



Pár slov na úvod

Cez sviatky som videl na youtube video s Lacom Timulákom na kanále rozhovorov s expertmi v psychoterapii. „Náš Laco je medzi terapeutickými celebritami?!“ zhíkol som. Vedel som, že je v Írsku, vedeli sme, že sa venuje terapii zameranej na emócie, napokon ju na Slovensko priniesol spolu s jej zakladateľom, ale že on sám je už tá terapeutická celebrita...?! Ale áno, okrem rozhovorov, napríklad vydal monografiu v najznámejšom svetovom psychoterapeutickom vydavateľstve Routledge☺. Keby ju chcel niekto vydať v češtine, alebo slovenčine privítal by to, aj my. Takže, tento mesiac objavíme Laca pre vás my, v našom newsletteri. Rozhovor s ním je stručný, keďže sa nemohol so zdravotných dôvodov rozpísať, ale dúfame, že výstižný. Okrem Laca Timuláka sme pre vás pripravili dve tradičné rubriky - inšpirácia pre prax a hry a aktivity. Dúfam, že si marcové číslo užijete.

Obsah

Rozhovor s Lacom Timulákom, PhD 2

Inšpirácia pre prax 3

Proces uzatvárania kontraktu

Otvorené a skryté kontrakty

Hry a aktivity 5

ODPAD: simulácia stanovovania cieľa

Akcie a podujatia 7



Rozhovor s Lacom Timulákom, PhD.



Laco Timulák

COACHINGPLUS: Ak by si sa mal zamyslieť, aké boli tvoje motívy a možno aj životné skúsenosti alebo zážitky, ktoré ťa viedli k rozhodnutiu stať sa psychológom?

LACO TIMULÁK: Myslím, že som nemal jasnú predstavu o tom, čo robí, alebo kto je psychológ. Vždy som rád čítal a pravdepodobne som chcel byť spisovateľom, alebo písať knihy. Z nejakého mne neznámeho dôvodu som si myslel, že to súvisí s psychológiou. Pokiaľ sa pamätám, vždycky som rozmýšľal len o dvoch vysokých školách: o žurnalistike alebo psychológii.

c: A čo z tvojej osobnosti, tak ako sa poznáš, predurčilo, že si sa ďalej zaoberal humanistickou psychológiou?

L: Myslím, že je to len náhoda. Z mojich učiteľov na VŠ ma najviac ovplyvnil Vlado Hlavenka. Zhodou okolností bol rogerián.

c: Tvoj prvý psychoterapeutický výcvik bol PCA. Čím ťa oslovuje táto filozofia? Zaujímajú nás aj ľudia, ktorí ti túto tradíciu priblížili takým spôsobom, že ťa pre ňu získali. Kto boli tí ľudia a čím ťa zaujali?

L: Ako som už spomenul, Vlado Hlavenka ma inšpiroval a pritiahol k PCA. Samotný výcvik bol pre mňa veľmi magický. Zažil som rôznych facilitátorov a spoluúčastníkov vo veľmi osobných stretnutiach. Mimochodom, jedným z facilitátorov si bol aj ty, Ivan. (Ivan Valkovič, pozn. Coachingplus)

c: Vždy si bol, už počas práce v poradni, akademicky činný. Napísal si niekoľko kníh, kde zhrňáš alebo odkazuješ na výskum v oblasti psychoterapie. Čím je to, že práve výskum a vzdelávanie v oblasti psychoterapie sa stalo súčasťou tvojho profesionálneho života?

L: Už pri práci na diplomovke, pri ktorej som začal čítať veľa kníh v angličtine, som objavil, že existuje niečo ako výskum psychoterapie. Odrazu sa pre mňa otvoril fascinujúci svet, ktorý mal veľa implikácií pre praktickú prácu terapeuta. U nás takáto tradícia neexistovala. Ale našťastie som bol Vladom Hlavenkom veľmi podporovaný. Osobne som potom v rámci doktorátu začal skúmať momenty, ktoré klienti považovali za osobitne nápomocné v práve skončenom stretnutí. Využíval som na to videonahrávky. Inšpiráciou mi boli aj empatické laboratóriá z rogeriánskeho výcviku. V nich som si všimol, že klienti často prežili niečo, čo ich posunulo. Odrazu som zistil, že v angličtine existuje

tuje pomerne bohatá literatúra, ktorá skúma takéto a podobné momenty. Jednoducho, výskum psychoterapie sa pre mňa stal fascinujúci a zostal až doteraz. Dokonca sa najviac identifikujem ako výskumník psychoterapie...viac ako učiteľ, tréner alebo praktik.

c: Opäť trochu osobnejšie: je to už pár rokov, čo si sa odsťahoval do Írska. Čo ťa viedlo k tomuto rozhodnutiu? A ak by si mal priblížiť iným ľuďom dôležité momenty tohto príbehu, dnes už je jasné, že úspešného, ktoré by to boli?

L: Myslím, že som mal viac motivácií, prečo ísť do zahraničia. Jednou z hlavných bola pre mňa robiť vedu na medzinárodnej úrovni. Potom k tomu prispelo trochu aj znechutenie z podmienok doma. Vtedy sa menila legislatíva ohľadne psychológie. A poradenská psychológia tým bola najprv dosť poznačená. Tým, že Slovensko už bolo v EU, bolo pre mňa jednoduché sa uchádzať o prácu v zahraničí. Pôvodne som chcel ísť do UK, ale napokon som skončil na Trinity College v Dubline. Pretože Trinity, podobne ako iné írské univerzity, inzeruje džobov na britských akademických stránkach. Pretože počas štúdia i v rámci postdoktorátu som mal možnosť dlhodobých pobytov v Belgicku (u profesora Lietaera), respektíve v USA (u profesora Elliotta), jednoducho som sa nadýchal atmosféry výskumného terapeutického pracoviska, ktoré vyvíja terapeutické postupy používané celosvetovo.

c: Aké boli začiatky? Čo ti pomáhalo na tejto ceste? Ako si sa stal vedúcim katedry? Možno by nás zaujímalo aj to, čím je osobný, ale aj profesionálny život v Írsku odlišný od toho nášho - tvoj konkrétne a možno aj všeobecne?

L: V prvom rade som vedúci doktorského kurzu, nie celej katedry. Systém tu v Írsku je iný, než na Slovensku. Na tú pozíciu som bol už rekrutovaný. Čo mi pomohlo s prechodom do Írska, boli moje predchádzajúce pobyty v zahraničí, a tiež fakt, že som prišiel s celou rodinou. Profesionálny život je tu dosť odlišný, pretože mám podporu pre profesionálny rozvoj na čo najlepšej svetovej úrovni (napríklad si môžem robiť rôzne tréningy, získať v nich supervidovanú kompetenciu atď.). Odlišné sú ale aj očakávania, pretože musím robiť aj výskum, aj vzdelávanie na svetovej úrovni. Čo sa týka, osobného života, určite je výzvou to, že tu ako rodina nemáme širšie zázemie.

c: Pred niekoľkými rokmi k nám na Slovensko na tvoje pozvanie prišla celebrita svetovej psychoterapie :-). Leslie Greenberg. Veľkú zásluhu na tom, že na Slovensko a do Čiech prišiel, máš práve ty. Čím ťa na emócie zameraná terapia oslovila? Ako si spoznal jej zakladateľa Leslieho Greenberga a akú históriu má vaše odborné a osobné partnerstvo?

L: Lesa som poznal v kontexte konferencií výskumu psychoterapie. Osobne som sa nadchol pre EFT potom, čo som Lesa hostil v Dubline a videl som ho experienčné pracovať. Jednoducho som mal veľmi emocio-



nálne a dojímavé zážitky a zároveň som mal pocit, že sa zase učím. Odtedy sme s Lesom spolupracovali na rôznych projektoch. V minulosti zvykol chodiť robiť tréningy do Dublinu tiež. Teraz už ich vediem sám. Niekedy sa stretne na tréningu aj v iných krajinách.

c: Napísal si niekoľko kníh, v poslednom období sa tvoja publikačná činnosť viaže najmä na EFT. Ak by si mal odlišiť EFT od iných humanistických prístupov, ako EFT chápe transformáciu a zmenu v psychoterapeutickom procese? Aké podmienky by mal spĺňať EFT terapeut v práci s klientom? A aké predpoklady stoja na strane klienta/pacienta? V tejto otázke sa vlastne pýtame na nutné a postačujúce podmienky zmeny v chápaní EFT?

L: EFT sa zameriava na kľúčovú emocionálnu vulnabilitu klienta. Najbolestivejšie emócie ako pocity osamelosti, hanby či strachu sú v terapii transformované generovaním zážitkov sebasúctiu a zdravého hnevu. Rozhodujúce sú pritom nenaplnené potreby klienta obsiahnuté v bolestivých emóciách. Napríklad cítiť sa milovaný, blízky s niekým, akceptovaný či ochránený. Terapia využíva imaginatívne dialógy, ktoré pomáhajú dostať sa k najbolestivejším pocitom a ktoré tiež pomáhajú pri generovaní zdravých, život potvrdzujúcich zážitkov. Terapeut, podobne ako v PCA, poskytuje starostlivý a vrelý vzťah a tiež hlboko validizuje klienta. Navyše sa ešte opiera o výskumom podloženú znalosť fungovania emócií.

c: Greenbergov smer je vo svetovej psychoterapeutickej komunite široko akceptovaný. Nielenže je vlajkovou loďou súčasného humanistického hnutia, ale je aj inšpiráciou pre prácu mnohých psychodynamických alebo KBT kolegov. Aké sú súčasné trendy v komunite EFT výskumníkov a praktikov? Čím žije EFT a čo teba v tejto teórii a praxi psychoterapie aktuálne najviac zaujíma, vzrušuje, fascinuje?

L: Najnovšie chápania a vymedzenie EFT možno nájsť v nedávnej editovanej knihe Lesa Greenberga a Rhondy Goldman (Clinical handbook of Emotion-Focused Therapy, APA, 2018). Osobne som prispel do dvoch kapitol v tejto editovanej knihe. Čo sa týka mojich záujmov: do nedávna sme vyvíjali adaptáciu EFT pre generalizovanú úzkostnú poruchu. Ešte stále dobiehame znáhodňovanú skúšku (randomised controlled trial) porovnávajúcu EFT a KBT pre generalizovanú úzkostnú poruchu. Môj najnovší výskumný zámer je adaptácia EFT ako transdiagnostického liečby psychologických problémov. Práve začíname nový projekt, ktorý bude mapovať EFT pre rôzne diagnózy, kde sa používa transdiagnostický prístup.

c: Záverečný blok otázok sa týka tvojich prianí. Ak by si sa zamyslel, chceli by sme vedieť, aké osobné a profesionálne túžby a priania máš smerom do budúcnosti? A prípadne čo by si chcel dodať k tomu, o čom sme sa doteraz nerozprávali alebo odkázať čitateľom Coachingplus newslettera?

L: Moje najnovšie prianie je, aby som rehabilitoval, lebo som si práve zlomil rameno. To mi len pripomenulo, že nič z plánov sa nerealizuje, ak nebudem zdravý. Napríklad ani teraz nemôžem písať, tak mi s týmto rozhovorom pomáha Petr Mikoška, hosťujúci postdoc z Česka. Inak je pre mňa dôležité, aby sa nám darilo ako celej rodine. Môj syn bude maturovať a dcéry dvojčičky majú práve šestnásť. Manželka Katka, ktorá tu pracuje ako klinická psychologička v psychiatickej nemocnici, je zaneprázdnená. Pozdravujem vás oboch a aj vašich čitateľov.

c: Za odpovede na otázky ti ďakujeme a prajeme ti skoré uzdravenie

Vlado a Ivan

Inšpirácia pre prax

Proces uzatvárania kontraktu

Inese Stankus-Visa

Zámery a ciele aktivity

- Rozvoj zručností pri uzatváraní kontraktu so skupinou;
- Rozvoj poznania svojich zručností pri riadení skupiny;
- Poskytnutie zážitku uzatvárania kontraktu so skupinou.

Rozvíjané kompetencie: Komunikácia: počúvanie a efektívne opytovanie, Proces: riadenie procesu skupinovej supervízie; vytvorenie základov; uzatváranie kontraktu; stanovenie cieľa

Potrebný materiál a čas

Flip chart, fixky, farebný papier, 90 min: 15 min individuálna práca na cieľoch, 45 min v 5-členných skupinách rozhovor a uzavretie kontraktu

Inštrukcie

Úloha pozostáva zo štyroch častí: inštrukcie, individuálnej práce a práce v skupinách, kde je rola supervízora, členov skupiny a pozorovateľa. Na záver nasledujú reflexie.

Opis aktivít a krokov

1. Tréner vysvetlí kontext a význam uzatvárania kontraktov.
2. Účastníci si napíšu pracovné problémy/výzvy na jednu stranu farebného papiera ako odpovede na otázku: 'Akým výzvam teraz v práci čelíte?'
3. Účastníci vytvoria skupiny o piatich členoch (alebo v inom počte podľa toho, aká veľká je skupina).
4. Účastníci sa dohodnú, kto bude supervízor a kto pozorovateľ.
5. Tréner dá inštrukcie supervízorom a pozorovateľom.
6. Nasleduje skupinový proces uzatvárania kontraktu v malých skupinách. Skupina diskutuje, rozpráva sa a uzatvorí sa kontrakt.



6. Reflexia procesu v menších skupinách.
7. Spoločná reflexia vo veľkej skupine.

Inštrukcie pre supervízora

- Nech každý povie, akým výzvam v práci čelí.
- Opýtajte sa, ako by im mohol pomôcť supervízny proces pri riešení ich výziev v práci.
- Zapište si všetky uvedené problémy na flip chart. Napríklad: Rovnováha medzi prácou a súkromím - kroky, ako to zvládnuť.
- Overte si, či nič nechýba, aj keby to nebolo na papieri.
- Dohodnite sa ako skupina na obsahu šiestich supervíznych sedení.

Inštrukcie pre pozorovateľa

- Aké zručnosti využíva supervízor v procese uzatvárania kontraktu;
- Ktoré supervízorove kroky pomáhajú supervidovaným uzatvoriť kontrakt;
- Ktoré supervízorove kroky nepomáhajú supervidovaným uzatvoriť kontrakt.

Reflexia úlohy

Pre rolu supervízora:

- Čo bolo ťažké urobiť?
- Čo bolo ľahké urobiť?
- Aké zručnosti skupinového procesu môžete použiť v procese uzatvárania kontraktu?
- Aké zručnosti skupinového procesu potrebujete viac rozvinúť, aby ste dokázali lepšie uzatvárať kontrakt?

Pre rolu supervidovaného a pozorovateľa:

- Ktoré supervízorove kroky vám pomohli uzatvoriť kontrakt?
- Ktoré supervízorove kroky vám nepomohli uzatvoriť kontrakt?

Pre rolu pozorovateľa:

- Aké zručnosti skupinového procesu ste si všimli, že použil supervízor pri uzatváraní kontraktu?
- Ktoré supervízorove kroky pomohli supervidovaným uzatvoriť kontrakt?
- Ktoré supervízorove kroky nepomohli supervidovaným uzatvoriť kontrakt?

Pre každého:

Aké sú silné a slabé stránky úlohy. Pozvite všetkých (vrátane tých, čo prevzali rolu supervízora a pozorovateľa), aby porozprávali o svojich výzvach v práci. Uzavreté kontrakty možno využiť aj na tréningové sedenia.

Otvorené a skryté kontrakty

Piret Bristol

Teória aktivity sa opiera o transakčnú analýzu a text Julie Hewson: 'Training Supervisors to Contract in Supervision' Kontrakt je dohoda medzi dvomi stranami o predmete spolupráce, postupe, o vzájomnom prospechu zo spolupráce, ktorý sa vykonáva s plným sú-

hlasom oboch strán. Tvorba kontraktu aj následné intervencie sú otvorený proces. Popritom existujú všetky možné skryté, „nevypovedané“ dohody/kontrakty a tie, ak sa niekedy neprenesú do vedomia, vážne ovplyvňujú proces psychoterapie, poradenstva, manažmentu a supervízie.

Zámery a ciele aktivity

Účelom tohto cvičenia je ukázať, že uzatváranie kontraktu nemusí byť mechanický a umelý proces, ale neustály, konštantný dialóg. Je to séria transakcií, ktoré vedú k nejakej dohode medzi dvomi stranami o tom, na čo sa zamerajú.

Rozvíjané kompetencie: uzatváranie kontraktu, etické kompetencie: etický rámec, hodnoty, integrita atď., všímavosť: prítomnosť, komunikácia: počúvanie a efektívne kladenie otázok

Potrebný materiál, príprava a čas:

Papier a ceruzky na poznámky, tabuľa, 60-90 minút, 5-20 ľudí, Nakreslite vopred schému na tabuľu alebo ju vytlačte pre každého.

Inštrukcie a popis krokov

1. Rozdelte skupinu na menšie skupinky o 4-5 ľudí.
2. Nechajte každú skupinku diskutovať, na akých prípadoch by členovia chceli pracovať.
3. Každá skupinka si vyberie jeden prípad.
4. Jeden človek prevezme rolu supervízora, ostatní budú reflexná skupina.
5. Supervízor sa rozpráva s človekom, na ktorého prípade sa pracuje asi 15 minút.
6. Reflexná skupina počíta, koľko razy supervízor uzavrel kontrakt so supervidovaným a zameriava sa na všetky momenty uzatvárania kontraktu.
7. Vstúpte do rozhovoru. Reflexná skupina diskutuje o tom, čo si všimli a čo si myslia, že je skutočný problém. Supervízor a supervidovaný počúvajú mimo skupiny.
8. Supervízor pokračuje v práci s o supervidovaným asi 15 minút.
9. Malá skupina reflektuje uzatváranie kontraktov.

Otázky do reflexie

- Čo sa urobilo pre otvorený kontrakt?
- Čo ste si všimli o skrytom kontrakte?

Možné ďalšie podnety pre reflexiu

- Čo pomáha k uvedomeniu si či má supervidovaný/učiaci sa skrytý úmysel? O aké skryté úmysly môže ísť a ako sa dajú identifikovať?
- Aké témy si ako supervidovaný vyberáte? Aké témy ostávajú skryté?
- Aké témy supervidovaných sú vám zreteľné? Na čo si musíte dať pozor, lebo to nie je pre vás ľahké zachytiť?
- Akým spôsobom sa venujete a dávate pozor na vplyv sociálneho, politického, organizačného a profesionálneho kontextu, v ktorom pracuje supervidovaný študent ako aj vy sám (a na kontexty, odkiaľ prichádzajú klienti)?
- Ako upozorňujete na jemné posuny v očakávaníach, ktoré neboli obsahom kontraktu?
- Čo vám pomáha sledovať vzťah tak, aby nekolidoval so „žiadnymi“ nenakontaktovanými prenosovými potrebami?



- Ako dokážete vnímať a uvedomovať si svoju filozofiu, hodnoty a presvedčenia a ako si overujete, či je/sú v zhode s požiadavkami supervidovaných (uzatváranie kontraktu je dvojsmerný proces a aj supervízor sa môže rozhodovať).
- Aký je vzťah supervízora k agentúre/zamestnávateľovi a aký dopad to má na kontrakt?
- Ako sa hodí supervidovaný do práci, ktorú robí pre zamestnávateľa? Je medzi nim vzájomne ú-

tivý vzťah alebo je to inak? Vedie to k otvoreniu skrytého kontraktu medzi supervidovaným a supervízorom, že agentúra je zlá organizácia?

- Aký je vzťah medzi supervízorom a supervidovaným? Aký je supervízorov kontrakt? Na akej úrovni rozvoja je supervidovaný? Čo potrebuje? Ako môžeme zistiť jeho potreby v kontexte a efektívne ich naplniť?

Hry a aktivity

ODPAD: simulácia stanovovania cieľa

Stanovovanie cieľov výkonu je podstatný prvok efektívneho manažmentu. Napríklad úspech ročného hodnotenia výkonu závisí od stanovenia cieľov pre zamestnanca. Aktivity simulácie stanovovania cieľa sú obsahom viacerých prepracovaných a časovo náročných hier. Táto ľahká verzia naproti tomu využíva každodenné materiály a zameriava sa na dôležité aspekty špecifikovania cieľov výkonu. Simulačná hra pozostáva zo šiestich kôl, pričom v každom je iný účastník. Krátka diskusia sa koná po každom kole, aby sa ukázal emocionálny dopad spôsobu, akým bol stanovený cieľ, ktorý bol použitý v danom kole a zistila sa súvislosť so životom na pracovisku.

Účel

Stanoviť pracovné výkonové ciele na správnej úrovni obtiažnosti.

Účastníci, čas

Akýkoľvek počet vyšší ako 3, 30 - 40 minút (vrátane diskusie)

Pomôcky

Kôš na odpadky alebo iná vhodná nádoba, hárkypapiera, stopky

Priebeh

1. kolo: žiadny cieľ

Pred začiatkom tohto kola sa presvedčte, že v blízkosti je kôš na odpadky. Neupozorňujte na to. Pokrčte hárok papiera. Dajte ho jednému z účastníkov. (Nazvime ho 1. pomocník.) Pozrite sa na hodinky. Vyhnite sa očnému kontaktu s 1. pomocníkom. Rozprávajte sa so skupinou o aktivite, ktorú idete robiť. Vysvetlite, že sa volá ODPAD a že tento akronym znamená „Odhad oDpovede Pomocníka“. Aktivita sa v zásade zaoberá stanovovaním cieľov pre ľudí, ktorí pracujú s vami alebo pre vás. Stručne vysvetlite význam stanovovania vzájomných cieľov v každom podnikaní, kde sa podáva nejaký výkon. Zastavte sa uprostred vysvetľovania (najradšej uprostred vety) a pozrite sa na hodinky. Obráťte sa k 1. pomocníkovi a vlastnými slovami mu odovzdajte nasledujúcu správu:

Váš čas uplynul. Mali ste hodiť ten papier do koša a nespravili ste to. Malo vám to byť zrejme. Musím vám stále hovoriť, čo máte robiť? Nedokážete na to prísť sám? Musím vám vysvetľovať samozrejme veci? Opýtajte sa 1. pomocníka, ako sa cíti. Opýtajte sa

ostatných účastníkov, ako by sa cítili v podobnej situácii. Nechajte zaznieť pocity podráždenia, obrany a napadnutia. Vysvetlite, že ste demonštrovali situáciu bez cieľa. Požiadajte účastníkov, aby uviedli príklady takejto situácie a jej dopad na produktivitu.

2. kolo: triviálny cieľ

Získajte späť pokrčený papier a vyberte ďalšieho účastníka (2. pomocník). Dajte kôš na odpadky blízko k nemu a vlastnými slovami mu odovzdajte nasledovnú správu:

Tu je pokrčený papier. Tam je kôš. Zahodte odpad do koša. Dostanete viac papierového odpadu aj od ostatných. Hádzte ho všetok do koša na odpadky. Váš výkon sa bude posudzovať z hľadiska počtu odpadov hodných do koša.

Požiadajte ostatných účastníkov, aby pokrčili viac papierov. Dajte prvý pokrčený papier 2. pomocníkovi a pozorujte jeho činnosť. Po 30 sekundách oznámte, že čas uplynul, spočítajte počet papierov v koši a zagratulujte pomocníkovi č. 2. Podobne ako predtým sa pomocníka opýtajte, ako sa cíti. Opýtajte sa ostatných účastníkov, ako by sa cítili v podobnej situácii. Nechajte zaznieť pocity nudy, podhodnotenia talentu a nadmernej ochrany. Vysvetlite, že ste demonštrovali situáciu s triviálnym cieľom. Požiadajte účastníkov, aby uviedli príklady takejto situácie a jej dopad na produktivitu.

3. kolo: nereálny cieľ

Vyprázdnite kôš na odpadky, vyberte jeden pokrčený papier a vyberte ďalšieho účastníka do roly 3. pomocníka. Vlastnými slovami mu povedzte nasledovnú správu:

Postavte sa 2 metre od koša na odpadky. Použite ľavú ruku (alebo pravú, ak ste ľavák) a hodte papier do koša. Zavrite pritom oči. Budeme vám dávať ďalšie papiere. Stále ich hádzte so zavretými očami. Vedzte, že ja budem kôš premiestňovať. Neotvárajte oči a nepozerajte sa, kde je umiestnený. Váš výkon sa bude hodnotiť z hľadiska počtu papierov správne umiestnených v koši za nasledujúcich 30 sekúnd.

Vykonajte činnosť, ako ste ju opísali. Po 30 sekundách oznámte koniec a požiadajte pomocníka, aby otvoril oči. Nechajte zaznieť reakcie pomocníka a ostatných účastníkov. Budete pravdepodobne počúvať o frustrácii, neschopnosti, nedostatku spätnej väzby a nastavení na neúspech. Vysvetlite, že ste demonštrovali situáciu s nereálnym cieľom. Požiadajte



účastníkov, aby uviedli príklady tohto typu situácie (obvykle maskovaných ako napnutých cieľov) a jej dopad na produktivitu.

4. kolo: nezrozumiteľný cieľ

Prázdny kôš. Dajte pokrčený papier novému účastníkovi, 4. pomocníkovi. Odovzdajte mu vlastnými slovami túto správu (ale zachovajte technický žargón).

Požiadavka na váš výkon predstavuje umiestnenie týchto recyklovateľných celulózových sféroidov deformovaných fraktálnych rovin do dutého valcovitého kontajnera. Sféroïdny projektil vypustíte na parabolickú oblúkovú dráhu, ktorej ohnisko sa nachádza presne 125 centimetrov nad vrcholom vašej lebky. Berte do úvahy rýchlosť vetra, inertnú masu projektilu a zrýchlenie vďaka príťažlivosti na 981 centimetrov za sekundu na druhú. Hodnotenie vášho výkonu na štvrtej úrovni bude obsahovať počet projektilov, ktoré dosiahli nulovú rýchlosť vo vnútri valcovitého kontajnera.

Ešte predtým, ako začne 4. pomocník úlohu, spýtajte sa ho, ako sa cíti. Vyžiadať si aj komentáre ostatných účastníkov. Nechajte zaznieť pocity zmätku a prevalcovania technokraticko-byrokratickým žargónom. Vysvetlite, že ste demonštrovali situáciu s nezrozumiteľným cieľom. Požiadať účastníkov, aby uviedli príklady takejto situácie a jej dopad na produktivitu.

5. kolo: bláznivý cieľ

Vyberte 5. pomocníka a vlastnými slovami mu odovzdajte nasledujúcu správu, pričom zachovajte nehybnú tvár (tzv. poker face).

Zhlboka sa nadýchnite a predstavte si, že prežívate vrcholový okamžik sebarealizácie. Vycentrujte sa a zjednotte sa s týmto nádherným kozmickým zdrojom. Dôverujte svojej intuícii, ktorá vás spojí so zdrojom a s kontajnerom. Vizualizujte dokonalú karmickú jednotu papiera s jeho konečným osudom.

Prv než začne 5. pomocník úlohu, spýtajte sa ho, ako sa cíti. Opýtajte sa ostatných účastníkov, ako by sa cítili v podobnej situácii, najmä ak predtým nevedeli, čo treba urobiť. Nechajte zaznieť pocity zmätku a rozpakov. Vysvetlite, že ste demonštrovali situáciu s bláznivým cieľom, ktorá má podobný dopad ako predošlá situácia s nezrozumiteľným cieľom. Požiadať účastníkov, aby uviedli príklady tohto typu situácie (obvykle maskovaných ako splnomocňovanie zamestnancov) a jej dopad na produktivitu.

6. kolo: rozvláchny cieľ

Vyberte 6. pomocníka a vlastnými slovami mu odovzdajte nasledujúcu správu, pričom budete dôkladne artikulovať a hovoriť monotónnym hlasom.

Dostanete rôznyi kancelársky odpad, vrátane ale nielen pokrčených hárkov papiera rozličnej farby a váhy. Budete mať aj prístup k jednému zo siedmich rozlične normovaných košov na odpady, obvykle umiestnených na podlahe. Prostredníctvom zdvíha-

cích procedúr schválených BOZP a alternovaním preferovanej ruky a druhej ruky, aby ste predišli stresu z opakovaných pohybov, by ste mali umiestniť odpad do koša v miere, ktorá presahuje päť kusov za každých 30 sekúnd. Počas výkonu nemáte povolené robiť si písomné, ani iné poznámky, ani používať pracovné pomôcky či konzultatívnu pomoc od spolupracovníkov alebo nadriadených.

Skôr než 6. pomocník začne, oznámte mu, že čas vypršal. Požiadať pomocníka a ostatných o reakcie. Nechajte zaznieť pocity nudy, zmätku a paranoje. Vysvetlite, že ste demonštrovali situáciu s rozvláchnym cieľom. Požiadať účastníkov, aby uviedli príklady tohto typu situácie (obvykle maskovaných ako preciznosť) a jej dopad na produktivitu.

Pozitívne aplikácie

Poukážte na to, že príklady dysfunkčných cieľov v predošlých situáciách boli zhustené a skrátané. Obsahujú však určité kľúčové princípy. Navrhnite, aby účastníci urobili opak toho, čo ste demonštrovali a stanovili špecifické, netriviálne, nefrustrujúce, stručné ciele vyjadrené jednoduchým jazykom. Požiadať účastníkov, aby vytvorili dvojice a napísali výroky stanovujúce cieľ pre aktivitu s papierovým odpadom. Dajte im na to 3-minútový časový limit. Prečítajte niekoľko vybraných výrokov stanovujúcich cieľ a požiadať účastníkov o komentár, či sú triviálne, nereálne, nezrozumiteľné, bláznivé alebo rozvláčne. Teraz požiadať každého účastníka, aby pracoval individuálne a stanovil cieľ pracovného výkonu. Dajte im na to 5-minútový časový limit. Po 5 minútach požiadať dobrovoľníkov, aby prečítali svoje cieľové výroky. Ostatných požiadať, aby komentovali každý výrok podobne ako predtým.

Úpravy

Ideálna veľkosť skupiny je šesť, jeden účastník na primárnu rolu v každom kole. Toto simulačné cvičenie je však možné robiť aj v malých a veľkých skupinách. Ti je niekoľko návrhov, ako upraviť aktivitu podľa veľkosti skupiny:

- Ak je počet účastníkov menší ako šesť, jednoduchou rotujúcou rolu pomocníka, takže niektorí účastníci si ju zahrajú viackrát.
- 10 až 20 účastníkov: položte kôš na začiatok miestnosti. Náhodne vyberajte pomocníkov z rôznych častí miestnosti a požiadať ich, aby prišli na začiatok miestnosti. Uistite sa, či ostatní účastníci vidia činy pomocníka.
- Ak sú účastníkov desiatky/stovky, posadte skupiny 7-10 okolo okrúhlych stolov a položte koše na odpady neďaleko nich. Inštrukcie pre každé kolo dávajte zo začiatku miestnosti. Počas krátkych diskusií požiadať účastníkov pri každom stole, aby sa rozprávali medzi sebou. Pohybujte sa medzi stolmi, aby ste mohli vybrať niekoľko zaujímavých výňatkov z rozhovorov.



Akcie a podujatia

20. - 21. marca 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-psychodynamického perspektívy a ponúka bohatú zmes praktických zručností a robustnej teórie. Tento intenzívny výcvik umožní účastníkom 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: 17. - 18. apríl, 21. - 22. máj, 18. - 19. jún, 21. - 22. august, 24. - 25. september, 20. - 21. november 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 rozvoje, 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, koordináčna 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 PhD.
valkovic@coachingplus.org
Mobil: 0903 722 874