



news... 18

Na úvod o tom, čo si prečítate...

Je tu májový newsletter. Opäť sa medzi všetkými povinnosťami rodil ťažko. Tešíme sa najmä z novej rubriky o aktivitách a zaujímavých technikách pre vašu prax. Okrem nich v ňom nájdete napríklad aj čo - to k témam:

- Autenticita a rola v práci - ide to dokopy?
- Čo má robiť pomáhajúci v jednotlivých štádiách zmeny?
- Čo je nové v PCA (rozhovor s Daveom Mearnsom)?
- ...

Na záver uvidíte náš program na rok 2011, teda na jeho druhú časť – kedy, kto, čo. A napokon, ešte vás upozorňujeme, že spolu so Slovenskou asociáciou koučov robíme v júni workshop k téme Vybrané koncepty a metódy z kontextu rôznych psychoterapeutických prístupov a ich aplikácia v procese koučovania. Dovidenia o mesiac☺

Úvaha o autenticite a rolách (pozor, nie o rolách)

Začnem príbehom. Toť nedávno sme robili s kolegami assessment/development centrum. V jednej aktivite hral kolega kupujúceho, ktorému malo byť predané auto. Pozorovatelia pozorovali. Kládol predajca otvorené otázky? Zisťoval nimi potreby, ktoré má zákazník? Porozumel zákazníkovi? Overoval si porozumenie parafrázovaním, reflexiami, sumarizáciou? Pri hodnotení si kolega – v role zákazníka – urobil vnútorný rebríček tých predajcov, ktorí by uňho mali úspech. Zvonku by najlepšie obstál predajca X, ktorý plnil (aspoň trošku) predstavy hodnotiteľov o predajných zručnostiach. Zvnútra, u kolegu v súkromnom rebríčku, „vyhral“ predajca Y, ktorý bol autentický, pokojný, nie vždy podľa šablóny, a hlavne: kolega mu veril, dôveroval. Keď sme túto „esenciu“ chceli premeniť do

správania, čiže sme si položili otázku, aké správanie vytvára pocit dôvery u kupujúceho, múdrejšími sme sa nestali. Vieme prečo. To, či niekomu dôverujeme, alebo nie, totiž nezáleží na ňom, respektíve záleží, ale iba do obmedzenej miery, ale hlavne na nás a našich systémoch očakávaní, nenaplnených potrieb, fantázií a túžob. To, ako sa rozhodujeme, že s niekým „spravíme“ obchod, záleží na našich emóciách, na našom podvedomí, na našich iracionálnych motívoch.

No dobre, ja viem, nepíšem tu nič nové. Každá škola predaja, alebo manažmentu sa s týmto nejako borí. Mnohé nachádzajú priamejšie, alebo menej priame stratégie ako ovplyvňovať, vyjednávať, zvládať námietky. Stratégie ako viesť, motivovať, rozhodovať a kontrolovať. Napríklad také NLP. Bander a Grinder študovali Ericksona a Satirovú pri ich práci. Porozumeli, konceptualizovali a predali. Mnohí kúpili, za nie malé peniaze a otrocky kopírovali. Potom zlyhali. K čomu by som sa chcel dostať, je lekcija číslo jedna: buďte sami sebou, učte sa a skúšajte nové, aplikujte to však vlastným spôsobom. Možno to je sklamaním, ja som tiež chcel byť ako kópia Hedwig a Waltraud, ale úprimne, z vlastnej skúsenosti, Virginia, ani Milton z vás nebudú. Byť sám sebou a učiť sa niečo nové – to znie ako kóan byť aj nebyť. Ved' keď sa niečo učím, nedarí sa mi, som umelý. Nuž je to pravda, keď som sa učil „terapeuticky počúvať“, pár krát som bol naozaj „umelý“, respektíve išlo to trochu nasilu, ako v lete na saniach. Ale, ale: BAVILO MA TO, chcel som to vedieť, mal som pasiu zo skúšania a hlavne VERIL SOM TOMU, že je to, to čo chcem a to, čo pomáha. To pravé orechové. A preto mi kolegovia, aj klienti občas prepáčili, že som sa stratil, že som zablúdil, že som ich nevidel... Bol som sám sebou v konštrukte identity toho, kto som (kým som) pre seba a niekoho/niečoho na čom mi záleží.

Ešte jeden koncept by som chcel pri tejto téme ponúknuť – koncept roly. Pojem rola je spojený s mnohými významami a tým môže pôsobiť veľmi zmätočne. Akoby rola odkazovala na niečo, čo by malo byť hrané, a tým by nemalo byť skutočné, prípadne pravdivé. V takomto poňatí je potom rola daná a očakáva sa, že aktér rolu zahrá, podľa istého predpokladaného scenára. To, čo má hrať, alebo vykonávať, to, ako sa má správať, je v takomto chápaní explicitne, alebo aj implicitne predpísané a aktér iba naplňuje vopred spoločnosťou dané očakávania s rolou spojené a socializáciou osvojované. Povedané inak – nevedomovane „vrastá“ do týchto očakávaní. Rola však nie je iba o hraní alebo výkone. Druhý uhol pohľadu ukazuje spôsoby, akými si človek rolu aktívne osvojuje, preberá, ako si ju vytvára, mení, prispôsobuje, ako sa v danej role správa. Tu je základom jeho osobnosť. Jeho osobitosť. Jeho aktivita. Jedinečnosť každého človeka, jeho osobnostné faktory, predurčujú spôsoby akými bude sociálne, normami očakávané, v interakcii s osobným, jedinečným, aj keď často podobne nevedomovaným, či nerefektovaným. Správanie, alebo osobný štýl nie je iba zrkadlom očakávaní. V tomto

poňatí teda jednotlivec nie je iba „obeťou“ sociálnych požiadaviek, štruktúr a procesov, ale aktívnym subjektom, ktorý je svojimi možnosťami v interakcii s prostredím. Zhrnuté z rôznych definícií, konštrukt roly je akýmsi spojením medzi jednotlivcom a širším sociálnym systémom, nie je statický, ale ostáva v neustálej dynamickej interakcii (v kontexte danými) s možnosťami a charakterizuje ho špecifické správanie s rolou spojené. Rola nie je charakter človeka, rola nie je daná iba funkciou, alebo požiadavkami a kultúrou organizácie. Rola je aktívne vytváraným priesečníkom medzi osobnosťou (tým, čo je individuálne – vedomé a nevedomé) a organizáciou (tým, čo je systémové – vedomé a nevedomé). Osobnosť, rola a organizácia sú v dynamickej interakcii. Človek v organizácii môže byť súčasťou viacerých rol. Podľa toho, v akom subsysteme je aktérom, môže sa nachádzať napríklad v rolách manažéra, alebo odborníka - experta, alebo mentora...

Vráťme sa k nášmu obchodníkovi. Možno nedokázal naplniť očakávania kompetenčného modelu organizácie, alebo predstavy Coachingplus o správaní sa obchodníka. Vedel však využiť to, kým je ako človek, na to, aby bol autentickým predajcom. Možno ani nevedel ako, možno doposiaľ vôbec nevie prečo mal úspech – no mal ho. Iste, bolo by fajn, keby to vedel a mohli sa iní od neho učiť jeho skryté know how ☺ Naším predpokladom je, že každý z nás má možnosť a potenciál využiť tie faktory osobnosti a skĺbiť ich s tými faktormi systému, ktoré mu môžu pomôcť žiť v takých rolách, ktoré mu v systéme organizácie sedia. Ideálom je žiť život takým spôsobom, aby som dokázal cítiť, že nemusím nič hrať – prezentovať a napriek tomu som spokojný vo svojich rolách. Som tak autenticky otec, manžel, manažér, expert, priateľ, spisovateľ...

Napokon, podľa Reeda a Bazalgetteho rolu aktívne naplňa obsahom až jej aktér, ako človek, tým že sa pokúša vedome aj nevedome:

- identifikovať cieľ systému, do ktorého patrí (rodina, firma, futbalový tím...)
- k tomuto cieľu vzťahuje vlastné túžby a prania (chcem, aby...)
- ako člen systému preberá „vlastníctvo“ tohto cieľa (je to pre mňa dôležité, preto, že...)
- robí rozhodnutia a volí správanie, ktoré z jeho pozície (perspektívy) najlepšie prispieva k dosiahnutiu systémového cieľa (otcom v tejto rodine znamená byť..., obchodníkom v tejto firme som takýto...)

A napokon poznámka k metodológii mojej práce. Psychoterapia, koučovanie a supervízia sa často dostávajú do bodu, keď vidíme, ako sa rôzne roly kontaminujú. Manžel je manažérom v kuchyni, či v posteli, manažér je expertom na sanitu, ale neriadi procesy

ani predaj, obchodník chce byť kamarátom zákazníka, ktorý ho vždy ošmekne. Koncept rol a ich vytváranie, autorizácie a dekontaminácie mi je užitočnou pomôckou v odbornej práci s ľuďmi. Viac o tom, ako na to, nájdete v našej práci pri aplikácii metodík organizačnej rolovej analýzy. Ozaj, máte jasno vo svojich rolách?

Zvládanie zmien časť piata

V predchádzajúcich news sme popísali, čo sa deje, keď sa deje zmena. Neboli to ľahké emócie. V tomto stručnom texte chceme ponúknuť niekoľko návrhov, čo by mal podporovať pomáhajúci (nech ním je kouč, terapeut, ktokoľvek) v jednotlivých fázach. Náčrt poskytnem v tabuľke, aj keď si uvedomujem, že tabuľka vyjadruje niečo statické a lineárne a zmena je naopak dynamická, cirkulárna, rekurzívna...

Fáza zmeny	Intervencie pomáhajúceho
Šok	Kľúčovou úlohou je vytvoriť podmienky, aby sa ľudia mohli vyjadriť, aby sa tak mohol prejaviť ich skrytý odpor. Pomáhajúci počúva, akceptuje. Pomáha diferencovať rôznorodé, často silné pocity. Reflektuje emócie a s nimi spojené obavy, priania a potreby. Je k dispozícii. Oceňuje a validizuje hodnotu človeka, tímu, systému...
Popretie	Platí všetko ako v predchádzajúcej fáze + kľúčovou úlohou je informovanie. Čím máme jasnejšie v tom, čo nás môže čakať a načo sa môžeme pripraviť, tým viac sa redukuje naša úzkosť. Ako pomáhajúci podporujeme aj vyjadrenie názorov, aké know how by mohlo byť nápomocné. Zapájame a prepájame ľudí, ktorých sa zmena dotýka. Frustrácia, odmietnutie a urážky sú súčasťou tejto fázy a možno sa ujdú aj vám, sprevádzajúcim.
Bezmocnosť a akceptovanie	Platí všetko ako v predchádzajúcich fázach. Ako pomáhajúci pokračujeme vo vyhľadávaní príležitostí na zapojenie svojich klientov do rozhodnutí, ktoré majú priamy dopad na ich život v organizácii. Uľahčujeme ľuďom v tom, aby mali jasne stanovené nové zámery a ciele pre seba, aj pre systém, keďže ak ľudia nevidia jasne stanovené ciele, aj malé nepriaznivé udalosti majú tendenciu vnímať ako veľký odklon v smerovaní, čo ich robí neistými. Tu je dôležité mať jasný obrázok kto/čo /prečo robí, aké sú očakávania, aký záväzok preberám.

	Stotožňovanie sa s novým je pomalé a často aj bolestné. Úlohou pomáhajúceho je byť priamy, no pozorný, dávať podporu, oceňovať malé úspechy, klarifikovať, konfrontovať, ľudovo povedané: hovoriť priamo, čo vidím a počujem. V tejto fáze môžeme (ak je vôľa druhej strany) pomôcť s učením sa novému. Novým môžu byť nové spôsoby práce, nové vzťahy, osvojovanie si nových postupov a takisto môžeme pomôcť pri získavaní nových poznatkov a zručností. Ak si myslíte, že zmena má zmysel, povedzte to – váš názor je cenný.
Skúšanie a hľadanie	Ak klienti prijali zmenu, využívajú energiu na to, aby sa v nej našli. Vy ich sprevádzate výstupmi aj pádmi. Oceňujete, oceňujete, oceňujete. Facilitujete učenie a poznanie. Prepájate možnosti, schopnosti a úspechy. Pomáhate učiť sa z neúspechov. Možno sa aj tešíte spolu s nimi☺
Prijatie zmeny a adaptácia	Kľúčovou úlohou je hodnotenie. Reflektujte celý proces. Učte sa s naučeného, facilitujte a aj priamo upozornite na tie zdroje, schopnosti a správanie, ktoré pomáhalo. Posilňujte tieto zdroje priamou spätnou väzbou. Doprajte organizáciám, oddeleniam, tímom, rodinám a ich členom, aby vzájomne zdieľali svoje skúsenosti z celého procesu. Oslavujte spolu. Vzájomne sa rozlúčte sa a smúťte.

Po tomto vznešenom závere pripomínam, proces zmeny je dynamický, cirkulárny, rekurzívny... a možno do značnej miery mimo vašej kontroly. Aj tak stojí za to, mať to privilegium byť jeho súčasťou. So všetkými emóciami, ktoré prináša. Nielen im, aj vám.

Knihy na tento mesiac

Vědomý business, Fred Kofman, Portál, 2010

Keby som nevedel nič o tom, čo za posledné obdobie napísali velikáni psychoterapie a poradenstva, keby som žil iba čisto vo svete manažmentu a obchodu, považoval by som túto knihu za úder z neba. Ako mnoho tých kolegov, ktorí zisťujú, že okrem vízií, misií a stratégií, systémov a procesov a cieľov a postupov... existuje aj človek. Bytie. Bytie, ktoré môže vnímať seba aj druhého. Vytvárať vzťah. Vedome. Uvedomene. V biznise.

Moc, pomoc a bezmoc v sociálnych službách a ve zdravotníctví, Hynek Jůn, Portál, 2010

Vždy ma fascinuje, ako knihy, ktoré sú písané pre oblasť sociálnych služieb či zdravotníctva sedia do komerčných organizácií. Ak si pod pojmom „problémový“ klient predstavíte kolegu, alebo zákazníka, môžete pokojne čítať, aj keď patríte do korporátneho sveta. O tom, ako predchádzať neporozumeniam a deštruktívnej agresivite, o tom, aké atribučné chyby robíme v kontakte, o tom, čo tieto kognitívne procesy robia nielen s komunikáciou s klientmi, ale aj so vzájomnou komunikáciou v pracovných tímoch.

Firemní vzdělávání, Bartoňková Hana, Grada, 2010

Prvých 100 strán je o firemných a personálnych stratégiách a systémoch. Nutný základ pre kohokoľvek, kto chce porozumieť, ako môžu systém a organizačné procesy ovplyvňovať kontext rozvoja ľudí. Potom, ďalších niekoľko desiatok strán je to o kompetenciách. Pracovné pozície a kompetencie, ako ich vytvárať, ušit' na mieru... potom prichádzajú procesy v kontexte analýzy potrieb, návrhu vzdelávacieho programu, jeho realizácie až po hodnotenie. Autorka často cituje Hroníka – ja si tiež myslím, že je najlepší. Takže, prečo si kúpiť ďalšiu knihu o systéme rozvoja pracovníkov v organizácii, ak už bolo všetko napísané inde? Vot vapro. Mne sa proste páčila, keďže má hlavu a päťu.

Rozhovor s Daveom Mearnsom



Dave Mearns, profesor poradenstva na University of Strathclyde v Glasgowe a medzinárodne renomovaná postava vo svete PCA (*The Person-Centered Approach*, prístup zameraný na človeka) sa rozpráva s **Mickom Cooperom** o budúcnosti terapie

zameranej na človeka a iných prístupov, kľúčovom rozvoji v oblasti poradenstva a psychoterapie a o svojej vlastnej budúcnosti.

Mick: Tak, Dave, hlavná vec, na čo som sa ťa chcel spýtať, kam kráča podľa teba prístup zameraný na človeka?

Dave: Myslím, že najmä v Škótsku sme sa dostali do takej polohy, že sme viditeľní a to mení veľa vecí. Myslím, že v súčasných podmienkach máme istú dôveru a čo je pre mňa zaujímavé, v posledných týždňoch som cestoval po Anglicku a prednášal a mnoho ľudí, ktorých som na scéne zameranej na človeka stretol, je pesimistických. Stále hovoria, že je strašné, čo sa deje a niet priestoru na to, aby sme boli v inštitúciách zameraní na človeka a ja sa na nich pozerám a myslím si: 'Sme z tej istej krajiny?' A potom, keď to s nimi podrobnejšie preskúmaš, zistíš zakaždým to isté: že neboli a nie sú schopní angažovať sa na úrovni riadenia spoločnosti, takže sú nútení predkladať vedecky overené dôkazy, výskumy alebo dokonca prehodnotiť svoju prax a sú úplne stratení. Alebo sa zapojili do zmien, rozvoja a inovácií, ale neboli schopní zaujať pozíciu tam, kde sa tvoria pravidlá, kde sa rozhoduje. A niekedy povedia: 'Nikdy sa nedostanem na také miesto'. Ale svoju cestu musíš prerázať – o tom sme písali s Brianom v poslednej kapitole knihy *Person-Centred Therapy Today (Terapia zameraná na človeka dnes)*.

Na Strathclyde sme v tom boli naozaj dobrí: vedeli sme „ako vždy sedieť tam, kde treba“. Aj s naším Lanarkshireským projektom – boli sme v každom prehľade psychologických terapií, boli sme tak povediac na dôležitých miestach. Nie len v širokom okruhu konzultantov: hrali sme aktívnu úlohu a zapájali sme sa aj do vecí, ktoré sa nás netýkali, prispievali sme. A to je dôležité, robiť to, prispievať, nebyť len úzko obmedzený na PCT (The Person-Centered Therapy, terapiu zameranú na človeka) alebo dokonca len na poradenstvo, ale vedieť ponúknuť niečo širšie, k celej oblasti duševného zdravia, to je skutočne dôležité.

Mick: Takže hovoríš, že sa treba viac zapájať na úrovni politiky a ak to nerobíme, pravdepodobne sa dostaneme na vedľajšiu koľaj.

Dave: Tak je. Dobrým príkladom na to je, že si sadneš niekam do výboru a niekto povie: 'Mali by sme uprednostniť viac kognitívno-behaviorálnu terapiu než terapiu zameranú na človeka, pretože je overená a potvrdená'. V tej chvíli je dôležité vsunúť do debaty nejaký poznatok z výskumu, ale treba to urobiť jemne a nie defenzívnym tónom. Rád začínam tým, že sa stretnem s človekom tam, kde je, v jeho hádke, ako napríklad: '*To je pravda – alebo aspoň to donedávna bola pravda*'. Je zaujímavé vidieť, ako Cochrane Review adaptuje a mení svoje odporúčania. V predošlých rokoch sa KBT obvykle porovnávalo s poradenstvom, ktoré robili ľudia, čo nemali špecializovaný výcvik – ale teraz, od

Kingovho veľkého experimentu z roku 2000, si ľudia uvedomujú, ako veľmi záleží od výcviku'. To ľuďom okolo stola obvykle stačí na to, aby začali prikyvovať – dobré je 'nepreargumentovať' svoje stanovisko. Ale ak je treba ísť ďalej, tak sa oplatí pripomenúť Elliottov 'korekčný faktor' na vysvetlenie faktu, že prevažnú väčšinu pozitívnych nálezov o KBT v porovnaní s poradenstvom získali praktickí terapeuti KBT.

Potrebuje vedomosti o výskume a schopnosť diskutovať na úrovni riadenia. Aktuálny príklad máme v Devone, kde sa robí veľa dobrej PCT, ale neboli schopní zaujať pozíciu za rokovacím stolom – diskutovať o politike a dôkazoch. V Devone je veľké hnutie lobujúce za terapeutov KBT. Poznám psychiatra, ktorý je za tým. Nie je to preto, že je proti poradenstvu – práve naopak: reagoval by dobre na odôvodnené argumenty, keby prišli.

Mick: Tak hovoríš, že z hľadiska vývoja sme v bode, že sa buď zapojíme do rozhodovania na úrovni riadenia a to nás posunie dopredu, alebo je tu nebezpečenstvo, že to neurobíme a ocitneme sa na vedľajšej koľaji.

Dave: Myslím, že máme čas, ale musíme s tým začať. Nemyslím si, že by sme sa zmenšovali, myslím, že prístup zameraný na človeka je príliš dobre zavedený na to, aby, jeho vplyv slabol, ale ja ho chcem nielen udržiavať na tejto úrovni, chcem, aby rástol a rástol, aby, vieš, každý mohol očakávať poradenskú podporu – zadarmo v poradni. A nejde len o poradenstvo samotné – myslím, že máme čo ponúknuť aj v iných oblastiach, ako sú školy, ústavná starostlivosť a mnoho iných. Prinášame 'model potenciálu', nie 'model deficitu', ktorý sa obvykle spája s veľkými inštitúciami.

Mick: Čo máš na mysli pod 'modelom potenciálu'?

Dave: Začnime z druhej strany, od 'modelu deficitu', ktorý vládne vo väčšine inštitúcií a v spoločnosti. Model deficitu vychádza z predpokladu, že ľudská bytosť má v zásade deficit v mnohých veciach, chýba jej niečo, kým model potenciálu to obracia naruby a chápe to tak, že to, čo ľudia nerobia, je to, že nedokážu vyjadriť svoj potenciál. Takže sa snažíme vytvárať podmienky, v ktorých by sa mohli viac prejaviť, ľudia a ich potenciál. Myslím si, že spôsob, ako by sme mali zaobchádzať s ľuďmi je úplne iný. V modeli deficitu ich pozoruješ, učíš ich, trénuješ ich, trestáš ich a v modeli potenciálu sa skutočne snažíš, aby sa cítili lepšie sami so sebou, okrem iných vecí. Tak ich počúvaš a robíš všetko, čo ich posilňuje.

O iných prístupoch

Mick: Myslíš, že prístup zameraný na človeka sa viac integruje s inými prístupmi v nasledujúcich rokoch?

Dave: Očakával by som to. Je to skoro ako v astronómii: predstava o rozpínajúcom sa a zmenšujúcom sa vesmíre. Myslím, že je prirodzené, keď sa disciplína začne rozpadáť na kúsky a rozpínať sa. Ale potom, myslím, sa môže dostať do štádia zrelosti, potenciálne sa môže začať aj zblížovať, kúsky sa môžu približovať a spolupracovať.

Napríklad psychodynamický prístup, vážne som si myslel, že hoci zvnútra vyzeráme takí odlišní, keď sa pozrieš zvonku, sme dosť podobní. Ani oni, ani prístup zameraný na človeka sa pri práci nezameriava veľmi na problém, napríklad. Zato oba zdôrazňujú vzťah, hoci ho chápu možno aj odlišným spôsobom. Takže by som bol celkom pozitívne naklonený istej súčinnosti s takým prístupom, ako je psychodynamická terapia. Ale vo všeobecnosti si myslím, na rozdiel od ľudí ako je Michael Jacobs, že psychodynamickí terapeuti by sa ani trochu nezaujímal o súčinnosť s prístupom zameraným na človeka. Nedávno sme, Michael Jacobs a ja, urobili v Londýne dialóg medzi na človeka zameranými a psychodynamickými kolegami. Bolo tam mnoho ľudí zameraných na človeka ale iba štyria psychodynamickí. To bolo sklamanie.

Mick: Keď hovoríš o súčinnosti, čo máš na mysli?

Dave: OK, vezmime si príklad: poradenstvo v primárnej starostlivosti. Dve najväčšie skupiny ľudí pracujúcich v poradenstve v primárnej starostlivosti, okrem kognitívno-behaviorálnych terapeutov, by boli na človeka zameraní a psychodynamickí. Čo keby sme sa dali dokopy, začali spolu argumentovať za prácu orientovanú na vzťah na rozdiel od práce orientovanej na problém? Tieto dva tábory by mohli naozaj dobre spolupracovať, vieš, a zakaždým, keď som našiel skutočných expertov v tradícii, o ktorej vedeli rozprávať... vedeli aj spolupracovať. Božemôj, to by bolo skutočne efektívne, to by bolo omnoho účinnejšie než čokoľvek, čo sa teraz robí v súčasných asociáciách.

Mick: Vidíš aj zblížovanie v spôsoboch práce v prístupe zameranom na človeka a psychodynamickom prístupe?

Dave: Nie celkom. Myslím, že je zaujímavé, že keď ich vidíš pracovať, čím sú zručnejší a skúsenejší, tým viac sa na seba podobajú.

Myslím, že rozdiel je v tom, ako o tom rozmýšľajú, čo je v poriadku. Sú to skoro ako dva rozličné jazyky, ale to je v poriadku, môžeme si zobrať dosť veľa jeden od druhého, takže si nemyslím, že je to dôležité. Myslím, že dôležité je vzájomné uznanie: že sme vlastne v tej istej rodine a sme si dosť blízki z hľadiska nášho dôrazu na vzťah.

Príspevok prístupu zameraného na človeka do 'rodiny' terapií

Mick: Čo si myslíš, že je konkrétny príspevok prístupu zameraného na človeka do `rodiny poradenstva a terapie`?

Dave: Pravdepodobne najväčšia vec je skutočné cenenie si klienta, v zmysle humanity, a že obsahuje také dimenzie ako intimita. No a to je také intenzívne, že sa z toho ľudia poserú. Niekedy sa to vlastne deje simultánne. Ľudia sa z toho idú posrať, ale chápu aj, aký to má význam – len nevedia, ako to zvládnuť. Myslím, že toto je najvýraznejší príspevok vo všetkých možných aspektoch a že preto sa ľudia často vyhýbajú prístupu zameranému na človeka.

Mick: Tak, čo hovorí prístup zameraný na človeka povedzme z hľadiska chápania vzťahu oproti takej `terapeutickej aliancii`?

Dave: Terapeutická aliancia je skoro ako kognitívna smotana toho všetkého. Je to akési uznanie dôležitosti vzťahu, ale na dosť nízkej úrovni zapojenia, vieš, je to čosi ako `musíme si dôverovať`, nejde to oveľa hlbšie. Ale v PCT ideme na oveľa hlbšiu úroveň, vo vzťahu.

Mick: Hovoríš teda, že prístup zameraný na človeka prispieva chápaním vzťahu na veľmi hlbokú úroveň, azda na najhlbšej úrovni?

Dave: Tvrdil by som to, áno.

Mick: A z toho môžu čerpať všetky terapie?

Dave: Áno, najmä preto, že mnoho skúsených praktikov v oblasti duševného zdravia v iných terapiách by to robilo tiež, a nie je to niečo úplne vzdialené ich skúsenostiam v ich prístupe, a rovnako je veľa ľudí zameraných na človeka, ktorí sa nedostali na takú úroveň vzťahov. Takže si myslím, že je potenciál v tom, čo prinášame na večierok, myslím, že iní ľudia priniesli na večierok iné veci, vieš, ale nemyslím si, že sme sa stali všetci rovnakí, to by bolo strašné. Nebezpečenstvo hrozí v tom, že ak sa budeme stále k sebe približovať, museli by sme si stanoviť pravidlá o jazyku, čo nie je potrebné.

Mick: Tak hovoríš, že táto rôznorodosť a rozdiely medzi prístupmi obohacuje oblasť?

Dave: Absolútne a nemyslím si, že by som to tak cítil, nebyť mojich skúseností za prvých desať rokov v BACP (British Association for Counselling and Psychotherapy), kde som neustále pracoval s ľuďmi z praxe, so skúsenými praktikmi z iných prístupov. To nie je žart, keď hovorím, že `niektorí moji najlepší priatelia sú psychodynamickí a racionálno-emotívni behaviorálni terapeuti!`

Mick: Hádám to je ten rozdiel, ktorý umožňuje dialóg a tvorivosť.

Dave: To je pravda. Bez týchto rozdielov to môže stagnovať, pretože čím sú veci podobnejšie, tým menej si ľudia nachádzajú svoj spôsob vyjadrenia. Chcem povedať, že som si istý, keď som kedysi pracoval ako behaviorálny terapeut, bol som v tom strašný! Nebolo to tým, že behaviorálna terapia je zlá, ja som bol nesprávny človek na to, aby som ju robil, vieš, potrebuješ niekoho, kto je omnoho, omnoho pevnejší a jasnejší.

Kľúčový vývoj v oblasti zameranej na človeka

Mick: Čo si myslíš, čo sú najzaujímavejšie výdobytky, ku ktorým teraz prichádza v rozvoji prístupu zameraného na človeka?

Dave: Páči sa mi 'procesová' práca, ktorá teraz prebieha. Margaret Warnerová je moja obľúbená autorka napríklad z toho hľadiska, že identifikuje ťažké procesy. To je úžasné, to nás skutočne privádza k nášmu... čo by iní ľudia nazvali 'psychopatologická hrana', hoci to by nebolo primerané, lebo si nemyslím, že to, o čom ona hovorí, je naozaj psychopatológia.

Mick: Ako chápeš jej prácu?

Dave: Ona robí to, že pracuje s klientmi, s ktorými by bolo skutočne ťažké pre nás vytvoriť si vzťahové stretnutie a s klientmi s ťažkosťami, ktoré vyústia do disociačného procesu. Píše, že sto percent jej disociovaných klientov bolo v detstve týraných. Keď ľudia bojujú za to, aby sa ochránili pred veľmi ťažkými zážitkami z detstva, snažia sa používať normálne obranné mechanizmy, ako napríklad 'konfigurácie' v mojej konfiguračnej teórii. Ale v takých abnormálnych tlakoch sú 'normálne' obrany extrémne a z konfigurácií sa stáva 'disociovaný proces'. To isté platí aj o 'fragilnom procese' – to nie je patológia sama o sebe, ale extrémny obranný mechanizmus na ochranu seba, čo sťažuje dosiahnuť hĺbku vzťahového zapojenia. Takto teda chápem Margaretinu prácu – je o vzťahovom zapojení s extrémne dobre sa brániacimi klientmi. Neznamená to byť 'niečím viac' ako terapeutom zameraným na človeka, znamená to byť veľmi dobrým terapeutom zameraným na človeka.

A tiež si myslím, že sa púšťa do vecí, ktoré boli pre mňa vždy ožehavé: otázka kontextu: napríklad, že by pravdepodobne bolo nebezpečné pracovať s klientom s takým vážnym fragilným procesom, keby ste nemali kontext, ktorý by to držal. Napríklad, ty sám pri práci takýmto človekom, ale aj on sám, obaja, potrebujete dostatočne pevné hranice. Nestačí mať poradenstvo iba raz za týždeň, klient musí mať aj iné možnosti, ako sa s tebou kontaktovať, napríklad po telefóne, aby si sa s tým človekom stretol ako človek s človekom, s rovnocenným partnerom. No nemôžeš byť niekým, kto má voľné hranice: to by bola katastrofa pre vás oboch.

Mick: Koho prácu ešte považuješ za zaujímavú?

Dave: Garyho Proutyho, samozrejme. Historicky je zaujímavý, hoci neviem, či urobil niečo nové za posledných dvadsať rokov. On akosi stále opakuje, čo urobil, ale to bolo obrovské: otvoril celý svet práce s ľuďmi, ktorí boli komunikačne odrezaní. Myslím, že to bolo významné a nemyslím, že sa mu dostalo toľko ohlasu, koľko by sa malo. Je veľmi frustrujúce, že keď sme sa o to v Británii pred niekoľkými rokmi veľmi snažili, získali sme veľa záujmu, ale predsa nie dosť. Mohol by si vidieť obrovský vplyv pre-terapie v oblasti ťažkých porúch učenia, pretože tu neexistuje skutočne súvislá filozofia, ako pracovať s ľuďmi. Ľudia, ktorí pracujú v tejto oblasti, by túžili po nejakom systéme, vieš, a myslím, že pre-terapia je úžasný systém, pretože je tiež zameraná na človeka. V tom zmysle je, myslím, neuveriteľne bezpečná, pretože neútočí na klienta. Aj keby v najhoršej analýze neurobila pre klienta nič pozitívne, neurobila by ani nič negatívne. Tak, to je ďalší príklad, myslím – máš stále väčší obraz a mohli by sme veci propagovať a šíriť na základe ich vlastnej energie. Čo ešte....

Mick: Práca Petra Schmida?

Dave: Petra Schmida chápem nie ako vynálezcu vecí alebo inovátora, ale ako filozofa prístupu. On je filozof, nikto sa ho nemôže dotknúť, možno okrem... Gene Gendlin, títo dvaja sú pravdepodobne tam, hoci Gene je viac vo svojom svete, píše svoje veľké knihy, kým Peter je aktívnejší. Myslím, že Robert Elliott a Bill Stiles... a Les Greenberg robia kopec práce a dôležitej: to je asi dôležitejšie ako u iných, pretože táto práca sa stretáva s vonkajším svetom. Mám na mysli, že aj iní môžu písať knihy a podobné veci, ale väčšinou ich čítajú len vo vnútri ich vlastnej komunity, čo je fajn, ale nemá to veľký vplyv na svet naokolo.

Príspevok Davea

Mick: Čo by si povedal, že je tvoj hlavný príspevok v oblasti za tie roky?

Dave: Myslím, že kniha* o výcviku, hoci ju sotva kto číta, bola dobrá, pretože to bola prvá kniha, ktorá sa naozaj snažila vysloviť to podstatné a byť v dialógu s hlavným prúdom a hoci som v tých časoch nepoužíval slovo vysloviť, bola o tom. Ako keby hovorila: 'OK, chceme radšej realizovať toto, než dynamiku výcviku z manuálu, ale chcem to urobiť vo vnútri systému, a nie mimo neho'. To znamenalo, že sme museli 'artikulovať', vysloviť to špecifické čo je naše a zároveň sa zosúladiť s inštitúciami v ktorých sme – museli sme ich počúvať a pomáhať im, aby počúvali nás – museli sme sa učiť od seba navzájom. Takže som tým potešený, lebo veľa trénerov si myslí, že sa

musíme skloniť pred hocijakou väčšou inštitúciou, v ktorej sme, ale vzdelávanie nie je o tom. Vzdelávanie je dialóg.

Myslím, že tá vec so vzťahovou hĺbkou nie je nová, ale akosi sa vracia späť a znovu zdôrazňuje nálezy, tak si myslím, že je užitočná.

Mick: Hovoríš teda, že tvoj hlavný príspevok spočíva v schopnosti artikulovať v inštitúciách a vynášať prístup von?

Dave: Myslím, že je to pravda a myslím, že táto vec ma najviac teší. A vec, za ktorú sme získali najmenej pozornosti, je moja práca na teórii self, tak trochu úprava a tak trochu dialogickejší pohľad na Rogersovu teóriu. Vlastne ma to teší najviac, pretože to priťahuje akéhosi staromódneho akademického psychológa vo mne. Kedysi som také veci čítaval, vieš, študoval som teórie osobnosti, veľmi ma tešia veci okolo teórie.

Mick: Môžeš o tom povedať niečo viac? Ako sa ti to podarilo vymyslieť?

Dave: Pamätám sa, že som si zobral platené voľno a pracoval som na tom. Na celú kapitolu som si zobral jeden semester a znamenalo to robiť všetko staromódnym akademickým spôsobom: využívať medziknižničnú službu, mať stály kontakt s knižnicou, žiadať ich, aby mi posielali články. A keď máš ten priestor, naozaj ich čítaš – inak ich len zbežne prelistuješ. Takže čítaš argumenty a čítaš Rogersa v rozličných štádiách a vidíš to, čo som považoval za zmeny v rozličnom čase, vrátiš sa pred Rogersa a vidíš a čítaš Jessie Taftovú. Vidíš, koľko z nej šlohol, no, vieš... v tom naozaj vynikal, niekedy aj zabudol, že to je práca niekoho iného!

O budúcnosti

Mick: A kam podľa teba bude smerovať tvoja práca v nasledujúcich rokoch?

Dave: Už asi nebudem robiť nič s konfiguráciami, myslím, že o tom je už dosť teórie. Bolo by celkom zaujímavé urobiť niečo empirické alebo podporiť ľudí, ktorí robia niečo empirické, ale nevidím tam už možnosť teoretického vývoja. Myslím, že vždy budem v pokušení zaujímať miesto v riadení, myslím, že sa v tom stále zlepšujem. Ty tiež, vidíš, tiež sa v tom zlepšuješ. Keby som mal čas a energiu, možno by som začal pracovať na objasnení ďalšieho 'ťažkého procesu'. V súčasnosti ho pracovne označujem ako 'separačný proces'. Začína sa obrannou a výrazovou potrebou osamostatniť sa, vzťahovo, od iných ľudí a končí sa takzvanou 'poruchou osobnosti', psychopatiou, vraždou alebo samovraždou. Tak veľa mojich klientov (mužov) zápasí so separačným procesom, že som sa naučil mnoho o nastolení vzťahového zapojenia s nimi – odtiaľ pochádza moje zdôrazňovanie vzťahovej hĺbky.

A potom príde čas, keď to celkom spokojne prenechám iným. Rogers to urobil úžasne. Nádherne to opísala Maria Bowenová, čo bola jeho dlhoročná priateľka: Musel mať vtedy okolo 80, keď mu povedala: 'Carl, nevadí ti, že ľudia preberajú tvoje teórie všelike, kde by si ich ty neuplatnil?' a on odpovedal: 'Nie, nie, to je ich vec'. Myslím, že táto reakcia je v dokonalom súlade, pretože jedna z najstrašnejších vecí je, keď starí páni nevedia odísť. Myslím, že to bývajú častejšie muži: menej testosterónu! To je jedna vec, čo nechcem: dostať sa do takej zatrpknutej, skrútenej, negatívnej pozície: že svet je strašné miesto. A myslím to naozaj: ak sa pritom prichytím, vyhodím sám seba.

Mick: Sú nejaké prvky v tvojej kariére, ktoré ľutuješ?

Dave: Pred niekoľkými rokmi som zanechal prax a to ľutujem a predsa je to také skvelé rozhodnutie. Bol som veľmi v strese, možno traja klienti za týždeň – supervízia a všetko k tomu, vieš: zabralo mi to podstatnú časť dňa. Nerobím to už asi 5-6 rokov. Takže na jednej strane je ľútosť a viem, že nemôžem písať veľmi dlho, lebo vyschnem. Ale bolo to dobré rozhodnutie, pretože teraz môžem urobiť oveľa viac na iných úrovniach.

Pekný príbeh je o tom, prečo som sa takto rozhodol. Na jeden víkend som si priniesol domov dvanásť 'domácich úloh' na prepis. Všetkých dvanásť bolo z našej verejnej poradne a ku podivu to boli všetko muži. Plakal som na každom z nich. Každý jeden z týchto chlapov, v istom zmysle boli všetci rovnakí, všetko to boli chlapi, robotníci, o ktorých by ľudia stereotypne povedali: 'Čo do čerta títo robia v poradni?' Neboli komunikatívni alebo čo, ale v tomto prostredí boli všetci komunikatívni emocionálnym a takým priamym spôsobom. Nepoužívali jazyk, aby to zabalili a na všetkých bolo vidno, že po prvý krát v živote robia niečo takéto. Bolo naozaj dojímavé počúvať tie pásky. A ten víkend som si povedal: 'Tak, nemôžem márne stráviť svoj čas tým, že budem mať troch klientov alebo koľko. Lepšie bude, keď strávim deň tým, že budem pomáhať takýmto ľuďom, aby mali prístup k poradenstvu, zadarmo v poradni.' Tak, bolo to dobré rozhodnutie.

<http://www.davemearns.com/page12.html>

* Poznámka prekladateľa: Dave tu hovorí o svojej knihe Výcvik človekom centrovaneho poradenstva, ktorá vyšla v roku 1999 aj v slovenskom preklade a na druhej fotografii je vidno tento slovenský preklad na policičke za ním: je to tá zelená kniha vpravo.

Aktivity, techniky, hry a nápady pre prax

Spolupráca v tímoch, kde sú konflikty

Lilo Schmitz, Nemecko

Keď vás zavolajú tam, kde sú tímy alebo oddelenia rozhádané, vždy vám hrozí, že sa dostanete medzi dva mlynské kamene. Nasledujúca humorná a na riešenie zameraná aktivita normalizuje konflikt, zlepší atmosféru a podporí prvé kroky k lepšej komunikácii.

Potreby a pomôcky

- V závislosti od veľkosti skupiny budete potrebovať 3-5 hodín (dobře investovaných) plus čas na prestávky.
- Pre 6-40 účastníkov
- Potrebujete 2 miestnosti na veľké skupiny a miestnosti na malé podskupiny.
- Pracovný hárok s tromi otázkami.
- Veľké hárky papiera na výsledky.
- Farebné lepiace bodky.
- Tabuľu.
- 3 výsledné hárky.

Kontext a účel

Konflikty medzi tímami sú súčasťou každodenného života a niekedy môžu byť aj užitočné. Zvyšujú kohéziu vo vlastnej skupine a môžu motivovať a prinášať energiu, vzrušenie. Ale keď je tenzia príliš veľká, táto humorná a na riešenie zameraná zmierovacia aktivita ju zmierni.

Je veľmi užitočná vtedy, keď sa dve opačné skupiny, tímy alebo oddelenia zatvrdia vo svojich pozíciách do takej miery, že je ohrozená efektivita celej organizácie. Jasná štruktúra aktivity poskytne facilitátorovi pevný rámec na normalizáciu situácie, uvoľnenie napätia a obnovenie efektivity organizácie.

Podmienkou je, aby väčšina účastníkov priznala, že medzi dvomi tímami je konflikt a aby každý bol ochotný a schopný zotrvať v celej aktivite. Najlepšie sa to dá urobiť tak, že sa usporiada schôdzka mimo obvyklého pracoviska.

Podrobný opis

1. Fáza: Normalizácia

Predneste príhovor a normalizujte konflikt. Vysvetlite, aký vzrušujúci a motivujúci môže konflikt byť. Zdôraznite, že obyčajne nikto nemá absolútnu pravdu alebo nepravdu, len konfliktné názory – z ktorých každý závisí od príslušného stanoviska.

Väčšina ľudí, ktorí sa zúčastňujú konfliktov, má na to dobrý dôvod. Musia však dospieť k spoľahlivému pracovnému usporiadaniu, ak má byť organizácia efektívna. Pozvite účastníkov, aby sa zúčastnili niekoľko hodinového hľadania ciest, ktoré vedú dopredu.

2. Fáza: Hra so stereotypmi

Každá skupina má miestnosť pre seba. Každá skupina by si mala zvoliť moderátora a niekoho, kto bude zapisovať krátke súhrny výsledkov na plenárne stretnutie celej skupiny. Dajte im háčky baliaceho papiera alebo flipčartové papiere, na ktoré budú písať.

Skupiny budú mať 30 minút (väčšie skupiny 40 minút) na to, aby prediskutovali nasledujúce tri otázky (otázky im dajte napísané na háčku papiera) a odpovede nech prinesú na plenárne zasadnutie. Otázky sú nasledovné:

- 1. Čo napriek všetkým ťažkostiam celkom dobre funguje v tom druhom tíme/oddelení?*
- 2. Čo by mal druhý tím/oddelenie urobiť, aby sa veci ešte zhoršili?*
- 3. Čo si myslíte, čo povie druhý tím na otázku, čo je najstrašnejšie a najťažšie na našom tíme?*

Potom sa obidve skupiny stretnú na plenárnom sedení. Človek, ktorý zapisoval výsledky, prednesie odpovede svojej skupiny na dané tri otázky. Odpovede na 3. otázku obyčajne vyvolajú smiech a humornú atmosféru. Potom je krátka prestávka.

3. Fáza: Zber tém na objasnenie

Pozbierajte témy na flipčart v celej skupine, ktorej položíte otázku:

Aké témy musíme objasniť, ak máme pracovať spolu lepšie?

Podobné témy usporiadajte do trsov. Potom dajte každému účastníkovi tri farebné lepiace bodky. Každý prilepí svoje bodky k témam, ktoré považuje za dôležité a s úrne – ak si niekto myslí, že daná téma je životne dôležitá, môže dať všetky tri bodky k nej. Spočítajte body a zistite, ktoré tri témy sú najdôležitejšie. Požiadajte účastníkov, aby si tieto témy zapísali.

4. Fáza: Sedenie malej skupiny

Náhodným výberom utvorte malé skupiny, ktoré pozostávajú z ľudí z OBOCH tímov. Tieto malé skupiny majú hodinu na to, aby našli návrhy na zlepšenie v troch najdôležitejších témach.

5. Fáza: Záverečná plenárka

Malé skupiny prednesú svoje riešenia a návrhy na zlepšenie jednotlivých tém. Dbajte na to, aby bola diskusia krátka a hlasujte o riešeniach. Zaznamenajte si najpopulárnejšie riešenia na jeden z nasledujúcich háčkov papiera, ktoré ste si pripravili:

A: Súhlasíme, že... Toto môžeme urobiť ihneď (treba stanoviť kto, kedy a čo urobí). Sem zapíšte iba tie riešenia, na ktorých sa zhodli všetci, t.j. účastníci buď hlasovali za alebo sa zdržali hlasovania.

B: Dnes sa nezhodneme, ale túto tému je potrebné čoskoro objasniť (treba stanoviť kto, kedy a čo urobí). Zaznamenajte sem všetky osoby, ktoré sú proti, ale potrebujú skoré objasnenie. Postarajte sa, aby sa témy zaradili na plagát B pomocou otázok: *MUSÍME sa zhodnúť? Čo sa stane, ak sa nedohodneme?*

C: Toto ostáva zatiaľ kontroverzné, ale v tejto téme nemusíme byť všetci zajedno. Prosím, pokúste sa sem zaradiť čo najviac kontroverzných tém, aby sa normalizovala a rešpektovala rôznorodosť v organizácii.

Dohodnite sa, ako a kedy sa konkrétne kroky z hárka A a B skontrolujú. Poďakujte každému za účasť.

Čo sa stane potom

Tento účinný nástroj je obvykle jedinou intervenciou.

Poznámky

Vytvoríte ľahkú a pokojnú atmosféru a ľudia budú zastávať svoje pozície menej nástojčivo, keď sa budú smiať a hrať so stereotypmi. Prvé otázky na zdroje pozývajú účastníkov, aby sa ironicky a sebakriticky pozreli na svoju vlastnú skupinu a zachovali si rešpekt k druhej skupine. Vytvorením zmiešaných malých skupín, ktoré súťažia o najlepšie riešenia, vytvoríte nové línie spolupráce, nové skupinové hranice a nové pohľady.

Normalizácia posilní viacnásobné pohľady systemickým a na riešenie zameraným spôsobom:

- Vaše prvé výroky sú o tom, že konflikty sú normálne a niekedy užitočné.
- Nastolením špekulácií *Aké zlé veci o nás hovoria tí druhí?* Normalizujete klebety a s humorom ich zveličíte.
- Na treťom hárku C – *Toto ostáva zatiaľ kontroverzné, ale nemusíme v tom byť zajedno* – normalizujete rozličné názory a oceníte rôznorodosť.
- Rozdelením na malé zmiešané skupiny vytvoríte novú solidaritu. Ak sa riešenie malej skupiny uplatní, táto malá skupina bude posilnená. Dokonca aj keď sa riešenie zavrhne, solidarita ostáva.

Poďakovanie

Niektoré prvky tejto aktivity vytvorili múdri organizační konzultanti Burns a Stalker v šesťdesiatych rokoch. Burns, T., Stalker, G. M.: *The Management of Innovation*. London, 1961

Hra na riešenie konfliktu: skryté zábery

Účel: Toto cvičenie pomáha účastníkom pochopiť význam spolupráce a deštruktívnu povahu skrytých záberov, ktoré môžu ľahko viesť ku konfliktom a konfrontáciám. Dotýka sa mnohých oblastí, ako je riešenie konfliktu, asertivita a zručnosti presvedčania.

Cieľ: Postavte múr podľa inštrukcie pričom máte sledovať aj vlastné skryté zábery.

Pomôcky: farebné kocky z lega alebo iné vhodné kocky, súprava musí obsahovať kocky rozličných veľkostí a tvarov, ako aj týchto farieb: modré, čierne, červené a biele kocky.

Kartičky so skrytými zábermi. Tieto kartičky stanovujú niekoľko „skrytých záberov“, teda poslaní, ktoré musí účastník plniť. Nižšie sú uvedené jednotlivé skryté zábery.

Postup:

- ✓ Rozdeľte účastníkov do skupiniek po 4 alebo menej osôb.
- ✓ Vysvetlite skupinkám, že ich cieľom je postaviť múr z kociek na základe určitých inštrukcií.
- ✓ Napíšte inštrukcie na tabuľu, aby ich každý videl. Napríklad: „postavte múr, ktorý bude mať 6 radov kociek na výšku a dva rady na hrúbku a s oknom“.
- ✓ Rozdajte kartičky so skrytým záberom v náhodnom poradí každému účastníkovi jednu. Vysvetlite, že sú to ich skryté zábery a že ich nemajú prezradiť ostatným. Počas stavby by mali robiť kroky na uskutočnenie svojich záberov v konečnom múre.
- ✓ Tu sú uvedené možné skryté zábery. Môžete ich obmieňať, aby ste ovplyvnili cvičenie smerom, ktorý si želáte a podľa dostupných kociek:
 - Postarajte sa, aby sa 4 biele kocky dotýkali horizontálne.
 - Postarajte sa, aby boli 3 modré kocky v každom rade.
 - Postarajte sa, aby v prvom a poslednom rade nebola žiadna čierna kocka.
 - Postarajte sa, aby v múre bola vertikálna línia červených kociek jedna nad druhou.
 - Postarajte sa, aby žiadny rad neobsahoval viac než tri farby.
 - Postarajte sa, aby sa žiadna modrá kocka nedotýkala červenej.
 - Postarajte sa, aby bola biela kocka v každom druhom rade.
 - Postarajte sa, aby každý rad obsahoval 2x3 (2 krát 3).
 - Postarajte sa, aby sa čierna 2x4 nedotýkala červenej 2x2.

V dôsledku skrytých záberov môžu prirodzene vzniknúť konflikty. Stavba môže dlhšie trvať a úspech skupiny pri plnení úlohy je tiež ohrozený.

Dajte účastníkom 15 minút a potom ich zvolajte na diskusiu.

Čas:

Vysvetlenie cvičenia: 5 min

Aktivita: 15 min

Skupinová diskusia: 10 min

Diskusia: Ktoej skupine sa podarilo dosiahnuť cieľ? Kto splnil svoje skryté úmysly? Aké ťažkosti ste mali? Mohli ste všetci splniť svoje skryté úmysly? Viedlo to ku konfliktom? Ak áno, dokázali ste vyriešiť konflikt kompromisom? Boli vyše návrhy odmietnuté zo strachu, že to je váš skrytý zámer? Získali ste si a udržali ste si dôveru ostatných? Aký bol celkový účinok skrytých úmyslov na splnenie úlohy a čo je ešte dôležitejšie na pracovnú morálku? Čo najdôležitejšie ste sa naučili počas tohto cvičenia?

Poznámka: Toto cvičenie môžete zadať aj ako súťaž medzi skupinami s cenou pre víťaza, aby ste ešte viac zvýšili tlak na výkon a tak zveličili aj účinok skrytých zámerov.

Príbehy na záver

Konský povoz a mucha

Po takmer nezjazdnej strmej ceste sa trmácal povoz ťahaný šiestimi koňmi. Slnko od rána spaľovalo krajinu a kone len s námahou povoz ťahali. A tak všetci cestujúci vystúpili: ženy, starci, ba aj kňaz. Kone sa veľmi namáhali a vyzerali, že sú už na konci so silami. Naraz sa ku koňom priblížila mucha a svojím bzučaním povzbudzuje kone do rýchlejšieho pohybu. Bodá jedného, potom druhého, len aby ich popohnala. Potom si sadne na nos kočišovi a vyzerá to, že ona krúti kolesami, len vďaka nej všetko napreduje. Poletuje sem i ta, akoby si veliteľ svoje vojská obhliadal, keď sa na rozhodný boj pripravuje. Tak to všetko musí mucha zariadiť, zdá sa, že nikto by nepomohol koču ani koňom. Kňaz využíva chvíľu voľna a číta si z modlitebnej knižky. Žena idúca za ním si veselo spieva, akoby všetko chcela spevom vyriešiť. Mucha má však iný zámer - stvára ďalšie divy. Po nesmiernej námahe povoz zdolal kopec. Vtedy sa mucha ozvala: "Nuž, oddýchnime si. Bola to riadna drina, dostať vás všetkých sem, až na rovnú cestu." Pozrela na ukonané kone a vraví im: "Koníky vrané, zaplaťte mi za moju prácu!"

(Nuž veru, snaživých, čo sú zbytoční a len sa do všetkého pletú, treba včas odohňať.)

U holiča

Istý muž, rovnako ako každý iný mesiac prišiel k holičovi. Začali spolu hovoriť o rôznych veciach.... A zrazu... Hovorili o BOHU. Holič povedal „Viete, ja neverím, že Boh existuje. „Prečo si to myslíte?“ opýtal sa klient. „Je to veľmi prosté. Stačí iba vyjsť na ulicu, aby som sa presvedčil, že Boh nie je. Keby bol Boh, myslíte, že by bolo toľko chorých?

Existovali by opustené deti? Ak by Boh bol, nebolo by BOLESTI, utrpenia... Proste... nedokážem si predstaviť Boha, ktorý toto dovolí...

Klient sa zamyslel, chcel niečo povedať, ale rezignoval. Nechcel vyvolať nepotrebnú diskusiu. Keď holič dostrihal, klient zaplatil a odišiel. A v tom momente uvidel na ulici človeka s dlhými zanedbanými fúzmi aj vlasmi. Zdalo sa, že jeho vlasy i fúzy už dlhšiu dobu nevideli holiča. Bol zanedbaný a špinavý.

Vtedy sa klient vrátil a povedal: -„Viete čo? Holiči neexistujú! „Veľmi smiešne! Ako to neexistujú?“ Opýtal sa holič. „Ja som jeden z nich!“ „Nie!“ odporoval klient. „Holiči neexistujú. Ak by existovali, nebolo by toľko ľudí z dlhými vlasmi a fúzami ako ten človek na ulici. „Ale nieee... Holiči existujú, to iba ľudia nás nehľadajú, z vlastnej vôle! „No práve...“ Povedal klient. „Presne tak. Boh existuje, to len ľudia ho nehľadajú. A robia to z vlastnej vôle. Možno preto je toľko utrpenia a bolesti na svete.“

Naše akcie a podujatia v roku 2011

24. 6. jún workshop o psychoterapeutických metódach v koučovaní

- Čo má spoločné koučovanie a psychoterapia? Čo ich odlišuje?
- Čo znamená využitie psychoterapeutických metód a techník v koučingu?
- Ako spoznať a zvládať prenos, protiprenos, obrany a odpor v organizácii?

Prосто základy psychodynamiky v kontexte organizácií, pracovných rolí a biznisu nájdete na tomto workshope (prihlášky cez SAKO)

1 – 2 – 3 júl workshop o práci s emóciami

- Akú rolu hrajú emócie v poradenstve, terapii a koučovaní?
- Ako ich diferencovať, podporovať, objasňovať, vyjadrovať?
- Ako zvládať „silné“ emócie v rozhovore? Napríklad hnev? Alebo strach? Lútosť?
- Ako byť s druhým a pritom so sebou v kontakte? Vo vzťahu?

Všetko o emóciách vo vzťahoch aktívne, interaktívne a zážitkovo na klasike Coachingplus už tesne pred festivalom Pohoda.

9 – 10 – 11 september workshop Skupinová dynamika

- Viete z čoho pozostáva skupinová dynamika?

- Viete, ako ju ovplyvňovať a meniť?
- Viete ako facilitovať štruktúrovaným aj neštruktúrovaným spôsobom malé aj veľké skupiny?
- Viete prečo je skupina silná a čomu sa bráni?

Odpovede na tieto otázky nájdete na workshope pre všetkých, ktorí pracujú so skupinami, tímami a organizáciami. Ste vítaní.

7 – 8 - 9 október workshop Efektívny pomáhajúci rozhovor (II) pre pokročilých

- Pre všetkých, ktorí už majú zážitok s akýmkoľvek workshopom Coachingplus
- Nadstavba nadstavená na základoch našej „filozofie“ vytvárania nenásilných vzťahov nenásilnou komunikáciou.
- Ak ste si mysleli, že ste už boli na všetkom – omyl, na tomto ste ešte neboli
- Najmä pre pokročilých, alebo tých ktorí nimi chcú byť

14 – 15; 17 – 18 október dva pilotné workshopy k výcviku v Motivačných rozhovoroch

- Chcete ísť ku nám do dlhodobého výcviku?
- Chcete vedieť čo my, inšpirovať sa a zároveň rozvíjať vlastný štýl pomáhania druhým?
- Chcete spoznať aj iných lektorov a facilitátorov ako sú Ivan a Vlado?

Ja by som neváhal a vyskúšal ochutnávku bezkonkurenčnejšie najkomplexnejšieho prístupu ku zmenám. Viac už čoskoro, rok 2012 patrí vám. Zatiaľ sú tu dva výberové workshopy.

11 – 12 – 13 november Supervízia

- Uvažujete nad tým konzultovať prípady s nami?
- Uvažujete nad tým stať sa akreditovaným supervízorom?
- Uvažujete nad tým prečo je to všetko pre vašu organizáciu potrebné? Váhate?

Aj my váhame, či otvoríme akreditovaný výcvik v supervízii, ktorý máme akreditovaný©
Keďže si však myslíme, že tu behá akosi veľa supervízorov, ktorí nerobia česť svojmu remeslu... možno otvoríme v roku 2012 akreditovaný výcvik. Príďte na jeho ochutnávku

6 december konferencia C+ o rôznych prístupoch

Ako každý rok na Mikuláša, aj tento rok na Mikuláša, pozývame vás na konferenciu.

Tento rok bude téma „Čo iné ponúka môj prístup klientom?“. Opäť sa stretnú psychoterapeuti, kouči, poradcovia rôznych „škôl“ aby prezentovali a diskutovali, tentoraz

o tom, nie čo ich spája, ale čím sú odlišní. Pod heslom „spájame sa v podobnosti, rastieme v odlišnostiach“ vás už teraz pozývame k tomu, aby ste si rezervovali čas pre nás a našich kolegov. Samozrejmosťou bude mikulášske prekvapko.