

Vědět nebo se učit?

Ing. Roman Chudoba, MSc.

Učit se!

- Kde vás napadají nejlepší myšlenky?
- Při příchodu do práce neodkládejte mozek v šatně...
- Vyhrad'te si čas a místo na přemýšlení
 - Sami pro sebe
 - S kolegy

Thinking Fast and Slow

Daniel Kahneman

System 1

- Rychlý
- Automatický
- Častý
- Stereotypní
- Podvědomý
- Instinktivní
- Emoční



System 2

- Pomalý
- Usilovný
- Málo častý
- Cílenější
- Vědomý
- Logičtější
- Kalkuluje



Situace projektových manažerů

- Často „jen zachraňují“ – jednají reaktivně
- Mají odpovědnost, ale nemají pravomoci
- Pracují mimo svou „základnu“
- Jejich alokace je dočasná
- Převážně mají technické vzdělání

Potřeby rozvoje projektových manažerů

- Sebepoznání a sebeřízení
- Duševní odolnost
- Sociální dovednosti
- Ovlivňovat nasloucháním
- Politická prozíravost

Rozvoj dospělého člověka

- Dospělý člověk se nejlépe učí ze svých vlastních zkušeností.
- Učení se a rozvoj dospělého člověka probíhá nejúčinněji mezi nosy nikoli mezi ušima.
- **Projektoví manažeři jsou výrazně hendikepováni v možnostech svého rozvoje.**

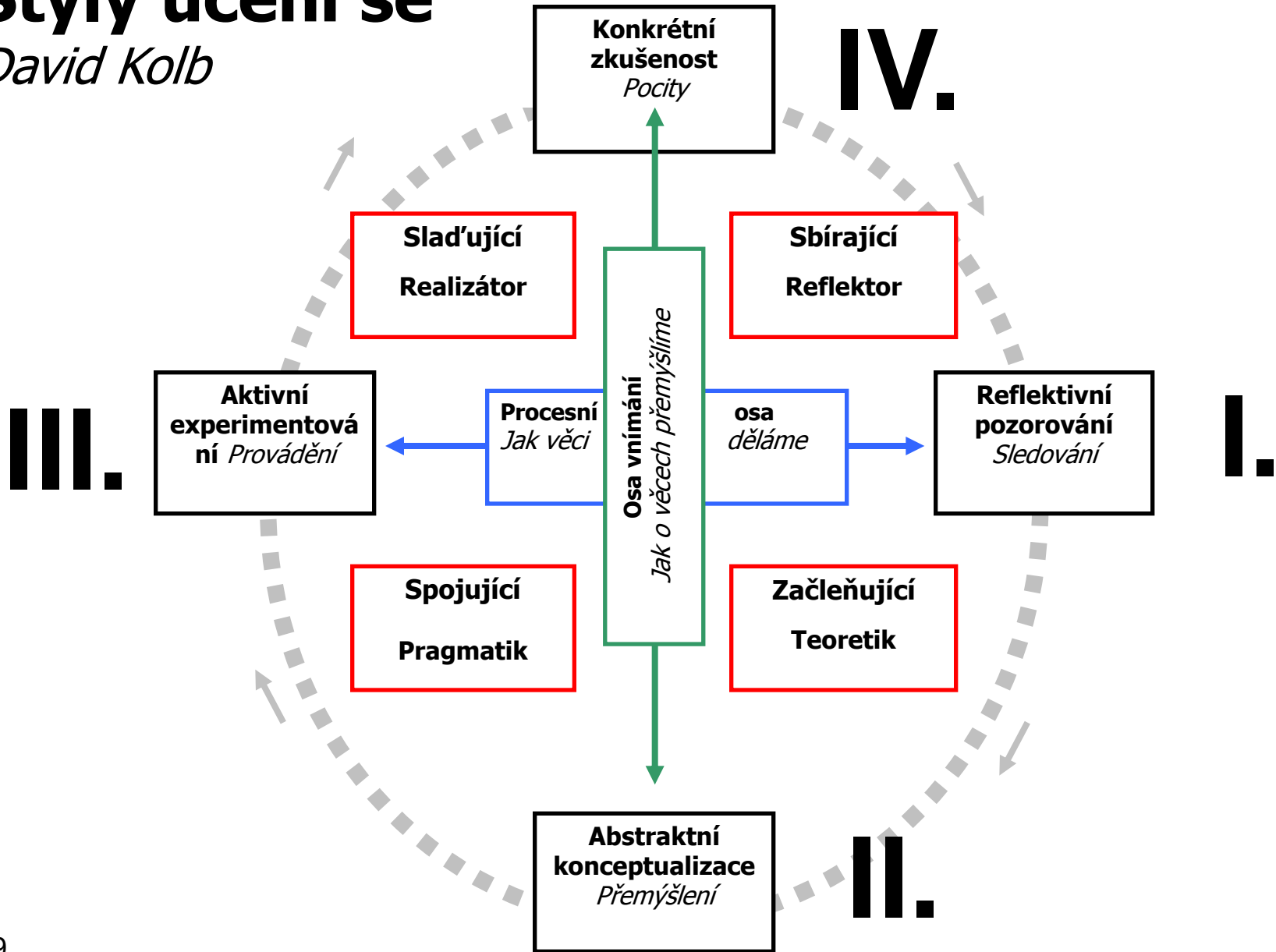
Jak se učit?

- Social learning
- Experiential and Action learning



Styly učení se

David Kolb



Koučování a mentorování

David Clutterbuck

V čem se podobají

- Zaměřují se na kvalitu myšlení koučovaného/mentorovaného
- Kouč/mentor využívá své zkušenosti pro tvorbu silných otázek
- Je možné poskytovat radu, ale ne jako první volbu a jen za určitých okolností.
- Velká část učení probíhá mezi setkáními nebo dokonce dlouho po skončení.
- Kouč i mentor mají povinnost brát ohled na zájmy o koučovaného/mentorovaného

Koučování a mentorování

David Clutterbuck

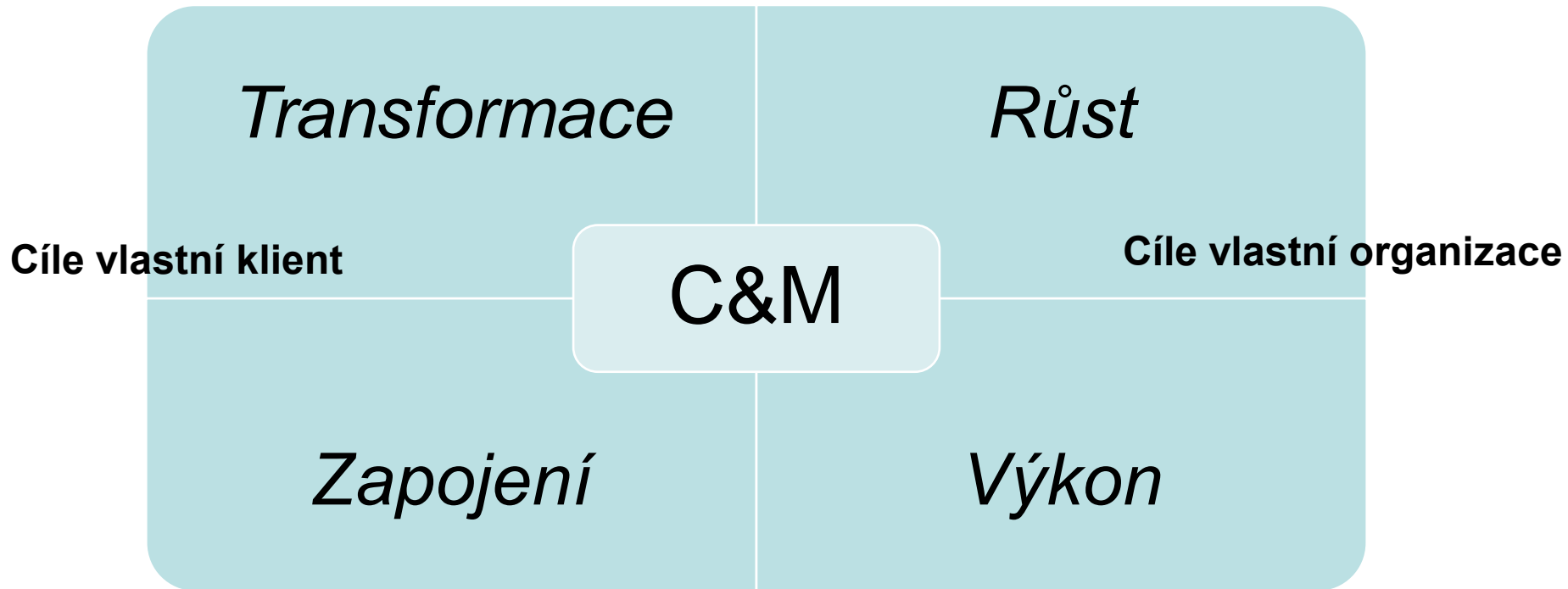
V čem se liší

- Mentor s větší pravděpodobností představuje, uvádí a pomáhá budovat síť vztahů
- Koučové (zvláště v roli nadřízeného) spíše poskytnou zpětnou vazbu.
- Koučování je spíše krátko- až středně-dobá aktivita zaměřená na výkon ve stanovené oblasti.
- Mentorování je spíše středně- až dlouho-dobý vztah zaměřený na kariérní rozvoj nebo komplexnější, méně definované záležitosti.
- Koučování je častěji placená aktivita.

Zaměření rozvoje

Anne Brockbank, MC Gill

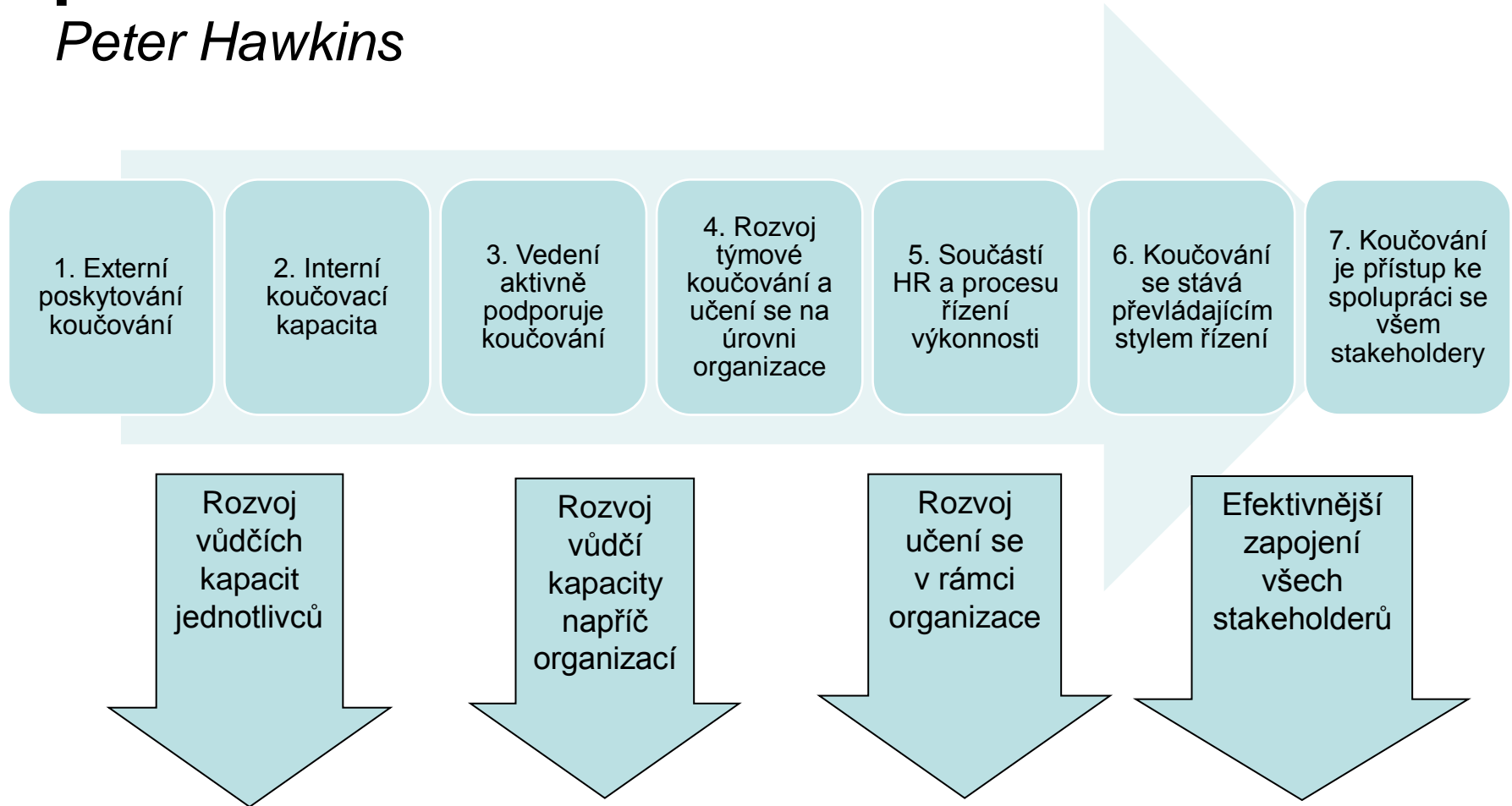
Radikální zlepšení



Mírné zlepšení

Koučovací kultura podle hodnotového řetězce

Peter Hawkins



Action Learning Set

- Lidé se setkávají ve skupině (označované za „set“).
- Skupinu tvoří pět až sedm účastníků.
- Každý z účastníků přináší nějakou skutečnou záležitost/problém nebo projekt, ve kterých chce nějakým způsobem pokročit, a proto je předkládá skupině.
- Celá skupina pracuje na řešení ve prospěch předkládající osoby.
- Cílem předkladatele je nastavit potřebné kroky a dále se učit z jejich realizace.
- Obvykle se skupina schází jednou za 5-6 týdnů po dobu jednoho roku.
- Každá skupina si stanovuje jasná pravidla pro zajištění efektivní spolupráce.

Action Learning Sets - Postup

- Domluvte pravidla (rozsah důvěrnosti, způsob řízení diskuze, vítané a nevítané formy zásahu do diskuze...)
- Jeden z členů skupiny (tento postup se opakuje pro každého ze členů)
 1. představí svou situaci/otázku/problém (cca 3 min)
 2. Ostatní členové skupiny se v první fázi více ptají a naslouchají pro úplnější porozumění předkládané situaci (cca 5 min)
 3. Ostatní členové nabízejí své pohledy, náměty, zkušenosti (cca 10 min)
 4. Předkládající člen shrne a případně upřesní své pochopení námětu a pokusí se formulovat akci – kroky k vyřešení, které má v úmyslu podniknout (cca 3 min)
- Na závěr se skupina zamyslí nad tématy, které se v diskuzi objevovaly opakovaně, schémata, vzorci.

team.cz
měníme chování lidí

eFOCUS