



Pár slov na úvod

Pokračujeme v téme úvodné rozhovory. Január bol o koučovaní, február o individuálnej terapii, marec je o párovke... a príde aj apríl, ak dožijeme. To, že sa venujeme téme mediácia, je už jasné. V kontexte témy prinášame v tomto čísle obsiahly rozhovor o súčasných trendoch a budúcnosti mediácie. Napokon, je tu ešte rubrika hry a aktivity. Téma sú rodové hry. Veríme, že pre vás budú news v praxi užitočné. Ale hlavne sa tešíme na naše najbližšie akcie a podujatia - Práca s deštruktívnou agresivitou, alebo Transformčný dialóg so Sheilou McNamee. Prajeme pekné, možno už jarné dni!

Metódy a techniky pre prax

Úvodný rozhovor pri párovej terapii

Staré poredadlo hovorí, že „aj tá najdlhšia cesta začína malým krokom.“ Podľa našich terapeutických skúseností za posledných dvadsaťpäť rokov čoraz viac párov (manželských i partnerských, heterosexuálnych i homosexuálnych) vyhľadávajú terapiu skôr, akoby malo vykročiť nesprávnym smerom. Spolu s rastúcim dopytom po terapii rastie aj potreba užitočných metód diagnostiky a terapie. K používaniu diagnostických metód v kontexte párovej terapie pristupujeme zo systémového hľadiska. Prvým krokom správnym smerom môže byť to, že partneri zistia, čo nechcú zmeniť. Preskúmanie blokov vo vzťahu je pre oboch partnerov dobrou príležitosťou na to, aby uznali svoj podiel na vytváraní a udržiavaní svojich „dráčikov“, či problémov vo vzťahu. Mapa nie je územie práve tak, ako fotografia nie je človek. Ale aj mapa, aj fotografia môžu poskytnúť pozorovateľovi orientáciu pri hľadaní správneho miesta a správneho človeka. Hoci mapa i fotografia predstavujú zmrazený moment času, miesta a človeka, môžu poslúžiť ako živá a dynamická metafora pre terapeuta, ktorý chce praktizovať párovú terapiu. Dôležité je, aby pároví terapeuti mali primeraný spôsob na zobrazovanie toho, s kým a čím pracujú a mapovanie toho, kde klienti boli, sú a kam chcú ísť. Párový terapeut podobne ako kartograf a fotograf môže zobrazit scenáre a vzorce vo vzťahu, ktoré boli zdrojom dezorientácie a zlyhania. Diagnostická technika, ktorú tu uvádzame sa volá štruktúrovaný úvodný rozhovor (ŠÚR). Nebudeme opisovať iné diagnostické nástroje vhodné pre párovú prácu, zamierime sa iba na prvý, úvodný rozhovor. Ak má terapeut pracovať s problémovým vzťahom, musí zväžiť mnoho vecí.

1. Očakávania klientov a terapeuta. Očakávania klientov sa veľmi líšia. Niekedy sa líšia aj očakávania terapeuta a klientov. Východisko párovej práce je téza, že problémom alebo „pacientom“ je vzťah, a ten sa stáva ohniskom intervencií a zmeny. Obvykle je potrebné opakovať, že keď začneme interview ako proces skúmania prezentovaného problému, je veľmi dôležité pomôcť páru odbúrať potrebu obviňovať sa navzájom. Len potom sa môžeme zamerať na anamnézu vzťahu dvojice. ŠÚR môže mnohokrakým spôsobom rozložiť bolesť a vinu do šírky a zmenšiť nebezpečenstvo nezdravej kolúzie alebo polarizácie.
2. Štruktúra a moc. Keď sa terapia začne, dôležitou

vecou pre všetkých terapeutov a klientov je to, kto je zodpovedný za terapiu. Jednoducho preto, že klienti aktívne vyhľadali terapiu, nemožno predpokladať, že majú prenechať zodpovednosť na terapeuta. Terapeut si musí vyjednať vedúce postavenie rýchlo počas prvého sedenia. Keď terapeut objasňuje očakávania páru, úlohu terapeuta a techniky, ktoré sa majú použiť, veľmi odporúčame, aby sa dohodla aktívna účasť terapeuta i klientov. Úprimne a zrozumiteľne je potrebné osvetliť aj ďalšie očakávania a otázky týkajúce sa použitia diagnostického ŠÚR (alebo genogramu, rozličných psychologických testov, terapeutických domácich úloh a tak ďalej).

3. Terapeutický trojuholník. Všeobecne povedané, terapeutický trojuholník tvoria aspoň tri interakčné kombinácie pre terapeuta orientovaného na systém. V konfigurácii *mediácie* slúži jedna osoba (obvykle terapeut) na vyváženie a arbitráž vzťahu medzi ostatnými dvoma osobami. V konfigurácii *aliancie* sa dve osoby pokúšajú pomôcť tretej. Takáto situácia sa môže vyvinúť, keď sa terapeut a jeden z partnerov zhodnú v tom, že skutočným problémom je „identifikovaný pacient.“ V konfigurácii *kolúzie* sa dynamika dvoch osôb obráti proti tretej. Hoci obvykle nebýva vedomým zámerom dvojice, že sa spoja proti terapeutovi, keď vstúpia do terapie, zručný terapeut zistí túto dynamiku a využije ju ako dobrý základ zmeny v záujme páru.
4. Uzavretie kontraktu. Posledná dôležitá úloha terapeuta sa nazýva *uzavretie zmluvy* - proces stanovovania hraníc a budovania rozumných očakávaní s klientmi. Uzatváranie zmluvy je spôsob, ako dať klientom najavo, že terapeut očakáva modifikáciu výstupov disfunkčného páru. Ak terapeut nedosiahne dohodu o navrhovanom výstupe, nie je isté, že sa podarí uzavrieť etický kontrakt.

Páry prichádzajú do terapie veľmi často s vágnymi sťažnosťami na to, čo je v ich vzťahu zlé. Ak terapeut použije ŠÚR, bude vedieť páru objasniť tieto ťažkosti (a zároveň im aj pomôže prijať ich za svoje). ŠÚR im pomôže jedinečným spôsobom prežiť históriu svojho vzťahu. Keď terapeut pozve pár, aby strávili jedno až štyri sedenia tým, že budú preberať svoju vlastnú históriu, nielen že tým redukuje ich anxiu, ale aj odloží potrebu činiť akékoľvek rozhodnutia o dysfunkčnosti a/alebo zdraví vzťahu. Základné prínosy



ŠÚR možno zhrnúť do nasledujúcich bodov:

- Terapeutovi a páru dáva smerovanie v terapii.
- Pomáha rozbaľiť tapisériu histórie dvorenia a vzťahu v bezpečnom prostredí.
- Mení program spolupráce z krízového poradenstva na diagnostiku.
- U páru vytvára pocit pohybu a účasti (zdravá kolúzia).

Kontraindikácie anamnestického rozhovoru

Ciele niektorých párov sa tak rozchádzajú alebo ich konflikt je taký chronický, že akákoľvek zmena v ich vzťahu sa zdá byť nepravdepodobná. Ak terapeut cíti už na prvom sedení chronický odpor k zmene, azda by sa nemal začať ani ŠÚR, ani terapia. Zistili sme, že existujú aspoň štyri faktory, ktoré kontraindikujú ŠÚR:

1. Jedna strana chce vzťah opustiť a jasne to dáva najavo.
2. Jedna strana skutočne váha, či sa má zúčastniť ŠÚR.
3. Pár potrebuje inú formu liečby (napríklad jeden z nich má vážnu psychózu a potrebuje psychiatrické vyšetrenie).
4. Nezrelosť páru alebo chronický konflikt vylučujú akúkoľvek reálnu klímu zmeny a vážnej terapie.

V tomto bode práce môže terapeutovi pomôcť biela tabuľa alebo flipčartový papier. Zistili sme, že externalizácia anamnézy pomáha páru vizualizovať si časovú os a precítiť vývin svojej spoločnej histórie. V mnohých prípadoch sa ukázalo, že jednoduché ilustrovanie kľúčových dátumov a momentov vo vzťahu pomohlo páru rozprávať sa o svojich skúsenostiach; pocit angažovanosti sa ešte zvýši, keď panuje nezhoda ohľadne kľúčových dátumov alebo udalostí. Terapeut aj pár sa môžu zamerať na vizuálnu pomôcku ako spôsob vytvárania spoločných zážitkov v terapii. Terapeut často získa aj možnosť pozorovať, aký postoj majú ľudia k svojej histórii a začne cítiť úroveň afektu páru, keď sa o nej rozprávajú. Vo všeobecnosti možno povedať, že ŠÚR pomáha vytvoriť pocit aktivity a angažovanosti v histórii páru. Prv, než pôjdeme ďalej, je potrebné poznamenať, že podľa našich skúseností to môže trvať jedno až štyri sedenia, pričom každé sedenie trvá hodinu a pol. Preto je dôležité sa s párom dohodnúť, aby mali predstavu o čase trvania ŠÚR. Zistili sme, že pomáha toto jednoduché pravidlo: ak manželia alebo pár žije spolu menej než päť rokov, budú potrebné jedno až dve sedenia (vrátane prvého); päť až desať rokov, dve alebo tri sedenia; a ak viac ako desať rokov, tak bude treba tri až štyri sedenia. Čo sa týka kontraktu, zistili sme, že je výhodné dať terapeutovi akúsi časovú rezervu, ako je to uvedené vyššie. Zároveň sme zistili, že pomáha naznačiť, že neprekročíme predpovedaný počet sedení bez vzájomnej dohody všetkých zúčastnených strán.

Dyadické opytovanie a kontrakt

Prv než prejdeme ku konkrétnym otázkam, bude dôležité uviesť čitateľa do špecifickej techniky v našom dotazovacom procese, ktorá sa nazýva *dyadické opy-*

tovanie. To je proces, v ktorom sa terapeut pýta jedného partnera na druhého, najmä ak chce terapeut získať informácie (myšlienky, pocity, presvedčenia, nápady alebo fantázie) o uzlových aspektoch párového vzťahu. (Teda o významných psychologických udalostiach alebo aspektoch ich vzťahu, či o interpretačných aspektoch ich spoločnej anamnézy ako páru.) Kladením otázok jednému partnerovi o správaní, postojoch alebo pocitoch toho druhého, terapeut jednak posilňuje pár, aby rozšíril svoj proces uvažovania o vzťahu, a jednak kladie sám seba do meta pozície voči páru. Tento dyadický opytovací štýl zachováva systémové hladisko a núti klientov rozmýšľať vzťahovo. ŠÚR, ktorý je vedený prostredníctvom dyadického opytovania núti pár poskladať si kúsky svojej skladačky. Táto stála spätná väzba do párového systému ich tlačí, aby preskúmali svoj komplexný vzťah a svoje vnímanie vzťahu. Pri práci s párom, z ktorého jeden alebo obaja partneri už žili v manželstve alebo v druhovskom pomere, odporúčame, aby terapeut použil ŠÚR najprv na súčasný vzťah. Po skončení ŠÚR, ale ešte pred záverom urobte krátky ŠÚR o predošlom vzťahu. Ak sa terapeut sústreďí najprv na predošlý vzťah, sme presvedčení, že pár to často prijme negatívne. Okrem toho, ak terapeut ukončí ŠÚR o súčasnom vzťahu, bude mať predstavu o nejakých nevyriešených témach, ktoré sa môžu objaviť v ŠÚR o predchádzajúcom vzťahu.

Predstavenie sa páru

- Zistíte, ako chcú byť oslovení
- Zistíte, ako sa k vám dostali (kto ich poslal, odporučil)

Zistíte rodinnú konšteláciu

- Žijete teraz spolu? Ste rozídení?
- Máte deti; ak áno, žijú s vami v spoločnej domácnosti alebo mimo?
- Ako dlho ste pár?
- Aké je vaše zamestnanie?

Zistíte, s akým problémom prichádzajú

- Čo vás sem dnes privádza?
- Ako vidíte problém - každý z vás? (Preberte to stručne, vyvažujte čas a interakciu.)

Zistíte, čo, aká udalosť tomu predchádzala

- Prečo ste sa rozhodli prísť práve teraz? Prečo nie pred šiestimi mesiacmi alebo pred dvomi rokmi?
- Aká je vaša zákazka na mňa?

Predošlé pokusy o riešenie/predošlá terapia

- Čo ste už vyskúšali sami urobiť, aby ste vyriešili tieto záležitosti?
- Navštevovali ste už predtým terapeuta? Bola to individuálna terapia alebo v páre?
- Čo ste sa naučili v predošlej terapii? Čo vám pomohlo? (Vyhýbajte sa rovnakej analýze ako predošlý terapeut.)



Dojednanie ŠÚR

Ak ste ako terapeut teraz určili, že pár je pripravený a ochotný urobiť ŠÚR, môžete to navrhnuť a vysvetliť.

Prvé stretnutie

- Kedy ste sa vy dvaja spoznali? V ktorom roku to bolo? Koľko ste mali vtedy rokov? (Použite tabuľku alebo flipčart, kam napíšete odpovede na tieto otázky.)
- Ako ste sa stretli? Poznali ste sa už predtým?
- Kto vás zoznámil? Čo si pamätáte zo svojho prvého stretnutia?

Prvé dojmy

- Keby ste mali najlepšieho priateľa/priateľku, ktorému poviete všetko a spýtal by sa vás: „Čo si myslíš o (meno partnera)?“ po návrate z prvého rande, čo by ste mu povedali?
- Čo sa vám páčilo na (meno partnera)?
- Čo vás k nemu (alebo k nej) priťahovalo? V čom ste si boli podľa vášho názoru podobní?
- Čo ste na ňom (nej) objavili, čo bolo iné, neobvyklé alebo zvláštne?

Druhé rande

- Ako dlho po prvom stretnutí sa uskutočnilo druhé rande?
- Kto ho inicioval?
- Kam ste išli a ako ste sa rozhodli, čo budete robiť na rande?

Druhé dojmy

- Čo ste na konci druhého rande našli prítlačlivého na tom druhom?
- Objavili ste niečo iné, čo bolo neobvyklé, odlišné alebo zvláštne? (Nezabudnite používať dyadické otázky.)

Reakcie rodiny a priateľov

- Ako reagovali vaši priatelia/priateľky na to, že chodíte s niekým na rande?
- Čo sa im páčilo na tej osobe? Čo sa im nepáčilo?

Výlučnosť

- Pokračovali ste v chodení na rande aj s inými? Hovorilo sa medzi vami o chodení s inými?
- Kedy ste sa rozhodli prestať chodiť na rande s inými ľuďmi? Ak ste prestali chodiť na rande s inými bez toho, aby o tom bola medzi vami reč, kedy ste vedeli alebo pocítili, že ten druhý už nemá záujem o iných ľudí?
- Ak ste sa o tom medzi sebou rozprávali a rozhodli sa, že už nebudete randiť s inými, ako ten rozhovor prebehol? Kedy sa udial?

Vážne chodenie

- Kedy ste začali považovať svoju známosť za „chodenie“? (Opäť nezabudnite používať dyadické otázky.)

- Ako ste dospeli k tomuto rozhodnutiu? Hovorili ste o tom, alebo sa to len tak stalo?
- Čo si mysleli vaši priatelia/priateľky o vašom záväzku vážne spolu chodiť?
- Čo si o tom mysleli vaši rodičia?
- Kedy ste si povedali: „To je on/ona!“ alebo „Za neho sa chcem vydat’/S ňou sa chcem oženiť?“ (to jest, kedy ste sa vnútorne rozhodli?).

Rozchody

- Keď ste v lete išli každý niekam inam, čo ste hovorili o svojom vzťahu? Čo myslíte, kde sa nachádzal (povedzte meno partnera respektíve partnerky) z hľadiska vzťahu? Ako by ste v tom čase definovali svoj vzťah?

Vonkajší záväzok

- Kedy ste si začali hovoriť navzájom: „Ty si moja“ alebo „Viem si predstaviť, že by sme sa zobrali“ alebo „Chcela by som byť s tebou navždy“ alebo „Kedy si ma vezmeš?“ (to jest, kedy ste učinili vonkajší záväzok?).

Zásnuby

- Rozprávali ste sa o zásnubách? Bolo to prekvapenie? Kedy ste sa zasnúbili? Povedali ste to ostatným? Oznamili ste to verejne?
- Ako reagovali vaši rodičia na zásnuby? Informovali ste ich o tom alebo požiadali ste o ich súhlas?

Konflikt

- Mali ste nejaké hádky?
- Ako často ste sa hádali?
- Aké problémy alebo starosti spôsobili hádky?
- Ako ste chápali tieto hádky?
- Ako sa hádky vyriešili?
- Kto inicioval zmierovanie?
- Aký bol váš vzťah po zmiernení sa?

Komunikačné správanie

- Ako ste vedeli, že ste povedali alebo urobili niečo, čo sa (menujte partnera) nepáči?
- Ako ste vedeli, že ste povedali alebo urobili niečo, čo (menujte partnera) potešilo?

Pôvodná rodina

- V čom sa podobá partnerovo/partnerkino narábanie s hnevom jeho (jej) otcovi?
- V čom sa podobá partnerovo/partnerkino narábanie s hnevom jeho (jej) matke?
- V čom sa podobá partnerovo/partnerkino narábanie s náklonnosťou jeho (jej) otcovi?
- V čom sa podobá partnerovo/partnerkino narábanie s náklonnosťou jeho (jej) matke?

Náklonnosť a sex

- Ako viete, že (doplňte meno partnera) bol s vami šťastný/šťastná?
- Povedal (povedala) vám to? Dal (dala) vám to najavo správaním?



- Ako ste si prejavovali nepohlavnú náklonnosť?
- Kedy ste sa začali spolu sexuálne stykať? Pred svadbou alebo po svadbe?
- Kto to inicioval? Hovorili ste najprv o tom?
- Ako ste to preživali? Bolo to pozitívne? Mali ste z toho obavy alebo negatívne pocity?
- Aký vzorec nabral váš sexuálny vzťah? Ako často ste mávali sex?
- Boli ste vtedy obaja spokojní so sexuálnym vzťahom?
- A čo teraz? Kto to iniciuje? (Overte si frekvenciu.)
- Všimli ste si niekedy, že (doplňte meno partnera) mal problémy so vzrušením?

Reakcie na zasnuby

- Ako reagovala vaša rodina na zasnuby?
- Ako ste vnímali reakciu partnerovho/partnerkinho otca na zasnuby?
- Ako ste vnímali reakciu partnerovej/partnerkinej matky na zasnuby?

Plánovanie svadby

- Ako ste vnímali angažovanie sa partnerovej/partnerkinej matky pri plánovaní svadby?
- Ako ste vnímali angažovanie sa partnerovho/partnerkinho otca pri plánovaní svadby?
- Boli nejaké problémy s plánmi na svadbu?

U niektorých párov je obdobie medzi zasnubami a svadbou relatívne krátke, a tak intenzívne plánujú svadbu hneď od zasnub. Iné páry majú dlhšie obdobie medzi zasnubami a svadbou; takže plánovanie svadby sa začne až niekoľko mesiacov po zasnubách.

Svadba

- Ako sa vyvíjali plány na svadbu? Zasahovali do toho jej rodičia? Alebo jeho rodičia?
- Ako každý z vás prežíval svadbu?
- Keď ste plánovali svadobnú cestu, ako ste dospeli k rozhodnutiu, kam pôjdete? Ako ste sa dohodli, čo budete robiť počas medových týždňov?

Medové týždne

- Ako prešli medové týždne? Splnili sa vaše očakávania?
- Boli nejaké konflikty počas medových týždňov? Ako ste ich vyriešili,

Spoločenský život

- Aký spoločenský život ste viedli pred svadbou? Mal každý z vás priateľov respektíve priateľky, s ktorými sa ten druhý nestretával? Stratili ste niektorých priateľov počas tohto obdobia?
- Kedy ste si začali vytvárať priateľstvá ako pár, teda priateľstvá s ľuďmi, ktorých ani jeden z vás nepoznal pred tým, ako ste začali spolu chodiť?

Spoločenské plány

- Kto mal na starosti spoločenský život, inicioval niekto z vás alebo obaja nápady týkajúce sa spo-

ločenského života?

- Keď vás niekto požiadal, aby ste niečo urobili, museli ste sa najprv dohodnúť s partnerom?
- Ak ste boli obaja zapojení do nejakej aktivity a jeden z vás ochorel (nie vážne), mohol ten druhý ísť sám? A išiel?

Financie

- Ako ste sa dohodli na financiách?
- Kto mal peniaze? Kto rozhodoval o ich minúti? Mali ste každý svoj účet alebo jeden spoločný?
- Dohodli ste sa na podobnom alebo rovnakom usporiadaní, ako zažil jeden z vás vo svojej pôvodnej rodine?
- Sú problémy s týmito usporiadaním?
- Vyskytla sa nejaká finančná kríza, ako napríklad strata zamestnania, prepustenie z práce alebo bankrot? Aké to malo dôsledky?

Pripomienka: finančnú oblasť je potrebné preskúmať rok po roku; túto otázku je teda potrebné klásť opakovane, ako postupujeme po časovej osi. Niekedy vám dvojica povie, že na začiatku mali iné usporiadanie financií ako o nejakých desať rokov neskôr - to je kľúč. Ak je to tak, môžete sa pýtať na finančnú reštrukturalizáciu neskôr.

Sexualita

- (k nej) Všimli ste si, či mal nejaké ťažkosti s dosiahnutím alebo udržaním erekcie na začiatku manželstva?
- (k nej) Všimli ste si, či mal tendenciu ejakulovať predčasne?
- (k nemu) Všimli ste, či mala niekedy ťažkosti s dosahovaním orgazmu?
- Aká bola frekvencia pohlavného styku na začiatku manželstva - príliš častá, príliš zriedkavá alebo akurát?

Zamestnanie, práca

- Preberte priebeh zamestnania u každého z partnerov zvlášť.
- Ak je niekto z nich v domácnosti, ako sa na tom dohodli?
- Spôsobujú vaše pracovné hodiny alebo čas trávený v práci konflikty?
- Zasahuje práca do vášho manželstva?
- Spôsobila kríza v práci, v zamestnaní alebo podnikaní výnimočný stres v páre?

Zmeny bydliska, sťahovanie

- Máte vlastný byt alebo dom?
- Ak máte vlastný, ako ste sa dohodli na jeho kúpe?
- Ako ste sa dohodli na mieste, kde bude bývať?
- Aké obavy máte v súvislosti s týmito rozhodnutiami?

Ťarchavosť

- Ako ste sa dohodli na tom, koľko detí chcete mať?
- (k nemu) Ako reagovala, keď sa jej telo začalo meniť a zväčšovať?



- (k nej) Ako reagoval, keď sa vaše telo začalo me-
nit?
- Boli nejaké ťažkosti počas ťarchavosti?
- Ako ste tieto ťažkosti zvládli alebo vyriešili?

Deti

- Aké zmeny nastali po narodení každého dieťaťa?
- Ako ste si podelili a zadelili rodičovské povinnos-
ti?
- Mali ste pochybnosti o rodičovských schopnos-
tiach toho druhého?
- Mali ste otázky v oblasti vlastných rodičovských
schopností?
- Boli ste presvedčení, že ten druhý je príliš povol-
ný alebo príliš tvrdý?
- Dohodli ste sa na výchove detí? Mali ste zhodné
názory? Tvorili ste tím?
- Podobá sa štýl vašej výchovy výchovnému štýlu
niektorého z vašich rodičov?

Pribuzní: vlastní a z partnerovej strany

- Preberte vzťahy s nimi, najmä počas krízových
období.
- Je niektorý z partnerov vnímaný ako príliš závislý
na svojej rodine?
- Preskúmajte zmeny ako výsledok krízy v pôvod-
nej rodine (ako napríklad úmrtie, rozvod, choro-
ba alebo finančné problémy).
- Zasahuje do vášho vzťahu príbuzný z partnerovej
strany? Ako? Čo s tým robíte?
- Bojuje pár neustále o to, podľa vzoru ktorej rodi-
ny sa budú veci riadiť?
- Vyskytujú sa konflikty spôsobené rozdielmi v spo-
ločenskej triede?
- Zápasia partneri kvôli náboženským záležitos-
tiam?
- Vyskytujú sa rasové alebo iné spoločensky pod-
mienené konflikty?

Hnev

- Vyjadruje sa hnev priamo, verbálne alebo správa-
ním? Alebo sa zametá pod koberec?
- Vyjadruje sa hnev útočným správaním? Alebo od-
tiahnutím sa?
- Ako viete, kedy sa ten druhý hnevá?
- Kto vyhráva? Kto dopláca?
- Preberte zmeny vo frekvencii konfliktov.
- Aké sú najčastejšie témy konfliktov? (Nenechajte
sa príliš zatiahnuť do obsahu.)
- Sú partneri pseudohostilní (t.j. bojujú, aby sa do-
stali k sebe bližšie)?
- Prejavujú si lásku hádkami a bojom?
- Bojujú, aby získali odstup?
- Myslia si, že manželia by sa nemali hádať?

Zneužívanie látok

- Sledujte, či sa nevyskytla zvýšená alebo problé-
mová konzumácia alkoholu, drog alebo jedla.
- Je to mechanizmus na získanie odstup? Prejav
hnevu?
- Overte si, či sa nevyskytuje nadmerné behanie

alebo cvičenie pre zdravie, nakoľko toto môže
byť mechanizmus získavania odstup.

Nevera, triangulácia

- Vyskytujú sa alebo vyskytli sa romantické mimo-
manželské alebo lúboštné aféry?
- V každom prípade takéhoto vzťahu: bol to po-
kus o zlepšenie vzťahu alebo zachovať si odstup?
- Je jeden z rodičov alebo obaja v takom vzťahu
s niektorým z partnerov, že tento vzťah je intím-
nejší než manželstvo?
- Potrebuje manželstvo tretiu stranu, ako naprí-
klad príbuzného alebo priateľa, ktorý žije s pá-
rom?
- Fungujú koničky, práca alebo priateľstvá ako „mi-
momanželský vzťah“?

Fúzia, symbióza

- Nakoľko je pár zakliesnený do seba?
- Je niektorý z nich viditeľne závislý na tom, aby
toho druhého učinil šťastným?
- Ako tolerujú rozdiely v myšlienkach, pocitoch
a správaní toho druhého?
- Ide všetka ich energia do vzťahu?

Závislosť

- Dovolí jeden z partnerov abnormálnu dominanciu
a nadvládu druhého?
- Chce ten druhý abnormálnu nadvládu?
- Je jeden z partnerov pri rozhodovaní sa viditeľne
závislý na druhom?
- Potrebuje ten druhý, aby bol na ňom prvý part-
ner takto závislý?

Sebaúcta

- Má jeden alebo obaja partneri nereálne vysoké
očakávania?
- Očakáva jeden alebo obaja vždy to najhoršie?
- Kradne jeden z partnerov tomu druhému dob-
rý pocit? Ponižuje toho druhého, aby sa sám cí-
til dobrý a hodnotný? (Toto naznačuje terapeu-
tický vzťah.)
- Majú veľké ťažkosti požiadať o niečo, čo chcú?
- Môžu vyjadriť hnev primerane?
- Sú precitlivení na konflikt a preto sa mu vyhýbajú
alebo útočia, aby na nich nebolo zaútočené a ne-
museli prejavovať svoju zraniteľnosť?
- Má niekto z nich sny, ktoré nie sú v súlade s reali-
tou a preto spôsobujú veľa bolesti?

Opäť si môžete všimnúť, že kladieme veľa otázok,
ale s citom pre správne načasovanie v histórii vzťahu.
Mnohé otázky sa opakujú; hľadajú sa základné témy
rozhodovania, hry o moc, faktorov intimity a odstu-
pu. Najlepšie možno opísať naše skúsenosti so ŠÚR
ako tkanie koberca. Spoločne tkáme matériu, ako si
pár vytváral svoj vzťah, ako si navzájom pomáhali
a ako si budovali systém interagovania.

Vypracovanie súhrnnej správy

Niekedy sa robia komentáre a ponúkajú pozorovania



na každom sedení; ale hlavné témy a vzorce sa odkladajú na záver do súhrnnej správy. Pre nás je súhrnnou správou to, že pomôžeme páru získať predstavu o tom, čo terapeut vidí na ich vzťahu a čo v súvislosti s ním prežíva. Môže to byť opis toho, ako terapeut prežíva intimitu alebo odstup v manželstve; ako majú obaja partneri tendenciu budovať si nízku sebaúctu tým, že ponížujú toho druhého; hnev, bolesť a závislosť, ktoré partneri prežívajú, ale nevedia sa o tom porozprávať; alebo zápas o moc, ktorý sa odohráva vo vzťahu. To, čo terapeut v závere opisuje, dáva partnerom určitú predstavu o tom, ako sa správajú, o ich systéme alebo interakčnom vzorci. Vždy je potrebné sa rozhodnúť, či terapeut chce pracovať s týmto konkrétnym párom a či sú oni pripravení na prácu. Tým, že sa terapeut a klienti dohodnú na vyhodnotení vzťahu (tým, že urobia ŠÚR), získavajú prirodzenú príležitosť na ukončenie procesu. Niektoré páry zistia, že dokončením ŠÚR dosiahli dostatočné poznanie svojho vzťahu a zmien, ktoré by chceli urobiť. Iné páry, ktoré ukončia ŠÚR, to chápu ako príležitosť dohodnúť sa na ďalšej terapii. Keď robíme ŠÚR, snažíme sa štruktúrovať sedenia tak, aby sme ukončili časovú líniu ŠÚR na začiatku záverečného sedenia. To môže znamenať spomalenie skúmania na predchádzajúcom sedení tak, aby vám ostalo posledných šesť až dvanásť mesiacov histórie vzťahu na dokončenie pred začatím súhrnu. Pri zbere informácií, skúmaní tém a získavaní obrazu o vzťahu, je dôležité, aby terapeut bol schopný vnímať rytmus vzťahu a osobnosť ako celok. Schopnosť identifikovať hlavné alebo opakujúce sa témy vedie k presnej analýze, metaforám, analógiám alebo prerámcovaniu vzťahu. Presná diagnostika je veľmi dôležitá, aby bolo možné určiť úlohy na zmenu.

Základné témy do súhrnnej správy

Ak sa niektoré z nasledovných tém objavia v ŠÚR, je potrebné zvážiť ich zaradenie do súhrnnej správy. Ako uvidíte, nevyklúčujú sa navzájom.

1. **Fúzia/symbióza:** Nakoľko sú partneri zaseknutí v sebe navzájom? Vyzerá niektorý z nich očividne závislý na tom, druhom, ako na zdroji svojho šťastia? Ako zvládajú rozdiely v myšlienkach, pocitoch a správani? Ide celá ich energia do vzťahu alebo do pokusov o zmenu toho druhého? Čo zostáva im samým?
2. **Vyjadrovanie hnevu:** Popierajú alebo potláčajú hnev? Zametá sa pod koberec? Útočia na seba? Sú pseudohostilní (bojujú, aby zostali blízko)? Získavajú hádkami blízkosť alebo odstup? Myslia si, že láska a záväzok vylučujú hádky?
3. **Moc:** Prebiehajú neustále zápasy o moc v sexe, odstupe alebo osobných zvykoch? Ako každý z nich prejavuje svoju moc? Má jeden z nich očividnú a druhý skrytú moc?
4. **Sebaúcta:** Má niektorý z nich nereálne vysoké očakávania? Očakáva ten druhý vždy to najhoršie? Vyvyšuje sa jeden z nich nad toho druhého, aby sa cítil dobre? Robí sa ten prvý takto krajším

alebo tým potvrdzuje svoju hodnotu? Majú veľké ťažkosti požiadať o to, čo chcú? Vyjadriť hnev? Sú nadmerne citliví na konflikt a preto sa mu vyhýbajú? Alebo útočia, aby ten druhý nezaútočil na nich a nemuseli prejavovať svoju zraniteľnosť? Má niekto z nich sny, ktoré sa nezhodujú s realitou a preto spôsobujú bolesť?

5. **Pripúťanie/záväzok:** Nakoľko sú spojení? Ak sa nehádajú a nestýkajú sa pohlavne, pravdepodobne majú problém s odstupom a záväzkom. Aký silný je ich záväzok? Robia sa rozhodnutia obojstranne alebo jednostranne a bez konzultácie s tým druhým? Skutočne sa rozhodli uzavrieť manželstvo alebo len „hrajú divadlo“?
6. **Zápas o to, či vzor sa uplatní:** Bojuje dvojica neustále o to, či vzor rodinného fungovania sa uplatní? Prebieha medzi nimi triedny boj? Náboženský zápas? Vyskytujú sa rasové alebo kultúrne boje?
7. **Mimomanželské vzťahy/trojuholníky:** Existujú alebo vyskytli sa nejaké mimomanželské vzťahy? Boli to pokusy o zlepšenie vzťahu alebo o zachovanie odstupe? Sú deti zaťahované do boja o udržanie odstupe? Potrebuje tento vzťah niekoho tretieho? Využívajú sa koničky, aktivity, práca alebo priatelia ako „mimomanželské vzťahy“?
8. **Závislosť:** Dovolí jeden partner druhému enormnú dominanciu a moc nad sebou? Chce ten druhý nadmernú moc? Je jeden z partnerov očividne závislý na druhom pri rozhodovaní? Potrebuje druhý z partnerov niekoho, kto na ňom je závislý pri rozhodovaní? Bolo dvorenie krátke a rýchle? Rýchlo sa dostali k sexu? Obviňuje niektorý z nich toho druhého za svoje nešťastie? Lahko sa zosypú, ak sa ten druhý nahnevá?
9. **Opakujúce sa interakčné vzorce:** Odrážajú ich konkrétne štýly interakcie problémy s intimitou a odstupom? Sú v interakcii páru zrejme témy závislosti? Kedy a ako sa vyskytujú vzorce správania? Zaručujú určité interakčné štýly správania nemennosť prezentovaného problému?

Vypracovanie súhrnnej správy o vzťahu z diagnostických prvkov môže predstavovať zmes tvorivo/umeleckého a deduktívno/vedeckého talentu terapeuta. Možno vypracovať presné analógie, metafory a prerámcovanie. Najdôležitejším prvkom pri vypracovaní súhrnnej správy je prezentácia analýzy, ktorá je odlišná od analýzy vzťahu, ktorú si vypracovala dvojica samotná. V procese ŠÚR vám dvojica podala svoj vzťah a jeho časti tak, ako to vidia oni; ak má terapeut vytvoriť zmenu, musí im ju vrátiť v menej známej podobe. Súhrnná správa musí byť bilaterálna. Najlepšie prerámcovanie obsahuje všetky hlavné aspekty interakčného systému páru a to, ako sa v ňom obe strany zúčastňujú na tvorbe tohto systému, či už aktívne alebo pasívne. Po dokončení súhrnnej správy je potrebné sa rozhodnúť o možnosti ďalšej terapie. Existujú štyri základné možnosti: ďalšia terapia nie je potrebná; terapia špecifických oblastí; práca na separácii od pôvodnej rodiny a terapia na určitý čas prerušená.



Kniha mesiaca

Resource Focused Counselling and Psychotherapy. Michael Wilson. Routledge 2017

Terapeuti sa niekedy klientov pýtajú: Čo vás vo vašom živote podporuje? Čo vás posúva v ťažkých časoch? Čo sa z toho čo sa vám deje učíte, čím je to pre vás darom? Ak kráčame životom, môžeme si všímať a možno aj využívať celú škálu zdrojov, ktoré máme k dispozícii. Zdroje nám môžu pomáhať, ak ich vieme nájsť a oprieť sa o ne. Nestačí ich iba poznať, musia byť našou telesnou, zažitou skúsenosťou. Cieľom tejto knihy je pozrieť sa na to, ako na to. Resour-

ce Focused Counselling and Psychotherapy je knihou o integrovanom ucelenom modeli terapie, ktorá sa opiera o zdroje. Kniha obsahuje aj individuálne cvičenia, ktorá pomáhajú pozrieť sa na náš život cez to, čo nás robí odolnejšími a čo robí náš život zmyslupnejším, kvalitnejším a lepším. Kniha je vhodné nielen pre terapeutov, ale aj koučov, poradcov, sociálnych pracovníkov a iných pomáhajúcich. Autor sa naozaj vyzná. Vrelo odporúčame.

Rozhovor s Bernardom Mayerom o alternatívnom riešení konfliktov



Ako vnímate súčasnú situáciu v oblasti mediácie a alternatívneho riešenia konfliktov?

Spôsoby a kultúra zvládania mnohých konfliktov na úrovni spoločnosti, organizácie a medzi jednotlivcami (aspoň v severnej

Amerike) sa pomaly vyvíja. Participatívne a na záujme postavené prístupy sa postupne pridávajú k tradičnejším hierarchickým a pozičným modelom rozhodovania a riešenia konfliktov. Ale nie je jasné, či to má nejaký dopad na oblasť riešenia konfliktov. Keď sa ľudia obrátia na ľudí, ktorí pomáhajú riešiť konflikty, často chcú prístupy, ktoré nie sú v súlade s prezentovanými hodnotami oblasti, ako sú napríklad neutralita a podobne. Ľudia často chcú radu, odporúčanie a posúdenie svojho prípadu; pomoc pri presvedčaní iných; alebo obhájenie svojho konania, správania a pozícií. Sporné stránky často skôr vyhľadávajú ľudí, ktorí majú moc alebo mali moc pomôcť im, dokonca aj keď títo ľudia nemajú výcvik v riešení konfliktov ani povest', že sú neutrálni. V tomto ohľade potreby ľudí alebo inštitúcií v konflikte môžu protirečiť alebo sa aspoň veľmi líšiť od hodnôt a ideológie praktikov a odborníkov v oblasti riešenia konfliktov. Aj pokiaľ ide o aplikáciu metód alternatívneho riešenia konfliktov, vyhodnocovanie úspechov je problematické. V mnohých oblastiach je ťažké dokumentovať slúbenú úsporu času, peňazí a energie, a výsledky výskumu postojov a spokojnosti zákazníkov sú zmiešané. Dokonca aj tam, kde je vysoká spokojnosť s programom riešenia konfliktov, je málo dôkazov, že celkové zmeny v rozhodovaní a riešení konfliktov boli spôsobené snahou o riešenie konfliktu, či aplikáciou špecifickej metódy alternatívneho riešenia konfliktov (mediácia, facilitácia a podobne). takéto zistenia nie sú izolované, ale súčasť trendu, ktorý by nás mal veľmi zaujímať. V mnohých ohľadoch sa spochybňuje spôsob, ako sme si skonštruovali našu oblasť a prax. Naše služby sa stále málo využívajú. Nádej, ktorú nám poskytuje transformácia kultúry konfliktu a jeho riešenia, sa nenaplnila. Musíme čeliť kríze a nie sa jej vy-

hýbať, popierať ju alebo snažiť sa ju zahovoriť.

Ako my, odborníci a mediátori reagujeme na tento stav?

Nič z tohto nie je pre praktikov v oblasti riešenia konfliktov novinka. Od vzniku našej oblasti koncom 1970-tych rokov hovoríme o nerovnosti medzi potrebou služieb riešenia konfliktov a trhu pre ne. Často sme sa museli utiekať k riešeniam situácie, ktoré narušili prirodzenú inklináciu ľudí alebo ich odhodlanie prekonať tento odpor k pomoci s konfliktom – napríklad sme vytvorili systémy povinného odosielania, praktiky predmediačných postupov a priebežné inštitucionálne kontrakty, ktoré ohrozujú naše stanovisko neustrannosti. Roky sme čelili skeptikom, ktorí nás videli v lepšom prípade ako naivných a pravdepodobnejšie ako nebezpečne oberajúcich o samostatnosť ľudí zapletených do konfliktu. Odpovedali sme na túto kritiku, skúšali modifikovať prax a pokúšali sa zaangažovať skeptikov do konštruktívneho dialógu – to jest, to, čo koniec koncov robíme. Ale počúvali sme úprimne pochybnosti a kritiku? Postavili sme sa naozaj čelom povaha toho, čo robíme a čo živi tento skepticizmus, túto zdržanlivosť k našim službám? Pozreli sme sa dostatočne hlboko na naše záujmy, potreby, predpoklady a koncepty? Vyskúšali sme to, čo hlásame, v konflikte alebo v kríze? Nemyslím. Na druhej strane, naše poznatky o konflikte a riešení konfliktov stále narastajú a ľudia menej pravdepodobne ostanú prevapení s ovisnutou sánkou, keď sa predstavíme ako facilitátor alebo ako mediátor. Mnoho organizácií a inštitúcií sa začalo spoliehať na naše služby – súdy, odbory, oddelenia ľudských zdrojov, školy. Tieto agentúry sú dôležitejšími komponentmi než jednotlivci v konflikte: udržiavajú nás v biznise a oceňujú naše služby. To je zdroj veľkej nádeje, pretože to je dôkaz, že máme niečo dôležité, čo môžeme ponúknuť ľuďom a organizáciám v konflikte.

Čiže hovoríte, že dôležité je priblížiť sa človeku, vidieť konflikt jeho očami a tomu prispôsobiť našu



ponuku ľuďom v konflikte?

Určite. Ako pomáhajúci v oblasti riešenia konfliktov čelíme faktu, že ľudia nevidia našu závažnosť a ak budeme k sebe úprimní, pravdepodobne my, mediátori ani necítíme, že máme veľmi čo ponúknuť. Môžeme rozprávať o hľadaní hlbších záujmov, oddeľovaní ľudí od problému, podpore dialógov, zapájani sa do občianskej diplomacie a zaoberaní sa emocionálnou dimenziou konfliktu. To môžu byť cenné pozorovania, ale nerezonujú s ľuďmi, ktorí sú takými situáciami ohrození alebo zahľtení. To nastoluje štyri dôležité otázky: Kto je praktický pracovník v oblasti riešenia konfliktov? Akú rolu v súčasnosti máme vo veľkých konfliktoch? Prečo nemáme významnejšiu rolu? Malo by nám na tom záležať?

Kto je teda kvalifikovaný pracovník v oblasti riešenia konfliktov?

Ak chápeme pracovníkov v oblasti riešenia konfliktov primárne ako neutrálnu tretiu stranu, to jest ako mediátorov, arbitrov, facilitátorov alebo poradcov, tak naša závažnosť bude veľmi limitovaná mierou, do akej sa tieto roly považujú v konkrétnom konflikte za užitočné. Keďže takto sa primárne berieme my sami a takto sa prezentujeme verejnosti, neprekvapuje, že naša závažnosť je podľa toho aj limitovaná. Namiesto toho navrhujem, aby sme odborníkov na riešenie konfliktov chápali ako ľudí, ktorí majú špeciálne vedomosti o dynamike konfliktu, pojmových nástrojoch, ktoré pomáhajú ľuďom vypracovať si konštruktívny prístup ku konfliktu a škálu rol, ktoré môžu hrať a intervenčné stratégie, ktoré môžu využiť pri pomáhaní ľuďom, ktorí sú v konflikte. V tomto zmysle nie sú potom definovaní len rolou, ktorú hrajú alebo neutrálnym stanoviskom. Namiesto toho sú definovaní svojimi vedomosťami o konfliktoch a rôznymi spôsobmi, ako ku nim pristupovať. Následne sa ľudia môžu špecializovať na poskytovanie konkrétnych typov služieb, v ktorých sa snažia stať zručnými, ako napríklad mediácia alebo facilitácia. Ale tieto praktiky a metódy by sa mali chápať ako manifestácie väčšej oblasti, z ktorej vychádzajú a ktorá poskytuje intelektuálny a organizačný rámec našej práce. Ide o to, že každý je niekedy riešiteľom konfliktu, od prezidentov po učiteľov, od generálov po rodičov. V tom zmysle sa riešitelia konfliktov zapájajú do všetkých konfliktov. Ale je rozdiel medzi riešením konfliktu ako základnou ľudskou zručnosťou a riešením konfliktov ako oblasti praxe. Pokušením je definovať tento rozdiel z hľadiska neutrálnej roly, ale to je obmedzené poňatie seba. Neutrálna strana môže byť dôležitá, ale je to len jedna rola a často veľmi obmedzená rola v konflikte. Namiesto toho by sa naša oblasť snažila definovať samu seba viac pomocou chápania konfliktu a schopnosti tlmočiť toto chápanie praktickými spôsobmi intervenovania v konflikte—alebo pri pomáhaní iným jednotlivcom či skupinám intervenovať—z množstva rozličných rol alebo stanovísk.

Áno, existuje mnoho spôsobov ako byť užitočným. Ako odborníci veľa vieme a mnohému z toho, čo sa deje medzi ľuďmi rozumieme. Prečo nemáme

významnejšiu rolu a malo by nám na tom záležať?

Odpoveď na túto otázku predstavuje kľúč k pochopeniu toho, kto sme a kam kráčame. Sporné stránky nemusia vždy chcieť riešenie. Ľudia chcú vyhrať, viesť hnutie, pokračovať v dôležitom zápase, dosiahnuť význam, zaoberať sa základnými vecami, získať politickú výhodu, alebo iné podobné ciele. Riešenie u mnohých ľudí navodzuje predstavu príliš plytkého výsledku alebo cieľa. Keď nás požiadali, aby sme facilitovali Vlčí samit na Aljaške v roku 1990, kde sa malo diskutovať o regulácii vlkov na Aljaške, bolo jasné, že väčšina účastníkov na všetkých stranách záležitosti to chápalo ako dlhodobý zápas, ktorý pravdepodobne nemá riešenie. Okrem toho pre mnohých bolo nastolenie zápasu dôležitejšie ako dosiahnutie konsenzu o stratégii voči vlkom. Sporné strany sa často nepovažujú za strany v konflikte. Považujú sa zapojených do kauzy, záujmového hnutia, politickej snahy, alebo debaty, a naša rola sa nepovažuje v týchto ohľadoch za dôležitú. Konflikt predpokladá viac vzťahu, interaktívneho procesu, s možným výsledkom—riešením—než veľa ľudí akceptuje. Akceptovať, že existuje konflikt, často znamená, že ostatní zaangažovaní majú určitú moc alebo postavenie, ktoré si vyžaduje, aby sa s ním nejako naložilo. Na vlčom samite sa mnohí občania Aljašky nevideli tak, že sú v konflikte so národnými skupinami pre práva zvierat. Mohli by vidieť tieto skupiny ako zdroj problému, ale neudelili by im status účastníkov v konflikte. Nikto, ani my nemáme veľmi jasno v tom, čo máme ponúknuť. Zriedka si ľudia zapletení do konfliktu myslia, že potrebujú neutrálnych odborníkov alebo navrhovateľov systému sporu. Ani sa nepropagujeme, ani nás normálne nenajímajú kvôli našej technickej odbornosti, politickej moci, či organizačným zručnostiam. Ľudia majú vlastne často zmätok v tom, čo presne ponúkame. Proces je pre väčšinu ľudí subtilný pojem a tí, čo sú v konflikte, si najviac uvedomujú, je ich potreba moci, ochrany a dobrých riešení. Keď ľudia rozumejú, čo ponúkame, buď necítia takúto potrebu alebo sú veľmi podozrievaví, azda vidia naše služby ako potenciálny prostriedok manipulácie. Nemáme jasno v tom, aká je naša skutočná hodnota pre ľudí zaseknutých v konflikte a často definujeme svoj potenciálny príspevok v obmedzených pojmoch. Náš prístup k riešeniu sa často zdá povrchný. Často sa zdá, že sa príliš snažíme o riešenie, a v dôsledku toho sa niekedy zdá, že hľadáme riešenia, ktoré nevyhovujú hĺbke, na ktorej účastníci konflikt prežívajú. Príliš často cítime, že podporujeme prístup zameraný na to, čo majú strany sporu spoločné alebo ľahké a krátkodobé riešenie, ktoré nerieši hlbokú vážnosť konfliktu. Ohnisko pozornosti zamerané na komunikáciu, vzájomné záujmy, alebo tvorivé riešenia konfliktov môžu byť dôležité a užitočné, ale hlboko zaangažované sporné strany často nevidia a neveria tomu, že to rieši ich najhlbšie starosti, potreby a hodnoty. V situácii na Aljaške sme mohli dosiahnuť pokrok v regulácii vlkov alebo pláne osídľovania, ale nikto necítil, že by sme sa dokázali dostať na hlbšie otázky aljašskej identity, hodnoty (a definície) divokej prírody, lokálnej moci verzus národných záujmov a ďalšie základné záleži-



tosti, ktoré boli blízko jadra toho, na čom väčšina ľudí naozaj záleží. Ľudia sú podozrievaví voči neutralite. Ľudia často nedôverujú našej neutralite. Sú podozrievaví voči tomuto konceptu a uisťujú sa, často veľmi správne, či naozaj sme neutrálni, nestranní a nepredpojatí tak, ako to tvrdíme. Ešte dôležitejšie azda je, že ľudia zapletení do konfliktu nehľadajú neutralitu. Chcú pomoc, obhajobu, radu, moc, zdroje, spojenie, alebo múdrosť. Máme tendenciu veľmi sa spoliehať na to, že neutrálne stanovisko zabezpečí dôveru a dôveryhodnosť, zatiaľ čo sporné strany skôr prijímajú procedurálnu pomoc neneutrala, ktorý prináša iné zdroje. Niekedy je neutralita podstatná, ale riešitelia konfliktov kladú na ňu príliš veľký dôraz ako na organizujúcu črtu roly, ktorú máme. V mnohých situáciách, keby sme zdôrazňovali menej, dosiahli by sme viac dôvery. To otvára otázku o našej neutralite. V čom sa líšime od právnikov, advokátov, aktivistov, konzultantov alebo zodpovedných politikov, ktorí majú moc rozhodnúť? Odpoveď na toto bude vychádzať z hlbšieho porozumenia tomu čo ponúkame a viery v to, čo máme robiť, v hodnotu nášho chápania dynamiky konfliktu a v jasnosti viacnásobných rol, ktoré máme.

Je zaujímavé, že hovoríte, že je dôležité, aby sa pomáhajúci pracovníci v oblasti alternatívneho riešenia konfliktov dokázali priblížiť svojim potenciálnym, alebo aj aktuálnym klientom, ale aj verejnosti... čo teda majú robiť, aby im to išlo lepšie. Čo naši klienti, alebo ľudia, ktorí prechádzajú konfliktami očakávajú?

Čo verejnosť, teda ľudia, ktorí sú zapletení do konfliktu, chcú a v čom sa to líši od toho, čo ponúkame? Keď ľudia participujú na mediácii, hovoria, že sú zvyčajne spokojní, ale predsa kladú odpor voči účasti. Tento vzorec pretrváva roky. Ľudia zapletení do konfliktu chcú byť dobre počutí a vypočutí tými ľuďmi, o ktorých si myslia, že na nich záleží. Títo ľudia nemusia byť nutne tí, s ktorými sú v konflikte, ale môžu to byť ľudia, ktorí predstavujú spoločenskú autoritu a zákonnosť. V tradičnom konaní na súde predstavuje sudca takúto autoritu a zákonnosť, hoci samotné objavenie sa pred sudcom ešte ľuďom nemusí dať pocit, že majú hlas. Okrem toho ľudia chcú, aby sa ich hlas ozval a aby bol vypočutý spôsobom, ktorý posilňuje obraz a presvedčenie o sebe a ktorý je v súlade s ich hodnotami. Je to aj o rovnakej príležitosti riešiť svoj konflikt alebo naplniť svoje potreby, o ktorých sú presvedčení, že sú dôležité. Sporné strany v tradičnom procese riešenia konfliktov obyčajne nedostanú takú obhajobu, po akej túžia a väčšinou ich pomáhajúci dokáže podporiť v tom, že je možnosť, že by mohli takúto podporu a obhajobu (nie právnu v zmysle advokácie), alebo porozumenie perspektívy strany v konflikte dostať. Premisa väčšiny spôsobov a metód alternatívneho a mimosúdneho riešenia konfliktov je tá, že normatívne alebo hodnotové prvky konfliktu nie sú produktívne a že ľudia musia zanechať svoju túžbu po úplnom víťazstve a prijať výsledok, ktorý splní aspoň ich podstatné záujmy. To je pravda, či už hovoríme o lekárskom zanedbaní, rozvoje, sťažnos-

ti, environmentálnom zápase alebo konflikte v Severnom Írsku. Teda samotná túžba a potreba úspešnej obhajoby sa vo väčšine procesov riešenia konfliktov popiera. Problém je, že úspešná obhajoba môže vlastne predstavovať najhlbšie potreby ľudí. Obhajoba však neznamená vždy iba právne víťazstvo. Obhajoba znamená že niekto iný pomenuje skutočnosť očami jednej strany sporu - a zasadí sa za jej potreby. Účastníci konfliktu bývajú často ochotní vzdať sa nádeje na „víťazstvo bez dohody“, ale dokážu to urobiť len vtedy, ak cítia, že urobili všetko preto, aby získali to, čo je pre nich hodnotné. To, že sa za nich niekto postaví je pre nich veľmi dôležité a niekedy majú v spore pocit, že sa to nedeje, že sú sami. Napokon to môže viesť k presvedčeniu, že spolupracujúce procesy nie sú pre nich to najlepšie. Väčšina ľudí, ktorí sa cítia zranení, nespravodlivo napadnutí alebo že sa stali obeťou, sa nechce vzdať svojich pocitov hnevu a rozhorčenia príliš rýchlo. Mnohí z nás si spomenú na prípad, kedy sme neboli ochotní vzdať sa nášho spravodlivého hnevu kvôli niečomu, hoci sme sa dozvedeli, že sme sa mýlili. Väčšina procesov riešenia konfliktov takmer nevyhnutne vyžaduje zjemnenie prejavov a často aj prežívania emocionálnej stránky konfliktu. Mediátori vyzývajú ľudí aj k tomu, aby začali opätovne preskúmať svoje často polarizované, stereotypné a zjednodušené názory na toho druhého. To je zároveň hodnotné, ale môže to aj negatívne vplyvať najmä na tých, čo sú takí zaujatí svojím názorom o tom druhom, že ich nechcú spochybňovať v priamom osobnom rozhovore. Potvrdenie, po ktorom mnohí účastníci konfliktov túžia, je do istej miery v protiklade s týmito typickými prístupmi k riešeniu konfliktov. Ľudia v konflikte chcú cítiť, že majú vplyv na svoju situáciu. V tomto zmysle chcú byť posilnení. Ak sa necítia dostatočne pevní, alebo silní, očakávajú podporu v tom, že môžu mať moc a vplyv. Napríklad, pri mnohých rozvodoch, strany nie sú ochotné vzdať sa tradičného využitia právnikov ako hovorcov alebo vyjednávačov a využívajú ich namiesto toho, aby využili služby poradcov či konzultantov. To môže spôsobovať určitú rezervovanosť, ktorú ľudia vyjadrujú voči rozvodovej mediácii alebo spolupracujúcemu právu. Vo väčšine konfliktných situácií vidia sporné strany svoju významnosť alebo sťažnosť ako súčasť väčšej kauzy alebo širšieho boja. Každá sťažnosť jednotlivca na pracovisku sa môže chápať ako malá bitka vo väčšom zápase medzi odbormi a vedením. Každá sťažnosť na rovnaké možnosti zamestnania sa dá chápať ako niečo, čo je proti systémovému pozadiu inštitucionálneho rasizmu, homofóbie, ageizmu alebo sexizmu. Každý environmentálny spor možno chápať ako súčasť väčšieho zápasu o ochranu prostredia alebo ekonomickej životaschopnosti regulovaných organizácií. Kým niektoré procesy riešenia konfliktov oslovujú širšie záležitosti spôsobom, ktorý umožňuje účastníkom prežívať spoločenský vplyv svojej snahy, toto je výnimka. Vo väčšine situácií sa od účastníkov mediácie žiada, aby dosiahli dohodu vo svojom osobnom, úzko vymedzenom konflikte a tieto dohody bývajú často súkromné, dôverné a nezakladajú precedens. Výsledkom toho je, že ľudia sa často musia



odpojiť aspoň čiastočne vo svojej okamžitej dohode alebo konflikte od väčšej spoločenskej záležitosti. A niekedy to nevedia, alebo nechcú. Tlak na úzke vymedzenie konfliktu alebo predmetu sporu a riešenia z toho vyplývajúce môže podkopávať pocit, že ľudia chcú byť súčasťou väčšieho zápasu.

Rozmýšľam nad tým, akú úlohu má v celom tomto pocit bezpečia a istoty, že mám ako človek v konflikte veci pod kontrolou?

Áno, v každom spore ide vo veľkej miere aj o bezpečie ľudí v konflikte. Procesy riešenia konfliktov sa pokúšajú poskytovať bezpečné prostredie, v ktorom môžu ľudia diskutovať o svojich obavách bez strachu z pomsty, ale pre mnohých sa bezpečia nachádza odlišným spôsobom. Niektorí budú prežívať bezpečie skôr vo formálnom procese s veľmi jasnými pravidlami a procedúrami. Iní ho pravdepodobnejšie dosiahnu prostredníctvom reprezentantov, ktorí sa zapoja do konfliktu v mene sporných strán. Ironicky, pre mnohých ľudí je využitie služieb advokátov alebo formálnych systémov (obvykle falošnou) nádejou, že sa môžu zapojiť a zároveň vyhnúť konfliktu. Preto sa môžu procesy riešenia konfliktov zdať niekedy menej bezpečné ako kontradiktórne alebo na advokácii založené prístupy.

Aha. Spomenuli ste niekoľko dilem, ktoré prežívajú klienti a majú vplyv na našu prácu, či už sme mediátori, alebo facilitátori. Čo by ste odborníkom na riešenie konfliktov odporučili, ako by mohli efektívne vykonávať svoju prácu, no zároveň brať do úvahy potreby, skúsenosti ale aj skepsu klientov s ktorými pracujeme?

Svoju prácu príliš identifikujeme s neutrálnou rolou tretej strany. Ako profesionálni riešitelia konfliktov sa takmer vždy vidíme, ako neutrálna tretia strana. Môžeme byť mediátori, facilitátori, arbitri, kouči, alebo tréneri. Ale takmer vždy sa vidíme ako neutráli. Podstatnou časťou našej definície seba je to, že sa nespájame so žiadosťou zo skupín a že sa pozeráme na problémy „objektívne“ (nech to už znamená čokoľvek). Vo svojej kariére som bol takmer vždy najatý ako neutrál a moja dôveryhodnosť sa do istej miery odvíjala od toho, či dokážem projikovať a udržať si toto stanovisko. To je veľký zdroj sily, ale zároveň aj významné obmedzenie služieb v tom, čo ponúkame a v pripravenosti ľudí v konflikte využiť nás. S neutralitou prichádza jeden zdroj dôveryhodnosti, ale aj mnoho zdrojov nedôvery a pochybností. Neutráli môžu ponúkať jeden prostriedok na vytváranie bezpečného, pružného, neformálneho a tvorivého prostredia pre výmenu, ale neponúka dostatočné možnosti na vyjadrenie sa, spravodlivosť, obhajobu, potvrdenie alebo vplyvu. Prijat' použitie neutrálnej strany tiež znamená, že ľudia v konflikte musia pristúpiť na určitý predpoklad morálnej, legálnej a politickej rovnosti. V tom spočívajú limity neutrality a podozrenia, ktoré majú mnohí ľudia zapletení do konfliktu voči našim službám. Rola tretej neutrálnej strany je dôležitá a vplyvná, ale iba jedna z mnohých rol, ktoré ľudia v konflikte potrebujú. Potrebujú

konzultantov, poradcov, advokátov, učiteľov, reprezentantov a skutočných expertov, ako aj facilitátorov, sprostredkovateľov a mediátorov. Pokiaľ sa oblasť riešenia konfliktov bude tak úzko spájať s rolou tretej strany, nebude ani využívaná, ani jej nebudú dôverovať ľudia, keď veľmi potrebujú nejakú inú formu pomoci. To nemá znamenať, že máme opustiť rolu alebo prax neutrálnej strany, ale skôr to, aby sme rozšírili definíciu našej oblasti aj za ňu. Sme príliš zameraní na spolupracujúce riešenie problémov. Druhou podstatnou črtou našej identity je, že svoju rolu vidíme ako nutne spojenú so spolupracujúcim riešením problémov. Riešenie konfliktov sa opakovane preberá z hľadiska spájania odlišných strán, aby vyjadrili svoje obavy, diskutovali o rozdieloch medzi sebou a hľadali spolupracujúce riešenia pomocou dialógu a tvorivého riešenia problémov. Keď je spolupracujúce alebo integrované riešenie problémov to, čo má byť, môžeme poskytnúť odbornosť pri navrhovaní a vykonávaní procesov na ich dosiahnutie. Ale sporné strany často nemajú záujme a nie sú ani pripravené hľadať spolupracujúci výsledok. Namiesto toho často chcú nespoločujúce prístupy – také, ktoré ako dúfajú posunú ich prípad, zabezpečia im víťazstvo a dajú im možnosť byť mocným a rozhodným spôsobom vypočutí. Ľudia v konflikte sa často obávajú, že spolupracujúce procesy, na ktorých majú participovať, si budú od nich vyžadovať, aby sa vzdali niečoho, čo má bazálnu hodnotu alebo aby spolupracovali s niečím, o čom sú presvedčení, že je to zlé alebo škodlivé. Myslíme si, že našou úlohou je vyriešiť konflikty. Koniec koncov sme v oblasti riešenia konfliktov. Riešenie konfliktov je skvelý cieľ, ale definovať našu oblasť praxe v takýchto pojmoch vytvára niekoľko ozajstných problémov. Medicína sa nedefinuje tým spôsobom, že uzdravuje ľudí alebo lieči choroby. Ani právo, technika, psychológia a ekonómia sa všetky sa nemajú k úzkym a inštrumentálnym definíciám. Ani my by sme nemali. Problém je, že riešenie je len jeden cieľ, ktorý by sme pri konfliktoch mohli mať je dosť slabo definovaný ako taký. Musíme pristupovať ku konfliktom rôznorodejším a komplexnejším spôsobom. Konflikt je proces, ktorý sa nedá vždy napraviť riešením, ako tomu obvykle rozumieme. Ľudia často prežívajú a vyjadrujú potrebu pomoci pri riešení konfliktu, hoci to môže znamenať rôzne veci. Som presvedčený, že prax, zručnosti porozumenie a koncepty, ktoré vnášame do našej práce riešiteľov konfliktov možno využiť na to, aby sme pomáhali aj ľuďom, ktorí pokračujú vo vedení konfliktu. Ale aby sme to mohli urobiť, musíme obsiahnuť hodnotu konfliktu samotného záväznejším spôsobom, než je norma v našej oblasti. A musíme veriť, že existuje dôvod na to, aby profesionáli v oblasti riešenia konfliktov pomáhali ľuďom hlbšie sa angažovať v konflikte. To znamená byť v pohode s rolou advokáta, kouča, trénera, poradcu alebo vyjednávača a prijať tieto role ako vhodné pre odborníkov na riešenie konfliktov. A znamená to pochopiť, že to, čo im prinášame, bude veľmi odlišné od toho, čo prinášajú právnici, agenti, politickí organizátori alebo zodpovední funkcionári, ktorí rozhodujú. Nič z toho nemá znamenať, že rola tretej neutrálnej



strany, určená na pomoc ľuďom pri riešení ich konfliktov konštruktívnym a spolupracujúcim spôsobom, nie je dôležitá a cenná. Strávil som dvadsať päť rokov prácou ako tretia neutrálna strana a som oddaný tejto práci. Práca neutrálov bude naďalej potrebná v oblasti riešenia konfliktov. Ale súčasne musíme pochopiť limity tejto roly a problémy s ulpievaním na nej ako nášmu jedinému prístupu ku konfliktom. Ak máme prekonať odpor k našej práci, kritiku našich snáh a limity našich schopností ovplyvňovať spôsob, ako je konflikt vedený, budeme sa musieť oslobodiť od týchto štyroch predpokladov (ktoré rozoberám ďalej v štvrtej kapitole) a vypracovať si širší rozsah služieb a prístupov, ktoré z toho vyplývajú.

Opisujete niečo ako prístup ku klientom v konfliktoch založený na potrebách...

Niektorí to nazývajú prístup založený na záujmoch. Ja som presvedčený, že podstatou nášho prístupu presahujeme záujmy a prechádzame k širšiemu rozsahu ľudských potrieb. Či to definujeme ako záujem alebo potreby, podstatou tohto prístupu je záväzok porozumieť konfliktu a vyjednávaniu z hľadiska potrieb, ktoré ľudia majú a ktoré ich motivujú a tieto je potrebné osloviť, aby sa uspokojili, ako konflikt pokračuje. Najzručnejší praktici v riešení konfliktov dokážu rozlišovať a pomáhať rôznym stranám pochopiť bohatý a zložitý rozsah záujmov, ktoré sú pri konflikte v hre. To je možné odlišiť od ohniska pozornosti na moc a na práva ako prostriedok pochopenia a vedenia konfliktu. Ale čo je významnejšie, znamená to porozumieť komplexnému a často subtilného vzťahu medzi mocou, právami a záujmami a uistením sa, že ohnisko na moc a práva nezatieni porozumenie potrebám. Ohnisko na potreby je to, čo pomáha ľuďom myslieť zrelým spôsobom o povahe konfliktu a rozličných možných cestách cezeň. S tým súvisí široký (hoci nie univerzálne) rozsah záväzku na tom, aby sa konflikt nevedol násilne—alebo aspoň vnímať násilie a iné násilné prístupy k aplikácii moci ako veľmi nebezpečný nástroj, ktorý je potrebné používať veľmi opatrne. Mediátori, facilitátori a podobne musia byť expertmi na komunikáciu, pretože komunikácia je ich hlavným nástrojom bez ohľadu na rolu. Ľuďom môže ponúknuť pomoc, radu, prostredie a prístupy na komunikáciu. To nemusí nutne znamenať zdvoriť, priateľskú, priamu, spolupracujúcu alebo dokonca taktnú komunikáciu, ale znamená to efektívnu komunikáciu. Konflikt možno chápať ako prostriedok komunikácie medzi ľuďmi, ktorí majú odlišné potreby. Výzvou pre odborníkov býva často nájsť taký spôsob vedenia konfliktu, ktorý pomôže ľuďom komunikovať navzájom efektívne, konštruktívne a s minimom deštruktívnosti. Ľudia zapojení do konfliktu potrebujú pomoc počas mnohých iných bodov konfliktného procesu—v prevencii konfliktu, chápaní, že je tu potenciálny konflikt, uvedomení si tohto konfliktu, eskalovaní konfliktu do bodu, kedy sa vyprovokuje nejaká reakcia, vedení a realizácii konfliktu až po proces riešenia, nájdenie riešenia a liečenie z konfliktu. Ak máme ako oblasť prekvitať, musíme sa viac zapájať do všetkých aspektov tohto procesu. Keď máme jas-

no v našom podstatnom poslaní, sme adaptabilnejší a efektívnejší. Môže byť ľahšie predat' konkrétnu službu (povedzme mediáciu alebo koučovanie) v krátkom výhlade, ale po čase nás bude držať naša oddanosť riešiť podstatné individuálne a spoločenské potreby, a nie záväzok voči konkrétnemu nástroju pri tejto činnosti.

Áká je podľa vás naša budúcnosť? Čo nás ako mediátorov a iných odborníkov na riešenie konfliktov čaká?

Najprv poviem ešte niečo k tomu, čo sa deje dnes. Je tu zrejme diverzita prístupov k mediácii, ktoré sa praktikuju, zušľachtuju a vyučujú. Už tu nemáme iba cestu od transformačného cez facilitáčny po evaluatívny prístup. Máme naratívny, terapeutický, posilňujúci, hybridný, mediáčno-arbitrážny, na vzhľad zameraný, systémový prístup k mediácii a zoznam pokračuje. Existuje mnoho variácií a kombinácií týchto prístupov. Nikto z nás ich nedokáže využiť v praxi všetky, ale všetci dokážeme posúvať hranice svojej vlastnej praxe, aby sme zvýšili svoju kapacitu reagovať na väčší rozsah konfliktov a toto neustále sa rozširujúce menu nám poskytuje niekoľko dôležitých nástrojov pri tejto činnosti. Je zrejme rozšírenie rol, ktoré kombinujú dôležitú funkciu advokátov so zručnosťami a hodnotami mediátorov (a ktorí často začínali ako mediátori). Napríklad: koučovia konfliktov, strategickí poradcovia v konfliktoch a kolaboratívni právnici, či vyjednávači. Pozitívne je aj to, že korporácie, školy, vládne úrady, komunity, cirkvi, medzinárodné organizácie, sociálne agentúry, zdravotnícke inštitúcie, súdy, vlastne takmer každá významná inštitúcia v našej spoločnosti, hľadajú systematické spôsoby efektívnejšieho zvládania konfliktov. Čoraz viac sa obracajú na ľudí s praxou v mediácii a súvisiacich aktivitách, aby pomohli navrhnuť systémy na tieto činnosti a vycvičili ľudí, ktorí budú zvládať konflikty efektívnejšie. Keby nebolo tohto veľkého hladu po výcviku, ako zvládať konflikty, mnoho praktických pracovníkov v oblasti konfliktov by mali ťažkosti s udrzaním svojho života. Bolo by veľmi zaujímavé, keby existoval spôsob merať praktické zručnosti potrebné pre špecialistu na efektívne zvládanie konfliktov a sledovať pokrok mediátorov a ich intervencií v konflikte pri rozvíjaní týchto zručností. To by nám pomohlo vedieť, čo naozaj pomáha zlepšiť zručnosti mediátorov—napríklad výcvik, prax, mentoring, rovesnícka supervízia? Pomohlo by nám to aj odhadnúť význam rozličných osobnostných charakteristík. Ale tu je môj dojem—úroveň zručnosti u praktikov vcelku je omnoho vyššia ako bola pred 30 rokmi. Napríklad sa mi zdá, že mediátori, s ktorými som pracoval, vedia lepšie kombinovať počúvanie a riešenie problému, sú všímaví i strategickí a spájajú empatiu s overovaním si reality, než sme boli my, keď som po prvý krát prišiel do praxe. Viac si tiež uvedomujeme kultúrne a rodové dimenzie konfliktov. Sme menej naivní v tom, aký veľký vplyv máme a strategickjší v tom, ako podporovať efektívnu prácu s konfliktom. Myslím si tiež, že máme širší zmysel pre to, čo tvorí efektívnu prácu. Očakávam, že budeme ako oblasť stále efek-



tívnejší na praktickej úrovni a sofistikovanejší koncepcne. Bojím sa ale, že budeme lepší a lepší v práci s tým istým typom klientov, s ktorými tradične pracujeme - napríklad korporátni klienti, vyššími strednými manažermi a rodinami zo strednej triedy. Nemusíme byť lepší v práci so zraniteľnejšími alebo zanedbávanými komunitami, ani nevykazujeme rast našej kapacity pracovať s rôznorodejšou populáciou. Naša schopnosť ako oblasti rozvíjať zručnosti potrebné pre prácu s omnoho širším rozsahom ľudí, bude kriticky dôležitá pre dlhodobú adaptabilitu a bude si vyžadovať, aby sme sa stali diverzifikovanejšou oblasťou. Máme sklon o zručnostiach premýšľať veľmi prakticky a z hľadiska správania—napríklad prerámcovanie, aktívne počúvanie, vytváranie bezpečnej atmosféry na vyjednávanie, reagovanie na mocenské hry, alebo identifikovanie hlbších záujmov. Ale existujú aspoň dva ďalšie druhy zručností, ktoré sú kriticky dôležité pre kapacitu intervenovať—emocionálne a koncepčné zručnosti. Máme sklon viac sa vyladovať na význam emocionálnych zručností (napríklad emocionálna inteligencia, poznanie spúšťacích gombíkov, pohoda s emocionalitou iných ľudí) než na zlepšovanie svojej koncepcnej analytickej zručnosti, ale tieto dve sú kriticky dôležité pre efektívnosť a adaptabilitu. V tejto oblasti je náš pokrok menej impozantný. Potrebujeme viac solídnych, empirických výskumov, väčšiu oddanosť reflexnej praxi a väčšiu ochotu systematicky vyhodnocovať naše najmilšie pracovné rámce a pre-

svedčenia. Niekedy sa zdá, že základné zásady našej práce ostávajú také, ako ich pred 30 rokmi sformulovali Fisher a Ury. Hoci je to stále solídna praktická opora (do istej miery), nie je to dostatočne mocný a sofistikovaný pracovný rámec (napríklad v súvislosti s dopadom identity, rodu a rasy) na poskytovanie základu podstatnej a adaptabilnej oblasti praxe. Musíme čerpať z neurológie, evolučnej biológie, politickej vedy, ekonomiky, teórie systémov, psychológie, sociológie, práva, rozvoja organizácií a ďalších oblastí, keď pracujeme na zvyšovaní sofistikovanosti našich vlastných poznatkov a koncepčných zručností. To by mohla byť oblasť, ktorá postaví našu kapacitu adaptovať sa pred najväčšiu výzvu, ale je možno naša najväčšia príležitosť. Naše profesionálne a osobné hodnoty a naše etické záväzky sú tou najdôležitejšou definujúcou silou našej identity ako praktických pracovníkov—a z hľadiska našej dlhohodobej adaptability tou najdôležitejšou. Naš záväzok voči splnomocňovaniu, hlbkej demokracii, rovnosti, spravodlivosti, rôznorodosti a sebaurčeniú z nás robí to, čo sme. Naš úspech v premieňaní týchto hodnôt do praktickej reality nás robí efektívnymi a dôležitými. Podľa mňa je to vzrušujúce a aj ohrozujúce. Ohrozujúce preto, že nechceme konkrétne myslieť na to, aký svet by to bol, keby tieto hodnoty neboli dôležité. Vzrušujúce preto, že to naznačuje, aká dôležitá je naša práca pre zápas o takú spoločnosť, akú dúfam, že budujeme.

Hry a aktivity

Rolové techniky na tréningu

Podkova

Ide o metódu - rolovú hru, ktorá má za cieľ ako získať skúsenosť a spätnú väzbu od účastníkov kurzu (napríklad poradenských zručností). Lektor je herec v role (napríklad role klienta) a niekoľko účastníkov, sediacich okolo neho v tvare podkovy, si precvičuje zručnosti a dostáva spätnú väzbu od lektora, ktorý hrá rolu. Keď je skupina veľká alebo relatívne neskúsená, je nesmierne užitočné pracovať s dvomi lektormi. V tomto prípade sa môže dávať spätná väzba 'zvnútra' aj 'zvonka' roly.

Rolová hra vo forme podkovy je neoceniteľná na to, aby účastníkom kurzu umožnila:

- Diskutovať o reakciách vo vyvíjajúcej sa situácii.
- Počuť tri alebo štyri rôzne reakcie.
- Počuť lektorovu spätnú väzbu na tieto reakcie.

Tento typ hrania rol je užitočný pri rozoberaní náročnejších situácií, keďže je v nej zabudovaná veľká podpora. Pre účastníkov kurzu je veľmi podnetná a veľmi náročná pre lektorov. Konkrétne, ak lektor hrá klienta, musí prepínať z roly a do roly, musí si pamätať svoje reakcie v role na tri alebo štyri rozličné intervencie a potom facilitovať diskusiu. Určite bude musieť niekedy požiadať o zopakovanie niektorej intervencie. Druhý lektor, ktorý sedí na jednej stra-

ne skupiny, môže byť cenným doplňujúcim zdrojom. Lektor hrá rolu klienta a členovia skupiny sa rozdelia do malých skupiniek po troch alebo štyroch a sadnú si do polkruhu pred lektorom. Jedna stolička v každej skupinke je vždy naproti lektorovi, dvaja alebo traja 'radcovia' sedia trochu viac dozadu.

Lektor povie nasledujúce vysvetlenie:

Ide hrať rolu a jeden človek z každej skupinky bude verbálne reagovať. Človek, ktorý reaguje, môže najprv predebatovať svoju reakciu so svojimi radcami. Rozhodnutie je však na ňom, keďže každý účastník má svoj štýl práce a je dôležité, aby dostal spätnú väzbu nielen na to, čo vyjadril, ale aj ako to komunikoval. Takáto rolová hra dáva každému možnosť experimentovať, riskovať a hľadať, ako by boli prijaté rôzne reakcie (čo môže byť nebezpečné, keď sa pracuje s reálnymi klientmi). Je dôležité nechápať cvičenie ako jednoducho súťaž medzi skupinkami, ale využiť všetky súťaživé impulzy na vytvorenie rôznych reakcií.

Lektor povie skupine:

v ktorej role, kto je (zdravotný pracovník, manažér, poradca, psychoterapeut a tak ďalej); potrebné informácie o kontexte, situácii a človeku, ktorý bude



hrať rolu; s akým štádiom vzťahu sa bude v hre pracovať ('Toto je po prvý krát, čo sa stretávame', 'Už sme mali štyri sedenia'...); s ktorým štádiom sedenia sa bude v hre pracovať ('Rozprávame sa asi pätnásť minút a povedala som ti...').

Hranie roly

Lektor začne v role, osloví poradcov sediacich pred ním, napríklad:

Neviem, či mi môžete pomôcť. Vlastne sa cítim trochu hlúpo, že som sem takto prišla. Nie je to veľký 'problém' alebo niečo také, ja len chcem vedieť niečo o domovoch dôchodcov. Mama sa už pomaly nedokáže postarať sama o seba a stále chodí ku mne. Nuž, ja vlastne nemám dost miesta a Dávid toho už má dost toho spania na gauči. Niežeby mi vadilo, že býva u mňa, samozrejme. My...

Diskusia

Poradca (účastník v role poradcu) sa poradí so svojimi radcami. Lektor by na to mal nechať päť až desať minút, keďže diskusia často zabieha do špekulácií o klientovi, predtým vyučovaných /naučených téz, podpore úzkostného poradcu a tak ďalej. Keď je to vhodné, lektorka alebo druhý lektor povie: 'Máte ešte minútu.'

Reakcie

Lektor evokuje poradcovi situáciu tým, že zopakuje poslednú vetu alebo frázu zo scénky a každý povie svoju reakciu jeden za druhým.

Spätná väzba

Lektorka povie spätnú väzbu zo svojej roly. Táto spätná väzba berie do úvahy štádium výcvikovej skupiny a môže súvisieť aj s obsahom alebo spôsobom reakcií. Napríklad:

'Povedali ste toho trochu priveľa na mňa. Nedokázala som to vnímať celé. Prvá veta bola úžasná sama o sebe. Povedali by ste ju ešte raz?' 'Ste na správnej stope, ale trochu som sa cítila, ako keby ste ma kritizovali. Bolo to slovo „—“, čo mi tak znelo. Možno by ste mohli vyjadriť inak. Má niekto návrh?' 'Cítila som vašu srdečnosť, ale používali ste veľmi akademický jazyk, čo bolo trochu utlmujúce. Mohli by ste povedať obyčajnejšími slovami? Mohol by to niekto iný skúsiť?' 'Cítila som, že naozaj chápete, čo hovorím. Slovo „—“ to presne vystihlo.'

Druhý lektor tu môže vyvinúť tlak na hercov, keď im povie svoju spätnú väzbu, ako ich vnímal a môže im klást' otázky.

Pohyb do kruhu

Trojice sa pohybujú do kruhu, aby bola iná osoba v úlohu poradcu.

Pokračovanie v role

Lektor, ktorý hrá rolu, si vyberie jednu z reakcií a pokračuje v role. Proces sa potom opakuje od 3. kroku.

Podkova trvá štyridsať minút až hodinu. keďže sa dá pokryť iba časť interakcií, lektor si môže zvoliť strednú časť alebo záver rozhovoru, pričom začiatok skôr iba popíše a nezahrá ho.

Prepáčte

Toto je metóda, ktorá tiež (podobne ako „Podkova“) umožňuje nácvik viacerým účastníkom, ktorí pracujú s tým istým materiálom u toho istého 'klienta'. Účastník kurzu hrá rolu a niekoľko hercov sa strieda do radu v role poradcu. Lektor a zvyšok skupiny pozorujú a môžu diskutovať a dávať spätnú väzbu na rozličné zručnosti a štýly. Táto metóda umožní niekoľkým ľuďom vyskúšať si poradenské reakcie spontánnejšie než v podkove a je pravdepodobne najlepšie ju zaradiť trochu neskôr v priebehu kurzu. ako bolo spomenuté lektor alebo účastník hrá individuálne projektovanú rolu a niekoľko ďalších účastníkov sa strieda v precvičovaní poradenských zručností, čo znamená, že lektor to musí trochu viac riadiť a prevziať zodpovednosť za čas. Ak hrá rolu on sám, mal by požiadať druhého lektora, aby sledoval čas.

Rondo

Táto metóda zapája do cvičení viac účastníkov kurzu, ale menej vonkajších pozorovateľov. Určitý počet účastníkov s tou istou rolou sedí v kruhu tvárou von a rovnaký počet účastníkov cirkuluje okolo nich, pričom si vždy sadne oproti jednému hráčovi roly na päť až desať minút, aby si vyskúšal poradenské zručnosti a potom sa presunie k ďalšiemu hráčovi vo vnútornom kruhu. Viac ľudí sa aktívne zapája, čo zdvíha úroveň energie, ale stráca sa trochu spätnej väzby od pozorovateľov. V dvanásťčlennej skupine šesť účastníkov (1-6) dostane tú istú naprojektovanú rolu a sedí v kruhu tvárou von, ako je to ukázané nižšie. Ďalších šesť účastníkov (A-F) sedia, ako je to na obrázku oproti sebe (A oproti 1 a tak ďalej). Účastníci 1-6 všetci hrajú tú istú rolu, ktorú dostali a účastníci A-F počúvajú a využívajú poradenské (koučovacie, vyjednávacie...) zručnosti. Po určitom čase, povedzme piatich minútach lektor povie 'Posuňte sa, prosím' a A sa posunie k 2, kde preberie miesto B. B sa posunie k 3 a tak ďalej do kruhu, až F sa presunie k 1. Spätnú väzbu tu dávajú členovia, ktorí hrali rolu za pomoci lektora. Účastníci 1-6 dostanú čas na reflexiu o rozdieloch medzi podobnosťami reakcií a zapíšu si, čo chcú komu povedať. Účastníci A-F môžu byť individuálne pozvaní, aby si zapísali svoje pozorovania z cvičenia alebo aby o nich diskutovali v skupine. Môžu si zapísať, ako sa im darilo 'počuť' každú klientovu starosť, ako aj obmedzenia cvičenia. Toto je obzvlášť živé cvičenie, ale úroveň frustrácie môže byť tiež vysoká, lebo intimita sa neustále narušuje.

Demonštračné akvárium

Výcviková skupina sedí v kruhu okolo hercov rol ako pozorovatelia 'akvária'. Roly (poradcu a klienta) môžu zaujať učiteľia alebo účastníci (alebo jeden učiteľ a jeden účastník). Účastníci kurzu pozorujú a potom diskutujú o interakcii, pričom zvláštnu pozornosť venujú reakciám počúvajúceho/porad-



cu. V tejto forme rolovej hry je tak rola 'pozorovateľa' rozšírená na všetkých účastníkov kurzu, ktorí sa nezúčastnia cvičenia. Účastníci cvičenia môžu byť účastníci kurzu alebo lektori, alebo jeden taký a jeden taký. Cieľom pre celú skupinu je diskutovať o spoločnej skúsenosti. Stoličky účastníkov sú usporiadané v strede miestnosti a ostatní členovia kurzu sa usadia v kruhu okolo nich. Vznikne teda kruh v kruhu. V jednej fáze cvičenia môžu klásť účastníci kurzu vo vonkajšom kruhu otázky účastníkom cvičenia vo vnútornom kruhu. Ak odpovedajú z roly, mali by ostať v strede. Inak by sa mali vrátiť do veľkého kruhu a diskutovať sami za seba. Táto metóda sa dá využiť aj na demonštráciu rozličných možných reakcií na tú istú situáciu. Klient (osobný alebo projektovaný) a poradca pracujú v strede kruhu a okolo nich sedia ostatní účastníci kurzu, ktorí sú pozorovateľmi, ako je ukázané nižšie: Ak je rola naprojektovaná, herec roly by mal dostať jasný písomný popis roly a čas na jej naštudovanie. Človek, ktorý hrá rolu poradcu sa môže v tejto metóde cítiť dosť úzkostne a preto je dôležité, aby mal jasné inštrukcie a podporu. Užitočné môže byť, rozdeliť úlohy pozorovateľov a skupinám pozorovateľov zadať za úlohu pozorovať špecifické aspekty. Napríklad pozorovatelia A, D a G by sa mohli zameriavať na neverbálnu komunikáciu oboch hercov, kým B, E a H by mohli hľadať prejavy empatie u poradcu a ich účinok na klienta, a pozorovatelia C, F a I by mohli sledovať zručnosti konfrontácie a ich účinky. Tieto špecifické pozorovateľské úlohy sa môžu ešte ďalej rozvíjať metódou 'kaskadérov alebo náhradníkov', ktorá je opísaná ďalej.

Skupina a prepojené roly

Viaceri účastníci sú pozvaní, aby vstúpili do rozličných, ale prepojených rol, ako napríklad rodina. 'Rodinné skupiny' môžu pracovať samy alebo s lektorom - pozorovateľom alebo so zvyškom skupiny, ktorí pozorujú učebnú skupinu ako v akváriu. V tomto prípade sa môže porozumenie zintenzívniť tak, že jeden alebo dvaja účastníci 'nahradia' (inštrukcie nižšie) jednotlivca v skupine, aby vypichli konkrétne aspekty tej roly. Skupina a prepojené roly umožňujú účastníkom skúmať a pochopiť účinky emócií na interakcie v skupine. Rola facilitátora alebo poradcu môže okrem toho do toho ešte vstúpiť, ak výcvik obsahuje aj párovú alebo rodinnú terapiu. Teraz uvedieme podrobnejšie procedurálne kroky pre tých, čo menej poznajú tieto metódy. V prepojených rolách môže a nemusí byť rola 'poradcu' alebo 'počúvajúceho' ako súčasť skupiny. To bude záležať od kontextu učenia sa a úrovne účastníkov kurzu. Niektoré prepojené roly v druhej časti knihy obsahujú rolu poradcu a normálny by sa použili len u študentov skúsených v hrani rol. S rolou poradcu alebo bez nej, táto metóda sa dá využiť na to, aby umožnila študentom prežiť a pochopiť dynamiku medzi rozličnými členmi skupiny. Ako príklad rolovej hry si vezmeme Pavlovu rodinu - Kováčovcov. V rodine Kováčových sú štyria ľudia: Pavol, jeho manželka Nóra a jeho deti Katka a Gregor. Je tu aj Nórina matka pani Mária Svinyová, ktorá bude občas súčasťou skupiny a inokedy nie.

PAVOL:

Ste muž okolo 40, ktorý pracuje vo firme, odkedy skončil školu. Minulý týždeň vás priamo nadriadená zavolať do svojej kancelárie. Pokúsila sa vám vysvetliť, prečo sa firma rozhodla, že vy a váš kolega ste nadbytoční a o desať týždňov vás prepustia. Jedno z vašich detí bude onedlho maturovať, matka vašej ženy je dosť chorá a ešte ste nedokázali doma povedať o nadbytočnosti. Chcete, aby vám niekto pomohol rozhodnúť sa, čo máte robiť...

NÓRA:

Máte 43 rokov a vaša matka (Mária), teraz vyše 70 ročná, je dosť chorá. Má ísť na vyšetrenie do nemocnice za tri týždne, ale vidíte, že to s ňou ide rýchlo dolu z kopca. Maturitné skúšky vašej dcéry sa začínajú o dva mesiace. Váš manžel vyzerá čudne a neviete, čo mu je...

KATKA:

Máte práve 16 rokov a vaša maturita sa začína o osem a pol týždňa. Vaša rodina veľmi chce, aby ste dobre zmaturovali. Vaša starká (Mária) sa necíti dobre, ale doktor sa nezdá byť až taký znepokojený. Mama a otec sa správajú dosť čudne, každý po svojom, vy si kladiete otázku, či sa na pohádali. Chcete, aby vám dali pokoj, aby ste sa mohli sústrediť...

GREGOR:

Máte 14 a práve ste vás prijali do miestneho futbalového mužstva. Vaša rodina vás zvykla podporovať v športe, ale teraz sa zdá, že vás ignorujú. Viete, že by ste mali myslieť na výber maturitného predmetu, ale nezdá sa, že by ste dokázali vzbudiť ich záujem. Kladiete si otázku, či sa na vás rodičia hnevajú... a niekedy tam je aj...

MÁRIA:

Máte vyše 70 rokov a už asi rok sa necítite dobre. Len nedávno ste mali veľké bolesti žalúdka a čím ďalej, tým menej vám chutí jesť. Kladiete si otázku, koľko času vám ostáva. Váš zát' Pavol je náladový a dcéra Nórika nepozorovaná. Kladiete si otázku, či nie sú pohádani...

Lektor môže štruktúrovať túto rodinnú rolovú hru dvomi spôsobmi:

- Požiada účastníkov, aby interagovali ako rodina: a. s lektorom ako pozorovateľom; b. so všetkými účastníkmi ako pozorovateľmi ako v akváriu; c. s konkrétnymi 'náhradníkmi' vo forme akvária.
- Vyberanie jednotlivcov z rodinného kontextu do špecifických, rôznych rolových poradenských situácií. Keď pracujete s touto skupinou ako s ro-



dinou, dôležité je osvetliť, že členovia rodiny sa niečo dozvedia a naučia vtedy, keď si zažijú, aké je byť členom tejto skupiny (rodiny) a všimnú si, aké to je byť súčasťou tejto prepojenej skupiny. Ďalšie poznatky sa môžu dostaviť neskôr pri počúvaní zážitkov každého jedného člena, keď bol súčasťou tej skupiny, nech už boli pozorovatelia akokoľvek usporiadaní. V tomto prípade lektor rozdá popisy rol, nechá čas pre každého jednotlivca, aby si premyslel a precítil svoj spôsob, ako sa dostane do roly a potom pozve všetkých hercov, aby sa pridali a stali súčasťou tejto rodiny. Ostatní členovia skupiny môžu dávať návrhy na usporiadanie a kontext rodiny. Pre tých skúsenejších v hraní rol by nemalo byť príliš ťažké vstúpiť do roly, ale môže chvíľu trvať, kým sa rodina 'rozbehne'. Keď sa chvíľku dejú interakcie v rodine - takých desať až dvadsať minút - 'hra' by sa mala zastaviť a lektor položí určité kľúčové otázky hercom, kým sú ešte stále v role, napríklad: Aké pocity prežívate ako súčasť tejto rodiny? Aké máte pocity voči ostatným členom rodiny? Aké myšlienky máte o ostatných členoch rodiny? Čo je pre vás ťažké povedať v tejto rodine? Čo je pre vás ťažké povedať konkrétnym ľuďom?

Keď boli zážitky v rodine podrobne preskúmané, je dôležité emocionálne debriefovať a odrolovať každého účastníka. Keďže je proces teraz už známejší, ďalší členovia skupiny s ním môžu pomôcť. Keď už sú členovia debriefovaní, ďalšie otázky možno klásť mimo rol, napríklad:

- O akých veciach táto rodina vedela ľahko rozprávať?
- O akých veciach táto rodina nevedela rozprávať?
- O čom bolo pre nich ťažké hovoriť?

Tieto otázky možno tiež položiť kruhu pozorovateľov okolo rodiny. Môže byť užitočné priradiť špecifické pozorovateľské úlohy jednotlivým členom skupiny, či už v tejto metóde akvária alebo keď sa použijú 'náhradníci'. Keď už všetci náhradníci dostali možnosť 'vystriedať sa' vo vnímaní z rol, tak sa môže ukázať vzorec interakcie, ktorý osvetlí reakcie rodiny na stratu a možné oblasti práce poradcov pracujúcich s jednotlivcami z rodiny, ktoré utrpeli stratu alebo potenciálnu stratu a kde existujú vzorce popierania. Môže byť užitočné vytvoriť rolovú hru pre každého jednotlivca s poradcom / poslucháčom v samostatnom a odlišnom kontexte.

Kontext u všeobecného lekára

NÓRA KOVÁČOVÁ:

Máte 43 rokov a vaša matka (Mária, vyše 70) je dosť chorá. O tri týždne má ísť na vyšetrenie do nemocnice, ale cítite, že to s ňou ide rýchlo dolu z kopca. Maturitné skúšky va-

šej dcéry začínajú o dva mesiace. Váš manžel je akýsi čudný a neviete, čo mu je. Íšli ste k lekárovi, aby ste zistili, či sa dá posunúť termín vyšetrenia v nemocnici pre vašu mamu na skorší termín...

Všeobecný lekár:

Prišla pani Kováčová kvôli termínu vyšetrenia jej matky. Aj vy by ste chceli posunúť termín vyšetrenia na skorší termín, ale cítite, že sú tu aj iné veci, o ktorých by pani Kováčová možno chcela rozprávať...

Kontext nemocnice

MÁRIA SVINYOVÁ:

Máte vyše 70 rokov a necítite sa dobre už asi rok. Nedávno ste mali veľké bolesti brucha a chuť do jedla sa vám stále stráca. Kladiete si otázku, ako dlho tu ešte budete. Váš zat' Pavol je náladový a vaša dcéra Nórika je nepozorná. Kladiete si otázku, či sa nepohádali. Prišli ste do nemocnice na vyšetrenie. Vyšetrenia sa samozrejme obávajú, ale chcete vedieť, čo sa deje doma a myslíte si, že oni možno vedia niečo, čo vy neviete. Myslíte si, že sestrička sa na vás díva s porozumením a chcete sa s ňou porozprávať o tom, čo sa deje u vás doma...

SESTRA:

Vyšetrenie pani Svinoyovej má dobrú prognózu, ale nie ste si istá, čo sa o ňom naozaj chce rozprávať...

Kontext školy 1

KATKA:

Máte práve 16 rokov a vaša maturita sa začína o osem a pol týždňa. Vaša rodina veľmi chce, aby ste dobre zmaturovali. Vaša stará (Mária) sa necíti dobre, ale doktor sa nezdá byť až taký znepokojený. Mama a otec sa správajú dosť čudne, každý po svojom, vy si kladiete otázku, či sa pohádali. Chcete, aby vám dali pokoj, aby ste sa mohli sústrediť na učenie. Začínate cítiť obavy, či sa vám podarí dodržať svoj plán opakovania učiva, keď sú doma trable a tak ste zašli za triednou učiteľkou kvôli tomu...

TRIEDNA UČITEĽKA:

Katka je dobrá žiačka, od ktorej sa očakáva dobrý prospech. Počuli ste od jej učiteľky slovenčiny, že v poslednom čase je akási roztržitá...



Kontext školy 2

GREGOR:

Máte 14 a práve ste vás prijali do miestneho mládežníckeho futbalového mužstva. Vaša rodina vás zvykla podporovať v športe, ale teraz sa zdá, že vás ignorujú. Viete, že by ste mali myslieť na výber maturitného predmetu, ale nezdá sa, že by ste dokázali vzbudiť ich záujem. Kladiete si otázku, či sa na vás rodičia hnevajú. Zavolała si vás triedna učiteľka...

TRIEDNA UČITEĽKA:

Od minulej schôdzky ZRPŠ si matne pamätáte, že Gregor Kováč bol chorý, ale nevíete, prečo odrazu robí svojim učiteľom také starosti...

Kontext práce

PAVOL:

Ste muž okolo 40, ktorý pracuje vo firme, odkedy skončil školu. Minulý týždeň vás priama nadriadená zavolała do svojej kancelárie. Pokúsila sa vám vysvetliť, prečo sa firma rozhodla, že vy a váš kolega ste nadbytoční a o desať týždňov vás prepustia. Vašej dcére Katke začínajú o osem a pol týždňa maturitné skúšky, matka vašej ženy je dost chorá, Gregora (14) ste nevideli už niekoľko dní a neodvážili ste sa doma povedať o nadbytočnosti. Prišli ste za paňou na osobnom oddelení vo veci nadbytočnosti, ale nie ste si istý, či chápe, akú máte doma situáciu...

PERSONÁLNA REFEREENTKA:

Pavla Kováča poznáte z firemného večierka a považujete ho za pokojného a príjemného človeka. Uvedomujete si, že nadbytočnosť nikdy nie je ľahká záležitosť, ale Pavol dnes vyzerá byť obzvlášť rozrušený...

Všetky uvedené metódy možno ešte obohatiť dodatočnými technikami nácviku.

Stop technika

Toto je technika, pomocou ktorej môže lektor a neskôr aj účastníci kurzu zastaviť hranie rol uprostred rozhovoru, aby sa mohlo diskutovať. Lektor má imaginárny diaľkový ovládač, ktorým ovláda hranie rol, ako keby to bola videonahrávka. Obzvlášť užitočná je pri akváriu alebo inom pozorovanom hraní rol, keď účastník kurzu v role poradcu nevie, ako ďalej, pretože negatívne spätné väzby veľmi nepodporujú učenie. Akonáhle lektor zvolá 'Stop!', môže požiadať pozorovateľov, aby diskutovali o tom, čo vidia alebo aby ponúkli užitočné návrhy 'poradcovi'. Počas toho herci rol jednoducho počúvajú a hranie rol pokračuje, keď lektor zvolá 'hra'. Lektor môže tiež použiť 'spätný chod', aby dal hercom v rolách možnosť vyskúšať si od určitého bodu v interakcii iný postup

Náhradníci

V každej role môže vypomôcť 'náhradník', ktorého úlohou je dostať sa do kontaktu s pocitmi herca roly, ktoré sú 'tesne pod povrchom'. Tieto vhľady sa dajú využiť dvojakým spôsobom. Po prvé, 'pozorovateľ - náhradník' môže klásť otázky vo fáze debriefingu, ako napríklad 'Aké pocity podľa teba mal Gregor ťažkosti si všimnúť [alebo vyjadriť]?' Dôležité je dať každému náhradníkovi príležitosť položiť otázku, kým je pôvodný herec v role, aby sa vedel dostať do kontaktu s pocitmi, ktoré sú tesne pod povrchom a ktorých, keď sú oslovené, sa bude dať ľahšie zbaviť v debriefingu. Ak je pre herca roly ťažké rozoznať v sebe pocity, ktoré sa náhradníkovi zdajú primerané, tak to môže indikovať aspekty popretia u účastníka, ktorý hrá rolu, samotného a mali by sa prebrať na samostatnom sedení. Po druhé, 'aktívny náhradník' môže vyjadriť také pocity v reálnom čase, ako keby bol v role. Náhradník, ktorý vypichne pocity hnevu v hraní rol, by mohol povedať ako keby bol v role sám: 'Veľmi sa na teba hnevám.' Ak herec naozaj prežíva pocit hnevu, zopakuje tento výrok pomocou vlastných slov. Ak nie, tak jednoducho ignoruje túto intervenciu.

Akcionári

Ďalšou rolou pre pozorovateľa môže byť rola niekoho, kto nie je prítomný na takej interakcii ako je poradenské sedenie, ale kto má názor a pocity ohľadne toho, čo sa deje. To by mohol byť partner, rodinný príslušník, kolega, nadriadený a tak ďalej. Účastník kurzu má pozorovať tak, ako keby bol tým človekom a prispieť do hrania rol pocitmi toho človeka ešte pred celkovým debriefingom. Lektori by mali zabezpečiť, že to bude samostatná fáza, aby to 'nezakalilo' pôvodné hranie rol. Použiť možno akýkoľvek počet takýchto akcionárov, pričom ich diskusia by sa mala konať ako diskusia akcionárov oddelene od diskusie v rolách. V debriefingu môže lektor umožniť tejto skupine preskúmať otázky ako povinnosti, hranice a etické princípy.

Video a audio nahrávky

Mnoho kurzov má teraz zariadenie umožňujúce nahrávať si interakcie účastníkov. Spočiatku sa to mnohým účastníkom môže zdať ako starosť a lektori im môžu pomôcť zdôraznením, že nahrávka je vlastníctvom ľudí, ktorí ju urobia. Oni sa potom rozhodnú, či budú pozerieť video nahrávku alebo počúvať audio nahrávku alebo nie a ak sa hanbia, môžu sa tiež rozhodnúť, že je jednoducho zmažú. Ak sa rozhodnú pozrieť si alebo vypočuť si ju, môžu to urobiť v súkromí (a potom ju vymazať, ak budú chcieť), alebo si vypočuť komentáre spolužiakov alebo lektorov. Význam nahrávok pre učenie ja taký, že výsledné informácie nie sú filtrované vnímaním niekoho iného v tom zmysle, že 'živý' pozorovateľ pri poskytovaní spätnej väzby ju podáva cez svoje vnímanie. Je teda ľahšie ju poprieť alebo skresliť. V ďalšom priebehu výcviku si účastníci kurzu zvyknú na počúvanie a pozeranie sa na seba na nahrávke. Lektori môžu pomáhať účastníkom rozpoznávať a chápať, čo sa deje a navrhovať



spôsoby, ako by mohol 'poradca' lepšie facilitovať. Kurzy pre pokročilých obvykle majú pravidelné lekcie tohto typu, v malých skupinkách ale vo dvojiciach, často ako súčasť hodnotiaceho procesu alebo záverečných skúšok.

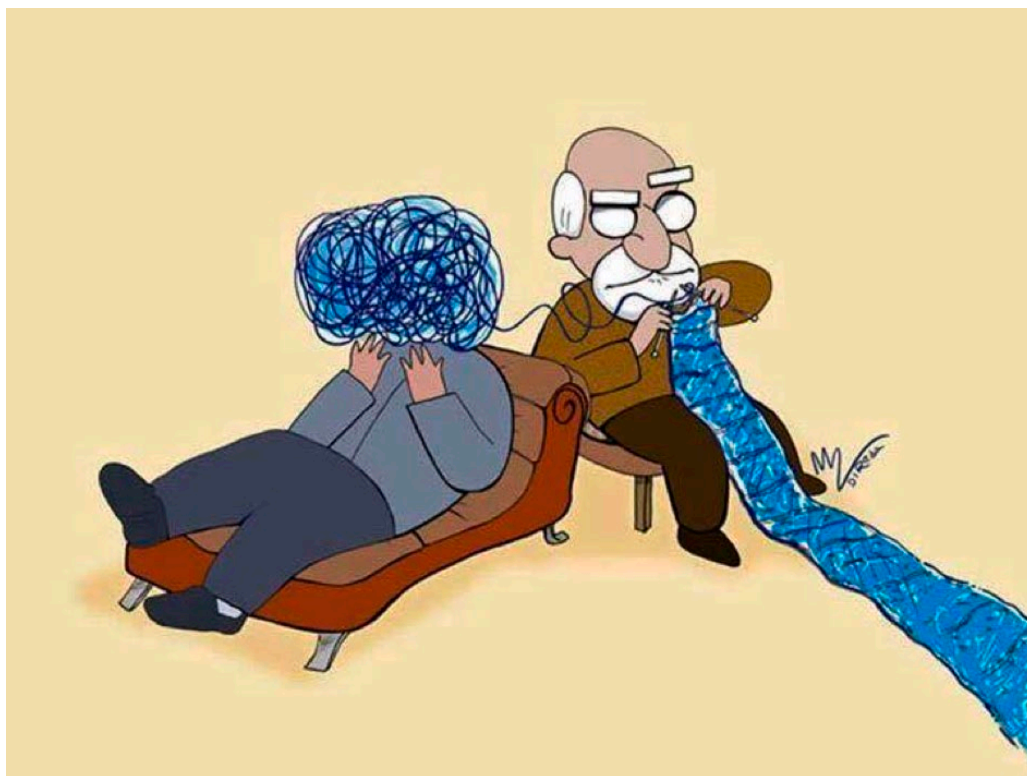
Interpersonálna spomienka na proces

Interpersonálna spomienka na proces je technika na osvetlenie poradenského procesu. Neutrálna tretia osoba, nazvaná 'prieskumník' prehrá nahrávku účast-

níkom. Nahrávku môže zastaviť kedykoľvek, keď si spomenie na svoje vnútorné myšlienky a pocity z pôvodnej interakcie účastníkov. Prieskumník mu pomáha skúmať ich a objasňovať a tým si lepšie uvedomovať, ako to ovplyvnilo jeho viditeľné reakcie. Efekt odstupe, ktorý vytvára diskusia o nahrávke a neodsudzujúce stanovisko prieskumníka často umožní účastníkom byť veľmi otvorení a hovoriť o svojom vnútornom svete, dochádzať k významným záverom o svojej poradenskej praxi.

Pár slov na záver

Práca psychológa





Akcie a podujatia

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

19. apríla Transformatívny dialóg: usmerňovanie konfliktov

Workshop s americkou terapeutkou a profesorkou komunikácie pre všetkých záujemcov o dialóg.

Sheila McNamee o workshope:

Ako vytvárať budúcnosť, v ktorej chceme žiť? Workshop vyzve účastníkov, aby svoju pozornosť zamerali na možnosti zapojenia sa do kolaboratívneho procesu pri rekonštruovaní významu. Hlavnou otázkou, ktorou sa budeme zaoberať, je, ako môžeme preklenúť nezlučiteľné hlasy, resp. nezlučiteľné komunity.

<http://www.coachingplus.org/kalendar31.php>

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 zaujímavé, 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 rozumieme 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.

31. máj - 1. jún Práca s imagináciou, symbolmi a telesným prežívaním v poradenskom procese

Zážitkový workshop, počas ktorého sa dozviete ako podporiť prežívanie klientov, ich telesné uvedomovanie a reflexiu kreatívnym spôsobom, prostredníctvom práce so symbolmi, prostredníctvom imaginatívnych techník, fokusovaním na telesné aspekty a skúsenosti v rámci dialogického vzťahu s klientom. Lektori sa opierajú o svoju dlhoročnú prax v oblasti poradenstva a psychoterapie a teoretické východiská katatýmno-imaginatívnej a koncentratívno-pohybovej terapie. S Vladom Hambálkom a Zuzkou Zimovou.

8. - 9. jún Zručnosti poradenskej práce s deťmi a adolescentmi

Agresívne, rebelujúce, depresívne, úzkostné, trucovité, odmietané, žialiace, ponížujúce, ubližujúce, bez vôle... bojujúce o moc, ale aj radostné, spokojné, šťastné, tvorivé, spontánne, schopné vnímať a poskytnúť pomoc. Na tomto našom workshope sa dozviete ako si všimnúť to, čo sa s deťmi a adolescentmi deje, ako s nimi komunikovať a ako byť v kontakte, ak ich chcete získať pre to, čo chcete vy, alebo im chcete poskytnúť priestor pre to, čo by chceli oni. Workshop je tradične akreditovaný ako pre školstvo, tak aj pre zdravotníctvo. Klasika s Ivanom a Vladom

Coachingplus
Cabanova 42
841 02 Bratislava

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

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