

## **Posudek oponenta práce**

KVĚTOŇOVÁ, Markéta. *Klíčové faktory interního koučování v organizacích*. Praha, 2017. 106 s., včetně příloh. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

### **1. Obsah a struktura práce**

Posuzovaná magisterská práce má rozsah 94 stran výkladového textu a je rozdělena do čtyř samostatných kapitol, Úvodu a Závěru. Obsahuje osm příloh. Výběr tématu hodnotím jako relevantní a odpovídající odborné profilaci katedry.

Text je zpracován komplexně a jednotlivá témata na sebe plynule navazují. Po teoretickém úvodu o koučování všeobecně následuje druhá kapitola zabývající se koučováním jako metodou rozvoje v organizacích s vymezením různých forem koučování, úrovně jeho implementace, procesu koučování i koučovací kultury, včetně charakteristik všech stran účastníků koučovacího procesu (kouč, koučovaný, garant koučování). Dále následuje popis kvalitativního šetření, na němž se autorka spolupodílela a jeho výstupů. Skrze uvedené citace a kompilace se jí podařilo nekopírovat výstupy ostatních a v závěrečné Diskuzi zajímavě komparovat výsledky vlastního šetření s poznatky z odborných zdrojů, které se příliš neliší a uvést několik doporučení pro využití v praxi. Zařazené přílohy jsou opodstatněné a dostačující.

Cíl práce, kterým byla identifikace faktorů ovlivňujících fungování interního koučování v organizacích z hlediska různých skupin respondentů, byl naplněn hlavně díky výstupům z empirického šetření s důrazem na to, aby organizace koučování cílily hlavně rozvojově a ke zvyšování výkonnosti svých zaměstnanců skrze kvalitně vybrané a proškolené interní kouče a s nezbytnou podporou nejvyššího vedení.

### **2. Odborná úroveň**

Předloženou diplomovou práci hodnotím jako kvalitně zpracovanou s dobře postavenou strukturou, která má vnitřní soudržnost a naplňuje svůj účel. Téma koučování je v současné době aktuální a řešenou problematikou. Zejména interní koučink umožňuje uvnitř organizací podporovat rozvoj zaměstnanců a tím zvyšovat jejich motivaci. Výhodou je i rychlost, s jakou lze tuto formu koučování začít a v neposlední řadě se mezi výhody interního uvádí snížené náklady. Autorka ve v řešené problematice dobře orientuje, vyjadřuje se jasně a adekvátně. Pozitivně hodnotím popis metodiky a její následné dodržení, dlouhodobost a záběr realizovaného empirického šetření. Odborné publikace, články, studie i vybrané publikované výzkumy jsou dostačené a přispívají ke komplexnosti diskutovaného tématu.

### **3. Práce s literaturou**

Literatura obsahuje české i zahraniční publikace odborného, populárního i přehledového charakteru a čítá téměř 100 pramenů. Autorka věnovala značné úsilí zpracování odborných publikací, článků i studií, které se koučování věnují. V celém textu prokazuje svou výbornou schopnost korektně s těmito prameny pracovat v podobě citací či kompilací. Menším prohřeškem je na s. 59 nesprávně uvedený rok u Radvana Bahbouha (místo 2015 v Soupisu bibliografických citací zde uvedeno 2010).

### **4. Grafické zpracování**

Po grafické stránce je práce přehledná, dobře a logicky členěná, včetně všech provázaných odkazů uvnitř psaného textu. Autorka je v používání grafických prostředků (velikosti písma, nadpisů, zvýraznění textu apod.) konzistentní, orientovala se hlavně na

psaný text, který doplnila jen několika málo obrázky a tabulkami, zbylé z nich jsou vhodně zařazeny do příloh.

### **5. Jazyková úroveň**

Práce vykazuje výbornou stylistickou úroveň. Autorka se vyjadřuje jasně a srozumitelně, věty, souvětí i celé kapitoly jsou návazné, celá práce je jazykově konzistentní. V textu se objevuje jen několik gramatických prohřešků, například na s. 31 u Obrázku 3 koučování v organizace, myšleno v organizaci, na s. 48 Oslovené společnosti...využívali(y) a na s. 69 chybí m ve slově vzhlede(m). Autorka často používá spojení „Pokud se týká“ na s. 50–51 a 70–72.

### **6. Podněty k rozpravě**

- a) Nakolik byl provedený výzkum provázaný s marketingovým záměrem realizátora a nakolik je zachován akademický odstup? A kterou část výzkumu považujete za Vaši vlastní?
- b) Na co podle Vašeho názoru naráží a co limituje efektivitu interního koučování?
- c) Ve své diplomové práci hovoříte o tom, že koučování převzalo mnoho technik z terapeutických škol. Jaký je Váš názor na současný trend a poptávku kombinovat v osobě kouče profesi kouče a terapeuta?

### **7. Závěrečné hodnocení práce**

Posuzovanou diplomovou práci celkově hodnotím jako velice zdařilou a doporučuji ji k obhajobě se známkou výborně.

V Praze dne 5. září 2017

PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.