Rozvoj vedoucích zaměstnankyň a zaměstnanců:

příběhy z koučování v akademickém prostředí

Jan Froněk a Marie Feřtrová

HR Fórum Univerzity Karlovy

3. listopadu 2026

Jan Froněk



Mgr., Ph.D.

Akademický kouč
se srdcem pro udržitelnost

Andragogika a HR, FF UK
12 let výuky sociální psychologie

Spolupráce s VŠE, ČZU, VŠCHT, UHK a ZČU

Lepší výsledky bez ztráty důležitých vztahů, zdraví nebo vaší duše

Marie Feřtrová



RNDr., Ph.D., ACC (ICF)

Koučka pro lidi z vědy

20+ let ve výzkumu regionálního rozvoje, veřejné politiky a R&D

Spoluzakladatelka výzkumného týmu na PřF UK a poradenské firmy s přesahem do aplikovaného výzkumu

Externě koučink pro UK Point Poradny

Skvělé vědecké výsledky a radost a smysl z výzkumné práce

Kdo je pro VÁS vedoucí?

Kdo je pro NÁS vedoucí?

1) vedoucí v tradičně manažerských rolích (katedra, proděkan, tajemník, oddělení…)

2) vedoucí výzkumných týmů (GAČR, TAČR, ERC atp.)

3) postdoci - začínající vedoucí prvních grantů, vedoucí studentských prací

Ukázky rozhovorů

Který přístup právě slyšíte?

1 ? 2 ? 3 ?

Koučování / Mentoring / Poradenství

Kdo jste zažili poradenství?

Kdo jste zažili poradenství?

Kdo jste zažili mentoring?

Kdo jste zažili poradenství?

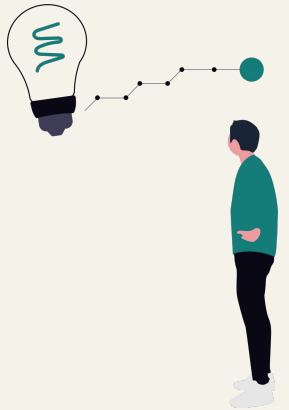
Kdo jste zažili mentoring?

Kdo jste zažili koučování?

Poradenství

Odborné znalosti pro konkrétní problém

- Pomoc a podpora člověku poradcem, který má **odborné znalosti** pro konkrétní problém.
- Proces spolupráce, kdy poradce nabízí **informace a možnosti řešení,** doporučuje vhodný postup.
- Samotné **rozhodnutí** je ale na člověku.
- Příkladem je **finanční řízení projektů**.



Mentoring

Předávání zkušeností z vlastní akademické praxe

- Podstata je **předávání zkušeností**, mentor vychází z vlastní akademické zkušenosti.
- Kolegovi v ranější fázi kariéry předává, **co se osvědčilo jemu**, propojuje ho s kontakty a sdílí osvědčené postupy v konkrétních situacích.
- Hodnota mentoringu stojí na **osobní zkušenosti i odbornosti** mentora.
- Příkladem jsou mentoringové programy pro doktorandy.

Koučink

Vlastní řešení a konkrétní kroky

- Kouč je expert na vedení strukturovaného rozhovoru, naslouchání a kladení otázek a vytvoření bezpečného a podnětného prostoru, kde si člověk sám přichází na **vlastní řešení**.
- Kouč **nemusí být odborník** na daný vědní obor. Neposkytuje žádné rady ani doporučení.
- Podporuje v nastavení **konkrétních kroků** pro realizaci změny, které chce člověk dosáhnout.
- **Individuální** nebo **týmové**

Koučovací principy při vedení lidí

Více se ptát než nabízet vlastní řešení

- Využití při **zpětné vazbě**, poradách týmu, rozvoji kariérně mladších výzkumníků nebo při **hledání řešení problémů**, které tým trápí.
- Vedoucí v takovém případě automaticky nepřebírá roli člověka, který má na všechno odpověď, ale vytváří prostředí, kde se mohou vyjádřit všichni a pomáhá členům týmu postupně přebírat **větší odpovědnost** za vlastní práci a rozhodování.
- Být tím, kdo se **více ptá** než nabízí vlastní řešení.

Terapie

Odborná péče o duševní zdraví

- Odborný proces **léčení, zmírnění nebo odstranění** nemoci, poruchy, psychických potíží.
- Zaměřuje se na minulost a člověka, který je ve velké **psychické nepohodě**.

JAK VYPADÁ AKADEMICKÉ KOUČOVÁNÍ?

Koučování je rozhovor o tom, kam míříte. A protože Vy jste unikátní, bude mít různou podobu i náš koučovací rozhovor, nejde to „přes kopírák". Přesto je pro někoho užitečné vidět, jaké struktury se můžeme držet a že má tím pádem naše koučování pevnou oporu. Následující schéma Vám pomůže si udělat představu.
Můžete ho použít i ke koučování sama sebe.



Kam mířím a proč vlastně? Na čem mi záleží? Čeho chci dosáhnout a kým se chci stát?

PŘÍKLAD: Chci si splnit habilitaci do 3 let. Znamená to pak větší jistotu v akademii, lepší přístup ke grantům a pozici na fakultě. Zároveň se chci věnovat i rodině a koníčkům.

1 vize

2 plán

Jaké termíny pro mě hrají roli? Jaké kroky vedou k cíli? Do jakých fází lze cestu rozdělit?

PŘÍKLAD: Termín. 3 roky ode dneška. Milníky: 1) seženu si přesná kritéria pro docenturu u nás. 2) odevzdaný článek Q2 do 2 let. 3) odvedený projekt do 1,5 roku. 4) do 2,5 roku odevzdám habilitační práci. Týdně se tomuto plánu budu věnovat fixně alespoň 2 hodiny v pondělí ráno.





Co se potřebuji naučit, abych zvýšil šanci na úspěch?

PŘÍKLAD: Práce se Zotero a s AI nástroji pro akademiky zaměřenými na psaní kvalitních článků. Disciplína, abych na svůj cíl nezapomněl a věnoval se mu každý týden, tzn. zlepšit můj projektový management a jeho vizualizaci.

3 rozvoj

Případová studie 1: Po mateřské

Zadání: potřeba nastavit v sobě, v rodině i na pracovišti nový způsob fungování a nechat prostor i pro sebe.

Kontext: 2 děti (6 a 3), manžel vydělává na hypotéku, ona v minulosti přinášela do domácí kasy díky své odbornosti více peněz, aktuálně je ráda za méně placenou, ale předvídatelnou akademickou práci, v budoucnu chce na své vedlejší OSVČ aktivity navázat. I během RD učila jeden kurz, nyní návrat na katedru i s dalšími povinnostmi a také nekonečnými příležitostmi.

Případová studie 1: Po mateřské

Zadání: potřeba nastavit v sobě, v rodině i na pracovišti nový způsob fungování a nechat prostor i pro sebe.

Kontext: 2 děti (6 a 3), manžel vydělává na hypotéku, ona v minulosti přinášela do domácí kasy díky své odbornosti více peněz, aktuálně je ráda za méně placenou, ale předvídatelnou akademickou práci, v budoucnu chce na své vedlejší OSVČ aktivity navázat. I během RD učila jeden kurz, nyní návrat na katedru i s dalšími povinnostmi a také nekonečnými příležitostmi.

Spolupráce byla o: definování svých potřeb, nastavování hranic, hledání flow, dlouhodobý kariérní výhled, konkrétní projektové, publikační a přednáškové příležitosti.
Cca 10 setkání za rok.

Do cesty později přišla příležitost k habilitaci. Koučování bylo o tom, zda do toho jít nebo ne. Zda si ve vymezeném čase vyjednávat podobu sabatiklu, jak ho produktivně využít a neomezovat prostor pro rodinu a sebe.
Cca 10 setkání za 2 roky

Případová studie 1: Po mateřské

Zadání: potřeba nastavit v sobě, v rodině i na pracovišti nový způsob fungování a nechat prostor i pro sebe.

Kontext: 2 děti (6 a 3), manžel vydělává na hypotéku, ona v minulosti přinášela do domácí kasy díky své odbornosti více peněz, aktuálně je ráda za méně placenou, ale předvídatelnou akademickou práci, v budoucnu chce na své vedlejší OSVČ aktivity navázat. I během RD učila jeden kurz, nyní návrat na katedru i s dalšími povinnostmi a také nekonečnými příležitostmi.

Spolupráce byla o: definování svých potřeb, nastavování hranic, hledání flow, dlouhodobý kariérní výhled, konkrétní projektové, publikační a přednáškové příležitosti.
Cca 10 setkání za rok.

Do cesty později přišla příležitost k habilitaci. Koučování bylo o tom, zda do toho jít nebo ne. Zda si ve vymezeném čase vyjednávat podobu sabatiklu, jak ho produktivně využít a neomezovat prostor pro rodinu a sebe.
Cca 10 setkání za 2 roky

Výsledek: spokojenost s nalezením své role na pracovišti, svého výzkumného tématu, rovnováhy práce a života. Řada publikovaných článků. Dokončená docentura.

Financování: z fakultního zdroje na rozvoj zaměstnanců. Potřeba pro nový akademický rok žádat o možnost koučování.

Případová studie 2: Postdoc

Případová studie 2: Postdoc

Zadání: prozkoumat možnosti svého středně a dlouhodobého směřování (akademie, průmysl, řemeslo), zjistit, co fakt chci, co pro to potřebuji kdy udělat a jak si ulevit od stresu

Kontext: malé děti, přemístění na postdoc na špičkové zahraniční pracoviště, mnoho příležitostí, velká svoboda

Případová studie 2: Postdoc

Zadání: prozkoumat možnosti svého středně a dlouhodobého směřování (akademie, průmysl, řemeslo), zjistit, co fakt chci, co pro to potřebuji kdy udělat a jak si ulevit od stresu

Kontext: malé děti, přemístění na postdoc na špičkové zahraniční pracoviště, mnoho příležitostí, velká svoboda

Spolupráce byla o: nalezení vize pro své směřování na 5 let, postojů k riziku a ambicím, nalezení vlastního funkčního pracovního režimu (vč. prostoru pro rozjímání a kreativní nápady), nastavení akčního plánu pro směřování k vizi; rozvíjení ambice pro vlastní výzkumnou skupinu; zkoumání dilematu následovat výzkumná témata nebo se soustředit na svá, jak vést studenty a svůj tým (10 lidí)

Případová studie 2: Postdoc

Zadání: prozkoumat možnosti svého středně a dlouhodobého směřování (akademie, průmysl, řemeslo), zjistit, co fakt chci, co pro to potřebuji kdy udělat a jak si ulevit od stresu

Kontext: malé děti, přemístění na postdoc na špičkové zahraniční pracoviště, mnoho příležitostí, velká svoboda

Spolupráce byla o: nalezení vize pro své směřování na 5 let, postojů k riziku a ambicím, nalezení vlastního funkčního pracovního režimu (vč. prostoru pro rozjímání a kreativní nápady), nastavení akčního plánu pro směřování k vizi; rozvíjení ambice pro vlastní výzkumnou skupinu; zkoumání dilematu následovat výzkumná témata nebo se soustředit na svá, jak vést studenty a svůj tým (10 lidí)

Výsledek: prozkoumání možností do hloubky i šířky - VLASTNÍ VIZE, zvědomění si hodnot a cesty - “vím kudy jít” a vím, co jsou mé opěrné body; přijetí nejistoty, pravidelná strategická zastavení, reflexe, jak se držím cesty; zvědomění, jaký je můj styl vedení a co potřebuji rozvíjet

Financování: pracoviště + samoplátce; 9 sezení během ¾ roku

Jak je to s koučováním na zahraničních institucích

Karlsruhe Institute of Technology (KIT)







Career Counseling at KHYS →

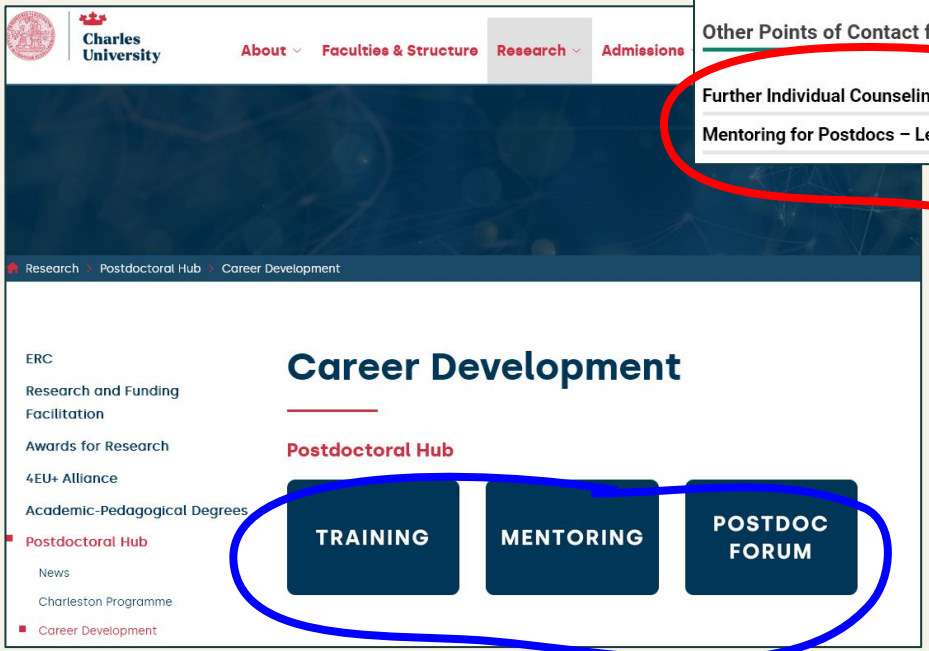
Individual Career Coaching with External Coaches

External Coaching Tools and Services →

Other Points of Contact for Career Counseling and Mentoring at KIT

Further Individual Counseling Services on the Topic of Careers at KIT

Mentoring for Postdocs – Learning From the Experiences of Others



Univerzita Karlova

Zahraniční praxe

Stanford

Faculty Leadership Programme

I ta nejlepší univerzita na světě věří, že vědci potřebují externí reflexi, aby nevyhořeli a vedli své týmy užitečně.

…aby vědci zvládli přechod od „dělání vědy“ k „řízení vědy“…



UBC (Kanada)

Academic Coaching

Tým interních koučů s akademickým backgroundem.

Mezilidské vztahy, kariérní křižovatky, vědecké výstupy.



Zahraniční praxe



Max Planc

Max Planck Leaders Program

Vědecká odbornost je základ.
Vedení lidí potřebuje vlastní rozvoj.
Jde o dvě odlišné kompetence.

Koučování integrální součástí rozvoje těch, kteří vedou.

Poznávat sebe, prohlubovat své znalosti a objevovat nové možnosti v prostředí, které podporuje růst.

Inspirace z Evropy

ETH Zurich

Executive Coaching pro profesorské pozice

Zvládání extrémního tlaku, vyjednávání o zdrojích a strategické budování sekcí.

Cambridge

Postdoc Academy

Koučink jako hlavní nástroj pro přechod z „námezdní síly“ do pozice nezávislého vědce.

EMBO Lab Leadership

(Heidelberg)

Příprava vědců na roli Group Leaderů

…čím výše jste, tím méně potřebujete hard-skills a více koučovací dovednosti…



Význační vědci*kyně a koučink

Atul Gawande

chirurg a vědec, Harvard



Want to get great at something? Get a coach

(TED Talk, 2017)

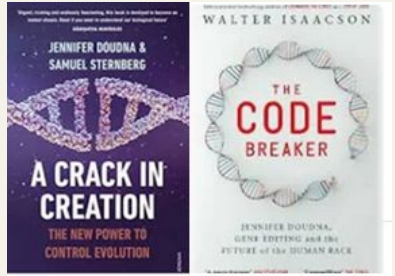
Personal Best – Top athletes and singers have coaches. Should you?
(New Yorker, 2011)

**„Nikdo není tak dobrý,
aby nepotřeboval kouče.“**

Jennifer Doudna

nobelistka CRISPR





**koučovací styl leadershipu,
rozvoj budoucích lídrů ve vědě**

Typická témata vedoucích pracovníků

Typická témata vedoucích pracovníků

- Jsem nově ve vedoucí roli (tým, katedra, fakulta) a nevím, jestli to dělám dobře
- Vracím se po rodičovské dovolené
- Poprvé povedu výzkumný tým
- Kam dál ve vědecké kariéře
- Mám podávat GAČRy nebo jít do ERC? Mám na to?
- Vnímám dlouhodobé přetížení a zahlcení, chci to změnit
- Jak fungovat ve vedoucí roli v převážně mužském prostředí?
- Jak mám komunikovat, delegovat, pracovat s nejistotou a změnami?
- Mít tak jeden den na svou výzkumnou práci

… svoboda přinést jakékoliv téma …

Přínos koučování pro lidi, kteří ve vědě vedou

- prostor pro **zastavení**, poodstoupení, **nadhled**, jiné úhly podhledu
- možnost **“vyndat” myšlenky** z hlavy, **pojmenovat si, co se děje**, v čem se nacházím, co chci a jaké mám možnosti
- to, že to vím a nosím “jen” v hlavě - velmi často nefunguje pro reálnou změnu
- techniky z běžných školení a příruček - ne vždy fungují trvale
- v koučování je **prostor objevit si, co skutečně funguje mě**
- různé techniky v koučování, nejen slova
- zaručena **mlčenlivost**, tj. jde o **bezpečný prostor**

Případová studie 3: Špičkový vědec vede tým

01

Úroveň: vedoucí

Individuální koučink pro PI

6 měsíců · 1 setkání měsíčně

VÝCHOZÍ TÉMATA

Stres z vedení týmu, rezervy v time managementu, kumulace rolí a odpovědností, nejistota ve stylu vedení.

VÝSLEDEK

- Větší kontrola nad vlastním produktivním časem
- Nastavené hranice dostupnosti pro tým
- Větší jistota v roli PI: co řešit sám a co je na členech týmu

01

Úroveň: vedoucí

Individuální koučink pro PI

6 měsíců · 1 setkání měsíčně

VÝCHOZÍ TÉMATA

Stres z vedení týmu, rezervy v time managementu, kumulace rolí a odpovědností, nejistota ve stylu vedení.

VÝSLEDEK

- Větší kontrola nad vlastním produktivním časem
- Nastavené hranice dostupnosti pro tým
- Větší jistota v roli PI: co řešit sám a co je na členech týmu

02

Úroveň: celý tým

Týmový workshop „Jak vidím náš tým“

LEGO Serious Play · 12 lidí · 2 h

VÝSLEDEK

- Mapa toho, co nám na fungování týmu vyhovuje a co by mohlo být lepší
- Rozdělené odpovědnosti
- Termín pro společný kontrolní bod

01

Úroveň: vedoucí

Individuální koučink pro PI

6 měsíců · 1 setkání měsíčně

VÝCHOZÍ TÉMATA

Stres z vedení týmu, rezervy v time managementu, kumulace rolí a odpovědností, nejistota ve stylu vedení.

VÝSLEDEK

- Větší kontrola nad vlastním produktivním časem
- Nastavené hranice dostupnosti pro tým
- Větší jistota v roli PI: co řešit sám a co je na členech týmu

02

Úroveň: celý tým

Týmový workshop „Jak vidím náš tým“

LEGO Serious Play · 12 lidí · 2 h

VÝSLEDEK

- Mapa toho, co nám na fungování týmu vyhovuje a co by mohlo být lepší
- Rozdělené odpovědnosti
- Termín pro společný kontrolní bod

03

Úroveň: jednotliví členové

Rozhovory se členy týmu

Á 15 minut s každým

VÝSLEDEK

- Mapa kariérních překážek u postdoc členů týmu
- Souhrn funkčních prvků týmu

01

Úroveň: vedoucí

Individuální koučink pro PI

6 měsíců · 1 setkání měsíčně

VÝCHOZÍ TÉMATA

Stres z vedení týmu, rezervy v time managementu, kumulace rolí a odpovědností, nejistota ve stylu vedení.

VÝSLEDEK

- Větší kontrola nad vlastním produktivním časem
- Nastavené hranice dostupnosti pro tým
- Větší jistota v roli PI: co řešit sám a co je na členech týmu

02

Úroveň: celý tým

Týmový workshop „Jak vidím náš tým“

LEGO Serious Play · 12 lidí · 2 h

VÝSLEDEK

- Mapa toho, co nám na fungování týmu vyhovuje a co by mohlo být lepší
- Rozdělené odpovědnosti
- Termín pro společný kontrolní bod

Úroveň: jednotliví čl

Rozhovory s týmu

Á 15 minut s každým

VÝSLEDEK

- Mapa kariérních p členů týmu
- Souhrn funkčních

04

Úroveň: dovednosti

Školení: zpětnovazební a kariérní rozhovory

2 bloky po 3 h

VÝSLEDEK

- Nástroje pro vedení rozhovorů
- Získaná jistota a důvěra v jejich smysl

01

Úroveň: vedoucí

Individuální koučink pro PI

6 měsíců · 1 setkání měsíčně

VÝCHOZÍ TÉMATA

Stres z vedení týmu, rezervy v time managementu, kumulace rolí a odpovědností, nejistota ve stylu vedení.

VÝSLEDEK

- Větší kontrola nad vlastním produktivním časem
- Nastavené hranice dostupnosti pro tým
- Větší jistota v roli PI: co řešit sám a co je na členech týmu

02

Úroveň: celý tým

Týmový workshop „Jak vidím náš tým“

LEGO Serious Play · 12 lidí · 2 h

VÝSLEDEK

- Mapa toho, co nám na fungování týmu vyhovuje a co by mohlo být lepší
- Rozdělené odpovědnosti
- Termín pro společný kontrolní bod

03

Úroveň: jednotliví členové

Rozhovory se členy týmu

Á 15 minut s každým

VÝSLEDEK

- Mapa kariérních překážek u postdoc členů týmu
- Souhrn funkčních prvků týmu

04

Úroveň: dovednosti

Školení: zpětnovazební a kariérní rozhovory

2 bloky po 3 h

VÝSLEDEK

- Nástroje pro vedení rozhovorů
- Získaná jistota a důvěra v jejich smysl

Zdroj financování: z rozpočtu mezinárodního projektu, předplaceno před ukončením projektu

Případová studie 4: Ženy ve vedoucích rolích ve vědě

Případová studie 4: Ženy ve vedoucích rolích ve vědě

Zadání: zahlcení (i zdravotní potíže), akutní úkoly pohlcují čas, jak si zařídit prostor na strategickou práci, přelévání akademické práce do rodinného života, habilitace

Kontext: děti 2. stupeň ZŠ, moje práce mi zasahuje do rodiny; výčitky, když věnuji čas sama sobě, vlastní granty, vedoucí týmu

Případová studie 4: Ženy ve vedoucích rolích ve vědě

Zadání: zahlcení (i zdravotní potíže), akutní úkoly pohlcují čas, jak si zařídit prostor na strategickou práci, přelévání akademické práce do rodinného života, habilitace

Kontext: děti 2. stupeň ZŠ, moje práce mi zasahuje do rodiny; výčitky, když věnuji čas sama sobě, vlastní granty, vedoucí týmu

Spolupráce o: work-life balance, co jsou moje hranice, prevence vyhoření, co mě v práci baví, v čem jsem dobrá, získání sebejistoty, vztahy muži-ženy ve vedení a jak v tom být, nezdravé vztahy na pracovišti, jak můžu jinak komunikovat a delegovat

Případová studie 4: Ženy ve vedoucích rolích ve vědě

Zadání: zahlcení (i zdravotní potíže), akutní úkoly pohlcují čas, jak si zařídit prostor na strategickou práci, přelévání akademické práce do rodinného života, habilitace

Kontext: vlastní granty, vedoucí týmu, děti 2. stupeň ZŠ, moje práce mi zasahuje do rodiny; výčitky, když věnuji čas sama sobě

Spolupráce o: work-life balance, co jsou moje hranice, prevence vyhoření, co mě v práci baví, v čem jsem dobrá, získání sebejistoty, vztahy muži-ženy ve vedení a jak v tom být, nezdravé vztahy na pracovišti, jak můžu jinak komunikovat a delegovat

Výsledek (12 sezení/rok): nastavení si hranic, ukotvení se v roli vedoucí, zvědomění si cílů a způsobu rozhodování, čemu se budu věnovat, posílené sebevědomí, snížení dlouhodobého pocitu zahlcenosti a neřešitelnosti vlastní situace, větší spokojenost, dokončení milníku (proposal, habilitace, zásadní článek)

Financování: samoplátkyně

Financování a kvalita koučinku

Jak poznat kvalitního kouče/koučku?

- ICF a EMCC - největší profesní organizace koučů, profesní a etické standardy
- vzdělání - certifikovaný výcvik těmito organizacemi
- certifikace, průběžné vzdělávání
- supervize
- počet odkoučovaných hodin a klientů

Rozvoj **soft & human skills** - přemýšlet o **položka koučování v projektech** (HR i výzkumných), v nepřímých nákladech, kombinace se samoplátcovstvím

Cena individuálního koučování - 1 sezení 3-5 tis. Kč

Jak můžeme spolupracovat

1. workshop Koučovací přístup ve vědě s ochutnávkou koučovacího sezení na místě

Jak můžeme spolupracovat

1. workshop Koučovací přístup ve vědě s ochutnávkou koučovacího sezení na místě
2. jednorázový workshop na vybrané téma nebo série provázaných workshopů

Jak můžeme spolupracovat

1. workshop Koučovací přístup ve vědě s ochutnávkou koučovacího sezení na místě
2. jednorázový workshop na vybrané téma nebo série provázaných workshopů
3. týmové koučování pro váš tým (1x nebo smysluplná série)

Jak můžeme spolupracovat

1. workshop Koučovací přístup ve vědě s ochutnávkou koučovacího sezení na místě
2. jednorázový workshop na vybrané téma nebo série provázaných workshopů
3. týmové koučování pro váš tým (1x nebo smysluplná série)
4. individuální koučování online i osobně v Praze

Jak můžeme spolupracovat

1. workshop Koučovací přístup ve vědě s ochutnávkou koučovacího sezení na místě
2. jednorázový workshop na vybrané téma nebo série provázaných workshopů
3. týmové koučování pro váš tým (1x nebo smysluplná série)
4. individuální koučování online i osobně v Praze
5. konzultace vzdělávacích/rozvojových potřeb lidí ve vědě a návrh konkrétních řešení

Jak můžeme spolupracovat

1. workshop Koučovací přístup ve vědě s ochutnávkou koučovacího sezení na místě
2. jednorázový workshop na vybrané téma nebo série provázaných workshopů
3. týmové koučování pro váš tým (1x nebo smysluplná série)
4. individuální koučování online i osobně v Praze
5. konzultace vzdělávacích/rozvojových potřeb lidí ve vědě a návrh konkrétních řešení
6. mastermind skupiny a peer-to-peer learning

Jak můžeme spolupracovat

1. workshop Koučovací přístup ve vědě s ochutnávkou koučovacího sezení na místě
2. jednorázový workshop na vybrané téma nebo série provázaných workshopů
3. týmové koučování pro váš tým (1x nebo smysluplná série)
4. individuální koučování online i osobně v Praze
5. konzultace vzdělávacích/rozvojových potřeb lidí ve vědě a návrh konkrétních řešení
6. mastermind skupiny a peer-to-peer learning
7. ucelené programy pro rozvoj soft a human skills (před spuštěním pro RMA, v přípravě pro postdocs a PIs)

Marie Feřtrová
marie.fertrova@gmail.com

Jan Froněk
jan@janfronek.cz

Témata, ve kterých podporujeme

(CZ & ENG)

- Rozvoj **mentorských dovedností** (pro školitele, mentory zapojené do mentoringových programů)
- **Zpětná vazba**, která posouvá
- Slaďování práce ve vědě s **osobním a rodinným životem**
- Prioritizace, pozornost na dlouhodobé cíle, **time-management**, návyky
- Pocit zahlcenosti, nekončící to-do-listy a moje **hranice**
- **Náročné rozhovory** a schůzky
- Práce se **změnou** (v projektech, týmu, instituci)
- Sebedůvěra, ambice, imposter syndrom - práce s **vnitřním kritikem**
- Jak na **perfekcionismus**
- **Ženy (ve vedoucí roli) ve vědě**

Témata, ve kterých podporujeme

(CZ & ENG)

- **Kariérní přechody**
- Vědec*yně ve **vedoucí roli**
- Ambiciózní kariérní **cíle a výzvy**
- **Post-doc** nebo **PhD** Roadmap
- **Supertýmy** - know-how o nejlepších týmech na planetě
- Vedení **schůzí a porad** efektivně
- Hladké **rozhodování** pro akademiky*čky
- **Týmový workshop** aneb Jak se nám spolupracuje?
- Kolegiální **intervize**



Zdroje

- článek na platformě VědaVýzkum.cz o koučování ve vědě: https://vedavyzkum.cz/nazory/nazory/marie-fertrova-jak-muze-ceske-vede-pomoct-koucink
- rozhovor s Marií, jak může české vědě pomoci koučink: Jak může české vědě pomoct koučink? – Leadership in Science
- Marcela Linková: Proč kvalita vedení rozhoduje o kvalitě vědy Marcela Linková: Proč kvalita vedení rozhoduje o kvalitě vědy

Stáhněte si:

- Celou tuto prezentaci
- Jak a v jakých tématech můžeme spolupracovat
- Plakát akademického koučování
- Jak je to s koučováním ve vědě jinde ve světě