



Pár slov na úvod

Tento mesiac je newsletter o deťoch, supervízii a tímoch. Aj Coachingplus žije aktuálne týmito témami. Otvárame ďalší beh našich akreditovaných dvojdňoviek - tentokrát na tému práca s deťmi a adolescentmi, práca s rodičmi a rodinou a skupinová dynamika. Po 12 rokoch otvárame výcvik v supervízii pre supervízorov s názvom, čo je super na supervízii☺, no a zo Škótska k nám opäť príde Sandra a ukáže nám svoj pohľad na to, čo je to tímové koučovanie, respektíve koučovanie tímu. Nezháľame, ponúkame vždy niečo nové, čerstvé, pretože vízia Coachingplus je prinášať na Slovensko to, čo tu chýba. Sme tu pre vás a vaše organizácie. Pod'te s nami. Kam? Na záver newslettera „Akcie a podujatia“ na rok 2019

Obsah

Rozhovor s Joyce Millsovou o StoryPlay® 2

Inšpirácia pre prax 6

Vnútorňý príbeh

Sociometria

Hry a aktivity 8

Reflektívne tímové aktivity

Akcie a podujatia 10



Rozhovor s Joyce Millsovou o StoryPlay®



Dr. Joyce Millsová, Ph.D. je známa svojím srdečným, hravým a dynamickým štýlom. Na celom svete ju poznajú ako rozprávačku príbehov, lektorku, facilitátorku, konzultantku, špecialistku na traumu a autorku výcvikových programov pre zdravotnícke, psychologické, pedagogické a komunitné organizácie. Založila The StoryPlay® Center a v roku 1997 dostala cenu Medzinárodnej terapie hrou za vynikajúci príspevok v oblasti terapie hrou a detskej psychológie. Dr. Millsová je licencovaná manželská a rodinná terapeutka, registrovaná supervízorka terapie hrou a autorkou siedmich kníh vrátane ocenených *Therapeutic Metaphors for Children and the Child Within*, *Reconnecting to the Magic of Life*, *Sammy the Elephant and Mr. Camel*, *Gentle Willow*, and *Little Tree*.

V posledných dvoch desaťročiach je Dr. Millsová členkou Rady riaditeľov Turtle Island Project, neziskovej organizácie vo Phoenixe, Arizona, USA. Prostredníctvom tohto projektu vedie spolu s domorodými americkými duchovnými vodcami sústredujúce pre ženy. Dr. Millsová v súčasnosti poskytuje workshopy a konzultácie na národnej i medzinárodnej úrovni, súkromnú prax má v Scottsdale, Arizona.

LAWRENCE RUBIN: Osobne som t'a zažil, Joyce, ako neuveriteľne energiečnú, hravú, kreatívnu a imaginačnú osobu, ktorá je náhodou aj terapeutka. Ty sa považuješ za klinickú pracovníčku, ktorá kombinuje metafory, rozprávanie príbehov a nepriamu hru s princípmi pôvodnej teórie, v ktorej si bola vyvíjaná. Tak som zvedavý, či môžeme začať tým, že nám predstavíš, ako osoba Joyce Millsová súvisí s klinickým svetom, ktorý t'a pozná ako dr. Millsovú.

JOYCE MILLSOVÁ: Som presne taká istá. Myslím, že to, čo vidíš, dostaneš a ja nemám rozličné osobnosti pri prednášaní alebo v osobnom živote. Život chápem ako metaforu. Všetko chápem ako metaforu a som veľmi duchovne založená. Tak sa snažím pochopiť, čo sa naučím z každého zážitku a nemusí to byť ani veľký zážitok. Môže to byť vtáčik sediaci za oknom alebo d'ateľ - niečo malé. Skutočne sa rada pozerám na všetko tým spôsobom. Pomáha mi to vidieť očami orla namiesto očami myši. Vieš, myš kriticky skúma, čo je pred ňou dôležité a správne, pretože niekedy sa musíš pozrieť na situáciu zblízka. Ale aby sme naozaj

našli riešenie, musíme mať oči orla, aby sme videli všetkými smermi. A ja skutočne žijem v tvorivom svete ako Macko Pu alebo Fred Rogers. Som veľmi šťastná, že som sa nenarodila teraz, lebo by ma pravdepodobne onálepkovali a dali na nejaké liečenie.

LR: Azda indigo dieťa.

JM: Určite. A ja rada robím veci z ničoho.

LR: Môžeš uviesť príklad?

JM: Vieš, je to Pu, čo vo filme hovorí: „Nerobím nič a niekedy sa to stane.“ To keď som pri práci s klientom niekde uviazla, obvyčajne preto, že som bola príliš kognitívna – keď som odišla preč od srdca a duše toho, čo som.

LR: Teda, keď vravíš napríklad, že vidíš vtáčika za oknom, v čom t'a môže inšpirovať a ako sa to môže stať súčasťou toho, čo robíš terapeuticky?

JM: No, vtáčikovi môžem povedať: „Som zvedavá, čo si mi dnes prišiel povedať.“ Pred niekoľkými rokmi som pracovala s adoptovaným chlapcom, mulatom, ktorý bol naozaj uzavretý. Na našom sedení začal byť veľmi nahnevaný, čo bolo fajn. Niežeby niečo hádzal alebo kričal, ale bolo pre neho ťažké hovoriť. A zrazu za oknom tu vo Phoenixe sedel na kriku škorec. Okamžite vzbudil moju pozornosť, lebo škorce rozprávajú a chlapec mal problém hovoriť, a tak som povedala: „Och, božemôj, pozri sa na to! Som zvedavá, čo prišiel povedať.“ Povedala som tomu chlapcovi, že som bývala trochu čudáčka, lebo som sa rozprávala s vecami, a tak som povedala: „Zdá sa mi, že by mohol mať pre nás nejakú správu, teraz práve pre teba.“ A vieš, trochu sa usmial, otočil sa a stále ho pozoroval. A potom sa obrátil späť ku mne a začal rozprávať. Dala som mu nepriamy návrh, pretože som veľmi ericksonovská. Slová majú ohromnú moc. Zasadila som semienko neustáleho učenia sa namiesto hľadania rýchleho riešenia. V tej chvíli s tým chlapcom a vtáčikom, si mohol počuť zámernú zmenu v mojom hlase. Podobne ako v ericksonovskej hypnóze je normálne posunúť hlas, pretože keď si vo vzťahu s človekom a jeho nevedomím na rozdiel od toho, že sa ho snažíš zmeniť, tá komunikácia a ten vzťah je omnoho hlbší než jednoducho vedomé slová.

LR: Všimol som si, že keď si začala rozprávať príbeh o tomto konkrétnom chlapcovi, tvoj hlas klesol, tón hlasu zmäkol takmer ako v tranze, a ja som cítil trochu také uvoľnenie a otvorenosť k tomu príbehu.

JM: No, to je ten zámer.

LR: Takže si sa rozprávala aj s mojím nevedomím?

JM: Roxanne Ericksonová, dcéra dr. Ericksona, to nazývala konverzačný tranz. Je to veľmi vzťahové, takže je to veľmi odlišné ako v modeli zameranom na dieťa, kde len reflektuješ klientove slová. A ja určite nezmenšujem význam reflektovania, ale toto ide



o krok ďalej, lebo nielen počúvaš, ale aj využívaš to, čo sa v tom momente deje.

LR: Je to skoro ako, keď z tvojich úst vychádzajú slová, čo je jedna úroveň komunikácie, ale význam za tými slovami sa dotýka hlbšej časti dieťaťa alebo mladého človeka, s ktorým pracuješ.

JM: Áno, absolútne.

LR: Prebiehajú tu dve úrovne komunikácie.

JM: Och, áno, dve úrovne a niekedy tri. Dr. Erickson bol tým známy – vedomá myseľ dokáže počúvať, ale nevedomá myseľ absorbuje a potom využije to, čo je dané.

LR: Niekoľko razy si spomenula a ja to viem aj z tvojich kníh, že máš ericksonovský výcvik. Môžeš povedať pár slov o vplyve Milтона Ericksona a jeho práce tak, že budeš hovoriť smerom k vedomej mysli našich čitateľov?

JM: Práca dr. Ericksona v našej oblasti je monumentálna, ale veľmi sa prehliada a používa sa len veľmi málo. Pred chvíľou sme spomenuli ohnisko zamerané na riešenie, kreativitu a vstup do sveta dieťaťa prístupom zameraným na dieťa. To všetko je Erickson! Vedel si, že bol po detskej obrne ochrnutý? Mal obrovské odhodlanie prekonať to, čo vyzeralo ako obmedzenie, hoci prežíval bolesť. A nielenže rozmýšľal pozitívne; bol veľmi činorodý a všetko pozoroval. A vedel spracovať pozorovanie a preniesť ho do svojho nevedomia, vypustiť ho potom tak, že to spôsobilo pozitívnu zmenu. A viem, že rozliční autori alebo ľudia, čo študovali s ním, sa uplatnili v rozličných oblastiach jeho práce – niektorí to volajú strategické alebo na riešenie zamerané intervencie, či NLP – neurolingvistické programovanie. Ale ak sa pozrieš na všetko, tak takmer všade je vplyv dr. Ericksona.

LR: Dokonca aj niečo také zdanlivo konkrétne a vedomé ako je kognitívno-behaviorálna terapia obsahuje ericksonovský vplyv alebo základ, Joyce?

JM: No, som presvedčená, že obsahuje, lebo on dával určité živé metafory alebo kognitívne úlohy. Ale vedel, že nevedomie to absorbuje veľmi odlišným spôsobom. Pracovala som na Havaji s nahnevanými dospievajúcimi, ktorých poslal súd, a ktorí museli prejsť kognitívne orientovaným tréningom na zvládanie hnevu. Kognitívne cvičenia fungovali len na povrchu. Napríklad, keď dáš človeku palicu a požičáš ho, aby ju obrúsil – čo je analogické kognitívnej domácej úlohe, budeš sa čudovať, ako bude to cvičenie využité. Je to veľmi odlišné od toho, keď povieš: „Chcem, aby si si vzal túto palicu a obrúsil ju, pretože tak to chodí v živote – je drsná napovrchu“. Potom ho požičáš, aby urobil päť rozhodnutí, ako ju zajtra využije v každodennom živote.

LR: OK. Povedzme, že som nahnevaný dospievajúci, ktorý hovorí, že ostatní chlapci ma nemajú radi. Myslím, že ma každý nenávidí.

JM: Počúvala by som a opýtala sa: „Ako by si chcel, aby to bolo?“

LR: (v role chlapca) Chcel by som, aby ma ľudia mali radi a neboli takí podlí, ale ja očakávam, že každý bude ku mne vždy podlý. Bol by som rád, keby boli ľudia ku mne milí.

JM: Tak by si bol rád, keby boli k tebe milí?

LR: Bol.

JM: Hej. A bola by som zvedavá, či si spomenieš na niekoho, kto ti niekedy dal zmrzlinu alebo bol k tebe milý alebo sa na teba usmial. Možno nie teraz, ale pred nejakým časom.

LR: Iste. Spomínam si, že som mal minulý rok kamaráta. Rozdelil sa so mnou o svoju desiatu.

JM: Aké to bolo pre teba, keď sa s tebou rozdelil o desiatu?

LR: Páčilo sa mi to, ale viete, potom mi prišla na um táto myšlienka. Čo ak ma naozaj nemá rád? Čo ak na mne vidí niečo zlé?

JM: Som zvedavá, kde si takú myšlienku už počul?

LR: Niekedy od brata. Niekedy od otca.

JM: Povedzme, že ťa budem volať Peter, dobre? Nevieš o tebe veľa, Peter, ale je to zaujímavé. Keď chcem ísť do reštaurácie, pozriem sa na jedálny lístok a snažím sa vybrať, čo chcem. A teraz, keď sa rozprávame, si spomínam, že som bola v zmrzlinárni a musela som ochutnať rôzne chute, lebo som vedela, že niektoré chute nechcem. Sú veci, ktoré fakt nemám rada. A potom sú iné veci, ktoré chutia dobre, a je zaujímavé, ako to viem, ako to všetci vieme, čo máme radi, ale niekedy nám prekážajú tie ostatné chute, lebo niekto povedal, že to pre nás nie je dobré. Ale v skutočnosti vieme, čo nám chutí a čo nie.

LR: Mne sa páči, keď sú ľudia ku mne milí.

JM: Áno, to znie, ako že to naozaj vieš, Peter, a aký je to dar vedieť, ako chceš, aby sa k tebe správali.

LR: (mimo roly) Je to veľmi potvrdzujúce, veľmi pozitívne. Nehovoríš alebo sa nazaoberaš alebo nemeníš iracionálnu myšlienku, ale namiesto toho ctiš myšlienku a potom hovoríš k mojej hlbšej časti.

JM: A je aj ďalšia časť, Larry, ktorá súvisí s poznaním sensorických systémov. Niektorí ľudia sú veľmi zrakoví, niektorí sluchoví a niektorí zase kinestetickí. Keď Peter povedal: „Počujem brata a otca, ako mi to hovorí“, to je ako negatívna hypnóza. Nespracováva to vedome – len si myslí, že sa to deje. Je to iracionálna myšlienka mimo jeho vedomia. Tak, keď spoznáme, že niekto má mimovedomý sluchový spracujúci systém, pomôžeme mu uvedomiť si to. Ak teda má v sebe takúto neustálu kritiku, je to, ako keby bol sekundárny fajčiar – nevidíš to, ale môže ťa to zabíť. Ak bolo dieťa svedkom domáceho násillia, tak si mohlo vypnúť zrakový kanál v sensorickom systéme, keď vedome vidí násillie, nespracuje tento zážitok, aby sa mohlo cítiť bezpečne.

LR: A to sa v tvojich knihách označuje ako senso-



rická synchronicita medzi terapeutom a klientom. Terapeut musí spracovať klientove zážitky všetkými zmyslami tak, že si všima spôsob, ktorým klient komunikuje – či už sluchový, zrakový alebo kinestetický, podľa toho prichádza do úvahy rozličný materiál na hru. Ak je dieťa kinestetické a rado sa pohybuje, potom možno využiješ telesnú alebo taktilnú aktivitu alebo príbeh. Pracuješ s ich silou.

JM: Vždy na to idem cez ich silu. Práve teraz je populárne byť terapeut trauma, pretože trauma predáva. No, ja nie som za to. Ja som za terapiu trauma prostredníctvom odolnosti. Sila lieči trauma, nie opätovné prežitie trauma. Všetky výskumy mozgu sú o traume aj tomu tleskam, je to úžasné. Ako by som aj mohla povedať niečo iné? Musí však byť aj rovnaký výskum sily mozgu, ktorá vytvára odolnosť, pretože z prípadu za prípadom vieme, že ľudia sa liečia nad naše očakávania. A prečo sa to deje? Zaujímam sa to, čo to je v nás, že rastieme nad to, čo je pred nami?

LR: **Odolnosť! O tom je tvoj model?**

JM: Myslím si to. StoryPlay® je nepriamo direktívny model terapie hrou zameraný na odolnosť, na rozdiel od direktívnych a nedirektívnych intervencií. StoryPlay® má šesť koreňov, hlavný koreň je učenie a princíp dr. Milтона Ericksona.

LR: **Hlavný koreň stromu.**

JM: Áno, to je hlavný koreň vďaka tomu, že tak rád a odhodlane vstupoval do sveta klienta. Vždy hovoril, že niet takej veci ako odpor. Odpor je na strane terapeuta, ktorý nie je ochotný dostať sa do sveta klienta. Nie je klientovou úlohou dostávať sa do sveta terapeuta. To bola veľká polemika v jeho časoch, pretože ľudia študovali odpor zo všetkých možných disciplín. Druhým koreňom StoryPlay® je transkulturná múdrosť a filozofia liečenia. Vo výcvikovom manuáli píšem o rituáloch a príbehoch domorodých Američanov a Havajčanov, lebo som sa niekoľko rokov učila priamo od týchto neuveriteľne múdrych ľudí. Ak si s nimi sadneš, pomyslíš si, že boli na výcviku. Ale nie. Je to všetko interakčné a zakorenené v rituálnych ceremóniách spolu s veľmi silnými princípmi liečenia a spirituality. Tretím koreňom StoryPlay® je reálny život, mýty a metafory. Toto je dôležité, pretože príbehy sú všade. Sú vo vetre, sú v slnku, sú v supermarkete. Ak poznáš príbehy, vidíš cez príbehy, musíš len byť otvorený. Nebrať nič, len sa otvoriť dostávaniu. Čo sa mám z tohto naučiť? A nemusí to byť nič príjemné, ale môže to byť veľké ponaučenie, ako napríklad z príbehov mytológie, fiktívnych príbehov a príbehov z kultúr, ktoré nás naozaj inšpirujú. Štvrtým koreňom StoryPlay® je terapia hrou. Teórie a princípy terapie hrou majú korene v túžbe pomáhať deťom a nemusíš mať herňu, ty si herňa. Tak napríklad v oblasti katastrofy sa dá všetko využiť na vytvorenie sveta hry.

LR: **Môžeš uviesť príklad?**

JM: Žila som na Havaji počas najhoršej prírodnej katastrofy, ktorá zasiahla ostrov v tomto storočí, bol to hurikán Iniki. Celý ostrov bol zničený – potravi-

ny, voda, elektrina. Začala som v obci program nazvaný „Prírodné liečenie“. Väčšina vecí bola zničená, tak sme zbierali kúsky dreva a predmety ako dvere od chladničky a kusy plechu zo striech, ktoré odfúkol vietor a tvorili sme umenie. Používali sme aj lepidlo a farby – čokoľvek sme mali. Vzali sme staré plechovky od džúsu a duše z kolies a vykrojili sme z nich kruh. Z toho sme urobili bubny. Kamienky predstavovali figúrky, všetko záležalo od predstavivosti detí. Táto neuveriteľná tvorivosť a využitie prírodného sveta boli piatym a šiestym koreňom (kreativita a prírodný svet) StoryPlay®.

LR: **Môj prvý rozhovor pre Psychotherapy.net bol s Elianou Gilovou, ktorá urobila veľké množstvo práce s traumatizovanými a zneužívanými deťmi a pritom využívala umenie a iné výrazové prostriedky. V čom sa podľa teba líši StoryPlay® od práce s traumatizovanými deťmi?**

JM: Nemôžem to porovnávať, pretože ona má veľa veľmi veľkých darov. Jedna z vecí, čo by urobil dr. Erickson, keď trénoval ľudí, bolo spýtať sa, či je v miestnosti behaviorista. Potom by predviedol demonštráciu a behaviorista by povedal: „Dr. Erickson, ja som videl toto.“ A opísal by to behaviorálnym spôsobom a on by povedal: „To je pravda.“ A potom by sa pripojil humanistický psychológ a povedal by: „Och, to ste robili? Ja si myslím, že to je humanistické.“ A dr. Erickson by povedal: „To je pravda.“ Teda dr. Ericksonovi bolo jedno, ako sa ľudia nazývajú a a čo robia. Záležalo na tom, čo povedal Fred Rogers, že je dôležité potvrdiť vnímanie človeka. Je to len iný spôsob, ako k tomu môžeme pristúpiť, to je všetko.

LR: **Keď sa rozprávame o rôznych modeloch a metódach, myslím na naratívnu terapiu. Praktici tohto modelu hovoria, že človek nie je problém, problém je problém. Ale to znie tak, že StoryPlay® vychádza z predstavy, že problém je neschopnosť klinického pracovníka vidieť za problém, vidieť riešenie, ktoré predstavuje.**

JM: Ja hovorievam, že strach je posol správ, ale viera je správa.

LR: **A čo je správa?**

JM: Strach priťahuje našu pozornosť, však? Chmatne si nás. Ale viera je správa, že nájdem cestu z toho von. Je to čin. Pri vyučovaní hovorím o motýľoch. Ten zázrak sa deje v kukle. Húsenica sa úplne rozpadne, stane sa mazľavá a kašovitá, ale len vtedy sa uvoľnia tie špeciálne bunky, ktoré katalyzujú metamorfózu z húsenice na mazľavú kašu a potom na krásneho motýľa. A ja si myslím, že všetci máme také obdobie, kedy sa cítime ako v štádiu kukly a nevieme, čo sa stane. A je to viera, že sa môže stať niečo dobré, čo povedie k našej metamorfóze.

LR: **Zaujímavé je, že hovoríš o rozdieloch medzi strachom a vierou, čo sa zdá paralelné vzťahu medzi traumou a odolnosťou. Trauma je konštantné prežívanie strachu – otvorená rana, kým viera je presvedčenie, že rana sa zahojí, strach sa zmenší**



a niečo zdravšie sa objaví. Je mi trochu ľúto tých terapeutov, čo nie sú v kontakte so svojou predstavivosťou, hravosťou a domorodými príbehmi a mýtmi. Celá generácia terapeutov sa stratila v technikách a snahách o prístup založený na dôkazoch.

JM: Hej. Chcé si zaplniť menu technikami.

LR: Zaplniť menu technikami?

JM: Technika nie je podstata, to nie je proces. Iste, StoryPlay® má techniky, ktoré volám príbehové zručnosti, lebo spájajú príbeh, ktorý nepriamo evokuje niečo v človeku. Ak otvoríme ten kanál u iných ľudí, nájdu si, čo potrebujú. Program, ktorý sme vytvorili na Havaji po hurikáne Iniki, bol veľmi úspešný. Hradil ho Úrad služieb prevencie pre dieťa a rodinu. Na základe toho programu ma pozvali do tímu, ktorý po 11. septembri pracoval s hasičmi, pracovníkmi prvého kontaktu a policajťmi na programe Rutgers a SAMHSA pre deti a rodiny, ktoré boli po 11. septembri najviac postihnuté. Využívala sa tam kreativita, komunitné vzťahy, akékoľvek materiály, ktoré sme našli a stavali sme príbehy o liečení a odolnosti a samozrejme o viere, že liečba nastane, ako motýľ.

LR: V StoryPlay® to nie je len o tom, že ty a dieťa v herni používate techniky, ide o to, hľadať odolnosť, kdekoľvek ju treba nájsť. Si skoro ako taký archeológ odolnosti, ktorý verí, že tam je poklad a potom podporuješ klienta, aby ťa vzal za ruku a prešiel bolestivými momentmi pri hľadaní sily a liečby. Ale ty hľadáš s ním.

JM: Môžem to citovať?

LR: Ty cituješ mňa, ja citujem teba.

JM: Ja to nerobím len ako prácu. Ja tým žijem a vzrušujúce na tom je, že StoryPlay® je ako ploskáč – hodíš ho do vody, skacká. Je to proces, ktorý pomáha ľuďom nájsť si to, čo potrebujú. Druhá vec je, že StoryPlay® je ako kruh so štyrmi kvadrantmi – mentálnym, emocionálnym, telesným a spirituálnym. A tieto kvadranty pripomínajú klinický obraz, pri ktorom sa pýtaš klienta, ako sa o seba stará v každej z týchto štyroch oblastí. Spiritualita je spleť časť programu. Neverím, že sa môže udiť nejaké liečenie bez toho, aby si človek aspoň trochu uvedomil svoju vlastnú spiritualitu.

LR: Spiritualita sa zdá byť poslednou hranicou na dôkazoch založených klinických pracovníkov. Môžeš uviesť príklad zo svojej klinickej praxe s traumatizovaným dieťaťom, v ktorom sa spiritualita stala súčasťou práce?

JM: Iste! Pracovala som s 13-ročným chlapcom, o ktorom si ostatní mysleli, že je čudák. Bol ostatným veľmi vzdialený, distancoval sa a bol veľmi utiahnutý. Spomenula som mu, že je zaujímavé, že ročné doby sa menia a že ľudia si to ani poriadne nevšímajú. Povedala som: „Je to výnimočné, byť v prírode, však? Môžeš toho toľko počuť. My si myslíme, och, to je stále zelené alebo stále je zima.“ Potom som sa ho spýtala: „Ktoré je tvoje obľúbené ročné obdobie?“

A on odrazu povedal: „Viete, nikto o tom nevie, ale ja hrám na gitare.“ Ja som povedala: „Áno? Ty hráš na gitare? Fiha. A vždy si vedel hrať na gitare?“ A on povedal: „No, nechodil som na hudobnú. Naučil som sa sám.“ Ja som povedala: „Och, vieš, niektorí ľudia veria, že keď sa dieťa narodí, príde na svet s takým talentom a niekedy sa to neukáže, kým dieťa nie je staršie. Tak možno toto je tvoj talent, s ktorým si prišiel na tento svet.“ A on povedal: „Mohol by som n budúce priniesť gitaru?“ Tak si priniesol gitaru a zahral „Imagine“ od Johna Lennona.

LR: Tvoje stretnutie s týmto chlapcom bolo hlboko spirituálne. Začala si jednoduchým pozorovaním ročných období, zmeny a toho, aké je dôležité byť otvorení vidieť krásu a možnosti a tento chlapec sa ti otvoril.

JM: Áno, to nemusí byť náboženské. To je niečo, s čím sme prišli.

LR: Joyce, potrebujem trochu pomôcť. Zápasím s mojimi študentmi, stále sa im snažím dodať kreativitu a predstavivosť do ich práce. Ako učíš študentov poradenstva, poradcov a terapeutov byť kreatívnymi, imaginatívnymi a hravými, keď prišli na prah dospelosti a toto si nikdy necenili alebo si mysleli, že to nepotrebujú, a teraz vstupujú do oblasti, ktorá sa o to otvorene nezaujíma?

JM: Moja vlastná práca je hravá, ale je hlboká. Povedzme, že si môj klient alebo povedzme, že som so študentmi a poviem: „Máme dnes dve hodiny a v čo dúfate, kým budeme spolu tie dve hodiny?“ A v tom je veľa rovín. Jedna z nich samozrejme je prebudiť odhodlanie. Prečo ste tu? A druhá je implicitná správa, v čo dúfajú. Ak ich povzbudzujem k tvorivosti, tak sa môžem spýtať: „Čo pre vás znamená kreativita?“ Môžem vytvoriť diskusný kruh alebo nechať kolovať paličku alebo stonku. Potom sa ich môžem spýtať: „Sedíme tu v kruhu a ja dúfam, že sa môžeme porozprávať o tom, v čo dúfate v tomto našom spoločnom čase.“ Som vzorom kreativity, učim ju nepriamo.

LR: V súčasnosti ničí východné pobrežie Spojených štátov hurikán Florence. Viem, že si zažila a prežila hurikán Iniki. Akú radu by si dala pomáhajúcim pracovníkom, ktorí pracujú s deťmi, dospelými, rodinami, dospelými a komunitami, keď zúri hurikán Florence?

JM: Po Iniki sme sa stretli v zničenom komunitnom centre s rozličnými materiálmi, ktoré sme mali alebo našli v troskách, ale nerozprávali sme sa! Nebol to priamy debriefing tím. Nežiadali sme od ľudí, aby nakreslili obrázok, kde boli počas najhoršej búrky. Vždy som začala rozhovorom o tom, čo im dodávalo útechu, obľúbený plyšový medvedík alebo deka alebo niečo, čo naozaj mali radi a čo im pomohlo cítiť sa dobre. V kruhu sme rozprávali o tom, čo obťažovalo naše srdcia. Naozaj sme ich chceli stabilizovať, aby boli posilnení a išli do búrky, pretože nechcete, aby boli ľudia zase doničení. Tak sa len vytvorí viac PTSD. Ohnisko bolo vždy na posttraumatickom liečení stresu. Na transformovni posttraumatickej poru-



chy na posttraumatickú liečbu stresu. Mali sme stravu a hrala nám hudba. Vytvorili sme komunitné programy so skúsenými ľuďmi z komunity a kňazmi. Pozvali sme ich, aby nám povedali, čo vedia a dokonca, ako varia. Bolo to práve pred Vianocami, tak sme zozbierali všetky úlomky, čo sme našli a umenie, ktoré tieto decká vytvorili z tých úlomkov, bolo neuveriteľné. Bolo o transformovaní a všetci o tom prirodzene rozprávali. Vytvorili sme prostredie, ktoré bolo ako svätyňa, miesto, kam sa dalo ísť, ale nie stále pracovať na traume. Miesto, kde bolo možné jednoducho byť a byť silnejší.

LR: Dosycovali ste ich na rôznych spôsoboch.

JM: Áno. Sýtli.

LR: Bez toho, aby si odpovedala na moju otázku o rade pre tých, čo budú pomáhať po hurikáne Florence, si, myslím, odpovedala na moju otázku – nepriamo! Aké vhodné. Joyce, tvoja licencia je v neaktívnom stave a keď už nerobíš terapiu, venuješ sa teraz výcviku. Si v stave úžasnej metamorfózy.

JM: Áno, výcviku a písaniu. Veľmi ma to baví.

Inšpirácia pre prax

„Vnútorň príbeh“

Autorka aktivity: Sigríð Melts

Teória

Ide o upravenú techniku Gestalt terapie s prázdnu stoličkou, ktorú vytvorili Fritz Perls, Dale Schwarz a Anne Davidsonová. D.Schwarz and A. Davidson, 'Facilitative Coaching. A Toolkit for Expanding Your Repertoire and Achieving Lasting Results.', 2009 Pfeiffer.

Cieľ

Vedomejšie prevzatie zodpovednosti za správanie, ktoré je jednostranne zamerané; pričom klient identifikuje a spoznáva, ako si ľudia vyrábajú problémy. Výsledkom metódy by mal byť nárast súcítania so sebou a s druhými ľuďmi; porozumenie toho, ako nás jednostranné myslenie ovláda a určuje podmienky, ako chápeme seba, druhých aj situáciu a ako sa snažíme následne na základe našich jednostranných predpokladov a porozumení ovládať druhých ľudí.

Potrebný materiál a čas

Dve stoličky, 45-60 minút

Inštrukcie a popis aktivity

Supervidovaný v tomto cvičení vedie imaginárny rozhovor s dvomi aspektmi svojej identity: jednostranne zameraním sa na niečo a následným ovládaním sa v súlade s jednou stranou (perspektívou). Druhým aspektom je otvorenosť a vzájomné spoznávanie seba.

Krok 1

Pomôžte supervidovanému, aby si spomenul alebo vybavil, či sa napojil na hlas jednej časti seba a to pomocou identifikácie situácie, kedy boli jeho myšlienky, názori a prežívanie situácie alebo problému jednostranné a úplne ho ovládli. 'Spomeňte si na situáciu, v ktorej ste sa správali k sebe tak, že ste konalí a veci videli, cítili a premýšľali jednostranne. Napríklad ste očakávali od seba iba exeletný výkon alebo ste sa v diskusii či kontakte s inými snažili neúžitocne rivalizovať.'

- Čo si uvedomujete, čo cítite?
- Všímajte si vnemy vo svojom tele.
- Všímajte si, kde vo vašom tele sídli alebo rezonuje táto vaša jednostranná časť.

je táto vaša jednostranná časť.

- Aké vnemy si uvedomujete?
- Ako tieto vnemy súvisia s emóciami?
- Keby ste dali hlas tejto jednostrannej časti seba, čo by povedala?
- Nechajte túto svoju časť povedať jednu, dve vety v prvej osobe. Napríklad: 'Som dominantná, ovládajúca časť Márie. Očakávam, že bude robiť viac bez ohľadu na všetky požiadavky, ktoré sa pred ňou nakopili.'

Krok 2

Pomôžte supervidovanému napojiť sa na hlas takej časti, ktorá je otvorená dialógu a vzájomnému spoznávaniu sa, a to pomocou identifikácie situácie, kedy konal na základe vzájomného alebo vnútorného dialógu, ktorý viedol k spoznaniu a porozumeniu. 'Spomeňte si na situáciu, kedy ste sa správali, alebo ste konalí na základe vnútorného dialógu, v ktorom ste spoznávali rôzne aspekty skúsenosti. Napríklad, keď ste súcítali so sebou kvôli chybe, ktorú ste spravili alebo keď ste sa povzbudzovali ku spolupráci. Opíšte tieto okolnosti:

- Čo si uvedomujete, čo cítite?
- Chvilku venujte pozornosť telesným vnemom v sebe.
- Všímajte si, kde vo vašom tele sídli alebo rezonuje táto otvorená časť vzájomného spoznávania rôznych, aj protichodných myšlienok.
- Aké vnemy si uvedomujete? Opíšte ich.
- Ako tieto vnemy súvisia s emóciami?
- Keby ste dali hlas tejto časti seba, čo by povedala? Nechajte túto svoju časť povedať jednu, dve vety v prvej osobe. Napríklad: 'Som časť Márie, ktorá je otvorená spoznávať a viesť dialóg s Máriou. Chceme sa s ňou dohodnúť a mám voči nej primerané očakávania. Neočakávam, že bude robiť viac, pretože si uvedomujem všetky požiadavky, ktoré sa pred ňou nakopili.'

Krok 3

Supervízor zabezpečí, aby si supervidovaný vytvoril vzťah s týmito časťami svojej identity a cítil sa s nimi spojený. Zistite, kedy bude pripravený začať dialóg s týmito dvomi časťami. Keď je pripravený, postúp-



te k 4. kroku. Ak nie je pripravený, zistíte, čo potrebuje, aby prehĺbil tento vzťah a vráťte sa k 1. a 2. kroku.

Krok 4

Požiadajte supervidovaného, aby zahral dialóg medzi jednostrannou časťou a vzájomným spoznávaním sa. Použite dve stoličky. Každá stolička je miestom jednej časti. Keď supervidovaný predvádza dialóg, vyzvite ho, aby si sadol vždy na tú stoličku, ktorá reprezentuje hlas tej časti, za ktorú hovorí. Počas rozhovoru bude striedať stoličky. Požiadajte supervidovaného, aby v oboch prípadoch hovoril v prvej osobe. Vaša rola je facilitovať dialóg tým, že budete supervidovanému pomáhať, aby mal prístup k čo najväčšiemu množstvu informácií o týchto častiach. Môžete mu klásť otázky alebo ho povzbudzovať, keď sa zasekne, aby porozmýšľal a potom pokračoval. Alternatívou tohto cvičenia je možnosť preskúmať polaritu „tvorivosť“ a „konformnosť“ snahy o prežitie.

Reflexia

- Čo ste si mysleli a ako ste sa cítili počas tohto cvičenia?

„Sociometria“

Teória

Jacob Levy Moreno používal termín sociometria. Sociometria má nástroje na meranie, skúmanie a rozvíjanie vzťahov. Členovia skupiny môžu rozvíjať svoje vzťahy za pomoci údajov z týchto nástrojov a to tak, že reflektujú a skúmajú svoje vlastné interpersonálne a skupinové správanie. Sociometrické prieskumy pomáhajú členom skupiny uvedomiť si faktory a sily, ktoré ovplyvňujú vzťahy medzi nimi. Za pomoci interaktívnych učebných metód členovia skupiny skúmajú, čo sa deje v konkrétnych vzťahoch, vnemoch a nedorozumeniach, uvedomujú si, že nie sú sami a že sú súčasťou spoločnej dynamiky. Následne, na základe takýchto skúseností majú členovia skupiny možnosť vytvárať nové vzorce správania a interakcie.

Cieľ

Vytvorit' atmosféru podporujúcu učenie sa v skupine; podporiť zmenu skupiny z izolovaných jedincov na spolupracujúcu skupinu; umožniť integráciu myslenia, cítenia a konania v procese učenia sa; skúmanie vzťahov vo vnútri skupiny, ktoré podporujú alebo brzdia výsledky študentov; riešenie skupinových konfliktov, dôvery a identity.

Potrebný materiál a čas

Dostatok miesta bez nábytku. Všetky aktivity / cvičenia sú pohybové. 90-120 minút, veľkosť skupiny: 6-12 ľudí

Inštrukcie a popis aktivít

- Stanovenie cieľa sociometrie. Napríklad cieľom sociometrie je vytvorit' atmosféru podporujúcu učenie sa v skupine.

- Čo ste robili podobne, ako to zvyknete obyčajne robiť?
- Čo ste robili inak, ako to zvyknete obyčajne robiť?
- V čom sa podobá tento vnútorný dialóg na rozhovory, ktoré ste mali s jednotlivcami alebo skupinami?
- V čom sa líši tento dialóg od rozhovorov, ktoré ste mali s jednotlivcami a skupinami?
- Opíšte niektoré hodnoty a presvedčenia, z ktorých vychádza vaše jednostranné ovládanie sa.
- Opíšte niektoré hodnoty a presvedčenia, z ktorých vychádza vaša časť vzájomného spoznávanie sa.
- Čo ste sa dozvedeli o svojom vzájomnom spoznávaní sa?
- Čo ste sa dozvedeli o svojom jednostrannom ovládaní sa?
- Ako prispieva vaše jednostranné ovládanie sa k problémom, ktoré máte so svojim nadriadeným, kolegami...?
- Ako sa posunulo vaše myslenie a cítenie?
- Čo by ste mohli robiť v budúcnosti inak?

- Stanovenie kritérií, ktoré sú pre skupinu dôležité. Kritériá závisia od použitia účelu použitia sociometrie. Kritériá možno zvoliť spolu so študentmi, ak už majú nejaké skúsenosti so sociometriou. Inštrukcia pre skupinu: Aké podmienky potrebujete, aby ste sa mohli efektívne učiť? Určte 3-4 kritériá (individuálne alebo v malých skupinách). Kritériá stanovené skupinou môžu napríklad byť: zvedavosť, skúsenosti, otvorenosť, pocity, spojenie, rozvoj, podpora, každý vyjadrí svoje pocity a myšlienky, zdieľanie, dávanie priestoru, otázky a záujem, nie veľmi dlhá pozornosť, angažovanosť, konštruktívnosť, nehodnotiaca komunikácia. Zvoľte si najdôležitejšie kritériá spolu so študentmi. Napríklad: otvorenosť, zdieľanie, dávanie priestoru, podpora, zvedavosť, otázky a záujem, angažovanosť, nehodnotiaca komunikácia.
- Využitie sociometrických nástrojov a techník
- Reflexia zážitku v skupine

Príklady aktivít a nástrojov Nástroj: stupnice (0 až 10)

Inštrukcia skupine: Predstavte si, že na zemi máme stupnicu od 0 do 10 (vyznačte na zemi číslce 0 a 10). Nájdite si miesto na stupnici.

- Do akej miery môžete v tejto skupine byť otvorení, čo sa týka vyšších pocitov a myšlienok?
- Do akej miery máte možnosť zdieľať?
- Do akej miery máte priestor v tejto skupine?
- Do akej miery máte podporu v tejto skupine?



- Do akej miery ste v tomto momente zapojení do skupiny?
- Do akej miery vnímate nehodnotiacu komunikáciu v tejto skupine?
- Do akej miery cítite podporu rastu ako supervízor?

Požiadajte študentov, aby vysvetlili svoju voľbu individuálne alebo v malých skupinách. Tento proces má veľa hodnôt, ako je súdržnosť skupiny, ľudia vidia, ako ostatní interpretujú otázku a interaktívne využívajú proces.

Nástroj: Výber

Inštrukcia skupine: Vyberte si jednu osobu, ktorej by ste sa chceli niečo spýtať a ktorá vás zaujíma. Prejdite k tejto osobe a položte jej otázku. Úloha sa vykonáva naraz. V tomto cvičení je dôležité venovať pozornosť ľuďom, ktorí neboli vybraní, napr. Keby ste mohli položiť Tine otázku, čo by ste sa jej spýtali? Tina,

chceš odpovedať?

Ďalšie nástroje na spoznávanie sa

- Vyberte si, prosím, niekoho, koho ste už predtým poznali. Kde sa po prvý krát stretli? Prosím, vyberte si niekoho, koho ste predtým nepoznali a porozprávajte sa o sebe.
- Vytvorte, prosím, mapu toho, kto prišiel odkiaľ. (Študenti si môžu zvoliť vhodné miesto v miestnosti.) Prosím, porozprávajte sa s niekým vedľa vás, odkiaľ ste prišli.
- Vytvorte, prosím, rad podľa dátumu narodenia. Tí, čo sú najmladší, choďte, prosím, na pravú stranu. Tí, čo sú najstarší, choďte, prosím, na ľavú stranu. (Študenti si vyberú primerané miesto v rade.)

Otázky na reflexiu vo veľkej skupine

- Čo ste zistili o sebe v tejto skupine?
- Čo ste zistili o našej skupine?

Hry a aktivity

„Reflektívne tímové aktivity“

Najinteraktívnejšie zážitkové aktivity používajú proces na skúmanie určitého obsahu. V reflektívnej tímovej aktivite (RTA) sa proces a obsah zlievajú. Účastníci napríklad diskutujú o rôznych štádiách rozvoja tímu a potom reflektujú, ako prechádzali týmito štádiami v procese svojej diskusie.

Príklad reflektívnej tímovej aktivity

Povedzme, že ste boli zaradení do novovytvoreného tímu zákaznických vzťahov a facilitátor Marek uvedie hru. Vyzve vás a ostatných účastníkov, aby ste napísali štyri charakteristiky efektívneho tímu, každú na inú kartičku. Marek pozbiera všetky kartičky, pridá nejaké kartičky s výroky, ktoré napísal už predtým, karty starostlivo zamieša a dá každému účastníkovi tri karty. V nasledujúcom kole vytvoríte tímy s tromi ďalšími účastníkmi. Všetci štyria členovia vyberú spomedzi všetkých svojich kariet tri karty s výroky, na ktorých sa dohodnú a s ktorými súhlasia. Spolu ako tím pripravia plagát len za pomoci obrázkov (bez textu), aby ilustrovali podstatu troch vybraných výrokov o efektívnom tíme. Keď je aktivita ukončená, Marek facilituje *reflektívny debriefing*: vyzve všetkých členov tímov, aby porovnali svoju tímovú prácu pri výbere troch kariet a tvorbe plagáta s charakteristikami efektívneho tímu znázornenými na plagáte. Následná diskusia vedie k zdieľaniu poznatkov súvisiacich so zabudovaním myšlienok do akcie.

Výhody a použitie

V reflektívnej tímovej aktivite pracujú účastníci ako tím na skutočnej úlohe, nehrajú roly a nepracujú na simulovanej úlohe. Len po dokončení úlohy členovia tímov reflektujú svoje správanie a skúmajú princípy

a postupy súvisiace s relevantnými aspektmi tímovej spolupráce. Reflektívne tímové aktivity sú obzvlášť užitočné v celých tímoch, ktorých členovia pracujú (alebo plánujú pracovať) spoločne na skutočnom projekte. V tomto kontexte RTA prináša členom tímu väčšiu súdržnosť a poskytuje im spoločný priestor na diskusiu o minulých skúsenostiach a budúcich plánoch.

Iné príklady

Aktivita „Maximálne zapojenie“

Táto reflektívna tímová aktivita sa zameriava na zvyšovanie a zlepšovanie účasti všetkých členov tímovej projektu. Účastníkov usporiadajte do tímov s rovnakým počtom členov. Spárujte tímy tak, aby sa mohli striedať pri pozorovaní. Predpokladajme, že jeden taký pár pozostáva z účastníkov z *Červeného tímu* a *Modrého tímu*. V prvom kole požiadajte členov červeného tímu, aby nakreslili na tabuľu farebný obrázok, ktorý zobrazuje víziu organizácie. Označte 5-minútový časový limit. Požiadajte členov modrého tímu, aby pozorovali výkon červeného tímu, poznamenali si správanie a interakcie, ktoré povzbudzujú alebo odrádzajú členov tímu na účasti. V druhom kole požiadajte členov modrého tímu, aby analyzovali svoje pozorovanie a pripravili zoznam *pre a proti*, čo povzbudzuje maximálnu účasť všetkých členov tímu. Kým sa to deje, požiadajte členov červeného tímu, aby pozorovali aktivitu modrého tímu, robili si poznámky o správaní, ktoré podporuje alebo utlmuje nadšenie pre účasť. V treťom kole spárujte členov červeného a modrého tímu. Vyzvite každý pár, aby prediskutoval svoje skúsenosti a pozorovanie oboch projektov (kreslenie obrázka a príprava zoznamu). In-



štrujte pár, aby zostavil tri odporúčania na zlepšenie frekvencie a kvality účasti členov tímu.

Aktivita „Výmena“:

Táto reflektívna tímová aktivita skúma výzvy spojené so stratou alebo získaním členov tímu prostred dlhodobého projektu. Za 30 až 60 minút môžete vykonať výmenu účastníkov, ktorí sú zoskupení do 4 až 7 člených tímov. Začnite tým že požiadate všetkých účastníkov o 10 minútový brainstorming. Polovici tímov pridajte tému „strácania“: Ako môžeme zvládnuť strácanie členov z nášho tímu uprostred dlhodobého projektu? Druhej polovici tímov pridajte tému „získavania“: Ako môžeme zvládnuť pribúdanie nových členov do nášho tímu uprostred dlhodobého projektu? Po približne 5 minútach brainstormingu náhodne vyberte jedného alebo dvoch ľudí z tímov pracujúcich na témy „strácania“ a pošlite ich, aby sa pripojili do tímov pracujúcich na téme „získavania“. Reorganizované tímy požiadajte, aby ešte 4 minúty pokračovali v brainstormingu. Na konci tohto času oznámte koniec aktivity. Urobte debriefing, to znamená pozvite účastníkov, aby reflektovali svoje zážitky. Tieto otázky použite na identifikáciu vhodných stratégií efektívnej práce, keď je tím vyrušený odchodom alebo príchodom členov:

- Aké problémy sa vyskytujú pri odchode členov z tímu? Aké problémy sa vyskytujú pri príchode nových členov do tímu?
- Aké stratégie by sme mohli použiť na redukciu vyrušenia, keď niektorí členovia odídu? Aké stratégie by sme mohli použiť na redukciu vyrušenia, keď niektorí členovia prídu?
- Čo sa vlastne stalo, keď váš tím stratil jedného alebo viacerých svojich členov uprostred brainstormingu? Čo sa vlastne stalo, keď do vášho tímu pribudol jeden alebo viacerí noví členovia uprostred brainstormingu?
- Ako ste sa cítili, keď ste odchádzali z vášho tímu uprostred brainstormingu? Ako ste sa cítili, keď ste prišli do iného tímu uprostred ich činnosti?

Aktivita „Oslava“

Táto RTA obsahuje tvorbu dvoch ceremónií na oslavu ukončenia tímového projektu - a jednu z nich využí-

va pri ukončení RTA. Môžete robiť oslavu 30-60 minút s akýmkoľvek počtom účastníkov, rozdelených do tímov o 4-7 členoch. Každý tím hrá túto hru samostatne. Na začiatok hry povedzte členom tímu, že vytvorí špeciálnu skupinu na splnenie úlohy: vymyslieť dve všeobecné ceremónie na oslavu ukončenia projektu. Prvá ceremónia má byť veľkolepá (pri dokončení hlavného projektu) a môže mať rozpočet 500 €, týždeň na prípravu a niekoľko hodín ana samotnú oslavu. Druhá ceremónia bude skromná (pri dokončení malej úlohy) bez zvláštneho rozpočtu a času na prípravu, bude trvať nie viac ako 10 minút. Oznámte 20-minútový časový limit na túto aktivitu. Navrhňte, aby sa všetci členovia tímu vystriedali pri opisovaní svojich nápadov a všetci členovia aby vybrali najlepšie nápady a skombinovali ich do dvoch ceremónií. Po 15 minútach oznámte čas a navrhňte, aby tím využil zvyšok času na uzavretie druhej ceremónie. Na konci určeného času pograttulujte tímu a požiadajte ho, aby uskutočnil plán krátkej ceremónie na oslavu dokončenia aktivity. Keď tím skončí s oslavou, urobte reflektívne sedenie debriefingu a prediskutujte, nakoľko praktické boli ich plány na krátku oslavu.

Aktivita „Tímový profil“

Táto RTA je špeciálny typ rozohrievacej aktivity, ktorá pomáha členom tímu zozbierať a porozprávať sa o dôležitých informáciách o sebe. Môžete urobiť *Tímový profil* za 30-60 minút s aspoň šiestimi účastníkmi. Aktivitu začnite rozdelením tímu na tri podtímy o dvoch alebo viacerých ľuďoch. Každému podtímu povedzte, že budú zbierať, analyzovať a hlásiť informácie o charakteristikách a prioritách členov tímu. Nasledujúce tri témy pridajte trom podtímom: skúsenosti členov, odbornosť a očakávania. Požiadajte tri podtímy, aby venovali 5 minút plánovaniu otázok a procedúr, ktoré použijú na zber informácií. Potom podtímy požiadajte, aby venovali ďalších 10 minút rozhovorom s členmi druhých podtímov, aby zozbierali vhodné údaje. Potom požiadajte podtímy, aby informácie analyzovali a usporiadali. Napokon požiadajte každý podtím, aby urobil 2-minútovú prezentáciu svojich hlavných náleзов. Nasleduje reflektívny debriefing, kde sa diskutuje, či bolo správanie členov tímu v súlade s ich očakávaniami a či tím úplne využil skúsenosti a odbornosť všetkých členov.



Akcie a podujatia

7. - 8. februára 2019

Zručnosti poradenskej práce s deťmi a adolescentmi

Agresívne, rebelujúce, depresívne, úzkostné, trucovité, odmietané, žialiace, ponižujúce, ubližujúce, bez vôle... bojujúce o moc, ale aj radostné, spokojné, šťastné, tvorivé, spontánne, schopné vnímať a poskytnúť pomoc. Na tomto našom workshope sa dozviete ako si všímať to, čo sa s deťmi a adolescentmi deje, ako s nimi komunikovať a ako byť v kontakte, ak ich chcete získať pre to, čo chcete vy, alebo im chcete poskytnúť priestor pre to, čo by chceli oni. Workshop je tradične akreditovaný ako pre školstvo, tak aj pre zdravotníctvo. Klasika s Ivanom a Vladom

14. - 15. februára Bratislava / 7. - 8. marca 2019 Žilina

Rodina a rozvod

- prvý modul

Coachingplus otvára v roku 2019 sériu workshopov, ktoré budú zamerané na rozvoj komunikačných a strategických zručností, ktoré je možno aplikovať pri práci s rodinným systémom v rozvode a po rozvode.

Obsah prvého modulu: Vytváranie kontaktu s klientmi, Tvorba kontraktu (formálny, obsahový, psychologický, percepčný, politický), Posúdenie a diagnostika systému v kontexte profesie a odbornej role, Tvorba intervenčného plánu za základe potrieb a možností členov rodiny aj širšieho systému. Kontrola a pomoc v rozvodovej a porozvodovej spolupráci

Workshopy sú vhodné pre všetky profesie, ktorých sa téma dotýka - pre psychológov, sociálnych pracovníkov, právnikov, mediátorov, alebo pedagógov. Súčasťou vzdelávania budú okrem materiálov, ktoré dostanú frekventanti k dispozícii aj dve špecializované príručky so štruktúrovanými programom a aktivitami do praxe - Rodičia a rozvod, Deti a rozvod.

Formy práce - video analýzy, kazuistiky, rodové aktivity, cvičenia, diskusie, práca s manuálmi, experienciálne aktivity. Lektori - Mgr. Vladimír Hambálek, Mgr. Zuzana Zimová, PhDr. Elena Ondrušková, PhD.. Workshopy sú akreditované Slovenskou komorou psychológov aj Ministerstvom školstva SR.

17. - 18. apríla 2019

Výcvik v tímovom koučovaní s Dr. Sandrou Wilson TSTA - O; MCC

V čase seizmickej transformačnej zmeny, zvýšených požiadaviek na efektívny výkon a ekonomickej krízy potrebujú organizácie tímy, ktoré budú fungovať naplno. Dozrel teda čas na to, aby sa tímové koučovanie stalo pre tímy tou najefektívnejšou intervenciou.

Tento rigorózný výcvikový program je pre skúsených koučov, ktorí chcú rozšíriť svoje kompetencie v tímovom koučovaní. Výcvik učí tímové koučovanie zo systémovo-psychodynamicko-perspektívy a ponúka bohatú zmes praktických zručností a robustnej teórie. Tento intenzívny výcvik umožní účastníkovi ísť ďalej ako je technika, pomôže im rozvinúť vlastný jedinečný pracovný rámec tímového kouča a profesionálne ho aplikovať pri podpore výkonných tímov.

Ďalšie dvojdné moduly výcviku: 21. - 22. máj, 18. - 19. jún, 21. - 22. august, 24. - 25. september, 20. - 21. november, 12. - 13. december 2019. Po ukončení vyučovacej časti výcvikového programu budú mať študenti obdobie 6 mesiacov na ukončenie tímovej koučovacej úlohy a prípravu na hodnotenie a produkciu učebného portfólia. Nasleduje hodnotenie a záverečné skúšky (2020).

28. - 29. marca 2019

Práca s párom, rodičmi a rodinou

Pokračujeme v cykle aktualizácie kontinuálneho vzdelávania, toto je jeho 2. modul, pre mnohých ľudí veľmi zaujímavý. Práca s dvomi alebo viacerými klientmi naraz kladie vyššie nároky na praktického pracovníka s rodinou, azda aj preto je rodinná terapia považovaná za takú dôležitú a pritom sa tak zriedkavo uskutočňuje.

4. - 5. apríla 2019

Rodina a rozvod

- druhý modul

Motivačné stratégie v rozličných štádiách konfliktu, Motivačné stratégie v rozličných štádiách rizika v rozvode, Špecifické motivačné stratégie u detí a adolescentov, Krízová intervencia a komunikácia pri stabilizácii klientov v deštruktívnych konfliktoch

2. - 3. mája 2019

Skupinová dynamika

Ukončenie trojdielneho cyklu, ktorý samozrejme možno absolvovať aj každý modul zvlášť, pretože je hodnotný sám o sebe a vhodným a je pre kolegyne zamestnané v iných rezortoch ako v rezorte školstva. Skupinová dynamika je dynamický workshop pracujúci aj so silami, ktoré sú prítomné priamo v skupine.



16. - 17. mája 2019

Rodina a rozvod
- tretí modul

Špecifické intervencie: Poradenstvo pre páry rozhodnuté udržať si vzťah, Rozvodová a porozvodová špecializované mediácia, Konzultácie zamerané na podporu kooperatívneho rodičovstva, Dyadické poradenstvo rodič - dieťa, Ko-rodičovské poradenstvo, Špecializované skupinové programy pre rodičov (preventívne aj intervenčné), Špecializované skupinové programy pre deti (preventívne aj intervenčné). Návštevy pod dohľadom a monitorovaná výmena

27. - 28. júna 2019

Rodina a rozvod
- štvrtý modul

Psychodynamika rozvodových procesov. Tímová spolupráca v rozvodoch: modely tímovej spolupráce, koordinačná rola, utváranie multilaterálnych kontraktov. Reportovanie a písanie záznamov, etika profesionálnej praxe, práca s kazuistikami a supervízia prípadov

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