

## 8 Přílohy

### Příloha A – Otázky z polostrukturovaného rozhovoru

- Jakým způsobem nahlíží Váš podnik na vzdělávání zaměstnanců? Je realizováno spíše nahodile či je dlouhodobě plánováno?
- Využívá Váš podnik interní lektory pro potřeby podnikového vzdělávání? Pokud ano, jaké největší výhody v tom spatřujete?
- Kolik % podnikového vzdělávání realizujete pomocí interních lektorů? (alespoň přibližně)  

.....%
- Podporujete aktivně ve Vašem podniku mentorování/mentoring? Pokud ano, pak jakým způsobem?
- Proč si myslíte, že je mentorování/mentoring pro Vaše zaměstnance (na pozici mentorovaných) především přínosný?
- Myslíte si, že mentorování/mentoring může mít pozitivní vliv také na mentora? Pokud ano, v čem si myslíte, že tento vliv především spočívá? Jsou mentoři ve Vašem podniku nějakým způsobem proškoleni či musejí mít určitou kvalifikaci k mentorování ostatních? Zastávají pouze funkci mentorů nebo mentorují v rámci práce na určité pracovní pozici?
- Na základě čeho probíhá výběr zaměstnanců, kteří budou mentorováni? Kdo je typickým příkladem mentorovaného ve Vašem podniku? Jakým způsobem funguje konkrétní přiřazení koučovaného ke kouči?

- Na čem závisí konkrétní podoba/obsah mentorovacího vztahu mezi konkrétními zaměstnanci? Jak u Vás probíhá hodnocení úspěšnosti mentoringu?
- Jakým způsobem aplikuje Váš podnik v rámci podnikového vzdělávání koučink?
- Využíváte interního koučinku nebo dáváte přednost spolupráci s externími kouči? Zdůvodněte Váš přístup. Pokud využíváte interních kouče, jsou nějakým způsobem proškoleni či mají potřebnou kvalifikaci ke koučování ostatních? Kolik koučů pracuje ve Vašem podniku? Zastávají pouze funkci koučů nebo koučují při práci na jiné pozici?
- Na základě čeho probíhá výběr zaměstnanců, kteří budou koučováni? Kdo je typickým příkladem koučovaného ve Vašem podniku? Jakým způsobem funguje konkrétní přiřazení kouče ke koučovanému?
- V čem si myslíte, že spočívá největší přínos koučování pro koučovaného?
- Domníváte se, že koučování může mít pozitivní vliv také na samotného kouče? Pokud ano, v čem si myslíte, že tento vliv především spočívá?
- Na čem závisí konkrétní podoba/obsah koučovacího vztahu mezi koučem a koučovaným? Jak probíhá závěrečné hodnocení úspěšnosti koučování?
- Pokud používáte pouze jednu z těchto metod (pouze koučink či pouze mentoring), z jakých důvodů se přikláníte k Vámi používané metodě? Uvažujete v rámci vzdělávání zaměstnanců i o druhé zmíněné metodě? (Pokud nevyužíváte ani jednu z metod nebo obě zmiňované, na otázku neodpovídejte.)
- Kolik zaměstnanců pracuje ve Vaší mateřské společnosti?
- Jaké je přibližné rozdělení Vašeho podniku dle struktury zaměstnanců na manuálně a duševně (nemanuálně) pracující zaměstnance? (v %)

.....% manuálně pracujících zam.

.....% duševně pracujících zam.