

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra etiky, psychologie a charitativní práce

Hodnocení bakalářské práce

Téma: Motivace k profesi sociální práce
Autor: Magda Kožuriková
Studijní obor: Sociální a charitativní práce
Forma studia: Kombinovaná
Vedoucí DP: PhDr. Ing. Marie Lhotová, Ph.D.
Oponent:
Rok odevzdání: 2013

Obsahová stránka:

Autorka, která sama již vykonávala činnost sociálního pracovníka, se snažila ve své bakalářské práci rozpracovat téma motivace, které největší částí spadá do oblasti sociální psychologie. Cíle práce autorka vymezuje na několika místech ne zcela stejně ani obsahově, ani formulačně, takže nutí čtenáře se v textu vracet a znovu si je ujasňovat. Příklady formulace cílů: zmapovat motivaci při výběru profese, zjistit vlastní motivaci pro povolání sociálního pracovníka, srozumitelně a zajímavě přiblížit problematiku, aby se v ní čtenáři dokázali zorientovat, práce se má stát motivem pro profesi sociálního pracovníka, ale také pro všechny pomáhající profese motivací k tomu, aby hledali odpověď na nesnadnou otázku po motivaci. Další cíle jsou uvedeny v Závěru na str. 53: Aby se čtenář v dané problematice snadno orientoval a měl možnost do ní proniknout, přiblížit čtenářům teorie motivace..., zjistit, jaké motivy ovlivňují sociálního pracovníka..., ...zjistit, jak lze vhodně působit na udržení správné motivace u pracovníků v sociální oblasti, zjištění, zda standardy kvality sociálních služeb mají vliv na motivaci pracovníků, na str. 40: zjistit, co vede sociální pracovníky v sociálních službách k tomu, že se rozhodnou realizovat v tak těžké profesi.. na str. 41 je uvedeno dalších 8 sledovaných cílů výzkumné studie.

Téma motivace rozpracovává autorka z pohledu profese sociální práce. Po vymezení pojmu motivace a pojmů s ní souvisejících či jej rozšiřujících (motiv a potřeby, vědomá a nevědomá motivace, hodnoty jako motivy) vymezila několik základních pojmů vztahujících se k profesi sociální práce (20 stran).

Ve druhé části textu správně zařazuje téma altruismu, syndrom pomocníka a odkazy k touze po moci a psychoanalytickému archetypu léčitel-nemocný. Syndrom vyhoření jako ztrátu motivace zmiňuje v souvislosti s prevencí. Na tuto kapitulu navazuje kapitola o správné motivaci a jejím udržení, kam řadí sebepoznání, standardy kvality sociálních služeb a supervizi. V této části textu by bylo žádoucí přiblížit odpověď na otázku jak souvisejí standardy kvality sociálních služeb s motivací pracovníků. Za jeden z velmi důležitých nástrojů pro udržení správné motivace pracovníka považuje autorka také supervizi, přestože supervize sama o sobě není přímočaře tím, co by mohlo motivaci ovlivňovat, a také je jistě představitelné, že supervize nemusí motivaci ovlivňovat

pozitivně. Jaký je mechanismus toho, že by supervize ovlivňovala motivaci, by mohlo být předmětem diskuse.

Praktická část obsahuje studii realizovanou v Moravskoslezském kraji. Jedním z cílů, snad původně naplánovaným, je zjištění motivace sociálního pracovníka v průběhu časového posunu od začátku kariéry. Metodou je zpracování odpovědí dotazníku vlastní konstrukce. Tento dotazník, který byl rozeslán v počtu 135 institucím zabývajícím se sociální prací, nalezneme v příloze. Zřejmě omylem je v Úvodu práce uvedeno, že tento dotazník je standardizovaný.

Formální stránka

Práce obsahuje celkově 54 stran, v textu je bohužel určité ne zcela zanedbatelné množství gramatických chyb. Nalezneme i neobratnosti ve formulaci vět, např. str. 12 „v taylorových metodách vědeckého řízení, ten napsal... Klienti mají na pracovníky často neadekvátní nároky, které nemohu splnit... str. 51, Nepozitivnější vliv má finanční ohodnocení? str. 52

Některé věty či větná spojení brání dobrému porozumění, např. na str. 40 samostatná věta: „Zda doba trvání pracovníkovi praxe ovlivňuje motivaci pracovníka a jakým způsobem...“ Celá věta koncipovaná velmi problematicky: „Pokud by došlo k přeplnění emocí u pracovníka, mohl by být snížen jeho pracovní výkon, pracovník by se mohl se svými klienty identifikovat, pracovník by se mohl bránit působení klienta, mohl by se u pracovníka objevit syndrom vyhoření.“ Není zcela jasné, co znamená „přeplnění emocí u pracovníka. (str. 38, cit. Maroon?)

Podobně věta Jsou zde přítomny motivy, které pomáhajícího vedly k jeho jednání, ale jiný motiv by si přál, aby jeho reakce byla jiná.

Nadbytečné formulace, např. teoretická část obsahuje sedm kapitol, podkapitol a také jejich dalších podkapitol. Stejně údaje v úvodu i závěru o obsahu jednotlivých kapitol jsou též nadbytečné, stejně tak cíle. .

Prezentace práce

Práce je přehledná, vcelku dobře logicky strukturovaná, rozdělená na teoretickou a praktickou část. Teoretická část je rozdělena na 7 kapitol, praktická část obsahuje 10 stran. Příloha (nemusela by být číslována, neboť je jedna) obsahuje dotazník s doprovodným dopisem. Praktická část je doplněna řadou tabulek. V Seznamu použitých zdrojů je 32 položek, z nich přibližně polovina jsou odborné knihy, polovina je z materiálů dostupných na webu.

Připomínky k věcným chybám:

Věcná chyba je na str. 10, kde autorka uvádí jako „jednu z nejneznámějších klasifikací hodnot“, kterou je typologie hodnotových orientací německého psychologa Sprangera.

Pozor na výraz „systematický terapeut“ Ivan Úlehla. Tento psychoterapeut je jedním z našich představitelů psychoterapie systemické (nikoliv systematické).

Není zcela zřejmé, co se myslí tím, že při naplnění potřeb nedostatkových nepocítuje člověk pocit vůbec (str. 14). Citaci tak jak je uvedena nelze vyhledat.

Na str. 27 je uvedeno, že moderní sociální pracovník léčí a zlepšuje sociálně nemocné poměry. V tomto smyslu se autorka ne příliš zdařile potýká s polaritami sociálně zdravý a sociálně nemocný.

Supervize má funkci vzdělávací, podpůrnou a řídicí, pokud je v supervizi hovořeno o pomoci, měla bych námitku k obecnému tvrzení, že v supervizi jsou probírány problémové situace.

Doopravdy není zřejmé, zda autorka pochopila princip balintovských skupin (Prostřednictvím balintovské skupiny dochází k ujasnění prožité situace a motivů, které tato situace vyvolala. (str. 39), které mohou vyvstat. Spíše bych použila minulého času. V supervizi se vychází ze situací, které vyvstaly.

Kvalita služby je často závislá na pracovnících, kteří tuto službu poskytují, píše autorka na str. 40. Řekla bych že ne často, ale vždy.

K metodě:

Je diskutabilní, zda dotazníkem můžeme zjistit relevantní výsledky pokud k cíli směřuje vždy jeden, max. dva dotazy prvoplánově nastavené. K potvrzení hypotézy nemůže dojít pouze tím, že respondent zvolí jednu z odpovědí. Kromě toho vymezení hypotéz není, ani by nebylo žádoucí. Srovnávací tabulky by v mnoha případech potřebovaly vytvořit srovnávací bázi, která by dovolila postihnout odpovědi komplexněji. Komentáře pouze verbalizují to, co je zřejmé z tabulek.

Otázky k obhajobě:

Kromě výše uvedených připomínek vyplývá z textu několik otázek, kterých je možné se při obhajobě dotknout.

Jedním ze závěrů práce je, že pro zvýšení motivace „... Organizace využívají nejvíce supervizi...“ Protože se o motivačním potenciálu v literatuře zabývající se supervizí nehovoří, ráda bych při obhajobě slyšela autorčin názor na motivační funkci či míru motivačního cíle supervize. Může supervize i demotivovat?

Další otázkou je, jakou podobu má motivační funkce Standardů kvality organizace.

Závěr:

Oceňuji, že autorka pochopila, že je třeba ochoty prozkoumat vlastní motivy sociálního pracovníka pro účinnou pomoc klientům. Pro teoretickou část vybrala a vysvětlila relevantní údaje a texty. Škoda, že cíle práce nejsou formulovány přehledně, napomohlo by to i lepšímu zpracování praktické části. Vzhledem k počtu respondentů by výzkumná sonda mohla být kvalitně zpracována statistickými metodami. Také jsou na škodu formulační nepřesnosti a chyby.

PhDr. Ing. Marie Lhotová, Ph.D.
vedoucí DP

