

Žijeme v době charakterizované změnou. Změnou, která je hybatelem nejen světa okolo nás, ale i nás samých. Dopadá intenzivně i na fungování a běh organizací, oblast vzdělávání a rozvoje zaměstnanců nevyjímaje. Aby byly organizace životaschopné a udržely se v silicím konkurenčním prostředí trhu, musí na tyto změny adekvátně reagovat. Otázku, jak se jim to daří, co nového to do oblasti řízení lidských zdrojů a především vzdělávání a rozvoje přináší, jaké potřeby a nové situace to vyvolává a jak jsou organizace schopné na všechny popsané výzvy reagovat, jsem si kladla na začátku i v průběhu psaní předkládané disertační práce.

Mým cílem je představit koučování jako jednu z cest rozvoje a nabídnout ucelený pohled na tuto metodu a její zařazení v rámci vzdělávání a rozvoje v organizacích. To mi umožňuje spojit nejen teoretický zájem, ale provázat ho s poznatky z vlastní praxe v této oblasti, současně představit konkrétní příklady nastavení koučování v organizacích v České republice, prozkoumat kvalitu a úspěšnost aplikace koučování a zhodnotit aktuální stav dle definovaných kritérií. Vzhledem k zasazení tématu do kontextu organizací jsem využila hledisko kvality, které se v různých souvislostech a své šíři prolíná zpracováním předkládané práce. Je aplikováno jak na oblast vzdělávání, tak na problematiku koučování. Kromě hledání přínosu pro organizace, jako zadavatele vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, sleduji i měřítka kvality jedinců, kteří jsou interními zákazníky a hodnotí převážně přínosy pro vlastní rozvoj.