

## **Záznam z diskuze dne 7.2.2013, téma "Koučink, mentoring a PM?"**

Co je koučink?

- Krádež psychologických principů pro byznysové cíle
- Koučovaný se vede otevřenými otázkami, úloha kouče je předestírat možnosti
- Koučovaný ví o tom, že je koučován
- Důležitá je cesta, nezbytné je dodržování etických principů
- Cíl je někdy těžké definovat.

V hovorové řeči a běžném vnímání často zaměňováno s mentoringem. Podstatou mentoringu je předání know-how. I v otázkách se často použilo slovo koučink ve významu mentoringu (pro účel tohoto zápisu bylo opraveno).

### **Rozdělení do kategorií**

Význam

Zkušenosti

Využití

Techniky

„Implementace“

### **Význam**

- *Domnívám se, že koučink nelze použít jako obecný nástroj řízení projektu. Koučink je možné použít v individuálních případech, protože zvyšuje riziko projektu. Je můj názor správný?*

Nenahrazuje a nahradit nemůže, může to být ale silný doplněk manažerské techniky.

- *Proč je v Čechách koučing ve firmách stále ještě celkem neznámým pojmem? (může být důvodem naše česká sebestřednost a obava z kritiky?)*

Další důvody jsou cenové (náklady), možná obava z narušení intimní stránky (problém etiky a stigmatizace). Také proto, že málo osob chce na sobě pracovat.

- *Je možné, že se vedení v českých firmách často obává kariérního růstu svých zaměstnanců a tím pádem i zavedení koučingu?*

Nepoužívá se jako preventivní opatření, což není dobře.

### **Zkušenosti**

- *Máte osobní zkušenost s mentoringem projektového řízení? Jakou konkrétní formou probíhal (např. pravidelné health checky, účast kouče na schůzkách apod.)? S jakými metodami koučinku jste se ve své praxi potkali? Pozitivní anebo negativní zkušenosti?*

Zkušenost je dobrá a fakticky je nezbytný. Nezbytné je např. na začátku projektu, nebo forma senior – junior.

- *Jaký je váš názor na toto: Ať koučing, mentoring, management nebo leadership, vždy jde o jedno: Dostat ostatní, kam potřebujeme!*

Souhlas a není k tomu co víc dodat.

### **Využití**

- *Používáte mentoring při své práci na projektech a kde?*

Mentorem může být člověk s odpovídající lidskou autoritou. Je třeba získat neformální autoritu, odbornost a schopnost komunikovat.

- *Pokud má PM svého kouče, jestli tím neztrácí část své autority před týmem? Nepůsobí tím nezkušeně?*

Ta obava se nemusí naplnit, ale nebezpečí stigmatizace tu je.

### **Techniky**

- *Je prostor pro mentoring při běžném řízení projektu? Jaké formy mentoringu doporučujete? Využití mentora v jednotlivých etapách projektu – ve kterých fázích a na kterých úrovních je vhodné jej použít? Je možný/žádoucí souběh rolí projektového manažera a mentora? Jak vybalancovat autoritativní a mentorovací přístup?*

Nezbytný je např. na začátku projektu, nebo forma senior – junior.

- *Setkali jste se se sebekoučováním a co si myslíte o této technice?*

Přínos druhého člověka tam může chybět.

### **„Implementace“**

- *Jakým způsobem implementovat koučink do firmy, která se tomuto způsobu řízení brání?*

V podstatě nelze.

- *Jak mohu já sám být mentorem, když tomu není nakloněna firemní politika a já sám nemám představu, jak v tomto prostředí mentorovat své lidi.*

Těžko, viz předchozí odpovědi.

- *U kterých pracovníků je vhodné využít koučink v rámci projektu (klíčových, problémových, u každého člena týmu)?*

U těch, kteří to potřebují. Dá se použít jako preventivní i reaktivní nástroj.

- *Je vhodné aplikovat mentoring u každého projektu, nebo pouze u některých typů (z hlediska velikosti, délky trvání, oblasti)?*

Takové rozdělení neexistuje.

- *Co dělat pro to, aby byl projektový manažer akceptován jako mentor i svým nadřízeným?*

Odsopdu se to asi nedokáže ovlivnit