

## **Posudek diplomové práce UK FHS**

**Obor: Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích**

**Název práce: Možnosti podpory pracovníků Tyfloservisů o.p.s. jako prostředek prevence syndromu vyhoření a zajištění stálého rozvoje kvality poskytovaných služeb**

autorka práce: Mgr. Daniela Morávková

rok ukončení studia: 2013

vedoucí práce: Zuzana Havrdová

zaměření studia: Supervize

Autorka chápe proces supervize především jako podporu pracovníků v rámci organizace. Sama dlouhodobě působí jako sociální pracovnice a vedoucí pobočky organizace Tyfloservis o.p.s., která poskytuje sociální služby pro osoby se zdravotním postižením. Podpora pracovníků této organizace je pro ni stálým úkolem a výzvou a rozhodla se ji systematicky věnovat po všech stránkách, včetně zpracování diplomové práce na toto téma.

Za cíl své práce si stanovila zhodnotit stávající systém personálního řízení Tyfloservisů, identifikovat specifické atributy role sociálních pracovníků v organizaci zaměřené na lidi se zrakovým znevýhodněním a navrhnout změnu ve strategii řízení pracovníků, zahrnující jejich rozvoj a řízení jejich výkonu směrem ke kvalitě poskytovaných služeb (s. 9).

V teoretické části práce autorka tvůrčím způsobem zpracovala téma personálního řízení sociálních organizací se zaměřením na osoby se zrakovým znevýhodněním, kam zahrнула všechna významná témata, jako jsou pojetí sociálních služeb v ČR, specifika rehabilitace a integrace lidí se zrakovým znevýhodněním, přiblížení organizace Tyfloservis o.p.s., personální řízení v aspektech získávání, výběru, profesního rozvoje a řízení změn v sociálních organizacích. Prokázala schopnost rozpoznat klíčové informace k tématu, tvůrčím způsobem pracovat se zdroji, správně odkazovat a sledovat kontinuálně témata, která souvisejí s ústředním zaměřením práce. Volila přesnou terminologii a úsporné vyjádření s dobrou stylistikou.

Větší část práce autorka věnovala vlastnímu výzkumu. Účelem výzkumu bylo vypracovat charakteristiku pracovní role tzv. instruktorů sociální rehabilitace v dané organizaci, z níž pak je možné odvodit strategii výběru nových pracovníků, způsob jejich zapracování do role a nastavení systému dalšího profesního rozvoje v souladu s principy vzdělávání dospělých.

Konkrétně se výzkum zaměřil na zjištění specifík role instruktorů vzhledem k náplni jejich práce a metodikám, způsobu poskytování služeb v organizaci, nárokům cílové skupiny

a dalším stanoveným parametrům (s. 40). V dalším kroku pak autorka navrhla na základě získaných poznatků model role instruktora a formulovala s ním spojené kompetence. Výzkum začlenila do rámce případové studie strategie změny personálního řízení, současně však vycházela také z principů zakotvené teorie v analýze dat. K výzkumu využila rozhovory s několika skupinami osob v organizaci - instruktory rehabilitace, vedoucími středisek, ředitelem a metodikem celého Tyfloservisu. Dále využila analýzy dokumentů.

Výzkum je transparentně a uceleně popsán ve všech fázích, etické aspekty jsou náležitě zohledněny. Výsledky jsou obsažně a podrobně prezentovány a využity pro návrh soustavy kompetencí v roli instruktorů rehabilitace a koncepci jejich zavedení do praxe.

Celkově považuji práci za výborně zpracovanou jak po stránce jazykové, tak i z hlediska akademického zpracování, zvolené výzkumné strategie a využití výsledků v praxi. Autorka prokázala schopnost integrovat v této práci řadu poznatků a metod, které byly obsahem jejího studia a tvůrčím způsobem je aplikovat ve své vlastní organizaci. Obsáhla v praxi velmi komplexní a mnohvrstevnatou problematiku sevřeně a přehledně a v souladu se stanoveným cílem.

Práci hodnotím jako výbornou, s tím, že by si podle mého názoru zasloužila i další ocenění v rámci udělovaných cen rektora či ministra.

doc. PhDr. Zuzana Havrdová, CSc.

V Praze, dne 2.8.2013