

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
PEDAGOGICKÁ FAKULTA

CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU

**HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

kombinovaného studia oboru Školský management

**POSUDEK VEDOUCÍHO PRÁCE**

Autor práce: Bc. Barbora Nováková

Vedoucí práce: RNDr. Jindřich Kitzberger

Název závěrečné práce: Faktory ovlivňující ředitele škol v okrese Benešov

Indikátory kvality závěrečné práce		1 - rozhodně ano	2 - spíše ano	3 - spíše ne	4 - rozhodně ne
Označte X, zda předložená práce obsahuje níže uvedené znaky. <i>Pokud nebudou obsaženy klíčové znaky A2, A3, B1, B3, F1, práce by neměla být doporučena k obhajobě.</i>					
Znak					
<b>A</b>	<b>Obecné</b>				
<b>A1</b>	Jazyková úroveň (dodržení odborného stylu práce, gramatika, stylistika)	X			
<b>A2</b>	Dodržení stanoveného rozsahu			X	
<b>A3</b>	Dodržení ostatních obligatorních požadavků (viz Opatření děkana č. 8/2015, vč. Přílohy č. 1 k Opatření děkana č. 8/2015)		X		
<b>B</b>	<b>Úvodní část</b>				
<b>B1</b>	Zřetelné vymezení do oblastí studovaného oboru	X			
<b>B2</b>	Jasná formulace tématu a cíle práce (Co má být ověřeno, zjištěno, čeho má být dosaženo, co nového chce autor zjistit?) Charakteristika cíle (SMART)			X	
<b>B3</b>	Objektivní analýza z oblasti řízení ve školství, nikoli shrnutí subjektivních zkušeností z vlastní praxe		X		
<b>C</b>	<b>Dosavadní řešení problému</b>				
<b>C1</b>	Přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě studia odborné literatury	X			
<b>C2</b>	Relevantní odkazy na odbornou literaturu	X			
<b>C3</b>	Zřetelné rozlišení autorského textu a citací (doslovných i parafrází)	X			
<b>D</b>	<b>Výzkumná část</b>				
<b>D1</b>	Zřejmý vztah k tématu a cíli práce		X		
<b>D2</b>	Stanovení výzkumného problému. Správná formulace výzkumných otázek a tvrzení, popř. hypotéz (pokud typ výzkumného problému umožňuje hypotézy formulovat)		X		
<b>D3</b>	Vhodné výzkumné metody a nástroje	X			
<b>E</b>	<b>Analytická část</b>				
<b>E1</b>	Kvalitní analýza získaných faktů a údajů	X			
<b>E2</b>	Kvalitní interpretace zjištěných výsledků	X			
<b>E3</b>	Zpracování vhodných doporučení a uvedení výstupů práce		X		
<b>F</b>	<b>Závěry. Přínos pro studovaný obor</b>				
<b>F1</b>	Zhodnocení míry dosažení stanoveného cíle práce		X		
<b>F2</b>	Shrnutí hlavních myšlenek celého textu	X			
<b>F3</b>	Adresné vyjádření o využití práce	X			
<b>F4</b>	Využitelnost pro oblast řízení ve školství – školský management. Jde skutečně o odborně fundovaný materiál vedoucí k rozvoji určitého úseku řízení školy či školství		X		

### Klady práce:

- Teoretická část je dobře zpracována, s odkazy na odbornou literaturu a relevantními tématy.
- I přes nejasnost cíle se autorce podařilo ve výzkumné části přinést některé užitečné závěry – které faktory ovlivnili to, že se respondenti stali řediteli, že všichni pracují na svém profesním rozvoji (nebo to alespoň tvrdí) a zjistila temperamentový typ u všech respondentů.
- Dobře zpracovaná a vyhodnocená data.

### Nedostatky práce:

*(Nedostatky práce korespondují s absencí požadovaných znaků; konkretizujte pro text práce.)*

- Cíl práce není explicitně a jasně vyjádřen, jeho nejasnost poznamenává jak teoretickou, tak výzkumnou část práce. Současně se liší formulace cíle v anotaci („Cílem práce bude zjistit, co dovedlo ředitele školy k tomu, aby se stali řediteli“) a to, co bychom mohli s velkou benevolencí akceptovat jako cíl v úvodu: „Práce je zaměřena na určení nejčastějších faktorů, které ovlivňují profesní a osobnostní rozvoj ředitelů škol.“. A dále v úvodu výzkumné části je opět jiná formulace: „Cílem práce je zjistit, jaké faktory ovlivnily ředitele školy pro vstup do ředitelské funkce a jak ředitelé školy pracují na svém profesním rozvoji. Dále je mým cílem zjistit temperamentový typ ředitelů škol a najít možné souvislosti, které by se mohly objevit mezi temperamentovým typem, délkou praxe a nejvýznamnějšími ovlivňujícími faktory.“
- Rozsah práce je hraniční, přičemž číslování stránek neodpovídá skutečnosti (strana Úvodu je označena jako 11, ve skutečnosti jde o str. 9 dokumentu). Stránky vlastního textu tedy začínají na str. 6 a končí na str. 43 (cca 72.000 znaků)
- Určitou koncepční nejasnost práce vidím v tom, že autorka zkoumá sice faktory, které mají vliv na něco, ale to něco vlastně není příliš jasně definováno. Je sice v úvodu uvedeno zaměření na „profesní a osobnostní rozvoj“, současně ale osobnost jako taková je zkoumána jako faktor. A zde se ocitáme tak trochu ve smyčce – osobnost jako faktor osobnostního rozvoje. Významným tématem je přitom teorie osobnosti, přičemž charakteristická pro zmíněnou nejasnost je poznámka v úvodu příslušné kapitoly „Naše osobnost má na nás velký vliv.“ Ale co je naše osobnost? My sami. Takže parafrázováno – my sami na sebe máme velký vliv. Ačkoli jde o zdánlivé hraní se slovy, tento problém se pak ukazuje i v samotné praktické části, kde autorka zkoumá předem vytipované „faktory“.
- Jen některé otázky v dotazníku směřují k výše uvedeným cílům. Nejasnost cílů vedla i k nejasně položeným otázkám.

Vzal jsem na vědomí obsah Protokolu o vyhodnocení závěrečné práce ze dne 20.7.2017.

**Hodnocení práce:** Práce **splňuje** požadavky kladené na daný typ práce v oboru Školský management.



### **Doporučení a otázky pro obhajobu:**

1. Výzkumný předpoklad „„Ředitelé škol o svou pozici cíleně usilovali.“ Není šťastně formulován a vlastně je v této podobě nedokazatelný. Přesto – vysvětlete, proč jste jej stanovila a jak byl zamýšlen (co je to „cíleně usilovali“). V dotazníku tomu nejspíše odpovídá otázka „Usiloval/a jste vždy o ředitelskou pozici?“, ale není v tom přece jen rozdíl? Co by vlastně znamenalo, že usiluje o funkci?
2. I předpoklad „Profesní rozvoj ředitele školy a důraz na něj souvisí s délkou ředitelovy praxe.“ Je trochu problematický, protože proměnná „profesní rozvoj“ není nijak konkretizována. Zjištění tomu odpovídá: *„Tento předpoklad byl vyvrácen, neboť, nezávisle na délce praxe, se způsoby rozvoje objevovaly u všech dotázaných. Ať už byla délka praxe jakákoliv, všichni ředitelé na svém rozvoji nějakým způsobem pracovali. Rozvoj je prováděn pomocí školení, kurzů, seminářů, studiem a samostudiem.“* Bylo by vlastně možné, že ředitel v některé fázi je již zcela mimo svůj profesní rozvoj? Není už výkon funkce sám o sobě profesním rozvojem?

V Praze dne 27.8.2017

Jméno a příjmení: Jindřich Kitzberger

Podpis: .....