



Pár slov na úvod

V našich júlových news sa dočítate o tom, ako systémovo orientovaný organizační transakční analytici diagnostikujú a intervenujú vo firmách, o tom, že existoval a ešte stále existuje psychoterapeutický smer, ktorý často vo svojej knihe citoval zakladateľ koučovania Sir John Whitmore - volá sa psychosyntéza a my vám ponúkame rozhovor s jej poprednou žijúcou predstaviteľkou Molly Young Brownovou. Nebudú chýbať ani aktivity do skupinovej práce a odkaz na zaujímavú knihu. Tešíme sa z leta, ako obvykle pozývame na letnú školu a vidíme sa na našich workshopoch. Krásne dovolenkové obdobie vám želá Coachingplus.

Na ceste ku kultúre zodpovednosti v organizáciách

Text je inšpirovaný prácou organizačného konzultanta a transakčného analytika Günthera Mohra

Cvičenie na úvod: "Prosím, predstavte si určitú organizáciu, ktorú poznáte..."

- Podľa čoho spoznávate realitu a kvalitu tejto organizácie?
- Ako asi vidia túto organizáciu jej členovia a aký dopad majú ich názory realitu a kvalitu tejto organizácie? Máte iné názory?
- V akej miere môže túto organizáciu a kvalitu jej výstupov ovplyvňovať vnútorná dynamika tohto systému?
- Ak skúmate túto organizáciu, máte svoju obľúbenú teóriu organizácií?
- Ktoré perspektívy a dimenzie sú podľa vás užitočné pri sledovaní a monitorovaní rozvoja tejto organizácie, alebo organizácií vo všeobecnosti?

Firmy a organizácie nás v Coachingplus fascinovali od začiatku. A stále s nimi pracujeme. Pomáhame im a ľuďom v nich, aby boli priestorom, kde budú zamestnanci spokojní a kde môžu prežívať aj radosť a zábavu. Väčšinou však pri našej práci zisťujeme že v organizáciách, do ktorých nás pozývajú, radosť a spokojnosť v popredí nie je. Ale organizácie môžeme ovplyvniť a zmeniť, na čo potrebujeme okrem vedomostí a zručností aj nástroje, metódy a techniky organizačného rozvoja a zmeny. V tomto zmysle je hlavným cieľom tohto článku predstaviť koncept organizačnej dynamiky, ktorý možno využiť na všetky druhy organizácií - priemyselné spoločnosti, poskytovateľov služieb, verejné organizácie i neziskové organizácie. V každej organizácii je totiž určitá miera otvorenej, ale aj určité skrytej dynamiky, ktoré, ak ich identifikujeme, môžeme použiť na zlepšenie kvality tejto organizácie. Tento článok predstavuje desať dynamík, ktoré sú podľa Günthera Mohra relevantné pre organizácie a v organizáciách. Tento prístup k práci so systémom redukuje zložitosť. Organizáciu tak môžeme merať, môžeme ju diagnostikovať, môžeme intervenovať a zmeniť ju. Ak ideme skúmať dynamiku organizácie ako celku, položme si tieto otázky:

- Ako sa môžeme dívať celkovo na organizáciu?
- Ktorá schéma nám pomáha rozumieť organizácii?

- Aký dopad má organizačná dynamika na konanie a reagovanie organizácie?

Skutočná dynamika organizácie

Organizácia vzniká, keď sa jediná osoba alebo skupina sa rozhodne dosiahnuť väčší cieľ, ktorý jediná osoba nedokáže dosiahnuť. Tento proces organizácie okrem toho okamžite spôsobí vznik systému vzťahov. „Systém“ znamená vzájomnú, vzájomne závislú prácu ľudí v sieti vzťahov. To sa týka aj rozličných cieľov, pôvodov a záujmov ľudí. Všetky tieto aspekty môžu ľudia v organizáciách viac menej vnímať. Podnikový systém je zložitý. Sprvu ho možno vidieť z mnohých rozličných aspektov. Prehľad mnohých stránok príležitostne ukazuje črty chaotického organizmu. Veľkú rolu zohrávajú čísla a dátumy. Ľudia trávajú spolu čas, pohybujú sa po miestnostiach, niekedy sa stretávajú. Sú úspechy a sú porážky. Niektoré témy obsahujú explozívny náboj, iné sú strašne nudné. Niektorí zainteresovaní majú viacero rol, „nosia veľa kabátov“ a menia si ich, iní konajú rigidne a majú klapky na očiach. Ďalší sa cítia, niekedy aj navonok, že sú na okraji a že nemajú nič spoločné s celým podnikom. Technológiu vidno všade. Tovar prichádza a dáta odchádzajú. Hovorí sa rôznymi jazykmi: „podnikovo ekonomickým“, „technickým“, „IT-čkársnym“, „hovorovým“, „mäkkým psychologickým“, „cudzím“. V takomto komplexnom systéme, ak chce človek naozaj ovplyvniť jeho štruktúru a realizovať zmeny v organizačnom rámci, musí dosiahnuť dynamiku, ktorá má ozajstný vplyv. Práve tak, ako v prípade ľadovca, aj pre podnik je dôležitejšie to, čo sa nachádza v hĺbke, mimo pozornosti významných ľudí, čo rozhodujú. Skutočne hlboká štruktúra organizácia väčšinou nie je viditeľná. Treba ju odhaliť. V hre sú vždy vedomé a povedané, vedomé a nevyvedané, nevedomé no prejavované a nevedomé a neprejavované záujmy, potreby, túžby a správanie zamestnancov, top-managementu, investorov, manažérov, verejnosti, zákazníkov, dodávateľov, konkurencie a mnohých ďalších premenných. Obzvlášť vo väčších podnikoch platí, že systém samotný sa stáva nezávislým vzťahovým partnerom individuálnych osôb. A „celok je väčší ako suma jeho častí“, ako poznamenal Aristoteles. Hlbinná štruktúra organizácie sa dá posudzovať rôznymi ľuďmi rôzne. Hoci je duch hlbokkej štruktúry tvorený ľuďmi, stáva sa od nich nezávislým. Niekedy sa zdá,



že podnik stratil svoju vnútornú silu. Keď človek príde do takejto spoločnosti, každý je voči tomuto väčšiemu systému bezmocný. Ľudia si robia každodennú prácu, ale už nie je jasné „na čo“. Už v tej organizácii niet vnútornej sily. Každý sa ešte snaží vydržať, ale život a duch sa vytratil. Vnútorná sila organizácie môže byť silnejšia alebo slabšia. Môže dokonca dospieť k poslednému dychu (expirácii). Niekedy sa to dá zbadat' veľmi rýchlo. Ale vždy to formuje ľudí, pretože sú vo svojej role. Každý človek, ktorý je nejakým spôsobom zaangažovaný do systému organizácie, ovplyvňuje ten systém. Každý si prináša svoju osobnostnú štruktúru. Samozrejme niektorí majú väčší a iní menší vplyv. Moc je veľmi účinný systémový fenomén v organizáciách. Možno ju užívať, ale aj zneužívať. Ducha systému môže na chvíľu určovať vedúca osoba. To potom ovplyvňuje všetko, ale len vtedy, ak to ostatní pripustia. Je skôr výnimkou, že v stabilných a dlhotrvajúcich systémoch nájdeme „Gorbačovov efekt“, to jest, že tí, ktorí pomaly v systéme vyrástli, zmenia celý systém. Otázka teda znie: Ako sa identifikujú aspekty, ktoré sú dôležité pre správanie, myslenie a emocionalitu ľudí v podnikovom systéme? Nasledujúci model pomáha optimálne uchopiť zložitost' a skutočnú dynamiku systémov spoločnosti, aby ste ich mohli ovplyvniť. Organizačnú dynamiku definuje ako relevantné dynamické vzorce, ktoré charakterizujú organizáciu. Organizačný systém možno opísať v štyroch dynamických poliach:

- Organizačná štruktúra
- Organizačné procesy
- Organizačné rovnováhy
- Organizačné pulzovanie

Organizačná štruktúra

Organizačná štruktúra obsahuje tri dynamické dimenzie: pozornosť, roly a systémové vzťahy, ktoré fungujú ako štruktúralne podmienky. Môžete sa diviť, že začíname pozornosťou, ale podľa informácií zo súčasného výskumu mozgu je to hlavný zdroj, ktorý ľudia môžu venovať a je to hlavný faktor monitorovania cielej energie (ľudia, investície, riešenia) organizácie. Vyzerá ako mäkký faktor, ale z hľadiska udržania sa na trhu a podmienok vo vnútri organizácie je ten najtvrdší. Takže začíname základnou dimenziou - pozornosťou: Kam smeruje pozornosť v organizácii? Každá organizácia má v konkrétnom čase svoje podstatné témy. Energia pozornosti ide tam. Napokon preferovaná konštrukcia reality sa vytvára sociálne. Môže byť správna alebo chybná, uniformná alebo chaotická, jasná alebo hmlistá. Aj elementy normatívneho, strategického a operatívneho manažmentu závisia od špecifickej pozornosti. Pozornosť je tou najťažšou investíciou do organizácií. To, čomu venujeme pozornosť, sa „deje“. Pozornosť, zameranie utvára sociálne konštrukcie a formuje štruktúry a roly. Roly v organizácii ukazujú viditeľný povrch štruktúry. Roly v organizácii sa naplňajú ľuďmi a žijú vo svojej kvalite ľuďmi a ich špecifickými štruktúrami osobnosti. Na druhej strane osobnosť je tiež iba taká efektívna, ako sa človek spojí s určitou rolou v organizácii. Okrem rol charakterizujú organizačný systém aj vzta-

hové štruktúry. Vzťahy najprv existujú na úrovni roly a sú tiež dôležité na úrovni osobnosti. Nakoľko úroveň rol charakterizuje vzťahy a nakoľko úroveň osobnosti určuje scénu (teda to, čo sa deje). To špecifikuje dynamiku rozličných organizácií.

Organizačné procesy

Tri základné dynamiky, ktoré existujú v každom podnikovom systéme opisujú organizáciu na úrovni procesov: komunikačná dynamika, dynamika riešenia problémov a dynamika úspechu. Všetky zmeny a všetky vzťahy sa kladú na scénu pomocou praktickej komunikácie. Bez komunikácie v podniku nič nefunguje. Organizačný sociológ Niklas Luhmann definuje organizácie ako komunikačné spojenia. Prax nič menej ukazuje: ak sa človek pozrie na procesy zmeny, pozornosť sa často veľmi málo zameriava na dynamiku komunikácie. Spoločnosti sa často snažia protirečiť Watzlawickovu „nemožno nekomunikovať“, no nedarí sa im to[®]. Druhý základný proces je riešenie problémov. Hlavnou úlohou organizačných systémov je riešenie problémov. Extrémnym príkladom je postoj „v našom podniku nie sú žiadne problémy“. Charakteristické vzorce riešenia problémov sú rozhodnutia organizácie alebo zvládanie konfliktov. V treťom systémovom procese sa zrkadlí nasledovná skúsenosť: „Z dlhodobého hľadiska žiadna organizácia nežije bez úspechov.“ Všetky cieľové procesy majú význam len v spojení s dynamikou úspechu. Zaobchádzanie s dynamikou úspechu je ústredným východiskom systémových rovnováh v činnosti podniku v oblasti energie a motivácie.

Organizačné rovnováhy

Organizačné rovnováhy reprezentujú dynamiku stavov rovnováhy, ku ktorým inklinujú hlavné subsystémy organizácie. Sú zaujímavé v dvoch dimenziách: v dimenzii rovnováhy, ktorú môžeme reflektovať z hľadiska súčasného stavu aj z hľadiska dlhodobého rozvoja organizácie a v dimenzii rovnováhy vo vertikálnej a horizontálnej štruktúre a kultúre organizácie v určitom čase. Takáto rovnováha sa utvára vzájomnou rekurzívnou procesov spätnej väzby v systémoch, to jest tým, že sa posilňujú stabilné interakcie medzi subsystémami, ktoré sa opakovaním utvrdzujú a tým vytvárajú a opakujú tie isté princípy v rozličných častiach na rozličných úrovniach organizácie. To organizačné systémy stabilizuje. Tendencia k rovnováhe ukazuje bazálne úsilie systémov o poriadok, bezpečie a prežitie. Na dosiahnutie rovnováhy v budúcnosti sú vízie a cieľové body. Človek pomocou týchto nástrojov dosiahne trend k rovnováhe. Rovnováhy sa často obracajú aj späť. Čo sa už raz transformovalo, javí sa ako nostalgická spomienka na rovnováhu. Rekurzívna dynamika označuje aspekt toho, ako ďaleko vykazujú systémy tie isté princípy na rozličných úrovniach a oblastiach. Podobne ako ruská matrioška, ktorá v sebe obsahuje niekoľko menších reflexií seba samej, aj systémy vykazujú podobné štruktúry na rozličných úrovniach. Človek nemusí vždy obsiahnuť všetko, ale výskum ukazuje výhody rekurzivity podstatných aspektov. Systém „fraktálového pora-



denstva“ má za cieľ dotknúť sa všetkých podstatných aspektov tým, že rieši jednu časť, ktorá má silný rekurzívny dopad na ostatné.

Organizačné pulzovanie

Organizačné pulzovanie definujeme ako dynamiku a vzorce, ktoré charakterizujú pohyby vonkajších a vnútorných hraníc organizácie. Dynamická zmena a kvalita vonkajších a vnútorných hraníc systému je vonkajšie a vnútorné pulzovanie. Systémy organizácie vykazujú pohyby v rámci pulzovania na vnútorných a vonkajších hraniciach. Vonkajšiu hranicu možno narysovať mnohokrátymi spôsobmi. Dnes je trendom flexibilita určovania hraníc. Charles Handy vytvoril termín „federálna organizácia“, čo sú štruktúry s rozličnými zamestnaneckými skupinami. Otvorenosť označuje základnú schopnosť systému vpustiť a vypustiť informácie, zamestnancov a iné zdroje. Vnútorné hranice vplyvajú na dynamiku medzi subsystemami. Oblasti, oddelenia a skupiny reprezentujú subsystemy v spoločnosti. Ale aj ženy a muži, starší a mladší členovia, ľudia na riaditeľstve a ľudia „na trhu“ môžu tvoriť samostatné subsystemy. Veľká reštrukturalizácia, strategické nové pozície celej organizácie tiež vytvárajú nové podskupiny.

„na trhu“ môžu tvoriť samostatné subsystemy. Veľká reštrukturalizácia, strategické nové pozície celej organizácie tiež vytvárajú nové podskupiny.

Diagnostické otázky

Nasledujúca tabuľka ukazuje základné otázky, ktoré poskytujú informácie o štruktúre a dynamike organizácie.

Dynamické polia	Desať organizačných dynamík	Otázky
Organizačná štruktúra	1. Dynamika pozornosti	Ktorými témami sa ľudia naozaj zaoberajú a rozprávajú sa o nich? Aký vzťah je medzi hlavnými bodmi pozornosti a bodmi, na ktoré by sa bolo potrebné zamerať?
	2. Dynamika rol	Aké roly existujú v systéme? Aké sú definičné aspekty roly? Ako sa roly z momentu na moment menia?
	3. Dynamika systémových vzťahov	Aké vzťahy a štruktúry sú na úrovni rol a osobnej úrovni? Aké základné posolstvá existujú medzi rolami?
Organizačné procesy	4. Dynamika komunikácie	Aké sú typické vzorce komunikácie?
	5. Dynamika riešenia problémov	Aké „problémy“ sú v systémoch? Aké problémy sa riešia?
	6. Dynamika úspechu	Čo je v systéme úspechom? Ako sa dosahuje úspech a zlyhanie?
Organizačné rovnováhy	7. Dynamika rovnováh	Aké rovnováhy ľudia a systémy radi zachovávajú? Aké rovnováhy sú cieľom?
	8. Dynamika rekurzivity	Ako sa realizujú podobné princípy v rozličných častiach a na rozličných úrovniach organizácie?
Organizačné pulzovanie	9. Dynamika „Pulzovanie vonkajšieho systému“	Ako organizácia reaguje na vonkajšie hranice, čo s týka ľudí, zdrojov a informácií? Aké prostriedky sa používajú na dosiahnutie otvorenosti a blízkosti?
	10. Dynamika „Pulzovanie vnútorného systému“	Aké relevantné systémy sa nachádzajú vo vnútri organizácie a aký je ich vplyv?



Ciele práce a nástroje transakčnej analýzy, ktoré môžeme v organizáciách využiť

Nasledovná tabuľka ukazuje normatívne pozície dynamík a tiež možnosti využitia základných konceptov transakčnej analýzy, ktoré využívame pri práci s ľuďmi v organizáciách na špeciálnu analýzu:

Dynamické polia	Desať systémových dynamík	„Ciele“	Príklady TA intervencií
Organizačná štruktúra	1. Dynamika pozornosti	Väčšina pozornosti sa venuje relevantným záležitostiam organizácie. Do úvahy sa berie normatívny, strategický a operatívny manažment. Hlavná pozornosť je v súlade s cieľmi systému	Referenčný rámec devalvácia / validizácia
	2. Dynamika rol	Štruktúra rol má prispôbený stupeň diferenciacie. Kompetencie rol sú dostatočné. Zmena rol podľa vnútorných a vonkajších výziev organizácie.	model troch svetov; model štyroch svetov; model rol
	3. Dynamika vzťahov	Vzťahy na úrovni rol a na osobnej úrovni sú pre organizáciu a ľudí v nej produktívne. Základné posolstvá na úrovni rola osobnej úrovni sú oceňujúce.	symbióza / kontrakty prenos, vzťahy tu a teraz
Organizačné procesy	4. Dynamika komunikácie	Vzorcie komunikácie a ich dynamika zmeny podporujú rozvoj systému a sú užitočné pre výkon a zdravie ľudí.	otvorené transakcie, hry / pozitívne vzorce v procesoch
	5. Dynamika riešenia problémov	Identifikácia a riešenie problémov podporujú organizáciu. Rámce „problémov“ sú vzhľadom na úlohy realistické	devalvácia / validizácia pasivita / aktivita
	6. Dynamika úspechu	Úspech je definovaný jasne, realisticky a motivačne. Úspech sa jasne hodnotí a pomenováva. Dôležité pokroky / zlyhania sa analyzujú a využívajú ako príležitosti niečo sa naučiť a zmeniť	Potvrdenie a spätná väzba procesy scenára



Organizačné rovnováhy	7. Dynamika rovnováh	Stabilita a zmena existujú v dostatočnom množstve Rovnováhy toho, čo bolo v minulosti, sa vnímajú a berú bez ilúzií; prítomnosť je v ohnisku pozornosti; rovnováhy budúcnosti (vízie, strategické ciele) sú reálne Vnímajú sa cesty medzi rovnovahami	organizačný scenár, cyklus rozvoja
	8. Dynamika rekurzivity	Podobné princípy sa realizujú v rozličných častiach a úrovniach organizácie	pozitívne a negatívne paralelné procesy
Organizačné pulzovanie	9. Dynamika „Vonkajšie organizačné pulzovanie“	Na vonkajšej hranici systém vykazuje otvorenosť a blízkosť v dobre adjustovanej forme Realizujú sa opatrenia pre adjustovanú mieru otvorenosti	hranice
	10. Dynamika „Vnútorne organizačné pulzovanie“	Štruktúra sub systému je prispôbená vnútorným úlohám a výzvam vonkajšieho trhu	skupinové imago

Matematicky opísané je organizačný systém funkciou elementov štruktúry, procesov, ciest rozvoja a pulzácie. Ak identifikujete tieto dynamiky, získate informáciu pre konanie. Koncept sa dá využiť ako diagnostický odhad organizačného alebo podnikového systému,

jeho jednotlivé body sú miestami pre intervenciu na podporu konštruktívneho rozvoja. Môžeme ho využiť aj na prípadné hodnotenie výsledkov projektu organizačného rozvoja alebo meranie budúceho potenciálu a výkonového potenciálu v organizačnom systéme.

*Namiesto zhrnutia, imaginácia cesta ako záver
Sadnite si na chvíľu pohodlne. Uvedomte si svoj dych. Cítte sa pohodlne a ľahko. Môžete nechať oči otvorené, pozerat' sa na napísané slová a aj tak byť úplne uvoľnení, tak úplne, ako vám to vyhovuje. Netreba nič robiť.*

Každým dychom ste viac a viac uvoľnení. Nechajte si myseľ pokojnú. Spomeňte si na chvíľu, kedy ste boli naozaj uvoľnení, možno keď ste sa cítili úplne pokojní. Každý pozná pocit uvoľnenia. A cítite sa veľmi pohodlne, veľmi ľahko a páči sa vám to.

Letíte raketou z Marsu na modrú planétu Zem a ste stále bližšie k Zemi a ku krajine, ktorú poznáte. Teraz všetko vidíte z perspektívy Mart'ana.

Začínate cestu, na ktorej môžete vstúpiť do praktického sveta firiem. Pozeráte sa na organizáciu, o ktorú sa zaujímate. Môže to byť podnik, v ktorom ste aktívni. Môžete si tiež vybrať podnik, na ktorý sa chcete pozrieť zväčšovacím sklom z iných dôvodov, napríklad preto, že tam chcete pracovať ako zamestnanec. Organizácia je alebo bola pre vás fázou a životným spoločníkom, s ktorým chvíľu v živote idete alebo ste išli. Možno

mala dôležitý vplyv na kvalitu vášho života. Alebo ste si zatancovali s touto spoločničkou vášho života. Úloha si nevyžaduje žiadnu snahu.

A vidíte spoločnosť alebo organizáciu, ktorú poznáte a zaujíma vás. Možno je to pracovisko vášho otca alebo mamy, prvá spoločnosť, ktorú museli poznať. Možno je to organizácia, ktorú poznáte teraz vy. Možno je to organizácia, v ktorej pracujete. Ostatní ľudia vás nevidia. Ste neviditeľný. Vojdete do budovy, kde organizácia sídli, hlavným alebo zadným vchodom.

Aký je váš dojem? Čo tam ľudia robia a čím sa zaoberajú? Kam sa upiera pozornosť pracovníkov, kam sa upiera pozornosť manažérov?

Pozeráte sa na dvere. Robíte si poznámky o tom, čo vidíte. Tituly ako manažér, vedúci oddelenia, riaditeľ, výkonná rada je tamto... tu je toto, tam tamto. Aké roly viete identifikovať? Ako sú definované vzťahy v spoločnosti? Čo hovoria priestor a nábytok v miestnostiach? Čo hovoria ostatné symboly? Študujete to. Ktorí ľudia v organizácii sú vo vzťahu s ktorými? Ktoré osoby majú dovolené byť v kontakte medzi sebou? Stretávajú sa vedúci so zamestnancami?



Ktorí ľudia sú vo vzájomnom kontakte? Počúvate komunikáciu ľudí, správy, verbálne, neverbálne. Aké typické vzorce nachádzate? Zrazu zbadáte dvere do ďalšej miestnosti a zaujíma vás, čo je za nimi. A ako Mart'an môžete prechádzať cez stenu. Ľudia tam riešia problémy. Ako to robia? Aký je obvyklý spôsob riešenia problémov? Teraz vidíte iné dvere. Vojdete do miestnos-

ti a vidíte, že táto miestnosť je o úspechu. Čo je úspech, čo je neúspech v tejto organizácii? Ako oslavujete? Po chvíli sa cítite príjemne a relaxujete ešte hlbšie. Sledovali ste Mart'ana dost' dlho. Jeho poznámky sú kompletne a rozhodne sa odísť z tejto spoločnosti. A prejde cez stenu, vráti sa k svojej rakete a odletí naspäť na Mars. Tam podá správu o typických vzorcoch v tejto organizácii.

Rozhovor s Molly Young Brownovou, MA, M. Div.



Psychosyntéza: minulosť, prítomnosť a budúcnosť

Molly Young Brownová je magistra v oblasti duchovného rozvoja (Master of Divinity), poradkyňa (MA) a koučka.

Je autorkou niekoľkých kníh napríklad *Growing Whole: Self-realization for the Great Turning* (2009), *Unfolding Self: The Practice of Psychosynthesis* (2004), *Consensus in the Classroom: Creating a Lively Learning Community* (spoluautorka je s Lindou Sartorovou, 2004). Dlhodobo a aktívne sa venuje psychosyntéze. Okrem psychosyntézy sa venuje ekopsychológii a špecifickému modelu, ktorý kombinuje spiritualitu *Work That Reconnects* (Práca, ktorá znovu spája). Rozhovor sme prebrali so stránky shrinkrapradio.com.

DR. DAVE: Molly Young Brownová, vitajte v Shrink Rap Radio.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Som rada, že som tu s vami.

DR. DAVE: No, ja som rád, že vás tu mám a vaše meno ako tip som dostal od Marka Horowitza, s ktorým som sa nedávno rozprával o teórii ľudských systémov. A on navrhol, aby ste boli vy nasledujúca na rozhovor o psychosyntéze.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Nuž, zaoberám sa ňou od roku, bože, 1971, myslím? Tak niečo. Takže už je to hodnú chvíľu.

DR. DAVE: Dobre. Hej. Mal by som spomenúť, že som začiatkom '70-tych rokov absolvoval krátky kurz o psychosyntéze na Esalenskom inštitúte. Spomínam si, že ho viedli Jim a Susan Varsiuoví.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Uhm.

DR. DAVE: A to, čo som sa naučil, na mňa vtedy urobilo fakt dojem, ale za tie roky už som s tým stratil kontakt, najmä preto, že už nejaký čas nerobím psychoterapiu.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Mm hm.

DR. DAVE: Tak, ako ste sa po prvý krát dopočuli alebo dostali k psychosyntéze?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: No, to je naozaj zaují-

mavý dôvod, to... muselo to byť koncom 60-tych rokov, pretože to bolo predtým, ako sa mi narodil druhý syn. A on sa narodil v 1969. Takže to muselo byť tesne predtým, v 1968 alebo tak. Bola som na kurze v Esalene. V tom čase mali výcviky v San Franciscu, nie priamo, nie priamo v centre dolu v Big Sur. A tak som išla na kurz Jima Fattamana, ktorý mal názov: „Psychológia osobného rozvoja“ alebo tak nejak, niečo také. A bol to taký všeobecný kurz osobného rastu, to bolo vtedy, viete, populárne. Ale predniesol veľa z tejto knihy, ktorá sa volá *Psychosyntéza* od Roberta Assagioliho a mňa to veľmi zaujalo, tak som ju kúpila manželovi na Vianoce. Myslím, že to bol vianočný darček. A keď sa teraz k tomu vraciam, myslím, že vtedy sme, božemôj, nemiňali veľa peňazí na seba na Vianoce. [smeje sa] Ale tak, či tak, kúpila som tú knihu a on si ju prečítal a obaja sme sa jej veľmi tešili a myslím, viete, že to sedelo s našim záujmom o psychológiu a východnú filozofiu. Och, a potom neskôr, náš prvý výcvik v psychosyntéze bol na Kalifornskej univerzite v Santa Barbara. A prišli tam aj Varsiuovci, môj manžel tam práve prednášal a pozval ich, aby prišli a urobili workshop. Tak sme sa ho tiež zúčastnili a to bol náš prvý workshop s nimi. A potom sme sa rozhodli, že si spravíme celý výcvik u nich a zvyšok je história.

DR. DAVE: Hej, hej. Svet je malý. No, vidím, že máte aj magisterský titul, aj Master's in Divinity. Boli ste, mali ste tieto tituly už vtedy? Boli ste už poradkyňa alebo terapeutka alebo niečo?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Nie, vrátila som sa vlastne až neskôr a získala titul magistry v humanistickej a transpersonálnej psychológii v učebnom programe, ktorý bol akási škola bez múrov. Bola to raná verzia na University of Redlands. A ja som urobila, v tom čase som bola v centre psychosyntézy v San Franciscu, ktoré sa presťahovalo do San Francisca, kde robili výcvik. A ja som zahrnula svoj výcvik do môjho vzdelávania. Takže vlastne mám magisterský titul v psychosyntéze, hoci sa to tak nevolá.

DR. DAVE: Hej.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: A tak...

DR. DAVE: Hej, pokračujte.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Tak som ho získala ne-



skôr. A potom som začala, viete, pracovať s klientmi a tak ďalej.

DR. DAVE: Tak, čo bolo na prístupe psychosyntézy, čo vás pritiaхло?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: No, sčasti to bolo tým, že mal túto celú duchovnú dimenziu a pritom to v žiadnom prípade nebolo náboženstvo. Psychosyntéza sa pýta, ako môžete byť psychológia kompletná bez duchovnej dimenzie? To je taká dôležitá súčasť takmer každého života, aj keď ju mnohí úplne odmietajú, je to stále, je to v istom zmysle časť ich života. Tak to bola jedna z vecí, ktoré nás pritiaחli. A bola to veľmi pozitívna psychológia. Nebola založená na patológii a, viete, na tom čo môže byť nefunkčné, ale bola založená skôr na tom, ako sa ľudia môžu viac naplniť a viac naplniť svoj potenciál. Takže sme boli orientovaní týmto smerom, to nás oboch pritiaחlo.

DR. DAVE: Viete, tým pádom to je celkom zamerané na zdravie a aktuálne, lebo myslím, že integrácia spirituality do psychoterapie sa dnes širšie akceptuje, ako to možno bolo vtedy. A aj dôraz na akýchsi pozitívnych dimenziách rastu sa nedávno preukázal a opiera sa o ňu celé koučovacie hnutie.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Áno, áno. Vlastne sa teraz niekedy nazývam životná koučka. Uvedomujem si, že...oblasť koučovania sa snaží jasne oddeliť terapiu a koučovanie. Podľa mňa je ťažké presne to oddeliť. Ale povedala by som, že moja práca sa teraz viac prikláňa na stranu koučovania a menej... nenazývam sa terapeutka.

DR. DAVE: OK.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Vždy som sa nazývala sprievodkyňa alebo poradkyňa. Ale nenazývala som sa terapeutka. A to čiastočne z legálnych dôvodov. Nemám licenciu. A tak legálne sa nemôžem nazývať terapeutka a to je fajn. Nevadí mi to.

DR. DAVE: OK. Teraz, prv než pôjdeme ďalej, by sme sa možno mohli kúsok vrátiť, aby ste nám povedali niečo o zakladateľovi psychosyntézy Robertovi Assagiolim.



MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Dobre, poviem. Bol to úžasný, úžasný muž. Keď sme boli na prvom výcviku psychosyntézy, vedeli sme, že Assagioli je už dosť starý. Mal vyše 80 a nie najlepšie zdravie. A tak sme, ja som mala pocit, že by sme ho mali navštíviť. Máme príležitosť študovať u múdreho muža a tak to musíme urobiť. Tak sme si požičali peniaze od mojich rodičov a, viete, naozaj sme vynaložili veľa úsilia a študovali u neho. On dostal prvý nápad vytvoriť psychosyntézu a v roku 1912 napísal rigoróznou prácu, kde začal prezentovať svoje myšlienky o psychosyntéze. A ten termín vlastne pochádza od Freuda. Freud povedal, že po psychoanalýze by sme mali mať psychosyntézu, ale on ju nikdy nespravil. A Assagioli to vyzdvihol a povedal, áno, musíme mať, viete, nielen človeka rozobrať, ale aj ho zložiť...

DR. DAVE: Hej, správne [smeje sa].

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Funkčným spôsobom. Takže nielen že niekoho poskladáme, ale pomôžeme ľuďom, viete, integrovať ich, rôzne aspekty ich osobnosti. Tak a tiež vtedy cítil, že tu musí byť aj duchovná dimenzia. A študoval východné náboženstvá. Chcem povedať, že študoval všetko, čo sa dalo. Bol to veľmi integrovaný človek v tom, že dal dokopy to, čo sa naučil z budhizmu a hinduizmu a jogy a kresťanstva a judaizmu a všetko, na čo si spomeniete, všetko tam zaradil. Neviem, či študoval islam. Možno áno. Nevidela som veľa odkazov naň.

DR. DAVE: On bol povolaním lekár, však?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: To je pravda, bol lekár. V podstate bol psychiater. A chcel, aby bola psychosyntéza prijateľná aj pre akýsi konvenčný, viete, mainstream v medicíne. A tak našiel jazyk, o ktorom si myslel, že to, čo robí, bude prijateľnejšie. Takže nikdy nehovoril o Bohu, napríklad. Hovorí o „Self“ s veľkým „S“. A naozaj Self každého z nás je tá dimenzia, v ktorej sme v kontakte so všetkým ostatným, univerzálnym ako aj individuálnym.

DR. DAVE: No, samozrejme veľké „S“ v Self, som presvedčený, pochádza od Junga a tak som zvedavý, mal osobný kontakt s Jungom, keďže boli do istej miery súčasníci?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Áno. Áno, boli. A neviem, či to vzišlo od Junga alebo to bola len idea, ktorej sa obaja držali. On vlastne nepovažoval, nepovažoval Junga za svojho učiteľa, ale skôr, ako hovoríte, kolegu. A zjavne mali akúsi, viete, korešpondenciu a tak ďalej. Takže sa poznali. A mohli sa aj ovplyvniť. Ale nie je to akosi, psychosyntézu nepovažujem za vedľajší produkt Jungiánskej psychológie. Chápem ju ako paralelné hnutie, povedzme.

DR. DAVE: Uh hm. Jeden z príbehov, ktorý si pamätám o Assagiolim bolo, že údajne, no, som si istý, že nielen údajne... ho Mussolini počas fašistickej éry v Taliansku uvrhol do väzenia.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: To je pravda. To je pravda. A strávil dosť veľa času na samotke. A rozhodol sa, že využije ten čas na meditáciu, štúdium a písanie. A urobil to. Tak namiesto toho, aby bol traumatizovaný, podarilo sa mu to prevrátiť na zásed [smeje sa].

DR. DAVE: Hej, to ma naozaj prekvapilo, keď som počul ten príbeh, a dúfam, že som to pochopil a on to akosi prerámcoval. A povedal som si, že som mal vždy toľko práce, že som nemal čas toľko meditovať, koľko by som chcel a tak, toto je moja akoby príležitosť: byť v kláštore.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: To je pravda! To on spravil. A myslím, že ho nejako zvlášť nemučili alebo čo. On dokázal, no, byť v samote bola pre neho pravdepodobne výhoda, preto, lebo mu mohla nejako vadiť bežná väzenská populácia, lebo bol malý, viete malý muž. A malého veku, ľahko ho mohli trápiť. Takže to mohla byť pre neho výhoda, že bol sám.



Vlastne väčšia trauma pre neho bola, keď sa pokúsil, predtým, než ho uväznili, sa spolu so synom pokúsil utiecť pred fašistami a vonku doslova spával po stodolách a podobne. A jeho syn dostal tuberkulózu a o niekoľko rokov zomrel, čo bola pre neho veľká, obrovská tragédia. Bol na syna veľmi hrdý, bol to jeho jediný syn, jediné dieťa. Tak to bola pre neho väčšia trauma ako samotka.

DR. DAVE: Teda, keďže ste mali príležitosť stretnúť sa s ním osobne a pracovať s ním, ako by ste opisali jeho osobnosť? Ako na vás zapôsobil?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: No, bol taký iskrivý [smeje sa].

DR. DAVE: [smeje sa]

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Dost' zaujímavý. Môj manžel rozpráva túto úžasnú historku o tom, keď sme po prvý raz išli k nemu do pracovne. Bolo to vo Florencii. A keď mu podal ruku, mal taký dojem, že keby ho potiahol za tú ruku, že Assagioli by vzlietol nad zem. Mal z neho taký pocit ľahkosti. Nie, no, pravdepodobne oba významy slova „ľahký“. Bol celkom plný humoru, nie také tie bujaré vtipy, len že videl humornú stránku takmer všetkého. A dal nám domácu úlohu. Mali sme, každý zvlášť, napísať každý deň list svojmu vyššiemu Self. A ten list vyššiemu Self je stále technika, ktorú dnes používam a určite o nej hovorím druhým ľuďom. A nemusíte písať svojmu vyššiemu Self, môžete písať Zemi, môžete písať Bohyni, môžete písať Matke božej, môžete písať komukolvek chcete, viete. Akokolvek chcete, môžete použiť akékoľvek termíny.

DR. DAVE: A čo to navodzuje?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Nuž, deje sa to, že...ja by som napísala list a bolo by tam: „Neviem, či vôbec existujem“ a „Čo do paroma!“ A opisala by som svoje pochybnosti a obavy a všetko.

DR. DAVE: Dobre.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: A potom by som zbadala, že píšem ďalej a že to je odpoveď. Že by som bola, nebola, nebolo to ako nadiktované. Povedala by som, no, možno tak a tak a tak. A potom by som si možno uvedomila, že to je, to je ako dialóg. Pochopila by som. Hej, pochopila by som všetko, o čom som písala. A ja stále, ako som povedala, do dnešného dňa, ak som v niečom bezradná, napíšem list, adresovala som ho rôznym božstvám, ako sa práve cítim v tej chvíli. A vždy mi to pomôže, je to ako ponoriť sa do vlastnej vnútornej múdrosti, myslím, že to sa naozaj deje.

DR. DAVE: Hej.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: A odprace to, viete, náhodné myšlienky a zmätky a obavy.

DR. DAVE: Som zvedavý, pretože to bolo každodenné cvičenie, potom sa to rozoberalo na skupine. A rozprávali ste sa o tom, čo ste napísali?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Áno, rozprávali, keď

sme chceli. Ale boli sme iba, skupina sme boli iba my dvaja. Takže sme s ním mali súkromné konzultácie.

DR. DAVE: Uh hm.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: A každý deň sme aj kreslili. Povedal nám, len kreslite. Nebola to odpoveď na otázku alebo čo. Boli to akékoľvek obrázky, čo nám prišli na um, len sme ich kreslili. A pozeral si ich tiež spolu s nami. Kládol nám otázky a hovoril komentáre. Nebolo to tak, že by ich interpretoval. Bolo to viac také ako on, viete, viedol s nami dialóg o našich kresbách a o našich listoch.

DR. DAVE: Chápem, že ste nechodili k nemu výslovne na psychoterapiu, ale som zvedavý, či ako výsledok vašich kontaktov, týchto cvičení a tak ďalej, či sa vyriešili nejaké osobné veci alebo ste mali pocit osobného rastu, o ktorom by ste nám mohli povedať.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Och, celkom určite. Nebolo to celkom tak, že by sa vyriešili, ako ste hovorili, osobné veci. Bolo to tak, že som odtiaľ odišla s väčšou sebadôverou, lepším pocitom smerovania v živote. Nakreslila som jednu kresbu, keď som tam bola, alebo to bolo potom, čo som sa vrátila a mala nápis, ktorý znel: „Poruč deň vyššej sile a rob len úlohu, ktorá je na rade.“ A to bolo v tom čase strašne vplyv – viete, dôležité pre mňa. Viete, mala som dve malé deti a veľmi som bola zamestnaná domácnosťou, hoci som aj pracovala na čiastočný úväzok. A beh života a to všetko akosi, nejako to pomohlo veci usporiadať, ok, môžem nejako odovzdať veľký obraz nejakej väčšej inteligencii. Bolo by to ako to, čo 12 krokoví ľudia nazývajú vyššia moc. A potom som sa len venovala tomu, čo som potrebovala urobiť. Radšej, ako stále myslieť na to, že keď urobím toto, nesmiem zabudnúť urobiť tamto a och myslím na toto, keď robím tamto druhé. Mohla som...pomohlo mi to sústrediť sa a neviem, ako som k tomu prišla. Mám na mysli, že nemôžem povedať, že by mi Assagioli povedal to alebo ono, ale akosi ten proces práce s ním, odišla som odtiaľ s väčším sústredením a smerovaním.

DR. DAVE: Hej, to bolo akési posolstvo od vášho vyššieho Self a znie to, ako keby to bolo usporiadanie si priorit z vyššej perspektívy, mohli by sme povedať, o tom, čo je naozaj dôležité.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Správne, správne. A ďalšia vec bola, že sme sa s ním rozprávali o našich deťoch. Náš starší syn bol v tom čase akýsi búrlivý, emocionálne. A dal nám naozaj veľmi dobrú radu, ako s ním pracovať a byť s ním. A povedal nám tiež, ja som bola raz veľmi ustaraná skrz naše deti. Mali štyri a sedem rokov a nechali sme ich u starých rodičov. A vedeli sme, že sú v dobrých rukách. Ale komunikácia medzi Talianskom a Spojenými štátmi bola v tých dňoch veľmi slabá, nemali sme od nich správy aj dva týždne a začala som si robiť starosti. A povedala som mu o tom. A on povedal, nuž, nechajte deti v rukách ich vyššieho Self a budú v poriadku. A ja som povedala, no, pre matku je normálne robiť si starosti. A on povedal, chcete byť normálna matka?



DR. DAVE: [smeje sa]

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: [smeje sa]

DR. DAVE: Celkom výzva.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Áno, [smeje sa] správne. Takže je veľa takých drobných momentov, ktoré sme s ním zažili, keď povedal niečo, čo si pamätám dodnes.

DR. DAVE: Trochu ako učiteľ zenu.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Hej, hej. On bol učiteľ zenu. Veľmi taký. A my sme mu kládli aj veľa teoretických otázok. Mali sme veľa teoretických diskusií o, viete, rôznych aspektoch. Veľa nám dal čítať. A ja som povedala, nemôžeme si dovoliť platiť vám veľa. Mohla by som niečo robiť? A dal mi prepisovať texty na stroji, cez päť kopírákov, lebo to bolo pred počítačmi a pred takými vecami. A tak som písala na stroji.

Nemali sme ani dobré kopírky alebo aspoň v Taliansku neboli. Tak som búchala do kláves, aby to prešlo cez päť vrstiev. A stále mám kópie tých článkov, lebo som si mohla nechať piatu kópiu.

DR. DAVE: Aha.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Dnes, všetko napísal v rozhovoroch, ktoré dal a bol tam naozaj úžasný materiál, o ktorý som sa podelila s väčším svetom, ale mám aj vlastné kópie.

DR. DAVE: No, keď hovoríme o teórii, vidím, že ste autorkou a spoluautorkou asi šiestich kníh, jedna z nich má názov *Unfolding Self: The Practice of Psychosynthesis (Rozvíjajúce sa Self; prax psychosyntézy)*. Tak by ste nás možno mohli previesť teóriou psychosyntézy.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Wow [smeje sa].

DR. DAVE: Je to veľká objednávka? [smeje sa]

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Hej, je to veľká objednávka.

DR. DAVE: To je na celý workshop, som si istý.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Som si istá. Ale poviem to, čo považujem za základy základov. Už som hovorila o ideí Self alebo vyššieho Self. No, on to volal vyššie Self. Mnohí z nás to volajú len Self, pretože to skracujeme, ale on nie. Teda, myšlienka, že máme toto vyššie Self alebo to môžete volať duša alebo to môžete volať duch alebo hocijako. Ale je to dimenzia nás, ktorá je univerzálna aj individuálna. Teda je to akási univerzálna energia, ktorá sa privádza dolu do konkrétnej inkarnácie alebo do tohto konkrétneho jednotlivca. Potom je osobné self, ktoré je odrazom vyššieho Self a je také, za koho sa pokladáme. „Ja“. Viete, keď poviem, idem do mesta, to je osobné self, z ktorého hovorím. Alebo keď sa teraz rozprávam s vami, rozprávam z tohto osobného self. Takže časťou psychosyntézy je zosúladiť osobné self s vyšším Self, aby bolo sytené a inšpirované tým vyšším vedomím. Obidve úrovne self majú dve dimenzie: jedna je vedomie a druhá vôľa. Assagioli naozaj veľmi

zdôrazňoval vôľu. Veľa ľudí vo vtedajšej psychológii zdôrazňovalo sebauvedomovanie. Bolo dobre známe, viete, psychoanalýza to je vlastne sebauvedomovanie, začínate si uvedomovať svoju vnútornú dynamiku a odkiaľ pochádza a tak ďalej. Ale on si myslel, že to nestačí, že musíme aj konať podľa toho, podľa toho poznania. A vnášať to svojho života hmatateľným spôsobom. Takže vôľa sa stala tak isto dôležitá ako vedomie. A ak sa zastavíte a porozmýšľate nad tým, sú veľmi prepojené, pretože, keď sa rozhodnete venovať pozornosť niečomu, používate na to vôľu, že budete venovať pozornosť tomuto a nie tamtomu. A ďalší aspekt je, že keď si začnete uvedomovať dynamiku, skoro vždy z toho vyplynie, že sa budete v dôsledku toho správať inak. V dôsledku toho poznania sa budete inak rozhodovať.

DR. DAVE: Podľa mňa vôľa označuje aj akúsi hnačiu silu. Inými slovami, mohli by ste, mohli by ste si uvedomiť nejaké veci a nezmeniť sa, ale mať akési riešenie a posunúť sa na základe tohto poznania, podľa mňa, to je podľa mňa vôľa.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Áno. A to je presne spôsob, ako on o tom rozmýšľal. Teraz chcem povedať, že on by ponúkol tieto myšlienky o vyššom Self alebo osobnom self alebo vôli alebo hocičom inom ako návrh. On by povedal, uhm, viete, na toto som prišiel. Toto je záver, ku ktorému som prišiel, ale berte tieto myšlienky a pracujte s nimi a chápajte ich podľa svojej osobnej skúsenosti a možno to budete chcieť urobiť, viete, definovať niečo trochu ináč alebo, viete, zmeniť terminológiu alebo čokoľvek. A to je v poriadku. On naozaj chcel, aby ľudia brali jeho myšlienky a spracovali si ich, nie aby sa jeho učenie stalo dogmou.

DR. DAVE: To je môj človek. [smeje sa]

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Hej. Aj môj, aj môj. Vždy som sa cítila slobodná, ako som povedala, dneška už veľa z nás ani nehovorí o vyššom Self. Voláme to iba Self a dôvod je taký, že máme pocit, že vyššie je lepšie. A viete, chceme sa tam dostať, vysoko je dobre a tu na zemi je akosi podradnejšie. Tak, ale jeden z jeho študentov, Piero Ferrucci hovorí, že on to tak nemyslel, vyššie neznamená lepšie. On mal na mysli len širšiu perspektívu. Ako keď ste na oblohe a lietate ako orol, vidíte oveľa väčšie územie, ako ste videli, keď ste boli na zemi. A to mal na mysli, keď hovoril vyššie. To uznávam. Myslím, že pravdepodobne to mal na mysli, ale ako to počujú druhí ľudia, to je iná vec.

DR. DAVE: Hej.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Takže to bola jedna zmena, čo niektorí ľudia urobili a niektorí ľudia, ktorí sa chcú viac držať pôvodného učenia, tých to hnevá. Ale niektorí z nás hovoria, veď on nám povedal, aby sme prevzali tieto myšlienky a rozvíjali ich. Tak to robíme.

DR. DAVE: Hej. Hej. A ja sa pamätám na časy v '70-tych rokoch, keď ľudia chodili do Indie a odtiaľ



chodili guruovia sem do našej krajiny a ľudia rozprávali o tomto guru a o tamtom guru, že je veľmi vysoko. A tento guru je vyššie ako tamten guru. A vždy som sa cítil neprijemne pri takých rečiach.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Áno, myslím, že to je chyba našej západnej civilizácie, že máme tendenciu vytvárať takú hierarchiu a viete, vytvárať veľkú reťaz bytia a také veci. Samozrejme, v dnešných časoch ekopsychológie a podobných oblastí, sa snažíme myslieť – všetci sme súčasťou siete života. A nie je nič lepšie alebo horšie alebo vyššie, či nižšie. Takže je to sčasti...sčasti tým, že sa zmenili časy. Tak to je niekoľko základných pojmov. Ďalší, ktorý je podľa mňa veľmi dôležitý, je idea dysidentifikácie. A veľa ľudí sa sťažuje na to, že je to dlhé slovo, ale zatiaľ sme nevymysleli nič lepšie. Pretože my sa identifikujeme, keď sa identifikujeme s niečím, k čomu sa pripúťavame – ako keby sme sa k tomu pripúťali. Myslíme si, že to je – že to sme my. Hrubý príklad by bol, keby sa niekto identifikoval s autom, ktoré šoféruje a má, viete, posledný model, najfantastickejšie, najsilnejšie auto. A to nejako odráža jeho ako človeka, ak nemá toto fantastické auto. Tak to je taký očividný príklad. Je to však omnoho subtilnejšie. Som napríklad matka. Mám dve deti, dve dospelé deti. Mám už aj vnúčatá. A mohla by som sa identifikovať s tým, že som matka. To som ja. No ja som oveľa viac ako matka. Áno, som matka, ale som aj autorka, som aj učiteľka a som aj niekto, kto rád chodí na prechádzky do prírody, atď. atď. Takže dysidentifikácia je v psychosyntéze veľmi dôležitá. Keď trochu odstúpíte od týchto identifikácií, uvidíte ich trochu objektívnejšie. A nie preto, aby ste sa ich zbavili alebo odvrhli alebo čosi také. Ale len, aby ste o niečo jasnejšie videli dynamiku. A vedeli, napríklad, kedy som nahnevaná na niečo. Môžem len byť nahnevaná a najedovaná a ble ble ble (a pravdepodobne ma rozbolí brucho). Alebo si môžem povedať, človeče, cítim sa nahnevaná, o čom to je? A trochu odstúpiť, možno len pol kroka. Och, no, toto sa stalo a tamto sa stalo a je to moja... viete, môžem preskúmať ten hnev a lepšie mu porozumieť. To neznamená, že poviem, no, nemala by som byť nahnevaná.

DR. DAVE: Viete, vaše rozprávanie o dysidentifikácii ma priviedlo k myšlienke na všetok ten záujem o mindfulness a znie to tak trochu ako to, čo by sa dnes volalo všímavá prax.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Absolútne. Myslím, že to je to isté, tá istá dynamika alebo tá istá vnútorná činnosť.

DR. DAVE: Áno.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Absolútne.

DR. DAVE: Teraz pracujem na sérii toho, čo by sa mohlo nazývať „Terapie častí“. Napríklad Freudove teória má svoje časti: Id, Ego, Superego, vedomie a nevedomie. Jung má kolektívne nevedomie, tieň, anima a animus, self a ďalšie archetypy. A Fritz Perls má časti ako top-dog a underdog. A transakčná analýza má rodiča, dospelého a dieťa.

A samozrejme je toho oveľa viac, v každej z tých teórií, nielen časti a som si istý, že to platí aj o psychosyntéze. Ale ak sa na ňu na chvíľu pozrieme cez tento filter, čo sú jej časti?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Eh, čo sú časti...Ja by som myslela, keď myslím na časti v psychosyntéze, tak myslím na podosobnosti.

DR. DAVE: OK.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: A v podosobnostiach sú malé takmer autonómne spôsoby bytia správania, ako balíček plný správania, pocitov a myšlienok, ktoré rozvíjame. A môžu byť celkom užitočné. Niežeby boli všetky zlé. Ale často sú, uchovávané si ich ako zvyky dlho potom, čo vypršala ich účinnosť. Tak napríklad dievča, ktoré vyrastá v rodine s možno veľmi náročnými rodičmi, si môže vyvinúť podosobnosť, že je veľmi mierna, poslušná a bojazlivá. No, to jej pravdepodobne pomáha udržať sa v tej rodine mimo ťažkostí, ale keď vyrastie a bude aj naďalej mierna, bojazlivá a zmiertlivá a tak ďalej, očividne bude trpieť nejakými nešťastnými dôsledkami z toho. Musí opustiť, viete, tú podosobnosť za sebou. A možno sa to vynorí len v určitých prípadoch. Možno sa to vynorí len vtedy, keď tam je niekto, kto jej pripomína otca v jej...viete, v nej. A vtedy, možno sa to ukáže len vtedy. Ale môže to byť naozaj nevýhoda, stále sa tak správať. Takže existujú vzorce, ale tie obsahujú pocity. Pretože, keď je identifikovaná s tou podosobnosťou, cíti určitým spôsobom, myslí určitým spôsobom a koná určitým spôsobom. A tak, ako som povedala, je to celý balík. Tu prichádza dysidentifikácia, pretože ona môže urobiť krok dozadu a povedať si, och čo sa to tu deje? Prečo konám takto? A čo sa deje? Potom môže začať hľadať, viete, iné rozhodnutia v tej istej veci.

DR. DAVE: Tak, som zvedavý, či sú nejaké podosobnosti, ktoré sú nejakým spôsobom katalogizované, ako, viete, že sú stanovené, ako akési časté druhy podosobností?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Povedala by som, že áno, ale nie sú kodifikované, ako v iných systémoch, čo ste spomínali.

DR. DAVE: OK.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Mám na mysli ako, top-dog, underdog a také veci. Ale väčšina z nás má kritiku, skúsi kritickú podosobnosť. Možno máme násilníka. Viete, myslím, že by mohol dosť častý. Ale násilník vo všeobecnosti znásilňuje nás samých, nie niekoho iného. Tak, hej, myslím, že kritik je pravdepodobne najčastejší, ale ako som povedala, nie je to kodifikované tak, ako v iných systémoch, ktoré ste spomínali. Je to viac koncepcia, že my, každý človek pozostáva z celého zväzku podosobností. A tie prichádzajú do hry, viete, za rozličných okolností. A niektoré sú užitočné a niektoré nie.

DR. DAVE: A je súčasťou prístupu potom integrácia alebo syntéza týchto podosobností?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Absolútne. A opäť, ne-



môžeme sa ich zbaviť. Nemôžeme povedať, dobre, tak ja už nechcem byť taká. Mám na mysli, môžeme si to povedať, ale ono sa to nestane. Tú časť z nás treba nejako privítať v stáde a oceniť jej prácu, ktorú sa pre nás snaží urobiť a možno jej dať inú náplň práce. Že by ste mohli povedať, dobre, snažíš sa ma chrániť pred zneužívaním, viete, otcovskou postavou, ale bolo by oveľa užitočnejšie, keby si, neviem, či by ste povedali presne toto, ale hovorím to len ako príklad, bolo by omnoho užitočnejšie, keby si...keď máš tak veľa energie, že by ste povedali, zhlboka sa nadýchni a povedz si, v skutočnosti som silnejšia, ako si myslím. Inými slovami nájdete nejaký spôsob práce s podosobnosťou, aby bola aj ďalej vašou súčasťou, ale akosi dospeje. Akosi sa adaptuje na realitu vášho života v tom čase, nie že sa bude stále držať starých detských tráum a tak.

DR. DAVE: A bol by spôsob práce s týmito podosobnosťami dialóg s nimi, či už na papieri alebo vnútorne?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Uh hm. Hm uhm. Avlastne Gestalt terapia, ktorú ste spomínali, je technika, ak chcete, ktorú často používame, kde môžete navrhnuť, aby človek dal, viete, predstaví si podosobnosť v kresle a vedie s ňou dialóg. A vlastne môžete toho človeka požiadať, aby si presadol a hovoril za podosobnosť a potom sa vrátil naspäť na svoju stoličku, kde je dúfajme vycentrovanejší, viac Self. A niekedy sa ukáže ďalšia podosobnosť, pretože možno máte vystrašené dieťa a potom zrazu, je tu tá veľmi kritická, viete, rodičovská postava. A tak potom musíte pracovať s obidvomi. A zistiť, čo si môžu navzájom ponúknuť, zistiť, čo naozaj potrebujú. A potom, často v imaginácii, im môžete dať to, čo potrebujú. A tak, no, povedzme potreby dieťaťa, ja neviem, snažím sa – je ťažké vymýšľať príklady len tak z brucha, ale často im v imaginácii môžete dať to, čo potrebujú. Takže môžete dať podosobnosti plášť, ktorý bude nosiť a cítiť sa v bezpečí a teple. Alebo čarovnú paličku či prsteň alebo čokoľvek symbolické, čo pomôže tej podosobnosti opustiť svoj strach a integrovať sa so zvyškom.

DR. DAVE: Som rád, že ste spomenuli imagináciu, pretože si pamätám, že to bola jedna z najprekvapujúcejších črt tohto prístupu, idea, že by ste mohli byť taký aktívny terapeut, ak chcete, že navrhnete imagináciu, navrhnete predstavy, s tým že to pomôže posunúť veci ďalej. Myslím, že v niektorých krajoch by to bola kontroverzná idea, a) že ste taký aktívny a b) či to je naozaj účinné.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Hej...predovšetkým, podľa mojich skúseností je to veľmi účinné. Vziať niekoho na riadenú imaginárnu cestu, kde so zavretými očami ide do seba a vizualizuje si, povedzme, lúku alebo viete, čokoľvek...teda je určitý druh archetypálnych obrazov, ktoré zvykneme používať. Keby som chcela konfrontovať niekoho s veľmi negatívnou časťou seba alebo desivou časťou, mohla by som ho nechať, aby si predstavil, že je pred jaskyňou a tá desivá časť je v jaskyni. Ale pravdepodobne by som mu

nepovedala, ako jaskyňa vyzerá a nepovedala by som mu, ako vyzerá tá desivá časť. Dovolila by som jeho predstavivosti, aby sa prejavila. Takže by som len navodila scénu, predstavte si seba pred jaskyňou. Ako tá jaskyňa vyzerá? Viete, čo je vo vnútri jaskyne? Viete si predstaviť, že zavoláte do nej a požiadate to, aby vyšlo von alebo chcete vojsť do jaskyne? Viete, inými slovami treba dovoliť predstavivosti, aby sa u klienta prejavila čo najviac. Je to jeho predstavivosť, nie moja. Sú však, ako som povedala, sú akési určité archetypálne veci, ktoré človek môže urobiť, ako napríklad vyjsť na horu a nájsť múdru bytosť na tom vrchu. Snažím sa používať „bytosť“, pretože by to mohol byť niekto iný ako človek. Takže opäť, návrhy sú čo najširšie. Cesta na horu by bola stále do kopca. Mohlo by to byť ťažké, keď by si človek predstavoval, ako lezie na horu. Mohlo by to byť aj ľahké. Proste, čokoľvek človeku napadne, keď lezie na horu, ale hora samotná je archetypálna vec.

DR. DAVE: Áno, tuším si pamätám jedno cvičenie príbuzné tomu, kde to bolo do trojuholníka a mali ste asi tieto dve protikladné podosobnosti. A myslím, že vás pozvali, aby ste si niečo predstavili, evokovali nejakú predstavu asociovanú s každou z protikladných podosobností a potom ste ich mali vziať na vrchol hory a predstaviť si nejaký iný integrovaný obraz, čo sa spontánne objaví.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: A cesta na horu je dôležitá. Neobjavíte sa tam len tak. Musíte ísť postupne, aby ste mali čas na tú integráciu. A čo sa týka obrazu trojuholníka, v psychosyntéze je veľmi dôležitý pojem, ktorý sa volá trojuholník syntézy, kde máte dve podosobnosti alebo dve konfliktné túžby alebo dve čokoľvek, čo je v konflikte a, ako ste povedali, máte predstavu jednej a predstavu druhej. A máte ruky na to, aby ste ich držali. Takže máte pravú ruku a máte ľavú ruku a opäť necháte klienta, aby sa rozhodol, ktorú, ktorú polaritu bude mať v ktorej ruke. Pretože to môže byť samo o sebe poučné. A potom môžete klienta požiadať, aby veľmi pomaly spojil ruky, ako vrchol trojuholníka. Takže ich nespája na tej istej úrovni. Zdvíha ich a postupne spája. A robí to pomaly podľa potreby a keď to má, keď sa dostane k vrcholu, vynorí sa obraz, ktorý je syntézou dvoch pôvodných polarít?

DR. DAVE: Čo myslíte, čo prinesie telesné hranie s rukami do toho predstavenia, tak povediac?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Nuž, zapojí sa tým telo a teda je to reálnejšie. Je to potom viac telesné cvičenie. Čokoľvek, čo pomôže predstavivosti, aby bola živšia a reálnejšia, je užitočné. Viete, kresby sú užitočné. A ja ľudí často nabádam, aby kreslili a aby kreslili svoje predstavy. A opäť ich povzbudzujem, ako Assagioli nás, aby neplánovali, čo budú kresliť. Len aby začali kresliť a nechali ruku, nech to robí cez nevedomie. Nevedomie je také úžasne múdre a vie oveľa viac ako naša vedomá myseľ. A každý spôsob, či už predstavivosť, telesný pohyb, umenie, kreslenie, modelovanie z hliny, čokoľvek, čo mu umožní prejať sa, je veľmi, veľmi užitočné.



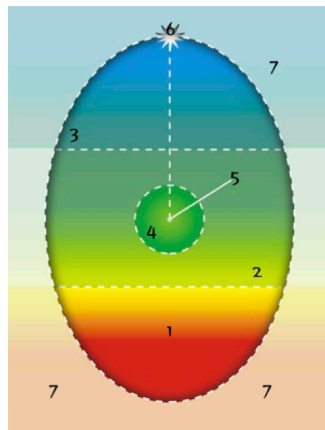
DR. DAVE: Som zvedavý, či existuje nejaká kazuistika, či už od niekoho, s kým ste pracovali alebo od vás, kde by bol konflikt a cesta na vrchol hory a čo sa vynorilo. A ja viem, že som vás na to nepripravil vopred.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Áno, viem.

DR. DAVE: Tak, ak je vaša pamäť taká, ako moja, tak to môže byť náročné.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Ťažko je o tom premýšľať. Škoda, že – nedoniesla som si výtlačok Rozvíjajúceho sa Self ku stolu a možno, viete, pravdepodobne tam mám niečo, čo by som mohla spomenúť. Ale len tak z brucha si neviem spomenúť na nejaký príklad.

DR. DAVE: OK, to je v poriadku. Tak sa na chvíľku vráťme k častiam. Mali sme to vyššie Self a vyššie Self a „Ja“ self, každodenné „Ja“ self a podosobnosti. Je ešte nejaký iný aspekt teórie, ktorý by sa dal vyjadriť ako časti?



- 1: Nižšie nevedomie
- 2: Stredné nevedomie
- 3: Vyššie nevedomie
- 4: Oblasť vedomia
- 5: Vedomé Self alebo „Ja“
- 6: Vyššie Self
- 7: Kolektívne nevedomie

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Hej, vlastne sú dva diagramy, ktoré používame. Existuje to, čo nazývame vajcový diagram, pretože má tvar vajca a potom je hviezdicový diagram. A vajcový diagram, istým spôsobom sa dá brať ako časť, pretože je, má, na samom vrchu vajca je vyššie Self a je nakreslené ako vyžarujúce centrum, takže z neho vyžaruje svetlo von, viete, čiary z neho vychádzajú smerom von. Takže to nie je len pevný bod, ale radiácia, žiariace centrum. A potom v strede oválu alebo vajca je bod „Ja“ a bod „Ja“ alebo osobné self. A potom je tam čiarkovaná čiara nakreslená medzi vyšším Self a osobným self, ktorá má naznačovať ten vzťah. Potom okolo bodu „Ja“ je kruh. A ten kruh je oblasť vedomia. Takže to je to, čo si uvedomujeme v každom danom čase, viete, čo ja, akože ja sedím tu na tejto stoličke v tej-

to izbe a rozprávam sa s vami a to si uvedomujem. A okolo toho je stredné nevedomie. A stredné nevedomie je materiál, ktorý si v danej chvíli neuvedomujeme, ale vieme si ho ľahko vybaviť. Takže v tejto chvíli si viem vybaviť, čo som mala včera na večeru alebo miesto, kde som sa včera prechádzala alebo rozhovor s manželom alebo viete, čokoľvek. A ak bol rozhovor traumatický, mohol byť potlačený a potom by išiel dolu do spodného nevedomia. Takže ovál je rozdelený na tri oblasti: vyššie nevedomie, stredné nevedomie, ktoré má oblasť vedomia a v strede bodku „Ja“ a potom nižšie nevedomie. Nižšie nevedomie obsahuje to, čo potláčame, čo sme zabudli. Obsahuje aj také veci ako vedomie, ktoré udržuje tep nášho srdca a dýchanie, takže to nie je len miesto hrozného materiálu. Sú to aj naše bazálne biologické funkcie, ktoré sa väčšinou dejú mimo vedomia. A potom vyššie vedomie je čosi ako náš potenciál. Je vnútri. Je to múdrosť. Je to, na čo akosi čakáme, aby sa zrodilo, alebo čakáme, že to príde do nášho vedomia. Tak to je jeden. To je oválny diagram. A náhodou okolo oválneho diagramu je kolektívne nevedomie. To je spoločné s jungiánskou teóriou.

DR. DAVE: Hej a ja si spomínam na to, že niektoré tieto hranice sú nakreslené čiarkovane, aby naznačili, že je tam určitá priepustnosť.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Absolútne.

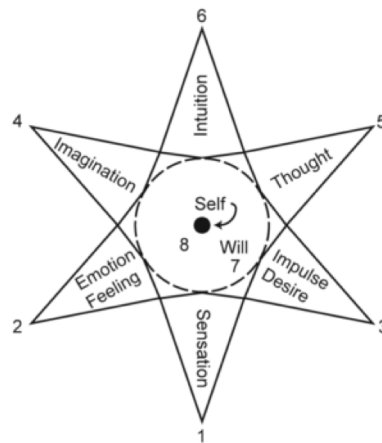
DR. DAVE: To znamená, že nie sú pevne dané. Tie veci sa môžu presúvať z nevedomia do vedomia alebo dokonca z vedomia do nevedomia.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Absolútne. Každá čiara v tomto oválnom diagrame je čiarkovaná. Všetky sú čiarkované, pretože sú priepustné. A môžeme sa rozprávať aj o kolektívnom nevedomí, keď tu máme tie úrovne, pretože niekedy, viete, ak vojdete do miestnosti, povedzme na nejaký večierok alebo do organizácie a pocítite tam veľa napätia, no, tak to je pravdepodobne v spodnom kolektívnom nevedomí. Niečo sa tam deje, čoho si tí ľudia nie sú vedomí, ale dokážu akosi vycítiť vibrácie, ak viete, čo mám na mysli. Alebo vojdete do miestnosti a ľudia tam sú z niečoho naozaj šťastní, naozaj otvorení a naozaj vzrušení. A vtedy môžete povedať, no, to je vyššie kolektívne nevedomie. Tak, viete, môžete tieto...čiarkované čiary, ktoré oddelujú tieto úrovne nad nevedomím rozšíriť. A to je iba model. To neznamená, že niekde v našom mozgu je vyššie nevedomie a niekde v inom mieste nižšie nevedomie. Všetko je pomešané. Toto je len spôsob...rozmyšľania o tom –

DR. DAVE: Áno.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Pre účely diskusie. Tak to nie je mapa, to nie je územie.

DR. DAVE: Dobre, hej. Dobrý postreh. Potom ste spomenuli hviezdicový diagram ako možno návrh na nejakú inú časť. Povedzte nám o tom niečo.



- 1: Vnímanie, telesné pociťovanie
- 2: Emócie, pocity
- 3: Impulz, túžba
- 4: Predstavivosť
- 5: Myslenie
- 6: Intuícia
- 7: Vôľa
- 8: Self

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Nuž, Assagioli hovoril o tom čo nazývame psychologické funkcie. A je ich šesť. Takže mal šesťcípú hviezdu, aby ich vyznačil. Každý cíp hviezdy predstavuje inú funkciu a hneď vám poviem, ktoré to sú. Uprostred je vôľa a Self. Takže vôľa využíva, povedzme to tak, všetky tie psychologické funkcie na to, aby fungovali. A sú to: vnímanie (to je jedna z bazálnych funkcií), túžba alebo impulz (a to je, viete, ako hlad, a musíte ísť na záchod, mám na mysli, že to sú skutočne bazálne veci, ale môžu to byť aj psychologické túžby. Nie sú len biologické.) a potom máme emócie a máme myslenie (to je naša racionálne mysliača myseľ) a potom tieto dve nádherné (to je jedna z vecí, ktoré na psychosyntéze milujem) predstavivosť a intuícia dostali vlastné miesto. Nie sú to len pocity a myšlienky. Sú to samostatné funkcie. A to je jedna z vecí, ktoré si najviac cením na psychosyntéze. Rola predstavivosti, my sme práve hovorili o imaginácii a o tom aká je neuveriteľne dôležitá. A v súčasnosti, keď existuje veľa výskumov traumy a tak ďalej, si uvedomujeme, že predstavivosť nám umožňuje prísť na odlišný spôsob...prísť na východisko zo zlej situácie. Nie je to, nie je to len pre umenie a, viete, viete, pre zábavu. Je to vlastne veľmi pre praktické pre prežitie. A ľudia, ktorí nejako potlačili svoje predstavy, musia robiť stále to isté, pretože nemajú predstavu, aby prišli na niečo iné. Takže je to skutočne veľmi dôležité a potom intuícia je tiež, že by ste ju mohli nazvať možno, že máme rôzne extrasenzorické vnímanie a to by mohlo byť časťou intuície. Je to trochu záhada. Nevieme celkom, ako to funguje, ale zdá sa, že je to veľmi dôležité. A to je šťastie príčina, prečo cítim, že môžem byť „aktívnejšia“ ako sprievodkyňa alebo poradkyňa alebo ako ma chcete nazvať. Je to preto, že som sa naozaj naučila dôverovať svojej intuícii a naučila som sa narábať s ňou veľmi opatrne.

To jest, keď dostanem nejakú predtuchu, nemusím nutne podľa nej hneď konať. Akosi sa na ňu na chvíľu poďívam alebo si položíam otázku, aby som videla, či je to dobrý smer. A skutočne som udivená, ako často sa niečo, čo poviem, ukáže ako bod zlomu pre môjho klienta.

DR. DAVE: Áno.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Tak na tom je niečo. A ako som povedala, je to záhada. Neviem presne, ako to funguje, ale viem, že to funguje, že som akosi vyladená na klientovo prežívanie. Že veci ku mne môžu prichádzať, ale pritom nie som nimi úplne zahľtená. Mám teda určitú mieru objektívnosti. A môžem, viete, ja...som udivená, ako často sa mi intuícia ozve, že bude užitočná pre klienta.

DR. DAVE: Iste. Verím tomu. A viete, videli sme, že psychosyntéza je nesmierne integrovaný prístup. Dokonca aj názov to naznačuje, syntéza. Nie som si istý, či to aj pomenoval tak, že to integruje niektoré silné črty iných prístupov.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Hej, ani ja neviem. Ja len viem, že, keď som, keď som...kedysi študovala psychosyntézu, bola to jediná vec okolo, s ktorou som bola v kontakte. Vráťane jungiánskej, musela by som povedať, ktorá robila, čo robí. A teraz sú všetky tie techniky a koncepty a idey a spôsoby bežnejšie v spoločnosti. Nemyslím, že to je nutne priamo účinok psychosyntézy ako školy. Mám na mysli, že môže a nemusí byť. Ľudia mohli prijať workshopy a prezviať idey do toho, čo robia, takže to môže byť šťastie tým, ale je to aj jedno z tých...kolektívne nevedomie, viete? Assagioli bol kúsok pred svojou dobou. Prišiel s týmito ideami, ale ony prichádzali aj do vedomia iných ľudí a my sme to realizovali súčasne.

DR. DAVE: Hej, viete, ja som podobne špekuloval o humanistickej psychológii všeobecne. Toho je toľko, viete, že ľudia hovoria, kam sa to podelo? A toľko sa toho akosi absorbovalo do kultúry, že dnes sa veľa pojmov považuje za spoločnú múdrosť.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Hej.

DR. DAVE: Hej, tak tu vidím niečo podobné. Viete, v '70-tych rokoch sa rozbužnili inovatívne psychoterapie a psychosyntéza bola jedna z tých, čo získali nejaký ohlas. V ostatných rokoch som však nepočul o psychosyntéze nič. Takže vyvstáva otázka, na ktorú ste už možno čiastočne odpovedali, čo sa s ňou stalo?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: No, jedna vec, v Európe je v týchto dňoch oveľa úspešnejšia a aktívnejšia ako v Spojených štátoch. Ja neviem, prečo je to tak. Neviem prečo. Možno je americké nastavenie také, že nie je otvorené ničomu akosi nehmatateľnému a niečomu mystickému ako sa psychosyntéza dá chápať. Viete, my určite...tak to je šťastie. Bol –

DR. DAVE: Viete, časť mojej odpovede na to je, že si myslím, že my v Amerike používame veci fakt rýchlo.



MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Hej. Nie je to denné menu. Je to, viete, je to passé. Hej, teraz frčime na niečom inom. A ja poznám veľa ľudí, priateľov, ktorí boli pôvodne veľmi zaujatí psychosyntézou a potom išli ďalej a zapojili sa do iných systémov a cítia, že psychosyntéza je passé. Mne sa to nestalo, ale iným ľuďom, viete, určite áno. A môže to byť šťastie v tom. Stala sa veľmi nešťastná vec v jednom stredisku psychosyntézy, že sa stalo akosi sektárske. A to psychosyntézu hodne poškodilo v očiach povedzme humanistického transpersonálneho hnutia, pretože sa stala taká nešťastná vec. A, ale to bolo dávno a v '80-tych rokoch už bolo potom, takže neviem, prečo, viete, tridsať rokov potom sa to z toho nedostalo. Veľa z nás, čo sme sa do toho zapojili na začiatku, sme teraz starší. Ja mám 73. Máme ľudí v mojom veku alebo starších. Mnohí zomreli. Teda je to asi tak, že pôvodná skupina učiteľov starne a vymiera a nezdá sa, že by nastupovala ďalšia generácia. Chcem povedať, niekoľkí sú, ale nie veľa a nie výslovných alebo neviem. Je to veľmi zvláštne.

DR. DAVE: Nuž, pravdepodobne v nasledujúcich rokoch príde niekto, kto objaví túto zbierku spisov a znovu to objaví a vynájde.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Možno.

DR. DAVE: Hej. Je nejaká aktívna organizácia psychosyntézy? Viete, nejaká medzinárodná organizácia psychosyntézy alebo niečo také?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: No, existuje národná organizácia – no, nie, vlastne je to Severná Amerika. Považujeme sa za severných Američanov, takže zahŕňa aj Kanadu a Mexiko. Volá sa Asociácia pre rozvoj psychosyntézy (Association for the Advancement of Psychosynthesis). A mávajú konferencie každý – no, mávali ich každý rok, ale teraz to klesá na každý druhý alebo tretí rok. Toto leto bude v Montreali. Tak to je dosť aktívna organizácia. Vydávajú aj internetový časopis. Bol papierový, ale teraz je samozrejme on-line. A aj v Európe sú organizácie. Niekoľko. Je Európska...ako sa volá? Federácia psychosyntetických psychoterapeutov (Federation of Psychosynthesis Psychotherapists) [smeje sa]. Verte tomu alebo nie! EFPP, hej. A každý rok mávajú letnú školu a vlastne ma tam pozvali, myslím, pri dvoch rozličných príležitostiach, aby som tam išla učiť a veľmi sa mi to páčilo. Veľmi aktívne skupiny sú vo Švédsku. Aktívne skupiny sú aj v Londýne. Ale, myslím, že federácia je jediná organizácia, o ktorej viem. Môžu byť aj iné. Môžu byť aj iné, o ktorých neviem v Európe. A aj na Novom Zélande. Na Novom Zélande sú aktívne skupiny.

DR. DAVE: Tak, ako vidíte budúcnosť psychosyntézy, inú ako možnosť, že vymizne, tak ako mizne pôvodná stará garda.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: No, stále robím výcviky. Robím on-line výcvik a v Amherste, Massachusetts je veľmi aktívne výcvikové stredisko. Jedno je aj v Kentucky. Tak sú – bývalo ich oveľa viac. Ale stále ešte nejaké zostávajú a stále sa tam ľudia trénujú. A ja si myslím, že mnoho z nich odtiaľ vychádza a integruje psychosyntézu do svojej praxe. Takže asi vykonávajú terapeutickú a poradenskú prax a používajú psychosyntézu, ale neučia ju...

DR. DAVE: Áno.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Ústne. Len ju používajú. A ja si myslím, že toho sa deje veľa.

DR. DAVE: Áno.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Akosi som zvedavá, či... Mám takú fantáziu, že sa to nejakou zvonu objaví z Európy, lebo tam je to aktívne a živé. Že z Európy nejakou preskočí iskra a znovu zapáli niečo tu v Spojených štátoch.

DR. DAVE: OK. Nuž, keď sme sa dostali až sem, som zvedavý, či je ešte niečo, čo by ste chceli dodať ako súhrn?

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: No, stále cítim, že psychosyntéza, ako som povedala predtým, necítim, že je passé. A moja mienka o nej akosi rastie. Je jednoduchá. Je naozaj jednoduchá. A myslím, že to je jej hodnota. Nie je to zložitá mäťúca štruktúra. Je dosť priamočiara. A ľudia si môžu v tej štruktúre robiť svoju vec. Môžu, viete, pracovať s ňou rozličnými spôsobmi. Nie je len jeden spôsob práce s ňou. Tak to je časť toho, čo chcem povedať, že mám predstavu o detskej preliezačke. Že psychosyntéza je ako detská preliezačka a môžete si po nej loziť – vidím jednu s takou strieškou, poznáte tie so strieškou? A môžete po nej loziť, ako len chcete. Ba čo viac, rozličné kúsky sú trochu elastické. Takže, keď leziete po preliezačke, ona sa hýbe a mení podľa toho, čo s ňou robíte. Tak to je moja predstava psychosyntézy.

DR. DAVE: Dobre, končíme s imagináciou, čo sa hodí [smeje sa].

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Hej [smeje sa].

DR. DAVE: Tak, Molly Youngová Brownová, chcem sa vám poďakovať za to, že ste dnes boli mojím hosťom v Shrink Rap Rádiu.

MOLLY YOUNG BROWNOVÁ: Bola to úplná radosť rozprávať sa s vami.



Kniha mesiaca

The Future of Coaching: Vision, Leadership and Responsibility in a Transforming World (Budúcnosť koučovania; vízia, vodcovstvo a zodpovednosť v transformujúcom sa svete). Hetty Einzig. Routledge 2017

Žijeme vo svete, ktorý je premenlivý, neistý, komplexný a nejednoznačný, v ktorom sa naša práca a život stále menia. Ale napriek tomu sa koučovia a manažéri sa stále učia fungovať v stabilných modeloch s jedným ohniskom pozornosti zameraným na výkon. Rola kouča sa dnes musí rozvíjať tak, aby sa bola v súlade s náročnou dobou a koučovanie musí preformulovať svoje hodnoty, aby sa stalo bazálnym kompasom pri navigácii prechodu búrlivými vodami. Hetty Einzigová v tejto knihe skúma úlohu koučovania v dvadsiatom prvom storočí a vytyčuje víziu jeho budúcnosti. Na základe skúseností nadobudnutých za dvadsaťpäť rokov koučovania lídrov v súkromnom a verejnom sektore vo Veľkej Británii aj globálne, spochybňuje zásadu neutrality. Namiesto jednoduchého nasledovania klientovej agendy vedie koučov k tomu, aby sa videli ako partneri pri odvážnom vedení a budovali etický, holistický a prepojený prístup ku koučovaniu, ktorý pomáha tvoriť biznis, ktorý slúži spoločnosti ale aj celému globalizovanému svetu.

Kniha kladie dnešným koučom zásadné otázky: ako sa z lídrov a koučov môžu stať „pozitívni deviantí“ a ako transformovať pravidlá hry v podnikovej kultúre, kde sa hojne vyskytuje popretie a skupinové myslenie? Ako môžu koučovia pracovať s úzkostnými a depresívnymi ľuďmi, ako môžu obsiahnuť tmu aj svetlo? Sú koučovia pripravení na vzostup generácie Z, žien na vedúcich postoch a ľudí po šesťdesiatke (Tretieho veku)? Einzigová spochybňuje model Silného lídra v prospech Responsible leadership (Odpovedného vodcovstva, ktoré sa zakladá na autentickom sile, delbe moci a odpovedajúcom myslení. A ukazuje, prečo si táto vízia transformovaného pracoviska, ktorá je podstatná pri transformácii spoločnosti, musí osvojiť pozitívny prístup k budúcnosti. Táto provokatívna zbierka esejí určených na to, aby sa dali čítať v akomkoľvek poradí, je poučné a inšpiratívne čítanie pre koučov v praxi i vo výcviku, odborníkov HR a L&D a pre vedúcich kdekoľvek. Ak chcete cez dovolenku rozmýšľať... kupujte©

Hry a aktivity

„60 krokov“

Cieľom hry je kráčať po miestnosti a spraviť čo najviac krokov v priebehu dvoch minút. Pre túto hru je potrebné, aby ste ju v hrali v miestnosti, kde budete mať skutočne veľa priestoru na pohyb. Všetky nepotrebné veci je potrebné odložiť niekam bokom.

- Postup č.1: Vytvorte dvojice. V každom páre sa určí jeden, ktorý bude manažérom, ten druhý bude len počúvať príkazy manažéra, neurobí nič sám. Manažér môže používať len 4 príkazy: Chod rovno, zastav, zaboč doľava a zaboč doprava. Nastavia sa stopky na 2 minúty, počas ktorých musia spraviť dvojice čo najviac krokov.
- Postup č. 2: Nikto nie je manažérom; každý sa riadi sám sebou. Koľko krokov spravia pracovníci teraz? Viac alebo menej?

Reflektujte, ktorý z postupov bol efektívnejší a aké asociácie z tejto skúsenosti pre vás vyplývajú.

Zahanbime facilitátora

Ciele

Prekonať tendenciu súťažiť a namiesto toho spolupracovať. Demonštrovať proces spolupráce

Veľkosť skupiny a čas

12 až 20 účastníkov, 20 až 30 minút

Postup

Povedzte tímu, že budú mať možnosť zahrat' si hru Zahanbime facilitátora. Nech si tím sadne do kruhu. Počas hry budú vykonávať rôzne činnosti, ako napríklad tleskať rukami, lúskať prstami, dupať nohami a tak ďalej. Každý pohyb musí iniciovať jedna osoba v skupine. Keď sa všetci chytia, niekto prevezme vedenie a začne iný pohyb (každý musí predvádzať danú činnosť a až potom sa činnosť môže zmeniť). Tím si osvojí novú činnosť a potom sa začne tretí pohyb, ktorý iniciuje ďalší člen skupiny. Cieľom tímu je znemožniť facilitátorovi, aby uhádol, kto bol iniciátor, takže zmena sa musí udiť čo najdiskrétnejšie. Facilitátor po celý čas, kým sa toto deje, sleduje kruh a snaží sa zistiť, kto v tíme inicioval zmenu. Napríklad, ak Jano začne tleskať, každý by mal tleskať. Keď už všetci tleskajú, Katka môže diskrétno začať lúskať prstami; keď už všetci zmenili činnosť na lúskanie prstami, Rudo by mohol začať dupať nohou a tak ďalej. Jediné pravidlo je, že člen tímu môže robiť len jeden pohyb naraz (Rudo nemôže lúskať prstami a dupať nohou simultánne). Povedzte im, že na dve minúty odídete z miestnosti, aby sa mohli dohodnúť na stratégii. Pravdepodobne bude trvať niekoľko kôl, kým sa skoorinujú a začnú hladko spolupracovať. Keď im to už pôjde, môžete im zadať časový limit, ako napríklad: „Skúsme, či sa vám podarí ísť tri minúty bez toho, že uhádnem, kto je iniciátor.“

Ďalšou možnosťou v tomto bode je spýtať sa, či by niekto z tímu nechcel byť dobrovoľníkom, ktorý sa



dá „zahanbiť.“ Čím je skupina väčšia, tým ťažšie je prísť na to, kto je iniciátor.

Otázky do diskusie

- Súťažili ste / rivalizovali o to, kto bude vodca? Ak áno, čo sa dialo v dôsledku toho?
- Aká stratégia bola účinná?
- Ako ste počas hry komunikovali?
- Čo bolo v komunikácii také, že to viedlo ku konfliktom?
- Ako môžeme komunikovať tak, aby to podporilo spoluprácu?
- Keď tímy spolupracujú, je v tom flow – prežívali ste flow v tejto aktivite? Zažili ste niekedy v práci flow? Čo je potrebné na to, aby ste sa dostali do takého štádia spolupráce?

Konsenzus pomocou palcov

Ciele

Zažiť si konsenzus pri rozhodovaní v tíme a poskytnúť príležitosť každému, aby bol vypočutý prv, než sa tím rozhodne

Veľkosť skupiny a čas

Akákoľvek, 5 minút

Postup

Toto je skôr technika ako hra a môže sa použiť na záver diskusie o riešení problému. Prv než sa tím definitívne rozhodne, požiada, aby každý ukázal palcom, nakoľko je v súlade s riešením. Vysvetlite, že jeden

člen tímu prednesie riešenie, o ktorom treba rozhodnúť. Keď je riešenie prednesené, nasleduje ukazovanie palcom, čím každý člen tímu naznačí svoju mienku. Sú tri možnosti:

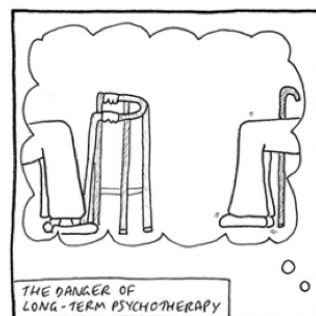
- Palec hore: „Súhlasím s riešením a som presvedčený o jeho správnosti.“
- Palec nabok: „Mám určité výhrady, ale ak sa tím rozhodne pre toto riešenie, podporím ho.“
- Palec dolu: „Nesúhlasím s týmto riešením a potrebujem o tom ďalej diskutovať.“ (Palec dolu jednoducho znamená, že sa bude ďalej diskutovať.)

Po ukázaní palcov nasleduje buď ďalšia diskusia alebo je rozhodnuté. Hlasovanie, kde rozhodne väčšina, môže niekoho v tíme donútiť, aby sa pridal k väčšine, aj keď s rozhodnutím nesúhlasí. Hlasovanie môže zabráť menej času, ale postoj tímu je pozitívnejší, keď sa snažíte o konsenzus. Technika Konsenzus pomocou palcov je vynikajúci spôsob, ako dopriať každému byť vypočutý v neohrozujúcej atmosfére.

Otázky do diskusie

- Prečo je dosiahnutie konsenzu dôležité?
- Aké sú výhody konsenzu pomocou palcov?
- Čo sa vám na tejto technike páčilo?
- Ako ste sa pri rozhodovaní ako tím cítili?
- Akým spôsobom by toto mohlo pre tím ušetriť čas?
- V akých situáciách by ste mohli použiť túto techniku?

Pár slov na záver



*Kde sa vidíte o dvadsať rokov?
Nebezpečenstvo dlhodobej psychoterapie.*



Akcie a podujatia

Zároveň si vás takto osobne dovoľíme pozvať na naše najbližšie akcie a podujatia, ktoré sú aktuálne reakreditované Ministerstvom školstva podľa zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch. Za tri absolvované workshopy dostanete 12 kreditov. Podujatia sa budú konať v Bratislave a Košiciach;

1. program: „Intervenčné stratégie odborného zamestnanca v práci s jednotlivcom a skupinou v kontexte poradenského procesu“ pozostáva zo série 3 workshopov:

- Efektívny pomáhajúci rozhovor sa bude konať v termínoch 13.-14. septembra 2018 v Bratislave a 27.-28. septembra 2018 v Košiciach
- Práca s emóciami v poradenskom procese 4.-5. októbra 2018 v Bratislave a 25.-26. októbra 2018 v Košiciach
- Práca s nedobrovoľným klientom a klientom v odpore 8.-9. novembra 2018 v Bratislave a 22.-23. novembra 2018 v Košiciach

2. program: „Aplikovanie Motivačných rozhovorov v praxi odborných zamestnancov“ pozostáva zo série 3 workshopov:

- Aplikovanie „Motivačných rozhovorov“ v praxi odborných zamestnancov pri práci s jednotlivcom a skupinou sa bude konať v termíne 11.-12. októbra 2018 v Bratislave
- Aplikovanie „Motivačných rozhovorov“ v praxi odborných zamestnancov pri práci s odporom a reč zmeny 29.-30. novembra 2018 v Bratislave
- Aplikovanie „Motivačných rozhovorov“ v praxi odborných zamestnancov - nácvik a supervízia 17.-18. januára 2019 v Bratislave

3. program: „Intervenčné stratégie odborného zamestnanca v práci s deťmi a rodičmi v kontexte poradenského procesu“ pozostáva z 3 workshopov, termíny budú stanovené na rok 2019, ale je možné nahlásiť predbežný záujem:

- Zručnosti poradenskej práce s deťmi a adolescentmi
- Zručnosti poradenskej práce s rodinou a párom
- Skupinová dynamika

Workshopov je možné zúčastniť sa aj jednotlivito, avšak k získaniu školských kreditov je potrebné absolvovať 3 moduly. V prípade záujmu môžeme zorganizovať vzdelávanie aj vo vašom zariadení v termínoch, ktoré vám vyhovujú.

Lektori

Workshopy budú viesť lektori Coachingplus, psychoterapeuti a supervízori z dlhoročnou praxou v oblasti školstva a sociálno-právnej ochrany detí, Mgr. Vladimír Hambálek, Mgr. Zuzana Zimová, PhDr. Ivan Valkovič a Mgr. Marta Špaleková. Viac info o lektoroch nájdete aj na stránke www.coachingplus.org.

Supervízne a konzultačné služby

Okrem vyššie spomenutých workshopov vám Coachingplus aktuálne ponúka aj špecializované supervízne a konzultačné služby. Supervídujeme vašu odbornú prácu s jednotlivcom individuálne alebo skupinovo (prípadové supervízie, supervízia odbornej role a identity, rozvoj kompetencií), odbornú prácu a spoluprácu pracovného tímu pracovným tímom (supervízia kooperácie členov tímu, supervízia konfliktov v tíme) a poskytujeme aj supervíziu organizačných procesov a riadenia (koučovanie riadiacich pracovníkov, systémovo-psychodynamická konzultačná činnosť). Supervízia Coachingplus tak môže byť využívaná nielen ako reflexia práce s klientmi, ale aj pri zmenách, ktorými organizácia aktuálne prechádza. Supervíziu realizujú akreditovaní supervízori pre oblasť psychologického poradenstva, sociálnej práce a organizačného rozvoja.

Coachingplus
Cabanova 42
841 02 Bratislava

Vladimír Hambálek Mgr.
vladimir@coachingplus.org
Mobil: 0905 323 201

Ivan Valkovič PhDr.
valkovic@coachingplus.org
Mobil: 0903 722 874