

Oponentský posudek diplomové práce

název práce: Supervize zaměstnanců kontra management organizace. Příležitost pro spolupráci nebo ohrožení autonomie.

autor práce: Bc. Ladislava Vopatová

magisterský obor: Řízení a supervize

oponent práce: PhDr. Zuzana Havrdová, CSc.

rok obhajoby: 2007

Zvolené téma diplomové práce dobře zapadá do obsahu studia autorky a do značné míry zřetelně témata vyučovaná v jeho průběhu, která autorka dobře integrovala do svého uvažování (teze, že supervize má sloužit rozvoji organizace, že manažer by měl aktivně plánovat a vyjednávat zařazení supervize do plánů tohoto rozvoje, pojetí významu supervize jako jedné z metod změny a významu vyjednávání kontraktu pro ujasnění způsobu, jak k této změně má dojít a jak se pozná, že k ní došlo).

Oproti projektu diplomové práce se změnil cíl práce- původně autorka chtěla zkoumat jaké místo zaujímá supervize mezi všemi prostředky sloužícími k ochraně pracovníků, jaké jsou její možnosti při práci s obtížemi supervizantů. Slůvko „kontra“ v názvu práce souviselo s tímto původním cílem.

Nyní autorka považuje za svůj cíl (str.6) „vytvořit informační materiál, který poskytne oběma stranám informace potřebné jak pro vzájemné poznání, tak i pro snadnější navázání a uchopení spolupráce“. Tento posun v cílech bohužel autorka sama nekommentuje. To že cíl není stejný jako na začátku práce může být jedním z důvodů, proč metody použité v práci nejsou s cílem zcela v souladu. Zdá se například, že cíl „vytvořit informační materiál“ vznikl teprve v důsledku autorčiny „teorie“ o tom, že a jak má „manažer připravovat příchod supervize“ (str.10). K této teorii však dospěla jak sama říká na základě nestandardizovaných rozhovorů ve výzkumné části práce. Toto konstatování není výtkou, ale spíše je důsledkem snahy oponentky pochopit malou přehlednost práce, která by měla sloužit jako informační materiál (tedy by měla být nadstandardně přehledná i pro běžného čtenáře). Nižší přehlednost práce lze jen litovat, protože obsahuje mnoho zajímavých informací a úvah.

V první části práce je uvedena Metodologie diplomové práce. V ní je formulován cíl výzkumu- porovnání neúspěšných a úspěšných pokusů o zavedení externí týmové supervize, zdůvodněna metoda kvalitativního výzkumu a přístupu typu „zakotvené teorie“. Taková metoda je výzkumně velmi náročná a lze ocenit, že se autorka do ní pustila. Za poněkud nepřehledné lze považovat její vymezení vzorku, kde označuje osoby, s nimiž hovořila jako respondenty a dává jim číslo, nikde však neuvádí bližší charakteristiky těchto „respondentů“, které by čtenáři umožnily orientaci (např. seznam dotazovaných osob, zda šlo o manažery, supervizory, supervizanty, z tzv. „úspěšných“ či neúspěšných pokusů, o jakou metodu supervize u supervizorů šlo, zda vyjednávali či nevyjednávali kontrakt atd.).

V metodické části chybí jakékoli podrobnosti o použitých kódech a vytvořených obecnějších kategoriích, které by umožnily čtenáři alespoň sledovat když už ne kriticky hodnotit vývoj autorčiny zakotvené teorie a jaké „kotvení“ zde bylo. Takovou potřebu oponentka měla tím spíše, že teze, že supervizi je třeba před jejím vstupem do organizace připravit nebyla pro autorku nijak nová. Nové pro ni bylo zjištění, že se o to manažeri často nestarají. Mohlo dojít k tomu, že autorka v rozhovorech byla zaujata tím, co předem nejen věděla, ale byla o tom bytostně přesvědčena. Formulace, že k problémům při zavádění

supervize dochází „protože manažer je ve vztahu k přicházející supervizi *absurdně pasivní*“ (str.42) je hodnotícím výrokiem, vycházejícím z pozice toho, kdo ví, jak to má být (protože prošel vzděláváním), a je překvapen, že ostatní to nevědí. To by však jako zjištění v kvalitativním výzkumu snad nemělo stačit. I přes tyto výhrady ovšem považuji za přínosné, že autorka ke svému pevnému přesvědčení přinesla konkrétní doklady z vedených rozhovorů – jen poukazují na výraznou pozici výzkumníka, ovlivňující to, co vidí, která je v práci jen zběžně reflektována v krátkém odstavci (str.14).

K dalším výhradám ohledně akademické úrovně práce je nutné připojit výtky týkající se odkazování a práce se zdroji. Odkazy jsou provedeny na mnoha místech nesprávně, místy chybí, v seznamu literatury jsou uvedeny internetové zdroje jen jako adresa bez autorství a názvu, u některých z nich nebylo možné dohledat odkaz v textu. Nesprávně je provedeno též odkazování na sborníky (chybí jména autorů a názvy jejich příspěvků).

Pozitivní je, že v práci je vidět značná investice do snahy porozumět souvislostem vývoje supervize, opírající se zejména o znalost z německé oblasti, podtržené důkladnou četbou Belardiho, a o rozvahu nad vývojem sociálních služeb v ČR. Tato část přináší množství vlastních názorů autorky, které stojí za další diskusi na odborných fórech.

Za přednost práce považuji, že vychází z rozsáhlých vlastních zkušeností autorky v roli manažerky i zkušeností z role supervizorky a lektorky při zavádění standardů sociálních služeb, které integruje v doporučeních ve druhém oddíle. Původní jsou např. metodické návrhy na způsob využití supervizora jako lektora při zavádění standardů, které zřejmě autorka sama již realizuje.

Za zajímavé považuji rozpracování myšlenky supervizora jako agenta změny a výběr supervizora optikou publikace Drdla a Reise. Rovnici mezi agentem změny ve firmě a úlohou supervizora však považuji za vhodné důkladněji a diferencovaněji rozpracovat, aby nevedla supervizora k tomu, že zaujme stínovou manažerskou roli.

Celkově považuji práci z akademického hlediska za hraniční, z praktického hlediska však přináší řadu podnětů.

Práci doporučuji k obhajobě a navrhuji hodnocení velmi dobře až dobře podle výsledku obhajoby.

Otázky k obhajobě:

1. Vysvětlíte svůj postup při analýze rozhovorů, kódování atd., příp. je ukažte na svých datech. Jaké bylo složení dotazovaných v kvalitativním výzkumu, jak byly zastoupeny úspěšné a neúspěšné varianty zavádění supervize, jaké náměty z rozhovorů jste opustila?
2. Jak byste navrhla odlišit roli manažera, supervizora a lektora vzdělávání v procesu změny v organizaci?

PhDr. Zuzana Havrdová

V Praze, dne 1.3.2007