



Pár slov na úvod

Želáme vám super rok 2017. Začíname novinkou. Vzhľadom k nášmu času a kapacite sme sa rozhodli zmeniť od januára štruktúru nášho newslettera. Napríklad v ňom nebudú preklady komplikovaných odborných článkov zo zahraničia. Chceme byť zrozumiteľnejší a hlavne stručnejší. To, čo ostáva je rubrika rozhovory - vždy chceme nájsť nejaké zaujímavé osobnosti zo sveta psychoterapie a/alebo/aj organizačného rozvoja a nechať sa nimi inšpirovať. Ostávajú aj rubriky o hrách a aktivitách v poradenstve, či o technikách a stratégiách pomáhania. Každý mesiac vám, trochu obsažnejšie, odporučíme jednu odbornú knihu. Dúfame, že to bude zmena k lepšiemu. Nielen pre nás, ale aj pre vás, čitateľov. Dajte nám vedieť.

Metódy a techniky pre prax

Ako začíname s koučovaním?

Jednou z vecí, ktorým sa chceme v našich news venovať, je predstavenie toho, akým spôsobom pracujeme v Coachingplus, keď robíme psychoterapiu, párovú terapiu, alebo keď koučujeme. V každom čísle newslettera budeme prinášať techniky, postupy, alebo stratégie, ktoré osvetlia našu poradenskú (v širokom zmysle slova) prax. Začíname tým, že opíšeme naše vstupné rozhovory - a rôzne modely vstupných rozhovorov - ak chceme začať proces koučovania.

Informačný dokument pre klienta

Úvod do nášho koučovania

Tento dokument má za cieľ pomôcť vám, aby ste lepšie pochopili náš prístup ku koučovaniu a získali čo najviac úžitku z našej spolupráce. Časti A-C preberieme na našom prvom sedení, aby sme zistili, aké sú naše vzájomné očakávania, čo je jeden z mála prípadov, kedy ja stanovujem program sedenia.

A) Kľúčové princípy a elementy koučovania

1) Vy máte odpovede, nie ja.

Koučovanie nie je mentoring, terapia alebo firemná konzultácia, hoci súvisí so všetkými týmito odvetvami. Odbornosť sa opiera o pomáhajúci vzťah, ale ako kouč nie som expert na vás a na vaše ciele, a nemám pre vás odpovede. Mám otázky a napokon to budete vy, kto určí odpovede, ktoré budú pre vás správne. Ako kouč poskytujem spätnú väzbu a občas názor, či informáciu, ale budem si dávať pozor, aby som vám oznámil, keď to budem robiť, aby ste sa mohli rozhodnúť, čo urobíte s tou informáciou.

2) Vy stanovujete program.

Vy sa rozhodnete, ktoré veci budeme preberať, či už v celom priebehu našej spolupráce alebo na jednotlivých sedeniach. Pomôžem vám sledovať záležitosti v čase a usporiadať si ich podľa priority v danom rozhovore. Niekedy otvorím niektoré témy, či záležitosti, na základe mojich skúseností s inými klientmi, ale program sedenia je v konečnom dôsledku na vašej zodpovednosti.

3) Koučovací vzťah je rovnocenné partnerstvo.

Ja nie som autorita, ani podriadený. Budeme pracovať spolu ako rovnocenní partneri. Keď budeme niekedy cítiť, že nekonáme ako partneri, povieme si to.

B) Charakteristika koučovacieho vzťahu

1) Dôvernosť.

Neodhalím vašu identitu koučovaného klienta, ani neposkytnem žiadne informácie, ktoré by vás identifikovali ako klienta, ani žiadne detaily o našej spolupráci bez vášho súhlasu. Všimnite si, že toto je „jednosmerná ulica“ – ja vám odporúčam, aby ste povedali ľuďom, ktorým dôverujete, že pracujete s koučom a povedzte im aj, na čom pracujete. Zisťujem, že klienti, ktorí prizývajú kolegov, priateľov a príbuzných do týchto rozhovorov, získajú z koučovacieho procesu viac.

2) Zodpovednosť.

V konečnom dôsledku ste zodpovední sami sebe, nie mne, a mojou rolou je pomôcť vám splniť tie záväzky, ktoré ste si dali. V tej súvislosti platí aj to, že si musíme ctiť záväzky, ktoré sme si dali, počnúc včasným príchodom a prípravou na každé koučovacie sedenie.

3) Úprimnosť.

V koučovacom vzťahu potrebujeme cítiť záujem a uznanie, musíme ale byť aj úprimní voči sebe. Vždy hovorím profesionálne a s rešpektom, ale snažím sa byť aj taký poctivý a úprimný, ako je len možné, aby som bol čo najviac nápomocný.

C) Čo môžete očakávať od koučovacieho sedenia

1) Prerušenie & priame otázky.

Možno vás niekedy preruším a položím vám priamu otázku, ostrú otázku. Je dôležité, aby sme si našli najefektívnejší komunikačný štýl spoločne (ako tím), a je podstatné, aby ste sa v našom rozhovore cítili byť vypočutí, a predsa prehnaná zdvorilosť by nám nemala brániť v ozajstnej úprimnej komunikácii.

2) Návrhy a odpovede.

Možno vám dám nejaké informácie, alebo spätnú väzbu, či návrhy a vy si vždy môžete vybrať jednu zo štyroch možných odpovedí: môžete povedať „Áno“, „Nie“, navrhnuť inú alternatívu alebo požiadať o čas na premyslenie. Každá spätná väzba alebo rada, ktorú vám poskytnem, sa dá považovať za návrh a vy máte vždy možnosť prijať ho, odmietnuť ho, modifikovať ho alebo ho odložiť.

3) Reflexia a písanie poznámok.

Koučovacie sedenia by nemali byť ako iné rozhovory,



v ktorých sa obe strany cítia povinné „pokračovať.“ Niekedy možno budem mlčať, aby ste mohli reflektovať alebo sa rozhodnúť, kadiaľ ísť ďalej, a niekedy sa vy môžete odmlčať, aby ste si urobili poznámku alebo usporiadali myšlienky. Aj ja si niekedy robím poznámky, aby ma nerušili myšlienky na to, čo sa snažím si zapamätať alebo si zapíšem otázky, ktoré by som vám rád položil neskôr.

D) Začiatok

Pouvažujte nad nižšie uvedenými otázkami. Nie sme povinní zaoberať sa nimi, ale môžu poslúžiť ako užitočný štartovací bod v našej spolupráci.

1) Otázky o vás o vašej súčasnej situácii

- Aké aktivity majú pre vás najväčší význam?
- Čo vám pomáha uskutočňovať zmeny? Kde sa zvyknete zaseknúť?
- Ako zvládáte sklamanie alebo neúspech? Ako zvládáte úspech?
- Čo vám pomáha plniť záväzky? Čo vám bráni plniť ich?
- Čo vás uspokojuje na práci, ktorú robíte dnes? Čo vás na nej neuspokojuje??
- Čo by ste mohli urobiť okamžite také, čo by veľmi zmenilo vašu súčasnú situáciu?

2) Otázky, ktoré vám pomôžu definovať svoju rolu

- Čo pre vás znamená „koučovanie“? Čo to neznamená?
- Čo by ste mi poradili, ako by som vás mal koučovať čo najefektívnejšie?

- Keby ste sa zasekli, ako by som vám mohol pomôcť?

3) Otázky o tom, kde by ste chceli byť v budúcnosti

- Kde chcete urobiť zmenu?
- Čo by urobilo vašu prácu takou zaujímavou a zmysluplnou, že by ste ju robili, ak by to bolo možné, aj bez finančného prospechu?
- Ak je cieľ vonkajší, viditeľný výsledok, alebo spozorovateľné správanie, čo sú vaše najdôležitejšie ciele?
- Ak je záväzok vnútorná sila, ktorá vás poháňa k cieľom, ktoré chcete dosiahnuť, k čomu ste sa zaviazali?
- Ak je zvyk malý náznak väčšieho, opakovaného procesu, aké užitočné zvyky chcete u seba posilniť? Ktoré kontraproduktívne zvyky chcete zrušiť?
- Aké predpoklady a presvedčenia podporujú váš úspech? Ktoré vás brzdia?

Vstupný dotazník pred koučovaním (príklad 1.)

Skôr ako klientovi zadáte, aby vyplnil váš dotazník, ujasnite si, akému účelu to bude slúžiť - má zozbierať informácie pre vás, alebo je to skôr na to, aby si klient lepšie uvedomil, o čo mu ide? Uistite sa, či má každá otázka jasný účel a neklad'te otázky, ktoré ste už položili. Odpovede z dotazníka preberte s klientom a neberte písomné odpovede tak, ako vyzerajú na prvý pohľad - buďte pripravení skúmať. Neřixujte sa iba na odporúčané otázky, uřite otázky na potreby klienta

Vzor dotazníka pred koučovaním

Aké najväčšie 3 zmeny chcete urobiť vo svojom živote v nasledujúcich 5 rokoch?

Aké 3 ciele chcete dosiahnuť počas nasledujúcich 3 mesiacov?

Keby sa všetko dalo, čo by ste si priali?

Aké 3 najväčšie úspechy ste doteraz dosiahli?

Čo je pre vás najväčšia výzva, ktorú musíte zvládnuť?

Aké veľké zmeny ste museli urobiť za posledných pár rokov?

Čo je pre vás najdôležitejšie v živote a prečo?

Kto je pre vás najdôležitejší v živote - čo vám zabezpečujú?

Zvolili ste si svoj život? Ak nie, tak kto o tom rozhodol?

Na škále od 1 - 10, ako ste spokojní so svojim životom práve teraz? S čím ste spokojný?

Na škále od 1 - 10, ako ste motivovaní vo svojej práci / osobnom živote? Čo vás motivuje?

Na škále od 1 - 10, ako veľký stres prežívate práve teraz - čo sú hlavné stresujúce faktory?

Uved'te päť vecí, ktoré teraz aktuálne rieřite?

Čo by ste chceli od svojho kouča, aby (u)robil, keď zápasíte so svojimi cieľmi?

Ako budete vedieť, kedy získavate niečo cenné z koučovacieho procesu?

Aký prístup vás motivuje / demotivuje?

Čo by ste chceli od kouča počas koučovacích sedení: uved'te na škále od 1 -10, kde 1 znamená vôbec to nie je dôležité a 10 je to extrémne dôležité:

1. Získať jasno vo veciach
2. Pochopiť, čo je dôležité / čo ma motivuje
3. Preskúmať a pochopiť, čo ma zadržáva
4. Pochopiť, kto som, čo sú moje klady, schopnosti a potenciál
5. Povzbudenie a podporu
6. Pomoc pri stanovovaní cieľov
7. Pomoc pri stanovovaní činov a nasledovných krokov
8. Kládanie ťažkých otázok, ktoré mi pomôžu zamyslieť sa a meniť
9. Dávanie úprimnej a priamej spätnej väzby
10. Bral vás na zodpovednosť za vaše ciele



Za účelom širšieho pohľadu na život, opíšte prosím svoju spokojnosť alebo nespokojnosť v iných oblastiach života

Práca/Kariéra

Priatelia

Vzťahy

Telesné zdravie / cvičenie

Hra/Zábava

Duchovné záležitosti

Životné sny a ciele

Ktoré veci /aktivity vám robia radosť?

Čo robíte, aby sa boli (ten najlepší) sám sebou?

Ktoré charakteristiky považuje za svoje silné stránky?

Čokoľvek iné, čo chcete ešte dodať:

Detailnejšia práca s cieľmi v úvodnom sedení

Prosím uveďte tri najdôležitejšie ciele, ktoré máte:

Cieľ č. 1:

- Tento cieľ je pre mňa dôležitý, pretože:
- Niektoré bariéry v mojom živote, ktoré by mi mohli brániť dosiahnuť tento cieľ:

Cieľ č 2:

- Tento cieľ je pre mňa dôležitý, pretože:
- Niektoré bariéry v mojom živote, ktoré by mi mohli brániť dosiahnuť tento cieľ:

Cieľ č. 3:

- Tento cieľ je pre mňa dôležitý, pretože:
- Niektoré bariéry v mojom živote, ktoré by mi mohli brániť dosiahnuť tento cieľ:

Obvyklá štruktúra úvodného sedenia v koučovaní

- Cieľ a trvanie vstupného sedenia + objasnenie toho, čo je / čo nie je koučovanie
- Administratívny a obsahový kontrakt (dohoda o počte sedení a termínoch, platobné podmienky, zmluva o koučovaní, opis toho, čo služba obsahuje, dohoda na tom aké správy sa budú písať / spätná väzba, dohoda o spôsoboch komunikácie po koučovaní a medzi stretnutiami, základné pravidlá rušenia termínov alebo neskorého príchodu)
- Ujasnenie si procesu koučovania - toho ako získať na sedení čo najviac, diskusia o štruktúre sedenia, ujasnenie si toho kto bude písať poznámky a čo je potrebné na každé sedenie - perá/papier, kalendár)
- Diskusia o očakávaníach od koučovania - čo môže klient od kouča očakávať, čo klient od kouča chce, potreby a limity vo vzťahu k témam otvorenosť, úprimnosť, mlčanlivosť, rovnosť vo vzťahu, obsahovú náplň zabezpečuje klient, zodpovednosť za vykonanie činov
- Posúdenie toho, kde sa klient nachádza - koleso života, dotazníky pred koučovaním, iná diagnostika, čo je dôležité pre klienta - hodnoty
- Úvodná práca s cieľmi - čo klient chce dosiahnuť pomocou koučovania - dlhodobé, strednodobé, krátkodobé zámery + reflexia priorit
- Ukončenie sedenia - otázky / obavy + dohoda o nasledujúcom stretnutí (dátum/čas)



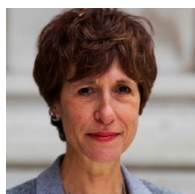
Rozhovory o koučovaní

V januárovom čísle našich news si môžete prečítať diskusiu troch koučov Clivea Steepera, Tonyho Nutleyho a Hetty Einzigovej. Všetci sú významní predstavitelia koučovania v Británii a každý z nich, okrem toho že koučuje, vzdeláva nových koučov, superviduje a publikuje knihy a odborné články o koučovaní. Témou rozhovoru - trialógu© - bola najmä neurológia a jej aplikácia v koučovaní. Zdá sa, že neurológia nám dodáva každý týždeň nejaký nové poznanie o tom, čo sa chemicky deje v našom mozgu. Hoci sa už dávno hovorí o 'chémií' medzi ľuďmi, je fascinujúce objavovať reálnu chémiu toho, čo sa vlastne deje v našom tele počas (koučovacieho) rozhovoru. Z rozhovoru vyplynuli dve veci: (i) poznatky z oblasti neurológie vzbudzujú nádej a energiu; a (ii) nie je jasné, ako možno dobre využiť témy neurológie v koučovaní. Napriek čoraz väčšiemu počtu článkov a kníh napísaných o tejto téme, máme len málo experimentálne podložených informácií o nástrojoch alebo technikách neurológie, ktoré by sme mohli využiť pri koučovaní. Existuje však jedna kniha, ktorá podáva dobré príklady a jej názov je *Neuroscience for Coaches*.



Clive Steeper pomáha ľuďom dosahovať excelentné výsledky v podnikaní a motoristickom športe. Ako riaditeľ niekoľkých medzinárodných obchodných spoločností bol zodpovedný za zavádzanie nových technológií na globálnom trhu. Teraz pracuje ako kouč riadiacich pracovníkov, supervízor koučovania a facilitátor v medzinárodných korporáciách, ako aj v nových typoch biznisu a startupoch, kde sa zameriava na leadership, manažment výkonnosti a manažment zmeny. Clive bol aj manažér tímov v International Motorsport Team, inžinier pneumatík vo Formule 1 a motoristický inštruktor. V súčasnosti súťaží UK Championship for Sports Prototypes a vyhral ročník 2015.

WWW.CLIVESTEEPER.COM



Hetty Einzigová je externá koučka riadiacich pracovníkov, trénerka a facilitátorka, ktorá pracuje s jednotlivcami, tímami a skupinami po celom svete v oblasti rozvoja leadershipu, v oblasti transpersonálneho koučovania a emocionálnej inteligencie. Hetty pracuje ako koučka vyše dvadsaťpäť rokov, a jej korene sú v transpersonálnej psychológii, čo jej dáva filozoficko/spirituálnu hĺbku, ktorá podporuje je koučovanie. Jej prístup je holistický a na svoju prácu s jednotlivcom alebo tímom v organizačnom kontexte sa pozerá systémovo. Hetty je editorkou *Coaching Perspectives* a žije v Británii. Má dve dcéry.



Tony Nutley založil v roku 2001 UK College of Personal Development (UKCPD). Bola to prvá organizácia vo Veľkej Británii, ktorá aplikovala tradičné princípy neurolingvistikého programovania (NLP) do programu zameraného na koučovanie, a tiež prvá, ktorej výcvik bol akreditovaný Association for Coaching a Institute for Leadership & Management (ILM). V roku 2016 UKCPD dostal cenu Business Excellence za kvalitu v oblasti tréningu a výcviku a za podporu študentov. Tony publikoval rozličné knihy o osobnom rozvoji a je akreditovaným trénerom NLP. Okrem toho je poradcom Association for Coaching o štandardoch výcvikových programov, v kontexte ich akceptácie, uznania a akreditácie.

TONY: Budeme sa rozprávať o aktuálnych trendoch v koučovaní. Aké sú? Keď vzniklo neurolingvistické programovanie (NLP), niektorí ľudia naň reagovali negatívne, dnes však v koučovaní existuje mnoho praktických aplikácií techník založených na NLP. Čo myslíte, išlo iba o to, že ten názov bol odrádzajúci alebo existujú dôkazy, ktoré by nás, koučov mali vystríhať pred NLP alebo praktickou aplikáciou neurológie?

CLIVE: Áno, neurológia a výskum nám prináša veľa poznania. Trendov je viac. Témou je určite aj to, aké sú nejaké percepčné rozdiely medzi koučmi a ich klientmi. V prípade koučov môže byť výzvou spôsob používania jazyka a veda za 'neurológiou'. Je to tak, že porozumenie a kritické myslenie by nám malo nejakú pomôcť, aby sme vedeli využiť aplikované poznatky?

TONY: Jeden z faktorov, ako sa stať výborným koučom, je dávať pozor, čo klienti hovoria a ako to hovoria. To je obzvlášť dôležité v štádiu kontraktovania. Preto prvá vec pri uzatváraní kontraktu, ako aj pri koučovaní ako takom je zabezpečiť, aby ste boli úplne prítomný pre klienta, počúvali ho, pozorovali a všimli si informácie zo všetkých zmyslov - nemal by vo vás bežať nejaký iný vnútorný dialóg. Výzva pre koučov je to, že to sa vyvíja praxou t.j. skúsenosťou. Pozorujem, že mnoho ľudí, ktorí o sebe vyhlasujú, že sú výborní koučovia a ktorí majú diplomy a certifikáty, často ani nie sú veľmi dobrí koučovia, pretože nevenujú dostatočnú pozornosť tomu, čo klient hovorí alebo ako sa cíti.

HETTY: To má dôsledky na to, ako vyučujeme koučov. Splňa výcvik koučov súčasne požiadavky. Do-



kážete doň zabudovať nové témy, často riskantné a provokatívne poznanie? Vieme ako klienti, koučovia a tréneri koučovania dokážu podstúpiť riziko, vystaviť sa novému - t.j., napr. ako koučovanie konfrontuje náš osobný postoj k riziku? Napríklad, ak máte vysokú toleranciu rizika, možno bude pre vás ľahšie viac konfrontovať klienta. Ak kouč pozná svoju mieru rizika, tak pred konfrontovaním klienta si to jasnejšie preberie sám v sebe. Zistila som, že niektorí koučovia sa vyhýbajú možnosti konfrontácie, pretože sú presvedčení, že by to mohlo klienta rozrušiť a teda aj ohroziť vzťah, a - na nevedomej úrovni - možno sa tiež obávajú ohroziť svoj zdroj príjmu.

CLIVE: Som zvedavý, ako často sa to stáva, že kouč nepodstúpi riziko. A či sa kouč takto rozhoduje, dokonca aj keď má klienta, ktorého situácia odráža toto obmedzenie - neriskovať. Zaujímalo by ma, či sa kouč brzdí v konfrontovaní napríklad aj v prípadoch keď je dôvodom koučovania práve pomôcť klientovi prekonať ťažkosť čeliť nejakej výzve, alebo v situácii keď klient potrebuje odblokovať výkon. Obe môžu vyžadovať postaviť sa čelom záležitostiam, ktorým sa predtým vyhýbali. Takže strach z rizika u kouča sa môže stať prekážkou úspechu koučovania.

TONY: Presne. Moja kolegyňa Melanie Richensová hovorí: 'ak chceš byť priateľ s každým, tak nebuď kouč.' Koučovanie neznamená byť priateľom klienta, ale skôr byť odborníkom, ktorý dokáže dať objektívnu spätnú väzbu a keď je to potrebné, jasne poukázať na klientovu neochotu dôjsť ku konkrétnemu výsledku. Poznal som ľudí, ktorí chodili do výcviku koučovania a hovorili: 'Och, ja nechcem rozhodovať čln s mojimi klientmi, potom by ma znovu nepozvali.'

CLIVE: Na supervíznych a ko-koučovacích sedeniach som zažil aj koučov, ktorí nechceli pripustiť, že sa musia zmeniť. Som zvedavý, či radšej uprednostňujú svoje bezpečie pred rastom svojich klientov. Skôr nahrávajú svojim vlastným preferenciám, než aby tlačili na úroveň výkonu u svojich klientov. Inými slovami, dokážu takýto kolegovia presiahnuť sami seba a dokážu skúmať svoje vlastné 'nepohodlie'?

TONY: Nie je práve o tom koučovanie? Iste je to rozlišovací faktor oproti iným spôsobom rozvoja ľudí - v koučovaní ide o tom mať kapacitu aktivovať ľudí, aby vyšli zo svojej komfortnej zóny a prešli do zóny učenia, čo je už podľa definície nepohodlné.

HETTY: Ja by som chcela vedieť, do akej miery supervízori koučovania uvažujú o svojej vlastnej dispozícii riskovať plus o tejto dispozícii u svojich koučov, keď s nimi začnú pracovať.

TONY: Nie je to obsiahnuté v procese kontraktovania? Kladieme otázku „Ako chcete byť podporovaný a koučovaný?“ Ak niekto povie: 'Och, nie, ja to nechcem, ja nechcem ísť z kožou na trh, ja chcem, aby ste boli priateľský a uistovali ma', tak ja sa začnem obávať, či naozaj chápam, čo to je výkon.

HETTY: Išla by som ešte ďalej a povedala, že v kaž-

dom priestore, Tony, nie je to (a) rozlišovací faktor v koučovaní; kapacita aktivovať a podporovať ľudí, aby sa pohli zo svojej komfortnej zóny

TONY: Absolútne.

HETTY: ... a (b) vošli do zóny učenia, ktorá musí byť už podľa definície nepohodlná, ako povedal Clive, takže si myslím, že je fascinujúce, Tony, že stále máme ľudí, ktorí idú do výcviku koučovania, ale držia sa očividne veľmi nízkej úrovne rizika.

TONY: Keď koučovia zistia, že sú v peknej, pohodlnej bubline, učia sa a priatelia sa klientmi, ale možno nie sú naozaj pripravení ísť tam, kde sú reálni klienti, ktorí im platia za koučovanie. Preto je dôležité byť odborník v oblasti koučovania. Do nášho výcviku v koučovaní sme zaradili nový modul o profesionálnom konaní, aby sme prebrali aj túto záležitosť.

CLIVE: Ak si teda koučovia nerobia vlastné posúdenie svojich schopností, ak kriticky nereflektujú svoje koučovanie, ak nedostávajú spätnú väzbu a neaplikujú nové prístupy, ako sa potom zlepšujú?

HETTY: Tieto myšlienky o praktikovaní nových a starých poznatkov, o rozširovaní svojho poznania o sebarozvoji vďaka reflexii a priebežnému hodnoteniu sú veľmi dôležité. V podstate je to sebarozvoj, riskovanie, skúšanie niečoho nového a spätná väzba, ktorá nám pomáha nielen sa zlepšovať, ale aj sa viac profesionalizovať.

CLIVE: Naučiť sa konfrontovať bez urážania chce cvik a naučiť sa zlepšovať pomocou posúdenia sa s rovesníkmi alebo dokonca spätnou väzbou od klientov a verejnosti, to chce zase čas, aby sme si na to zvykli. Znamená to byť v pohode aj v nepohodlí. Atléti využívajú video nahrávky, aby posúdili svoj výkon a našli miesta, ktoré možno zlepšiť - to sa tiež používa v niektorých firemných tréningoch. Keby naša koučovacia profesia používala viac audio a video nahrávok ako prostriedok posudzovania výkonu a jeho porovnania s kolegami a dobrou praxou, myslím, že by to koučom pomohlo, aby sa z nich stali profesionáli rýchlejšie.

HETTY: Trafíť ten správny moment na konfrontovanie klienta je ťažké. Chce to zručnosť plus odvahu. Ak sa obávate, že sa klient nahnevá alebo nemáte správne poznatky, rozvoj alebo skúsenosti na to, aby ste dôverovali svojim zmyslom, tak sa potom pýtam, či ako kouč konáte vo svojom vlastnom záujme alebo v klientovom záujme?

TONY: Vedieť byť prítomný a vrátiť sa k sebe, aby ste niekoho konfrontovali, pričom viete, že je to správne, reflektuje vaše koučovacie zručnosti a odbornosť, ktorá je v tom obsiahnutá.

CLIVE: Neprichádza tu do úvahy ako nástroj, ktorý nám pomáha byť lepšími odborníkmi supervízia koučovania?

HETTY: Byť profesionálnejším koučom znamená viac veriť svojmu 'popudu' a potom stále úzkostlivo sledovať a reflektovať svoje chyby ako súčasť učenia a snahy o zlepšenie. To robia aj iné profesie.



TONY: Myslím, že tu je príležitosť pre organizácie koučov - AC, ICF a EMCC, aby verejnosti povedali jednotným hlasom o tom, čo je to koučovanie a akú má úroveň profesionalizmu.

[Keď sa rozhovor blížil k záveru, dotkli sa diskutujúci zavedenia koučovania ako štýlu riadenia a ako by to mohlo pozdvihnúť supervíziu koučovania, aby sa stala súčasťou rastúceho hnutia rozvoja pozícií interných koučov v korporáciách.]

CLIVE: Je tu nebezpečenstvo, že organizácie koučov možno až príliš chránia svoje záujmy a nepovzbudzujú koučovanie, aby sa stalo viac interne absorbované v organizáciách, korporáciách, mimovládnych organizáciách atď., aby sa koučovanie stalo uznávanou kompetenciou a štýlom riadenia?

TONY: Toto, o čom hovoríš, označujeme ako koučovaciu metodiku v koučovaní a riadení. Zist'ujeme, že ľudia si prítom môžu pomyslieť: 'OK, v tejto situácii nie som ja ten, kto tu má veliacu moc. Púšťam sa do koučovacieho rozhovoru s mojím tímom alebo podriadenými a tak z nich chcem vytiahnuť to najlepšie, čo vedia, čo zase núti mňa vydať zo seba to najlepšie. Ak to dáme, budem vyzerat' ako "frajer", pretože uspejeme.'

CLIVE: Ak sa teda vedúci / manažéri budú chápať tak, že je ich úlohou rozvíjať vlastné schopnosti koučovať, posilní to rolu koučovania v celej organizácii? Trochu, ako keď vodca dobre inšpiruje, tak ostatní v organizácii nutne prekvitajú a tiež inšpirujú a vplývajú?

HETTY: Čo ak je koučovanie podmnožina vodcovstva

a ja súhlasím, že je to štýl a prístup. Nemohol by to byť aj spôsob vedenia, ktorý vedie preč od hrdinského, mačovského lídra? Koučovanie je totiž aj profesia, aj profesionálny spôsob fungovania v pracovnom živote.

CLIVE: Prečo nie! Keď sa opäť pozrieme na profesionálny šport, kde športovci a športovkyne majú mnoho zručných profesionálov v tábore. Vedúci môže praktizovať koučovanie a aj mať profesionálneho kouča, ktorý ich podporuje spolu s mentorom, ktorý má zase zručnosti v tom, aby ich inšpiroval ako líder na ich ceste života.

TONY: Prečo nie? Ukážte mi niekoho, kto má dnes úspech v niečom a nečerpá prospech od kouča?! Dokonca aj riaditeľ Google Pozrite si video na YouTube® Na záver vás pozývam položiť nám kľúčové otázky, ktoré reflektujú témy, čo sme priniesli v našom rozhovore

- Keď reflektujem naše koučovacie zručnosti, aké poznatky využívam vo svojom myslení a rozvíjaní sa ako kouč?
- Aké inovatívne metódy a techniky, opierajúce sa o poznanie neurológie, ako napríklad NLP, používate pri koučovaní klientov?
- Ako my, koučovia, chápeme svoju dispozíciu riskovať, aký to má vplyv na to, ako sa správame a na svet našich klientov?
- Ako môžeme zlepšiť profesionalizmus koučovania?

Kniha mesiaca

Súčasná dlhodobá analytická psychoterapia, Louis Breger, Vydavateľstvo F 2016

Križujúce sa životy je podtitul knihy plnej príbehov klientov Louisa Bregera, psychoanalytika, ktorý nepracuje ortodoxne, ale moderne, alebo súčasne. Ved' prístupu, ktorý robí sa aj hovorí súčasná, alebo moderná psychoanalýza. Čo to je? Asi najviac sa to dá opísať jako ľudská psychoanalýza® Alebo, možno, pre tých čo majú radi názvy a klasifikácie, intersubjektívna, interpersonálna, na vzťahovú väzbu zameraná, či vzťahová analýza. Autor sa podujal urobiť katamnézy po desaťročiach od ukončenia dlhodobých terapií, ktoré viedol. Kniha je jednoducho a zrozumiteľne napísaná. Opisuje príbehy mnohých Bregerových pacientov, s ktorými počas skoro päťdesiatich rokov pracoval ako psychoanalytický psychoterapeut. Zároveň obsahuje informácie z osobnej minulos-

ti autora a úvahy o skúsenostiach s psychoterapiou od samotných pacientov. Často ide o hodnotenia od samotných pacientov. Vidíte tak akési okno do sveta psychoterapeutickej skúsenosti a jej obrovského potenciálu dosiahnuť trvalé pozitívne výsledky v našich životoch. Mňa najviac zaujali niekedy až desivé skúsenosti pacientov s klasickou freudiánskou a kleiniánskou analýzou - ich autentické výpovede. Jedna kapitola nešetří ani Bregera. Autor hodne reflektuje, zvažuje a snaží sa porozumieť tomu, čo vyšlo z katamnestickej reflexii pacientov. Ako sa píše na obale, túto knihu ocení každý, kto zvažuje, že pôjde do psychoterapie. Ak chcete ľahké čítanie o psychoterapii/psychoanalýze a nemá to byť beletria, kniha je práve pre vás.

Hry a aktivity

Puzzle skladačka

Ciele

Pomôcť tímom v spolupráci, komunikácii a stratégii

Veľkosť skupiny

Malá; Stredná; Veľká



Materiál

Puzzle (skladačka). Vhodné sú biele, ale aj tie s obrázkom sú dobré. Užitočné je tiež mať šálky alebo vrecká (na niektoré kúsky skladačky).

Priebeh

- Rozdelte puzzle skladačku na kôpky - 1 pre každú funkčnú skupinku alebo tím. Rozdajte kúsky každej skupinke (pomáha rozdeliť ich do vrecúšok alebo šálok).

Inštrukcie

- Stanovte zámer, alebo sledujte cieľ, ktorý má tím dosiahnuť - napríklad osvetliť súčasné výzvy, ktorým tím pri spolupráci čelí, prípadne téma tréningu.
- Uvedte aktivitu - cieľom je poskladať časti skladačky.
- Dajte ľuďom čas na prácu (závisí od zložitosti úlohy).
- Facilitujte diskusiu o tom, ako súvisí aktivita skupiny s tým, čo sa odohráva v reálnom živote (t.j. ako skupina spolupracuje).

Debriefing

- Ako sa to podobá tomu, o čo sa náš tím snaží? V čom je to odlišné?
- Spolupracovali ste s ostatnými tímami? Prečo alebo prečo nie? Ako vám to pomohlo alebo v čom vás to brzdilo?
- Čo z toho vyplýva pre vašu prácu? Čo si z toho chceme vziať?

Alternatívy

Rozdajte kúsky skladačky vopred a nechajte tímy nakresliť svoju víziu úspešne poskladanej.

Je možné, že vo vrecúšku budú niektoré časti skladačky chýbať a bude ich mať iná skupina - účastníci potom budú musieť vyjednávať.

Pre skupiny 8-100 ľudí, dokonca i viac po vhodnej úprave - toto je veľmi prispôsobivá hra. Rozdelte skupinu do mnohých malých tímov. Dajte každému tímu niekoľko kúskov skladačky a inštruujte ich, aby čo najrýchlejšie poskladali celú skladačku. Zaistíte, aby kúsky skladačky pre každý tím vyzerali najprv tak, že to môže byť celá skladačka. Povedzte: „Úlohou pre každý tím je čo najrýchlejšie poskladať skladačku. Každý tím má tú istú skladačku. Ďalšie inštrukcie už nebudú“ (okrem možností, ktoré sú uvedené nižšie; dôležité je, aby tímy vyriešili cvičenie samy a spolupracovali v tímoch, nie aby sa pýtali facilitátora).

Tímy budú predpokladať, že navzájom súťažia, ale v skutočnosti je len jedna skladačka a kúsky si

musia tímy vymieňať. Ak sú tímy v tej istej miestnosti, čoskoro na to prídu a začnú spolupracovať. Ak sú v rôznych miestnostiach, trvá to trochu dlhšie, ale napokon tímy pochopia, že kúsky sú v rôznych tímoch a jediný spôsob, ako poskladať skladačku je spolupracovať.

Príprava facilitátora pri tomto cvičení teda pozostáva z toho, že si zabezpečí alebo vytvorí takú skladačku, ktorej zložitost' a počet dielcov bude zodpovedať počtu členov v celej skupine a času, ktorý je vyhradený na aktivitu. Zaistíte dostatočný počet kúskov, aby sa zamestnali všetci členovia tímu a každý tím samozrejme potrebuje primerane veľký stôl alebo plochu na zemi, aby mohol pracovať tak, aby boli zapojení všetci členovia tímu. Väčšie tímy (viac ako päť ľudí) dostanú ďalšie úlohy z oblasti organizácie skupiny a „zadelenia práce“, aby sa zapojil každý do činnosti. Cvičenie bude ľahšie a rýchlejšie, ak im opíšete tvar skladačky alebo im dáte nejaké „klúče“, napríklad (ak použijete tento vzor) „Je to štvorec“ alebo „Je to geometrický tvar“ atď. Ak ponúknete odmenu za zloženie skladačky v určitom časovom limite, povedzme 10 minút (alebo počas sedenia, dňa, čokoľvek, v závislosti od situácie), zvyšuje to záujem. Cenu samozrejme dostane celá skupina, takže berte do úvahy rozpočet... Použite tieto alebo podobné slová: „V prípade, že skladačka bude hotová (za...), dostanete odmenu“, radšej nespomínajte „víťazný tím“, čo nie je technicky správne, pretože v tejto aktivite ide o spoluprácu a nie o súťaž. V ideálnom prípade musíte mať priestor, kde možno skladačku dať a pracovať na nej cez prestávky, ak sa minie vopred vyhradený čas. To nie je problém - ľudia budú pokračovať v práci počas dňa, sedenia a priebežná aktivita a poskladaná skladačka slúžia ako konštantná pripomienka členom tímu o spolupráci a tímovej práci, tak si nerobte starosti (a vysvetlite to skupine, keď už začne spolupracovať), ak skladačka nebude hotová v pôvodne stanovenom čase. Skladačku treba primerane zväčšiť - aspoň päť až desaťnásobne - aby sa dosiahol najlepší účinok, teda aby bola viditeľná a aby ju mohlo použiť veľa ľudí. Čím je viac tímov a hráčov, tým väčšie zväčšenie je potrebné (a viac kúskov - čo sa dosiahne nakreslením a vyrezaním viacerých čiar). Obrázok skladačky treba kvalitne vytlačiť, zväčšiť, laminovať do fólie a vystrihnúť ručne. Ak máte základné remeselné zručnosti a potrebné vybavenie, môžete to urobiť sami - je to celkom ľahké. Čiarkované čiary sú hrubé, aby sa dalo strihať uprostred nich (pozdĺž čiar), čo pomáha pri skladaní. Skladačku môžete upraviť pre viacero hráčov tak, že nakreslíte viac čiar a tým zvýšite počet kúskov.

Telefón, alebo pokazený email

Ciele

Byť prvý tím, ktorý správne reprodukuje „email“; Komunikácia; Spolupráca

Veľkosť skupiny

Stredná veľkosť

Materiál

Stôl, papier, perá alebo fixky, jednoduché obrázky

Priebeh

Na stôl umiestnite papiere a perá pre jednotlivé tímy. Pripravte si vopred jednoduché obrázky alebo



„emaily“ (napríklad: srdce, strom, usmievajúca sa tvár, hviezda, atď.)

Hráči by sa mali rozdeliť aspoň na dva tímy minimálne po päť ľudí v každom tíme. Tímy by mali mať rovnaký počet hráčov.

Postup

Nechajte tímy nastúpiť do rovného radu pred svoj papier na stole. Inštruujte ich, že sa nemajú rozprávať. Človekovi na konci radu (najďalej od stola) v každom tíme ukážete obrázok, ktorý voláme „email“. Obrázok sa potom vezme preč. Akonáhle jeden človek z každého tímu videl obrázok, musí ho nakresliť prstom na chrbát osoby stojacej pred ním. Táto nasledujúca

osoba nakreslí na chrbát človeka stojaceho pred ňou to, čo si myslí, že človek za ňou nakreslil na chrbát jej. Takto to pokračuje v rade až ku človeku, ktorý má pred sebou stôl a na ňom papier a pero. Tento človek nakreslí obraz na papier. Keď sú všetky tímy hotové, odhalí sa pôvodný obrázok čiže „email“. Tím, ktorý skončil prvý a nakreslil správny obrázok, vyhráva.

Alternatívy

- Každému tímu môžete ukázať iný obrázok
- Body môžete pridelovať podľa rýchlosti, aj podľa správnosti
- Môžete hrať viac kôl a zbierať body, aby bol jeden celkový víťaz

Pár slov na záver



„Ak nechcete hovoriť o svojej matke, nebude vám vadit', keď budeme hovoriť o mojej?“



Akcie a podujatia

26. - 27. januára 2017 Efektívny pomáhajúci rozhovor

Klasika Coachingplus. Pred deviatimi rokmi sme začali práve s touto témou. Čo zažijete? Naučíte sa ako počúvať ľudí s celého srdca. Naučíte sa ako položiť otázku, ktorá rozhovor prehlbuje. Naučíte sa ako byť s druhými, pre druhých, no zároveň sa nestratiť a ostať samým sebou. Naučíte sa byť užitoční pomáhajúci pracovníci. Vhodné pre všetkých z vás, ktorí pracujú s ľuďmi a chcú si zažiť esenciu Coachingplus prístupu.

9. - 10. februára 2017 Prenos a protiprenos

Budeme sa venovať tomuto klasickému aspektu psychoterapie, ktorý si všimol už Sigmund Freud. Dvojďňový workshop „Prenos a protiprenos“ ponúkne priestor pre diskusiu, nácvik zručností a prácu s kontextom v situáciách, keď klient viac či menej chce spolupracovať s dôrazom na to, čo sa vo vzťahu deje.

2. - 3. marca 2017 Práca s emóciami v poradenskom procese

Lepšie by bolo povedať práca s emóciami v poradenskom, koučovacom, terapeutickom, facilitačnom, tréningovom, výcvikovom, mediačnom... procese. Inšpirovaní prístupom zameraným na človeka, nenásilnou komunikáciou, koncentratívnu pohybovou terapiou, na emócie zameranou terapiou, krátkodobou zážitkovou dynamicou terapiou... už niekoľko rokov sprevádzame ľudí tým ako zvládať vlastné emócie, ako ich transformovať, ako vnímať, rešpektovať a porozumieť emóciám druhých ľudí. Tento workshop je vhodný pre všetkých, ktorí dôverujú emóciám, chcú žiť s nimi a nepopierať ich, no nechcú byť nimi ovládaní.

21. - 22. marca 2017 Výcvik v supervízii koučovania

Supervízia predstavuje profesionálny rozvoj kvalifikujúcich sa a kvalifikovaných koučov v kontexte ich praxe. Ponúka koučom príležitosť naučiť sa a rozvíjať sa cez reflexiu a dialóg a osobnostne a profesionálne rásť. Ponúka koučom podobný zdroj ako oni ponúkajú svojim klientom. Medzinárodné koučovacie organizácie požadujú, aby boli študujúci aj skúsení koučovia v pravidelnej a neustálej supervízii. Preto sa bude potreba akreditovaných supervízorov koučovania zvyšovať.

Prostredníctvom výcviku Diploma in Coach Supervision a súčasnej supervízie ďalej podporujeme a rozvíjame vašu odbornosť. Tento program je navrhnutý tak, aby vytváral organizácie s dobre trénovanými, informovanými supervízormi, ktorí rozumejú etike, povinnostiam, praxi a definovaným charakteristikám koučingu ako profesie. Vidíme supervíziu nie ako výcvik pokročilých koučov, ale ako paralelnú profesiu, ktorá slúži komunite koučov a ďalej ju podporuje.

Ďalšie dvojďňové moduly výcviku sú plánované na tieto dni:
2. - 3. mája, 13. - 14. júna a 11. - 13. júla 2017

20. - 21. apríla 2017 Práca s nedobrovoľným klientom a klientom v odpore

Nechcem, neviem, nemôžem, nedá sa... Načo to je dobré? Čo si o sebe myslíte? Nevadí vám, ak na budúce neprídeme? Zabudol som. Možno máte pravdu, ale... Skúsil som všetko, ale nepomohlo. Na vine je manžel (učiteľka, šéf...). Hm, to znie zaujímavo, no... Počuli ste už niekedy takéto slová od svojich klientov? Alebo nejaké podobné? Pracujete s ľuďmi, ktorí sú k vám poslaní? Pracujete s ľuďmi, ktorí sú voči zmenám rezistentní? Chcete sa o tom rozprávať s inými kolegami? Chcete sa naučiť ako zaobchádzať s odmietaním a odporom? Príďte sa čo to naučiť a čo to praktické vyskúšať u nás.

11. - 12. mája 2017 Práca s deštruktívnou agresivitou klienta

Stretávate sa s klientmi, ktorí ubližujú sebe, iným alebo vám? Stretávate sa so situáciami, keď nie celkom rozumiete tomu, prečo sú klienti agresívni a ubližujú? Chcete vedieť zvládať svoju vlastnú agresivitu a agresivitu vašich klientov? Chcete lepšie porozumieť tomu ako komunikovať, aby ste sa s klientmi lepšie porozumeli a konštruktívne dohodli? Ak ste na niektoré z týchto otázok odpovedali áno, prihláste sa na workshop Práca s deštruktívnou agresivitou. Čakajú vás lektori, cvičenia, kazuistiky, videoukážky a možno aj nácvik sebaobrany ak príde hosť.

Coachingplus
Cabanova 42
841 02 Bratislava

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

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