



Pár slov na úvod

„Jedine ten, kto vo svojej láske vyjde z kruhu Ja k Ty, nájde bránu, ktorou sa vstupuje do tajomstva bytia.“

Gabriel Marcel

Tento citát je nielen pozvaním do nového roka, ale aj vyjadrením filozofie Coachingplus, ktorá sa prejavuje v našich projektoch a aktivitách, ktorými sprevádzame jednotlivcov, páry, rodiny, ale aj tímy a organizácie. Aj v roku 2022 sa tešíme na stretnutia s vami, či už tie osobné, alebo virtuálne. Opäť sme pre vás pripravili mnoho zaujímavého od nás (workshopy, výcviky, webináre, webcasty...) a našich domácich kolegov/kolegyň, ale aj od našich zahraničných kolegov/kolegyň, ktoré si vážime a inšpirujú nás (Una McCluskey, Sandra Wilson, Julie Hay). Veríme, že tento rok bude lepší ako ten minulý, spoločensky, osobne, aj pracovne. Veľa zdravia a šťastia.

Obsah

Rozhovor s Kerrie Dormanovou a Kim Govingovou 2

Inšpirácia pre prax 7

Pred supervíziou

Hry a aktivity 8

Akcie a podujatia 10



Rozhovor o mentorovaní s Kerrie Dormanovou a Kim Gowingovou

Rozhovor „Dve strany jednej mince“ vyšiel ako podcast *International Authority for Professional Coaching & Mentoring*. Ide o rozhovor s mentorkou aj jej klientkou. Rozhovor vedie Jenny Butterová, akreditovaná majsterka koučovania



Kerrie Dormanová



Kim Gowingová

J: Dnes je tu so mnou Kerrie Dormanová a jej klientka Kim Gowingová. Kerrie založila Asociáciu mentorov pracujúcich v priemysle, v roku 2019 bola komunitou cenená ako koučka roka a zároveň národnú cenu za prínos v oblasti mentoringu. Kerrie je jednou z popredných britských odborníčok v mentorovaní organizácií a koučovaní a trénuje profesionálnych mentorov, ktorí pôsobia v systéme organizačného rozvoja. Kim Gowingová je riaditeľkou poradenskej agentúry špecializujúcej sa na manažment zmeny a zameriava sa na podporu ľudí pri organizačných zmenách alebo krízovom riadení v ich spoločnostiach. Aj Kim je profesionálna mentorka, ktorá trénuje pod vedením Kerrie a v rámci toho Kim mentovala Kerrie v jednom jej pracovnom prípade. Vitajte a začneme s Kerrie, potom sa budem rozprávať s Kim. Kerrie povedz mi niečo o sebe.

Ke: Môžem ti v skratke povedať o mojej doterajšej kariére. Začínala som ako podnikateľka a často som začínala, ale aj zanechala mnoho nápadov na podnikanie. Niektoré úplne zlyhali a niektoré boli úspešné, takže som predala tri firmy a potom, v roku 2007 ma pozvali, aby som bola mentorkou jedného malého podniku v štátnom programe.

Uvedomila som si, že keď mentorujem, mám veľa skúseností, o ktoré sa môžem oprieť, aby som mohla pomôcť a podporiť majiteľov týchto nových firiem. Bol to inkubačný program a ja som sa úplne zamilovala do celej koncepcie, ale zistila som aj to, že som trochu neistá v tom, čo robím. Neistá som bola preto, že podnikateľ a riadiť svoj podnik a mentorovať niekoho iného, aby bol on sám úspešný, sú dve úplne odlišné zručnosti. Tak som začala hľadať výcvik v mentorovaní a našla som ich celkom dosť. Niektoré boli na vysokej úrovni a veľmi teoretické, čo mi nevyhovovalo, pretože pre mňa je mentorovanie najmä o praktických stránkach vzťahu a schopnosti robiť to, čo volám agilné mentorovanie. Agilné mentorovanie je primárne o tom, aby si sa ako mentorka vedela prispôbiť a prípadne aj zmeniť spôsob, akým funguješ s tým, koho mentoruješ a odovzdať tak cez mentorovanie čo najviac človeku, ktorého mentoruješ. Pretože to, ako sa mentorovanie učilo, ma frustrovalo, časom som si vypracovala vlastný výcvik. Moje know how bolo založené nielen na skúsenostiach z môjho pôvodného výcviku, ale aj na učení sa zo skúseností z toho, čo som ja zažila ako mentorka. Dnes robím nielen výcvik budúcich profesionálnych mentorov, ktorí sa zaoberajú mentorovaním v organizáciách, ako je Kim, ale pracujem aj vo väčších organizáciách, kde trénujem a zdokonaľujem zručnosti ľudí, ktorí chcú sami mentorovať v organizácii alebo vo firme, kde pracujú. Zároveň som hodnotiteľkou výcvikov, mám rada svoju prácu a sama sa veľa učím, takže moje vzdelávanie sa nikdy nekončí. Mala som to šťastie, že som mohla pracovať s takými ľuďmi ako David Clutterbuck a Bob Govey, ktorí mi pomáhali pri mojej vlastnej ceste učenia sa byť mentorkou. Tak to som ja.

J: Kto bol tvoj prvý mentor a ako ti pomohol rásť a rozvíjať sa, aby si stala odborníčkou, akou dnes si?

Ke: To je dobrá otázka, Jenny. A len zriedka sa ma na to pýtajú. Myslím, že môj úplne prvý mentor najmä v oblasti podnikania bol môj otec, pretože on sám bol podnikateľ a pravdepodobne bol on môj prvý mentor. Ale mala som ich viac. Ja verím tomu, čo hlásam a čo robím ja sama.

J: Znie mi to tak, že mentoring je oblasť, ktorá sa v podnikoch veľmi rozširuje a pomáha zamestnancom dosahovať dobrý výkon.



Ke: Absolútne, áno. A môže mať rôzne podoby. Mentoringové programy môžu ponúknuť podporu a starostlivosť o ľudí, ktorí sú zamestnaní v organizácii prostredníctvom všetkých iniciatív, ako napríklad reverzný mentoring alebo recipročný mentoring, teraz sú veľmi populárne mentorovacie krúžky, ale často je vhodná aj klasická metóda profesionálneho podnikového mentorovania. A môžeš sa tým živiť, čo som ja aj spravila, a to ešte skôr, než som išla do výcviku. Áno, mentorovanie má veľa čo ponúknuť z hľadiska rozvoja na organizačnej úrovni, v kontexte firmy, ako aj v oblasti osobného rozvoja.

J: A mohla by si, prosím, objasniť, aký je rozdiel medzi koučovaním, mentorovaním a konzultovaním, pretože celkom často sa prekrývajú.

Ke: Áno, prekrývajú. Ktokoľvek môže byť kouč, pokiaľ má na to potrebnú konkrétnu kvalifikáciu, výcvik, popritom je vo vlastnej supervízii a prípadne má patričné poistenie. Nemusíš byť expert v oblasti, ktorú koučuješ, ale musíš byť expert na koučovanie. Aby si mohla byť mentor, musíš mať najprv skúsenosti.

Napríklad, ak som mentorovala majiteľa malého podniku, aj ja som si prešla vrcholmi a pádmi majiteľky malého podniku, mala som teda predbežnú skúsenosť, o ktorú som sa mohla oprieť, aby som mohla porozprávať svoj príbeh a podporovať a sprevádzať ho na základe týchto skúseností. Konzultant si v podstate vyhrnie rukávy a bude pomáhať s projektom bok po boku s ľuďmi, ktorí ho kontaktovali a zapojí sa ako expert do konkrétnej práce, napríklad pomáha pri transformácii podniku. Existujú teda na to tri celkom rozličné definície.

Pravda v dnešných časoch sa môžeš presúvať z jednej roly do inej a vlastne existuje skratka, ktorú som nedávno použila na kouča, konzultanta a mentora - KKM. Pokiaľ koučovaný alebo mentorovaný klient dostáva to, čo potrebuje a my fungujeme v rámci limitov profesionality, potom na tom veľmi nezáleží. Mám na mysli, že ak sa chceme z mentora stať v niektorom z momentov spolupráce koučom, musíme zabezpečiť, že sa ním aj staneme a zadefinujeme proces v kontrakte ako koučovanie. Aby mal človek, s ktorým pracujeme, jasno v tom, čo od nás dostane.

J: Ďakujem, Kerrie. A mentoruje vždy starší mladšieho?

Ke: Nie. Mentor má prax a svoje skúsenosti využíva na podporu niekoho iného. Vo forme reverzného mentorovania, čo sa častejšie deje v technickom prostredí, mladší človek, ktorý lepšie pozná techniku, bude mentorovať staršieho, ktorý nie je natoľko technicky zbehlý. Jack Welsh si v 90-tych rokoch uvedomil, že jeho sivovlasá podniková rada

nemá potuchy o masívnom technologickom rozvoji spoločnosti, takže každému členovi rady pridelil niekoho z technického oddelenia a videl, že po šiestich mesiacoch sa rada omnoho lepšie rozhodovala, lebo si lepšie uvedomovala svet techniky. Veľmi pôsobivé.

J: Hej, veľmi pôsobivé a úžasný príbeh. Ďakujem ti pekne za to, že si nám to porozprávala. Kerrie, ty sa špecializuješ a si profesionálnou mentorkou pre organizácie. Rastie táto oblasť iba v podnikaní? Ako je to v iných oblastiach, ako napríklad v zdravotníctve alebo v policajných zložkách alebo ako môže byť mentorovanie formou kariérneho rozvoja? Viem, že je veľa profesií a priemyselných odvetví, kde ľudia začínajú a nájdu tam mentora, ktorý im môže pomôcť v hociktorom inom odvetví.

Ke: Zdravotníctvo a polícia sú dve organizácie, čo si spomenula, a teraz veľmi veľa využívajú mentoring ako formu podpory a osobného rozvoja v kariére aj v organizačnom rozvoji. Ja dúfam, že veľa ďalších firiem začne mentorovanie využívať. Ale, ak spoločnosť, pre ktorú začínaš pracovať, nemá taký program, sú iné miesta, kde sa dá vyhľadať mentor. Jedna z nich je asociácia mentorov v priemysle a potom je tu IAPCM. Ale stačí sa pýtať ľudí, ktorí sú znalí a ktorým dôveruješ, lebo ak má niekto prax, možno dokáže mentorovať.

J: Kerrie, teda ty trénuješ profesionálnych mentorov, ktorí pracujú v organizáciách. Medzi mentorovanými musí byť pestrá paleta rôznych charakterov. Aké tipy máš pre mentorov na ceste zvládania úskalí u rôznych osobností?

Ke: Aby boli otvorení a aby so svojím mentorovaným určite skúmali veci až do bodu, kedy úplne porozumejú, aký druh osoby mentorovaný je a ako adaptovať svoj spôsob a prístup tak, aby ho ako človeka úplne podporovali. Takže povedzme si napríklad, že extrovert mentoruje introverta. Mentor si musí veľmi uvedomovať, ako spolu vychádzajú a nakoľko musí byť flexibilný, aby naozaj dostal zo svojho mentorovaného to najlepšie.

J: Ďakujem. Aké sú tvoje odporúčania alebo tipy, ktoré máš pre mentorov?

Ke: Aby si uvedomovali sami seba a aby pravidelne reflektovali. Niekedy sa to deje každý deň, teda aby naozaj premýšľali o každom sedení, ktoré majú a aby aj partner reflektoval a tiež aby na sedení neustále pracovali v súlade so svojimi hodnotami. A ešte to naj, môj najdôležitejší tip je, na konci každého sedenia, ktoré mám s mentorovaným, sa ho spýtam, čo môžeme urobiť, aby bolo naše nasledovné sedenie ešte hodnotnejšie ako toto. Táto otázka nie je môj výmysel, lebo to mám od profesora Jonathana Passmorea z Henley.



Ale on ju ponúkol na ABM seminári asi pred piatimi rokmi a ja tento tip stále používam. Je to najefektívnejší spôsob, ako zabezpečiť, aby ste ako mentori stále prinášali pridanú hodnotu.

J: A aké dôležité pre mentorov podľa teba je, aby boli akreditovaní?

Ke: Myslím, že to je veľmi dôležité. Pretože mentorovanie je široká oblasť, všeličo môže byť mentorovanie. Niektorí nemusia prijať moju vlastnú klarifikáciu toho, čo to je. Aj ja som mala celkom iný obrázok, prv než som začala spolupracovať s profesorom Davidom Clutterbuckom. Akreditácia pomáha mentorom mať jasno v tom, ako zaistiť, že ľudia budú cítiť dôveru a istotu, že sú v tých najbezpečnejších rukách. Na to je akreditácia jediný spôsob.

J: Ďakujem. A Kerrie, prosím, mohla by si povedať nejaký praktický príklad, ako mentorovanie niekomu pomohlo dosiahnuť úspech?

Ke: Áno, práve nedávno som mala vynikajúci prípad, ktorý mi prichádza na myseľ. Jedna organizácia, v ktorej fungoval mentoringový program a schéma podpory mentor - mentorovaný, bola kúpená oveľa väčšou spoločnosťou. Jedna mentorovaná potom musela pracovať pod novým vedúcim a s novým tímom. Ona bola v predošlej spoločnosti jasná hviezda a jej kariéra bola vynikajúca, no mala pocit, že tá akvizícia ju vrátila v jej kariérnom raste späť. V dôsledku toho mala konflikty s novým nadriadeným, neklapalo jej to s novým tímom, bola nešťastná a nebola efektívna na pracovisku, takže vyhľadala mentora z predošlej spoločnosti, ktorý bol pri akvizícii nadbytočný a prepustili ho, no s mentorovanou ostali kontakte. Mentor veľmi pomaly poukazoval na to, čo sa vlastne nedarí a po určitej komplexnej reflexii a objasňovaní správania zistil, že kvôli odporu, ktorý mentorovaná cítila, vlastne vchádzala do konfliktov, lebo bola veľmi hrubá. Potom sa jej rozsvietilo, mala veľký Aha - zážitok, keď si uvedomila, že to ona je problém. Ona bola katalyzátorom zrážok, čo sa diali. K tomu aha zážitku jej mentor dopomohol tak, že na sedení zorganizoval hranie rol. Následne inicioval stretnutie s jej novým nadriadeným a to prinieslo ovocie. Na mentoringovom sedení preberali možné scenáre a reálne stretnutie dopadlo dobre, odpadlo medzi nimi mnoho bariér a aj tím je teraz kohézny. Ona sa vrátila na svoju predošlú profesijnú dráhu, je veľmi spokojná a teda všetci ostatní tiež. Páči sa mi ten príbeh, pretože bez mentorovania by ona nikdy nemala ten Aha - zážitok, ktorý spôsobil všetku tú zmenu.

J: Aké zaujímavé a vt'ahujúce! Ďakujem veľmi pekne za to, že si to opisala. Mám na teba ešte jednu otázku. Keď sa vyberajú mentori

pre mentorovaných, nakoľko je dôležité, aby mali podobné spoločenské zázemie alebo premýšľam o rozmanitosti? Vidíš nedostatok mentorov v určitých skupinách?

Ke: Dobrá otázka. Myslím, že faktom je, že každá jedna požiadavka na mentorovanie je jedinečná, a tak to naozaj záleží od toho, kde sa mentorovaný nachádza, čo chce získať od svojho mentora a zo svojej súčasnej situácie. Môže byť, že je potrebná väčšia odlišnosť alebo možno aj menšia. Závisí to od každého jedného páru a súlad je úplne jedinečný, takže nech už to ktokolvek prideluje, musí naozaj rozumieť tomu, aké kompetencie má mentorovaný. Ak tam nie je tretia osoba, ktorá to páruje, musí byť za to zodpovedný mentor. Ak má pocit, že na posúdenie, či je schopný a vhodný, nemá spôsobilosť, musí odporučiť mentorovaného k inému mentorovi, to je primárna zodpovednosť profesionálneho mentora v biznise.

J: Ďakujem pekne, Kerrie. A teraz obrátim mincu na druhú stranu a budem sa rozprávať s tvou klientkou Kim. Kim povedz nám niečo o sebe.

Ki: Ďakujem za pozvanie, Jenny. Ja som Kanadanka a do Spojeného kráľovstva som sa presťahovala pred 10 rokmi. Väčšinu svojej kariéry som strávila vo finančných službách, v posledných šiestich rokoch som sa presunula do IT oblasti. Povedala by som, že jedna z mojich primárnych povinností ako vedúcej je silné zameranie sa na rozvoj mojich ľudí. Teda nezáleží až tak na tom, čo robia, pretože to majú zaplatené, lež ja som vždy kladla veľký dôraz na to, ako robia to, čo robia. Takže som venovala veľa času ich neformálnemu koučovaniu a mentorovaniu, práci na ich osobnom rozvoji. Moja filozofia vždy bola, že som chcela zabezpečiť, aby každý, kto prišiel so mnou pracovať, bol silnejší, schopnejší, sebaistejší, keď odíde, ako keď sa pripojil do mojej organizácie. Nedávno, pred 18 mesiacmi som opustila svet korporácií a založila som si vlastnú konzultačnú firmu. Takže teraz sa zameriavam na iný typ práce, čo je zaujímavý prechod a ja by som povedala, že v tom období, keď som premýšľala o tom, čo chcem robiť, vedela som jedno: že to, čo mi bude bez sveta korporácií chýbať, je rozvoj ľudí a v dôsledku toho som sa rozhodla aktívnejšie zapojiť do štruktúrovanejšieho spôsobu mentorovania a to ma priviedlo ku Kerrie. Odkedy som sa spojila s Kerrie, mala som sedem rôznych mentorovaných a je to mix mentoringu v organizácii a osobného individuálneho rozvoja ľudí v technologickom prostredí, kde poskytujem mentorovanie pre ženy. Tak to som v kocke ja.

J: Ďakujem. Prečo si si zvolila Kerrie, že to bude osoba, ktorá ťa bude trénovať?

Ki: Myslím, že preto, že sme sa spojili cez LinkedIn



a myslím, že jej reputácia hovorí sama za seba. Keď som sa jej ozvala, snažila som sa nájsť spôsob, ako sa akreditovať, pretože som si chcela potvrdiť samu seba v oblasti rozvoja ľudí. Ja som vlastne vedela, čo robím, ale chcela som to robiť formálnejšie, hoci som mala pocit, že som v tom dobrá. No ako vravím, chcela som sa uistiť, že robím správnu vec a mám správnu štruktúru. Teda, keď som začala skúmať, ku komu ísť a uvedomila som si, že Kerrie založila asociáciu mentorov, pomyslela som si, že niet lepšieho miesta, kam by som mohla ísť a spojila som sa s ňou.

J: Kim, čo ty získavaš z mentoringu?

Ki: Hej, celkom veľa, naozaj. Ja sa teším zo schopnosti podporovať učenie sa a rozvoj a pokrok mentorovaného a zo schopnosti inšpirovať ho, ba aj konfrontovať ho a tiež ho sprevádzať po ceste. Myslím, že ten Aha-moment a vidieť jeho vnútro, to je dôležité. Poviem ti citát, ktorý podľa mňa vystihuje, čo je mentoring. Je od Oprah Winfrey a ja ho zvyčajne hovorím na začiatku mentorovania s novým mentorovaným. Oprah povedala: mentor je niekto, kto ti umožní pocítiť nádej. Myslím si, že to je super, lebo sme tam na to, aby sme ľuďom pomáhali zvoliť si inú cestu alebo si ju nezvoliť, ale uvedomiť si, že existujú aj iné možnosti na iných cestách, ktoré možno sami nevideli. Musia sa rozhodnúť, kam pôjdu, ale umožňuje im to posvietiť si na tieto rozličné cesty, aby mali viac možností.

J: A ako dlho pracuješ s niekým na tejto ceste mentoringu?

Ki: S tými, čo mám teraz, pracujem od februára a marca, ale očakávam, že to bude 12 až 18 mesiacov, ale myslím, že neexistuje špecifický časový limit. Myslím, že to závisí od individuálnej situácie každého. Ako povedala Kerrie, musíme sa prispôbiť a byť flexibilní v tom, ako pristupujeme k mentoringu. Neexistuje správne alebo nesprávne. Myslím, že to musí byť dosť dlhé na to, aby sa človek rozvíjal z toho bezpečného miesta vo vzťahu kde spolu ste a aby sa zabezpečilo, že ciele, ktoré ste si s mentorovaným dali, čo chce dosiahnuť, aby ste ich naozaj dosiahli. Toto je jedna z vecí, o ktorých som diskutovala s Kerrie, keď sme realizovali výcvik. Robila som si trochu starosti, pretože na začiatku každého mentorovacieho zadania sa rozprávame o pravidlách spolupráce alebo o základných pravidlách, čo chce mentorovaný z toho získať. A keď začneme pracovať na týchto veľkých zmenách a plánoch, niekedy netrvá veľmi dlho a vzdialime sa od plánu. Začala som vtedy pochybovať, alebo cítiť akože možno nie som dosť disciplinovaná, aby som držala smer. A Kerrie poznamenala: nie, stále musíš byť flexibilná a ísť s tým, čo mentee potrebuje. Pokiaľ ho posilňujem, to je najdôležitejšie. Kerrie povedala, čo robí na konci každého sedenia, a ja sa

to tiež pýtam na konci každého sedenia. Je dobre, ak viete, akú hodnotu z toho, čo spolu robíte, váš mentee získava. A ak je niečo, čo by sme na budúcom sedení mohli urobiť hodnotnejšie, povedzme si to. Pokiaľ o sebe vieme a zaujímate sa o to, ako spolupracujeme, potiaľ spolu kráčame. Ale ja si myslím, že takýto spôsob otvorenej konverzácie sa časom stane prirodzeným a v deň, keď obidve strany majú pocit, že to je správne, že dosiahli, čo potrebujú, môže sa spolupráca ukončiť, alebo zmeniť. Pri jednom z nedávnych rozhovorov s Kerrie som sa jej spýtala, ako sa ona pozerá na koniec mentorovacieho vzťahu, pretože vzťah je podľa mňa skutočne dôležitý a ak mentorovanie ide ku koncu cítíš takmer smútok, že sa to končí, ale Kerrie povedala, že naopak, koniec je nutné oslavovať, pretože to znamená, že si dosiahla to, čo si si stanovila a mentorovaný je teraz viac než schopný pokračovať sám, teda si urobila, čo si potrebovala a to je naozaj dobrý pocit.

J: To je podnetný spôsob, ako o tom rozmýšľať. Čo je dnes tvoja najväčšia výzva ako mentorky?

Ki: To je zaujímavá otázka. Vzťah medzi mentorom a mentorovaným nie je hierarchický, nie sú to dve úrovne, je to dvojica rovnocenných ľudí a ja to ako mentorka v každom mentorovaní veľmi jasne dávam najavo. Áno, moje skúsenosti sú to, čo do vzťahu prinášam a ja sa aj o ne v mentorovacom vzťahu opieram, ale moje skúsenosti neznamenajú, že mám svojho menteeho vystrašiť, alebo mu spôsobovať obavy a neistotu. Dôležité je, aby bol otvorený a rozprával mi o sebe. Ja myslím, pretože mentorovací vzťah je vzťah a vytváranie bezpečného miesta pre oboch, mentora i mentorovaného, myslím, že tam, kde mám ťažkosti, kde zápasím, zvyčajne necítim spojenie s mentorovaným. Z nejakého dôvodu po niekoľkých sedeniach, keď sa s ním necítim spojená, robí mi ťažkosti byť empatickou, chápať ho, vnímať rámeč, v ktorom sa mentorovaný pohybuje tak, ako sa to učí na výcviku. Mentorovací vzťah musí fungovať pre obidvoch. Teda musíš byť otvorená a musíš to skúšať a ako som povedala, nestáva sa to príliš často, ale vtedy, keď to nefunguje pre obidvoch, nemôžeš byť do seba zahľadená, v zmysle že si neomylná, ale musíš si uvedomovať samu seba, svoje vlastné bloky, ktoré ti bránia priblížiť sa k menteemu a reflektovať to. Ak to teda nefunguje pre jednu alebo druhú stranu, máš povinnosť porozprávať sa o tom a možno ustúpiť bokom a to pravdepodobne je jedna z výziev, ktorým čelím.

J: Ďakujem veľmi pekne, že si nám to porozprávala. A aký najlepší tip si si zapamätala z výcviku, čo by si nám mohla teraz povedať?

Ki: Bolo ich niekoľko. Kerrie mala niekoľko úžasných cvičení, ktoré nám dala. Jedno sa mi veľmi páčilo, volá sa veraje a ja ho používam zakaždým,



keď začínam mentorovacie sedenie. Cvičenie veraje hovorí o tom, že keď prichádzaš tam, kde máš rozhovor, vojdeš do dverí a keď prejdeš tými dverami, musíš niečo nechať vonku, čím si vyčistiš myseľ, aby si bola prítomná v danom momente v tom rozhovore. Keď sa na to spýtaš vopred, tak to ľudí prinúti zamyslieť sa a dať si odstup a veľa razy niekto povie, hej, práve som prišla z fakt zlej interakcie, vieš, manžel bol dnes ráno na mňa namrzený. Myslím si teda, že cvičenie veraje je naozaj veľmi dôležité a zabezpečuje, aby obaja, aj mentor, aj mentorovaný boli v správnom rámci mysle, aby sa mohli rozprávať. A ešte jedna vec, ak k tomu môžem niečo dodať. Na výcviku odznela jedna poznámka, na ktorú nezapudnem: musíme sa zaviazat' k tomu, aby náš mentorovaný mal úspech, ale predsa nebyť k tomu pripútaní, ani do toho nemáme priveľa investovať,

pretože, čo urobí mentorovaný s tým, čo mu povieme, to je na ňom. Keď ho teda budeme sprevádzať a poskytneme mu poznatky a podelíme sa o svoje znalosti, je potom na ňom, aby sa rozhodol, čo s tým urobí. A to je niečo, na čo sa treba sústrediť, pretože niekedy sa ti chce zatiať ním a povedať, OK, tak už to urob, ale to nemôžeme urobiť. Sme tam len na to, aby sme ho sprevádzali. On je zodpovedný za výsledky.

J: To je pekné miesto na ukončenie rozhovoru. Ďakujem pekne, Kim a ďakujem pekne, Kerrie. Ak máte záujem stať sa profesionálnym mentorom, môžete kontaktovať Kerrie na sinclairdorman.com alebo choďte na našu webstránku www.coach-accreditation.services. ■



Inšpirácia pre prax

Pred supervíziou

Cielom tohto cvičenia je nacvičiť si rovesnícky model supervízie (vhodný na intervízne stretnutia). Supervidovaný musí predostrieť situáciu, ktorú chce prediskutovať.

Postup

Pracujte v trojiciach. Rozhodnite sa, ktorým z trojice chcete začať. 'Ten, kto prezentuje' bude v ohnisku pozornosti rovesníckej supervízie. Dohodnite sa, kto bude rovesnícky supervízor v prvom kole. Tretí človek je pozorovateľ. Supervízor otvára sedenie rovesníckej supervízie. Pozorovateľ funguje len vo vnútri pracovnej skupinky. Pozorovateľa môžete požiadať, aby komentoval proces a sám pozorovateľ môže prevziať iniciatívu a komentovať proces, keď to konštruktívne k procesu prispieje. Pozorovateľ nebude hovoriť mimo skupiny. Supervízor a pozorovateľ si môžu vymeniť roly. Výmena rol môže byť užitočná vtedy, keď chcete vyskúšať iné stratégie supervízie, alebo keď sa supervízor v intervíznom procese zasekne. Keď prevezme funkciu nový rovesnícky supervízor, môže pokračovať tam, kde sa predošlý supervízor zastavil, alebo sa môže vrátiť do skoršieho štádia intervízneho sedenia (napríklad na začiatok) alebo prejsť k ďalšiemu štádiu. Poznámka: v jednom momente môže byť len jeden supervízor, druhý člen je pozorovateľom. Sedenie rovesníckej supervízie by sa malo meniť v závislosti od situácie formujúcej základ sedenia rovesníckej supervízie (objednávky) a vzťahu medzi stranami supervízie. Napokon venujte 5 minút súhrnu skúseností v skupine. V intervíznej (peer) supervízii by si mali všetky tri strany meniť roly. Obohatením supervízie môže byť, ak si všetci traja členovia skupiny pred intervíziou napíšu na kúsok papiera, čo očakávajú od intervízneho sedenia. Papiere potom odložte a prejdite si celé sedenie rovesníckej supervízie. Posledných 5 minút venujte prečítaniu papierikov nahlas a položte si otázku, či splnilo intervízne sedenie body, ktoré ste si zapísali na papierik, alebo prinieslo iné témy.

Pomôcka pre peer supervízora - poskytovanie spätnej väzby

- Zamerajte sa hlavne na záležitosti, ktoré prezentuje supervidovaný. Spätňá väzba najlepšie funguje, keď sa sústreďí na záležitosti, ktoré žiada supervidovaný.
- Buďte v kritike precízni; radšej hovorte špecifické výroky než všeobecné poznámky.
- Smerujte svoje poznámky k záležitostiam, ktoré môže recipient kontrolovať.

- Pamätajte na potreby supervidovaného. Poznámky sú omnoho menej nápomocné, ak reflektujú primárne vaše potreby.
- Buďte viac opisní než hodnotiaci, aby ste redukovali kolegovu potrebu brániť sa.
- Radšej skúmajte, ako by ste mali predpisovať to, čo má byť. Pomôžte kolegovi pochopiť situáciu, iné možnosti a konzekvencie a následne mu pomôžte aby sa rozhodol sám. Radšej poukazujte na alternatívy než by ste mali používať frázu 'Na tvojom mieste by som ...' Vy nie ste on!
- Neváhajte dať radu, ale dajte si pozor, aby ste ju nedávali priskoro. Keď dáte konkrétnu radu, musí byť jasné, že kolega by sa mal sám rozhodnúť, či ju použije.
- Buďte explicitní a vyjadrite svoje stanovisko a svoje pocity. Povedať 'Som frustrovaná, keď sa brániš' je lepšie, než ukázať svoju frustráciu nepriamo.
- Overte si, či komunikácia funguje. Môžete sa spýtať príjemcu, či rozumie tomu, čo ste povedali, a overiť si, či to súvisí s tým, čo ste chceli povedať.

Pomôcka pre supervidovaného

- Váš peer supervízor sa bude snažiť dať vám užitočnú spätnú väzbu vo veciach, ktoré vám robia starosti. Ukážte, že si to vážite, aj keď neurobíte to, čo navrhuje.
- Opište záležitosti, ktoré vás trápia a čo chcete vedieť v súvislosti s nimi.
- Povedzte peer supervízorovi, čo môže urobiť ďalej, aby vám pomohol. Čím budete presnejší, tým lepšiu spätnú väzbu dostanete.
- Buďte čo najúprimnejší. Jasne povedzte, čo si myslíte, že už viete.
- Pozorne počúvajte spätnú väzbu, ktorú dostávate, a snažte sa pochopiť, čo sa vám supervízor snaží povedať a aké myšlienky za tým môžu byť. Zopakujte spätnú väzbu vlastnými slovami, aby ste si overili, či ste ju správne pochopili.
- Porozmýšľajte o spätnej väzbe. Dajte si pozor, aby ste sa nezačali brániť, ale na druhej strane by ste nemali brať ako samozrejmosť, že spätná väzba je správna. Reflektujte konzekvencie navrhovaných zmien a vyjadrite myšlienky a pocity, ktoré vás pritom napadajú.
- Po celé sedenie, ale obzvlášť ku koncu vyjadrite, čo ste vnímali ako ústredné a pre vás dôležité v celkovej spätnej väzbe, ktorú ste dostali.
- Buďte otvorení iným názorom a nápadom, ako sú vaše vlastné. Môže sa ukázať, že nový uhol pohľadu bude pre vás užitočný.
- Chápte, že vy sami ste zodpovední za to, čo robíte a že odozva od ostatných vám pomôže rozhodovať sa. Na druhej strane ostatní by sa nemali snažiť reagovať, pokiaľ nemáte záujem o to, čo hovoria.



- Po tom, ako dostanete na intervízii spätnú väzbu, sa k nej v praxi vráťte a položte si otázky. Riadili ste sa radou? Ktoré body boli ťažké?
- Zapište si dôležité body, ktoré by ste si mali pamätať na budúce, keď budete na intervíznom stretnutí. Na záver intervízneho stretnutia skúmajte pocity a reflektujte, čo si myslí pozorovateľ aj váš peer supervízor. Spýtajte sa ich na to na záver pri 'súhrne'.

Pomôcka pre pozorovateľa

- Pozorovateľ prispieva k práci v skupine tým, že sleduje prebiehajúci dialóg a zaznamenáva si tie jeho aspekty, ktoré si účastníci možno nevšimnú, lebo sú príliš zabratí do rozhovoru. Nezapíše si len to, čo sa povie a urobí, ale aj to, čo chýba a ako vy prežívate sedenie rovesníckej supervízie.
- Pozorovateľ môže referovať skupine po skončení sedenia alebo počas sedenia, kedy to skupina považuje za užitočné. Pozorovateľ by nemal zasahovať do rovesníckej supervízie, ale môže intervenovať, ak zistí, že by to prispelo k jej hodnote. Vtedy požiadá o „technickú prestávku“.
- Pozorovateľ by si mal vziať na starosť to, že požiadá supervízora a supervidovaného, aby vyjadрили svoje zážitky.

Všeobecné odporúčania pre pozorovanie

- Ako sa supervízny rozhovor začal? Aký je vzťah medzi rovesníckym supervízorom a supervidovaným?
- Na čo sa sedenie rovesníckej supervízie zameriava? Ako došlo k tomu, že sa venuje práve týmto témam? Aké typy otázok kladie supervízor? Aké reakcie vyvolávajú otázky u supervidovanej? Robí supervízor ešte niečo iné okrem kladenia otázok? Kedy? S akým účinkom?

Pozorovanie, ako supervízor používa „nástroje“

- V akých úrovniach alebo štruktúre sa deje dialóg? Zapište si príklady! Ako to vplýva na supervíziu?
 - Využíva supervízor a supervidovaný metakomunikáciu? Rozprávajú sa na príklad o tom, ako prebieha rozhovor? Rozprávajú sa o tom, ako sa rozprávajú? Zapište si príklady. Ako to funguje?
- Snažia sa prebrať všetko na supervíznom sedení (od a po z) alebo je v ohnisku niečo konkrétne prebraté dopodrobna a ako všeobecný príklad?

Býva často užitočné, ak si pozorovateľ zapisuje, čo sa deje a potom to ostatným povie, aby reflektovali proces. V takomto prípade by ste sa mali zdržať svojich interpretácií a len presne popísať, čo sa dialo. Typy želaného pozorovania sa môžu od skupiny ku skupine líšiť. Jedna skupina môže obľubovať pozorovanie, ktoré pokryje celé spektrum; iná skupina sa radšej zakaždým zameria na nejaký nový aspekt. Jeden peer supervízor môže profitovať z pozorovania metakomunikácie, iný z hľadiska všeobecnosti príkladu. Preto sme nezostavili formulár na pozorovanie, ale povzbudzujeme skupiny, aby si sami zostavili pozorovací hárok, ak si to želajú. ■

Hry a aktivity

Keďže sa v Coachingplus dlhodobo zaujímate o rozvoj a vzdelávanie dospelých, v niekoľkých najbližších newsletteroch nájdete zhrnuté didaktické princípy, ktoré popisujú meta-úroveň toho, ako by sa malo facilitovať učenie. Existuje množstvo termínov a korešpondujúcich pojmov (princípy učenia sa, návrh učenia, stratégia vyučovania, didaktický prístup, úprava vyučovania a učenia sa atď.), ktoré nazývame a sumarizujeme ako prístupy k rozvoju, tréningu, vyučovaniu alebo učeniu sa. V tomto začíname opisom prvých troch.

Akčné (aktívne) učenie

Podľa konštruktivistického hľadiska kompetencie, ako sú poznatky, postoje a zručnosti nemožno naučiť, ale žiak ich musí aktívne získať. Žiak musí pracovať na poznávaní, kritickom myslení a integrovať ich do svojho pracovného rámca. Akčné učenie je generický termín pre pedagogiku, ktorá si vyžaduje učiteľa, ktorý uprednostňuje participáciu žiaka pred svojimi vlastnými deklaratívnymi poznatkami o predmete, ktorý učí.

Hlavný cieľ

Akčné učenie podporuje osobnú motiváciu, redukuje formálne postupy klasického učenia sa, vytvára priestor pre zlepšenie porozumenia, rozvoj kritického myslenia a rozvoj reflexívnych schopností, ktoré podporujú celoživotné učenie sa. Aktívne učenie je v protiklade k tradičným formám vyučovania, ako je napríklad memorovanie.

Úloha učiteľa

Postoj učiteľa by mal zdôrazňovať schopnosti žiaka, pričom učiteľ podporuje zodpovednosť žiaka pri získavaní a konštruovaní poznania. Učiteľ teda zaujíma rolu facilitátora učebného procesu. „Iba“ inšpiruje, ponúka témy a učebné aktivity. Synonymum akčného učenia môže byť participatívne učenie.

Zdroje

MacVaugh, J., & Norton, M. (2012). Introducing sustainability into business education contexts using active learning.



Na žiaka zamerané učenie sa

Prístupy zamerané na žiaka vidia žiakov ako autonómnych študentov, ktorí sú zodpovední za usporiadanie a dosahovanie svojich učebných cieľov tým, že sa rozhodujú ako, kedy a kde sa budú učiť. Predchádzajúce poznatky študentov, ako aj ich skúsenosti v sociálnom kontexte predstavujú štartovací bod stimulácie učebného procesu, pričom študenti sú tí, ktorí si definujú svoj učebný cieľ a konštruujú svoju bázu poznania. Na žiaka zamerané učenie sa obsahuje najmä kooperatívne aktivity, cieľom motivované úlohy, výskumné aktivity, aktivity, ktoré zlepšujú myslenie a aktivity, ktoré poskytujú získavanie praxe v učebných zručnostiach.

Hlavný cieľ

Na žiaka zamerané učenie sa „zdôrazňuje aktívny rozvoj poznania, nie iba jeho prenos. Alebo vyjadrené inak, tento typ učenia sa prehlbuje učebný proces, nie len pasívne zážitky. Súčasťou na žiaka zameraného učenia, obzvlášť pri samoriadenom učení, sa stáva učenie sa o vlastných učebných stratégiách. Študenti si tak môžu vypracovávať vlastné učebné kompetencie.

Úloha učiteľa

Prístupy zamerané na žiaka si vyžadujú od študentov, aby reflektovali svoje vlastné poznanie a učebný proces za tým účelom, aby si ich sami dokázali manažovať a monitorovať. Učitelia by mali tieto reflexie sprevádzať. Prístupy zamerané na žiaka menia rolu učiteľa, ktorý sa stáva moderátorom a koučom učebného procesu (namiesto toho, aby len prenášal štruktúrované poznatky). Synonymom na žiaka zameraného prístupu k učeniu sa je samoriadené učenie sa a prístupy zamerané na žiaka sú priamo prepojené na aktívne učenie.

Zdroje

Harkema, S. J. M., & Schout, H. (2008). Incorporating Student-Centred Learning in Innovation and Entrepreneurship Education.

Hegarty, K., Thomas, I., Kriewaldt, C., Holdsworth, S., & Bekessy, S. (2011). Insights into the value of a 'stand-alone' course for sustainability education.

Jones, C., & English, J. (2004). A Contemporary Approach to Entrepreneurship Education.

Reflexívne učenie sa

Rozvoj kompetencií a aktívne konštruovanie poznania sa v tomto type učenia deje prostredníctvom reflexie. Reflexiou sa obsah a skúsenosti hlboko prepracovávajú, premýšľajú a integrujú do existujúceho rámca, alebo uhla pohľadu (alebo osvojených rámcov), ktoré študent mal doposiaľ.

Hlavný cieľ

Hlavným cieľom je reflexia problémov, tém, zážitkov a skúseností. Reflexia má za cieľ celkový rozvoj kompetencie, ktorá má byť naučená. Reflexia má tiež moc zmeniť existujúci uhol pohľadu, má viesť k zmene a transformácii. Učenie sa reflexiou je tak transformačným učením sa.

Úloha učiteľa

Učiteľ je facilitátor učebného procesu. Jeho povinnosťou je stimulovať reflexiu, ktorá v sebe zahŕňa aj etické a hodnotovo založené úvahy, napríklad pri riešení problému, čím sa prepája učenie s praxou a teóriou. Synonymum reflexívneho učenia je učenie sa debriefingom, alebo pomocou prehľadu, review. Reflexívne učenie sa je integrálnou súčasťou vyučovania zameraného na rozvoj konkrétnych kompetencií. Je súčasťou takmer všetkých ostatných prístupov k vyučovaniu a učeniu sa zameranom na kompetencie, ako napríklad učenie sa na základe problému (čo je dopytovanie sa plus reflexia problému), zážitkového učenia (čo je zážitok plus reflexia záležitosti) alebo učenia sa službou (čo je prepojenie disciplinárneho, formálneho učenia sa s neformálnym učením sa v službe prostredníctvom reflexie).

Zdroje

Cörvers, R., Wiek, A., Kraker, J. de, Lang, D. J., & Martens, P. (2016). Problem-Based and Project-Based Learning for Sustainable Development.

Greenaway, R. (2002). The Art of Reviewing.



Akcie a podujatia

WEBINÁRE

AKO VIEŠ ŤAŽKÉ ROZHOVORY

27. JANUÁR 2022

18:00 - 20:00

- s Vladom Hambálkom

Pozývame vás na online webinár zameraný na učenie sa stratégiám, ktoré pomáhajú zvládať ťažké alebo konfliktné rozhovory v práci s klientmi, kolegami, nadriadenými aj podriadenými alebo doma, v rodine. Na video ukážkach, kazuistikách a v krátkych cvičeniach zažijete rôzne modely dobrej praxe v náročných konverzáciách. Na webinári predstavíme kľúčové zručnosti pre vytvorenie bezpečia, ale aj zručnosti konfrontácie a konštruktívneho dialógu. Na konci webinára budete poznať postupy a nástroje, ktoré v konverzácii vytvárajú priestor pre dialóg a vzájomné porozumenie ako aj priestor pre tvorbu zmysluplných dohôd.

V prípade že sa chcete o motivačných rozhovoroch dozvedieť viac, môžete si pozrieť aj sériu videí so Zuzkou Zimovou a Martou Špalekovou.

WEBINÁR S UNOU MCCLUSKEY

8. FEBRUÁR 2022

18:00 - 20:00

DYNAMIKA VZŤAHOVEJ VÄZBY V DOSPELOSTI - SKÚMANIE PRENOSU A PROTIPRENOSU Z PERSPEKTÍVY VZŤAHOVEJ VÄZBY

V spolupráci na webinároch s Unou pokračujeme aj v roku 2022. Britská psychoanalytická psychoterapeutka a rodinná terapeutka, výskumníčka, autorka a zakladateľka Exploračného cieľom korigovaného empatického prístupu k psychoterapii Dr. Una McCluskey bude opäť po čase s nami online. Na webinári, na ktorý vás pozývame, spoločne preskúmame dynamiku vzťahu pomáhajúci - klient (terapeut - pacient) a jeho možné prenosovo-protiprenosové stvárnenia z pohľadu teórie attachmentu v dospelosti.

WEBINÁRE S JULIE HAY

Aj v roku 2022 pokračujeme sériou webinárov s Julie Hay. Julie je tréningová a supervidujúca transakčná analytička pre oblasť psychoterapie, poradenstva, vzdelávania aj organizačného rozvoja. Na tento rok pre vás pripravila sériu webinárov o tom, ako efektívnejšie pracovať s ľuďmi - s jednotlivcami, ale aj v organizáciách. Pre lepšie porozumenie tomu čo je motivácia a ako ju u klientov posilniť, čo to znamená zmena a jej riadenie a ako uzatvárať s jednotlivcami, v tímoch a organizáciách dohody, ktoré platia, využíva Julie teórie vychádzajúce z transakčnej analýzy. Na webinároch tak dostanete nielen priestor pre diskusiu, ale aj kazuistiky a príklady dobrej praxe a samozrejme, Juliin šarm. Tešíme sa na stretnutie s vami.

10. MAREC 2022 MOTIVÁCIA 18:00 - 20:00

21. APRÍL 2022 MANAŽMENT ZMENY 18:00 - 20:00

26. MÁJ 2022 KONTRAKTOVANIE 18:00 - 20:00



DLHODOBÉ VÝCVIKY

17. FEBRUÁR 2022 - 17. FEBRUÁR 2023 PRÁCA S RODINOU A VZŤAHOVÁ VÄZBA - 10 MODULOVÝ TRÉNINGOVÝ PROGRAM

Zámerom programu je prehliť u účastníkov poradenské zručnosti informované teóriu vzťahovej väzby pri práci s rizikovými rodinami, alebo deťmi v rodinách, ktoré zažili komplexnú vývinovú traumu. Vzdelávací program integruje

- Teóriu vzťahovej väzby
- Teóriu komplexnej traumy
- Teóriu práce so systémami a subsystémami
- Poradenské/sprevádzajúce intervencie pre deti
- Poradenské/sprevádzajúce intervencie pre rodičov a rodinný systém

Program je vhodný pre poradenských psychológov, klinických psychológov, sociálnych pracovníkov, liečebných a špeciálnych pedagógov, duchovných a iných pomáhajúcich profesionálov, ktorí si chcú rozšíriť svoje kompetencie o prácu s celou rodinou. Lektormi vzdelávacieho programu sú Zuzka Zimová, Alena Molčanová a Vlado Hambálek.

Dátumy stretnutí

17. - 18. február 2022
10. - 11. marec 2022
28. - 29. apríl 2022
19. - 20. máj 2022
16. - 17. jún 2022
08. - 09. september 2022
13. - 14. október 2022
24. - 25. november 2022
19. - 20. január 2023
16. - 17. február 2023

APLIKOVANIE „MOTIVAČNÝCH ROZHovorov“ V PRAXI ODBORNÝCH ZAMESTNANCOV

24. - 25. FEBRUÁR 2022
21. - 22. MAREC 2022
5. - 6. MÁJ 2022

- s Vladom Hambálkom a Martou Špalekovou

Motivačné rozhovory sú metóda, ktorá pomáha ľuďom poznať svoj existujúci alebo blížiaci sa problém a vedie ich k snahe niečo s ním urobiť. Cieľom je, aby v sebe človek našiel vnútornú motiváciu k zmene a aby sa nemusel vytvárať tlak zvonku. Motivačné rozhovory sú zamerané na pomoc pri prekonávaní nerozhodnosti a pomáhajú klientovi podstúpiť cestu ku zmene.

Vzdelávací program pozostávajúci z 3 dvojdňových modulov ponúka priestor pre nácvik zručností, čo nám pomáhajú efektívne pracovať s nemotivovanými alebo málo motivovanými klientmi. Je vhodný pre všetkých, ktorí chcú porozumieť práci s motiváciou a nacvičiť si komunikačné zručnosti, ktoré vnútornú motiváciu k zmene podporujú.

Hlavný cieľ vzdelávania - zámerom workshopov je prostredníctvom na dôkazoch založeného prístupu (evidence based practice) „Motivačné rozhovory“ autorov Millera a Rollnicka rozšíriť praktické zručnosti práce s motiváciou a špecifické vedomosti odborných zamestnancov pri práci s jednotlivcom, párom, rodičmi a skupinou.

Vzdelávanie určené pre všetkých, ktorí sa stretávajú s nemotivovanými a nespolupracujúcimi klientmi, prípadne klientmi

AKO BYŤ MENTOR?

17. - 18. MAREC 2021

- s Vladom Hambálkom a Silviou Gallovou

17. a 18. 3
21. a 22. 4.
12. a 13. 5.
23. a 24. 6.
21. a 22. 7.

Cieľom tréningového programu „Ako byť mentor“ je integrácia predchádzajúcich pracovných a osobných skúseností s teoretickými koncepciami a kompetenciami mentorovania. Účastníci budú po jeho absolvovaní schopní viesť proces mentorovania takým spôsobom, aby efektívne rozvíjal vedomosti, schopnosti, zručnosti a postoje mentorovaného študenta. Zároveň si účastníci rozšíria svoje poznatky o teórii a rozvinú komunikačné zručnosti a metodiku potrebnú pre profesionálny rast v oblasti mentorovania. To pomôže obohatiť individuálny model praxe účastníka výcviku a bude viesť rozvoju profesionálnej identity mentora. Tréningový program obsahuje okrem interaktívneho vzdelávania aj hodiny supervízie pre frekventantov vzdelávania a príležitosti aplikovať svoje poznatky na množstvo pracovných kontextov.

Kurz je určený pre interných alebo externých koučov, trénerov, lektorov, konzultantov, supervízorov, ktorí si chcú rozšíriť kompetencie o mentorovanie, psychológov, poradcov, manažérov, pracovníkov oddelenia pre ľudské zdroje, ktorí sa stávajú mentormi pre kolegov a koordinujú či riadia rozvoj v organizáciách.



Zároveň je vhodný aj pre vedúcich pracovníkov z radov dobrovoľníctva, verejného alebo súkromného sektora. Lektormi vzdelávacieho programu sú Silvia Gallová MCC a Vladimír Hambálek, supervízorka a mentorka koučov a supervízor pre oblasti psychologického poradenstva, koučovania a organizačného rozvoja. Supervízormi programu sú certifikovaní supervízori koučovania/mentorovania.

26. MÁJ 2022 - 10. NOVEMBER 2023
SUPERVÍZIA V POMÁHAJÚCICH PROFESIÁCH
 - akreditovaný výcvik MŠVVaŠ SR

Coachingplus v roku 2022 otvára druhý beh 250 h výcviku Supervízia v pomáhajúcich profesiách pre skúsených supervízorov a odborníkov z praxe psychoterapia, psychológia, koučovanie, mentorovanie, tréning a organizačné poradenstvo, pedagogika a sociálna práca. Ak ste supervízori, ktorí si chcú rozšíriť svoje portfólio, alebo ak ste praktici vyššie spomenutých odborov minimálne z 10 ročnou praxou, medzinárodne certifikovaný Coachingplus výcvik v supervízii vám pomôže nájsť skupinu kolegov, ktorí majú záujem o rozvoj supervízie a zlepšenie jej kvality na Slovensku. Výcvik je akreditovaný Ministerstvom školstva, spĺňa všetky zákonné podmienky na udelenie licencie budúcemu supervízorovi (zápis do zoznamu supervízorov) a zároveň je príležitosťou vytvoriť si vlastné supervízne portfólio a zlepšiť zručnosti v praktickej supervíznej práci s jednotlivcom, tímom aj organizáciou.

Výcvik je akreditovaný Ministerstvom školstva, spĺňa všetky zákonné podmienky na udelenie licencie budúcemu supervízorovi (zápis do zoznamu supervízorov) a zároveň je príležitosťou vytvoriť si vlastné supervízne portfólio a zlepšiť zručnosti v praktickej supervíznej práci s jednotlivcom, tímom aj organizáciou. Výcvik vedú skúsení, medzinárodne akreditovaní supervízori z Coachingplus a zároveň na ňom participujú hostia supervízori z rôznych aplikačných úrovní (z kontextu psychoterapie, poradenskej psychológie, koučovania, mentorovania a vzdelávania dospelých, organizačného rozvoja). Viac info v kalendári podujatí na www.coachingplus.org, alebo osobne s lektorom Vladom Hambálkom 0905323201.

Termíny výcviku:

2022:

26. - 27. 5.
 30. 6. - 1.7.
 25. - 26.8.
 29. - 30. 9.
 20. - 21.10.

2023:

26. - 27. 1.
 23. - 24. 2.
 23. - 24. 3.
 20. - 21. 4.
 18. - 19. 5.
 15. - 16. 6.
 21. - 22. 9.
 12. - 13.10.
 9. - 10.11.

WEBCASTY COACHINGPLUS

ROZVOJ TÍMOV A TÍMOVEJ SPOLUPRÁCE

Coachingplus ponúka 5 dielov webcastovej série na tému tímov a tímovej spolupráce. Všetky časti z cyklu „Rozvoj tímov a tímovej spolupráce“ sú venované téme a prostredníctvom slajdov, reflexie a rozhovorov s našimi hosťami, Števkou Hrivňákovou, Jožom Stopkom a Zuzanou Zimovou sa môžete zoznámiť s know how, ktoré vám pomôže transformovať alebo obohatiť vašu prácu s tímami nech už pracujete ako manažér, ste členom tímu, alebo tímy sprevádzate ako externý konzultant (kouč, lektor, facilitátor, supervízor...)

ROZVOD A ČO ĎALEJ...

5 dielov cca 1,5 hodinových tréningových videí k téme "Multidisciplinárne intervencie v rozvoje". Štruktúra každého hodinového videa pozostáva z prezentácie, diskusie a kazuistiky, ktorá sa týka problému. Každý modul je zameraný na inú praktickú tému. Webináre vedú Zuzana Zimová a Vladimír Hambálek.

PRÁCA S EMÓCIAMI V PORADENSKOM (TERAPEUTICKOM, KOUČOVACOM, MEDIAČNOM) PROCESE

Zámerom 3 dielnej série webinárov je predstaviť rôzne stratégie, postupy a techniky, ktoré pomáhajú pomáhajúcim pracovníkom pri práci s vlastnými emóciami a pri práci s klientom. Každý webinár trvá viac ako hodinu a obsahuje príklady z praxe, powerpointové prezentácie a diskusiu lektorov.



EFEKTÍVNY POMÁHAJÚCI ROZHOVOR S JEDNOTLIVCOM, PÁROM ALEBO SKUPINOU

Webináre sú vhodné pre všetky pomáhajúce profesie, psychológov, liečebných a sociálnych pedagógov, sociálnych pracovníkov, ale aj mediátorov či koučov.

Zámerom 3 dielnej série webinárov je predstaviť rôzne stratégie, postupy a techniky, ktoré pomáhajú pomáhajúcim pracovníkom pri vedení pomáhajúceho rozhovoru s klientom. Každý webinár trvá viac ako hodinu a obsahuje príklady z praxe, powerpointové prezentácie a diskusiu lektorov.

OKNÁ DOKORÁN MOTIVÁCIE A ZMENY

Do zbierky našich webcastov, ktoré predstavujú know how Coachingplus pribudlo nových 5 dielov. Všetky sa venujú téme Motivácia, zmena a práca s odporom. Webináre 1-3 vedú lektori Vlado Hambálek a Zuzka Zimová a webináre 4-5 vedú Vlado Hambálek a Marta Špaleková. Každý webinár trvá viac ako hodinu a obsahuje príklady z praxe, powerpointové prezentácie a diskusiu lektorov. Motivácia a práca so zmenou sú trademark Coachingplus. Vo videách sme zhrnuli 15 rokov našich výcvikov (Integratívna práca s motiváciou a zmenou v komplexných systémoch, rodinách a pároch), ktoré sme v Coachingplus realizovali. Veríme, že čas s nami (Vlado, Zuzka, Marta) bude pre vás príjemný aj užitočný.

Na podujatia sa môžete prihlásiť mailom na mihalkova@coachingplus.org alebo formou online prihlášky na www.coachingplus.org Počet prihlásených na všetky vzdelávacie podujatia je obmedzený. O poradí prihlásených rozhodne včasné uhradenie platby. Prezenčná účasť na podujatiach sa riadi COVID automatom. V prípade nutnosti budeme pracujeme online.

Coachingplus
Cabanova 42
841 02 Bratislava

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

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

Viac informácií a prihlášky

<http://coachingplus.org/kalendar.html>