



Pár slov na úvod

Želáme vám všetko najlepšie do nového roka 2013. Čo to všetko najlepšie pre vás je, to necháme s dovolením naozaj na vás. Ako stará príhoda hovorí, nikdy si nemôžeš byť istý tým, či to, čo ťa postretnie na ceste bude pre teba šťastím, alebo nešťastím. My sami sme vhupli do roka 2013 veľmi rýchlo. Na objednávku sme realizovali tréning o zvládání deštruktívnej agresivity nenásilnými spôsobmi, máme po okraj naplnený workshop o práci deťmi (a teda urobíme ešte jeden), máme svojich klientov v psychoterapii, či koučovani... Vďaka vám. Bez vás to nejde. Mnoho ľudí, našich klientov, je prekvapených, alebo to považuje za frázu, keď im poďakujem za to, že mi pomáhajú. Napríklad ja (Vlado) sa od mojich klientov učim ako žiť. Ich skúsenosti ma obohacujú. Aj emocionálne, aj prakticky. Zároveň existuje niečo ako legitíma, nepatologická gratifikácia potrieb a emócií pomáhajúceho, veď inak by sme tú prácu nerobili, že. No a v neposlednom rade mi (vy, naši klienti) pomáhate meniť sa. Pomáhate mi rozvíjať uvažovanie o sebe, o mojej profesionalite, o tom, čo môžem urobiť pre to, aby som bol pre vás ale aj vo vlastných očiach

lepším terapeutom, koučom, supervízorom, tím, kto vzdeláva. Z druhej strany, od nás k vám, k tomu (verím, že k vášmu obohateniu) slúžia naše news. V týchto sa dočítate krátkom článku všeličo o práci so zmenou v pokračovaní série o transteoretickom modeli zmeny. V rozhovore, ktorý Ivan preložil z Thiagiho newslettera bude spovedaný David King, kreatívny tréner nielen mäkkých zručností, od ktorého si v rubrike o hrách môžete zobrať jednu aktivitu. No a v našich news nájdete aj ďalšie klasiky - rubriku o tom, aké podujatia pripravujeme na prvý polrok 2013, rubriku o tom aké sú skúsenosti našich kolegov z praxe, rubriku o tom, čo čítame a pár slov na záver (tentoraz to bude zenový príbeh). Novinkou pre rok 2013 sa stávajú odkazy na blogy a web stránky, ktoré nás inšpirujú. Možno budú aj vás. Každopádne si ceníme vašu spätnú väzbu k našej práci a ak sa rozhodnete nám napísať, vopred vám ďakujeme.

„Život ponúka viac, ako len stále rýchlejšie tempo.“
Móhandás Karamčand Gándhí

Od prípravy k činom

Opäť je tu náš ďalší text o práci s motiváciou v rámci transteoretického modelu zmeny. V starších číslach našich news nájdete inšpiráciu k tomu, ako pracovať s motiváciou v štádiu, keď klienti neuvažujú o zmene (prekontemplácia), ako pracovať v štádiu, keď sice uvažujú o zmene (kontemplácia), ale sú voči nej ambivalentní (to slovíčko ma fascinuje), v novembrovom newsletteri je text o tom, ako pracovať v štádiu, keď sa klienti na zmeny pripravujú, čiže o tom ako im pomôcť so stanovovaním zmysluplných cieľov (štádium prípravy). Dnes sa tu dočítate o tom, ako u klientov prehľbiť záväzok k zmene a povzbudiť ich k činom, ktoré robia zmeny v ich živote viditeľnými. Dostávame sa tak do štádia, ktoré transteoretický model zmeny označuje ako štádium akcie, alebo po slovensky - konania/činov.

Na konci prípravného štádia si klienti vytvárajú plán zmeny, ktorý ich vedie do štádia akcie. V nasledujúcich riadkoch sa pozrieme na to, ako facilitovať dojednávanie konkrétneho plánu zmeny spolu s klientmi. Zmena akýchkoľvek dlhodobých vzorcov správania si vyžaduje prípravu a plán. Napríklad ja som si po sto rokoch prestal dávať cukor do kávy a začal cvičiť, ale ako dlho som sa na to pripravoval... mentálne, samozrejme. Skôr ako prejdú klienti k činom, musia chápať a byť stotožnení so zmenami vo svojom živote, musia veriť, že sú v ich najlepšom záujme. Klienti, ktorí sú rozhodnutí zmeniť sa a ktorí veria, že zmena je možná, sú pripravení na nové konanie, činy. Doposiaľ si s vami vytvorili bezpečie a dôverný vzťah, preskúmali to, čo sa v ich živote deje, akú cenu za to platia, prehľbili si nádej na zmenu, rozhodli sa pre ňu, stanovili si ciele, čiže

imaginatívne preskúmali, ako môžu ich vzťahy a život vyzerat' inak. V ideálnom prípade (ja som taký úplne učebnicový a ideálny prípad v psychoterapii, či poradenstve ešte nezažil), veria, že majú proces zmeny pod kontrolou.

Čo vás čaká ďalej? Ako konkrétne rozoznám pripravenosť klientov na zmenu? Ako si s klientmi dohodnem plán zmeny? Ak si klient uvedomuje, že zmena je nutná, nie sú prítomné masívne obranné mechanizmy, ako napríklad popretie, racionalizácia a podobne (podľa úrovne sily ega, konfliktu atď.). Pozor však, samotný zápal a nadšenie pre zmenu nemusí byť znakom pevného rozhodnutia zmeniť seba, alebo svoje správanie. Di Clemente tvrdí, že klienti, ktorí vehementne vyhlasujú svoju pripravenosť, sa možno iba zúfalo snažia presvedčiť sami seba, rovnako ako aj vás o svojom záväzku. Tu je niekoľko potvrdzujúcich príznakov pripravenosti konať:

- Klient sa prestane hádať, prerušovať, popierať alebo namietat', nie je však pasívny.
- Klient má dostatok informácií o svojom probléme a prestane klásť otázky, ktoré nasvedčujú neistote.
- Klient si vie predstaviť ciele, riešenia a môže byť pokojnejší, miernejší, uvoľnenejší a menej zaťažovaný.
- Klient nahlas vyslovuje priame sebamotivujúce výroky odrážajúce pripravenosť na zmenu ("Chcem niečo urobiť") a optimizmu ("Chcem to zvládnuť, alebo prekonať").
- Klient sa zaujíma o to, čo by mohol urobiť s problémom, ako sa ľudia menia, keď sa rozhodnú pre zmenu a tak ďalej.



- Klient začína rozprávať o tom, ako by mohol zmeniť jeho život po zmene, predvída ťažkosti, keby nastala zmena alebo diskutuje o výhodách zmeny.
- Ak má klient čas medzi sedeniami, možno už aj začal vo svojom živote experimentovať s konkrétnym správaním.

Vytvoriť plán zmeny je posledný krok v príprave klienta na prebratie záväzku a konanie. Plán zmeny posilní výkonnosť vášho klienta a poskytne mu možnosť zvážiť možné prekážky a pravdepodobné výsledky, než sa do akcie pustí. Okrem toho nič nie je motivujúcejšie než byť dobre pripravený – bez ohľadu na situáciu je dobre pripravený človek obyčajne ochotný začať. Plán zmeny možno dojednať s klientom pomocou nasledovných prostriedkov:

- Ponúknite menu možností zmeny
- Uzavríte kontrakt o správaní
- Zmenšíte bariéry v konaní
- Zostavte zoznam možností spoločenskej podpory

Ak máte stanovené ciele (pozri naše novembrové news), plán zmeny možno považovať za cestovnú mapu k realizácii týchto cieľov. Plán môže byť veľmi všeobecný alebo veľmi konkrétny, krátkodobý alebo dlhodobý. Niektorí klienti sa dokážu zaviazat' len v obmedzenom rozsahu, ako napríklad ísť domov, myslieť na zmenu a vrátiť sa v stanovenom termíne na ďalší rozhovor. Aj taký obmedzený a krátkodobý plán môže obsahovať konkrétne kroky na pomoc klientovi, ako sa vyhnúť rizikovým situáciám, ako aj konkrétne stratégie zvládania v medziobdobí. Niektoré plány upravujú sled krokov. Hoci plán na zmenu je klientov plán, jeho tvorba je interaktívny proces medzi vami a klientom. Jednou z vašich najdôležitejších úloh je zabezpečiť to, aby plán bol realizovateľný. Keď klient navrhne plán, ktorý vyzerá byť nereálny, príliš ambiciózný alebo naopak málo ambiciózný, mala by nasledovať reflexia prežívania, ktorá ho k predkladaným návrhom vedie, reflexia fantázií a obrán, ktoré vedú k tomu, že klient prezentuje niečo, čo sa vám zdá nereálne, prípadne spätná väzba (ja používam nenásilnú komunikáciu aj ako formu spätnej väzby) a následný proces vyjednávania (tu by som klientov moc nespochyboval, skôr otvoril priestor na diskusiu o kapacite a možnostiach niečo zvládnuť/nezvládnuť). Klienti vás môžu žiadať o informácie a radu ohľadne konkrétnych krokov, ktoré by mali zahrnúť do plánu. Poskytnite im presné a konkrétne fakty a vždy sa pýtajte, nielen či im porozumeli, ale hlavne ako im porozumeli a čo pre nich z vašej inštrukcie, alebo z vášho odporúčenia vyplýva. Overte si ich prežívanie spojené s vašou radou. Reakcie na informácie môžete získať aj pomocou otázok ako: "Prekvapuje vás to?" alebo "Čo si o tom myslíte?" môžu byť tiež užitočné v procese vyjednávania a porozumenia si. Otázkou ostáva nakoľko máte byť direktívny a či priamo odpovedať, keď sa klienti pýtajú, čo si myslíte, že by mali urobiť? Naša skúsenosť je, že vaša odborná skúsenosť vo fáze prípravy môže byť cenná. Avšak. Je tu jedno veľké avšak a tým

je pokusenie ísť do roly experta. Ste expertom? Na čo? V čom je vaše poznanie odlišné od poznania vášho klienta? V čom môže byť vaša odborná skúsenosť nápomocnou? V čom môže klienta a jeho poznanie a skúsenosti umlčovať? Kto iný by vedel byť pre klienta inšpiráciou? Preskúmali ste tieto a podobné otázky, kým ste dali radu experta? Jedna dobrá rada[©] - od nás - ak už inšpirujete, využívajte hypotetický, relativizujúci jazyk, ktorý v sebe obsahuje možnosť nesúhlasiť (...možno, že..., zdá sa že..., za istých okolností by sa dalo povedať, že..., že?). Nezabudnite, že aj počas vyjednávania plánu ste empatickí, vyhýbate sa odporu a polemike atď., prosto využívate všetko z motivačných stratégií, ktorými žijete v predchádzajúcich fázach.

Buďte konkrétni. Ak ste pri práci konkrétni, rozpracujete ciele, ktoré sú pozitívne (zlepšenie, zvýšenie, robenie niečoho viac) a nie negatívne (prestať, vyhýbať sa alebo robiť niečo menej). Zaujímajte sa o to, aké sú pravdepodobné dôsledky klientovho konania alebo nekonania? Ak ste konkrétni, prehlbujete poznanie, ktoré dôvody zmeny sú najprítťažlivejšie. Ak ste konkrétni zaujímajte sa o to, ako možno dosiahnuť želanú zmenu? Aké konkrétny krok by mohol byť prvý? Kedy, kde a ako sa tento krok urobí? Konkrétnym rozhovorom skúmate udalosti alebo problémy, ktoré by mohli podkopať plán? Čo by mohlo ísť zle? Podporujete úvahy o tom, ako sa klient bude držať plánu napriek týmto konkrétnym problémom alebo ťažkostiam.

Zopár otázok pre klientov k téme

- Najdôležitejšie dôvody, pre ktoré chcem tieto zmeny, sú:
- Moje hlavné ciele pri týchto zmenách sú:
- Mám v pláne urobiť tieto veci, aby som dosiahol svoje ciele:
- Prvé kroky, ktoré plánujem pri zmenách, sú:
- Niekoľko vecí, ktoré prekážajú môjmu plánu, je:
- Ostatní ľudia mi môžu pomôcť v zmene takýmto spôsobom:
- Dúfam, že môj plán bude mať tieto pozitívne výsledky:
- To, že môj plán funguje, budem vedieť podľa toho, že:
- Aké konkrétne veci môže niekto iný urobiť, aby mi pomohol vykonať kroky k zmene? Ako si zariaďujem takúto podporu?
- Čo sa stane, keď spravím iné kroky, ako boli v pláne? Aké výhody to môže mať?

Čo a akým spôsobom budete robiť záleží aj na prístupe a teoretickom modeli, ktorí preferujete. Čávajú, čo vedia (výskumy), však odporúčajú byť v tejto fáze flexibilní. Zo zarytých analytikov sa pravdepodobne nestanú experti na modifikáciu správania (a naopak), avšak aj psychoanalytici v tejto fáze pracujú s tým, čo sa nazýva prepracovanie. Ani jeden prístup samotný neúčinkuje u všetkých klientov rovnako. Zistiť, čo najlepšie funguje u koho a za akých podmienok, môže byť ťažké. Je však na nás, odborníkoch, aby sme boli citliví k tomu, na akej úrovni je k realizá-



cíí aktivít a konkrétneho konania potrebná podpora - na somatickej úrovni (vitalizujeme, alebo relaxujeme) intrapsychickej (zaoberáme sa vnútornými konfliktami a podporujeme presvedčenia a pocity, ktoré klientov kompetentňujú), interpersonálnej (trénujeme a koordinujeme komunikáciu a interakciu), systémovej (transformujeme a reorganizujeme systém, roly, presvedčenia, očakávania...)? Ešte niečo. Vaše intervencie nie sú vo vákuu. Klientom nepomáhate iba vy. Nežijú sami. Je fajn podporovať využívanie ich zdrojov v širšej sociálnej sieti, komunite, v podporných skupinách, pri vzdelávaní, na webe atď. atď.

Uzatvorenie kontraktu, plánu čo robiť na ceste k zmene môže byť formálne spísané (vzor pozri vyššie). Akt zostavenia a podpísania plánu môže byť malou, ale dôležitou slávnosťou. Nepíšte kontrakt pre klientov za nich a pri tvorbe ich povzbudzujte, aby používali svoje vlastné slová. Tvorba plánu otvára otázky nielen pre diskusiu o klientových dôvodoch pre želanú zmenu, ale aj o zapojení širšej rodiny a širšej komunity. Zaujímajte sa o to, s kým bude plán čínom uzavretý? Aké strany sa na ňom budú podieľať? Niektorí klienti považujú v kontrakte popísaný plán za sľub sebe samému alebo manželke, či manželovi, alebo inému členovi rodiny. Mnohé plány zmeny obsahujú konkrétny dátum začatia jeho realizácie. Niektorí klienti radi označia tento nový začiatok rituálom, ktorý neznamená len výhľad na nové správanie, ale aj symbolickú rozlúčku so starým.

Zmena je cyklus, skôr špirála, nie lineárny pohyb vpred. Uistite svojich klientov, že ste ochotní s nimi spolupracovať dovtedy, kým si nenájdu správnu voľbu. Tu budem kacírsky, ozaj, sme toho schopní? Klienti niekedy odporujú myšlienke, že zmena je cyklický proces a vidia zmenu spôsobom "všetko alebo nič." Odpor môže vychádzať zo strachu, že priznať si možnosť zlyhania znamená dať si možnosť naozaj zlyhať. Je teda dôležité dať klientom najavo, že za vami môžu prísť bez ohľadu na to, či sa im plán podaril, či stagnujú, alebo dokonca aj vtedy, ak sklzli späť. Jeden z mojich učiteľov hovorí, že neexistuje zlyhanie, iba učenie. Z tohto dôvodu je dôležitou súčasťou práce v tejto fáze zmeny identifikovanie bariér ko-

vania. Ak sa klienti rozhodnú pre najlepšiu možnosť, spýtajte sa ich, či očakávajú nejaké problémy alebo nejaké prekážky pri jej uskutočňovaní a dosahovaní cieľov: Čo by mohlo nevyjsť? Čo sa vám nepodarilo pri predošlých pokusoch o zmenu? Ako už bolo uvedené, niektorí klienti kladú odpor myšlienke, že niečo by sa mohlo nepodať. Tu je lepšie získať informácie pomocou otázok na to, čo sa nepodarilo v minulosti. Niekedy je ľahšie hovoriť o minulých ťažkostiach ako priznať si možnosť ťažkostí v budúcnosti. Bariéry konania sa vyskytujú často a malo by sa o nich hovoriť pri stanovovaní plánu na zmenu, aj keď len stručne. Potenciálne bariéry existujú v niekoľkých oblastiach. Napríklad rodinné vzťahy môžu predstavovať značné prekážky začatia a udržiavania konania. Zmena správania u klienta môže narušiť rovnováhu v rodine a na povrch môžu vyplávať problémy, ktoré boli dlho potlačené, kým sa rodinná dynamika zameriavala na riešenie akútneho problému, s ktorým za vami prišli (napríklad výchova dieťaťa). Rodinné nezhody a krízy môžu prispieť k návratu pôvodných problémov a klienti ich môžu očakávať a naučiť sa, ako ich zvládať. Tu je dôležité zamerať intervenciu interpersonálne, respektíve systémove.

Stretnutia končíte pozitívne (znie to divne, ale opäť ide o výskum). To znamená využívať sumarizáciu pokroku, validizačné výroky a pozitívne ocenenie ako nástroj podpory. Zmena nastáva, je však krehká. Nejde o to, byť pozitívny za každú cenu, bez vnímania celej reality u klientov. Ide skôr o to, ďalej rozpoznávať v konaní, myslení a prežívaní klientov všetko, čo ponúka zmysel a dáva nádej. Na riešenie zamerné porekadlo hovorí, všimni si to, čo funguje a rob toho viac. Našou úlohou je často byť pozorným pozorovateľom. A uľahčovateľom/facilitátorom rozhodnutí. Rozhodnutí prejsť od prípravy k činom. Ako to je? Aj dlhá cesta začína prvým krokom?

„Pane, daj mi ODVAHU, aby som zmenil veci, ktoré zmeniť môžem, POKORU, aby som prijal veci, ktoré (zatiaľ) zmeniť nemôžem a MÚDROSŤ, aby som rozoznal, ktoré sú ktoré.“

Rozhovor s Davidom Kingom z Thiagiho newslettera o tréningových hrách



David King

David King je bývalý investičný bankár, ktorý je teraz trénerom a koučom obchodníkov a riadiacich pracovníkov. Pomáha im zlepšovať obchodné a odborné zručnosti. Po 15 rokoch v bankovníctve a financiách si začiatkom roka 2007 založil vlastnú tréningovú spoločnosť Vue Consulting, ktorá poskytuje praktické, interaktívne a energizujúce tréningové zážitky. David žil v Sydney, Tokiu, New Yorku a Londýne, teraz má jeho tím základňu v Brisbane, v Austrálii. V týchto news, v rubrike Hry a aktivity, vám tento mesiac ponúkame aj Davidovu hru vhodnú pre rôzne tréningové situácie.

TGL: Ahoj, David. Tak, na aké oblasti sa zameriava tvoj tréning?

DAVID: Primárne pracujeme s odborníkmi v bankovníctve a ich nadriadenými, právnikmi, účtovníkmi, finančnými poradcami, personálnymi pracovníkmi a manažérmi. Títo ľudia obyčajne dávajú rady a majú spravidla technické vzdelanie vo svojom odbore, ale potrebujú získať lepšie obchodné a ľudské zručnosti. Takže sa zameriavame na také oblasti ako je produktívne využitie času, vyhľadávanie nových a lepších klientov, budovanie dôvery s klientmi, udržiavanie a zlepšovanie vzťahov s klientmi.



TGL: Prečo používate hry pri týchto typoch tréningu?

DAVID: Mnohí odborníci v rôznych oblastiach sú naozaj zaneprázdnení. Často prichádzajú na tréning dost nesusťredení. Môžu byť tiež skeptickí a nedôverčiví voči netechnickým témam, keďže na to sa počas odborného vzdelávania doteraz veľmi nezameriavali. Hry a aktivity rýchlo povzbudia energiu a zaujatie v skupine. Sú zdrojom poznatkov a zážitkov, ktoré udržiavajú pozornosť účastníkov na tému tréningu (a nie na telefonovanie). Hry tiež pomáhajú uvedomovať si dôležité veci, takže sa z nich účastníci sami učia, čo pomáha prekonať odpor voči učeniu sa nových vecí. Keď počujete nejaké ponaučenie od svojho vnútorného hlasu alebo od kolegu, ktorému dôverujete, môže to byť účinnejšie, než počuť to od trénera. Napokon krátke hry ako napríklad rôzne aktivizujúce hry, či energizéry, vedú ku kľúčovým poznatkom veľmi rýchlo. Hry a aktivity môžu za krátky čas veľa naučiť, čo je v súčasných profesiách vhodné.

TGL: Ako reagujú takí zaneprázdnení, vyčerpaní odborníci?

DAVID: Naozaj dobre. Je celkom zaujímavé sledovať účastníkov, ako začínajú medzi sebou súťažiť, ako ich postupne chytá a začínajú byť tvoriví. Obzvlášť dobré sú hry, ktoré umožňujú vzájomnú diskusiu a výmenu skúseností medzi odborníkmi. Myslím, že tieto hry rešpektujú skutočnosť, že účastníci sú v obore skúsení a majú cenné poznatky, ktoré si môžu vymieňať. Hranie takýchto hier tiež vytvára rešpekt medzi účastníkom a facilitátorom. Najmä, ak musí facilitátor byť nachvíľu expertom, účastníci sú omnoho ochotnejší počúvať.

TGL: Aké najdôležitejšie poznatky si získal pri vytváraní hier?

DAVID: Myslím, že ostanem navždy tým, kto sa len učí vytvárať hry. Tolko sa toho dá naučiť. Niektoré poznatky však považujem za kľúčové:

- Zjednodušte inštrukcie. Ja síce veľmi dobre poznám hru alebo aktivitu, ale pre účastníkov je to prvé zoznámenie sa s ňou. Vysvetlite pravidlá aktivity veľmi jasne a najlepšie, ak im ich dáte v písomnej podobe, aby si ich účastníci mohli zároveň čítať, keď vás počúvajú.
- Prejdite inštrukcie všetky naraz a potom znovu, krok za krokom. Obyčajne poviem všetky inštrukcie naraz, aby mali účastníci celkový obraz o danej aktivite. Potom sa vrátim na začiatok a prejdem ich spolu s účastníkmi krok po kroku ešte raz.
- Dajte im viac času, ako je naplánované. Hry obvykle trvajú dlhšie, než ste to odhadli, najmä ak sa účastníci sriedajú. Zvyšný čas môžete vždy využiť na dlhšiu diskusiu na záver. Takže na začiatku nechajte viac času.
- Očakávajte úpravy. Normálne hra funguje tak, ako ste chceli, na taký tretí alebo štvrtý raz. Ja sa vlastne teším, keď vidím, ako sa hra mení počas priebehu. Najlepšie hry sú také, ktoré zmením na mieste konania na základe spätnej väzby

od účastníkov. Je to fakt obohacujúce, robiť posledné úpravy na mieste a vidieť, že to funguje tak, ako ste zamýšľali.

- Hrajte sa tie isté hry s tými istými účastníkmi. Nepotrebuje na každú tému úplne novú hru. Opakovanie hernej štruktúry umožní účastníkom čerpať z už existujúcich vedomostí o hre a pri ďalšej téme ju zahrať lepšie. To v tréningu (a v rozvoji všeobecne) ušetrí trochu času a umožní účastníkom cítiť sa pri opakovaní aktivity už ako odborníci.

TGL: Je nejaké tajomstvo pri vymýšľaní dobrej hry?

DAVID: Nie som si istý, či v tom je nejaké tajomstvo, ale skutočným kľúčom k hre nie je samotná hra; je to diskusia na záver. Takže pri navrhovaní každej aktivity musíte venovať dostatok času na vymyslenie vhodného debriefingu. To je to umenie a debriefing po hre často trvá rovnako dlho, ak nie dlhšie ako samotná hra.

TGL: Aké typy hier používaš najčastejšie?

DAVID: Používam veľa skupinových hier, aby som sa dotkol prežívania v skupine. Mám rád aj štruktúrované diskusné aktivity na podporu diskusie, obzvlášť preto, že mnoho našich tém obsahuje dynamické otázky s výsledkami, ktoré nie sú pevne stanovené. Používame dost veľa hier, ktoré aktivizujú, najmä na začiatku dňa, aby sme účastníkov vytrhli z ich pracovného nastavenia a dostali ich do tréningového módu. Používame aj dost veľa kartových hier, ktoré štruktúrujú hranie rol a diskusiu.

TGL: Ktorá je tvoja obľúbená hra?

DAVID: Používame niekoľko variácií hier OBÁLKY od Thiagiho – asi 30 percent našich hier sa zakladá na tejto koncepcii. BRAIN PICK (MOZGOVÝ VÝBER) je ďalšia výborná hra, ak máme do činenia s malými a strednými podnikmi. TRIDSÄTTPÄT je fantastická a veľmi flexibilná hra, ktorá umožňuje účastníkom považovať výsledky za svoje poznatky.

TGL: Dáš ešte nejaké tipy trénerom, ktorí chcú používať viac hier?

DAVID: Ten najdôležitejší poznatok, ktorý som získal pri používaní hier, je, že účastníci chcú, aby hra fungovala. Účastníci prichádzajú na tréning s tým, že to bude úžasné. Hry im pomôžu vnímať tréning ako úžasný, pretože sedenie bude spoluprácou s facilitátorom, a nie posudzovaním facilitátora. Hry lámu odpor voči učeniu tým, že spoluvytvárajú výsledky tréningu. Účastníci často navrhujú drobné zmeny, tvoria nové pravidlá, alebo dospejú k výsledkom, ktoré som nemohol predvídať. To všetko má úžasné dôsledky pre tých, čo sa učia a sú dospelí, nakoľko si tak vážia skutočnosť, že pracujeme s ľuďmi, ktorí majú užitočné životné skúsenosti, o ktoré sa môžu podeliť.

„Zostat' stáť vedie k mnohým chybným krokom.“
(čínske príslovie)



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

Eric Berne
Transakčná analýza v psychoterapii. Emitos 2012

Podtitul tejto už naozaj klasiky, pôvodne z roku 1961, je: „klasická príručka k jej základom“. Ja mám túto knihu ako originál v angličtine niekde v laptope, ale som rád, že sa vydávajú pôvodné texty v prekladoch do ruky. Pomáhajú spoznať autora, zakladateľa. Toto je z dostupných Berneových kníh jedna z tých „psychoterapeutickjších“. To znamená, že autor nepíše ako pre Život, či Slovenku (čo má tiež svoj význam), ale píše pre odborníkov (čo neviem, či tu má význam). Berne, sám pôvodne cvičiaci sa analytik, vychádzal z teoretikov objektívnych vzťahov a transakčná analýza je vlastne psychológiou štruktúry toho, čo hlbinní psychológovia označujú pojmom ego (áno, ego, no nie s veľkým E ako ten piešťanský rapper). A potom sa analyzujú a transformujú intrapsychické, ale aj interpersonálne procesy a transakcie všetkých dostupných štruktúr ega. Pri práci si TA terapeuti všimajú a ovplyvňujú komunikačné vzorce (tak to učia inžinieri na tréningoch obchodných zástupcov), ale najmä kognitívne schémy a emócie na ne naviazané. Nuž Berne vymyslel vlastnú, samostatnú školu, ktorá sa rozvinula a je značkou. Kedysi, keď sme robili rozhovor s jej hlavnou predstaviteľkou a medzinárodne certifikovanou výcvikovou trénerkou TA v Československu, Blankou Čepickou (čekuj našu stránku), uvedomil som si, že kompletne vzdelávanie v metóde je také dlhé, že až (cca 9 rokov). Tento rozvoj znamenal vlastný slovník, alebo metajazyk prístupu, vlastné viaceré prúdy, či školy v rámci TA atď. Berne je však zakladateľ. V jeho knihe nájdete základy a všetko potrebné z prvej ruky k teórii transakcií, k teórii hier, teórii scenára, niečo o technike s rôznymi klientskymi skupinami v psychoterapii a veľa iného. Ak máte čas, možno vás to chytí. A potom si u Hašta kúpite tisícstranového Schlegela.

Hynek Tippelt
Jindy, jinde a jinak. Togga 2012

Opäť veľavýznamný podtitul: filozofia a zmena paradigmy očami psychoanalýzy. Hynek Tippelt je mladý filozof, vysokoškolský pedagóg, ktorého, zdá sa, zaujala psychoanalýza ako interpretačný model pre jeho pôvodnú profesiu, matičku filozofiu. Na paškál si zobral klasický subjekt - objektový model v podobách rôznych otcov zakladateľov až po Kanta. A psychoanalyzuje ich prácu, ich myslenie, hypoteticky aj ich motívy k práci. Ono vlastne všetci boli nejakým spôsobom chorí. No, kto podľa analytikov chorý nie je,

že? Vychádza mu to tak, že filozofia a filozofovanie je únik z tohto sveta, únik z reality a nepredvídateľnosti a zmyselnosti. Alternatívou je holizmus, to je tá zmena paradigmy. Dobré čítanie cez sviatky. Čítal som s vášňou, zmyselne. Kritiku svojej práce od iných si nechal rovno vo svojej knihe a aj preto to je rozsahom kniha a nie brožúrka. Kritika to je výstižná. Ja iba pridávam: to je v niečom ťažké, ak o analýze píše neanalytik a opiera sa síce o výborné, ale predsa len oklieštené interpretačné zdroje. Napriek tomu považujem knihu za užitočnú, a to preto, že je málo textov v českoslovenštine, ktoré by sa cez prizmu hlbinného myslenia pozerali na čokoľvek iné ako je človek v psychoterapii, nech už je to filozofia a filozofovanie, ekológia, vzdelávanie, politika, sociálne problémy a nerovnosti, alebo čo. Hynek má svoju stránku, na ktorej nájdete aj iné eseje, postrehy a komentáre. Kto vie, čo sa od neho dozvieme zajtra?

Lothar Seiwert, Brain Tracy
Jak sladit práci a osobný život. Grada 2011

Podtitul? ...a udržať si telesnú i duševnú pohodu. Prečo píšem o knihe, ktorá píše o tom, o čom píše väčšina svojpomocných príručiek? Pretože toto je najlepšia príručka za posledné obdobie. Je v nej všetko, čo k dobrej organizácii seba v čase patrí, ale aj omnoho viac. Napríklad kapitoly o jednotlivých témach lajflíderšipu, ako svoj „obor“ autori nazvali, sú uvádzané mini rozhovormi s kapacitami na „tému“, respektíve ľuďmi, ktorí niečo v téme dokázali a majú k nej čo povedať. Teoreticky sa autori opierajú o model časovej rovnováhy kolegu Pesseschiana (pozitívna psychoterapia) a koncept životných klobúkov aka rol, čo je tiež vec v manažmente seba, alebo času (ak chcete) nie nová, ale o to dôležitejšia. Mňa na knihe zaujalo najmä to, že je to vlastne cvičebnica. S každou kapitolou si môžete odpovedať na otázky autorov, spytovať svedomie, alebo plánovať svoju budúcnosť, súčasnosť, svoj život podľa vlastných hodnôt. Veľa testov a oficiálnych cvičení je samozrejmosťou. Brain Tracy, jeden z autorov, hovorí: „Rozhodnite sa hneď teraz, že si medzi svojimi každodennými aktivitami vytvoríte zóny ticha. Doobeda a poobede vypniete na hodinu všetky komunikačné zariadenia a všetku techniku. Budete prekvapení, čo sa stane: nič!“ Verím, že po prečítaní knihy to bude naopak, v niečom vás napadne.

„Niektoré knihy boli, zdá sa, napísané nie preto, aby sa z nich človek poučil, ale aby sa dozvedel, že autor niečo vie.“ Goethe



Weby, blogy a iné odporúčané kliky...

www.taosinstitute.net

Takže všetci z vás, ktorí sú podobne ako ja fascinovaní a inšpirovaní postmoderným myslením a chceli by ho aplikovať vo svojej terapeutickej, poradenskej, koučovacej, supervíznej, konzultačnej, sociálnej, sexuálnej... praxi, prosím klikajte. Ak kliknete, okrem toho, že sa môžete preklikať k trom ďalším newsletterom a jednému významnému časopisu o kolaboratívnom (mne sa vidí lepšie spolupracujúcom) prístupe (Andersenová, Seikkula, kolegovia z Brnenského Narativu...), nájdete na stránke aj odkazy na ďalšie vzdelávanie a knihy z oboru, odkazy na konferencie po celom svete, články čelných predstaviteľov rôznych aplikácií sociálneho konštrukcionizmu v pomáhajúcej praxi a v praxi rozvoja organizácií, ich dizertačky a ďalšie linky. Kto by si to všetko chcel aj podrobne čítať, musí sa zamestnať ako čítar.

www.couplesinstitute.com/therapists-blog

Títo ľudia to robia marketingovo dobre. Na svojej stránke majú blog pre páry (potenciálnych klientov), aj pre terapeutov (potenciálnych klientov do vzdelávania). Mňa (Vlada) teda viac ako tipy a triky, ako žiť úspešne vo vzťahu, zaujala tá časť pre profesionálov, alebo ako by Ivan vyznajúci sa v slovenčine správne preložil - odborníkov. Takže tu stačia ako návnada iba nadpisy: Pohľad experta, ktorý sa venuje nevere, Konfrontácia v párovej terapii, Trojštádiový model

práce s mimomanželským pomerom, Vývinový model párového vzťahu pre párových terapeutov... Teoreticky kombinujú intrapsychický a interpersonálny pohľad na vzťahy a terapeutickú prácu s nimi, príspevky sú výstižné a obsahovo zmysluplné, nie iba marketingové kecy. Fajn.

www.coachfederation.org/about-icf/newsletter

Medzinárodná asociácia koučov (ICF) má aj svoju slovenskú pobočku, ale ak chcete naozaj dobré a výživné zdroje o koučovaní bez toho, aby ste čítali aspoň trochu anglicky, či inak cudzokrajne, celkom nepochodíte. ICF má aj svoj blog, ale týmto odkazom chceme propagovať ich on-line časopis, ktorý je dostupný aj nečlenom. Viac čísel, viac tém. O neurológii v koučovaní, o emóciách, o... Napríklad v tom poslednom sa dozviete o tom, čo vás nenaučia na koučovacom výcviku a síce ako si hľadať klientov, ako sa dobre propagovať, ako postaviť svoj biznis a predávať svoje služby. Časopis je zároveň platformou, kde sa publikujú výsledky výskumov koučovania a jeho aplikácií vo svete organizácií. Ak vás teda zaujíma dianie, poznanie a súčasné trendy v rámci ICF, iste vám tento odkaz príde vhod.

„Nie je dôležité zhromaždiť o probléme čo najviac informácií, ale podstatné je, vybrať tie najdôležitejšie.“ Malcolm Gladwell

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

Ako ste si iste všimli, v poslednom období aktívne propagujeme koncept nenásilnej komunikácie (NVC) Marshalla Rosenberga. V apríli robíme aj konferenciu. Medzinárodná NVC sa dá/oddá aplikovať všelikde, v práci, doma... V tejto rubrike necháme prehovorit' ľudí z Centra pre spolupracujúcu komunikáciu (Center for Collaborative Communication), z ktorých stránky čerpáme inšpiráciu. Ich text sme mierne upravili. Nenásilná komunikácia nás privádza k tomu, že v každom rozhovore máme kapacitu uvedomiť si potreby a naplniť ich. Nedávno koučovaná Diana rozprávala o svojom nadchádzajúcom projekte v práci a o všetkom, čo "by mala" urobiť, aby ho dokončila. Koučovanie k tomu, aby bola empatickejšia voči sebe samej, jej pomohlo uvedomiť si, že keď odloží nabok všetky "by mala," vidí, čo ju na projekte zaujíma a dokáže vytvoriť vykonateľné kroky, ktoré urobí v ten deň. Čo ju zťažovalo, bolo jej vnútorné "by mala" - logika absolútna a dominancia, ktorá jej bránila napojiť sa na svoju radosť z práce.

Ak prežívate podobné „mal by som“ a hľadáte inšpiráciu, čo s tým, skúste toto cvičenie...

1. Napíšte si "mal by," ktoré máte. Napríklad: "Mala by som venovať viac pozornosti účtom a financiám

- pozrite, zase som dostala upomienku za nezaplatenú faktúru!!!" Všimajte si reakciu svojho tela pri tomto výroku – či ste úzkostlivá, napätá alebo stiahnutá a ak spozorujete tieto reakcie, kde ich vnímate (na hrudi, chrbte, ramenách apod.).
- 2. Počúvajte, aké pocity a potreby by mohli byť pod týmito "mal by". Napríklad pri vyššie uvedenom výroku by ste mohli cítiť úzkosť a obavy, chciete zachovať si rovnováhu, pokoj v duši a efektívne využiť svoje zdroje. Možno by ste sa chceli vidieť ako zodpovedná a uvedomelá.
- 3. Vyberte si jednu potrebu, ktorá má pre vás najviac "šťavy", najviac vás láka, alebo po jej naplnení túžite a predstavte si moment, keď je táto potreba úplne naplnená. Prijmite energiu a "výživu" tejto splnenej potreby. Napríklad, chcem sa cítiť zodpovedná, pretože som využila všetky svoje možnosti, o ktorých v danom čase viem.
- 4. Znovu si to skontrolujte v sebe. Cítite väčšiu uvoľnenosť a ľahkosť, ak sa vám podarilo potrebu v predstave naplniť? Aké rozhodnutie alebo prosby od seba by ste teraz mohli mať? Ak ešte stále cítite určité napätie, všimnite si, či nie sú prítomné ďalšie myšlienky, mal by alebo úsudky v súvislosti s touto situáciou. Ak si žiadne neuvedomujete opýtaj-



te sa: "Čo by mi poskytlo pokoj a naplnilo potrebu zodpovednosti v tejto situácii?" „Čo dokážem pre seba urobiť, čo je možné?“

5. Bez ohľadu na pocity, potreby a stratégie, ktoré ste objavili, poskytnite si chvíľku milujúcej láskavosti a súcitu voči sebe. Aké potreby ste si plnili, keď ste sa zameriavali na iné úlohy a činnosti a nezaplatili ste účet? Poskytnite si chvíľku na to, aby ste ocenili iné potreby vo svojom živote, ktoré si tiež vážite a naplňate!!! Bolo pre vás toto cvičenie užitočné?

Nenásilná komunikácia teda nie je iba o komunikácii s inými, ale aj o komunikácii so sebou samým. O spôsobe zaobchádzania so sebou samým. Tak, ako môžeme byť súcitní, empatickí a láskaví k druhým, tak ako nenásilne môžeme klásť požiadavky na druhých, tak istým spôsobom môžeme zaobchádzať aj sami so sebou a s požiadavkami na seba.

A opäť jedna aktivita od ľudí z centra pre spolupracujúcu komunikáciu. Nazvali ju Transformátor komunikácie. Opäť ide predovšetkým o zmenu vnútorného zaobchádzania samého so sebou, následne aj komunikácie s druhým:

Časť prvá

- Zapište si niekoľko slov, ktoré neradi počujete. Môžu to byť slová, ktoré vám niekto priamo povedal, alebo ktoré ste začuli od inej osoby, ako ich hovorila niekomu inému. Bez ohľadu na to si ich napíšte ako doslovný citát (nie ako súhrn alebo interpretáciu slov). Napríklad: "Ty to vždy prekrútiš!" alebo "Ty nikdy nepočúvaš." alebo "Si nemožná!"
- Zamyslite sa a precítte, aké pocity prežívate, keď počujete znieť výroky, ktoré čítate. Môžete si pomôcť zoznamom pocitov, alebo pocitových slov. Vyberte si tak 3-5 slov, ktoré opisujú, ako sa cítite, keď myslíte na tie slová, čo ste počuli. Napríklad: smutný, sklamaný, našťvaný. Možno si budete chcieť aj všimnúť vnemy, ktoré cítite vo svojom tele - ako napríklad horúčavu, tlak, napätie.
- Spojte sa s tým, čo cítite a pozrite a zamerajte sa na potreby. Po čom túžite, čo potrebujete, keď vidíte/počujete napísané výroky. Môžete použiť zoznam potrieb (ak ho nemáte inšpirujte sa Rosenbergovým zoznamom v jeho knihe o NVC). Vyberte si 3-6 slov, ktoré sa týkajú potrieb, ktoré túžite prežívať, keď myslíte na slová, čo ste počuli. Napríklad: kompetencia, porozumenie, efektívnosť, akceptácia...
- Overtite si to u seba a vo svojom tele. Ako sa cítite teraz, keď ste sa spojili so svojimi pocitmi a potrebami, ktoré v danej situácii máte? Keď sú vám dostupné? Keď si ich môžete zažiť, alebo sa s nimi stotožníť? (Ak máte pocit, že to nie je úplné, môžete sa vrátiť späť k tretiemu alebo druhému kroku).
- Keď ste dokončili tieto kroky, máte nejakú prosbu voči sebe alebo voči nejakej inej osobe?

Po absolvovaní cvičenia sa pokojne môžete opýtať sa-

mého seba (ak cvičenie robíte s klientmi, alebo v skupine, určite tak urobte), či sa vám naplnili nejaké potreby tým, že ste urobili toto cvičenie? Môžete sa zamyslieť aj nad tým, ako vám môže uvedomenie si pocitov a potrieb pomôcť, keď komunikujete s inými ľuďmi? Ako by vám mohlo pomôcť spojiť sa so sebou?

Časť druhá (je bonusom)

Od seba, k druhému. Tu budete mať možnosť porozumieť druhému človeku hlbšie, pretože v tejto časti cvičenia hypotetizujeme, hádame alebo si predstavujeme, čo sa dialo v tom druhom človeku keď vyslovil slová, ktoré ste počuli - iste nepoznáme najsť jeho pocity, ani potreby (pokiaľ si ich neoveríme priamo u neho).

- Vráťte sa k slovám, čo ste napísali, že ich neradi počujete. Použite presne tie isté slová ako v prvej časti.
- Pozrite si znovu zoznam pocitov. Čo myslíte, že ten druhý človek cítil, keď vyslovil tie slová? Ako inšpiráciu určite použite číre pocity, najlepšie, keď vyberiete slová zo zoznamu pocitov (radšej než pocity zmiešané s hodnotením alebo odsúdením).
- Teraz sa znovu pozrite na zoznam potrieb. Čo myslíte, aké potreby si ten človek chcel naplniť, keď povedal to, čo povedal?

Všimnite si, že sa vám nemusia páčiť slová, ktoré ste počuli od človeka, ktorý vám ich povedal. Pravdepodobne v danej chvíli robil najlepšie, čo vedel, možno to bola jeho stratégia, akou sa pokúsil o naplnenie vlastných potrieb. Napokon, možno sa tento spôsob, ktorý použil nemusí páčiť ani jemu!. Je však isté, že to, čo robíme (čo v tej chvíli robil) je pokusom (slovami alebo činmi) naplniť si nejaké svoje túžby, či potreby. V reflexii tejto aktivity sa môžete seba, alebo partnerov, s ktorými ju robíte, napríklad opýtať: Bolo pre vás užitočné predstaviť si pocity a potreby toho druhého človeka? Bola táto časť cvičenia pre vás ťažšia? Ak máte s touto časťou problémy, možno by ste sa mohli vrátiť k prvej časti a hlbšie sa spojiť so svojimi pocitmi a potrebami.

Časť tretia, posledný krok

Keď ste dokončili druhú časť, máte nejakú prosbu (čin), ktorý by ste chceli od seba alebo od toho druhého človeka?

Všimnite si. Poslednou zložkou nenásilnej komunikácie je konkrétny čin, požiadavka, vyjadrená priáním, alebo prosbou. Tu autori z vyššie spomenutého centra ponúkajú cvičenie k téme prosby, s názvom autentické prosby - povedz mi prečo! Okrem posledného kroku NVC, čo je vyjadrenie prosby, si podľa môjho názoru vypožičali aj niečo z Gordona, a síce, tému zdôvodnenia.

Podľa autorov v pedagogike a praxi súcitnej komunikácie si pri prosbe vysoko ceníme dve otázky:

- Čo konkrétne chceme od niekoho a
- Prečo to chceme od neho?

Toto sa dá aplikovať najmä u rodičov, vo vzťahu



k ich deťom, ktoré si robia domácu úlohu alebo nejaké iné zadanie. Niektorí čitatelia asi budú poznať obvyklé reakcie rodičov: urob si domácu úlohu alebo rob niečo. Príklady takéhoto prístupu rodičov by sa mohli presne prejavovať v podobe nasledovných výrokov: "Urob si domácu úlohu alebo si uprac... lebo nedostaneš vreckové... alebo nepôjdeš von..." alebo im rodičia povedia, že ich potrestajú iným spôsobom. Ak sa úplne napojíte na svoju otázku, prečo chcete, aby vaše deti niečo robili, možno prídete na inú stratégiu, než aké sú uvedené vyššie. Chcete, aby si urobili domácu úlohu preto, že si vážite učenie sa, alebo preto, že chcete mať dôveru vo svoje deti, že sa v budúcnosti vo svojej práci alebo živote dokážu správne rozhodovať – alebo preto, že si ceníte učenie sa a rozvoj a chcete, aby aj vaše deti zdieľali tieto hodnoty? Keď sa spojíte so svojimi potrebami, bude ľahšie viesť o tom dialóg s deťmi a prísť na stratégie, ktoré budú lepšie fungovať aj pre ne, aj pre vás. A teraz cvičenie:

A. Spomeňte si na situáciu doma alebo v práci, keď ste niekomu dali nejaké ultimátum.

Napríklad: je 10 hodín, vaše dieťa je stále hore a vy by ste chceli, aby už išlo spať. Ak použijete model "bud' - alebo," mohli by ste mu povedať: "Chod' do postele, lebo inak nepôjdeme zajtra na plaváreň."

B. Teraz chvíľku počkajte a pouvažujte, čo chcete,

aby urobilo? Prečo chcete, aby to urobilo?

Ak použijete model súcitnej komunikácie, mohli by ste namiesto toho povedať: "Chcem, aby si išiel teraz do postele – vieš, prečo to chcem?" Odpoveď by mohla byť, že chcete mať dôveru v to, že dieťa si odpočinie, lebo chcete, aby zajtrašok dobre využilo a malo z neho radosť – vráťanie plávania.

C. Odporúčame vám vyjadriť skutočnú potrebu, či túžbu, alebo využiť zoznam potrieb pri hľadaní odpovede prečo. Aké potreby by vám žiadaná činnosť naplnila? Čo myslíte, aké potreby by to naplnilo vášmu dieťaťu? Čo naozaj chceme? Chceme, aby si ľudia robili domáce úlohy – alebo akékoľvek iné úlohy – zo strachu pred trestom alebo reakciami, alebo chceme, aby si ich robili preto, že vedia, aké potreby to naplní im alebo ostatným. Otázkou ostáva, či vieme svoje potreby vyjadriť? Nebojíme sa náhodou s blízkymi, druhými ľuďmi rozprávať týmto spôsobom?

Ako som už spomenul, viac o nenásilí v komunikácii na (aj) našej konferencii, už v apríli, alebo pri iných príležitostiach na našich workshopoch, alebo workshopoch našich kolegov z OZ Consensus. Dovoďenia.

„Vaše šťastie a úspech nespočívajú v tom, čo máte alebo nemáte, ale vo vašom presvedčení“.

Wayne Dyer

Hry a aktivity... od Davida Kinga

RÝCHLE SITUÁCIE

V januári 2012 TGL zo spoločnosti Thiagi opísal kartovú hru nazvanú SITUATION CARDS (SITUAČNÉ KARTY). David King, s ktorým si v našich news môžete vyššie prečítať rozhovor, sa rozhodol pridať túto hru do ich už existujúceho tréningu predaja. Hra mu však nefungovala tak, ako dúfal. Pri danej téme a účastníkoch nemala dostatok energie. Počas workshopu sa tak priamo na mieste rozhodol hru zmeniť – a zrodili sa RÝCHLE SITUÁCIE. Je to stále kartová hra, ale teraz ju používajú ako debriefing. Možno ju využijete aj vy.

Účel

Umožniť účastníkom aplikovať zručnosti a poznatky z tréningu na neočakávané situácie. Táto hra pomáha preniesť teoretické pojmy do praxe a vyťahnúť zostávajúce otázky a nejasnosti.

Účastníci

Minimum: 8

Maximum: takmer akýkoľvek počet

Optimum: 10-20

Čas

30 až 45 minút, v závislosti na dĺžke diskusie v debriefingu

Pomôcky

Handout: Ako hrat' RÝCHLE SITUÁCIE, jeden výtlačok pre každého účastníka.

Karty so situáciami. Budete potrebovať jednu kartu pre každého účastníka plus niekoľko kariet navyše. Každá karta stručne opisuje situáciu, ktorá sa týka trénovanej témy. (Pozri odsek Príprava nižšie, kde sa nachádza návod na tvorbu situačných kariet.)

Príprava

Thiagi uvádza štyri kritériá na vytvorenie vhodných situačných kariet. Tu sú mierne upravené:

- **Stručnosť.** Nepíšete dlhé kazuistiky do učebnice. Navrhnete krátky scenár, ktorý popisuje relevantnú situáciu. Predstavte si, že píšete SMS správu, ktorá môže mať maximálne 140 znakov.
- **Autenticita.** Popíšte situácie, ktoré by mohli účastníci zažiť aj v skutočnosti. (Pozri aj Variácie uvedené nižšie.)
- **Všeobecnosť.** Nepíšete situácie, ktoré pasujú na špecifickú zručnosť alebo poznatok. Zadaťte nepresne definované, vágne alebo šedé situácie zo skutočného života. (Pozri aj Variácie uvedené nižšie.)
- **Zmes.** Neobmedzujte sa len na negatívne situácie



cie. Zahrňte tam aj niekoľko pozitívnych udalostí. Chcete sa predsa uistiť, že účastníci zvládnu aj úspech, nielen neúspech.

Priebeh

Uveďte aktivitu. Vysvetlite, že nastal čas na prehľad a diskusiu. Vyzvete účastníkov, aby aplikovali nové zručnosti na situácie zo skutočného sveta. Budú musieť rýchlo rozmýšľať a očakávať neočakávané.

Inštruujte účastníkov. Povedzte účastníkom všetky inštrukcie. Dajte im po jednom výťažku písomných inštrukcií, aby ich mohli sledovať spolu s vami.

Pripravte miestnosť. Požiadajte účastníkov, aby vstali a upravili priestor v miestnosti – odtlačili stoličky a odložili osobné veci zo stolov.

Rozdajte karty. Dajte každému účastníkovi jednu Situačnú kartu. Požiadajte ich, aby ju nikomu neukazovali.

Začnite aktivitu. Požiadajte účastníkov, aby vytvorili dvojice a začnite aktivitu podľa inštrukcií. Ako facilitátor budete sledovať a odpočítavať čas.

Uskutočnite krátke diskusie. Na záver aktivity požiadajte účastníkov, aby vytvorili malé skupinky o štyroch až šiestich členoch a porovnali si karty. Nechajte ich porozprávať sa a chvíľu diskutovať.

Pripravte sa na veľkú diskusiu. Po niekoľkých minútach požiadajte každú malú skupinku, aby si vybrala jednu kartu zo svojej skupinky do diskusie vo veľkej skupine. Povzbudte ich, aby si vybrali najbežnejšiu situáciu, najťažšiu situáciu alebo niečo, čo je hodné diskusie vo veľkej skupine. Keď si vyberú, mali by dať kartu jednému členovi a ostatné vrátiť facilitátorovi a vrátiť sa na svoje miesta.

Diskusie vo veľkej skupine. Keď už sú všetci účastníci na svojich miestach, požiadajte jedného dobrovoľníka, ktorý prečíta jednu kartu nahlas. Spýtajte sa tohto človeka, akú najlepšiu reakciu na ňu počul. Spýtajte sa ostatných účastníkov, či sa stretli s takouto situáciou a aké reakcie na ňu zažili. Požiadajte ostatných účastníkov, aby prispeli so svojimi reakciami na situáciu. Spýtajte sa, aká častá je táto situácia. Spýtajte sa, aké variácie na túto situáciu by sa mali prediskutovať. Pokračujte v diskusii o každej zo zvolených kariet, až kým sa nepreberú všetky dôležité body.

Variácie

Účastníci sami píšú situačné karty. Pri vhodnej téme

môžete požiadať účastníkov, aby sami vymysleli karty. Zadaťte vhodné inštrukcie, aby boli situácie dostatočne rôznorodé (nie len tie najzrejmšie). Možno vytvoríte malé skupinky a zadáte im tému (ako napríklad pozitívne situácie, negatívne situácie a neočakávané situácie), aby sa zaistila rôznorodosť.

Zapojte facilitátora do hry. Nič vám nebráni, aby ste sa zapojili do hry – je to dobrý spôsob, ako zistiť, ako účastníci využívajú svoje poznatky. Ak ste malý alebo stredný podnik, pozvite účastníkov, aby vytvorili dvojicu s vami, ak sa stretnú s obzvlášť ťažkou situáciou. Ak je nepárny počet účastníkov, vaša účasť zabezpečí, že každý bude mať pár.

Handout

Ako hrať RÝCHLE SITUÁCIE

Obdržite situačnú kartu. Dostanete situačnú kartu od facilitátora. Nikomu ju neukazujte.

Vytvorte dvojicu. Náhodne si nájdite iného účastníka, s ktorým vytvoríte dvojicu.

Začnite kolo. Jeden účastník by mal prečítať situačnú kartu nahlas a druhý účastník by mal okamžite povedať, ako by reagoval. V každom kole si spomeňte na poznatky získané počas tréningu a všimajte si, ako rýchlo ich dokážete aplikovať na situáciu uvedenú na karte.

Pokračujte. Keď skončíte s prvou reakciou, prečítajte nahlas inú situáciu z inej karty. Teraz bude reagovať prvý účastník.

Vymeňte karty. Keď ste reagovali na všetky karty, vymeňte si ich.

Vytvorte novú dvojicu. Nájdite si iného partnera.

Začnite nové kolo. Znovu sa striedajte pri čítaní situačných kariet. (Tentoraz budete čítať situáciu, na ktorú ste predtým reagovali.) Teraz máte možnosť vidieť, ako bude na situáciu reagovať niekto iný.

Pokračujte v hre. Keď skončíte každé kolo, vymeňte karty a pokračujte vo vytváraní dvojíc a reagovaní na situácie.

Skončite aktivitu. Facilitátor ukončí aktivitu po vhodnom počte kôl. Podržte si poslednú kartu a počkajte na ďalšie inštrukcie.

„Učenie sa vedie k zmenám v individuálnom chovaní, ktoré sú dôsledkom skúseností“ Philip Kotler



Pár slov na záver...

Pokoj

Majster si pletol sandále z trávy, keď prišiel žiak a naliehal:
 „Rád by som vašim ponaučením získal pokoj, bolo by to možné?“
 „A komu si ten svoj dal?“ opýtal sa ho majster.
 „Nikdy som žiadny nemal,“ smutne odpovedá žiak.
 „A keď ho konečne budeš mať, čo s ním potom urobíš?“, pokračoval majster.
 Žiak neodpovedal, a tak majster uvažoval:
 „A čo si myslíš, ten, kto si želá pokoj, nie je náhodou on sám priamo tým pokojom?“
 „No, ak by bol tým pokojom, to by už predsa nič nerobil,“ namietol žiak.
 Majster sa od srdca zasmial.

Mních a laik

Mních stretol na ulici priateľa, ktorý bol laikom.
 Mních: „Už si pred niekým preukázal pravdu, ktorú si zažil vtedy v Nan?“
 Laik: „Áno, preukázal.“
 Mních: „A kto to bol?“
 Laik ukázal na seba a povedal: „Tento starý človek.“
 Mních: „Ani nebeská sláva ťa nemôže ospravedlniť.“
 Laik: „A vie niekto o pravde, ktorú si zažil ty?“
 Mních si dal na hlavu svoj bambusový klobúk a odchádzal.
 „Zbohom starec, staraj sa sám o seba!“, volal za ním laik.
 Mních však kráčal vpred, bez toho aby sa obzrel.

Akcie a podujatia v roku 2013

- Práca s deťmi a adolescentmi. Názov hovorí za všetko. Čo, ako, kedy robiť, čo využívať, ale hlavne ako byť v kontakte s malými aj väčšími klientmi a ich rodičmi v prípade, že sú našimi klientmi v psychoterapii, či poradenstve. Ponúkame basic skills, ale hlavne veľa know how a obohatovanie sa zo vzájomných skúseností.
Dátum: 1 - 2 február
 - Práca s párom a rodinou. Stretávate sa vo svojej praxi s rodičmi, manželmi, súrodencami, konalťmi, či celými rodinami? Vediete s nimi poradenské rozhovory, koučujete ich, alebo ste pároví, či rodinní psychoterapeuti? Tento workshop je pre vás. V dátume 21 - 22 február
 - Skupinová dynamika. Názov hovorí za všetko.
 - Workshop o skupinách skupinovú formou. Zážitok na sebe, reflexia zážitku, trochu teórie a diskusie o tom, ako to, čo ste zažili využiť vo vašej praxi. Dobrá voľba pre všetkých, čo žijú a pracujú s ostatnými. © Dátum: 21 - 22 marec
 - Konferencia o nenásilnej komunikácii. Zahraniční hostia so Švédska, Maďarska, Rakúska. Domáci, ktorí tiež veľa vedia. Prednášky, workshopy, diskusie o využití nenásilnej komunikácie pri riešení konfliktov, v práci, pri výučbe... už teraz sa teším a začiarukujem dátum 16 - 17 apríl
 - Efektívny pomáhajúci rozhovor - naša klasika - o počúvaní druhých a rozprávaní sa s nimi bude tiež v apríli, a síce 24 - 25.
- A čo ešte v roku 2013 (zatiaľ bez dátumov)**
- Motivačné rozhovory (lektorka, ktorú ste na našich workshopoch ešte nezažili, ale ju poznáme a tešíme sa na stretnutie s ňou a jej prácu - naj naj na Slovensku v oblasti MI)
 - Vyber si svoj psychoterapeutický výcvik: Sériá workshopov o jednotlivých modeloch/prístupoch pod vedením kľúčových papalášov psychoterapeutických spoločností v na Slovensku
 - Výcvik v koučovaní a supervízii. Akreditovaný. Zahraniční lektori, jedinečné know how s viac ako 60 ročnou tradíciou (viac už čoskoro)

Coachingplus
 Cabanova 42
 841 02 Bratislava

Vladimír Hambálek Mgr.
 hambalek@coachingplus.org
 Mobil: 0905 323 201

Ivan Valkovič PhDr.
 valkovic@coachingplus.org
 Mobil: 0903 722 874