



news... 15

Z obsahu vyberáme

- Článok o tom, ako súvisí postoj a predpoklady s technikou pomáhajúceho
- Manažment zmeny - druhá časť
- Rozhovor s Geraldom Monkcom o naratívnej mediácii
- Prehľad troch rôznych prístupov k mediácii
- a ešte aj iné...

Úvodník o cudzích slovách a inom dôležitom

Projekcie, introjekcie a projektívne identifikácie. Idealizácia, devalvácia, disociácia. Toto všetko a mnohé iné sa deje (nielen) v pomáhajúcom vzťahu. Niektorí o tom vie, niektorí nepoznajú význam cudzích slov, no vie, kedy sa dejú, aj keď nehovorí jazykom tohto kmeňa. Niektorí používajú vyššie spomenuté pojmy (a mnohé iné), no nerozumejú obsahu, alebo zážitku, ktorý je s obsahom spojený. Ja si myslím, že je užitočné im porozumieť. Stretávame sa s tým často: pacient (klient, kolega, dieťa...) v nás vidí niekoho, kým nie sme. Idealizuje si nás. Idealizuje si našu profesiu – poradcov, trénerov, manažérov... Ak však nedostáva to, čo si vysníval, alebo napríklad, ak spoločnosť nedostáva to, po čom túžila, devalvuje a marginalizuje. Konkrétne. Štve ma, ak v správach počujem o tom, že „narušené“ deti vykonali „amorálnu“ vec. Napríklad niekomu ublížili. Záver reportáže je spojený s odkazom, že deti sa dostanú „do rúk“ psychológa. Asi ich opraví, nie?

Neopraví? Tak potom, na čo sú? Na čo ich máme platiť? Iný príbeh. Naučte ich, aby boli asertívnejší, mierne kričí nadriadený a kolegyňa z HR prikyvuje hlavou. Za dva dni! Nedá sa? Iní to dokážu. Ja som bol na takom (už hovorí iritovane) tréningu, kde to dokázali. A tak povieme na hocičo áno. Redaktorom, učiteľkám, nadriadeným, údržbárom... Záver číslo jedna – cudzie slová, ktoré som spomenul v prvej vete nemusíte používať, no je užitočné vidieť v praxi a cítiť ich obsah vo vašej všednosti dňa, najmä, ak pomáhate.

Nežijeme v realite, žijeme v snení. Fantázie o onnipotencii odborníka nám všetkým bránia byť pri zemi. Sú prirodzené, pre niektorých kolegov príjemné, pre niektorých nepríjemné, každopádne zákonite vedú k sklamaniu. Život je už taký - mnohé dokážeme, mnohé nie. Opraviť dieťa, zmeniť osobnosť za 10 stretnutí, naučiť manažéra riadiť si čas, alebo vyjednávať za dva dni... Niekedy a niekde sa dejú zázraky, ktorým sme uverili, často však nie. Iste, je aj druhý pól tohto príbehu. Sú kolegovia, ktorí ostali bezmocní. „Tvária sa“, dajú testy, odrobia tréning, dajú dobré rady ako na..., urobia assessment atď., no neveria tomu, že môžu pomôcť. Napokon, možno nikto nepomohol im samotným. Už stratili nádej, alebo vieru. A možno nevedia, čo pomáha. Čo majú robiť, aby ostali úspešní, alebo prinajmenšom, aby boli užitoční. Ozaj, čo je úspech? Koľko výskumu a evaluačných štúdií sa v psychoterapii na Slovensku robí? Koľko výskumných zistení o zmene a efektivite rozvojových a tréningových programov vo firmách ste zažili? Dobré. Nebuďme akademickí suchári. Ale! Koľkí z nás, pomáhajúcich, pozývajú klientov do toho, aby s odstupom času hodnotili behaviorálnu, kognitívnu, alebo postojovú zmenu po absolvovaní nášho tréningového programu, nášho koučovania, terapie. Kedy a na čom spoznáme, že to, čo robíme má zmysel? Na záver stretnutia? Z anonymného dotazníčka? Koľkí z nás sa spolu s Batesonom pýtame čo, robí rozdiel, ktorý robí rozdiel. Ako? Záver číslo dva, ak chcete vedieť, či ste užitoční, overte si to. Najlepšie u klienta.

Tieto úvahy ma privádzajú k otázke kontraktu – koľko času venujeme vyjednávaniu a vzájomnej koordinácii našich potrieb, predstáv a cieľov, pri predaji a kúpe akéhokoľvek „pomáhajúceho“ systému. Myslím si, že vzájomná úprimnosť a obojstranná schopnosť byť čestní nám pomáha hovoriť otvorene skutočné áno a skutočné nie. Jasné a zrozumiteľné nie obchodnému partnerovi je prejavom profesionality. Jasné áno je potom prejavom odhodlania prevziať konkrétny záväzok. Ak sme si nie istí, prv než povieme áno, vráťme sa k tomu, čoho sa to áno týka. Následne otvárajme vlastnú neistotu. Možno najskôr v sebe. Potom so supervízorom... A možno, primerane a vhodným spôsobom, aj s obchodným partnerom. Naša úprimnosť obohacuje. Vytvára poznanie, dôveru a v konečnom dôsledku aj úctu a vzájomný rešpekt. Bez týchto kvalít sa nedá budovať vzťah a tým ani obchod. Nikto nechce byť klamaný. Záver číslo tri. To,

aby sme boli pri zemi je dôležité. Dokonca kľúčové. A práve dobrý kontrakt s druhým, ale aj úprimnosť a aj dobrý supervízor, nám v tom pomáhajú.

Postoj vo vzťahu a jeho odraz v technike

Postoj. Ono to slovíčko má aj definíciu a učíme sa ho v rámci rôznych vysokoškolských štúdií. Jeho metaforický význam je tiež pekný – nejako stáť, ustáť niečo, mať názor, zaujať perspektívu, vypovedať... V tomto texte budem (Vlado) uvažovať (a možno niekedy zjednodušene a tým aj kontroverzne) o tom, aké sú základné postoje rôznych teoretických škôl pomáhania. Píšem o tom preto, aby som si sám popremýšľal a ujasnil si vlastnú perspektívu, s ktorou mám spojené to, ako sa vzťahujem ku klientom, ktorí ku mne prichádzajú. Teda tak som k tejto téme prišiel. Reflexiou seba. Postoj určuje paradigmu, z ktorej vychádza konkrétny prístup, či model. Prístup, či model, určuje to, aká je teória a technika praxe. Ak rozumieme týmto premisám, rozumieme tomu, prečo niečo robíme takým spôsobom, ako robíme, a nie iným. To, aký postoj zaujímame vo vzťahu ku klientovi, úzko súvisí s našimi fundamentálnymi presvedčeniami o tom, čo pomáha (keď sme už teda tí pomáhajúci), respektíve čo vedie k zmene (ak sme tí, ktorí chcú byť s partnerom v dialógu účastní na zmene).

Mám kolegu (Ivana). Presvedčením je humanistický psychológ, nadáva sa mu, že rogerián. Ľudí vníma ako bytosti, ktoré majú tendenciu k rastu, rozvoju, sebarealizácii. Kolega verí, že stačí vytvoriť nutné a dostačujúce podmienky a ľudia budú rásť. Nutné a DOSTAČUJÚCE. Okrem empatie (schopnosti vnímať a prežívať svet očami druhého, ale aj schopnosti súcitiť s druhým), akceptácie (schopnosti NEPODMIENENÉHO POZITÍVNEHO pohľadu na druhého človeka vo vzťahu) a kongruencie (schopnosti vnímať a vyjadrovať vlastné prežívanie vo vzťahu s druhým) už nepotrebuje nič iné. Kľúčom, ktorým kolega odomyká ľudské mysle a srdcia (on je taký srdciar), je to, čo nazývame my, na Liptove, enkaunťer, alebo úprimné stretnutie človeka s človekom. Ak máme tento postoj, ak veríme, že lieči (pomáha, učí...) vzťah s vyššie spomenutými kvalitami, máme prístup a v ňom spôsob konania pomáhajúceho, v ktorom vidíme dôraz na vyššie spomenuté fundamenty. Ak by sme kolegu videli pri práci, ak by sme analyzovali jeho video nahrávky, všimli by sme si, že veľmi presne empaticky reaguje na to, čo vníma u partnera v rozhovore: obsah, ale aj emócie s obsahom spojené. Niekedy, občas, pridá svoj názor, skúsenosť, alebo postreh, no vždy je jasné, že ide o jeho osobný názor, skúsenosť, alebo postreh. Možno sa pred tým aj opýta, že ho klient chce počuť. Takmer vôbec nekladie otázky. Sám od seba neprináša témy, o ktorých by mal klient rozprávať.

Nevedie (!) rozhovor v zmysle, že by ho riadil. Je nedirektívny! Rozhovor riadi (vedie) klient. Kolega ostáva za ním, len ako opora, možno pomocné self – keďže verí, že klient si aj bez ukazovania ciest a aktívneho povzbudzovania k tvorbe obrázkov, dokáže vytvoriť svoj vlastný obrázok sám, svojim vlastným tempom, presne tak, ako cestu, ktorou sa vyberie.

Mám kolegyňu. Kolegyňa verí, že klient má zdroje k tomu, aby (pre)žil a k tomu, aby rástol. V jej chápaní má klient potenciál využívať svoj skrytý a zatiaľ neobjavený potenciál. Veľmi abstraktný pojem potenciál by sa dal voľne preložiť ako schopnosť využívať vlastné súčasné, či minulé skúsenosti, ale aj poznanie a skúsenosti (zážitky, myslenie, správanie...) iných k tomu, aby sme dosiahli to, po čom túžime. Táto kolegyňa pátra spolu s klientom, aká môže byť jeho budúcnosť a čo z nej už je. Podobne ako kolega verí, že ľudia môžu rásť, meniť sa, alebo lepšie povedané, byť iní. Je presvedčená, že zmena je možná vtedy, ak k tomu, čo už klient má, pridáme niečo nové. Pracuje „zážitkovo“, keďže pridávanie nie je kognitívny, ale holistický proces. Na rozdiel od vyššie spomenutého kolegu je aktívna pri sprevádzaní klienta v tom, aby hľadal konkrétne obrázky svojej budúcnosti a aby nachádzal cestu k nim. Takisto je aktívna v riešení otázky, ako nájsť zdroje potrebné na cestu. Veľa sa pýta. Každou otázkou niečo sleduje. Otázky sú najmä otvorené, ak zatvorené, tak uisťujúce. Zmyslom je vytvárať priestor pre reflexiu toho, čo ako klient chcem, čo mám, čo potrebujem, čo vyskúšam. Každou otázkou klienta niekam vedie. Do budúcnosti, alebo ku zdrojom, alebo k presvedčeniam, alebo k záväzku... kolegyňa nepovie, čo si myslí, ale položí otázku. Prefíkané. Užitočné. Klientovi to fičí v hlave – rozmyšľa, niekedy si veru aj poplače, najmä keď sa s kolegyňou rozprávajú o tom, odkiaľ prichádzajú klientove presvedčenia o sebe a svete, ktoré mu bránia byť slobodným, ísť si vlastnou cestou, žiť plnší život, mať viac energie, byť tým, kým chce klient byť... Jej jazyk je pozitívny. Rozhovor je teda riadený otázkami a prísne zameraný na to, čo sa dá a oddá. Klient si pochvaľuje. Vidí nové horizonty, v lepšom prípade ciele, v ideálnom prípade je rozhodnutý žiť život v súlade so svojím snom, s tým, čo je preňho hodnotou.

Iný kolega. Pri rozhovore s klientom sa mu najprv snaží porozumieť. Presnejšie, porozumieť tomu, čo a prečo cíti, ako a prečo o sebe a svete rozmyšľa, ako a prečo sa správa tak, ako sa správa. Keď si kolega myslí, že už klientovi rozumie (hermeneutici, nečítajte ďalej, inak vás porazí), popíše klientovi svoje poznanie – poznanie experta a navrhne mu, čo on, ako expert (veľa študoval, veľa vie), považuje za dôležité, aby klient vyskúšal, zažil. Možno mu ukáže, o čom by mal rozmyšľať. Kolega to robí priamo (jasne povie názor, možno v hypotéze, čo ja viem), alebo nepriamo – cez otázky, cez komentáre, cez zdôraznenie niektorých častí príbehu klienta. Klient sa teší, pretože

začína lepšie rozumieť sám sebe – „aha, keď si myslím toto, cítim sa takto a reagujem takto a to všetko súvisí s tým, že v minulosti som sa naučil toto... takže, ak sa chcem cítiť takto, môžem sa chápať takto, druhého vnímať takto a robiť toto, pretože túto túto minulosť sem už nepatrí.“ Podobne ako vyššie spomenutá kolegyňa, aj tento kolega je aktívny, nebojme sa povedať direktívny. Proces má pevne v rukách. Verí, že človeka mení to, ak inak rozmýšľa a ak koná inak, ako konal, keď trpel. Na doma zadáva domáce úlohy. Niekedy je s klientom mimo terapeutickú, koučovú, tréningovú miestnosť, pozoruje ho priamo „v teréne“, dá mu spätnú väzbu, alebo ho učí nové veci – najprv na nečisto, potom naostro, in vivo. Postoj experta, ktorý môže ponúknuť viac než len ľudské stretnutie, je jasný. To, čo sme sa naučili, môžeme sa odnaučiť. Sme vlastné spolu-myslenie a spolu-konanie.

Za všetkých Otto Kernberg. O sebe nepovie klientovi nič. Počúva. Možno ani nepočúva, pretože ak sa mu voľne plynúca pozornosť zastaví napríklad pri paralingvistike, uvažuje, ako to všetko súvisí s tým, kto je klient. Všimá si asociácie, signály, symboly, súvislosti. Toto všetko klarifikuje, potom s tým klienta konfrontuje. Občas, vlastne často interpretuje. Jeho cieľom je klientovi porozumieť presnejšie, cieľom je vytvoriť taký priestor, aby si klient porozumel. Tu nejde o kognitívne porozumenie, skôr o zachytenie a uchopenie tých rýchlych emocionálnych a nebojme sa povedať, že neuvedomovaných (predvedomie, nevedomie) procesov v obrázkoch klienta, ktoré nachádzame v jeho skrytom, výsostne privátnom (fantazijnom) svete. Ak zachytíme to, čoho si klient nie je vedomý, ak nájdeme súvislosti v spleti rôznorodých obrázkov a asociácií, ak porozumieme tomu, ako klient „projikuje“ svoj vlastný vnútorný svet potrieb a impulzov do každodennosti, ak dokážeme porozumieť tomu, čo skryté sa odohráva medzi nami a klientom, potom sa o tom môžeme porozprávať. A tak sa rozprávame. O impulzoch a úzkosti, o strachu a obranách, o prenose, agovaní, o spoluagovaní a protiprenose... Táto práca si vyžaduje intenzitu. Intenzitu vo vzťahu a intenzitu v počte stretnutí. A postoj? Úlohou kolegov Otta Kernberga nie je ľudí niečo nové naučiť, úlohou nie je im vytvárať priestor pre ich nové „lepšie“ obrázky... Úlohou psychoanalyticky zameraného pomáhajúceho je vytvoriť taký priestor vo vzťahu, v ktorom klient môže, akoby spomalene, zažiť a precítiť to, čo je, porozumieť tomu, prečo to je (to, čo je), pričom prežitie a porozumenie toho, čo je a bolo, môže viesť k prežitiu a porozumeniu toho, čo prichádza. Ako skúsenosť vo vzťahu s pomáhajúcim, ale aj ako ďalšia skúsenosť vo vzťahu so svetom.

A ešte postmodernisti. Všetky tie Andersonové a Whiteovia inšpirovaní Derridom, Foucaultom, alebo neskorým Wittgensteinom. Sme text, sme príbeh, sme narácia vo svete metanarácií. Neustále v procese vytvárania významov. Ako pomáhajúci sme

zvedaví. Ako to, že tento životný príbeh čítame takto? Ako to, že sme si doposiaľ nevšimli tuto toto, alebo tamto? Ako sa dá a oddá na náš príbeh a jeho silu a dopad pozrieť? Čo sa mení, keď mením uhol pohľadu, keď obdivujem? Ako to, že nad nami má moc práve táto skúsenosť (narácia, metanarácia) a nie tento význam, na ktorý sme práve prišli? Lepšie, ktorý sme práve spolu vytvorili. Kto koho privileguje, kto koho utláča? Ako sa splnomocňujeme, uschopňujeme? Kto nám pomáha? Ako sa utláčame? Čo je nejaké, môže byť aj inakšie. Aké? Ako? Ako na to? Človek nie je problém, problém je problém. Čo s ním? Rozpustiť v novom dialógu, diskurze. Externalizovať, dekonštruovať staré známe príbehy a reautorizovať alternatívny príbeh? Vytvoriť novú jazykovú hru, tentoraz o iskrivých momentoch, alebo riešeniach? Kolegovia postmodernisti v pomáhaní majú veľa techník, no hlavne, majú filozofiu bytia a tým aj konania, bez ktorej je použitá technika bezcenná. Sú slobodní v intervenciách. Aj sa pýtajú. Niekedy, niektorí hodne, pretože zvedavosť a pochybnosť o „pravde“, ktorá obmedzuje, je v súlade s textom ich príbehu o živote namieste. Každá vetva trochu inak. No ale hlavne tie významy... viete, že emócie sú vlastne hlavne sociálne konštruované? Esencializmus a etológia je hriech.

Vybrali ste si svoj postoj? A následne teóriu? A následne techniku? Každé správanie, každá intervencia v terapii, koučovaní, facilitácii, alebo tréningu odkazuje na naše presvedčenie o tom, čo je dobré pre klienta (pre nás), o tom, čo pomáha, moment za momentom. Niektorí volíme jasné ukotvenie v jednom: teoreticky, aj technicky. Niektorí veríme, že v jednej chvíli s jedným klientom pomáha to, v inej chvíli, s iným klientom zase ono (Inak, mimochodom, ako vieme, že kedy čo!? Kedy aký postoj, kedy aké vnímanie človeka?). Niektorí sme sa stratili v chaose a nevieme, čo a prečo robíme. Howgh.

Zvládanie zmien časť druhá

Minulý mesiac sme začali tým, že sme si definovali, čo zmena je a že na jej zavádzanie je potrebný čas a dôkladná príprava. Zmena v organizácii, tíme, rodine, alebo naša osobná zmena je náročná cesta, pričom čím ďalej postupujeme (produkt, či výkon, správanie, cítenie, myslenie, presvedčenia...), tým je to komplikovanejšie, tým s väčším odporom sa stretávame, tým viac bolí. Mimochodom, čím menej má zmena spoločné s aktuálnou organizačnou kultúrou, s vlastnou identitou, s tým za koho sa považujeme, tým pravdepodobnejšie je, že sa nám nepodarí ju úspešne implementovať. Zmena potrebuje silného investora, čiže niekoho, kto ju chce a je si istý, prečo by mala prísť. Nemôže však ostať sám, pre zmenu je potrebné získať všetkých, koho by sa mala týkať. To sa týka ako

rodiny alkoholika, tak aj stredného manažmentu, či odborárov. Kľúčom k úspechu je vzájomné porozumenie a schopnosť vhodným spôsobom presadiť potrebné.

Neil Russel Jones si pomáha mnemotechnickou pomôckou, ktorá vyjadruje základné podmienky úspechu: SUCCESS

- S ako shared vision znamená, že by malo byť jasne vyjadrené, pomenované, kam sa prostredníctvom osvojenia si niečoho nového, po zmene posuniete. Čo bude inak. Vízia by mala byť zdieľaná tak, aby jej každý rozumel.
- U ako understanding the organization znamená, že pred tým, než začneme robiť niečo inak, máme jasno v tom, ktorým kľúčovým charakteristikám, alebo aspektom organizácie (tímu, rodiny, seba samého) je nutné venovať špeciálnu pozornosť, ktoré z nich nám môžu pomôcť a ktoré nám budú brániť v implementácii
- C ako cultural alignment znamená, súlad s organizačnou kultúrou, respektíve hodnotami, ktoré si ako organizácia, tím, rodina, či osobnosť vážime. Pozor na to, aby sme nerobili príliš veľké skoky. Môžeme si čo-to zlomiť. Cieľom je zaistiť, aby zmena prebiehala spôsobom, ktorý je podobný tomu, ako sa veci v organizácii bežne uskutočňujú.
- C ako communication, alebo aj komunikácia (samozrejme nemyslíme zasneženú cestu). Čo dodať? Hovorte vždy, keď je čo povedať a nebojte sa rozprávať o obavách, no ani o nádeji a o tom, čo funguje.
- E ako experienced help where necessary, alebo využite skúsenosti tých, ktorí vedia. Dobré skúsenosti tých, ktorí sú vám podobní, vám môžu pomôcť vyvarovať sa chýb a nepríjemných prekvapení. Nie všetci vieme všetko. Vaši peers, ale aj experti (ako napríklad Coachingplus[©]) vám môžu byť užitoční.
- S ako strong leadership, alebo silné vedenie. Nejde však o tvrdú ruku so svištiacim bičom. Ak nie ste presvedčení o tom, že námaha má zmysel, ak si sám sebe nie ste vodcom s víziou, ak pri sebe nemá organizácia toho, kto vidí možnosti a vie pre ne získať iných, ostávate v úzkosti, neistote a chaose. Žiaľ, často tam ostávame navždy.
- S ako stakeholder buy in, alebo získanie si všetkých, ktorých sa zmena dotýka. Bez poradia: vláda, akcionári, manažment, zamestnanci, dodávatelia, vaša manželka, vaša dcéra, vaša matka, vaša mačka, sused, vy...

Či už je otázka výsostne privátna: napríklad ako sa môžem uvoľniť, mať viac radosti zo života, alebo ide o komplexnú otázku organizačnej zmeny: napríklad ako implementovať proklientské správanie do každodennej práce obchodníkov, vyššie spomenuté podmienky úspechu môžu dodať nádej, že zmena je to, čo je správne, užitočné a výhodné.

Dve knihy za všetky

57 SF Activities for Facilitators and Consultants: Putting Solutions Focus into Action

Chcete viesť tréning, či facilitovať skupinu spôsobom zameraným na riešenie? Zlatka, Klára, Evka a iní de Shazerovci, už ju máte? A čo vy, ktorých oslovila Hélène Dellucci a okrem individuálnej terapie si viete predstaviť aplikáciu solution focused prístupu aj v terapeutickej skupine, či pri výcviku? Objednávajte na Amazone, alebo kdekoľvek inde. Knihu napísali všetci, ktorí sú aktívni pri zavádzaní princípov na riešenie orientovanej praxe do organizácií.

Hypnotická psychoterapie od Milтона Ericksona a Ernesta Rossiho

Veľa veľa kazuistík. Často sa mi zdvihlo obočie, že čo chcel chlapík povedať. Kolegovia, ak chcete na vlastné oči spoznať, kde majú korene všetky tie strategické, NLP a systemicko-konstruktivistické prístupy, začítajte sa do knihy kazuistík práce Milтона Ericksona. Ide naozaj o nenapodobiteľný štýl hypnotickej práce v tranze. Ešte raz nenapodobiteľný. Viete, myslím, že Milton veľa vedel a bol veľmi úspešný, no nemyslím si, že sa to dá opakovať, tobôž naučiť. Takže moja rada, neodporúčam kopírovať.

Rozhovor s Geraldom Monkom

Nižšie ponúkame rozhovor dr. Toma Stronga s dr. Geraldom Monkom, ktorý využíva vo svojej praxi naratívnu mediáciu, pre časopis New Therapist E-interview. Dr. Tom Strong je psychológ a učí poradenstvo na Univerzite v Calgary. Dr. Monk je mediátor a profesor na Štátnej univerzite v San Diegu. Z angličtiny preložil PhDr. Ivan Valkovič, január 2011

Tom: Mediácia sa zvykne chápať ako profesia odlišná od terapie. Keďže si terapeut a vyučuješ terapiu, aké spoločné prvky a rozdiely medzi nimi vidíš?

Gerald: Mediácia sa vo všeobecnosti zameriava na starosti ľudí s konkrétnymi konfliktnými záležitosťami, kým terapia sa obvykle zameriava na vzťahy so sebou a s inými ľuďmi, pričom zdôrazňuje širšie vývinové otázky týkajúce sa množstva okolností, ktoré sa nemusia priamo združovať okolo konkrétneho konfliktu. Naratívna mediácia je

však bližšie k praxi rodinného terapeuta pracujúceho s konfliktom v rodine. Terapeut sa môže v rozličných bodoch procesu stretávať s jednotlivými členmi rodiny individuálne, aby porozumel niektorým záležitostiam v kontexte terapeut – klient, no jeho primárnym cieľom je pomáhať členom rodiny, aby komunikovali priamo medzi sebou, a tak si vyriešili konflikt a zvládli témy, ktoré negatívne ovplyvňujú ich vzťahy. Takže rodinná terapia sa týmto spôsobom viac podobá mediácii.

Tom: Prosím ťa, nakoľko sa ti zdajú naratívne idey užitočné pri mediácii?

Gerald: Metafora príbehu je pri mediácii nesmierne užitočná. Páči sa mi myšlienka o tom, ako žijeme svoj život podľa príbehov, ktoré o nás rozprávajú iní ľudia a príbehov, ktoré si vytvárame sami. Priťahuje ma tiež predstava, že tieto príbehy sú v neustálom stave revízie, adaptácie, pretvárania a vzniku. Keď seba a svoju identitu opisujeme ako vzniknutú v konštelácii narácií, môžeme sa chápať tak, že jestvujeme v neustálom stave rozvíjania, nikdy nie sme hotoví alebo kompletní, nikdy nie sme fixným stavom entity. Takže v mediácii je veľmi účinné brať ľudí v konflikte nie ako fixné a rigidné osobnosti, ktoré sa nedokážu zmeniť, ale ako jednotlivcov, ktorí sú v tomto momente v konflikte na určitej pozícii, kam ich postavili konkrétne narácie seba a druhých. Ako naratívny mediátor mám za úlohu vytvoriť priestor pre alternatívne naratívne popisy konfliktu a toho, ako sa strany vnímajú samy a navzájom na základe vlastných skúseností, ktoré ležia mimo narácií zviazaných s konfliktom. Strany v konflikte majú bezpochyby aj nejaký pozitívny príbeh bez stresu a nervozity. Úlohou mediátora je pomáhať účastníkom zameriavať sa na tieto momenty spolupráce a motivácie spolupracovať, a využiť tieto momenty na budovanie alternatívneho príbehu, ktorému dajú prednosť. Tieto živé skúsenosti, ktoré ležia mimo konfliktu, sa používajú na spoluvytváranie narácie spoločného významu. Kým nie je vo vzťahu znovu nastolená vzájomná úcta, nemožno tieto problémy produktívnym spôsobom riešiť.

Tom: Tvoje slová mi pripomenuli termín Johna Shottera: "naratívna pasca" – ľudia sú chytení do zlých príbehov, najmä, keď sú prinútení. Čo ešte robia naratívni mediátori okrem tohto spochybňovania života v príbehoch?

Gerald: Naratívna mediácia ponúka mediátorovi celý rad zdrojov, ako pomôcť stranám oslobodiť sa od neproduktívnych, rigidných a úzkych deskripcií druhej strany zúčastnenej na konflikte. Jedným z mnohých spôsobov, ako to môže urobiť, je pracovať na základe predpokladu, že konflikt sa deje prostredníctvom stretu príbehov ľudí v nehode. Konfliktný príbeh možno chápať ako problém, čo je lepšie, než chápať človeka ako

problém. Mediátor môže brať konflikt ako externý objekt. Mediátor napríklad nebude klásť otázky o tom, prečo sa John a Mary pohádali, ale ako hádka spôsobila ťažkosti medzi nimi. Mediátor požiada účastníkov, aby dali konfliktu meno, opísali jeho príbeh, jeho začiatok, jeho vývin. O aspektoch konfliktu – podráždení, hneve, zranení – sa hovorí tiež ako o konflikte, ako o veciach, ktoré vstúpili do vzťahu, vstúpili medzi strany a ovplyvnili ich. John možno povie: "Bol som podráždený " a mediátor to parafrázuje takto: "Takže na scénu vstúpilo podráždenie". Emócie sa konštruujú tak, ako postavy v príbehu, nie ako podstatné aspekty človeka. Strany sa potom vedia veľmi rýchlo posunúť od obviňovania. Účastníci prežívajú úľavu od ťažoby problému.

Tom: Tak vyzývate ľudí, aby reflektovali, ako 'príbeh' hociktorého konfliktu môže ožiť mimo (a pritom stále ovplyvňovať) ľudí, ktorí v ňom 'vystupujú'. Aké ďalšie možnosti intervencie vám naratívna metafora otvára?

Gerald: Ďalšia idea, ktorá ma fakt priťahuje, je to, že jednotlivci nie sú jediní autori príbehov, že narácie vznikajú v našom sociálnom kontexte a našom spoločenstve a nikdy nie sú úplne len naším výtvarom. Naratívne idey nám pomáhajú prelomiť individualistický psychologický pracovný rámec, ktorý bol v mediácii dominantný. Namiesto chápania konfliktu ako dôsledku nenaplneného pudu, alebo nenaplnenej psychologickej potreby umiestnenej v telesnej a psychologickej schránke jednotlivca, sa konflikt chápe ako prejav spoločenského diskurzu cirkulujúceho v spoločenstve, kde je situovaný. Tento spôsob nazerania na konflikt považujem za nesmierne oslobodzujúci. Psychologické významy kladú mediátorovi vážne obmedzenia, najmä ak je psychologických potrieb rozhádaných strán príliš veľa na to, aby sa dali naplniť. Ak sa namiesto na potreby zameriame na spoločenské elementy konfliktu, môžeme využiť naratívnu metodológiu dekonštrukcie (t. j., lokalizujeme pôvod príbehu, všimame si jeho všeobecné používanie v bežnej reči), strany začnú vidieť konflikt skôr ako vytvorený kontextom, než len vlastnými rukami oponenta. Kým konkrétne spoločenské narácie, ktoré tvarujú konflikty, môžu hádajúcim sa stranám dávať veľmi rigidný a úzky pohľad, úlohou mediácie je umiestniť, uviesť a rozvíjať ďalšie spoločenské narácie do predošlých opisov, ktoré jednotlivci v konflikte rozprávajú. Tento spôsob zvládnutia konfliktu otvára nové a tvorivejšie možnosti ako vyriešiť konflikt. Napríklad obvinenie druhej strany funguje v situácii konfliktu ako silná zábrana pohybu vpred.

Tom: Tak, keď ľudia v konflikte vidia svoje myšlienky alebo príbeh a jeden druhého, tak že pochádzajú z konkrétnych (a limitujúcich) spoločenských diskurzov, znie to tak, že ich to oslobodí, aby mohli byť lepšími strojcami osudu svojho vzťahu. Otvára im to možnosti,

keďže sa môžu obrátiť na iné diskurzy pre svoje myšlienky, rozvinúť príbehy, ktorým dajú vo svojom vzťahu prednosť. Ale privedie ich to aj k spochybneniu myšlienok (nie jeden druhého), ktoré používali na pochopenie a zvládnutie akéhokoľvek konfliktu?

Gerald: Áno, použitie techník naratívnej mediácie pomáha hádajúcim sa stranám chápať konflikt ako produkt systémových efektov spoločenskej praxe, ktorá má skutočné účinky na nich ako jednotlivcov. Používanie dekonštruktívnych otázok napríklad pomáha stranám získať nové chápanie negatívnych efektov určitých spoločenských praktík. Výzvou pre klientov je rozvíjať tie narácie (a zaujať v nich novú pozíciu), ktoré sú zviazané s riešeniami a obsahujú preferované kultúrne vzorce, a nie žiť v tých naráciách, ktoré sú sýtené problémom.

Tom: Čo keby si nám poskytol letný pohľad na to, ako by sa dali uplatňovať tieto myšlienky?

Gerald: Myslím na to, ako konkrétne spoločenské idey produkujú konkrétne nároky na jednotlivcov. Pracoval som ako mediátor v mnohých sporoch, napríklad manželov, ktorí sa hádali kvôli výchovnej starostlivosti a styku s dieťaťom. Pri výchovnej starostlivosti o deti hrá rolu mnoho spoločenských ideí. Otec rodiny je presvedčený, že má po rozchode právo na deti. Tým, že rodinu živil, umožnil jej materiálne prežitie, takže je v najlepšej pozícii starať sa o deti. Na druhej strane matka, ktorá bola často primárnou poskytovateľkou starostlivosti, je presvedčená, že ona má právo mať deti vo výchovnej starostlivosti, pretože je láskavejšia a dokáže deťom poskytnúť dôležitú materinskú starostlivosť, ktorú otec poskytovať nedokáže. Otec a matka nemusia vedieť pochopiť stanovisko toho druhého. Otcov názor môžu podporovať spoločenské názory, že materiálny blahobyt je najlepším základom pre deti a matkin názor, zase podopierajú spoločenské predstavy o matke, ktorá je materinsky pripravená poskytovať tú najlepšiu starostlivosť. Ak mediátor chápe konflikt kvôli výchovnej starostlivosti ako konflikt vytváraný takýmito spoločenskými predpokladmi, a nie ako charakterové nedostatky jednotlivcov, môžu mať ľudia v konflikte viac príležitostí spochybniť spoločenské predpoklady o jednotlivých stranách. Pozícia otca a matky sa dá dekonštruovať skúmaním spoločenskej histórie, ktorá formovala tieto názory a revidovať ich vo svetle dodatočnej sady sociokultúrnych predpokladov o tom, čo je v najlepšom záujme detí. Dekonstruuujúce otázky môžu zatriasť fixovanými pozíciami.

Tom: Tak, Gerald, naratívna mediácia pomáha ľuďom nielen dostať sa ku konkrétnosti akéhokoľvek konfliktu, ale zdá sa, že pozýva ľudí, aby chápali svoje názory a správanie

tak, že ho tvarujú spoločenské predpoklady, ktoré ich však nemusia limitovať. Niektorí to môžu považovať za západnú ideu, že my zo Západu sa môžeme odvrátiť od našich spoločenských alebo náboženských tradícií, aby sme 'jednoducho' prevzali iné. Pre niektorých členov rigidne zviazaných spoločenstiev to však nemusí byť možné, alebo sa im môže zdať, že sa im vyhýbajú ich blízki. Ako môžu naratívni mediátori pracovať napríklad s ľuďmi z takých spoločenských skupín – náboženských fundamentalistov napríklad?

Gerald: My, naratívni mediátori nežiadame strany v konflikte, aby sa odvrátili od svojich náboženských a spoločenských tradícií. Namiesto toho dúfame, že pomôžeme stranám pochopiť vlastnú pozíciu aj pozíciu toho druhého v konflikte a účinky, ktoré to má na nich a na ľudí, s ktorými sú v konflikte – historizovaním konfliktu (t.j. pochopením spoločenskej histórie, ktorá podporuje každú stranu v tom, že sa angažuje vo vzťahu s tou druhou stranou). Vyzývame strany, aby boli zvedavé na svoje vlastné predpoklady a na to, kam ich priviedli, a uvážili, ako určité myšlienky otvárajú možnosti pohybu, kým iné pohyby zastavujú. Na konci dňa musí mať mediátor poznanie, že účastníci vstupujú do mediačného procesu v dobrej viere. Mojm cieľom ako mediátora je facilitovať proces, ktorý vyzýva strany pohnúť sa smerom k vzájomnému porozumeniu, pričom nemusia nutne s tým druhým súhlasiť. Ak porozumieme, myslím, že môžeme dosiahnuť väčší pokrok v práci s potrebami spoločenstva. Porozumenie viac podporuje rešpekt k rozdielom. Zvyšuje pravdepodobnosť, že môžeme žiť s rozdielmi, za podmienky, že to spoločensky neumenšuje spôsoby bytia iných.

Tom: Niektoré konflikty sú emocionálne nabité násilím, alebo možnosťou násilia. Aké stanovisko zaujímajú naratívni mediátori za takých okolností?

Gerald: Sú konflikty, ktoré by som nebol ochotný mediováť, pretože jedna alebo viacero strán sa nachádza v riziku toho, že budú nerešpektovaní alebo ponížovaní takými spôsobmi, ktoré zvyšujú ich zraniteľnosť voči poškodeniu. Obvykle sa radšej stretávam s manželmi, ktorí sú vo vážnom konflikte, pri individuálnych rozhovoroch. Spravidla sa najprv stretnem so ženou a skúmam rozsah bezpečia, aké pociťuje pri stretnutí s partnerom alebo ex-partnerom, keď bol partner v minulosti násilný. Je to ťažké etické rozhodnutie, rozhodnúť sa, v akej miere sa strana, ktorá bola vystavená nejakému násiliu, cíti úplne "slobodná" stretnúť sa tvárou v tvár človeku, ktorý bol v minulosti páchatelom nejakého násilia. Nemyslím si, že by sa na to dalo vytvoriť pravidlo. Niekedy u obete násilia prevážia výhody riešenia konfliktu tvárou v tvár druhej strane – najmä, ak ide o starostlivosť alebo o styk s dieťaťom – obeť násilia sa síce bojí stretnutia s druhou

stranou, ale uprednostní túto alternatívu z dôvodu, že strach z nevyriešenia sporu je ešte väčší. Každý scenár sa musí posúdiť podľa jeho výhod. Je to etický problém mediátora a musí sa vyriešiť pomocou značných vedomostí o účinkoch domáceho násillia na strany, mediujúce svoj problém po výskyte násillia.

Tom: Ako prijala tieto idey profesionálna komunita mediátorov?

Gerald: Som ohromený obrovským záujmom o naratívnu mediáciu u vedeckých pracovníkov, praktických mediátorov a študentov. Myslím, že veľa ľudí si myslí, že je to veľmi pozitívny vývoj a určitým spôsobom pokrok v teórii a praxi mediácie od riešenia problémov, od klasických na záujem zameraných a dokonca aj od transformačných prístupov, ktoré sú dnes stále populárne. Myslím, že ľudia chápu potenciál naratívnej mediačnej teórie, urobila na nich dojem jej účinnosť na pracovisku, v rodine a v spoločnosti. Myslím, že ľudí najviac oslovilo, ako sa zúčastňujeme ťažkých rozhovorov, zmenšujeme intenzitu obviňovania a nervozity, ktorá je taká častá v konflikte, v ranej fáze mediácie. Je to veľmi optimistický prístup, ktorý podporuje porozumenie medzi ľuďmi, ktorí boli predtým uzavretí v rigidných sústavách vnemov o tom druhom.

Tom: Kde sa môžu ľudia viac dozvedieť o rozvoji zručnosti praktickej naratívnej mediácie?

Gerald: Mnoho vysokých škôl ponúka program riešenia konfliktov, v ktorom je aj modul naratívnej mediácie. John Winslade a ja pravidelne ponúkame workshopy naratívnej mediácie v severnej Amerike a po celom svete. Uskutočnili sme workshopy vo Veľkej Británii, Kanade, Rakúsku, v Spojených štátoch, Austrálii, na Islande, v Mexiku a na Novom Zélande. Najzaujímavejší pre mňa je program Riešenie konfliktov a mediácia na Štátnej univerzite v San Diegu, kde využívame epistemológiu naratívnej mediácie. Tento program začal v roku 2004.

Porovnanie naratívnej mediácie a ďalších mediačných modelov

Jeden zo spôsobov, ako identifikovať charakteristiky naratívnej mediácie, je porovnať ju s ďalšími prístupmi. V mediácii a oblasti riešenia konfliktov prevládajú na Západe v

súčasnosti dva mediáčny modely: mediácia založená na záujmoch a riešení problémov a transformačná mediácia. Nižšie je uvedená porovnávací tabuľka, ktorá obsahuje rozdiely medzi naratívnu mediáciou, mediáciou založenou na záujmoch a transformačnu mediáciou. Rozdiely sú rozdelené podľa definícií, hlbších hodnôt a presvedčení, mediáčnych cieľov a kľúčových stratégií.

| | ZALOŽENÁ NA ZÁUJMOCH | NARATÍVNA | TRANSFORMAČNÁ |
|--|---|---|---|
| Otázka 1: <i>Definícia mediácie</i> | Mediácia znamená, že nestranná osoba facilituje process, ktorý pomáha stranám v konflikte objaviť také riešenia ich konfliktu, ktoré spĺňajú záujmy oboch strán. | Mediácia je proces, ktorý pomáha ľuďom, čo sú negatívne obmedzení účinkami a obmedzeniami príbehov s konfliktami, aby sa stali spoluautormi príbehov spolupráce a vzájomnej úcty. Rola mediátora je spoluvytvárať so stranami prežívané zážitky, ktoré ležia mimo konfliktu a rozprávať narácie zdieľaného významu a vzájomného porozumenia. Mediácia sa snaží zmenšiť vplyv tých dominantných spoločenských narácií, ktoré obmedzujú snahu ľudí porozumieť sa navzájom. Snaží sa vytvoriť kontext, v ktorom sa akceptujú rozličné spoločenské perspektívy a ktoré si osvojili ľudia, ktorí boli predtým v konflikte. | Mediácia umožňuje ľuďom v konflikte vo väčšej miere rozvinúť sebaurčenie a citlivosť k iným ľuďom, kým skúmajú riešenie konkrétnych otázok a problémov. Má potenciál posilniť kapacitu analyzovať situácie a robiť efektívne rozhodnutia a kapacitu vidieť a zvažiť pohľad iných ľudí. Je to sebaosilňujúci process, ktorý zdôrazňuje sebaurčenie a vzťahovú perspektívu. |
| Otázka 2: <i>Hodnoty a hlbšie presvedčenia</i> | Ľudia sú jednotlivci a berú sa ako primárne tí, ktorí hýbu vo svojom vlastnom svete. Jednotlivci konajú nezávisle a sú zodpovední za svoje rozhodnutia. Strany sledujú cestu svojho záujmu a obe strany musia naplniť svoje potreby, aby boli pri vyjednávaní úspešní. Určenie potrieb jednotlivca a akomodácia jeho záujmov sa berú ako objekt spoločenstva. Ľudia majú kapacitu rozhodovať sa a dokážu lepšie hľadať riešenie svojho konfliktu ako tí, čo sú mimo | Kultúra je v protiklade k vnútorným silám a individuálnym potrebám, tvaruje a konštruuje pozície a záujmy ľudí. Príbehy tvarujú postoje, presvedčenia a identitu ľudí. Diskurzy bránia ľuďom správať sa s úctou. Problém je možné opísať mnohorakými spôsobmi. Človek nie je problém, problém je problém. Keď spoločenské diskurzy vyprodukujú konflikt medzi ľuďmi, | Ľudia sú jednotlivci a sú prepojení – majú samostatnú identitu, ale žijú vo vzťahoch s inými ľuďmi. Konflikt je krízou v ľudskej interakcii. Strany konfliktu sú ponorené do seba a prežívajú relatívnu neistotu, čo sa týka ich cieľov, sily a potrieb. Strany majú to, čo treba na efektívne jednanie s konfliktom a sami sa môžu najlepšie rozhodnúť, či, kedy a ako to urobiť. Zastáva optimistický názor na kompetenciu, motívy a hodnoty jednotlivých strán v konflikte. |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | neho. | dekonštrukcia spoločenských zrážok predstavuje príležitosť na to, aby ľudia mohli konať zodpovedne a využívať pritom svoje zdroje. | Ľudia sa snažia dosiahnuť viac morálny rast reprezentovaný posilnením a poznaním, než individuálny zisk. Strany nájdu jasno v prehľbujúcom sa zmätku. Mediácia má potenciál posilniť jednotlivcov, aby dosiahli lepšie poznanie svojich starostí, ťažkostí, záujmov a hodnôt, ktoré sú v hre pri konflikte – ako svojich, tak aj u druhej strany, ako aj pochopenie súvislostí medzi nimi. Jednotlivci majú silu efektívne zvládnuť svoje vlastné konflikty a sami sa môžu najlepšie rozhodnúť, či, kedy a ako to urobiť. |
| Otázka 3: <i>Celkový cieľ</i> | Pomáhať stranám, aby sa pohli zo zaseknutej pozície v konflikte, zamerali sa na vzájomné záujmy a vytvorili riešenie. Úlohou je objasniť svoje vlastné záujmy a záujmy druhej strany, aby sa zlepšilo porozumenie problému. | Vytvoriť partnerstvo s hádajúcimi sa stranami, aby lepšie pochopili príbehy za konfliktom a spolupracovať na vytvorení iných príbehov, ktorým dajú prednosť, aby získali základ vzájomného porozumenia a našli cestu vpred. | Premisy vytvárajú prax: presvedčenia vedú činy. Podporiť túžbu strán po morálnom raste a rozvoji; ich príležitosť konať na základe súcitnej sily. Asistovať stranám pri pohybe z pozície relatívnej slabosti a neistoty k sile a od ponorenia sa do seba k schopnosti počúvať a reagovať na názor druhej strany. |
| Otázka 4: <i>Kľúčové stratégie</i> | Oddelte ľudí od problému pomocou: Uvedomenia si emócií, zlepšenia komunikácie a prehĺbenia dôvery. Napište problém na tabuľu a primajte strany k tomu, aby "kombinovali proti problému." Stanovte čas jednotlivým stranám, aby si premysleli široký rozsah možných riešení, ktoré naplnia ich spoločné záujmy. Mediátori pomáhajú stranám vymyslieť čo najviac nápadov, ako | Mediátor v procese mediácie využíva zvedavé, naivné otázky a úctivú vytrvalosť. Na oddelenie ľudí od problému sa používa externalizácia. Mediátor upozorňuje strany na medzivzťahovú a cyklickú štruktúru konfliktu. Mediátor zavádza historizovanie problému a príbehovanie jeho účinkov na strany. Využíva otázky relatívneho vplyvu | Starostlivo skonštruovaný začiatok, ktorý opisuje mediáciu v termínoch posilnenia a poznania – navodenie stavu spolupráce – čo pozýva strany, aby tvorili proces aj jeho výsledky. Mediátor nasleduje vedenie zúčastnených strán a pritom ostáva proaktívny v oblasti hľadania príležitostí na podporu posilnenia a poznania. Mediátor uplatňuje mikro-fokus, sústreďuje sa na teraz a tu, všíma si interakcie strán a hľadá kľúče, |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | <p>vyriešiť problém.</p> <p>Možnosti a nápady sa vyhodnotia a vyberú s ohľadom na vzájomný zisk.</p> <p>Keď sa strany nevedia zjednotiť na podstate, podporujte ich, aby sa zjednotili na postupe.</p> <p>Používajú sa objektívne kritériá na hodnotenie možností, tieto sa zakladajú na takých kritériách ako trhová hodnota, názor odborníka, obchodné postupy.</p> <p>Ľudia vyjednávajú, aby vyprodukovali niečo lepšie ako sú výsledky, ktoré by dosiahli bez vyjednávania. Povzbudzujú strany, aby si vypracovali najlepšiu alternatívu k vyjednávanej dohode, tzv. BATNA (Best Alternative to a Negotiated Agreement).</p> <p>BATNA je norma, s ktorou sa porovnávajú navrhované dojednania.</p> | <p>a mapuje účinky problému.</p> <p>Dekonštruuje pozície, záujmy a očakávania partnerov, aby pomohol konštruovať zdieľané významy a poznatky.</p> <p>Riadi vzťahovú pozíciu vytvorenú konfliktovými interakciami.</p> <p>Zhromažďuje očakávania a buduje preferované nekonfliktové príbehy.</p> <p>Mediátor používa škálu otázok, aby spolukonštruoval nekonfliktový príbeh:</p> <p>Otázky na jedinečný výsledok:</p> <p>"Ako sa stalo, že vás konflikt úplne neodradil od toho, aby ste si naďalej chceli nájsť cestu z terajších ťažkostí?"</p> <p>Otázky na jedinečný opis:</p> <p>"Ako sa stalo, že ste začali chápať X-ovo stanovisko, keď ste zažívali takú veľkú nedôveru?"</p> <p>Otázky znovu opisujúce:</p> <p>"O čom vypovedá váš odchod od nervozity o vašich schopnostiach riešiť bolestivé otázky?"</p> <p>Používa list na dokumentovanie zmeny.</p> | <p>ktoré signalizujú príležitosti na pestovanie posilnenia a poznania.</p> <p>Podporuje reflexiu pomocou vyvolávajúcich, otvorených otázok.</p> <p>Pozýva a podporuje strany, aby počúvali, chápali a uznávali uhol pohľadu druhého človeka: vyjadriť porozumenie (kognitívna empatia).</p> <p>Parafrázuje, aby pomohol stranám identifikovať požiadavku uznania alebo aby uznal požiadavku posilnenia.</p> <p>Kladie objasňujúce otázky, najmä smerom na príležitosti posilnenia o témach ako napríklad:</p> <p>ciele strán.</p> <p>ich zdroje, sily, zručnosti a poznatky, ako aj to ako by sa dali použiť.</p> <p>identifikuje a objasňuje ich možnosti – ako procesu, tak aj podstaty.</p> <p>rozhoduje aké informácie potrebujú a kde a ako sa dajú získať tieto údaje.</p> <p>Podporuje vyjadrovanie emócií u zúčastnených strán – čo sa zakladá na presvedčení, že v týchto pocitoch sú dôležité informácie.</p> |
|--|--|--|---|

Tabuľku spracovali Gerald Monk, Cheryl Picard a Michael Lang

Zopár citátov

o filozofii a intelektuáloch od Gabriela Lauba

Filozofia je iba pokus teoreticky ospravedlniť svoje konanie.

Aj keď ste vymyslel niečo, čomu sám nerozumiete, ešte nie ste filozof. Musíte si najprv urobiť doktorát.

Zásadami filozofov sa ľudia riadia iba vtedy, keď sa zhodujú s ich vlastnými názormi, alebo s názormi štátnych orgánov. Ale k čomu sú potom filozofi?

"Najcennejší zo všetkého je život," povedal filozof, ale ani za cenu života svoje tvrdenie neodvolal.

Väčšina problémov sa dá jednoduchšie vyriešiť bez filozofie. Filozofia je potrebná iba na problémy, pre ktoré nie je riešenie.

Spor o elitu je spor medzi elitami. Intelektuálna elita je aspoň intelektuálna.

Intelektuál je človek, ktorý je tak inteligentný, že dokáže oklamať aj sám seba.

Intelekt je nástroj, s pomocou ktorého zisťujeme, že nemá žiadny zmysel vôbec niečo robiť.

+ ako bodka dve výzvy od Ericha Fromma

Ak milujete, bez toho, že by ste podnietili lásku, čiže ak vaša láska nevyvoláva lásku, ak prostredníctvom výrazu života ako milujúci neučiníte zo seba milovaného, potom je vaša láska bezmocná, je to nešťastie.

Väčšina ľudí vidí problém lásky predovšetkým ako problém, ako byť milovaný, menej už ako problém, ako milovať, ako problém schopnosti k láske.

Akcie a podujatia na rok 2011

11– 12 – 13 februára „PRÁCA s PÁROM a RODINOU“

- kedy, čo a prečo robíme, keď máme pracovať s viacerými, ako s jedným človekom
- ako fungujú komplexné systémy a ako ich ovplyvňovať systémovo

- ako viesť rozhovor s 2 a viacerými ľuďmi naraz
- workshop je vhodný pre všetkých, ktorí nesedia vo svojej práci iba s jedným klientom, ale pracujú, či chcú pracovať aj s jeho partnermi, rodinou, rodičmi, vychošmi, kolegami, manažérmi...

18 – 19 – 20 marca „PRÁCA s DEŤMI a ADOLESCENTMI“

- ako zvládnuť svoje emócie vo vzťahu k deťom a mladým ľuďom
- aké sú špecifiká pomáhajúceho rozhovoru s týmto typom klientely
- ako vytvoriť vzťah a nestratiť dôveru
- rôzne prístupy, rôzne metodiky, pohľady psychoanalýzy, PCA i systemiky

8 – 9 – 10 apríl „PRÁCA s NEDOBROVOĽNÝM KLIENTOM a KLIENTOM v ODPOROM“

- klasika Coachingplus pre fajňšmekrov a tých, ktorí už niečo vedia
- začiatočníci nebojte sa, ukážeme, čo môžete pridať k tomu, čo robíte dobre
- motivačné rozhovory – minimum, kde tu, čo to z prístupu zameraného na riešenie
- pre tých, ktorí sa aspoň raz stretli s odporom svojho partnera v rozhovore – nech už je to ktokoľvek

13 – 14 – 15 máj „EFEKTÍVNY POMÁHAJÚCI ROZHOVOR“

- ako byť nielen ticho ale aj empaticky vyjadriť porozumenie, súcit, vnímanú potrebu, túžbu...
- ako nájsť a oceniť to, čo je pre klienta hodnotou, dôvodom, zmyslom...
- ako sa zaujímať, klásť otázky, prehľbovať porozumenie bez toho, aby sme boli násilní
- ako hovoriť s klientom o tom, čo prežívam, potrebujem, čo je dôležité pre mňa

14 – 15 jún workshop EFT a 16 – 17 jún sympóziu PCA pod názvom „Emócie v čase krízy“

- Coachingplus usporadúva spolu PCA Inštitútom Ister a Univerzitou Komenského v Bratislave medzinárodnú udalosť
- program: prednášky, workshopy, encounterové a diskusné skupiny, priestor pre neoficiálne stretnutia
- začiatok sympózia 15. 6. 2011 – v podvečerných a večerných hodinách, kedy bude priestor pre úvodné stretnutie a ďalší voliteľný program

- cieľová skupina: facilitátori a frekventanti výcvikov PCA inštitútov v Prahe, Brne, Bratislave a Modre, ako aj ďalší záujemcovia o PCA a jeho ďalší vývoj vo svete
- úvodnú prednášku prednesie profesor York University v Toronte **Les Greenberg**
- profesor Greenberg je jedným z autorov psychoterapie zameranej na emócie (Emotion Focused Therapy, EFT) pre jednotlivcov a páry, ktorú predstaví nielen teoreticky, ale aj prakticky formou dvojdnového workshopu, ktorý sa uskutoční pred sympóziom.

1 – 2 – 3 júl „PRÁCA S EMÓCIAMI“

- ako vyjadriť to, čo empaticky vnímame
- čo urobiť, ak chceme podporiť klienta v tom, aby prežíval
- čo urobiť, ak chceme neutralizovať silné emočné stavy, ktoré bránia v kontakte
- ako nenásilne hovoriť o vlastnom prežívaní
- pre všetkých, ktorí chcú porozumieť zmyslu a funkciám emócií

to predsa ešte nie je všetko...

... čo vy, ktorí už všetko máte?

... čo vy, ktorým nestačia víkendovky

... čo vy, ktorí chcete viac ako iba workshop...

Máme pre vás ešte túto správu

Coachingplus a iní (neskôr sa dozviete viac) otvárajú v roku 2011 strednodobý výcvik (niekoľko dní, okolo 200 hodín) v MOTIVAČNÝCH ROZHOVOROCH pre všetkých, ktorí chcú spoznať a zažiť fázy zmeny a podľa nich intervenovať. Vhodné pre tých, ktorí pracujú s klientmi v odpore v zdravotníctve, sociálnych službách, školstve, ale aj pre manažérov a trénerov a koučov, ktorí okolo seba nemajú iba nadšených spolupracovníkov, ale napriek tomu sa nevzdávajú. Bude aj ochutnávkový workshop!

Prihlášky a bližšie informácie na www.coachingplus.org alebo hambalek@coachingplus.org, či na 0905323201