



news... 31

Čo všetko sme zažili?

Máme za sebou mesiac bohatý na návštevy rôznych podujatí. Niektoré sme organizovali (workshop zameraný na riešenie konfliktov a kolokvium o psychoterapii a duchovnom sprevádzaní) a zároveň sme na nich boli ako hostia, na iných sme sa zúčastnili hlavne ako účastníci (prístup zameraný na riešenie a jeho využitie v práci s rodinami, tímové koučovanie zamerané na riešenie a v neposlednom rade „storočie rhizomu – vzťahové siete a budovanie komunit v oblasti pomáhajúcich profesií). Máme teda mnoho myšlienok, zážitkov a skúseností. O niektoré sa s vami podelíme.

Skupina Narativ mi je blízka. Teší ma ich odvaha pozývať do Čiech ľudí, ktorí nielenže nie sú psychoterapeutický mainstream, ale aj v samotnom undergrounde pôsobia netradične. A to ma teší. Obohacuje ma ich myslenie a to pritom nemusím pracovať postmoderne, naratívne, či kolaboratívne. 7. – 8. mája sme sa niektorí v Brne stretli s kanadským terapeutom, konzultantom, komunitným pracovníkom, lektorom, filmárom, obdivovateľom filozofie Deleuzeho, spolupracovníkom ikony rodinnej terapie Lynn Hoffmanovej a kamarátom Batesonovej dcéry v jednej osobe Chrisom Kinmanom. To, že to bolo pre mňa inšpirujúce, je jasné z toho, že vám nižšie ponúkam niektoré myšlienky, ktoré sme spolu vytvorili. Vlastne ani neviem, či sú moje, alebo jeho...

- Čokoľvek sa stane, sa nestane v línii príčina - následok, ale preto, že iné veci, alebo možnosti neboli využité, alebo boli obmedzené. Iným možnostiam tak bolo zabránené byť. Ani téma závislosti nie je o príčine a následku, ale o tom, že iné príležitosti, mimo závislosti, boli nevyužité, či obmedzené.

- Slová otvárajú možnosti. Môžeme sa nimi rôznym spôsobom dotýkať. Slová sú ako ruky.
- Nemôžeme snívať o ničom mimo našej skúsenosti. Fantázia bola a je žitá skúsenosť.
- Ak chcem pochopiť Gregoryho Batesona, alebo to, ako sme prepojení, môžem dumať nad týmto sylogizmom trávy: „tráva umiera, človek umiera, človek je tráva“
- Nepíšte si dlhý zoznam a veľký plán mnohých vecí, ktoré je potrebné urobiť. Zoznam toho, čo máte urobiť je o deficite. Deficit, že niečo nie je, zneschopňuje. Napokon to predsavzatie neurobíte. Urobíte však mnoho iného a nebudete vedieť, že ste to „iné“ urobili. Ak už nejaký zoznam, nech sú na ňom 3 veci. Tie sa dajú zapamätať. Je možné za ne prevziať zodpovednosť. 3 veci.
- Ak platí Deleuzeho výrok, že opakom vojny nie je mier, ale súboj (Slovenskooo, Slovenskooo...), ide o akési stretnutie. Spoločné stretnutie dvoch alebo viacerých perspektív, z ktorých môže vzniknúť jazyková hra, či dialóg.
- Ak prinášame do sveta a medziľudskej komunikácie problémy namiesto darov a vzájomnej výmeny darov, vytvárame útlak. Deficitný pohľad na ľudí je úžasne potvrdzujúci. Výmena darov môže byť vždy. Ja a to, aký som, vám niečo dáva, vy a to, aký ste, mi niečo dáva. Sme si darmi. Používajme jazyk darov.
- V skupine, kde je prítomný dialóg a ktorá nemá jasného lídra, nemusí ísť o absenciu vodcovstva, ale o proces, keď je vodcom každý.

Ďalším workshopom, na ktorom sme boli, bolo riešenie konfliktov (nielen) na pracovisku so Samom Schürerom. Samuel je adlerián. Zdalo sa mi, že to bolo hodne o moci a tom, ako svoju moc používať konštruktívne. Bez tlaku. Aj tu ma napadli nejaké myšlienky. Čerpám aj z knihy Mluv se mnou, mám ti co říct.

- Chcel by som dospieť do vzťahu, kde je vzájomná radosť a nie vzájomná viazanosť. Perspektívou by tak malo byť nájdenie spoločnej cesty a nie sa zväzovať
- V manželstve možno nie je také dôležité urobiť šťastným toho druhého. Ide skôr o to, urobiť šťastným sám seba a svoje šťastie mu darovať.
- „Stretnutie dvoch ľudí je vždy stretom – obaja majú rozorvané vnútro a navzájom sa z toho obviňujú.“ (Gustave Flaubert)

- Niektorí ľudia sa môžu zhodnúť iba v jednom, že chcú spolu v danom okamihu dospieť k nezhode.

A napokon dva workshopy o metóde/prístupe zameranom na riešenie. V koučovaní tímov – Kati Hankovszky Christiansen a v práci s pármí a rodinami – Harry Korman. Najmä Kormanov workshop s mikroanalýzou komunikácie počas konzultácií zameraných na riešenie a ich porovnanie s inými prístupmi bol pre moju dušu praktického intelektuála pohladením. No prosto vzrušenie, blaho atď. Opäť niekoľko myšlienok:

- Cieľom stretnutia je počúvať – vybrať z počutého a následne rozvíjať (listen, select and build). Z toho, čo počujeme, zameriavame pozornosť na to, čo funguje (klientove zdroje a riešenia), vraciame to späť, rozvíjame to otázkami a meníme tak jazykovú hru (Wittgenstein) klienta. Zároveň, tým, že sa počujeme a reagujeme na seba, sa kotvíme vo vzájomnosti.
- Nestretávame sa s klientmi, ktorí nechcú spolupracovať, ale s klientmi, ktorí nemajú problém. Rešpektujeme to, že nemajú problém a nie je to naša starosť ani nič, čo by sme mali meniť. Ak sa začneme zaujímať o to, ako meniť klienta, začne nám klásť odpor – vždy vzdorujeme, ak sa nás niekto snaží zmeniť.
- Rozmýšľame o problémoch ako o stoličkách, ale pritom sú to iba sociálne konštrukcie. Rovnako ako riešenia – no tie sú užitočnejšie.
- Rozlišujeme medzi problémami a faktami. Problémy nie sú fakty. Fakty sú fakty a z nich plynúce významy môžu byť problémy. Kde však existuje problém, existuje aj riešenie. Problémy sa dajú riešiť v konverzácii, fakty nie.
- Nespolupracujeme s inštitúciami, ale s ľuďmi v inštitúciách.
- „Ovplyvňovanie je neodmysliteľnou súčasťou každej ľudskej interakcie. Nemôžeme neovplyvňovať našich klientov a oni nemôžu neovplyvňovať nás. Rozhodnúť sa môžeme len v tom, či to budeme robiť bez reflexie, či dokonca sa budeme snažiť to popierať alebo do budeme robiť vedome a zodpovedne.“ (John Weakland)
- Musíme sa rozhodnúť, či tá verzia života klienta, ktorú spolu vytvárame v terapii, je etická a užitočná. Máme spoločnú zodpovednosť za príbehy, ktoré klienti rozprávajú.
- Reagujeme a správame sa nie podľa toho, akí klienti sú, ale podľa tej verzie, ktorú sme si s nimi o nich vytvorili.

- Najčastejší dôvod, prečo klienti ostávajú v hovorení o problémoch je, že nie sú pochopení, je teda dôležité vytvárať ilúziu pochopenia.
- Neexistuje nič také ako čisté opakovanie, alebo čistá zrkadliaca reflexia. Vždy niečo zdôrazňujeme. Možno iba pohľadom, tónom hlasu. Robíme to napríklad podľa toho, čo chce naša teória, alebo podľa toho, o čom sme presvedčení, že máme robiť.
- Neexistujú mnohoproblémové rodiny, iba rodiny s mnohými cieľmi. (Insoo Kim Berg)
- Emócie, presne tak ako myšlienky, či správanie existujú iba v interakcii.

Čo sme (pre)čítali za posledné obdobie...

Trauma očima dítěte. Probouzení obyčejného zázraku léčení. Peter A. Levin, Maggie Klineová · Vydavatel'stvo: MAITREA, 2012

Veľmi veľa strán užitočných informácií nájdete v tejto knihe. Pre odborníkov, ale aj pre učiteľov, či rodičov. Obrázky, cvičenia, hry... praktické odporúčenia, čo a ako. Prístup Petra Levina k psychotraumatológii je niečím veľmi okúzľujúci. Asi to bude zrozumiteľnosť, či akási prirodzenosť. Nedajte sa odradiť vyše 600 stranami textu, pretože ak sa odhodláte a začítate sa, nájdete v knihe odpovede na otázky, ako pomôcť deťom pri nehodách a pádoch, ako deti pripraviť a sprevádzať ich lekáorskými zákrokmi, rozvodom, odlúčením, obdobím po smrti blízkeho, ako reagovať na traumu z násilia, sexuálneho zneužívania a dozviete sa aj čo, to o pôrode z pohľadu Levinovej teórie somatického prežívania (somatic experiencing), podľa ktorej je trauma biologicky nedokončená odpoveď tela na prežitú život ohrozujúcu situáciu. Niekedy je menej viac, no pri tejto knihe to neplatí.

Strategie vyjednávání. Vojtěch Bednář · Vydavatel'stvo: Grada, 2012

Toto nie je žiadna príručka, stokrát preletý a zrazu vydaný tréningový manuál v zlom preklade. Kniha vás síce nenaučí vyjednávať, poskytne vám však všetko potrebné, aby ste

konceptom vyjednávania porozumeli. Myslím si, dokonca, že sa k nej budete vracat' po inšpiráciu. Ak sa niečo volá stratégie vyjednávania, očakávam, že tam budú stratégie vyjednávania. Našťastie sa nemýlim, v knihe sú popísané najmä stratégie vyjednávania..., ale je tam aj taktika a príklady konkrétnych situácií. Inak, kolega je mladý chlapec, 33 toho času, čo sa v knihe nepíše. Na stránke som si všimol, že školí všetky témy, čiže nie je úplný špecialista iba na vyjednanie, spory, či alternatívne riešenie konfliktov. To však knihe nevadí a je bezpochyby prínosná.

Mistři ovlivňování aneb Umění změnit téměř vše. Kerry Patterson, Joseph Grenny, David Maxfield, Ron McMillan, Al Switzler · Vydavatel'stvo: Management Press, 2012

Jeden, alebo viac príbehov na každej strane. Príbehy pomáhajú ľuďom, čitateľom, všetkým, aby porozumeli. Aj Američania (aby som bol veľmi politicky nekorektný). To že ju amíci napísali, z nej trčí. Túto knihu však čítam ako rozprávkovú knižku, o ktorej sa dá premýšľať. Nachádzam v nej inšpiráciu a zároveň uvažujem nad všetkými šiestimi poľami ovplyvňovania, tak ako ich autori popisujú a ako súvisia s mojou prácou, resp. prácou tých, s ktorými sa v práci stretávam. Ide o múdry koncept, ktorý rámcuje celú knihu a ktorý ocenil aj guru sebarozvoja Stephen Covey, keď povedal: „či sa snažíte presadiť organizačnú zmenu alebo zmeniť svoj život, táto kniha vám v tom *určite* pomôže“. *Určite* je to silné slovo, ale môže byť pre vás tiež inšpiráciou, dodávam z provincie, teda z Bratislavy.

Facilitativní mediace. Tatjana Šišková · Vydavatel'stvo: Portál 2012

Podtitulom tejto knihy by mohol byť slogan – kniha o tom, čo je mediácia. Možno je ešte stále dôležité písať príručky o základnej abecede tejto metódy. Možno je ešte stále dôležité odlišovať meditáciu a mediáciu, keďže slovenský Word mi slovo mediácia podčiarkuje ako gramaticky chybné. Neviem. Mňa to už trochu nudí, čítať ďalší šlabikár. S úctou však musím napísať, že po Alešovej knihe o školskej mediácii, ide o druhý najlepší šlabikár k téme mediácia. Dokonca, nie iba pre prvákov, ale aj pre prvú až tretiu triedu, keďže je bohatší. Autorka je produktívna, hádam sa jej raz podarí napísať niečo veľmi komplikované. Napríklad o špecifikách komunikácie v jednotlivých štádiách rôznych typoch mediácie. Alebo o špecifikách jednotlivých mediáčnych prístupov. Alebo... Zatiaľ máme na čítanie niečo dovtedy.

Umnění ptát se v koučování, poradenství a systemické terapii. Carmen Kindel-Beilfuss · Vydavatelství: Portál 2012

Myslím si, že toto je kniha, ktorá je dôležitá pre tých, ktorí robia to, čo hovorí jej nadpis – koučovanie, poradenstvo a systemickú terapiu. Dokonca v nej nájdete aj prílohu, karty s otázkami. Dokonca v nej nájdete aj podkapitolu o biografickom interview zameranom na zdroje, ktorú by si mali prečítať „zlí“ psychoanalytici (holt, človek sa musí rozhodnúť, či bude ego sýtiaci, na zdroje zameraný, alebo v reflexívnej pozícii prijímajúceho toho, čo prichádza zo strany klienta. Takže poznámku o zlých psychoanalytikoch neberte vážne). Dokonca v knihe nejde iba o jeden prístup v kontexte práce s otázkami, ale... ale. Po prvé si myslím, že otázka je veľmi silná intervencia, keď sadne ako riť na šerbeľ, alebo veľmi slabá intervencia, keď nesadne ako riť na šerbeľ. Je tu teda aj dosť veľké riziko, že nesadne. Kedy, ako a prečo sa klientov niečo pýtať? Myslím si, že otázky nestačia a našim študentom odporúčame veľa iného. Po druhé, za každou otázkou sa nachádza to, čo „na riešenie zameraný“ Korman, alebo systemický Cecchin nazývajú predpoklad (preassumption), my jednoducho názor, ktorý maskujeme/balíme do otázky. Otázkou tak ostáva, kedy máme s klientom hovoriť o našich názoroch? O tom kniha nepíše. Nevadí, my takú knihu napíšeme, že Ivan?

Rozhovor s Davidom Kolbom

Zážitkové učenie; od diskurzu k rozhovoru

David Kolb je profesorom na Katedre riadenia a podnikového rozvoja na Fakulte menežmentu Case Western Reserve University v USA. V súčasnosti sa jeho výskum zameriava na poznávanie a učenie sa a na úlohu rozhovoru v učení sa. Známy je najmä svojou ústrednou rolou v rozvoji zážitkového vzdelávania, obzvlášť vďaka cyklu učenia, ktorý sa pod jeho menom často cituje v odbornej literatúre a používa v praxi. Skúmal tiež princípy samoriadiaceho sa učenia a témy zmeny, motivácie výkonu, profesionálneho rastu a rozvoja vodcovstva. Je autorom a spoluautorom viacerých kníh: *Experiential Learning: Experience as a Source of Learning and Development (Zážitkové učenie sa; zážitok ako zdroj učenia sa a rozvoja, 1984)*, *Organization Behavior, An Experiential Approach to Human Behavior in*

Organizations (spoluautori: I. Rubin a J. Osland, Organizačné správanie; zážitkový prístup k správaniu ľudí v organizáciách, 1984), Changing Human Behavior; Principles of Planned Intervention (spoluautor: R. Schwitzgebel, Zmena ľudského správania; princípy plánovaných intervencií, 1995) a Innovation in Professional Education (spoluautori: R. Coyatzis a S. Cowen, Inovácia profesionálneho vzdelávania, 1995).

KH: Profesor Kolb, už asi 20 až 30 rokov pracujete so zážitkovým vzdelávaním. Čo sa za tie roky zmenilo v teórii a praxi tohto odboru?

DK: Vlastne je to už vyše 30 rokov, čo viem o zážitkovom učení, vtedy som objavil výskum sociálneho psychológa Kurta Lewina. Začal som tým, že som sa snažil zlepšiť svoje vyučovanie, pretože som mal ako mladý profesor mnoho ťažkostí pri prednášaní. To bol pre mňa začiatok.

Myslím, že v tom hrali úlohu dva procesy; ja som si viac uvedomoval trendy v zážitkovom vzdelávaní a súčasne sa zážitkové učenie rozšírilo do celého sveta, do rozličných oblastí. Rozšírili sme učenie sa zážitkom na rozličné oblasti aplikácie. Na týchto princípoch vzniklo v Spojených štátoch viacero inštitúcií, ako napríklad Empire State University. Teraz má 25 rokov, takže tieto idey prechádzajú procesom inštitucionalizácie, hoci ešte pred 20 alebo dokonca pred 10 rokmi sme boli okrajová skupinka ľudí, ktorí hovorili: Hej, tieto veci sa dajú robiť aj lepším spôsobom. Veľmi sa teším na budúcnosť.

Rozum a cit

ES: Čo ľudí motivuje učiť sa? Poznám veľa dospelých, ktorí sa boja vyučovania a učenia. Majú svoje skúsenosti, samozrejme.

DK: Áno, toto je tragédia. Ľudia, aj vzdelaní, sa neradi učia. Zväčša to je kvôli modelu, ktorý rámcuje súčasný diskurz. Ak si vezmete starších ľudí a niečo, čo ich zaujíma, vidíte, že sa učia. Súčasný model diskurzu však kladie pri učení sa dôraz na rozum. V tomto diskurznom modeli je „povolený“ iba rozum; cit nie je súčasťou procesu učenia. Pomyslite na seba. Je ťažké naučiť sa niečo, čo vás nezaujíma. No záujem je emocionálna reakcia, príťažlivosť. Myslím, že sme učenie brali ako rozumový proces a pokúsili sme sa z neho vyňať pocity. Paradoxom je, že sme tým do neho vložili obrovskú emóciu, a to strach. V triede teda panuje strach: pochopím to, alebo budem vyzeráť ako blázon? Emócie a motivácia podporujú záujem. Princípom zážitkového učenia je, že ľudské bytosti sú orientované na

učenie sa. V tomto procese však môžu byť ľudia zablokovaní. Často vonkajšími okolnosťami, alebo tlakom z vonku. Výzvou je potom, ako navodiť učenie sa u ľudí takým spôsobom, ktorý sleduje ich záujem.

ES: Veľa starších ľudí sa však dožaduje učenia sa zážitkom. Sú naň zvyknutí?

DK: Myslím si, že zážitkové učenie je veľmi úzko prepojené s učením sa dospelých; tieto dve oblasti sú veľmi úzko prepojené. Dospelých priťahuje zážitkové učenie, pretože sleduje ich záujem a má inú štruktúru. Vo vzdelávacích programoch pre dospelých vidíte mnoho zážitkového učenia, kým v pregraduálnych programoch je ho menej.

Musím povedať, že za tých tridsať rokov vyučovania najviac ľutujem čas, ktorý som strávil tým, že som učil ľudí to, čo nechceli vedieť. Je úžasné pomyslieť na to. Máte za úlohu prednášať dané štyri predmety ročne a ľudia sú povinní chodiť na ne, absolvujeme ich a vidíte, že ľudia tam chodia len preto, aby dostali známku alebo kredity. A prečo nie, ak vezmem do úvahy tú štruktúru. Niekedy sa samozrejme nájde zopár ľudí, ktorých to naozaj zaujíma.

Myslím si, že vzdelávanie by malo úžitok z toho, keby zapojilo pocity a záujem do tohto procesu, aby učiteľ aspoň vedel, čo žiakov zaujíma, aby mal kapacitu a vzťah, aby mohol vzniknúť rozhovor medzi ním a žiakmi. Pravdaže, nezmenilo by to systém absolútne.

Rozhovor a zážitok

ES: My dospelí sa často ocitáme v situácii, že máme viac skúseností a poznatkov v danej oblasti ako naši žiaci. Ako konáte v takejto situácii, aby ste sa nedostali do autoritatívnej pozície? Zapriete svoje skúsenosti pred študentmi, aby ste ich neohrozili? Nemôžete to urobiť, veď oni vedia, že vy viete.

DK: Myslíte, že skrývam svoju odbornosť pred študentmi? Spomeňte si na ruského kognitívneho teoretika Vygotského a jeho myšlienku zóny najbližšieho vývinu (proximálna teória). To je v Spojených štátoch veľmi vplyvná pedagogická teória. Vygotskij vo svojej proximálnej teórii tvrdí, že sú veci, ktoré už viete a v tejto oblasti ste rozvinutejší, a že sú veci, o ktorých nemáte ani tušenie a potom je zóna najbližšieho vývinu (proximálna zóna), kde sa nachádzajú veci, o ktorých už niečo viete. Vygotskij tvrdí, že v zóne najbližšieho vývinu pedagóg, ktorý niečo vie, odovzdáva poznanie menej vyvinutému vedomiu (napr.

študentovi) v danej oblasti, ktorá sa má rozvinúť. Žiak je tak schopný veci zvládať s pomocou iného. Píše o vzťahu, v ktorom ja, učiteľ viem viac a zapájam sa do procesu rozširovania mojich vedomostí niekomu, kto zhodou okolností vie menej.

Paolo Freire uvádza, že nemožno poprieť fakt, že učitelia vedia v niektorom ohľade viac. Myslím, že to znamená, že poznanie je dynamický proces, ktorý sa neustále mení. Vidno to najmä v učení sa dospelých. Kým ja môžem vedieť viac o manažmente, iní možno vedia viac o strojárstve alebo o nejakom inom odbore ľudského poznania. Dialóg medzi rovnými neznamena, že v ktoromkoľvek rozhovore sa nevyskytne bod, kedy je jedna osoba odborníkom a druhá nie.

ES: Myslela som na vašich vysokoškolských študentov, ktorí nemajú ešte veľa skúseností. Máte tu situáciu, v ktorej má jeden veľa čo dať a druhý brať. Ako usporiadate takú situáciu?

DK: To je veľmi zaujímavé, povedať, že vysokoškolskí študenti nemajú skúsenosti. Možno ich naučili, že nemajú skúsenosti. Sú v nejakej organizácii, majú povinnosti. Keď povieme, že nemajú skúsenosti, tak to znamená, že nemajú skúsenosti, ktoré by mali mať. Ale dávajú zmysel svojmu životu. To je opäť vec, ktorú sa učíte počas svojho štúdia. Keď začnete chodiť do školy, učia vás, že nič neviete. Ja viem – ty nie. Keď sa snažím s vysokoškolskými študentmi pracovať zážitkovo, hovoria presne to, čo vy: My nemáme žiadne skúsenosti.

Rozhovor ako zážitkové učenie

ES: Je rovnoprávnosť niečo, kvôli čomu vás rozhovor ako prostriedok zážitkového vzdelávania zaujíma?

DK: Rozhovor ako zážitkové učenie je veľmi pekné spojenie. Nový hlavný fenomén pre mňa a nové ohnisko mojich výskumov je práve rozhovor ako zážitkové učenie. Dostal som sa k tomu tak, že pri vyučovaní som využíval cvičenia, hry a kazuistiky. Všimol som si pritom, že poznanie sa ani tak nedeje v priebehu zážitku samotného ako v diskusii účastníkov po ňom. A v tomto procese vidíte, ako prechádzajú zážitkovým cyklom. Mali spolu nejaký zážitok, v diskusii reflektovali tento zážitok a spoločne si z neho vytiahli nejaký význam. A to sa deje v rozhovore.

Pri vzdelávaní sme sa žiaľ dopracovali k modelu učenia, pri ktorom sa prenášajú informácie, pri ktorom stojí autorita pred ľuďmi a študenti na ňu iba sčasti reagujú. Veľmi sa snažím zmeniť tento model diskurzu na model rozhovoru. Paolo Freire to nazýva *pomenovávanie sveta spoločne v rovnoprávnom dialógu*. Toto je veľmi dobré vyjadrenie toho, čo chápem ako orientačný princíp.

Rozhovor ako vyhodnotenie

KH: V mnohých krajinách sa vyučovanie vyhodnocuje pomocou dotazníkov, ktoré sa administrujú raz alebo dvakrát za rok. Nemyslím si, že je to dobrý spôsob. Nie je v ňom príležitosť na diskusiu alebo na dialóg.

DK: Prečo čakať s vyhodnotením až na koniec kurzu? Všetko je skončené a nič na tom nemôžete zmeniť. V rozhovore sa vyhodnocovanie deje priebežne. V každom normálnom rozhovore to robím. Počujem, že niečo hovoríte, posudzujem to, nie tak, že je to zlé alebo dobré, ale že to hovoríte.

Musíme si dávať pozor na dualizmy, sebahodnotenie, hodnotenie iných. Ale ja si myslím, že väčšina odborníkov v spoločenských vedách dnes nechápe Self ako oddelené od ostatných ľudí. Pretože Self nie je osamotená hora, ktorá tam stojí naveky, ale vždy sa formuje rozhovormi a týmto druhom hodnotenia. Ak si na to pomyslíte, pomyslíte si aj na svoju vlastnú situáciu, veď neustále hľadáte hodnotenie, spätnú väzbu. Nemusíte o ňu priamo žiadať, ale sledujete, či vás počúvajú, alebo nie a dôverujete ľuďom, od ktorých chcete hodnotenie. Takže to nie je o tom, že sa hodnotíte bez akéhokoľvek vonkajšieho podnetu. Chcem vstúpiť do vášho hodnotenia, čo prináša napätie, pretože pritom vyvstáva otázka dôvery.

Posledných desať rokov som trochu experimentoval s formátom učenia sa rozhovorom na mojich doktorandských seminároch. Na doktorandských seminároch je to ľahké, pretože tam mám asi 15 ľudí, tak je možné rozvinúť ozajstný rozhovor. Štruktúra dnešného vzdelávania so 40 ľuďmi v triede to však sťažuje. Vidíte teda, prečo prevládajúci model funguje, je rentabilný. V mojom modeli vidím, či sa učia podľa toho, čo hovoria alebo nehovoria, podľa otázok, ktoré kladú.

KH: A cítite aj, aká je atmosféra.

DK: Samozrejme. Aby som to vyjadril aj prostredníctvom programovej štruktúry kurzu s následným hodnotením, myslím, že v klasickom kurze celá idea hodnotenia pomocou rozhovoru často chýba.

Rozhovor ako intervencia

ES: Vaše rozhovory, štrukturujete ich nejako, aby tam boli určité body alebo ich nechávate plynúť?

DK: Toto som sa naučil ako akúsi evolúciu od Kurta Lewina. Dokonca aj v modeli akčného výskumu, resp. výskumu činnosťou je idea intervencie. Intervencia je určitá štruktúra, ktorú vložíte do rozhovoru. Gadamer povedal jednu vec, ktorú si vždy pripomínam, keď pracujem v rozhovore so svojimi študentmi, že rozhovor je vždy väčší, širší než vedomie každého jednotlivého účastníka. A to zahŕňa aj toho, kto intervenuje. Niekde tiež uvádza: Rozhovor nevytvárame, zúčastňujeme sa na ňom. Teda plynie tu rozhovor. Plynie v hlave ľudí, plynie v čítaní, v tom, že si rozumieme, plynie v miestnosti. Celý rozhovor, myslím, má svoju dynamiku a plynutie, poriadok, ktorý, ako si hovorím, presahuje moje vedomie natoľko, že neviem, čo to je. Tak som sa stal ešte radikálnejšie nedirektívny v tom zmysle, že všetci sa snažíme byť v kontakte s plynutím rozhovoru a byť v ňom.

Druhá vec je to, o čom hovorí Freire ako o dialógu rovnocenných. Ako som si všimol – toto som sa naučil od humanistického psychológa Carla Rogersa – že v tej chvíli, keď intervenujete, určitým spôsobom privilegujete svoj diskurz. Ja som učiteľ, ak poviem: „Prečo nič nehovoríte?“ tak tým niečo do procesu vkladám. To nevedie k tomu, aby to zapojilo niekoho do rozhovoru, ale vždy, keď niečo také urobím, ozýva sa v tom intervencia. Nepočuli ste to len vy, ale aj ostatní ľudia, ktorí nič nepovedali a pomyslia si: och, bože, ukáže teraz na mňa, že nič nehovorím. Je to prerušenie. Zistil som, že keď budem trpezlivý, tak človek, ktorý mlčal, prehovorí! Alebo ak ľudia nič nehovoria, prečo si robím úsudok, že by mali?

ES: Myslím, že je veľmi pekné počuť to od Američana, ktorý pochádza z otvorenej, sociálnej kultúry. My pochádzame z odlišnej kultúry, v ktorej je absolútne prijateľné v spoločnosti mlčať. Počuť Američana povedať, že to je prijateľné alebo kto som ja, že im budem hovoriť, že by mali rozprávať, keď nechcú, to je znamenité!

DK: Učím sa, že! Ale je to veľmi dobrý príklad. Ja som vedúci, ja som učiteľ, náhodou som Američan a nevedome vkladám do procesu svojej myšlienky o tom, ako by mal rozhovor prebiehať. To bolo pre mňa dôležité z hľadiska pokoja mojej duše učiteľa.

KH: Myslím, že to je veľká otázka, ak myslíte na rolu učiteľa na všetkých úrovniach vzdelávacích inštitúcií. Je v tom veľký rozdiel, z tradičného pohľadu ste zodpovedný, máte moc, ste ten, kto rozpráva. V zážitkovom učení musíte byť schopný byť na jednej úrovni so svojimi študentmi. Musíte si ako učiteľ dostatočne dôverovať. Ak si nie ste istý sám sebou, je ťažké spolupracovať s inými.

DK: Je v tom aj kus ponechania vecí, nech si idú a úzkosť s tým spojená. Čo, ak nikto nič nepovie!

ES: Pre učiteľa je nebezpečenstvo aj v tom, že nie ste pripravený na nové neočakávané situácie, je to otázka ovládania situácie.

DK: To je pravda. Vidíte, ako to podporuje širšia štruktúra vzdelávania. Lebo keď zostavujeme sylaby, zadelíme všetko do škatuliek a povieme, že tento kurz obsahuje to a to. Je to ako maľba. Učiteľ príde na prednášku a cíti zodpovednosť za to, aby prebral takú a takú látku. Nezáleží na tom, či to študentov zaujíma a či o tom učiteľ niečo vie. A na konci je vyhodnotenie. Učiteľia sú pod obrovským tlakom a strachom o svoj výkon. Ak to nechám bežať, nepreberiem ten článok, čo bol na dnes naplánovaný.

Zážitkové učenie vychádza zvnútra von. A predsa sme svedkami učenia zvonka dnu, čo je dôsledok profesionalizácie (hnutie za spoľahlivosť v pedagogike, hnutie za štandardy apod.). pri vzdelávaní sme sa posunuli od *educare*, čo znamená vytiahnuť alebo vyvieť, k *instruare*, čo znamená zabudovať, zaplniť. V súčasnom vzdelávacom procese nachádzame zapĺňanie, programujeme ľudí; Freireho pojem ukladania je veľmi blízky informačnej koncepcii vzdelávania. Ľudia sú nejako programovaní informáciami.

Rád prirovnávam učenie sa dýchaniu. Obsahuje príjem a výdaj. Keď sme sa dostali k inštruktážnemu modelu, začalo byť vzdelávanie procesom prijímania a proces výdaja, vyjadrovanie sa, ukazovanie sa neuveriteľne zanedbáva. Pätnásť týždňov strávite tým, že vkladáte ľuďom látku do hlavy a potom im dáte jeden test s viacerými možnosťami odpovedí, aby vyjadrili, čo sa naučili. Môžete žartovať, že preto sú vysoko vzdelaní ľudia takí nafúkaní! Tá časť *educare*, čiže pomoc ľuďom, aby si našli svoj talent a smerovanie, aby

vyjadрили a vykonali, čo vedia, sa zo vzdelávania vytráca, pretože sa pohybujeme smerom k profesionalizácii poznania.

Štandardizácia a diverzifikácia vo vzdelávaní

KH: Vo vysokoškolskom vzdelávaní sa čoraz viac hovorí o európskych štandardoch vzdelávania, o akreditačných systémoch a o štandardizácii. Je to súčasťou medzinárodného rozvoja, v rámci ktorého ľudia získavajú kredity, ktoré sa uznávajú aj v iných krajinách, iných vzdelávacích systémoch.

V komerčnej sfére a vo vzdelávaní hovoríme o decentralizácii a trhovej orientácii, ale súčasne zavádzame rozličné kontrolné systémy. Dôverujeme teda organizáciám, že sa postarajú o svoju stratégiu? Potrebujeme štátne kontrolné systémy?

DK: Štruktúry sú rozličné. Jedna z dilem, ktoré vidím, však je to, že tlak na štandardizáciu vytláča to, čo je lokálne, jedinečné. So štandardizáciou prichádza homogenizácia a určitá invazívna kultúra, čo je akýsi najmenší spoločný menovateľ.

Perspektíva zážitkového učenia smeruje k myšlienke diverzifikácie. Keď dôjde na hodnotiace a štandardizačné procesy, musím povedať, že vidím, že sa vytráca rôznorodosť. Ak sa rozprávame o učení sa, zdá sa mi, že rôznorodosť je pri učení sa podstatná. Ak je všetko rovnaké, ako potom objavíte niečo nové?

Problém s vyhodnocovaním často spočíva v tom, že ľudia, ktorí vyhodnocujú, sú iní než tí, ktorí boli v akcii. To potom vedie k nastoleniu štandardov, ktoré môžu a nemusia vyhovovať skutočným ľuďom, ktorí sa učia.

Ďalším princípom zážitkového učenia je učenie smerom zvnútra von, čiže sebahodnotenie. Dôležitým bodom z môjho pohľadu, a môj uhol pohľadu je zážitkové učenie, je myšlienka výskumu pohybom, teda zabudovanie vyhodnocovania do pracovného procesu. A súčasne podporujete sebahodnotenie.

Pri vyhodnocovaní sa presadzuje myšlienka, že hodnotenie má byť objektívne a ak mám byť objektívny, nesmiem byť zaujatý v činnosti, ktorú hodnotím. Vždy sa mi zdalo, že je to smiešna definícia objektívnosti, že čím menej ste zaujatý v danej činnosti, tým ste objektívnejší. Myslím, že môžete rovnako dobre argumentovať, že čím ste zaangažovanejší, tým ste objektívnejší.

ES: Ale nikdy nemôžete byť úplne objektívny, pretože všetko chápete cez svoj mozog. Takže ste zaangažovaný, či sa vám to páči alebo nie.

DK: To je pravda. Môžete byť zaangažovaný do systému, ktorý hodnotíte, alebo môžete byť zapojený do svojej vlastnej pracovnej náplne a hodnotenia.

Stanovisko za objektívnym hodnotiteľom z odstupu je, že existuje jedna objektívna realita, kým väčšina z nás už dnes, aspoň v spoločenských vedách uznávame pluralitu cieľov a zážitkov. Hľadať čisté výskumné hľadisko v hodnotení je veľmi ťažké. Predstava objektívneho pozorovateľa z odstupu, hodnotiaceho jednu objektívnu realitu je dôsledkom toho, že ľudia boli hodnotení a premieňaní na objekty a nemohli zapojiť svoje vlastné vedomie a subjektívne prežívanie a interpretovanie ako rovnocennú súčasť hodnotiteľa.

Rozhovor viedli Kauko Hämäläinen a Eeva Siirala, z angličtiny preložil Ivan Valkovič.

Pohľady z praxe, alebo poznámky a skúsenosti nás a našich kolegov

Tvorivé koučovacie techniky

Mark McGuinness

Ak sa cítite zaseknutý v probléme alebo zahltený ťažkosťami, ktorým čelíte, tu sú dva účinné nástroje, ktoré vám môžu pomôcť rýchlo sa vysekať. Odporúča ich Mark McGuinness. Stále mám z tých koučov taký dojem, že objavili koleso a tešia sa z toho ako malé deti. Ale predávať sa vedia, však? Aj my sme kúpili, teda preložili a možno pre niektorých z vás to bude inšpirujúce, aj keď ide naozaj iba o koleso. Ozaj, mám dve otázky: Po prečítaní týchto dvoch koučovacích techník a ich prípadnej aplikácii v živote sa opýtajte samých seba, či to ide zrealizovať v živote tak ľahko, ako sa to povie? Prípadne, čo vám v tom, aby to išlo tak ľahko aplikovať, bráni?

Zázračné slovko 'namiesto'

Keď sa cítite zaseknutý, je veľmi ľahké zamotať sa do **premýšľania zameraného na problém**. Problém sa zdá byť taký veľký, že zaberie celý váš duševný priestor a nechá len malý, za to vzácny priestor na manévrovanie. Existuje dobre známy prístup, ktorý tvrdí, že na to, aby ste vyriešili problém, ho musíte dôkladne pochopiť – odkiaľ pochádza, čo ho zapríčinilo, čo znamená atď. Nie som zástancom tejto školy, pretože som videl veľmi veľa prípadov, kedy zotrúvanie v probléme vec len zhoršilo. Je prekvapujúce, aké účinné môže byť STOP premýšľaniu o probléme a ŠTART premýšľania o možnostiach a potenciálnych riešeniach. Tu prichádza na rad zázračné slovo 'namiesto'. Na koučovacích sedeniach ho používam tak často, že som už skoro očakával, že sa ošúcha – ale vôbec nestráca účinnosť v tom, že klientov privádza k rozmyšľaniu o tom, čo chcú ako alternatívu k problému, ktorému sú vystavení. Takže nabudúce, keď sa stretnete so zamotaným problémom, ktorý sa rozprestiera od horizontu po horizont a blokuje vám všetko svetlo, položte si otázku:

Čo chcem **namiesto** toho?

Čo chcem **namiesto** toho robiť?

Čo si chcem **namiesto** toho myslieť?

Čo chcem **namiesto** toho cítiť?

Čo chcem **namiesto** toho hovoriť?

Kam chcem **namiesto** toho ísť?

A keď budete mať nejaké konkrétne, špecifické odpovede – začnite to robiť a myslieť a cítiť *ihneď*. Výsledky vás pravdepodobne prekvapia.

Čo by urobil váš hrdina?

Všetci máme svojich hrdinov – veľkých umelcov, podnikateľov, športovcov, bádateľov. Alebo fiktívnych hrdinov, z románov alebo filmov. Alebo je to váš priateľ, mentor alebo niekto z rodiny. Niekto, na koho vzhliadate. Niekto, kto stelesňuje všetko, čo obdivujeme. A viete čo? Ten niekto ste vy. Možno si to projikujete na niekoho iného, ale keď obdivujete nejakého hrdinu, v skutočnosti siahate do svojho nerealizovaného potenciálu. Už máte silu, odvahu, predstavivosť a iné vlastnosti, ktoré na hrdinovi obdivujete, hoci ste ich možno nikdy

nepoužili. Prečo by inak tak silno rezonoval ich príklad vo vás? Takže nabudúce, keď budete čeliť nejakej výzve a budete si klásť otázku, či na to máte, položte si otázku:

Čo by teraz urobil môj hrdina?

Čo by na to povedal?

Čo by s tým urobil?

Prečo niečo z toho neskúsim urobiť aj ja?

Hry a aktivity...

Hra na zlepšenie komunikačných zručností

Efektívna komunikácia je v biznise podstatná. Použite túto zábavnú hru na zlepšenie komunikačných zručností vo vašom tíme.

Účel komunikačnej hry - ilustrovať význam jasnej komunikácie a umožniť skupine skúmať svoj štýl komunikácie a prípadne ju zlepšiť.

Materiál a príprava - 2 rovnaké súpravy detských stavebných kociek (napr. lego), v každej po 10 kociek a 1 základňa v každej súprave. Z jednej súpravy postavte náhodný objekt, pričom využijete 10 kociek a základňu. Možnosť - 2 vrecká, aby bola každá súprava zvlášť.

Čas - 45 min

Veľkosť skupiny - minimum 3 ľudia, až do 7.

(Ak je skupina väčšia, môžete nechať bežať dve paralelné cvičenia, ale budete potrebovať viac súprav kociek).

V tejto komunikačnej hre sú 4 roly.

Osoba A - direktor

Osoba B - posol

Osoba C - staviteľ

Osoba D - pozorovateľ (pozorovatelia)

Osoba A dostane objekt postavený z jednej súpravy kociek a je jedinou osobou, ktorá vidí tento objekt. Úlohou direktora je dávať jasné inštrukcie osobe B, poslovi, aby osoba C mohla postaviť presnú repliku modelu.

Osoba B si vypočuje direktorove inštrukcie a beží do inej časti miestnosti, kde sedí osoba C. Posol tam odovzdá stavebné inštrukcie staviteľovi, teda osobe C bez toho, aby videl kocky. Posol môže v rámci času vyhradeného na hru vykonať toľko ciest, koľko je potrebných.

Osoba C si vypočuje poslove inštrukcie a postaví objekt zo stavebných kociek. Staviteľ je jediná osoba, ktorá vidí objekt, čo sa stavia a stavebný materiál.

Osoba alebo osoby D pozorujú komunikačnú hru a robia si poznámky, čo funguje, čo nefunguje a ako sa ľudia správali v strese atď., aby o tom neskôr povedali skupine.

Stanovte časový limit cvičenia 10 minút.

Keď čas uplynie, dovoľte skupine porovnať model a repliku, aby zistili nakoľko sa zhodujú. Obyčajne sa replika podobá na originál, čo spôsobí búrlivú diskusiu!

Nechajte skupinu reflektovať priebeh cvičenia a dohodnúť sa na 1 veci, ktorú urobili dobre, 1 veci, ktorá nefungovala a 1 veci, ktorú by nabudúce urobili lepšie.

Zbehnite cvičenie ešte raz, pričom sa pôvodné roly môžu a nemusia vymeniť, aby ste zistili, čo sa zlepšilo. Nezabudnite rozobrať "originálny" model a vytvoriť nový!

Táto jednoduchá komunikačná hra sa dá hrať mnoho krát bez toho, aby sa stratil jej potenciál. Tímy môžu pridať ďalšie vrstvy komunikácie ako sú nákresy, kódy, štandardné procedúry a využívať techniky aktívneho počúvania.

Príbehy slávnych...

Grécky sedliak priviedol svojho syna k filozofovi Aristipovi, aby ho vyučil vedám. Zdalo sa, že všetko pôjde hladko, ale keď filozof vyslovil sumu, ktorú požaduje za synovo vyučovanie, sedliak sa zarazil:

- Toľko? Za to by som si mohol kúpiť somára!
- Tak si ho kúp, - povedal filozof, - budeš mať dvoch!

Keď si nórsky spisovateľ Knut Hamsun ešte zarábala písaním do novín, priniesol do redakcie článok.

- Je to celkom dobré, - pochválil ho redaktor, - ale píšete trochu neprístupne. Musíte písať tak, aby tomu rozumel každý hlupák.
- Ktorú pasáž ste prosím nepochopili? – spýtal sa Hamsun.

Klavirista Arthur Schnabel spozoroval, ako počas jeho koncertu jedna dáma v prvom rade spí. Zobudila sa až pri záverečnom aplauze. Schnabel sa k nej naklonil a ospravedlňujúco povedal:

- To tleskalo obecenstvo, ja som hral potichu!

Holandský filozof Spinoza hrával často šachy so svojím domácim pánom. Raz sa ho domáci opýtal:

- Prosím vás, vysvetlite mi to: ja, keď prehrávam, vždy sa hrozne vzrušujem, ale vy ste pri prehre pokojný. Vám na hre nezáleží?
- Ale ba, aj mne záleží na hre. Lenže nech už prehráva ktokoľvek z nás, v každom prípade dostáva kráľ mat, a to vždy poteší moje srdce republikána.

Grécky filozof a matematik Tales z Miletu tvrdil, že medzi životom a smrťou nie je vôbec nijaký rozdiel. Jeden žiak sa ho spýtal:

- Prečo teda nezomrieš?
- Pretože v tom nie je rozdiel!

Akcie a podujatia

Milí naši čitatelia,

v júli a auguste si dáme pracovnú prestávku a v septembri, s prvými zlatistými listami jesene sa opäť pustíme do práce. Pre tých, ktorí začali navštevovať náš strednodobý výcvik akreditovaný všetkými možnými akreditáciami, to znamená, že sa stretne na víkendových stretnutiach a pre vás ostatných, ktorí nemáte chuť sa zaviazat' sa na tak dlho, ale chcete stráviť užitočne čas na našej vzdelávačke, tu máme zopár tipov na jeseň a zimu 2012. Mimochodom, každý kurz je akreditovaný aj ministerstvom školstva, čo ocenia najmä tí z vás, ktorí pracujú v poradniach a školských zariadeniach.

Prvou trojicou kurzov bude

- Efektívny pomáhajúci rozhovor: tréning o tom, čo je užitočné v rozhovore s klientom, ako dobre počúvať a ako položiť tie správne otázky
- Práca s nedobrovoľným klientom a klientom v odpore: tréning o tom, ako vybudovať taký vzťah s klientom, ktorý by prehĺbil jeho motiváciu a chuť robiť zmeny v živote
- Práca s emóciami v poradenskom procese: tréning zručnosti v tom, ako zaobchádzať s vlastnými emóciami a s emóciami našich klientov.

Samozrejme, ponúkame aj otvorené alebo na mieru šité vzdelávanie do vašej organizácie, individuálne, tímové, či riadiacu supervíziu a veľa iného. S dôverou sa na nás obráťte.

Želáme vám pekné leto, Ivan a Vlado

Prehľad v tabuľke:

Jún 19.-20.	Konferencia o psychoterapii detí	EBF UK Bartókova 8, Bratislava
Jún 21.-22.	Workshop Terapia hrou	
September 7.-9.	1. víkendové stretnutie IPMZ	
September 21.-23.	1. víkendové stretnutie IPMZ II.	

Október 5.-7.	Efektívny pomáhajúci rozhovor	CPPPaP Fedákova 3, Bratislava
Október 19.-21.	2. Víkendové stretnutie IPMZ II.	
November 9.-11.	2. víkendové stretnutie IPMZ	
November 22.-23.	Práca s nedobrovoľným klientom	Luxor
December 7.-9.	3. Víkendové stretnutie IPMZ II.	CPPPaP Fedákova 3, Bratislava
December 13.-14.	Práca s emóciami v poradenskom procese	Luxor