

HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
kombinovaného studia oboru Školský management
POSUDEK VEDOUCÍHO PRÁCE

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Autor práce: Mgr. Miloš Špringr | Vedoucí práce: PhDr. Eva Koberová |
| Název závěrečné práce: OSOBNÍ POHOVOR – NÁSTROJ EVALUACE A MOTIVACE ZAMĚSTNANCŮ | |

| Kritéria hodnocení závěrečných prací | | počet bodů 0-5 |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| A | Úvodní část Jasná formulace tématu. Zdůvodnění a stanovení cíle práce. (Co chce autor vyřešit? Proč to chce autor řešit? Je to potřebné? Má to širší význam? Co bude výstupem? Čeho má být dosaženo?) Vymezení obsahové struktury práce. Zřetelné vymezení do oblastí školského managementu. (Kterých řídicích funkcí se to týká? Kterých oblastí manažerské práce ?) | 3 |
| B | Dosavadní řešení problému Přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě odborné literatury (akcent na manažerskou literaturu). Konkrétní příklady teoretických i praktických přístupů našich či zahraničních autorů. | 4 |
| C | Výzkumná část Stanovení výzkumného problému. Správná formulace hypotéz (pokud umožňuje typ výzkumného problému). Zdůvodnění zvolených metod. Sondy a výzkumy vztahující se k cíli práce. Různé dokumenty a jiné relevantní materiály (zejména z oblasti řízení). | 2 |
| D | Analytická část Analýza získaných faktů a údajů, jejich korektní a objektivní hodnocení. Úroveň interpretace materiálu, konfrontace s údaji z odborné literatury či z jiných analogických výzkumů | 2 |
| E | Závěry Doporučení o vhodnosti implementace (kdy, kde využít, za jakých okolností apod.). Vyústění formou projektu rozvoje | 1 |
| F | Prezentace (formální úroveň práce) Jasná a zřetelná struktura práce. Vhodně začleněné tabulky či jiné dokumenty. Úplnost obligátních náležitostí, např.: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Použití kvalitního tiskového editoru a korektoru. ▪ Klíčová slova. (Slova, která se nejvíce vztahují k řešené problematice a jejichž zadáním do počítače by byl právě text této práce identifikován a vyhledán z množství jiných podobných). ▪ České a anglické resumé (jde o souhrn řešených a zjištěných skutečností, nikoliv o „zkrácený obsah bez uvedení stran“). ▪ Bibliografie dle platné normy atd. | 4 |
| G | Přínos pro sféru řízení Vztahuje se práce skutečně k managementu? Je dostatečně analytická či pouze popisná? (Není to pouze komentovaný přehled ředitelské dokumentace? Neobsahuje příliš obecných frází?) Jde skutečně o odborně fundovaný projekt vedoucí k rozvoji určitého úseku řízení školství? | 3 |
| celkem bodů (0-35) | | 19 |

Autor pracoval samostatně, vedoucí práce byla předložena až konečná verze textu bakalářské práce.

Klady práce:

- Velmi potřebné téma, pro řídicí praxi přitažlivé a praktické. Vymezení tématu je jasné a jednoznačně zacílené.
- Přehledná struktura práce založená na tradiční podobě.
- Způsob zpracování je dobře zvládnutý a svědčí o autorových schopnostech i zkušenostech, postupy nejsou nikde zbytečně komplikovány.
- Autor využívá i zahraniční zdroje a literaturu (v jazykovém originálu).
- Po formální stránce práce zvládnuta solidně, jazykové vyjadřování je jasné a srozumitelné (ovšem s určitou mírou gramatických a pravopisných nedostatků – viz dále).

Nedostatky práce:

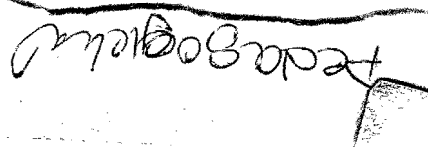
- Cíl práce je stanoven dosti nenáročně – pouze jako shrnutí teorie zvolené problematiky a zmapování využití osobních pohovorů v praxi ředitelů škol. Bylo by vhodné doplnit cíl např. o vytvoření konkrétního výstupu obecně využitelného pro řídicí praxi, např. metodiku osobního pohovoru pro využití ve školství, vymezení nejčastějších rizik této metody ve školství (na základě poznatků z výzkumu) apod.
- V teoretické části je pojednáno o motivaci, hodnocení a pohovoru jako o třech samostatných jevech, bylo by dobré prolnout motivaci i hodnocení do metody osobního pohovoru a formulovat tak teorii motivačně-hodnotícího pohovoru v podmínkách řízení škol.
- Výzkumná část:
 - o Jako cíl výzkumného šetření je uvedeno „zjištění četnosti používání osobních pohovorů jako nástroje motivace a evaluace...“ (str. 18). Použitý dotazník se však na tento údaj nezaměřuje, zjišťuje pouze názor respondenta na důležitost osobního pohovoru při motivaci a hodnocení (dále na délku a styl rozhovoru). Proto se i vyhodnocení první hypotézy jeví jako diskutabilní.
 - o Hypotézy nejsou dobře zvoleny či formulovány (absence vztahu mezi proměnnými). Navíc druhá hypotéza vybočuje mimo cíl výzkumu a použitým dotazníkem ji opět nelze potvrdit/vyvrátit.
 - o Vzhledem k výše uvedenému nelze souhlasit s autorovým tvrzením, že dotazník byl sestaven na základě stanovených hypotéz.
 - o Tabulky s výsledky výzkumu – relativní četnost v některých uváděna, v některých nikoliv; vhodnější by byl jednotný způsob zpracování tabulek.
- Občasné chyby gramatické a pravopisné (např. shoda v pádě – str. 8, užití dějového jména „motivování“ namísto jmenného tvaru „motivování“, nejednotné použití anglického manager vedle českého správného pravopisu manažer), nejčastější jsou chyby interpunkční (str. 8, 11, 13 a další).
- Kvalita práce jako celku tentokrát zaostává za možnostmi a schopnostmi autora, které jsou z textu patrné.

Návrh klasifikace práce: Dobře

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Jak byste pro ředitele škol formuloval zásady motivačně-hodnotícího pohovoru, které by ředitelé mohli využívat ve své řídicí praxi.
2. Proč jste do dotazníku nezařadil otázku věnující se četnosti používání osobních pohovorů?
3. Proč není ve 2. otázce dotazníku mezi „nabídnutými“ motivátory i osobní pohovor?

V Praze dne 29. 4. 2007



| | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|---------|-----------|
| Doporučená stupnice pro návrh klasifikace práce na základě dosaženého bodového hodnocení práce: | 35 - 31 | 30 - 25 | 24 - 18 | 17 a méně |
| | výborně | velmi dobře | dobře | neprospěl |