

souvislostí, které by autorka během svého kvalitativního zkoumání rozvíjela. Otázky i výsledky se stále drží předem známého třídění a povrchních fakt, z nichž nakonec nelze téměř nic nového či užitečného vyvodit. Výhrady lze mít také k některým interpretacím, které nejsou v textu dostatečně doloženy a vypadají spíše jako relikty mnoha přepisování, oprav a doplňování práce, k němuž v průběhu zpracování bylo nutné sahat. Tak na str. 94 autorka hovoří o tom, že supervize v sociálních firmách má své procesní fáze a specifika, která jsou v souladu s vývojovými fázemi firmy. To by mohlo znít pravděpodobně - avšak dále pokračuje z tím, že firma v počátcích preferuje interního supervizora - to však nikde nebylo ve výsledcích doloženo. Naopak na str. 82, 84 a 85 jsou uváděny ukázky, svědčící spíše pro to, že zaměstnanci bez znevýhodnění měli od začátku spíš týmovou („první a hlavní u nás byl tým“) a případovou supervizi, a to externí (psychiatr, psycholog), zatímco interní supervize byla zaměřena zdálo se spíš na pracovníky se znevýhodněním. Toto odlišení dvou typů pracovníků zpočátku v práci nebylo, v závěru tak při přepisování mohla omylem zůstat „stará“ interpretace.

Podíváme-li se jak autorka shrnuje svá zjištění v závěru práce, všimneme si i dalších nedotažeností. Tak jako výsledek své analýzy uvádí, že rozvoj lidských zdrojů v sociálních firmách je zaměřen na dva základní okruhy - vzdělávání a podporu. Sama konstatuje, že se tím neliší od ostatních, „významnější postavení pak zaujímá podpora zaměstnanců“, a to „nejvíce rozšířeným druhem... je supervize“. Zkoumala však autorka nějaké jiné formy podpory zaměstnanců? Nikde to neuvádí. Zastavujeme se zde u toho proto, že jde o pars pro toto jak autorka poněkud „kouzlí“ se slovy, aniž by něco konkrétního řekla. Pokud si dala za cíl vytvořit „informační podklad k poskytování supervize v těchto typech firem“, očekávala bych doporučení, která usnadní manažerům vyjednávání kontraktu nebo něco podobného. Autorkou uváděné informace považuji však za natolik povrchní, že je lze jen ztěžím nějak využít. Ambiciózní formulace typu: „Otázka časového ukotvení supervize se jeví jako další téma ke zpracování...“ a „je přímou reflexí polohy těchto firem...“ atd. skrývají jen prostý a ostatně obecný fakt, že na supervizi není dost peněz, a že je-li provoz složitější (jako je tomu např. v celém systému zdravotnictví) je prostě těžší se na supervizi sejít. „Kouzlení“ tohoto typu považuji u supervizora, jehož práce stojí na pravdivosti a otevřenosti, za rizikové, proto zde tato reflexe.

Práci musím, jako její vedoucí, celkově zhodnotit s přihlédnutím k procesu jejího zpracování. Relativně solidní výsledné jazykové zpracování textu je mnohem víc výsledkem trpělivosti autorky a jejího okolí v přepisování, než vlastních jazykových schopností. I přesto zůstaly v textu ještě některé neopravené gramatické i stylistické chyby (např. str. 46-dvěmi otázkami...dává klientovy prostor a čas, str. 49 tyto svazy definovali..., str.55 Což potvrzuje... a další). Navzdory tomuto nedostatku v jazykové výbavě autorky lze ocenit jak její volbu tématu, tak i to, že kompilační práce zahrnuje širokou škálu vhodných

zdrojů, které jsou většinou správně ocitovány. V tomto smyslu autorka přinesla „informační podklady“ pro tuto oblast. Úryvky rozhovorů s pracovníky sociálních firem jsou pro čtenáře také nepochybně zdrojem užitečné informace o tom, jaké problémy pracovníci prožívají a jak se s nimi vyrovnávají. Každé takové zachycení žité reality má nepochybně smysl.

Ocenit mohu i vytrvalost a důslednost studentky při opravách textu, které by již mnohého odradily.

Celkově tedy práci i přes výše uvedené nedostatky hodnotím jako velmi dobrou.

Otázka k obhajobě: Které z vašich výzkumných zjištění považujete za důležitou informaci pro další plánování supervize v sociálních podnicích?

Zuzana Havrdová

V Praze dne 12.1. 2010