



Pár slov na úvod

Celý tento newsletter je venovaný na riešenie zameranému prístupu. Veríme, že v tomto období môže byť pre vás, aj vašich blízkych veľkou inšpiráciou.

„Vojny nezačínajú ľudia, ale vlády.“ – Ronald Reagan

„Keď vám ľudia rozprávajú o preventívnej vojne, povedzte im, aby išli do nej bojovať. Na základe vlastnej skúsenosti som došiel k tomu, že nenávidím vojnu. Vojna nevyrieši nič.“ – Dwight D. Eisenhower

„Nič nie je nečestnejšie, ako viesť vojnu s tým, s ktorým si doteraz žil priateľsky.“ – Marcus Tullius Cicero

Obsah

Rozhovor s Evanom Georgeom a Johnom Hendenom o prístupe zameranom na riešenie	2
Inšpirácia pre prax	9
Supervízny e-mail z budúcnosti	
Hry a aktivity	11
Akcie a podujatia	14



Rozhovor s Evanom Georgeom a Johnom Hendenom o prístupe zameranom na riešenie



Evan George

Evan George: Krátka terapia zameraná na riešenie

Sme tu s Evanom Georgeom. Evan, ako by si chcel byť predstavený?

Evan George: No, myslím, že by si mohol povedať, že som fanatik prístupu zameraného na riešenie a to je pravdepodobne najlepší spôsob, ako ma predstaviť. Mal som neuveriteľné šťastie v osemdesiatych rokoch, v samých začiatkoch prístupu zameraného na riešenie, že som sa spoznal s dvomi kolegami: jeden z nich bol Chris Iverson a druhý Javier Atman a my traja sme sa stali vášnivými nasledovníkmi tohto prístupu. Experimentovali sme, premýšľali o tom, premýšľali sme, ako ho rozvinúť, pracovali sme s týmto prístupom. Hej a stali sme sa fanatikmi prístupu zameraného na riešenie, obávam sa. Pravdepodobne takto by som sa predstavil.

Prečo krátka terapia zameraná na riešenie?

E: Množstvo vecí, ktoré sú charakteristické pre tento prístup, spĺňajú moje hodnoty, sú v súlade s mojimi presvedčeniami. Myslím, že prístup zameraný na riešenie spravil to, že sa sústredil na klientovu kapacitu namiesto na terapeutovu múdrosť. Toľko modelov zmeny sa nejako zameriava na múdrosť terapeuta spôsobom, ktorý takmer devaluje klienta a ja som vždy chcel nájsť model, ktorý by sa sústreďoval na kapacitu klienta. Ďalšia vec je, že sme si veľmi rýchlo uvedomili potenciál tohto prístupu, keďže je krátkodobý. Život je na to, aby sa žil, nie aby sa o ňom rozprávalo. Takže čím menej času strávia ľudia rozhovormi so mnou a čím viac času dokážu stráviť návratom do života, úprimne, tým lepšie. A okrem toho som chcel nájsť prístup, či model, ktorý je určitým spôsobom jednoduchý, je vlastne nielen jednoduchý ale aj priamočiary. Mne sa páči jednoduchosť a priamočiarosť tohto prístupu.

Používáš myslenie zamerané na riešenie vo svojom vlastnom živote?

E: Áno, používam. Ale myslím si, že keď ho používaš vo svojom živote, je veľmi ťažké nájsť pozíciu neutrality, z ktorej prístup zameraný na riešenie pracuje. Vieš, ľudia sa pýtajú, používate to u svojich detí? Ale používanie týchto otázok u svojich detí je vlastne ťažké. Na vlastných deťoch ti veľmi záleží. Vieš, keď pracujem s klientmi, tak mi určite na nich záleží, určite chcem, aby klienti dosiahli tie najlepšie výsledky, ale je na nich, ako si výsledky definujú. Nemám názor na to, ako by mali žiť svoj život. Nemám názor na to, ako by mal dobrý život vyzerat'. Kým u svojich detí som si všimol, že mám názor. Vieš, naozaj som presvedčený, že je dobrý nápad, aby moje deti išli do školy, napríklad. Naozaj si myslím, že je dobrý nápad, že by si mali robiť domáce úlohy a podobne. Zistil som, že je veľmi ťažké dať si odstup a zaujať pozíciu neutrality, z ktorej môžem klásť skutočne nevediace (not-knowing) otázky. Pretože pri mojich deťoch som vedel! Samozrejme, aj som ich počúval, ale mojou úlohou bolo presvedčiť ich, aby urobili to, o čom som vedel, že je v istom zmysle správne. Lebo v prístupe, ktorý sa zameriava na klienta, keď začneš klienta presvedčať, prehral si. Je to model, ktorý kladie otvorené otázky a akúkoľvek odpoveď ti klient dá, je to správna odpoveď, pretože to je jeho odpoveď. Pričom pri mojich deťoch to boli, istým spôsobom, nesprávne odpovede.

Čo sú tri najdôležitejšie veci, ktoré by ľudia mali zvládnuť, keď sa učia rozhovor zameraný na riešenie?

E: Myslím, že prvá vec, ktorú musíte urobiť, je nájsť spôsob, ako to robiť. Keď nám ľudia hovoria niečo v prístupe zameranom na riešenie, nepozeráte sa za ich slová, aby ste prišli na to, čo je to v úvodzovkách „skutočné“. Čo to skutočne znamená? To, čo povedia, je to, čo chceli povedať. Pracujete so slovami ľudí, pracujete s tým, čo vám povedia. A myslím, že to si vyžaduje kapacitu dôverovať, brať vážne, počúvať, naozaj počúvať svojho klienta. . Ďalšia vec, čo si myslím, že potrebujete urobiť, je naučiť sa ostať v tom, čo ľudia opisujú, len ostať v tom, čo opisujú a pracovať s ich slovami. Ako klient odpovedá, počúvam a hľadám príležitosti. Hľadám príležitosti spojiť svoju ďalšiu otázku zameranú na riešenie s tým, čo hovorí.



Takže po celý čas počúvam tú časť jeho výpovede, na ktorej môžem skonštruovať svoju nasledujúcu otázku. Čiže je to osobitý spôsob počúvania, ktorý prepája oboje. Teda v prístupe zameranom na človeka je dôležité, aby ste boli schopní klást' otázky z pozície neutrality, hoci dôverujeme všetkému, čo klient prináša. A aby sme mohli tomu, čo klient prináša veriť, musíme neustále hľadať a počúvať to, čo nám tento človek hovorí a dôverovať tomu, že človek sa môže zmeniť. Toto presvedčenie podporujeme tým, že sme v takomto, na riešenie zameranom rozhovore, disciplinovaní. Terapeut skúma a počúva to, čo mu klient naznačuje, čo mu klient prezrádza, že môže, resp. dokáže urobiť. Posilňuje tak klienta v tom, že môže a dokáže urobiť to, čo chce. A samozrejme, keď počúvate a v tom, čo klient povie hľadáte tieto kapacity, nevyhnutne ich vidíte a počujete. A vidíte a počujete ich preto, že ich v počutí hľadáte. Preto vlastne počujete to, čo hľadáte a počúvate. Akonáhle takto klienta vnímate, začnete mu priebežne reflektovať to, čo vnímate, reagujete na to čo, hovorí, lebo nie je možné nereagovať. Znamená to, že keď reagujete, v reflexii vraciate klientovi postoj, v zmysle, že ja verím vašej schopnosti. A to je to posolstvo. To je to posolstvo skutočne na generickej úrovni. Ja nemám plán na našom sedení. Klient si potom uvedomí: tento chlapík verí mojej schopnosti zmeniť sa. Myslím si, že to je dôležité.

Každý si so sebou prináša predošlé skúsenosti a vkladá ich do toho, čo robí. Ty si bol pôvodne systémový rodinný terapeut. Myslíš si, že terapia rodinných systémov ovplyvnila tvoje použitie terapie zameranej na riešenie a ako?

E: Prístup zameraný na riešenie chápem ako systémový prístup. Steve de Shazer bol našim mentorom, Chrisa, Harveyho a mňa. Jeho knihy nás inšpirovali. A on veľmi jasne dáva najavo, že vychádza zo systémového základu. Myslím, že keď vezmete systémový prístup naozaj vážne, tak myšlienka akejkoľvek zmeny súvisí s tým, že ak sa niečo mení, je to vždy súčasťou zmeny systému. Zmena pravdepodobne vždy súvisí so zmenou druhého človeka. Takže ja k tomu, aby sa menil systém klienta nepotrebujem celý systém, nepotrebujem celú rodinu. Ak pracujem vo vzťahu s adolescentom a adolescent nepríde, môže stačiť, keď budem pracovať s rodičmi. Vieš, ak môžem pracovať s rodičmi a oni vlastne začnú meniť to, čo robia v súvislosti s tým mladým človekom, tak to môže spraviť dosť veľký rozdiel vo vzťahu s tým mladým človekom bez toho, aby som ho videl. Myslím si, že výcvik v systémovej perspektíve je podľa mňa dôležitý. Potom predpokladám, že ľudia si z teórie systémov vyberú tie koncepty, ktoré im vyhovujú.

Niektorí kolegovia z kontextu systémových prístupov sa pre mňa stali za tie roky naozaj dôležití, resp. ich práca... napríklad myšlienky Galvestonského inštitútu, Harold Goolishian a Harlene Andersonová rozvíjali nevediaci prístup a keď sa pozriem na ich prácu vidím tam pre mňa strašne veľa hodnotného. Je to zaujímavé a užitočné aj z hľadiska prístupu zameraného na riešenie. Môžem sa pozrieť na prácu Carla Toma v Kanade a na jeho články o otázkach, ktoré používa v práci, ktorú robí. Jeden z jeho článkov je o interview, ktoré je intervenciou. Zdôrazňuje myšlienku, že je to rozhovor (interview) a nie niekde nejaká úloha alebo práca na konci sedenia, čo spôsobuje v terapii rozdiel. Kladenie otázok je dôležité. Carl Tom a jeho práca má stále veľký vplyv na moju prácu. Môžem sa pozrieť na Carla Toma a stále ma to veľmi zaujíma. A práca milánskeho tímu všeobecne, Boscolo, Cecchin, Pratová a Pallazoliová, z ich práce sa môžeme tiež inšpirovať.

Myslíš si, že ovplyvnili aj americký prístup zameraný na riešenie? Ako napríklad otázka na zajtrajšok verzus zázračná otázka a tvoje pozorovanie radšej než komplimenty na koniec... vy sami máte v tomto prístupe inovácie, ktoré ho skrácujú a sú veľmi ojedinelé.

E: Áno, máme. Pracovali sme so Steveom de Shazerom dosť veľa každý rok od roku 1990 až do jeho smrti, teda 15 rokov. A Steve, na ňom bolo zaujímavé to, čo urobil v terapii. Nikdy to úplne nebolo to isté, ako to, čo písal o svojich knihách.

Naozaj?

E: Nie, absolútne nie. Žiadne jasné rozdiely. Keď písal, tak sa veľmi zaujímal o Witgensteina, vieš, o jazykové hry, o ideu konštruovania reality pomocou opisu a jazyka. Centrálna téma v jeho textoch bol jazyk, rozprávanie. Ale keď sa pozrieš na jeho terapeutické sedenia, až do konca jeho života, stále sa zaujímal o ideu zadávania úloh, domácich úloh a nájdenie správnej úlohy, správnej domácej úlohy, ktorá by potenciálne spôsobila rozdiel v živote ľudí. Teda, hoci jeho písomné diela boli celé o konštruovaní reality, jeho práca bola viac o tom, že povzbudzoval ľudí, aby robili niečo ináč prostredníctvom domácich úloh. Chris, Harvey a ja sme sa teda zaujíмали v podstate o to, čo ak by ste vzali Steveove texty, aký model by z toho vyplynul. A v jadre Steveových písomných diel boli idey jednoduchosť a minimalizmu. Čo je to najmenej, čo môžeš urobiť s ľuďmi, čo sa spája viac menej s dobrým výsledkom. Začali sme sa teda pozerat' na všetko, čo sme robili a začali sme rozmýšľať, čo nie je potrebné. . Ak to vynecháš, ako sa zmení výsledok? Tak sme začali vynechávať veci, ktoré nevedli k iným výsledkom.



V podstate sme vynechali ideu domácich úloh v tom zmysle, že sa nám zdalo, že vo výsledku nevedli veľmi k zmene. Viac menej sme vynechali niektoré intervencie smerom k zmene, napr. sme vynechali komplimenty. A ďalšia vec, ktorá nás, myslím, ovplyvnila, bola idea zameriavania klienta na jeho vlastnú prácu, jeho vlastný jazyk, menej sa zameriavame na to, čo vníma ako dôležité terapeut, čím sa vraciam opäť k tomu, čo som hovoril na začiatku. Vieš, klient je múdry a my ho v tomto zmysle posilňujeme. A všimli sme si, že kedysi v začiatkoch používania prístupu zameraného na riešenie, sme mali počas sedenia tendenciu klásť otázky, klásť otázky, klásť otázky a potom zrazu na konci sme dali do centra naše vlastné vnímanie tým, že sme dávali spätnú väzbu klientovi o tom, čo sme si mysleli, že funguje. Ak sa ti to páči ako pomenovanie, mohli by sme to nazvať kompliment. Pomysleli sme si, čo keby sme to zmenili? A tak sme od toho odišli. V súčasnosti robím s ľuďmi to, že im na konci sedenia hovorím: pozrite, z toho všetkého, čo ste počuli seba hovoriť počas tohto času, čo sme strávili spolu, čo myslíte, že by mohlo byť pre vás užitočné, čo by stálo za to si zapamätať, čo by stálo za to využiť v živote. Takže sa sústredujem skôr na klientove slová než na moje slová. Sústredujem sa na myslenie a vnímanie klienta, nie na moje myslenie. A ďalšia vec, čo si myslím, že nás ovplyvnila, keď uvažujeme o zameraní na klienta, v súčasnosti sa sústredíme viac na ideu našej neviditeľnosti. Ide nám o to, že pri terapii sa sústredíme na to, aby náš rozhovor pripomínal viac každodennosť a bol menej neobvyklý.

Vieš, zázračná otázka je samozrejme akási výnimočná, zapamätateľná otázka, oproti tomu, ak sa ľudí iba vecne opýtaš, čo je pre vás najlepšie z toho, o čom sme sa dnes rozprávali. Tak keď sa rozprávame a na konci si uvedomia, čo je pre nich užitočné a povedia, nuž, chcem si viac veriť a viac sa sebe páčiť, môžem potom povedať, pozrite, keby ste si viac verili a viac sa sebe páčili, ako by ste to vedeli? Alebo môžeš položiť malú otázku o zázraku. Keby ste sa zajtra ráno prebudili a viac si verili a páčili sa sebe, ako by ste to vedeli? Zaujímali sme sa viac o to, ako to robiť, aby to bolo nenápadné, neviditeľné, takmer neviditeľné, takmer skoro nezapamätateľné na tej úrovni že by to bolo strašne výnimočné. Teda stále sme mysleli na jednoduchosť, na minimalizmus, na neviditeľnosť, na zameranie sa na klienta, ale aj na vybalansovanie línie našej konverzácie. Čo je priama línia v terapii? Ako najpriamejšia línia sa nám zdá byť: čo sú vaše najlepšie, najdôležitejšie očakávania - ako viete, že sa to, čo chcete deje - čo už také robíte, že to je s tým v súlade - aké by boli nasledujúce drobné znaky pokroku týmto smerom? A to sa zdá byť neuveriteľne priama cesta odtiaľ, kde ľudia sú, tam, kam sa chcú dostať. Otázka, ktorú si kladiem teraz je, do akej miery je potrebný podrobný obraz preferovanej budúcnosti? Som na to zvedavý.

Som na to zvedavý. Vieš, strávili sme veľa času rozširovaním a podrobnosťami obrazu o preferovanej budúcnosti. Je to potrebné? Existuje nejaký výskum, ktorý sleduje to, či je podrobný obraz dôležitý? Nevie. Takže stále si kladiem otázky o svojej práci a o tom, ako posunúť svoju prácu dopredu, ako rozvíjať svoju prácu.

Kde si myslíš, okrem poradenstva a terapie, sa dá najlepšie využiť myslenie zamerané na riešenie?

E: Očividne sa to hodí do konzultovania v organizáciách a do supervízie. Vieš, v konzultovaní a supervidovaní používam tieto idey vlastne nezmenené. Dá sa to využiť všade, kde je konverzácia, v ktorej sa s ľuďmi rozprávame tak, že sa kresú ich najlepšie očakávania. To je v jadre tohto prístupu. S ľuďmi sa stretávam v určitom kontexte, či už som u nich doma, alebo oni prídu ku mne alebo som on-line, čokoľvek, ale prichádzajú s nejakou témou a rozprávame sa. Myslím, že prístup zameraný na riešenie sa bude rozširovať ďalej do oblastí kde nie je želaný očividný, špecifický výsledok, ktorý si klient jasne zadefinoval. Napr. chodí ku mne veľa učiteľov, ktorí používajú tieto idey veľmi zaujímavým spôsobom, veľmi zaujímavým a tvorivým spôsobom. Ale keď sa dieťa správa, povedzme náročným spôsobom v triede, vieš, učiteľ nejde uprostred hodiny a nepovie, tak, aké sa tvoje najlepšie očakávania od zvyšku tejto hodiny. To jednoducho neurobí. Urobí to, že formuje svoj pohľad, formuje svoj spôsob pozorovania, formuje svoj spôsob počúvania. Môže začať dávať pozor na to, kedy sa dieťa správa o niečo produktívnejšie na hodine, začne si to všímať. A začne sa sám seba pýtať, či už sa to opýta aj toho dieťaťa alebo nie, čo ja robím inak? Začne si všímať, kedy sa práca so skupinou darí o trochu lepšie. A pomyslí si: čo som vtedy spravil ináč? A čo trieda, ako trieda reagovala ináč? A vtedy si môžeš začať klásť ďalšie otázky. Napríklad, keď som bol trochu zaseknutý so skupinou v minulosti, čo som urobil, že to fungovalo podobne, ale čo som urobil naopak, keď veci fungovali? Čo je užitočné robiť za podobných okolností? Ten učiteľ si môže začať klásť otázky, a pravdepodobne budú užitočné. A asi ich nezačne klásť deťom v danej chvíli, pravdepodobne preto, že tam môže byť chaos, ale keď začne rozmyšľať o tom, čo sa deje a čo mu funguje kým je s nimi a začne sa pýtať sám seba ako budem vedieť, že sa veci zlepšujú, začne používať tento prístup. Proste sa zameria na prvé drobné znaky, že veci sa zlepšujú. Teda, môže si to začať všímať, pretože keď si to špecifikuje, skôr si to všimne. A to všímanie si vecí mení. Môžeme odísť od príkladu s učiteľmi k radiacim pracovníkom. A ostaneme pri vedúcich pracovníkoch na školách. Aj tu, opäť radiaci pracovníci veľmi pravdepodobne nepôjdu do svojej školy a nebudú sa každého pýtať, čo najlepšie očakáva.



Avšak toto zameranie formuje ich pozornosť a formuje to aj spôsob, ako odpovedajú. Nemusí to byť iba v rozhovore zameranom na riešenie, môže to byť akýsi spôsob zameriavania pozornosti a sústredenia sa na veci, ktoré fungujú. Je to teda oveľa všeobecnejšie. Ak si osvojíte využívať tento spôsob myslenia aj mimo modelu, mimo konverzácií, ale stále budete zameraní na najlepšie očakávania a výnimky a zdroje, tak samozrejme dostanete niečo omnoho širšie aplikovateľné v enormne širokom rozsahu potenciálnych aplikácií.

Stalo sa niekedy, že si cítil, že prístup krátkej terapie zameranej na riešenie nefungoval?

E: Myslím si, že náš prístup nie je kúzlo. Nedáva to 100% dobrých výsledkov. Pozri, ak to, čo robíme, nefunguje, myslím, že je neetické robiť niečo, čo nefunguje. A ak sa pozrieme na výskum, ktorý uskutočnil Mark Beyerbach, vieš, Mark je klinický psychológ, akademický klinický psychológ zo Španielska, úžasný chalan. Mark hovorí, že ak po troch sedeniach zameraných na riešenie nevidíš zmenu, najmenej zmysluplná vec z hľadiska klienta je, aby ten istý pracovník robil to isté. Lepšie je, keď pracovník zmení niečo na tom, čo robí a vlastne rovnako dobré, ak nie trochu lepšie, je zmeniť pracovníka. Mark nám ukazuje, že by sme mali robiť niečo iné, nech už by to bolo čokoľvek. Je veľa vecí, ktoré môžeš robiť inak. Vieš, keď pracuješ s dieťaťom, môžeš zavolať na sedenie učiteľa, napríklad triednu učiteľku, pretože ak tam bude učiteľka, začne sa v rozhovore diať niečo iné. Alebo pozvať rodičov napríklad. Alebo ak pracuješ s celou rodinou, môžeš povedať, no, čo tak, keby sme sa stretli oddelene? Sú aj iné veci, myslím, kde prístup zameraný na riešenie nie je vhodný prístup. Musíme veľmi jasne dať najavo, že prístup zameraný na riešenie je terapia a nie je to model, ktorý je diagnostický a vie posúdiť riziká. A ešte aj vtedy, keď si začneš robiť starosti o bezpečie niekoho a potrebný je dohľad, musíš opustiť paradigmu prístupu zameraného na riešenie a priniesť iný rozsah otázok, napríklad tie ktoré súvisia s bezpečím človeka. Prístup zameraný na riešenie nie je sociálna kontrola, je o zmene. Teda sú určité povolania, pre ktoré sa vo svojej úplnosti nehodí.

Keby si mal naštartovať propagačnú kampaň krátkej terapie zameranej na riešenie, aký by mala slogan?

E: Buďte zameraní na riešenie, neplytvajte klientovým časom a chráňte pracovníka pred vyhorením. To by som do nej zaradil. Niečo o zábave, lebo v prístupe zameranom na riešenie je veľa úsmevov a smiechu, lebo aj keď riešiš naozaj ťažké veci, vidím slogan, ktorý vychádza z efektívnosti, zábavy, ochrany pred vyhorením, dobrý pre pracovníkov, dobrý pre klientov. Myslím, že to by bolo jej jadro: nádej.

Už si z toho v tomto našom interview veľa ukázal. Robíš rozhovory s ľuďmi. Vynechal som niečo? Chcel by si niečo dodať?

E: Jedna zo zaujímavých vecí je to, kam prístup zameraný na riešenie kráča. Kam kráča? Aká je budúcnosť tohto prístupu? Tento prístup sa mení spôsobom, ktorý si neviem predstaviť. Vieš, priviedli sme tento prístup tam, kam sme ho priviedli za posledných 25 až 30 rokov a naozaj vzrušujúca vec by bola vidieť, ako sa tento prístup vyvíja takým spôsobom, ktorý si nevieme predstaviť, pretože sme takí, akí sme a prichádzame, odkiaľ prichádzame. Vieš, máme históriu, Steve de Shazer je so mnou na každom kroku tejto cesty. Stále som veľmi ovplyvnený jeho myslením, ale väčšina ľudí teraz prístup uplatňuje sa nikdy so Steveom nestretli, možno ani nečítali jeho diela. Myslím, že to je chyba, ale pravdepodobne nemuseli nečítať a vieš, mohli tak začať študovať tento smer z iného miesta. A keby začali z iného miesta, majú potenciálne inú budúcnosť. Pre mňa je vzrušujúce vidieť, kde každý začne pristupovať k tomuto prístupu a dúfam, že to bude smer, ktorý si neviem predstaviť.



John Henden

John Henden, cesty SF, redukcia rizika samovraždy

John, ako by si chcel ty byť predstavený?

John Henden: John Henden: Dobrá otázka. Ja mám rozličné roly, ale som na riešenie zameraný kouč a lektor a autor. Robíme hlavne výcviky: výcviky v prístupe zameranom na riešenie, či už základný kurz alebo špecializované kurzy prevencie samovrážd alebo vzdelávanie v tom ako sa zotavovať z vážnej traumy. Pre organizácie, manažérov, či línových manažérov robíme koučing zameraný na zlepšenie výkonu atď. Áno, robím aj mnoho iných vecí, podľa potrieb, niekedy robíme tímové facilitovanie a mediáciu ťažkých problémov atď. Ale, väčšinou je to koučing výkonu a výcviky.

John, prečo krátka terapia zameraná na riešenie?

JH: JH: Svoju kariéru som začal ako praktický pracovník a neskôr manažér v zdravotníctve a v roku 1993, keď som pracoval v miestnom zdravotnom stredisku, všimol som si oznam o rozličných výcvikoch. A jeden z nich bol dvojdňový úvod do krátkej terapie zameranej na riešenie, ktorý viedol nik iný ako sám Steve de Shazer a konalo sa to v Londýne v pobytovom zdravotníckom zariadení pre deti.

A hovoríš, že to bolo v 1993?

JH: 1993.

Ó, si súčasťou komunity už dobre dávno! Takže si zažil aj niekoľko rôznych slávnych postáv.

JH: Hej, absolútne. A napríklad keď na záver výcviku reflektujem všetko, čo som počul za dva dni vždy zdôrazním, že vidím potenciál tohto prístupu nielen v terapii, v témach normálneho emocionálneho distresu, ale aj v extrémoch, ako je napríklad prevencia samovrážd a tiež zotavenie z vážnej traumy.

Používaš myšlienky zamerané na riešenie aj vo vlastnom živote?

JH: Ó, hej, určite áno! Myslím, že nielen teraz, keď majú deká vyššie tridsať rokov, ale aj v minulosti, keď chodili do školy a mali problémy, prišli za mnou a povedali: ocko, rozmýšľam o tomto, čo myslíš, čo by som mal urobiť? A ja som povedal niečo ako, no, čo fungovalo doteraz alebo čo fungovalo do nedávna? A oni povedali, otec, ty sa zase správaš ako terapeut. Ja som povedal, dobre, odložte to bokom, ale odpovedz na otázku. Čo fungovalo? A tak to potom fungovalo. V rodinnom živote a v mojom spoločenskom živote som mal na riešenie nastavenú myseľ.

A v týchto intenciách, ktoré tri najdôležitejšie veci by sa mali ľudia naučiť, aby používali myslenie zamerané na riešenie?

JH: Prišiel som na túto myšlienku asi pred 10 rokmi. Nazývam to tri dvojčky úspechu, keď pracujeme s náročnými záležitosťami. Tieto tri dvojčky sú zvedavosť a tvorivosť, vytrvalosť a trpezlivosť, a tretia dvojica je nádej a optimizmus. Ak teda máme tieto tri dvojčky vo svojom myslení a ako náš postoj, tak je pre klientov nemožné vec nevyriešiť a nedosiahnuť svoj želaný výsledok alebo nevytvoriť vlastné riešenie.

Každý si so sebou prináša predošlé skúsenosti a vkladá ich do toho, čo robí. A ty si spomenul existencializmus a niekoľko ďalších vecí. Aký bol tvoj pôvodný teoretický prístup pred prístupom zameraným na riešenie a ako to ovplyvnilo tvoju súčasnú aplikáciu?

JH: Ja som bol v podstate zameraný na človeka alebo humanistický terapeut so silným existenciálnym sklonom, teda ideou pomáhať ľuďom, aby našli význam a účel svojho života. Na veľmi bazálnej úrovni dôvod, prečo ráno vstaneme z postele, je naozaj dôležitý. Chápem to ako podstatnú časť emocionálnej pohody. Mimochodom, kedysi som vychádzal z ideí duševného ochorenia a kontinua od duševnej choroby k duševnému zdraviu, pretože sa to priamo odkazuje na biomedicínsky model o ktorý sa opiera psychiatria, kde som pracoval ako verný služobník po mnoho rokov. Ale teraz to úplne odmietam. Myslím, že je lepšie rozmýšľať v intenciách emocionálnej pohody a emocionálneho distresu, teda na tom kontinuu. Myslím, že to je pre ľudí zdravšie aj užitočnejšie.

Ktoré oblasti okrem poradenstva sa podľa teba najviac prepájajú s myslením zameraným na riešenie?

JH: Myslím, ako som už spomenul, že koučovanie manažérov a ja rád pracujem so seniornými, skúsenými manažérmi, ale aj dlhoročnými pracovníkmi, či vedúcimi, ktorí vo svojom živote



dospeli do bodu alebo v organizácii, v zmysle, že sa napríklad zasekli alebo chcú generovať nové nápady, nové perspektívy atď. Rád aplikujem exekutívne koučovanie a niekedy to konvertujem do životného koučovania. Myslím, že to je hlavné zameranie.

Je nejaká špecifická oblasť, v ktorej najviac pracujeteš?

JH: Áno, je to rovnako rozdelené medzi súkromné firmy a organizácie vo verejnom sektore ako napríklad miestne úrady.

Boli nejaké momenty, kedy si cítil, že krátká terapia zameraná na riešenie nefungovala?

JH: Nie, nemyslím. Niekedy som musel s klientom spomaliť alebo musíme klientovi povedať, no, cítim, že ešte nie ste pripravený na zmenu, takže si musíme dohodnúť iný termín, povedzme na budúci rok. Podľa mňa klient musí byť zákazník, vieš. Ak začneme pracovať usilovnejšie ako klient, vtedy je niečo zle a tak táto idea, odložiť to na neskôr, môže byť celkom užitočná. Samozrejme, často to funguje paradoxne, oni sa mobilizujú k zmene. Tak aj to môže byť užitočné. Áno, všeobecne si myslím, že s trpezlivosťou a vytrvalosťou sa aj tie najnepoddajnejšie situácie a zaseknutí klienti dajú napokon zvládnuť.

Možno na to budeš mať rýchlo odpoveď, keďže máš vlastnú firmu: keby si mal prísť s reklamnou kampaňou na krátku terapiu zameranú na riešenie, aký by mala slogan?

JH: Prídete do organizácie, ktorá hľadá to, čo funguje (v úvodzovkách) pre vás. Také niečo.

Ty to robíš už dlho. Je ešte niečo, čo by si dodal, čo som vynechal?

JH: v mnohých organizáciách som trénoval ľudí, ktorí sa venovali prevencii samovrážd. Mám aj veľa informačných materiálov. Pracoval som pre britskú armádu vo vojenskej zdravotnej službe a veľmi to fungovalo. Myslenie zamerané na riešenie sa veľmi hodí do vojenskej kultúry a na jednom workshope mnoho mládenčov povedalo, výborne, John, dal si nám veľa materiálov ale musíš o tom napísať knihu. Potrebujeme knihu. Alebo svet potrebuje knihu. Tak tu je (Preventing Suicide: The Solution Focused Approach, 2nd edition, Wiley-Blackwell, 2017) a to je už druhé vydanie. Je rozšírená po celom svete a je to príručka, ktorú nájdete v mnohých knižkupectvách. Je určená praktickým pracovníkom zameraným na riešenie, ktorí chcú pracovať s klientmi, ktorí chcú spáchať samovraždu. Za posledných vyše 20 rokov som od absolventov mojich workshopov nepočul ani jednej samovrážde, čo je pre mňa absolútne povzbudzujúce.

No a keď pomyslím na ten olej v lampe, čo som spálil po nociach, keď som knihu písal, tak počuť túto spätnú väzbu naozaj stojí za to.

To otvára toľko otázok, pretože keď som sa rozprával napríklad s Evanom, on objasnil, že prístup zameraný na riešenie je o zmene. Sú určité veci, kde to nefunguje a on uviedol samovraždu ako príklad. Povedal, že to nie je diagnostický model. Nie je to niečo, čo môžeš použiť na diagnostikovanie rizika samovráždy, musíš ináč rozmyšľať a ináč sa pýtať. Ako súvisí prevencia samovrážd s myslením zameraným na riešenie?

JH: Celá idea diagnostikovania rizika, jeho zvládnutie a medikácia, s čím som niekedy v zdravotníckych zariadeniach pracoval a ako manažér som ju zvykol učiť mojich zamestnancov a trval som na tom, aby stanovovali presne diagnózu - prístup zameraný na riešenie to celé obracia naruby, pretože technika rozhovoru v prístupe zameranom na riešenie s ľuďmi, ktorí sú v akútnom nebezpečenstve samovráždy je redukcia rizika. Môžem mať pred sebou človeka, ktorý je na začiatku veľmi agitovaný a túži po tom, aby bol zajtra mŕtvy, ale na konci sedenia môže byť zvedavý a bude mať pocit nádeje, že veci môžu byť lepšie. Teda riziko sa redukuje natolko, že môžeme povedať, dobre, dohodnime si termín, dnes je utorok, dohodnime sa na piatok alebo na pondelok a budeme pracovať na tom a tom atď., atď. na riešenie zameraný prístup sa na takúto prácu hodí veľmi dobre a oproti tomu, klasická biomedicínska psychiatria a veľa ďalších modelov stratí mnoho ľudí, ktorí spáchajú samovraždu, pretože ľudia páchajúci samovraždu nám poradcom a terapeutom dajú len jednu šancu. Ak si teda povieme, venujme dve sedenia tomu, aby sme sa spoznali, tak v mnohých prípadoch bude klient o niekoľko dní mŕtvy. Musíme začať pracovať okamžite a ja píšem aj v tejto knihe, jedna kapitola sa týka podstatných prvých 10 minút! Musíte nadviazať kontakt, získať dôveru a pracovný vzťah za tých prvých 10 minút. A to je výzva.

Presne tak. Chytiť ich na háčik nádeje a dosiahnuť, aby prišli znova.

JH: Chytiť ich na háčik nádeje a možností. Iných než je samovražda. Ďalšia špecialita je kniha Beating Combat Stress; 101 Techniques for Recovery (Poraziť stres z boja; 101 techník zotavenia sa, Wiley, 2011), ktorá je tiež zameraná na riešenie a toto vzišlo z mojej spolupráce s armádou. Mal som tú česť trénovať každého jedného zdravotníckeho pracovníka v britskej armáde, ktorý pracuje s témami duševného zdravia v prístupe zameranom na riešenie.



Naozaj?

JH: Hej. Po celom svete, v rozličných inštitúciách. A opäť mi niektorí tí mladí vojaci vraveli, že toto musím dať do knihy, takže toto z toho vzniklo a opäť je to kniha, ktorú dostanete v každom kníhkupectve a je určená pre praktických pracovníkov, ale aj pre vojnových veteránov z mnohých misií po celom svete, ktorí ju majú na nočnom stolíku a na ňu odkazujú. Hovorí sa v nej o všetkých šiestich oblastiach obáv, prvé tri sa týkajú spúšťačov, flashbackov z minulosti a vtieravých myšlienok. V knihe je množstvo techník zameraných na riešenie. A keďže ide o to rozšíriť publikovanie aj pre nevojakov, máme aj civilnú verziu: *What It Takes to Thrive; Techniques for Severe Trauma and Stress Recovery* (Čo treba, aby sme prospievali; techniky na zotavenie sa z ťažkej traumy a stresu, World Scientific Publishing Co., 2017). Tu je ešte viac techník, je ich tu 140 a opäť je to príručka, ktorá sa predáva v každom obchodnom stredisku. Tak tu je to, o čom som premýšľal odvtedy, čo som bol na workshope so Steveom de Shazerom. Premýšľal som o aplikáciách tohto prístupu na negatívnom konci kontinua emocionálneho distresu, ktorému sa občas vyhýbame, na škodu našich pacientov.

Bol som šokovaný, keď som bol na prvom výcviku v našom prístupe a uvedomil som si, že existuje jeden spôsob, ako to robiť a čím som potom mal viac možností pozorovať, ako to robia rôzni ľudia, uvedomil som si, že existuje súbor princípov, ktoré sa nasledujú, ale môžeš ich poskladať rôzne.

JH: Hej.

Existuje základná téma v твоjich knihách? Vychádza tvoja práca z твоjich troch dvojčiek?

JH: Nie. Nie je, moje dve knihy sú o traume a nie o teórii. Je tam jadro, možno tak asi na jednej strane sa hovorí o teórii. Je to praktická príručka, ako veci robiť, príručka zameraná na riešenie. Teda nie je tam teória, nepišem tam o teórii. Je to ako dvojkoľový workshop, je to výcvik ľudí v týchto technikách. Na dvojkoľovom workshope funguje model, ak ťa zaujíma teória, nebudeme o nej dnes hovoriť. Dnes je workshop, kde vás budem učiť tieto techniky a vy si ich vyskúšate vo dvojiciach, v trojiciach a potom pôjdete do praxe a tam ich budete robiť. Ľudia sa obvyčajne na druhý deň vrátia, vieš, vždy kladiem otázku: odkedy sme sa rozprávali o veci včera a v porovnaní s tým, čo si sa naučil, čo je lepšie? A on povie, aha, včera večer som to použil na X alebo Y, telefonoval som a položil som mu takú a takú otázku zameranú na riešenie. Teda, áno, tie knihy sú veľmi praktické. Pokiaľ ide o teoretické východiská, ja sa čo najviac snažím držať pôvodnej školy v Milwaukee. Viem, že existuje veľa rôznych odbočiek, ale ja sa držím základu. Veľmi ma ovplyvnilo aj to, čo robia krátki terapeuti z Londýna, najmä pokiaľ ide o prácu s najlepšimi očakávaniami. Aj s klientmi, či už sú to koučovaní klienti alebo terapeutickí klienti, mám tendenciu pýtať sa ich, v čo najlepšie dúfajú. Pýtam sa to v prvých troch alebo štyroch minútach. A nezvykol som to robiť. Je to spôsob, ako urobiť sedenie za dvadsať, tridsať minút a potom položiť zázračnú otázku alebo techniku zrýchleného prehrávanie DVD a také veci. Vieš, otázky zamerané na budúcnosť.



Inšpirácia pre prax

Supervízny e-mail z budúcnosti

Autorom aktivity je Steve Freeman. Text vychádza z cvičenia „list z budúcnosti“ od Yvonne Dolanovej (1998) upraveného pre účastníkov výcviku v supervízii. „Supervízny e-mail z budúcnosti“ vychádza z praxe a je výsledkom mnohých rozhovorov s klientmi a kolegami počas rokov spolupráce.

Slovo supervízia nesedí každému. Niektorí ľudia si myslia, že to uberá z „neexpertného“ stanoviska praxe zameranej na riešenie. A predsa termín supervízia používa veľa ľudí, ktorí rozmýšľajú o svojej klinickej a/alebo akademickej praxi. Supervízia je určite slovo, ktoré si zvolili autori tohto textu. V tomto prípade „supervízia“ neznamená, že niektorá strana je „super“ alebo má „víziu“.

Náš prístup k supervízii je zameraný na riešenie a to bez ohľadu na to, akú prax alebo prístup používa supervidovaný človek. Nie je to však dogma. Do rozhovorov sa občas dostane trochu osobného naratívu alebo dokonca rady. Supervízia býva obvykle dlhšia ako väčšina klinickej práce. Preferujeme princíp, kde „krátka“ neznamená „časovo obmedzená“ (Simon a Berg, 2001) a že práca trvá tak dlho, ako trvá, (Ziegler, 1999) platí aj na supervíziu, nielen na terapiu.

Jedna z (mnohých) výhod práce zameranej na riešenie je, že prirodzene pasuje do mnohých oblastí práce a mnohým ľuďom. Krátka terapia zameraná na riešenie (Solution-focused brief therapy, SFBT) a jej princípy aplikované na iné oblasti, často označovaná ako prax zameraná na riešenie (SFP) tvorí základ mojej práce v akadémii, výskume, zdravotníckych a sociálnych službách a manažmente.

Supervízny vzťah, o ktorom bude reč tu, súvisí s klinickou praxou ale aj akademickou prácou, ako je napr. výskum a publikovanie dizertačných prác. Rovnaké princípy a prax platia aj pre koučovacie prostredie. Takéto na riešenie zamerané rozhovory sa môžu diať osobne, v kontakte zoči-voči, ale aj telefonicky alebo e-mailom.

Vyskúšal som mnoho foriem kontraktov na začiatku supervízie a stretol som sa obmedzeným úspechom, a tak som sa rozhodol urobiť niečo inak. Som presvedčený, že kontrakt je menej úspešný, keď ani jedna strana na začiatku supervízneho vzťahu poriadne nevie, čo sa bude diať alebo čo by sa mohlo stať počas projektu, počas vedenia prípadu alebo počas štúdia.

Aj keď ľudia nezačínajú svoju cestu (napr. prácu s konkrétnym klientom) bez predchádzajúcich skúseností, úvod supervízie je zmesou rôznych očakávaní a neistoty, čo sa stane, čo môže prísť a to môže byť zdrojom veľkej frustrácie a sklamaní, alebo naopak, plodných rozhovorov v závislosti od toho, ako s tým obe strany naložia.

Dôvera v SFBT model sa javí byť dôležitá, ba až podstatná. Tento základný princíp našej práce, som o tom presvedčený, by mal byť regulárnou súčasťou supervízie i akejkolvek inej reflexívnej praxe. Už som naznačil, že pre úspešný výsledok supervíznej práce potrebujeme spoločný základ a idea Yvonne Dolanovej listu z budúcnosti sa javí ako dobrý štartovací bod pre každý nový supervízny kontrakt. Potvrdilo sa to nielen u jednotlivcov, ale aj v skupinách. Aktivita E-mail z budúcnosti, ktorá vytvorí scénu pre individuálnu supervíziu, sa dá aplikovať ako cvičenie začiatku práce s jednotlivcom, alebo skupinou či pracovným tímom.

E-mail z budúcnosti však nie je prvým krokom v supervízii podobne ako list z budúcnosti nie je prvým krokom v terapii. Zvyčajne ju zaraďujem po dohode. Jednoducho požiadam niektorých, nie nútne všetkých ľudí, s ktorými pracujem, aby mi poslali e-mail z budúcnosti. E-mail píše človek, ktorý si predstaví, že úspešne ukončil prípad, projekt, štúdium, alebo napísal dizertáciu, podľa toho v akom kontexte supervíziu aplikujem. Presná forma sa mení od rozhovoru k rozhovoru a určujú ju kľúče, ktorý poskytuje supervidovaný. E-mail môže obsahovať zadania ako napríklad:

- „Ste doma, chváľte sa čerstvým diplomom svojim kamarátom a kolegom, čo bolo dôležité, aby ste ho dosiahli? Kto si všimne, ako dobre ste si viedli? Mohli by ste mi poslať e-mail, ktorý by ste napísali po takejto debatae a chcete mi ju opísať?“
- „Frekventant, ktorý práve ukončil výcvik, začína pracovať a prišiel za vami, aby sa spýtal, čo to je supervízia. Čo mu poviete na základe svojich skúseností? Ako by ste mi takýto rozhovor opísali v e-maili?“

Klinickí, alebo poradenskí pracovníci by e-mail písali z iného, praktického hľadiska - napríklad:

- „Bolo by fajn, keby ste mi mohli poslať e-mail z budúcnosti 6 mesiacov, keď sa obzeráte späť a opisujete pozitívne zmeny, ktoré sa stali vo vašej praxi“ alebo



- „Pre niektorých ľudí je dobrým začiatkom supervízie e-mail z toho bodu v budúcnosti, keď premýšľate o svojej kariére a o niektorých jej vrcholoch.“ alebo konkrétnejšie:
- „Mohli by ste mi poslať e-mail z toho obdobia, kedy bola pre vašu prax supervízia najviac užitočná?“

Príklad takéhoto e-mailu pre potenciálneho supervidovaného vyzerá nasledovne:

- „Nemám problém so supervíziou. Napíšte mi termíny, ktoré vám vyhovujú. V auguste budem niekoľko týždňov odcestovaný, ale predtým mám nejaké voľné okienka. Najlepšie bude, keď mi zavoláte. Ako „predjedlo“ by ste mi mohli poslať „e-mail z budúcnosti“. Zvoľte si čas 6 - 24 mesiacov odo dneška a pošlite mi e-mail, kde mi opíšete, v čom vám bola supervízia nápomocná a čo boli kľúčové faktory z vašej i mojej strany.“

Skupiny, ktoré píšú e-mail, referujú o tom, ako sa dohadujú a upresňujú si názory ohľadne obsahu e-mailov. Hovoria tiež o tom, že zisťujú, že majú mnoho spoločných prání pokiaľ ide o fungovanie skupiny. Ľudia, ktorí chodia do skupín, referujú o tom, že myšlienky a práca na písaní e-mailu pred skupinovým stretnutím k vedie k zmene ešte pred sedením. Tak ako to býva vo všetkých skupinách, ukazuje sa, že viac očakávaní je lepšie ako jedno. Jedno cvičenie pre vedenie skupiny bolo:

- „Predpokladajte, že naša skupinová práca, bola úspešná. Tím sa rozhodne, že mi napíše, aké zmeny sa v tíme udiali. Napíšte e-mail z budúcnosti, v ktorom opíšete, čo teraz robíte inak a ako vám supervízia pomohla?“

Ďalšie cvičenie tímu, ktorý potreboval krátkodobú pomoc pri zmenách vo svojej práci, bolo:

- „Tak povedzme, že naša spoločná práca v tíme bola úspešná. Čo tak spoločne napísať e-mail z hľadiska budúcnosti, kedy už viete, že je to OK. Napíšte mi, kedy to je, čo sa stalo a akým spôsobom vám bola naša spolupráca užitočná.“

Moje pozorovanie a spätná väzba od absolventov je neuveriteľne kongruentná s modelom SFBT a listom z budúcnosti v klinickej praxi. Keď supervidovaní pošlú e-mail, môžu sa rozhodnúť, ale aj nemusia diskutovať o ňom na začiatku supervíznej práce. Na druhej strane môžu na začiatku rozhovoru využiť e-mail ako spôsob stanovenia konkrétnych cieľov.

Prevládajúcou odozvou je, že supervidovaní sú bez ohľadu na to, ako použili e-mail, prekvapení tým, ako blízko sú ich dosiahnuté výsledky tomu, čo bolo v pôvodnom e-maili. Tiež pozorujú, ako - často bez toho, aby na to mysleli - „plán“ fungoval.

Ja ako supervízor obvykle pripomeniem e-mail na konci kurzu alebo pri súhrne niekoľkých supervíznych sedení. E-mail je tiež užitočný pri rozhovoroch s mojím supervízorom a v reflexívnej praxi. Keď som zaseknutý, alebo zmätený, e-mail je dobrá pomôcka pri ďalšej práci.

Či sa nám to páči alebo nie, supervízia je mocenský vzťah. Každý mocenský vzťah môže viesť k zneužívaniu, zanedbávaniu a vyhýbaniu sa alebo jednoducho nenaplneniu klientových očakávaní. Lynne Gabriel (2005) preberá „zaobchádzanie s hranicami“ u terapeuta, ktorí zastávajú viaceré roly (napr. administrátor, supervízor). Skúma podobnosti mocenských vzťahov v supervízii a v terapii. E-mail z budúcnosti, ktorý dostávam od môjho supervidovaného, pomáha vyrovnávať moc a expertízu. Vieme, že všetko, čo je napísané, môže mať obrovskú moc. Mat' niekoho preferovanú budúcnosť v e-maili je silné pre obe strany a supervízori si musia dávať pozor, aby nezneužili svoju moc alebo neposlali e-mail niekomu poza chrbát supervidovaných. Ako niekto nedávno zavtipkoval: „Ja som to napísal, ty si to dostal. Máme dohodu.“



Hry a aktivity

Na riešenie zamerané koučovanie, kde sú koučom členovia tímu

Časový rámeč

30 - 60 minút

Inštrukcie a priebeh

Určte, kto bude hľadať riešenie problému. Človek, ktorý hľadá riešenie, je koučovaný a ostatní budú tvoriť koučovací tím.

Fáza	Aktivity	Pravidlá počúvania a rozprávania
Príprava	Koučovaný si premyslí želané riešenie. Tím určí, ako bude najlepšie pomáhať koučovanému. Napríklad by mohol zistiť, ako chce koučovaný, aby mu pomáhali: ako zdroj, ponuka nápadov, počúvanie, kladenie otázok, dávanie užitočných rád na konci, alebo prenechanie zodpovednosti za činy na koučovanom.	Dohoda o mlčanlivosti a najlepšom spôsobe pomoci Tento prístup si vyžaduje dôveru v tíme.
Prezentácia	Koučovaný hovorí o tom, ako by chcel byť koučovaný a čo chce získať z tejto spoločnej činnosti.	Hovorí len koučovaný, tím počúva.
Otázky zamerané na riešenie	Tím si zvolí 2 až 3 otázky z každej fázy rozhovoru, potom prejde na nasledujúcu časť. Každý člen tímu si náhodne vyberie otázku z nižšie uvedeného zoznamu a položí ju. Nie je potrebné, aby tím kládol otázky, ktoré sa týkajú témy. Samotné položenie otázky posunie koučovaného bližšie k	Člen tímu položí otázku zo zoznamu a potom môže položiť vlastnú otázku, aby sa dozvedel viac podrobností. V tomto bode sa nedávajú rady, neposudzuje sa a nikto nič nenavrhuje. Rešpektujte pomáhajúci vzťah a mlčanlivosť. Dôraz sa kladie na otázky a na odpovede človeka.



	riešení.	
Obdiv/ocenenie	Každý v tíme povie, čo obdivuje u koučovaného a čo na neho spravilo dojem v práve uskutočnenom rozhovore.	Koučovaný môže poďakovať
Reflexia	Členovia tímu ponúkajú nápady, ktoré vyplynuli z diskusie. Nápady by sa mali formulovať: „Kladiem si otázku, či si skúsil...“ alebo „Na základe toho, čo si povedal, čo by sa stalo, keby...“	Koučovaný počúva a snaží sa určiť, čo je užitočné na základe predošlých odpovedí a možných riešení, o ktorých bola reč.
Ukončenie	Koučovaný odpovedá na reflexie, začne tým, čo sa zdá najužitočnejšie a špecifikuje konkrétne kroky a ako možno merať pokrok.	Hovorí len koučovaný.

Otázky pre jednotlivé fázy rozhovoru

Situácia:

- Čo sa musí dnes stať, aby si mohol povedať, že to bol dobre využitý čas?
- Čo sa zmenilo, od kedy si si prvý raz uvedomil túto výzvu, alebo problém, ktorému čelíš?
- Povedz kedy, kde, ako a kto je do toho zaangažovaný?
- Čo robíš, keď tento problém nie je alebo keď je menší?

Pozorovateľ:

- Povedzme, že v noci sa stal zázrak, ktorý vyriešil tento problém alebo výzvu, čo si priniesol na toto sedenie. Ako začneš zajtra ráno objavovať, že sa taký zázrak stal?
- Prešiel týždeň a ja som prišiel k tebe na návštevu, čo bude prvá pozorovateľná zmena, ktorú si všimnem a uvedomím si, že si pokročil dopredu?
- Ako uvidia ostatní tvoj pokrok?

Úroveň:

- Kde sa nachádzaš na škále od 1 - 10? Desať znamená, že si dosiahol svoj cieľ úplne a 1 znamená opak.
- Na škále od 1 - 10, kde 10 znamená, že si dosiahol bod, kde si chceš prestať robiť starosti a 1 znamená opak, kde sa nachádzaš, keď si všimneš pokrok?
- Na škále od 1 - 10, kde 10 znamená, že už venuješ čas ďalšej výzve, ako vyzerá 9?

Potvrdenie:

- Čo už robíš dobre, čo ťa udržuje na tejto úrovni?
- Ako si dosahoval pokrok v takých výzvach v minulosti?
- Z tvojej odpovede na škále, či sa stalo, že si na tomto čísle?



Výnimky:

- Ktoré situácie v nedávnej minulosti obsahujú aspoň kúsok preferovanej budúcnosti, čo sa už deje? Ako si to dosiahol?
- Kde sa budeš nachádzať a čo budeš robiť, keď táto výzva pominie?
- Čo funguje dost' dobre?

Rozhodnutie a smerovanie + objasnenie, ako postupovať v budúcnosti:

- Na základe našej dnešnej diskusie, aký bude tvoj nasledujúci krôčik?
- Ako by si nám povedal, čo bolo užitočné na tom kroku?

Záznamový hárok kouča

Toto je záznamový hárok, ktorý dostane koučovaný. Zapište sem, prosím, svoje odpovede a otázky, koučovaný takto bude mať prehľad o vašich nápadoch pri ďalšom pokračovaní a pokrokoch.

Človek:

Výzva:

Ako môže tím pomôcť:

Vaša úvodná otázka:

Čo na vás urobilo dojem z odpovede?

Vaša nasledujúca otázka:

Čo na vás urobilo dojem z odpovede?

„Kladiem si otázku, čo by sa stalo, keby ...” váš návrh alebo nápad na krok dopredu:



Akcie a podujatia

WEBINÁRE

WEBINÁRE S JULIE HAY

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

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.

MOTIVÁCIA

10. marca, od 18:00 do 20:00 hod. cez ZOOM Na tomto webinári bude témou motivácia. Hlavný pojem v tejto oblasti sú „stroky“, činy pozornosti, alebo inak povedané aj jednotky uznania medzi ľuďmi. Julie popíše, ako si všetci vypracovávame vzorce pozornosti, keď rastieme; ako ich môžeme analyzovať z hľadiska toho, ako trávime čas s inými ľuďmi, aký dopad má náš individuálny štýl získavania pozornosti a štýl ľudí, s ktorými sme v kontakte na nás a našu spoluprácu.

Zároveň budeme reflektovať čo sa zmenilo v našich vzorcoch pozornosti a uznania, keď sme sa dostali do lockdownu, ako sme využívali/ nevyužívali ako ľudia v pandémie naše vzorce pozornosti pri tom ako museli zvládnuť chorobu, či už svoju alebo u našich blízkych a priateľov.

(Reč bude o nasledovných pojmoch z Transakčnej analýzy: „stroky“/jednotky pozornosti, pracovné štýly/hnacie sily, štruktúrovanie času, životné pozície/okná do sveta, dispozičný kosoštvorec).

MANAŽMENT ZMENY

21. apríla, od 18:00 do 20:00 hod. cez ZOOM

Na aprílovom webinári bude témou manažment zmeny. Julie predstaví svoju krivku kompetencií, ktorú vypracovala na základe materiálov Pameley Levinovej o štádiách vývinu v detstve, a ako sa tieto v cykloch opakujú počas celého života. Julie popíše vývinové úlohy, ktoré sa v detstve často nesplnia a ukáže, ako súvisia nenaplnené potreby s vekom, kedy niečo prekážalo nášmu vývinu. Ukáže tiež, ako sa tieto potreby všeobecne budú vracat' približne každých 13 rokov. Keď to vieme, môžeme identifikovať, čo nám chýba a iniciovať spôsoby, ako môžeme ďalej rásť a rozvíjať sa. (Reč bude o nasledovných pojmoch z Transakčnej analýzy: vývinové cykly, špirály v špirálach, krivka kompetencií, scenár).

KONTRAKTOVANIE

26. mája, od 18:00 do 20:00 hod. cez ZOOM

Na treťom webinári sa budeme zaoberať témou kontraktovanie. Ak máme niekomu pomôcť, aby sa zmenil, alebo keď pracujeme s niekým, kto pomáha nám zmeniť sa, je dôležité, aby sme uzavreli jasnú dohodu alebo kontrakt - medzi sebou a prípadne ďalšou zúčastnenou stranou. Julie vysvetlí rozličné úrovne kontraktu - praktickú/procedurálnu, profesionálnu a psychologickú - a ukáže, aké je dôležité, aby sme ošetrili každú z týchto úrovní - a ako ľahko niečo prehliadneme na psychologickú úroveň, kde môžu zúčastnené strany nevedome sabotovať to, čo hovoria alebo chcú. Pouvažujeme tiež o viacstrannom kontraktovaní, a význame úvahy o tom, ako kontrakty medzi dvomi ľuďmi (odborník/klient, učiteľ/žiak, manažér/podriadený atď.) môžu vplývať na organizácie, rodinných príslušníkov, vládu a dokonca na asociácie TA.

**MASTERCLASS SO SANDROU WILSON****KOČING V NOVEJ OGRANIZAČNEJ KRAJINE****3. - 4. MÁJ 2022 9:00 - 17:00 prezenčne**

V marci 2020 sa naše chápanie a prax profesionálneho a osobného sveta zmenilo; začali sme novým spôsobom organizovať pracovné prostredie, pracovné postupy a princípy. Zmeny, ktoré sme prežívali, boli nútené a okamžité. Keď sa spoločenské sieťovanie stalo dôležitou súčasťou života organizácie, hranice medzi domovom a prácou začali byť priepustné a odrazu sa náš domov stal naším pracoviskom. Lockdown ovplyvnil voľbu, slobodu, identitu, kontakt a vzťahy. ahy.

Keď sa reštrikcie po celom svete zmiernili a pandémia prestala byť takým jasným a naliehavým nebezpečenstvom, bude nasledovať ďalší proces adjustácie a adaptácie na "nový poriadok". Ak sa majú klienti adaptovať a adjustovať na tento nový poriadok, budú musieť spracovať svoje zážitky a skúsenosti za pomoci profesie koučov. Bude potrebné zaoberať sa sociálnymi a psychodynamickými otázkami a koučovia budú musieť vyladiť nielen svoju emocionálnu a sociálnu inteligenciu, ale aj tú vzťahovú.

Pripojte sa ku mne na tomto Masterclas, aby sme sa mohli spolu pozrieť na meniacu a vyvíjajúcu sa rolu profesionálneho kouča a na to, ako sa môžeme postaviť výzve, ktorú sú nám naši klienti naklonení priniesť.



DLHODOBÉ VÝCVIKY

12. - 13. MÁJ 2021
AKO BYŤ MENTOR?

- s Vladom Hambálkom a Silviou Gallovou
- výcvik v mentoringu pozostávajúci zo 5 modulov, v termínoch

12. a 13. 5.
23. a 24. 6.
21. a 22. 7.
+ 2 moduly

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 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. Webinára vedú Zuzana Zimová a Vladimír Hambálek.

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

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

Webinára 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. Webinára 1-3 vedú lektori Vlado Hambálek a Zuzka Zimová a webinára 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 <https://www.coachingplus.org/workshops.html> 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.