



Pár slov na úvod

Už niekoľko rokov sa zaoberáme tým, ako podporiť ľudí a organizácie v tom, aby sa efektívnejšie a systematickejšie učili a rozvíjali. Krok za krokom. Ľudia si často myslia, že vedia, ako sa učiť. Organizácie implicitne predpokladajú, že vedia, čo potrebujú. Ja som trochu skeptický. Myslím si, že organizácie, s ktorými sa stretávame, nekladú dôraz na kvalitnú identifikáciu a analýzu rozvojových a vzdelávacích potrieb. Myslím si, že organizácie (a nielen v štátnom, verejnom, ale aj v komerčnom sektore) nie celkom zvládajú dobre dizajnovat' a evaluovať vzdelávacie a rozvojové aktivity, ktoré pre svojich zamestnancov realizujú. Mnohé z nich to dokonca nepovažujú za relevantné, alebo natoľko relevantné, aby sa tomu detailne venovali a investovali do týchto procesov čas a finančné, či ľudské zdroje. Myslíme si aj to, že mnohé organizácie zaspali dobu a ich systém rozvoja a vzdelávania zastal kdesi v dvadsiatom storočí. Doba sa mení, a tomu by mal byť prispôsobený aj obsah a formy rozvoja ľudí v organizáciách. Naše news vám tento mesiac ponúkajú (okrem dvoch interaktívnych aktivít) rozhovor s Joshom Bersinom, popredným teoretikom, výskumníkom, ale aj praktikom v oblasti vzdelávania a rozvoja ľudí vo firmách. Na záver news vás už tradične pozývame na všetky tie super otvorené workshopy, ktoré pre vás Coachingplus ešte na rok 2019 pripravilo. Ak však chcete systematický rozvoj aj do vnútra vašej organizácie, zavolajte... radi prídeme.

Obsah

Rozhovor s Joshom Bersinom 2

Firemné vzdelávanie je teraz dôležitejšie než kedykoľvek predtým

Inšpirácia pre prax 4

Roly v mojom živote

Hry a aktivity 5

Čomu nás učí záviť

Leták o závišti

Akcie a podujatia 6



Rozhovor s Joshom Bersinom

Firemné vzdelávanie je teraz dôležitejšie než kedykoľvek predtým



Josh Bersin je riaditeľ spoločnosti Deloitte Consulting LLP a zakladateľ odbornej komunity a časopisu Bersin. Bersin poskytuje výskumné a poradenské služby zamerané na podnikové učenie. Vyše 60% najlepších podnikov, pre ktoré sa podľa magazínu Fortune opláti pracovať, je členom Bersinu, a vyše milióna odborníkov na ľudské zdroje každý mesiac číta výskum Bersinu.

Aké zmeny ste pozorovali v oblasti učenia sa a rozvoja za posledných 10 rokov?

Pred desiatimi rokmi sme budovali e-learningové učebné programy a tie ako-tak bežia na mobilných zariadeniach. Obsah bol naozaj „prepracovaný“ inštruktorom vedený tréning a často vychádzal z modelu ADDIE. Vymysleli sme koncepciu „zmiešaného učenia“ (ktoré sa teraz volá „flipped learning“), aby mohli ľudia študovať online a potom navštevovať kurz osobne. Mali sme veľmi tradičné systémy manažmentu učenia, ktoré radili obsah do kurzov, programov a osnov. Keď do nášho života vstúpili sociálne siete, všetko sa to samozrejme zmenilo. Zamestnanci aj objednávateľia chcú teraz rozkúskovaný inštruktážny obsah (teraz sa volá „micro-learning“), chcú obsah, ktorý sa veľmi ľahko vyhľadáva a chcú ho hľadať podobne ako vo vyhľadávacom alebo v televízii, nie v katalógu kurzu. Posledných päť rokov sa snažíme budovať túto infraštruktúru a teraz, v roku 2018 je to konečne možné. Možnosti virtuálnych knižníc a mnohí ďalší kolegovia, čo inovujú, tento posun urýchlili.

Podľa prieskumu Deloitte Consulting LLP z rokov 2016 a 2017 sa vedúci podnikov a HR zaoberajú učením a rozvojom kariéry takmer o 40% viac. Čomu pripisujete takýto raketový vzostup?

Dnes poháňajú učenie dva významné faktory. Po prvé, ekonomika je na vrchole, takže podniky si najímajú, trénujú a rekvifikujú ľudí rýchlejšie ako kedykoľvek predtým. Po druhé, rýchlosť zmien v technológii, nástrojoch a firemnej praxi berie dych. Digitálna revolúcia, nárast umelej inteligencie a nových algoritmov, nárast využitia softwaru a automatizácie výroby nás všetkých núti „vrátiť sa do školy“. Takže zamestnanci aj zamestnávateľia sa veľmi zameriavajú na rekvifikáciu ľudí (na všetkých úrovniach) a záujem o moderné, ľahko sa konzumujúce učenie je enormný.

Ako kultivujete a budujete učiacu sa kultúru v podniku? Aké sú hlavné témy pre podnik, keď sa chce stať učiacou sa organizáciou s veľkým vplyvom?

Všetky výskumy, ktoré sme vykonali (a urobili sme ich veľa), viedli k záveru, že bez ohľadu na kvalitu metódy, alebo učebnej techniky je dôležitá kultúra. Keď má podnik „učebnú kultúru“ - ľudia si berú čas na reflexiu, majú čas na učenie sa, rozprávajú sa o chybách pozitívnym spôsobom - ľudia sa môžu učiť. Hoci je učebná technika alebo metóda učenia sa dôležitá, nie je taká dôležitá ako mentori, praktici a experti, od ktorých sa ľudia môžu učiť - a tiež, ľudia potrebujú čas, posilnenie ocenením a prostredie na to, aby sa mohli v práci učiť. Podniky, ktoré si pestujú učiacu sa kultúru, sa môžu adaptovať, reorganizovať, presúvať do nových produktových oblastí a udržateľnejšieho rastu - a náš výskum to potvrdzuje.

Čo je hlavné pri vytváraní úspešného učebného a rozvojového programu, ktorý naozaj dokáže ovplyvniť výsledky podniku?

Napísal som dve knihy o firemnom tréningu a nie je to jednoduchý proces. Prvý krok je naozaj diagnostikovať problém, ktorý sa snažíte vyriešiť. Pomáha váš „tréning predaja“ naozaj predávať? Zvyšovať predaj? Alebo zvyšovať sadzby? Čím je jasnejšia definícia problému, tým ľahšie je naozaj identifikovať učebné ciele a medzery v tom, v čom sa vzdelávame. Druhý krok je, že autor programu musí použiť to, čo sa teraz volá „dizajnové myslenie“ (zvykli sme tomu hovoriť konzultovanie na pracovisku, performance consulting), aby pochopil pracovné prostredie učiacich sa, jestvujúce zručnosti, doterajšie vzdelanie a prostredie manažmentu. Tréningový program samotný nevyrieši problém, ak neposilní a nepodporí celé pracovné prostredie. To tiež znamená pochopiť, aký typ učenia skutočne zamestnanci ocenia, „uchopia“ a priťahne ich pozornosť. A znamená to aj rozprávať sa s ľuďmi v ich pracovnej roly, pozícii, aby videl, aké medzery existujú. Tretí je, že autor musí vybudovať súbor malých, ľahko absorbabilných a veľmi interaktívnych učebných zážitkov, obsahu a interaktivít, ktoré povedú k učebnému výsledku. Toto je štádium inštruktážneho dizajnu a autor by mal poznať najnovšie technológie a prístupy. Najvzrušujúcejšie je teraz mikro-učenie, virtuálna a rozšírená realita, diskusné roboty (chatbots) a video. Ale často treba aj osobné cvičenie tvárou v tvár, simuláciu alebo projekt. Keď to všetko spravíte a overíte si to cez skúsenosť a zopakujete to, váš program bude mať naozaj hodnotu. Vždy hovorím vedúcim v oblasti učenia a rozvoja, aby učenie vyhodnocovali tak, že sa budú zamestnancov pýtať: „odporučili by ste toto?“ a „použili ste toto?“ Takáto praktická analýza pomáha ostať na zemi, v realite a nemiňať priveľa času vytváraním akademického obsahu, ktorý nemusí nutne podporovať firemné výsledky.



Nedávno ste predstavili koncept School Boardu ako „platformy, ktorá podporuje prežívanie a efektívnu realizáciu programu.“ Mohli by ste povedať viac o tom, čo to znamená a ako dnes takéto platformy, ktoré reflektujú prežívanie a spôsoby realizácie programov [Program Experience (Delivery) Platforms], vplyvajú na podnikanie a učenie sa v organizáciách?

Áno. Na trhu učenia sa a rozvoja potrebujú firmy platformy, ktoré im pomáhajú navrhovať, budovať, realizovať a merať tréningové programy. Pôvodná vízia bola práve táto platforma, ale naozaj sa z nej stal „systém manažmentu učenia“ a nie „učebný systém“. V dnešnom enormnom raste mikro a makro foriem online učenia je potrebný prehľadný systém vzájomne viditeľných, koordinovaných aktivít. Patria sem systémy, ktoré riadia obsah, administrujú tradičné učenie a programy, ktoré spájajú programy facilitované inštruktorom (t.j. kurzy vedené lektorom alebo inštruktorom) v kvalitných programoch ako sú nástupné (onboarding) tréningy, tréningy predaja, tréningy služieb zákazníkom, kurzy etiky a ďalšie napríklad virtuálne programy tak, aby mali čo najväčší dopad. Koncept School Board patrí do tejto kategórie. Tam, kde viac vyučuje lektor, poskytuje platforma prehľad riešení tých tréningových programov, ktoré obsahujú inštruktora, experta na danú oblasť alebo mentora či kouča. Mnoho podnikov potrebuje tento typ riešenia a School Board má špecifický dizajn, ktorý môže byť užitočný v mnohých tréningových aplikáciách.

Čo je mikro a makro-učenie sa a ako môžu podniky pomôcť zamestnancom, aby identifikovali, ktorý typ učenia sa potrebujú?

Každé učebné riešenie má makro a mikro-témy. Zákady, predošlé skúsenosti a teória sú vždy makro a dlhodobejšie témy. Ak sa chcete učiť napríklad, ako sa stať programátorom v jazyku Java, potrebujete základné vzdelanie v dátových štruktúrach, syntaxi, jazyku a využití rôznych nástrojov Java. Keď už sa z vás stane programátor a naučili ste sa kódovať, potrebujete veľa „doplňového“ vzdelávania, ktoré vás naučí používať špeciálne techniky, riešenia bežných problémov a bežné odpovede na typické otázky v mikro-formáte. Takáto zmes sa vyskytuje v každom type učenia. Makro učenie sa je základ. Mikro-učenie sa sú aplikácie, odpovede na otázky a nové aplikácie.

Ako si môžu organizácie zvolit' a použiť technológiu tak, aby to naozaj zaujalo pracovníkov v procese učenia sa?

Ako som už spomenul, nová, horúca téma je „dizajn učebného zážitku“. Aké by to bolo, podstúpiť takýto kurz alebo program? Bude sa to hodiť do prúdu práce? Bude sa to účastníkom páčiť a bude sa im to chcieť dokončiť? Stretne sa účastník s ostatnými účastníkmi a bude sa cítiť inšpirovaný, aby vytvoril spoločenstvo z tohto kurzu? Pomôže mu to v kariernom posune? Poskytne mu to typy učenia (sluchové, prednáškové, príklady, simulácie, virtuálna realita, video, projekt, atď.), ktoré účastníka baví a pamätá si ich? Bude tam dostatok „širokospektrálneho sa učenia“, aby

materiál zapadol a naozaj sa nalepil na ľudí? Všetky tieto otázky sú nezávislé od témy a predstavujú vzrušenie a možnosti dizajnu, aby učiaci sa manažéri ale hlavne vedúci pracovníci zodpovední za rozvoj vybudovali niečo pre svoj podnik naozaj obdivuhodné. Jedna olejárska spoločnosť, ktorú poznám, vybudovala 3D virtuálny svet, aby učila zamestnancov geológiu, históriu skál a usadenín, ako aj rozličné typy chémie, ktoré zasahujú do tvorby fosílnych palív. Zážitok je fascinujúcejší ako kino a veľmi dobre sa pamätá. Tento typ programu by bol v učebni nudný a pravdepodobne by bol nudný aj v tradičnom e-learningu, ale vo virtuálnej realite a trojrozmernej animácii bol veľmi pôsobivý a dobre sa dal zapamätať.

V prednáške ste spomínali, že podniky majú tendenciu čoraz viac odmeňovať zamestnancov za zručnosti a schopnosti, nie za pozíciu. Nedávne výskumy súčasne ukazujú, že ľudia vyhľadávajú netradičné, krátkodobé kurzy a certifikáty. Chcú sa naučiť špecifické zručnosti, ktoré im pomôžu rásť a rozvíjať sa v práci. Ako môže k tomuto firemnému vzdelávaniu prispieť?

Každá organizácia odmeňuje ľudí za ich formálne vzdelanie, certifikáty a certifikované zručnosti. Ale okrem toho sa skutočný výkon jednotlivca zakladá na ojazstných schopnostiach, skúsenostiach, prirodzenom talente, na túžbe a vášni riešiť problémy. Tieto „necertifikovateľné“ schopnosti sa snažíme posúdiť v behaviorálnych rozhovoroch, pri pozorovaní v práci a diagnostike priamo na pracovisku. To, že je niekto „certifikovaný“ v predaji alebo strojárstve nemusí vypovedať nič o jeho skutočných skúsenostiach a schopnostiach v rozličných doménach týchto oblastí. My, čo pracujeme v oblasti učenia a rozvoja, musíme pomáhať pracovníkom, ktorí robia nábor a výber zamestnancov, aby to zistili a skutočnou výzvou je pre nás identifikovať tieto „necertifikované“ schopnosti a zručnosti a naučiť ľudí zameriavať sa na zlepšovanie v týchto oblastiach, umožniť im zážitok učenia sa a koučovať a mentorovať ľudí, poradiť im, aby vedeli, ako sa zlepšiť.

Výskum ukazuje, že pracovníci teraz pracujú usilovnejšie a viac ich vyrušuje, keď vzdelávanie nemá zmysel, pričom sú potom menej produktívni ako kedysi. Ako môžu podniky v takomto scenári, v ktorom sú zamestnanci zaplavení informáciami, uľahčiť kontinuálne vzdelávanie?

To nás vracia k téme zážitkového tréningu a mikro-učenia. Môžete mi poskytnúť „akurát“ tolko učenia, aby som vyriešil svoj problém a aby ste ma nenútili ukončiť celý kurz, keď ho nepotrebujem? Toto je kúzlom moderného zážitkového učenia dnes.

Áké trendy budú definovať budúcnosť vzdelávania v organizáciách?

Súhrnom by som povedal, že firemné vzdelávanie je dôležitejšie ako kedysi. Dnes máme ohromné množstvo nových technológií, terminológií a konceptov na rozvoj ľudí. Ale súčasne chceme ľudí učiť „ako podávať lepší výkon“ - ako technických pracovníkov, ma-



nažerov, vedúcich pracovníkov alebo robotníkov. Tieto programy „učenia sa výkonu“ sú vždy navrhnuté na mieru zákazníka a musia reflektovať to, „čo vo vašom podniku funguje“. Takže úlohou nás trénerov je aplikovať všetky nové technológie a navrhovať také prístupy, ktoré povedú k lepšiemu výkonu v konkrétnom podniku. Napokon by som povedal, že v najbližších rokoch umelá inteligencia, diskusné roboty, video, virtuálna a rozšírená realita významne zmení učenie sa. Teraz máme algoritmy, ktoré dokážu pozorovať, čo najlepšie funguje, komunikovať s nami v ľudskom jazyku a ukázať nám, ako urobiť niečo, čo by bolo

v reálnom svete veľmi drahé alebo nebezpečné. Veľmi pobádam odborníkov v oblasti učenia a rozvoja, aby experimentovali s týmito novými nástrojmi, mnohé z nich sa stanú pôsobivými technológiami a riešením pre budúcnosť. A samozrejme, nebojte sa investovať do nových platforiem. Teraz je čas poobzerat' sa za novými platformami, ktoré nám poskytnú to, čo učiaci sa ľudia chcú a na čo v dnešnom „neustálom“ pracovisku ašpirujú.

*Pôvodne publikované na E-Learn Magazine
17. 5. 2018*

Inšpirácia pre prax

Roly v mojom živote

Teória

Jane M. Campbell, Ph.D.

'Becoming and Effective Supervisor'

Ak má byť supervízor efektívny, bude potrebovať zaujať rozličné roly a vytážiť z nich množstvo rozličných stratégií, techník, dôrazov a komponentov. Identifikovalo sa množstvo supervíznych rol: vyučovanie, vzory, konfrontovanie, konzultovanie, hodnotenie a mentorovanie. Ak má byť supervízor efektívny, musí sa rozhodnúť, ktorú rolu na supervíznom sedení zaujme. Pri efektívnej supervízii je dôležitá flexibilita rol. Prvým krokom supervízora je uviesť si roly, ktoré v živote zastával a ktoré mali vplyv na jeho rolu supervízora. Metóda je vhodná na získanie jasného obrazu o supervíznom živote, zmapovania súčasnej životnej situácie, pohľadu z boku. Rozhovor o mape v malej skupine zvyšuje uvedomovanie si rol v živote, ktoré roly chýbajú atď. Supervízor to môže využiť pri práci s konfliktami, zmätkami, zdrojmi a zmenami.

Cieľ a rozvíjané kompetencie

- Jasné uvedomenie si rol v živote; - očakávania druhých ľudí od jednotlivých rol; - funkcií, ktoré človek vykonáva v jednotlivých rolách.
- Naučiť sa pracovať s konfliktami rol supervídovaného.
- Rozvíjané kompetencie: Sebauvedomenie, seba-reflexia, starostlivosť o seba, zvládanie osobného stresu, vnímanie reality, mapovanie zdrojov: poznanie, kompetencie, zážitky

Potrebný materiál, čas a veľkosť skupiny

- Papier formátu A3, materiály na výrobu mapy, napr. rozličné figúrky, bábiky, malé hračky, predmety v miestnosti alebo osobné veci
- Čas: vytváranie mapy - 20-30 minút; diskusia v trojiciach - 30 minút.
- Veľkosť skupiny: 3-18 ľudí

Inštrukcie

Urobte mapu dôležitých rol vo vašom živote (vrátane osobných i pracovných) a porozprávajte sa o nej v trojici.

Popis krokov

1. Použite papier A3 ako základ pre mapu.
2. Nájdite symbol seba a každej roly. Môžete použiť všetky veci na zemi alebo nájsť si nejaké predmety v miestnosti alebo čo máte u seba.
3. Zvolený symbol seba umiestnite do stredu papiera a nájdite vhodné miesto pre každú rolu, ktorá reflektuje vzťah, ktorý máte k tejto role a vzťahy roly medzi sebou.
4. Vytvorte trojice.
5. Porozprávajte sa o mape v trojici a vypočujte si reflexie ostatných 2 ľudí.
6. Reflexia vo veľkej skupine.

Otázky na reflexiu

- Ako vidíte roly vo svojom živote, keď sa na ne pozeráte z boku, rôznymi uhlami pohľadu?
- Aké sú silné a slabé stránky vašich rol?
- Koľko času trávite v rozličných rolách?
- Nakolko sú roly vyvážené?
- Ktoré roly podporujú vašu osobnosť a rozvoj?
- Ktoré roly by mohli byť pre vás prekážkou?
- Čo by ste chceli na mape zmeniť?



Hry a aktivity

Čomu nás učí závisť

Účel

Nasledujúce cvičenie vám pomôže zvládnuť závisť. Čerpá z filozofie pozitívnej psychológie a nasmeruje vás na správnu cestu zvládania závislosti. Silné emocionálne myšlienky, ako je závisť, sa nedajú vyliečiť za 10 minút, ale niekde treba začať a toto cvičenie vám na to poskytne tú správnu štruktúru. Môžete si z toho vytvoriť návyk a závisť pomaly obmedziť. Aby ste ju mohli zvládnuť, musíte najprv vedieť, čo znamená. Keď to pochopíte, môžete podniknúť kroky na to, aby ste ju obrátili a mali z nej úžitok. Účinný vzorec 6 krokov vám pritom účinne pomôže. Vôbec si priznať, že niekomu závidíte, nie je ľahké. Toto cvičenie sa nemá robiť v skupine. Ak ste tréner a vediete kurz, rozdajte toto cvičenie ako domácu úlohu. Nezaberie veľa času; účastníci by si ho mali prejsť bez toho, aby sa cítili odsudzovaní za svoje odpovede.

Čo potrebujete

Leták o závislosti pre každého účastníka.

Priebeh

- Vytlačte nižšie uvedený leták o závislosti pre každého účastníka.
- Požiadajte účastníkov, aby si leták prešli vo voľnom čase po kurze.
- Formulár je zrozumiteľný, ale ak je to potrebné, poskytnite pomoc.
- Na ďalšom stretnutí požiadajte účastníkov, aby sa podelili o svoje skúsenosti, ale nemusia povedať presne obsah. Netreba nikoho vystaviť na pranier alebo žiadať, aby povedal niečo, čo nechce. Účastníkov požiadajte, aby porozprávali, čo počas cvičenia prežívali a ako sa cítili.
- Nasleduje diskusia.

Čas

Vysvetlenie cvičenia: 5 minút

Aktivita: 20 minút

Skupinová spätná väzba: 10 minút

Diskusia

- Aké poznatky ste získali zo 6 krokov zvládania závislosti? Upokojilo vás to?
- Dospeli ste k vlastnostiam, ktoré vám pomôžu dosiahnuť to, čo chcete podobne ako ľudia, ktorým závidíte?
- Ktorá časť cvičenia bola pre vás najužitočnejšia?

Leták o závislosti

Prvý krok: priznajte si závisť

Priznať si, že niekomu závidíte, môže byť celkom oslobodzujúce. Prvý krok je vždy niečo si priznať. Zostavte si zoznam ľudí, ktorí v poslednom čase vo vás spustili emóciu závislosti. Doplňte nasledujúcu vetu, aby ste dospeli k menám: „Priznávam, že závidím...”

Príklad:

A: Priznávam, že závidím chlapíkovi, čo má siet' kaviarni so 400 prevádzkami po celom svete

B: Priznávam, že závidím herečke, ktorá chodí do tenisového klubu

C: Priznávam, že závidím ruskej blondínke Svetlane, ktorá býva v štvrti Kensington v Londýne

Druhý krok: identifikujte príčiny závislosti

Pri každej osobe si spíšte, prečo je jej život podľa vás taký fantastický.

Príklad:

A: Počúvala som reláciu, kde rozprával a vyzeral taký sebaistý a tak toho veľa vedel o riadení takého veľkého podniku

B: Má takú atletickú postavu a je spoločenská, zdá sa, že sa vie spriatelit' s každým

C: Býva priamo v centre Londýna, môže využiť veľa vecí, ktoré mesto ponúk, má to na skok a je taká bohatá!

Tretí krok: identifikujte, prečo by nebolo vhodné byť tou osobou

Spočiatku sa môže zdať, že by ste boli radi tou osobou, ktorej závidíte, vo všetkých aspektoch života. Máte dojem, že chcete byť na jej mieste. Pri bližšom skúmaní však uvidíte, že vaše túžby, talent a schopnosti sú pravdepodobne odlišné od osoby, ktorej závidíte. Identifikujte niekoľko príčin, prečo by ste si neželali byť tou osobou, ktorej závidíte. Vyhnite sa kritike osoby, ktorej závidíte. Sústreďte sa na to, prečo by pre vás nebolo vhodné byť tou osobou, nezhadzujte ju.

Príklad:

A: Mám rád kávu, ale nemám rád reštauračné služby.

B: Som proste nerada centrom pozornosti a necítim potrebu neustále sa baviť s ľuďmi.

C: Viem, že Svetlanini rodičia sú strašne bohatí a tak je prirodzené, že má veľa peňazí a žije si ako princezná. Nie som rada, keď ma berú ako bohaté decko, pretože veľa ľudí by si myslelo, že som všetko dosiahla len vďaka peniazom.

Štvrtý krok: identifikujte, čo na tej osobe obdivujete

Vaša závisť nevznikla len tak náhodou a určite nie je iracionálna. Kvôli niečomu jej závidíte. Priznaním si závislosti a objavením hlbšej príčiny, prečo jej závidíte, môžete lepšie pochopiť svoju dušu a čo chcete. Preskúmajte ľudí na svojom zozname a pohládajte niečo, čo naozaj obdivujete na každom z nich a poučte sa z toho.

Príklad:

A: Je veľmi rozhodný, presvedčivý a pracovitý. Zdá sa, že si najprv spočíta riziko, než by skočil rovnými nohami do nového nápadu alebo trendu.

B: Je pokojne sebavedomá bez ohľadu na svoje zruč-



nosti. Nevykolajú ju len tak hocičo alebo aspoň to nedáva najavo. Je výrečná. Vždy sa usmieva.

c: Svetlana je vždy bezchybná a stará sa o seba. Zdravo sa stravuje a veľa cvičí. Keď je taká bohatá, ľahko by sa mohla prejedat' a byť lenivá. Zdá sa, že má o seba pozitívny obraz a že sa tak aj chce javiť svetu, na čom neúnavne pracuje.

Piaty krok: zmeňte každú osobu na sled prídavných mien

Využite to, čo ste už analyzovali a zostavte zoznam niekoľkých prídavných mien, ktoré popíšu to, čo sa vám na tej osobe páči

Príklad:

A: rozhodný, presvedčivý, sústredený, vypočítavý, vie sa ovládať

B: pokojná, sebavedomá, výrečná, pozitívna

c: bezchybná, vedomá si svojho obrazu, neúnavná

Šiesty krok: predstavte si seba s týmito vlastnosťami

Teraz, keď ste zostavili zoznam vlastností, ktoré obdivujete na ľuďoch, ktorým závidíte, pozrite sa, ako by ste ich mohli integrovať do svojho súčasného ži-

vota. Najprv identifikujte, čo by ste chceli získať od človeka, ktorému závidíte. Ktoré ozajstné kvality má, čo by ste chceli mať aj vy? Doplňte nasledujúce vetu za každú osobu: „Podobne ako osoba X, by som chcel/a...“

Potom si ju zosobnite a zostavte plán. Ak chcete získať vlastnosť, ktorú ste identifikovali, urobte niečo pre to. Doplňte nasledujúce: „Teraz, keď môžem byť ako osoba X, budem...“

Príklad:

A: Ako podnikateľ by som sa mohol viac zamerať na cieľ, vedieť, čo chcem a robiť všetko pre to, aby som to dosiahol.

B: Podobne ako táto herečka by som mohla byť pozitívnejšia a záručiť to, čo mám, aby som bola sebavedomá. Môžem sa stále usmievať tak, ako ona.

c: Podobne ako Svetlana by som mohla vynakladať viac snahy na to, aby som na verejnosti vyzerala zdravo a štýlovo.

A potom si vypracujte kroky vyplývajúce z poznatkov, ktoré ste z týchto šiestich krokov získali, stanovte si ciele a priority:

„Teraz, keď môžem byť ako osoba X, budem...“

Akcie a podujatia

19. augusta 2019 Coachingplus deň

Máte záujem o nové myšlienky a chcete sa inšpirovať a obohatiť skúsenosťami iných kolegov? Viete, čo budete robiť pondelok 19. augusta 2019? Ak nie, pripravili sme pre vás jedinečnú možnosť zažiť prácu našich priateľov. Téma Coachingplus dňa: Ako ľudí sprevádzame? Alebo, rôzne prístupy k práci s ľuďmi pod jednou strechou. Zažijete a ochutnáte psychoanalýzu aj daseinanalýzu, transakčnú analýzu aj nové trendy v KBT. Pozrieme sa na to, čo je nové v humanistických terapiách, ale aj na to, čo je staré ale jaré (a tradičné osvedčené). Spoznáte lektorov a lektorky Coachingplus a to ako a o čom rozmýšľajú (Zuzka, Štefka, Ivan, Jožo, Silvia, Lenka, Vlado) ale aj kolegov od konkurencie... No proste deň plný zážitkov. Cena je bat'ovská, 49 eur za všetky workshopy. Stretneme sa?

26. - 27. septembra 2019 Práca so skupinou

Rola a intervencie facilitátora v skupinovom procese

- prvý modul

Novinka v ponuke Coachingplus: skupinová práca - prvý z troch modulov o tom, ako sa pracuje v skupine a so skupinou. Cieľom workshopu je vytvoriť priestor pre frekventantov zažiť na vlastnej skúsenosti vedenie rôznych typov skupín, vyskúšať si a reflektovať rôzne role a intervencie facilitátora, ktorý skupiny sprevádza a porozumieť špecifikám práce s rôznymi druhmi skupín. Na konci prvého zo série workshopu budete mať precvičené všetky zručnosti facilitáčného kontinua a budete namotivovaní prísť na ďalšie stretnutie.

15. - 16. októbra 2019 Práca so skupinou

Skupina v systéme organizácie, podporné, preventívne, poradenské a terapeutické skupiny

- druhý modul

Séria troch workshopov o skupinovom procese pokračuje v októbri dvojdnovkou o špecifikách preventívnych, poradenských a terapeutických skupín. Počas workshopu budeme skúmať to, ako sa vytvárajú kontrakty so skupinou, spoznáme špecifiká vedenia skupín, ktoré sú súčasťou rôznych organizačných rámcov, budeme sa venovať práci s motiváciou účastníkov, indikáciami aj kontraindikáciami vhodnosti skupinovej práce. Detailne sa pozrieme na špecifiká práce s detskou a adolescentnou skupinou



10. - 11. decembra 2019

Práca so skupinou

Zážitkové skupiny, tréning, koučovanie a facilitácia

- tretí modul

Posledný zo série troch workshopov o skupinách bude zameraný na zážitkovú prácu v kontexte rozvoja ľudí. Budeme skúmať to, ako sa v skupinách deti aj dospelí učia, aj to, čo potrebujú k tomu, aby sa vytvoril priestor pre zážitkové, interaktívne a tvorivé aktivity. Pozrieme sa na to v čom sa odlišuje koučovanie v skupine od koučovania skupinou, čím sa odlišuje tréning od facilitácie a ako využívať tieto metódy účelne a účinne. Na konci workshopu dostanete certifikát za všetky tri diely našej skupinovej ságy a budete mať jasno v tom akým vedúcim skupiny ste a akým by ste chceli byť

10. - 11. októbra 2019

Efektívny pomáhajúci rozhovor

- prvý modul vzdelávania

Tri dôvody prečo si vybrať tento workshop?... pretože viesť rozhovor, ktorý naozaj pomáha, nebýva jednoduché ... na workshope uvidíte rôzne formy pomáhajúcich rozhovorov. Precvičíte si náročné a ťažké rozhovory s deťmi aj dospelými, spoznáte seba v akcii a dostanete odpovede na všetky otázky spojné s tým čo robiť, aby sme boli efektívni pomáhajúci pracovníci... Efektívny pomáhajúci rozhovor je prvým modulom zo série akreditovaného vzdelávania pre rezort školstva, takže okrem obsahu a formy si prídu na svoje aj tí, ktorí pracujú v školstve a chceli by si zvýšiť plat. Workshop je naša lasika. S Ivanom ho robíme 38 x a vždy inak.

22. - 23. novembra 2019

Práca s emóciami v poradenskom procese

- druhý modul

Dvojdňový workshop „Práca s emóciami v poradenskom procese“ ponúka priestor pre nácvik zručností, ktoré nám pomáhajú efektívne pracovať pri identifikovaní emočného prežívania, jeho explorácii, aj pri neutralizácii silných emócií. Na emócie sa pozrieme z evolučného, psychodynamického, humanistického aj socialno-konstruktivistického hľadiska, ale hlavne prakticky. Naš kamarát hovorí, pracujes tak ako sa cítiš, takže pod'te sa s nami cítiť dobre. Je to druhý modul základného vzdelávacieho cyklu Coachingplus.

17. - 18. decembra 2019

Práca s nedobrovoľným klientom a klientom v odpore

- tretí modul vzdelávania

Stretávate sa vo svojej práci so situáciami, keď musíte pracovať s ľuďmi, ktorých ku vám poslal niekto iný, pričom oni sami nechcú? Vyplýva vám z vašej pracovnej pozície nutnosť pracovať s klientmi, ktorí sú vo vašej organizácii nedobrovoľne? Často sa pri práci nachádzate v slepej uličke - klienti nehovoria o podstatnom, zamlčávajú niektoré dôležité veci, odbiehajú od témy, neplatia, chodia neskoro...? Dvojdňový workshop „Práca s nedobrovoľným klientom a klientom v odpore“ ponúkne priestor pre diskusiu, nácvik zručností a prácu s kontextom v situáciách keď klient nechce, alebo nemôže spolupracovať. Tretí modul a zároveň zakončenie vzdelávacieho cyklu.

Viac informácií a prihlášky

<http://coachingplus.org/kalendar.html>

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