



Katedra andragogiky a personálního řízení

Posudek oponenta práce – PhDr. Jan Gruber, Ph.D.

Bc. Linda Pohorská, *Koučování jako nástroj vedení lidí - Coaching as a tool for leading people*. Praha 2012 92 s., 0 příloh. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

V Praze 28. 5. 2012

1. Obsah a struktura práce

Téma práce naprosto odpovídá odbornému zaměření katedry – práce mapuje koučování jako jednu z metod profesního a osobnostního rozvoje. Členění textu v zásadě odpovídá, doporučoval bych udělat drobné změny – např. uvést přínosy koučování za pasáž o srovnání koučingu a mentoringu, nadřadit kapitolu 3 kapitole 4 atp. Rozsah textu odpovídá stanoveným požadavkům. Zařazené a zmiňované přílohy chybí.

2. Odborná úroveň

Autorka ze svého úhlu pohledu mapuje koučování po stránce kompetencí, různých procesů a celkového nastavení koučovací situace – v tomto smyslu se o práci dá říct, že dosahuje stanovených cílů. Autorka je zřejmě hodně ovlivněna vlastním výcvikem v koučování a na práci je to hodně patrné – jejím nejvlastnějším cílem je zřejmě poskytnout teoretický rámec vlastní dovednosti kouče. Práci by hodně prospěl kontakt s dalšími školami koučování a prostředím vzdělávání managementu – takto jí hodnotím místo spíše jako výsledek mechanického přejímání znalostí, než jako odbornou publikaci.

3. Práce s literaturou

Práce obsahuje občas poněkud obskurnější citace – např. stálé uvádění autorky jako překladatelky výzkumu v textu, bez zmínění autora. Určité odchylky jsou i v seznamu literatury v závěru práce, kolísá střídavě uvádění - neuvádění počtu stran atp. V literatuře se vyskytují populárně naučné knížky i vědeckější publikace, lze ocenit uvedení manuálu ke koučování (zřejmě jako podklad z výcviku autorky). Někde citace chybí a uváděná fakta jsou velmi obecná, mohou mít až dogmatický charakter („výzkum lidského mozku dokázal že...“ kapitola 1)

4. Grafické zpracování

Diplomová práce je po grafické stránce poněkud zhuštěnější, obsahuje nicméně několik ilustrativních schémat a obrázků. V textu se často objevují odkazy na přílohy, je škoda, že nejsou součástí posuzované práce. Práci bych doporučil členit přehlednějším způsobem do menších významových celků. U výsledků vlastního výzkumu v textu vysloveně chybí přehledové tabulky.

5. Jazyková úroveň

Jazyková úroveň textu je dobrá, autorka má občas tendenci nadužívat vyjádření typu „kouč by měl“, a oznamovacích vět „důležitá je integrita“ „manažer si musí uvědomit“ bez



Katedra andragogiky a personálního řízení

dostatečného zdůvodnění – celkově toto jazykové uchopení vyznívá jako přejímání pouček bez vědecké argumentace. Užití jazyka místy odpovídá spíše populárnímu článku, než odborné publikaci.

6. Podněty k rozpravě

Píšete: „Dotazníkové šetření potvrdilo řadu výsledků mezinárodního výzkumu, který tím pádem lze využít jako zdroj informací také pro české prostředí.“ (str. 88), zřejmě odkazujete na Vámi přeložený výzkum NeuroLeadership Group, 2010 z kapitoly 5. Našla jste v onom mezinárodním průzkumu také nějaké interkulturní odlišnosti? Jaká jsou rizika převádění informací z mezinárodního průzkumu na prostředí České republiky? Jaké jsou nezajímavější informace, které jste vlastním šetřením získala?

Dokážete rozlišit koučování na úrovni manažer – podřízený a úrovni externí kouč - koučovaný? Jaké jsou hlavní shody a rozdíly?

7. Závěrečné hodnocení práce

Práce podle mého názoru představuje produkt člověka, který prošel tréninkem v koučování, pobral a sepsal poučky, které se na tréninku vyskytovaly, doplnil literaturou a mnohdy nekriticky sepsal do delšího textu. Její hlavní přínos vidím jako prostor pro vyjádření teoretického rámce autorky. V diplomové práci bych ocenil větší odstup od tématu a nadhled, větší srovnávání a méně jednoznačných tvrzení. Přesto si myslím, že by práce mohla být užitečná lidem, kteří se o koučování zajímají. Doporučuji ji k obhajobě, měla by být ale velmi dobrá. Navrhuji známku dobře.