



Pár slov na úvod

Zaujíma vás existenciálny prístup? Fenomenológia? Zaujíma vás prepojenie existenciálneho prístupu a fenomenológie v koučovaní? Je to vôbec možné, aplikovať tieto filozofické modely mimo psychoterapie? Monica Hanawayová je expertka na všetky tieto oblasti a zároveň expertka v koučovaní, alebo mediácii. Rozhovor s ňou vám umožní nahliadnuť do aplikačnej roviny, do každodennosti existenciálneho koučovania. Okrem rozhovoru nájdete v našich news aj klasiku - aktivitu do praxe a druhú časť seriálu o stratégiách pri práci s traumou. Verím, že si na naše texty nájdete čas a budú vám inšpiráciou.

Obsah

Rozhovor o existenciálnom koučovaní	2
Inšpirácia pre prax	12
Hry a aktivity	14
Akcie a podujatia	20



Rozhovor s Monicou Hanawayovou o existenciálnej fenomenológii v koučovaní



Monica Hanawayová

Monica Hanawayová je koučka lídrov a vedúcich pracovníkov, biznis konzultantka, mediátorka, psychoterapeutka a lektorka. Je autorkou niekoľkých kníh o tejto problematike: *The Existential Leader, An Existential Approach to Leadership Challenges, Handbook of Existential Coaching Practice, and Psychologically Informed Mediation*. Jej poslaním a vášňou je prenášať filozofické myšlienky a prax existencializmu z akademického sveta nielen do sveta psychoterapie, ale aj do sveta biznisu a širšie k ľuďom.

Yannick Jacob: Monica Hanawayová, som rád, že s vami môžem rozprávať. Vitajte!

Monica Hanawayová: Ďakujem. Teším sa.

J: Ja tiež. Je to pre mňa dôležité. Som vašim fanúšikom, tiež kolegom a naozaj oceňujem vašu prácu, ktorú robíte v oblasti existenciálneho koučovania, mediácie a v poslednom období aj v oblasti supervízie. Viem, že ste viac introvertná ako ja, takže si vážim, že ste súhlasili s našim rozhovorom. Myslím si, že máte čím prispieť a viem, že viete priniesť príbehy, ktoré majú bohatý filozofický aj teoretický rámec. Rád by som ich priniesol nášmu publiku, aby mohlo trochu lepšie pochopiť váš pohľad na fenomenológiu a existenciálne koučovanie. Pracujete s vedúcimi pracovníkmi, pracovali ste na riešení konfliktov s gangmi na severe krajiny, pracovali ste v hudobnom priemysle, dlho ste spolupracovali s rôznymi organizáciami, máte bohaté kariérne portfólio. Je toho veľa a kladím si otázku, ako by ste to vy sama zhrnuli, keby ste na to mali pár minút? Ako by ste sa predstavili?

H: Musím sa priznať, že nemám rada sumarizovanie, lebo nemám rada obmedzenia. Takže radšej vám trochu poviem o tom, kto som, než čo robím.

Mám nesmierne šťastie, že mám toto široké portfólio, ako ste povedali, čo je fantastické, pretože všetci sme ako ľudia komplexní. Nie sme len jedna vec, nemáme len jeden záujem a ja som taká šťastná, že môžem pracovať v rôznych kontextoch a všetky mám rada. Napríklad hudba. Ja nie som hudobníčka, ale môj partner je. Hudba bola teda vždy súčasťou môjho života. Zažila som skutočné oduševnenie a transformáciu, ktorá sa deje umelcom a skutočné pôžičky, ktoré sa pritom dejú. To je jedna vec. Riešenie konfliktov bola pre mňa skutočná výzva, pretože ja som vyrastala ako najstaršie dieťa a bola som tá, kto v rodine všetko s každým uhládza. Bolo pre mňa dôležité naučiť sa zvládať konflikt a chápať ho ako kreatívnu vec, aj ako príležitosť, keďže v konflikte môžeme spochybniť status quo. Prostredníctvom konfliktu môžeme urobiť významnú zmenu, no nie je to ľahká cesta. Vystaviť sa konfliktu nebol môj prirodzený spôsob bytia. Téma riešenia konfliktov ma však priviedla k zaujímavej práci, takže teraz sa zaoberám tým ako riešiť konflikty v rodinách, ale aj v politickej sfére. Dnes ráno som mala telefonický hovor o kooperácii medzi ukrajinskými a ruskými zamestnancami v jednej organizácii, kde je cítiť napätie. Téma riešenia konfliktov ma tiež zaviedla do Južnej Afriky, kde som pracovala s konfliktami týkajúcimi sa rodového násillia v tamojších obciach a zaviedla ma aj k práci s paravojenskými skupinami v Belfaste. Sú to teda veľmi bohaté skúsenosti a je mi ctou, že mi ľudia dôverujú a môžem vojsť do ich priestoru a byť veľmi otvorená a zraniteľná, pretože keď sme v konflikte, tak sme zraniteľní. Teda všetka tá práca je pre mňa veľmi obohacujúca. A pokiaľ ide o prácu s organizáciami: ja mám výhodu, že som viedla organizácie. Časť môjho mozgu má rada tvorbu stratégií, istá časť mňa má rada prácu s takýmito druhmi problémov. Pracovala som síce aj ako terapeutka, ale viem, čo to je prísť do organizácie a pracovať ako konzultant alebo kouč. Práca v organizáciách ma obohacuje. Rada pomáham vedúcim pracovníkom v biznise, aby si lepšie uvedomili, že práca musí byť zmysluplná. Je pochopiteľné, že keď pracujeme čoraz viac hodín, hľadáme zmysel aj v tom, čo robíme v pracovnej dobe, rovnako ako v osobnom živote. Pracovať vo veľkých globálnych spoločnostiach s veľmi rozdielnym poslaním, ako kouč a konzultant, je veľmi vzrušujúce.

J: Skôr než sa vás na to spýtam, chcem zdôrazniť, že vy ste hrali kľúčovú rolu v založení prvého, a myslím, že zatiaľ jediného magisterského štúdia existenciálneho koučovania, ktorého program ste viedli spolu s Emmy Van Deurzenovou.



Myslím, že vy ste ju oslovili s tým projektom. A napísali ste prvú knihu o existenciálnom koučovaní a cvičebnicu existenciálneho koučovania a najnovšie knihu: *An Existential and Phenomenological Approach to Coaching Supervision* (Existenciálny a fenomenologický prístup k supervízii koučovania), z ktorej som naozaj nadšený, pretože si myslím, že v oblasti supervízie koučovania potrebujeme rôzne druhy perspektív. A vy ste už spomenuli, že existenciálny prístup nie je užitočný len v psychoterapii, poradenstve, supervízii koučovania, alebo, že sa nemusí aplikovať iba v koučovaní. Je možné ho aplikovať aj v organizáciách, pri riešení konfliktov... Čím je táto perspektíva odlišná, keď ju prinášate do týchto rôznych kontextov a situácií?

H: Existenciálna perspektíva je veľmi jednoduchá perspektíva. My koučovia si často myslíme, že musíme mať veľa vedomostí, ktoré niekam prinesieme a slovo kouč je pre mnohých spojené s vyučovaním, výcvikom. Aj takéto elementy sú v mojej práci niekedy prítomné, ale je to oveľa filozofickejšie. Je to naozaj skôr o tom, aby sa ľudia zastavili a premýšľali o svojom pohľade na svet, o svojom svetonázore: aké sú ich hodnoty, odkiaľ berú zmysel, aký je ich vzťah k dôležitým existenciálnym otázkam, ako je sloboda a zodpovednosť, obzvlášť v momente, keď sa to deje uprostred politického diania, ktoré je strašné. Ďalej ma zaujíma, ako zaobchádzame s neistotou, ako zaobchádzame so svetom, do ktorého sme hodení, aj keď je to nakoniec tento svet, ktorý bol hodený na nás. Ako s tým zaobchádzame? A toto je, oproti tomu, čo prináša do sveta biznisu väčšina koučov, odlišný spôsob nazerania na veci. Keď pracujem s lídrami globálnych organizácií, zvyčajne mávajú dost' špecifické organizačné dilemy. Sedím s niektorým z nich a počúvam jeho príbeh. Počujem jeho osobný príbeh, ktorý sa vynára a často zisťujem, že ľudia, ktorí na prvý pohľad vyzerajú, že najdôležitejšia v ich živote je práca, niekedy dokonca iných šikanujú alebo naliehajú na nich, dost' často povedia, že to je reakcia na fakt, že vlastne nemajú radi svoju prácu. Sú ako interní zamestnanci v práci nekonečné množstvo hodín, firma im dá hodiny koučovania, aby vedeli robiť svoju prácu lepšie, no často ich vôbec nezaujíma predmet tej spoločnosti, pre ktorú robia. Napríklad nejaký CEO je globálne známa osobnosť v danej korporácii, no nemá o ňu záujem. Pracuje v nej, ide do nej celá jeho energia, všetok čas a nemá to rád. A táto nevôľa vychádza na povrch a spôsobuje problémy v organizácii a v jeho vzťahoch v tej organizácii. Nevedel, kde nájsť zmysel a tak s ním pracujem na hľadani toho, čo ho baví a ciest, ako to zahrnúť do života. Toto je príkladom toho, ako by koučovanie mohlo postupovať. Je to veľmi o tom, čomu on v danej organizácii hovorí áno alebo čomu hovorí nie.

Neignorujem jeho povinnosti, pozeráme sa na ne spolu, ale reflektujeme ich vnútorne a hľadáme, čo je zmysel tej organizácie pre toho človeka, toho konkrétneho jednotlivca. Môže to znamenať zárobok. A to je v poriadku. Ale dobre, ak to, čo robíte nie je zmysluplné, ako vám tie peniaze umožnia robiť to, čo je zmysluplné, namiesto toho, aby ste to tu len nemali radi. Je to teda veľa celkom filozofického dialógu. Ale musíte to aj ukotviť v jazyku tej spoločnosti. Musíte si uvedomovať, čo organizácia potrebuje robiť v rámci päťročného strategického plánu, napríklad požiadavky na to zarobiť peniaze. V koučovaní to nemôžete ignorovať a musíte to rešpektovať.

J: Tak to sú často dost' pragmatické, dost' hmatateľné, dost' konkrétne dilemy, výzvy, ktoré koučovaní klienti prinášajú do rozhovoru. A tuším by bolo ľahké zaoberať sa nimi a udržiavať takéto rozhovory vo veľmi praktickej rovine. Vy ho síce držíte aj v celkom praktickej rovine, ale otvárate aj filozofickú perspektívu. Kladiem si otázku, čo robíte, aby ste takúto reflexiu povzbudili? Viete, hovorili sme o zodpovednosti a neistote. Čo, z toho čo robíte, robí existenciálny prístup existenciálnym? A čo je vo vašom prístupe také, že to umožňuje, aby taký hlboký rozhovor prebiehal a možno aj oslovoval aj tú inú perspektívu?

H: To je veľmi ťažké povedať, pretože si myslím, že to je z veľkej časti o tom, že ja som ja a snažím sa byť veľmi autentická. Poznám veľa problémov, ktoré klienti zažívajú, lebo som sa nimi musela sama v minulosti zaoberať, v mojich predchádzajúcich rolách, napríklad v role vedúcej. A klienti ich často prinášajú, pretože existujú veľké témy, ktoré sa týkajú veľkého počtu ľudí. Takže napríklad ak robím ako organizačná poradkyňa, nejde o mediáciu, ale často vnímam nezhody povedzme v smerovaní organizácie alebo či sa presťahovať do inej krajiny alebo, viete, veľké, strategické rozhodnutia. A my si môžeme s klientmi sadnúť, spísať body na flipchart a zvažovať, čo získame a čo stratíme. Ale ja vždy začínam individuálnym rozhovorom s každým jedným človekom, ktorého sa dilema týka. Kladiem otázky ako napríklad: povedzte mi, čo to znamená pre vás, ako to ide dokopy s tým, čo chcete vy pri ceste vpred... alebo ako môžete to, čo sa v organizácii deje, ukotviť v sebe. A oni sa v rozhovore pozerajú na to, čo to prinesie z dlhodobého hľadiska? Koľko slobody? Čo vás na tom naozaj baví, čoho sa obávate? Nie je to iné ako práca mnohých iných koučov, ale to je môj začiatok, ktorý je veľmi ukotvený vo fenoménoch samotných klientov v rámci organizácie a aj v ich osobnom živote.



Ja sa ich na to nepýtam, ale ono to prirodzene vyplynie z typu otázok, ktoré kladiem, pretože ak sa zamýšľate nad tým, na čom vlastne záleží, prečo ste si vybrali toto zamestnanie, túto oblasť, veľmi rýchlo sa dostanete od predmetu činnosti organizácie k osobnému životu.

J: Uhm. Myslím, že toto by mohlo byť dobré miesto na to, aby sme sa porozprávali o fenomenológii. Podľa mojich skúseností trvá desaťročia, kým sa naučíte už len vysloviť to slovo.

H: Moja mladšia dcéra, keď mala asi päť rokov, povedala: páči sa mi tvoje zamestnanie, mama. Tak som jej spýtala prečo a ona mi povedala, že keď sa jej učiteľky opýtajú, čo robí mama, a ja poviem, že je existenciálna fenomenologička, tak sklappnú. Povedala, že je to veľmi dobrý spôsob, ako ľudí umlčať.

J: Hej, je to jedno z ťažkých slov, ktoré má obrovskú, komplexnú históriu, je za ním veľa poznania, veľa ľudí, veľa rôznych segmentov a ja som vždy nerozhodný, keď chcem učiť fenomenológiu, pretože je taká bohatá, taká esenciálna a ľahká na pochopenie, ale má toľko rozličných zákutí a spôsobov praxe a takú komplexnú históriu, že je ľahké sa v nej stratiť. Teda, vy ste o fenomenológii veľa písali a mne sa páči, ako o tom píšete. Tak, ako by sme tému objasnili koučovi tak, aby spoznal túto hodnotu a možno sa o tom dozvedel trochu viac?

H: Myslím, že to je o neuveriteľnej otvorenosti. Teda, otvorte sa tomu, čo vnímate, keď vám niekto niečo povie. Neodmietnite to. Všetko, čo sa deje z hľadiska toho, ako je ten človek s vami, čo vám hovorí, všetko to vám niečo napovie. A musí sa to rešpektovať. Keď vám niekto začne rozprávať o svojom psovi, hovorí mi niečo dôležité o sebe a rozhodol sa povedať mi to v danom kontexte a určitým spôsobom. Nevyhýbajme sa tomu. Teda je veľa škôl koučovania, ktoré sa snažia držať sa veci, konkrétnej úlohy, ale vo fenomenologickej majte práve toto na pamäti, sme s tým, čo je.

J: Aby sme klientovi nepovedali „nerozprávajte o svojej mačke, ale sústreďte sa na vec.“

H: Hej. Koučovia by povedali, vráťme sa k veci, k tomu, o čom sa rozprávame. Viete, musíme rešpektovať ľudí. Oni vedia, prečo sú tam, vedia, čo od toho chcú, tak vám z určitého dôvodu niečo hovoria a fenomény toho treba rešpektovať a chápať ako naozaj hodnotné. Mám na mysli jeden príklad z mediácie, ktorý by mohol byť užitočný. Bola to naozaj náročná mediácia jedného muža proti štyrom partnerom z firmy, tak trochu o potrebe vyriešiť firemnú otázku o majetkových právach a všetci trochu kľučkovali.

Samotný chlapík bol počas celého stretnutia veľmi agresívny. Ja som pracovala s ko-mediátorom a on musel v jednej chvíli odísť na toaletu. V miestnosti som ostala sama s tým chlapíkom a on zmenil pozíciu na stoličke. Bolo to ako, dobre, teraz nepracujeme, čakáme na toho chlapíka, čo odišiel a ja som si všimla, že v jeho spôsobe bytia nastalo uvoľnenie, v tóne jeho hlasu, v spôsobe, ako sa na mňa pozeral, vo všetkom. Sedel tam a povedal: chcem vám niečo ukázať a vytiahol fotku svojej dcéry a začal mi o tom rozprávať. Bol uprostred boja o výchovnú starostlivosť. Podľa mňa mi hovoril dve veci: jednu, ja som ten naozaj tvrdý biznismen a mám dosť peňazí na tento súd a dokážem byť veľmi ťažký klient a druhú, som stratený, milujúci otec, ktorý sa bojí. Chcel teda, aby som videla obidva jeho aspekty. A tiež, aby sme rozumeli, cítil sa bezmocný v tom, čo bola najdôležitejšia časť jeho života, a to bola jeho dcéra. A miesto, kde mohol nájsť svoju silu, bolo prostredníctvom agresie na mediácii a vyhrážania sa súdom. Keď sa môj ko-mediátor vrátil do miestnosti, chlapík odložil fotografiu, vrátil sa do svojej agresívnej pozície muža proti mužovi a zase sme sa pustili do tej jazdy. Vtedy som povedala, že s ním budem mať individuálne sedenie a vlastne sme dekonštruovali, o čom to bolo. Povedal mi, prečo chcel, aby som vedela, čo spustilo celý proces. Veľmi plakal, uvedomil si, že jeho pocity bezmocnosti sa premenili na zlosť voči ostatným partnerom.

J: Dobre, tak vy ste rešpektovali, čo vám povedal v súkromí, kým bol ten druhý človek preč z miestnosti. On čakal na dôvod, aby sa to stalo. Vy ste to rozpoznali ako niečo významné: nebol si celkom vedomý, či vám chce niečo povedať, alebo nie, ale vy ste to rozpoznali, ako niečo významné. Myslím, že tam boli nejaké predpoklady o tom, čo to znamená, ale vy ste vyzátvorkovali tie predpoklady, aby ste si ich overili s tým človekom neskôr bez porušenia dôvernosti, v rozhovore v súkromí. To zátvorkovanie vyzerá byť dôležité, keď pracujeme fenomenologicky. Viete, odkladáme akoby niečo do škatule a odložíme to nabok, mimo toho, čo si myslíme, že už vieme o tom človeku. A spôsob, ako ste to opisali, že ste asi mali veľa predpokladov o tom, čo on vám chcel povedať, ale vy ste to explorovali neskôr...

H: Hej, ja si myslím, že to pravdepodobne bolo v tom, ako mi to povedal. Ja som si uvedomovala tie predpoklady. Nič sme v tom čase, keď som bola sama s nimi nespravili. Vyžiadala som si čas na rozhovor s ním neskôr a povedala som mu: prečo ste to spravili?



J: Hej. Tak to je aj moja otázka, pretože máme veľa našich osobných skúseností a s rastúcimi skúsenosťami si veľmi rýchlo robíme úsudky, závery, vyberáme z počutého, alebo videného určité veci a často sú aj presné. Pre mňa je potom, čím viac toho viem, čoraz ťažšie vyzátvorkovať predpoklady. Tak, ako to robíte vy?

H: Myslím, že mi pomáha neustály vnútorný dialóg, že je dosť arogantné predpokladať, že moje predpoklady sú správne. Niekedy bývajú správne, ale nemožno začať pracovať na základe predpokladov. Predpoklady tam sú, nemôžeme ich nemať, inak by sme neboli skutočne spojení s tým druhým človekom. Takže budeme mať predpoklady, ale všetko sú to veci, ktoré treba preskúmať a nebrať ich tak, že ja teraz viem, teraz tomu rozumiem, pretože nemôžeme porozumieť druhému človeku. Na výcviku často hovorievam, nehovorte klientovi: rozumiem vám. To nedokážeme. Nie sme v jeho koži. Nevieme. Zahliadli sme niečo a myslíme si, že tomu rozumieme, to je tak, ale musíme stále skusmo skúmať predpoklady. Neignorujeme ich. Nepretláčame ich ako správne, ale neignorujeme ich a nevyhýbame sa ich preskúmaniu.

J: Myslím, že pre mnohých koučov to je dilema, pretože akonáhle povieme: rozumiem vám, je tam puto, je tam spojenie, je tam rezonancia. Klienti sú naozaj radi, že im rozumieme a my to akosi chceme robiť. Ak by nám nikto nikdy nerozumel, vyplývala by z toho úplná samota. Aj keď naša existencia je práve o pocite samoty...

H: To je pravda. Je autentická pravda, že nemôžeme byť úplne porozumení a že keď vám poviem rozumiem vám, ide o určité falošné prepojenie. Viete, myslím si ale, že je veľmi jednoduché, lajdácke a lenivé, ak ako kouč poviem: rozumiem vám. Áno, vytvárame puto, ale nie je pravdivé, nie je autentické, pokiaľ nepreskúmame, čo to naozaj je, o čom si myslíme, že tomu rozumieme.

J: Uhm. A predsa toľko koučov to robí, však? Dáva to zmysel, že si prejdete niečím, prejdete rozvodom alebo si prejdete obdobím straty, alebo absencie zmyslu v živote, nejaká dilema, veľká prekážka, pri ktorej ste zlyhali, vyhodili vás z práce, čokoľvek to je, ste ženatý, viete, akákoľvek skúsenosť, ktorá silne rezonuje, silný zážitok... Koučovia potom idú a pomáhajú ľuďom, ktorí si tiež prešli takými výzvami. Je tam mnoho paralel, sú tam pravdepodobne veci, o ktoré sa môžeme podeliť, pomenovať dva, tri zdroje, tipy, triky, proces alebo štruktúru rozhovoru. Je tam riziko mnohých predpokladov, ktoré odvodzujeme zo svojich skúseností. Chápem, že to môže a súčasne nemusí pomáhať.

H: Ja si myslím, že to je nebezpečnejšie, keď si myslíme: ó, áno, ja som si tým prešiel, viem, aký je to pocit. Ja neviem, aký je to pocit pre toho druhého. Taký príklad: milujem psy a keď som stratila psa, umrel, cítila som sa strašne smutná. A nebezpečné je, že keď mi niekto povie: ó, umrel mi pes a ja na to, že to je strašné! Viete, to zanecháva strašný priestor a on môže potom povedať: no, umrel, lebo som ho nenávidel. Ja som ho uvaril. Musím ponechať priestor pre jeho zážitok, viete, nielen predpokladať, že on cíti to isté. Pracovať fenomenologicky a existenciálne je dekonštruovanie, dekonštruovanie, dekonštruovanie. A tu je jedna zábavná historka, nie o práci, ale z minulosti, ale vždy si na to spomeniem. Zvykla som chodiť do Londýna raz týždenne robiť kurz a bolo to vždy v tom istom čase. Niekto bol v kaviarni, kam som chodievala, ten istý človek, zvykli sme sa rozprávať, lebo sme tam vždy hodinu čakali na svoje vlaky. Raz sme sa rozprávali o skupinovej dynamike, rozprávali sme sa o všeličom. A napokon, neviem koľko týždňov potom, čo sme sa začali tak stretávať, tento muž povedal: och, ja idem zo svojej TA skupiny. Tu v Londýne ju robím. Aj ja, hovorím. A tak som povedala, to je fascinujúce a začala som rozprávať o transakčnej analýze. A on chodil na teritoriálnu armádu skupinu.

J: To bolo o sile predpokladov!

H: A my sme sa rozprávali o skupinovej dynamike, ako skupiny fungujú. Hovorili sme, ako to prekročilo rôzne východiská a kontexty, ale bolo to také zábavné. Pomyslela som si: no veď hej, maj oči otvorené, kam ti ide myseľ, kam skáče? Ľudia sa stretávajú z rozličných východísk alebo sa nikdy nestretnú. Držíme si jedinečné prežívanie sveta a naša jedinečnosť vplyva na to, čo prežívame.

J: Hej, asi pred rokom som na jednej akcii počul hovoriť Irvina Yaloma. Bolo to potom, čo bohužiaľ prišiel o manželku. Oni spolu napísali knihu. Prvú časť napísali spolu a ona zomrela a on reflektoval jej stratu. Počul som ho v jednom rozhovore povedať, že má pocit, že teraz je lepším terapeutom, keď prežil takú stratu. To ma trochu rozhodilo, pretože som si ho vždy veľmi vážil ako fenomenológa, ako ste to práve opisali. Takže, keď som ho to počul povedať, to bol pre mňa celkom úder.

H: Nevieme, čo tým chcel povedať. Či to súviselo s niečím, čo bolo v ňom, čo ho viac otvorilo, namiesto toho, aby to bolo, že: ja som tiež prežil to, čo ste prežili vy.



J: Keď som sa o tom rozprával s ľuďmi, myslím, že to bolo viac o klientovi, že klient cítil, že tam je pocit empatie, že sa vieme identifikovať. Ja rád hovorím, že môžeme rezonovať s bolesťou niekoho, namiesto deklarovania, že vieme, čím si on prechádza. Teraz si myslím, že to je veľmi dôležitý rozdiel, že stále môžeme použiť to, že máme podobné zážitky, hoci sú možno úplne odlišné, ako ste povedali o tom psovi. Nieкто iný by bol veľmi smutný, ale keď máme podobné zážitky alebo sa aspoň stalo niečo, čo je očividne paralelné, myslím, že klient potom s nami cíti spojenie. Myslím si ale, že v praxi musíme byť opatrní a nerobiť si predpoklady na základe vlastných skúseností.

H: Myslím, že to je absolútne pravda. Myslím, že niekedy to môže byť veľmi nápomocné, viete, podeliť sa o to, čo ste tiež prežili, ale s tým treba veľmi opatrne a musíte venovať dost' času prežívaniu klientových fenoménov: čo to znamenalo pre neho, ako mu to sedí, prv než sa k tomu nejako pridáte.

J: A to je ten úžitok.

H: Hej. Celá téma toho, či koučovia, terapeuti, viete, ľudia, ktorí pracujú v osobnom spojení, či by mali mať rovnaké zážitky ako klienti, alebo či by mali byť rovnakého pohlavia, mali byť rovnakej rasy, mali by byť rovnakej farby, je fascinujúca. Pretože som presvedčená, že pravdepodobne robím to najlepšie, čo viem, s ľuďmi, s ktorými mám aspoň niečo spoločné... Nemusím potom toľko brať na seba.

J: Zaujímavé je, že podobnosť často funguje ako marketing. A zdá sa mi, že vám pomáha zachovať si súkromie a nemusíte ísť zo seba toľko von. Ľudia za mnou často prichádzajú, pretože poznajú moje názory a moje filozofické stanovisko a o čo sa zaujíam, príbehy z môjho života. Tak si myslím, že veľa koučov prežíva to, že klienti za nimi prichádzajú na základe vedomostí o tom, čo zastávajú, ich hodnôt, ich presvedčenia, ich pohlavia, ich farby.

H: Ja si myslím, že všetci moji klienti za mnou prichádzajú, pretože vedia, čo zastávam, či už je dôležité, či som čierna, biela, žena, muž, neviem čo. Myslím si však aj, že pre mnohých to nie je dôležité. A dost' veľa ľudí, s ktorými pracujem, prichádza na odporúčanie od iných ľudí, s ktorými som pracovala, teda neprichádzajú vďaka médiám. Prichádzajú, pretože nieкто im povedal: myslím, že by si mal ísť k Monike, lebo je dobrá, Monika pomohla organizácii v tejto veci. Je to ťažké. Mala som klienta, bol to afro-karibský muž, ktorý prišiel a povedal, že on by k čiernemu koučovi nešiel, lebo veľa ťažkostí, ktoré mal, sa krútilo okolo jeho negatívnych zážitkov s černochochmi. Povedal, že by bolo naozaj ťažké povedať to čiernemu koučovi,

lebo by mu mohol povedať, že to je politická téma. A on to tak nevidel. No potreboval o tom hovoriť. Potreboval o tom hovoriť v priestore, kde sa cítil bezpečne. Keď sme urobili spoločnú prácu, dokázal ísť a veľmi statočne rozprávať o tejto téme na skupine černochochov a vyjadriť to, čo chce povedať, ale potreboval ten prechodný priestor, kde mal pocit, že môže bez politického odsúdenia povedať čokoľvek, čo chce. Myslím, že existenciálne to musíme vedieť ponúknuť. Pracovať aj s paravojenskými skupinami a gangmi. Nezdieľam ich filozofiu, ale veľmi autenticky ma zaujímala ich cesta k takým názorom.

J: Uhm a tu si musíme nanajvýš uvedomovať, čo sa deje v nás, aký je náš svetonázor a presvedčenia, aby sme to, ak je to potrebné, vedeli vyzátvorkovať. A keď hovorím potrebné, tak ide o to, čo je v najlepšom záujme klienta. V najlepšom záujme klienta možno nie je spochybňovať ho v niečom, o čom sme my presvedčení, že je to správne alebo nesprávne. Jedna zo smerníc Brucea Peltiera je: posilňuj názor svojho klienta. Nedávno som mal skupinu, ktorá s tým fakt mala ťažkosti. Lebo, čo ak je klientov názor nesprávny, alebo neetický. Viedlo to k zaujímavým rozhovorom o tom, o čom som ja presvedčený, že je správne alebo nesprávne a čo urobím, keď nesúhlasím s tým, kam sa môj klient uberá. Vy ste v tomto rozhovore spomenuli niekoľko príkladov, kedy ste nezdieľali názor klienta. A predsa ste sa snažili posilniť ho?

H: Nie, ja som nepovedala posilniť. Bolo to skúmať. Nie súhlasit' s tým, nie nesúhlasit' s tým, skúmať ho. Napadla mi jedna situácia pri riešení konfliktov. Bola som s jednou ženou, ktorej zomrel otec pri výbuchu míny IRA a ona sa stretla s mužom, ktorý nastražil tú mínu, a mali spolu veľmi silný rozhovor. Prišla odtiaľ a povedala, že by sa na tom nikdy nezhodli, pretože ona bola pacifistka. Nemyslela si, že by bol akýkoľvek moment, kedy by bolo násilie oprávnené. On si určite myslel, že násilie je v odôvodnených prípadoch oprávnené, ale ona povedala, že pri rozhovore s ním si uvedomila, že on naozaj veril v to, čo robil. Že jej otec neprišiel o život len tak, že jeho smrť mala pre toho muža, čo ho zabil, význam. Nenašla som odpustenie, bola to akceptácia, pretože ona povedala, ja mu neodpustím. Nesúhlasím s ním, ale viem akceptovať, že tam bola príčina a význam v tom, čo urobil. A obaja cestovali po vojnovnej zóne, keď vyšiel z väzenia a rozprával sa s rôznymi stranami. A to je, viete, nemyslím, že by sa mi niekedy podarilo čo len priblížiť sa k takej úžasnej akceptácii tej ženy, ale o to sa snažím. Nechcem byť s niekým zajedno, keď s ním nesúhlasím, ale ostávam s ním v spoločnom priestore a hovorím, dobre, dýchajme.



A zaujímam sa, niečo v zmysle porozprávajte mi o sebe, povedzte mi, ako ste došli k týmto názorom. Za moju kariéru boli doteraz dvaja klienti, ktorým som povedala: s vami nemôžem pracovať, nechcem s vami pracovať, pretože naše hodnoty sú príliš vzdialené. Niekedy pracujem na objednávku polície so sexuálnymi páchatelmi a v tejto skupine bol jeden človek, ktorému som povedala nie. Veľmi veril tomu, čo robil a že sa to dá ospravedlniť. A jeho anamnéza, vedela som to pochopiť, ale nechcela som s ním pracovať keď má také hodnoty.

J: Hej, z jeho uhla pohľadu to môže dávať zmysel a môžete do istej miery pochopiť, že on naozaj verí, že urobil správnu vec, že sa to dá ospravedlniť, ale ja ako odborník, mám možnosť sa rozhodnúť, či chcem podporovať toho človeka. Myslím, že... niekoľko krát to už v tomto rozhovore klopalo na dvere. Uviedli ste príklady ťažkých tém. Sú to náročné témy, identita černochoch, smrť... komplikované veci. Otázka je, kedy sa to stáva terapiou? Myslím, že vy máte terapeutický výcvik, mnoho rokov pracujete aj ako terapeutka, kde je tá čiara podľa vás? Kedy je to, viete... a záleží vám vôbec na tom? Pýtam sa, pretože vy máte tú extra skúsenosť, môžete si byť viac istá...

H: Záleží mi na tom veľmi, kvôli tomu, aký mám kontrakt s klientom a musíme mať bezpečné hranice pre nás pre oboch, takže nerobím life koučovanie, respektíve koučovanie životného štýlu, pretože tam je najväčšie nebezpečenstvo, že sa bude hranica veľmi posúvať, takže to nerobím.

J: Neznáte to, že by ste to nerobili. Znie to, ako keby ste počuli veľa príbehov o ľudských životoch v inom kontexte.

H: Hej, je to komplexné, celostné. Ak sa venujeme tomu, kým klienti bytostne sú, potvrdzujeme ich a to ako vidia svet v rámci práce v organizácii alebo čohokolvek, čo je predmetom koučovania, pracujeme holisticky. Ale ja vtedy koučujem, nerobím krátku terapiu. Ak robím terapiu, robím ju ako dlhodobú prácu s ľuďmi. Dlhodobú, hlbinnu zameranú prácu. No vždy vnímam klienta celostne. Nikdy nemôžeme oddeliť to osobné od profesionálneho. Možno niekedy poviem ľuďom: toto sa veľmi dotýka terapeutickú prácu a ja to nechcem prepájať. Bud' poviem: viete, dokončili sme toto tu a vy si nájdite terapeuta alebo dokončíme koučovanie a presunieme sa inam.

J: Tak, kde hovoríte, že nie je dobré to miešať... kedy poviete, že... možno by bolo najlepšie uviesť príklad. Mohli by ste nám povedať, kedy je čas, napríklad, že poviete: toto už nie je koučovanie, myslím, že by sme mali prejsť do terapie. A ako by prebiehal taký rozhovor?

H: Počkajte, porozmýšľam. Lebo si myslím, že keďže neponúkam life koučovanie, menej často to býva problém. Aj keď, pri práci s niektorými vedúcimi... stáva sa mi, že sa ľudia rozcitlivejú, viete, dost často sa aj silní ľudia rozplačú a vtedy poviem niečo, ako napríklad: zdá sa, že je v tom veľa bolesti, že sa na to potrebujete bližšie pozrieť a to už nemôžeme robiť pod nálepkou koučovanie. Je to niečo, čo by ste si mohli vziať do terapie, lebo to by chcelo, viete, veľmi odlišný kontrakt. Medzi terapeutickou prácou raz za týždeň a koučovaním je rozdiel. Pretože však väčšinu koučovania robím v organizáciách a v biznise, ide o krátkodobú prácu. Koučovanie býva skôr raz za dva týždne, raz za mesiac, ale nie je to intenzívna práca každý týždeň, ktorá má otvorený koniec. Koučovanie, ktoré robím v biznise, má vcelku jasne stanovený počet sedení, aj keď nie vždy. A všeobecne, vy ste na začiatku spomenuli transformáciu. Viete, aby sme transformovali pracovné prostredie, organizácie a komunity, musíme transformovať jednotlivcov. Obe tie veci sú tam vždy. Nemôžete ignorovať všetky oblasti, kde operujeme, všetky tie existenciálne dimenzie: sociálnu, psychologickú, spirituálnu. Ja sa snažím v sebe vytvoriť určitú úroveň porozumenia o tom, ako klient pasuje do svojho sveta.

J: Rád k tejto téme prejdem, som totiž zvedavý na vašu perspektívu, na existenciálnu perspektívu na transformáciu. Tak, čo to z vášho uhla pohľadu znamená transformovať sa?

H: OK. Myslím, že existuje niekoľko definícií. Niekedy ste pozvaní k transformácii. Je tu nejaká špecifická záležitosť, ktorej niekto čelí, najmä v organizáciách a v biznise. Ako konzultant, či kouč pridete a transformujete étos tejto organizácie, alebo pridete a transformujete riaditeľský tím na koherentný tím, už nechcú byť iba skupinou jednotlivcov, ktorí bojujú o moc. Je teda niekoľko vecí, ktoré sú celkom transakčné, dostanete celkom jasnú úlohu. Ale každá interakcia, ako napríklad že my dvaja sa dnes rozprávame, má potenciál byť transformujúcou. Ja si vezmem niečo z dneška a pomyslím si: áno, ani som nad tým takto nerozmýšľala. A ja si to odnesiem a ono to transformuje celé moje myslenie. Viete, možno nie veľmi, možno trochu, neviem, ale budem v dôsledku toho transformovaná - premenená. Teda máme tú neuveriteľne bohatú príležitosť obaja, kouč aj klient, byť transformovaní. Nie je to jednosmerná vec, každý, koho som stretla v živote, mal na mňa nejaký vplyv. Mohlo mi to pomôcť potvrdiť moje presvedčenia alebo to mohlo spochybniť moje presvedčenia. Transformácia však nie je cieľ. Je to aspekt, súčasť niečoho, pri práci, ktorá je zameraná na cieľ. Cieľom môže byť zmena v organizácii alebo tíme alebo niekde, ale transformácia je niečo, čo sa deje ako proces.



Samotný proces bytia, pretože koučovanie, terapia, facilitácia, či mediácia konfliktu sú strašne intímne procesy. Lebo, viete, naša prvá úloha v každej z týchto profesií je vybudovať dôveru, vybudovať pracovnú alianciu. Teda ja do toho nejdem ako expert. Ja klienta ako keby držím za ruku na jeho ceste.

J: Držíte za ruku.

H: Hej. Všimli ste si, že tam je veľký kráter, tu presvitá svetlo pomedzi tie stromy, pozrieme sa, čo je tam? Teda rozhodnutie je na ňom, ja nehovorím, pôjdeme tadiaľto alebo pôjdeme tam. Je to snaha pomáhať pri skúmaní možných ciest a čo by na tých cestách mohlo byť nebezpečné. Pomáham mu aj rozhodnúť sa, že napríklad nie, nepôjdeme sa na to pozrieť. Aké sú možnosti, keď pôjdeme pomedzi tie stromy? Môžeme vidieť nádherný západ slnka alebo niečo také.

J: Hej. Myslím, že to vo svojej novej knihe opisujete ako sprevádzanie. Teda transformácia nemusí byť niečo veľké. Je to len veľké slovo, často ho považujeme za veľké slovo, ale keď vás počúvam o tom rozprávať, môžu to byť veľmi malé, malé transformácie, malé zmeny v nastavení mysle alebo v psychológii alebo len poznatok, ktorý akosi zmení a transformuje to, akí ste.

H: Mnoho ľudí prichádza za koučom, keď sa cítia zaseknutí a ja si nemyslím, že našou úlohou je transformovať ich. Myslím, že našou úlohou je pomôcť im, aby videli cesty, ktorými sa môžu sami transformovať a my s nimi máme naozaj pracovať na tom, čo bude, keď sa tam dostanú, keď sa transformujú. Aký bude zisk, ale aj aká bude strata, čo necháte za sebou, keď sa transformujete, bude vám to chýbať a súhlasíte s tým? Zmena nesie riziká, ktoré treba tiež preskúmať. Pretože môžeme byť veľmi nadšení a hnať sa dopredu a potom sa zastaviť: och, je to naozaj to, čo chceme? Je užitočné všimnúť si aj tienisté stránky našich rozhodnutí, ako aj nadšenie z možností. Myslím, že to je súčasť našej zodpovednosti, byť citlivý k tomu... my sa môžeme z niečoho veľmi nadchnúť: napríklad och, áno, to fakt zmenilo moju myseľ a idem kamsi navždy a môžeme urobiť vynikajúcu prácu, bravo, kouč, moje ego je veľké. A ja si myslím, že máme zodpovednosť povedať, že to znie fantasticky a teraz sa pozrime, aké budú možné straty.

J: Vďaka, vaše slová mi pomohli vidieť veci existenciálnymi očami. Oceniť a uznať, že niekto, kto príde za koučom, aby realizoval nejakú zmenu, nejakú transformáciu, čelí strate toho, kým býval, alebo kto je teraz, pretože každá, dokonca aj malá zmena znamená niečo nechať za sebou.

Ľudia pri posune vpred, pri pokroku a v rozhovoroch o zodpovednosti veľakrát zápasia, nie je to ľahké. A vidieť to aj u koučov, že preberajú zodpovednosť za zmeny a transformáciu. Ak preberáme zodpovednosť za klientov, za ich zmenu, nesieme bremeno za nich, to nefunguje. Aj pre koučov je to potom ťažké. Možno by ste mohli povedať trochu viac o existenciálnom pohľade na zodpovednosť a o slobode, ktorú máme pri rozhodovaní sa ako koučovia. Je jasné, že sa musíme definovať ako koučovia a pomenovať, aký kouč som. Ale to, ako sa propagujem, ako sa rozprávam s klientom a čo mu sľubujem, má dopad na spoluprácu, aj na to, za čo preberám zodpovednosť. Otázka je: čo sľubujeme našim klientom? Čo vôbec môžem s istotou sľúbiť, že klient dostane? Pretože, keď sa sebavedomo propagujem a verím si, tak si ľudia budú moje služby kupovať. Teda a keď niečo sľúbim, napríklad, že preberiem za klientov zodpovednosť a zaviazem sa robiť niečo, čo je pre nich ťažké, začnem nielen robiť niečo za nich, ale sľubujem klientom niečo, nad čím nemám moc. Dá sa to lepšie vyjadriť?

H: Myslím, že v koučovaní existuje celý zoznam dost hlbokých otázok. Aká je napríklad zodpovednosť kouča a aká zodpovednosť klienta? Moja zodpovednosť ako kouča, pre mňa osobne vychádzajúca z existenciálneho, normálne ľudského stanoviska, je byť autentická. Nesľubovať nič, čo... nedokážem v koučovaní dať. Aj keď si myslím, že by som mohla naplniť niečo, čo si ja myslím, že klienta zmení, alebo to potrebuje, nesľubím to. Ja len poviem: budem s vami pracovať na vašich témach a uvidíme, kam pôjdeme. Zodpovednosť, na ktorú musím myslieť celý čas, tá je tam. Tá zodpovednosť rozhodnúť sa, čo bude robiť na konci koučovania alebo počas koučovania, to je jeho zodpovednosť. Moja zodpovednosť je zabezpečiť, aby som mu poskytla priestor a otvorenosť a dôveru, aby skúmal všetky dôsledky a následky a potom, na koniec, prevzal zodpovednosť za rozhodnutie, ktoré učiní, keď bude vedieť, aké sú straty, keď bude vedieť, že vstupuje do neistoty. Lebo to je tá vec, s ktorou občas zápasiť, že niektorí koučovia sa ponúkajú s prílišnou sebaistotou. Existenciálne, my nevieme mať istotu. Viete, svet nám ukazuje pekné neónové svetlá, ktoré v danom momente vidíme, ale to nie je realita. Ako koučovia musíme pomáhať klientom žiť s neistotou. Nie falošne ponúkať istotu, že keď urobíte toto alebo urobíte tamto, toto sa stane. Preto mám problémy so svojpomocnými knihami a motivačnými rečníkmi, pretože všetci sme jednotlivci a nevieme, čo sa stane. Ja ako kouč, alebo konzultant nemôžem povedať, urobíte toto, urobíte tamto a toto sa stane. Môžem povedať, že keď som pracovala s inými alebo keď som toto sama urobila, toto nastalo.



Ale ja neviem na isto čo príde, čo sa zmení, lebo sme kontextové bytosti vo svete s inými ľuďmi. Nie sme voľné činitele, len že si povieme, toto je moje rozhodnutie pre mňa. Dôsledky znáša každý okolo nás vo všetkom, čo sa rozhodneme urobiť. A ja chápem, že to je moja zodpovednosť a povinnosť ako koučky zaistiť, že keď pre to poskytnem priestor a nenechám sa uniesť do nadšenia sebou, alebo svojimi myšlienkami, či skúsenosťami. Je ľahké nadchnúť sa, pretože to prináša slasť. To neznamená, že sa nemáme tešiť, keď vidíme, ako niekto napreduje naozaj úžasným, kreatívnym spôsobom. A je dobré vedieť, ako mu môžeme pomôcť podržať to nadšenie a vášň bez toho, aby sme ho posunuli alebo hodili niekam bez reflexie, spochybňovania v tom zmysle, že: no a aké sú straty zo zmeny, alebo čo by sa v tom mohlo ukázať pre vás ako psychologicky náročné.

J: Hej. A klienti, ktorí vyhľadávajú koučovanie, sú často bombardovaní týmito posolstvami spásy a istoty. Podľa mojich skúseností, keď sa stretnú s tým, že: pozrite sa, ja neviem, napokon je to vaša zodpovednosť a ja to nemôžem urobiť za vás, ja som si celkom istý, že viem, čo sa snažíte urobiť, pretože som už videl iných ľudí, ako robia podobné veci, ale ja si nechcem robiť uzávery, či ste v takej istej pozícii, pretože napokon sme všetci veľmi rozdielni ľudia, máme rozdielne skúsenosti. Myslím, že klienti oceňujú autenticitu a živosť. Bohužiaľ sa často stretávajú s niekým, kto ich presvedča, že má riešenie a že majú záruku vrátenia peňazí a tu je 10 ľahkých krokov, ako to urobiť.

H: Všetci chceme akési ľahké riešenie na všetko. Ak nám niekto dokáže slúbiť, že ak chcete väčší dom napríklad, všetko, čo musíte urobiť je toto, toto a toto. Nebolo by to úžasné?

J: Ľudia po tom túžia.

H: Hej, je to veľmi atraktívne. Niekedy v minulosti som dostala spätnú väzbu od niekoho, koho si vážim. Povedal mi: nemyslím si, že budete mať veľa klientov - bolo to na začiatku mojej kariéry - pretože nepredávate to, čo chcú. A nepredávate to správnym spôsobom, neuplatníte sa. Nepýtate si dost peňazí. Neuplatňujete sa arogantným spôsobom a nehovoríte im, hej, ja to vyriešim.

J: Musíte byť sebavedomejšia.

H: Keď sa rozprávate s ľuďmi z biznisu, musíte hovoriť s väčším sebavedomím. To mi raz povedal jeden biznis kouč. A ja som povedala: hej, ale ja musím žiť sama so sebou, ja chcem byť autentická. Tak to bude pomalé varenie. Prídu ľudia, ktorí to akosi risknú a budú mať z toho úžitok a povedia to iným. A je to dobrý príklad na to, prečo nezarábam toľko peňazí.

Raz ma požiadali, aby som išla do jednej organizácie. Mali sa tam strašne zle. Čiastočne preto, že šéfa videli ako tyrana a možno závislého na drogách a také veci. A riaditeľský tím, bola to globálna spoločnosť, spolu dobre nevychádzal a mňa požiadali, aby som prišla a urobila koučing. Urobila som to, pracovala som s každým individuálne, potom sme mali celodenný skupinový koučing a išlo to naozaj dobre. Pracovala som s nimi dva roky. Na konci ma chlapík, ktorý vlastnil tú spoločnosť, pozval na obed, aby mi poďakoval a povedal mi, že on to normálne nehovorí ľuďom, ktorých zamestnáva, ale povedal mi: mali sme tu kohosi pred vami. Prišiel a nerozprával sa najprv s každým individuálne, urobil skupinový koučing, za ktorý si pýtal denne 15 000 a úplne to posral. Zhoršil to, bolo to strašné. On šiel za tým chlapíkom a chlapík povedal, hej, veľmi ťažká skupina, musím urobiť ďalší deň, a pretože to bolo také ťažké, bude to stáť 20 tisíc. A majiteľ po tom, čo mi povedal tento príbeh, sa ma opýtal: idete si teraz vypýtať viac peňazí? A ja som povedala: nie, pretože mne tá práca stála za to z hľadiska môjho času, urobila som to, fungovalo to. Povedala som, že som teraz trochu našťavaná, že ste mi to povedali až teraz, ale nie, nejdem vás žiadať o viac peňazí, lebo taký bol kontrakt, to som ponúkla, to som urobila. Pracujete v kontexte, v ktorom veľa ľudí ponúkalo veľa vecí za veľa peňazí a niektorí nevedeli, čo robia, niektorých iných to nezaujímalo. A z filozofickej perspektívy, ja si nemyslím, že keď pracujete existenciálne, tak preto, že chcete veľa peňazí, ale preto, že veríte v určitú filozofiu.

J: Rád by som sa teraz zamerlal na tému etika, v súvislosti so zodpovednosťou a s koučovaním. Chceli by sme a snažíme sa povzbudiť našich klientov, aby prevzali zodpovednosť na svojej ceste učenia sa. Nedávno som mal rozhovor, kde sme sa rozprávali o zodpovednosti, ktorú majú koučovia a tiež supervízori na ceste učenia sa. Na rôznych výcvikoch, v rôznych školách som si všimol, že veľká časť študentov, ktorí prichádzajú, platí za služby a potom očakáva, že im to pomôže vstúpiť do profesie, naštartovať kariéru. A videl som, že niektorí ľudia nečítajú, alebo vo všeobecnosti čítajú relatívne málo, ale očakávajú, že tým, že zaplatili, sa s certifikátom dostanú ku klientom a na konci takeho kurzu dostanú biznis. A myslím si, že veľa koučov má po absolvovaní vzdelávania problém s budovaním biznisu. Otázka zodpovednosti je podľa mňa veľmi dôležitá. My koučovia našich klientov povzbudzujeme v tom, aby prevzali zodpovednosť. A ja vo výcvikoch vidím veľa ľudí, že robia, čo musia robiť a potom očakávajú, že systém im to vráti. Kladiem si otázku, či ste tiež videli niečo také? Nie som si istý, akú špecifickú otázku vám chcem položiť, ale som zvedavý na vaše myšlienky.



H: V tom s vami úplne súhlasím. Zažila som celkom veľa ľudí, ktorí si u mňa urobili výcvikový kurz. Ja im poviem hneď na začiatku a počas kurzu to opakujem, že to je ťažká práca a nikto za vami potom po kurze nepríde. Budete mať zručnosti, budete rozumieť, budete mať filozofiu, ale budete musieť ísť a pracovať. A máte pravdu: myslím si, že veľa ľudí proste tú prácu nerobí a sám viete, že vybudovať si prax a vybudovať si ju vhodne a eticky trvá hodiny, mesiace, roky. Absolventi mi niekedy volajú, že nemajú klientov, nemajú mediácie a ja im hovorím: čo ste pre to spravili? A oni povedia, nuž, urobil som si webstránku. A ja sa spýtam, čo ponúkate? Pretože ak ponúkate sprevádzanie napríklad, aby som to použila ako metaforu, obvykle si veľmi vyberáme, koho si zvolíme, aby nás sprevádzal. A vy musíte ísť von a stretávať ľudí, takže z hľadiska budovania koučovacieho biznisu a mediálneho, alebo facilitačného biznisu, viete, ja som strávila celé hodiny tým, že som chodila a rozprávala sa s ľuďmi. A nedostanete naspäť prácu alebo ju dostanete naspäť po rokoch. Musíte byť v kontakte s HR oddeleniami a oni vám všeličo prisľubia, no často sa nič sa nestane. Nemôžete sa vrátiť a vyčítať im to. Musíte hrať tú hru znovu a musíte byť jasní v tom, že chcete túto prácu robiť, musíte byť svojej práci oddaní. A či by sme mali hľadať pre našich absolventov pracovné príležitosti? Nie, nemyslím. Viem odporučiť ľudí, ale neprevádzkujem zoznamovaciu kanceláriu. Viete, musíte byť s druhými, byť sám sebou, jasne hovoriť, čo ponúkate, aký je váš štýl a ľudia sa potom rozhodnú. Čo ale je naša zodpovednosť, ak sme tréneri, možno musíme niekedy niekomu povedať, že sa na to nehodí. Alebo možno toto pre vás nie je ten správny prístup, lebo niektorí ľudia by boli vynikajúci ako direktívni koučovia a to je v poriadku. V určitom kontexte takí musia byť. A ľudia ich budú vnímať a budú vedieť, čo od nich dostanú.

J: Hej, ja mám naozaj rád koučovanie, aj kvôli tej šírke, ktorú vám v praxi ponúka. Je veľmi ľahké nasledovať ľudí, ktorí hovoria, toto je koučing a takto by to malo byť a toto, čo vy robíte, nie je koučovanie. A keď sa akosi oslobodím od deklarovania, že ja poznám cestu, je to veľmi nápomocné. Potom môžem naozaj rešpektovať a oceniť rôzne koučovacie prístupy, ktoré idú často aj proti tomu, ako by som ja koučoval. Stále si však myslím, že niekedy, keď som kritizoval niektoré prístupy ku koučovaniu v konkrétnom kontexte, pravdepodobne to nebol ten najlepší spôsob, ako pomôcť tomu konkrétnemu človeku. A ľudia svojej pravde stále veria. Niekedy vám lepšie pomôže alebo lepšie poslúži, ak pracujete s určitým druhom terapeuta alebo určitým druhom mentora alebo určitým druhom učiteľa. Myslím si teda, že rešpektujem každého kouča, ktorý je schopný komunikovať, čo robí a potom nechať klienta, aby sa rozhodol, čo to je ten správny druh pomoci, ktorú by chcel.

H: Myslím, že to je správne. A tiež to bude závisieť od toho, čo bude v určitom čase chcieť klient. Môžete s klientom pracovať na niečom celkom komplexnom a on môže vyžadovať, môže povedať, dostal som túto veľkú prezentáciu a ja potrebujem koučovať v tom, ako zvládnuť prezentáciu.

J: Nechcete pracovať s existenciálnym koučom, ak je toto váš výsledok.

H: Ale rovnako je to ťažké, viete, lebo ja si myslím, že by som to mohla robiť. Viem ponúknuť aj výcvik prezentačných zručností atď. A vtedy musíte pracovať s tou dilemou vy sám ako kouč: aký je tento vzťah, tento koučovací vzťah, v ktorom sa teraz nachádzam?

J: Áno, aký mám klobúk, aké klobúky môžem použiť v tomto vzťahu, hej. Môže byť ťažké povedať: no, ja som teraz transformačný kouč a robím takúto prácu a potom príde niekto s niečím, s čím mu môžeme pomôcť, ale to by znamenalo, že si musíme nasadiť iný klobúk.

H: A ja si myslím, že niekedy to môžete vo vzťahu urobiť a vlastne povedať: no, ja vystupujem z toho, čo sme robili doteraz a ak chcete, tak si dáme dve hodiny o tom, ako dávať prezentáciu. Môžeme to urobiť aj inokedy na inom mieste.

J: Hej a nebude to koučing, ako ho ja chápem, hoci si myslím, že koučom na tom záleží viac, ako sa nazývajú, než klientom. Im záleží na tom, či im viete pomôcť.

H: A preto si myslím, že je úžasné, keď to ľudia vedia dať na webstránku veľmi zrozumiteľne, ale väčšinou to ľudia nevedia. Mňa sa nikdy nikto nespýtal, aký druh kouča ste, aký druh terapeuta ste? Ľudia vedia, že pracujem určitým spôsobom, pretože poznajú niekoho, s kým som pracovala, takže budú chápať, že to je technologicky existenciálne. Nepoznajú tie slová, nikdy ich nepoužijeme... je to stelesnenie filozofie, všakže, vášho rebríčka hodnôt, ktorý sa v mojom prípade zhoduje s existenciálnym a fenomenologickým prístupom. Ja som pred mnohými desiatkami rokov chodila do výcviku freudovskej analýzy a zistila som, že je to intelektuálne neuveriteľne zaujímavé. Cítila som sa ako Sherlock Holmes, bolo to úžasné. A ako freudián sa nikdy nemôžete mýliť, lebo keď s vami klient nesúhlasí, je to jeho obranný mechanizmus. Ale v duchu som vedela, že mi to nepasuje. Pasovalo to s mojou hlavou, páčilo sa mi to, bola to zábava, ale mali sme tu reálnych ľudí. A fakt, že môžete poprieť čokoľvek, čo prežívajú, alebo to vysvetliť z hľadiska konkrétnej teórie, to som vedela, že to nie je pravda.



J: Veľmi s tým rezonujem, pretože, ako viete, moja manželka ja lacaniánska analytička. Pravdepodobne by nesúhlasila s mnohým z toho konkrétneho prístupu k freudovskej práci. Myslím, že veľa z toho nebolo dobre preložené a cez britskú školu analýzy sa to premenilo na niečo iné, ale vášnivo sa hádame práve o práci s ľuďmi. Myslím si, že je dobré zhodovať sa s konkrétnym obdobím v živote. Mám na mysli, že predtým som pracoval s ontologickým koučom, pracoval som s biznis... ani nie tak koučom, ako skôr s mentorom. Bola to užitočná kombinácia pracovať a porozumieť, kto som v biznise a potom sa posunúť a učiť sa podnikateľské zručnosti ako napríklad predajný rozhovor, aby mi to sedelo. Myslím, že to je naozaj užitočné a preto si koučovanie vážim...

H: Je to široký rozsah.

J: Hej, presne. Pozerám sa na čas, musím si skontrolovať otázky, ani som sa do nich ešte nepozrel, ale myslím, že sme prebrali skoro všetko, o čom som sa chcel s vami rozprávať.

H: Je niečo, o čom som si myslíte, že som sa nevyjadřila dost' jasne? Čo by mohlo vyvolať viac zmätku?

J: Ťažko povedať. Ja som sa stále snažil vyzátvorkovať, čo si myslím, že viem a snažil som sa vžiť do roly čitateľa, poslucháča alebo diváka. Možno bude mať niekto otázky a vy mu nebudete môcť byť dostupná. Myslím, že takéto rozhovory aspoň u mňa vedú k tomu, že generujú otázky.

H: Myslím, že tým sa vraciame k tomu, čo som hovorila o transformácii. To sú tie kvapky, ktoré tečú a nikdy neviete, ako niečo transformovali. Nemusí to vidieť, ten človek, čo začal transformačný proces. Je to ako kvapkanie vody, ktoré nakoniec vytvorí jazero. Možno sa toho už nedožijete, ale je to taký začiatok procesu reflexie, problematizovania. Nie je to o odpovediach. Je to čoraz viac otázok než odpovedí.

J: Hej a keď prídete s ďalšími otázkami, viac ako s odpoveďami, to je pravdepodobne dobre. Ale viem si predstaviť, že sa potom pravdepodobne cítite aj trochu frustrovaní. Teda dúfame, že ľudia, čo nás čítajú, či počúvajú, majú ďalšie otázky. Ak sa niekto chce dozvedieť viac, môžem odporučiť a povzbudiť ľudí, aby si pozreli knihy o mediácii. Spomínali ste, že ste napísali o tom knihu. Jedna bola o obmedzeniach pri riešení konfliktov, aký je jej titul presne?

H: Volá sa Psychologicky informovaná mediácia.

J: Správne. A sú tam úžasné kauzistické štúdie a potom pohľad cez reflexné šošovky na to, ako s tým súvisí teória a pracovný rámec. Mám rád ten proces.

H: Proces začína človekom a potom nasleduje teória a myslím, že to bola zmena oproti freudiánskej analýze, že príchod do existenciálnej oblasti spočíva v tom, že áno, máme teóriu, máme filozofiu, ale tá nasleduje po klientovi, nie naopak.

J: Prežívanie najprv.

H: Preto je tá kniha zostavená takto. Najprv príbeh klienta a potom moje úvahy o tom.

J: A to je, myslím, také, ako sú TED konferencie postavené. Je tam príbeh a zážitok a niekto tomu dáva význam alebo vysvetľuje, ako sa sformoval teoretický konštrukt zo zážitku. To je fenomenologické spytovanie. O tom ten prístup je. Zopár ďalších kníh to skúma. Je ešte niečo, čo by ste chceli, aby koučovia vedeli?

H: Rada im dám môj e-mail a môžu ma kontaktovať. Ja mám záujem o dialóg, myslím, že ľudia sú veľmi zaneprázdnení, ale ja chcem vedieť viac a otázky mi pomáhajú dozvedieť sa viac. Možno budem mať nejakú odpoveď, alebo si pomyslím, fiha, to je zaujímavá otázka.

J: To je úžasné. Pošlete mi ten e-mail teraz? Môžeme ho dať do poznámok.

H: Všetko malým, a je to: monica.hanaway@ntlworld.com

J: Výborne. Monika, veľmi pekne ďakujem za tento rozhovor, veľmi si vážim váš čas a vašu perspektívu. A viem, že sa budeme ešte rozprávať, čoskoro, možno to spravíme verejne.

H: Hej, niekedy, čoskoro.

J: Dovidenia.



Inšpirácia pre prax

Ako zaobchádzať s neželanými myšlienkami (kapitola z knihy Johna Hendeny)

Neželané (alebo vtieravé či nechcené) myšlienky sú bežné u všetkých ľudí. Tieto myšlienky si nájdú do vášho každodenného premýšľania cestu často opakovane. Môžu mať formu v minulých news spomínaných flashbackov, či „zábleskov z minulosti“, alebo vás len budú pri tom, čo v nejakom čase robíte, dráždiť a vyrušovať. Aby sme ich zastavili a aby nám nespôsobovali emocionálny alebo psychologický distress, musíme s nimi efektívne naložiť. Nižšie je uvedených veľa užitočných nástrojov a techník, ktoré pomôžu klientom zvládnuť tieto neželané myšlienky.

„Uchopenie viny“

Bežné nevítané myšlienky u mnohých preživších traum sú pocity viny. Človeku sa vtierajú výroky ako: „Cítim sa vinný, pretože som prežil a on zomrel“ ; „Veci sa pokazili a ja som tomu na vine“ ; „Cítim sa kvôli tomu zle a je to všetko moja chyba!“ ; „Kontakt sa nevydaril, ale keby som... nebolo by sa to stalo!“ atď. Keď sa nám prihodia traumatické udalosti (napríklad vojnové, o ktorých píše táto kapitola z knihy), je celkom normálne mať neželané myšlienky spojené s pocitmi viny. Často sa im hovorí „pocity viny tých, ktorí prežili“.

Zaobchádza sa s nimi dvojakým spôsobom.

- „Nebola to vaša vina“ a aké sú dôkazy. Najprv si povedzte, že to nebola vaša vina a nemáte sa prečo obviňovať. Vo väčšine situácií, aj keď sa cítíme vinní, keď sa pozrieme na tvrdé fakty, zistíme, že nie sme na vine a v žiadnom prípade to nie je naša chyba. Overte si incident alebo situáciu realitou. Príklad: Vojenský príslušník porozprával psychológovi o incidente, kedy ručný protitankový granát (RPG) zasiahol budovu s bezpečnostnou zložkou. Vojak pracoval v budove so kolegom, keď RPG budovu zasiahol a zničil. Jeho kamarát bol na mieste zabitý, ale vojak prežil, vďaka tomu, že sa práve nachádzal na záchode. Vojak prišiel za psychológom, ako keby mal oblečenú „vrecovinu a hlavu posypanú popolom“, mal veľa výčitiek. Incident sa stal asi pred šiestimi mesiacmi. Vojak povedal: „Cítim sa vinný. Sam dostal plný zásah a ja som vyviazol bez zranenia, lebo som bol na hajzli. Aj ja som mal odísť.“ Psychológ mu pomohol pozrieť sa na fakty. Nemal v moci dráhu RPG. Bola to vlastne náhoda, že on a nie jeho kamarát bol na záchode. Keď hluk utíchol, šiel sa pozrieť, či ho môže zachrániť. Sam by bol býval urobil to isté pre neho. V mnohých prípadoch nemáme moc nad tým, kto bude zasiahnutý účinnou paľbou nepriateľa, alebo kedy.

Nikto od nás nemôže žiadať, aby sme urobili viac, ako to najlepšie, čo môžeme za okolností, v ktorých sa nachádzame. Posledná otázka mala tiež vplyv: „Aké silné stránky, vlastnosti a zručnosti ste uplatnili, aby ste sa dostali z tohto utrpenia?“ Po dvoch nasledujúcich sedeniach jeho pocity viny ustúpili.

- “Nemôžete za to len vy” V niektorých situáciách alebo pri niektorých incidentoch po prehodnotení faktov môžeme zistiť, že vojak do istej miery bol na vine. Otázka potom znie: „Boli ste 100% na vine?“ V každom prípade pridete na to, že odpoveď je „nie“, pretože vždy sa na tom podieľal ešte niekto. To najlepšie ilustruje nasledovný príklad. Mladého veliteľa družstva Aleca trápili pocity viny kvôli hliadke, ktorú viedol a dopadlo to zle, zomrel pri tom jeho dobrý kamarát. Misia bola overiť niekoľko opustených budov, či tam vzbúrenci nemajú sklad zbraní. Alec predpokladal, že nepriateľ sa v oblasti nenachádza, takže neurobil všetky potrebné opatrenia. Jeho skúsený kolega šiel napred, aby preskúmal budovy. Okamžite sa ozvala rana a kamarát dostal zásah do ľavého oka. Od tohto incidentu bol Alec na opuštáku, veľa pil a nedokázal sa vrátiť k jednotke. Stále sa mu vracala myšlienka: „Spikey je mŕtvý a je to všetko moja vina!“ Za pomoci poradcu dokázal Alec pochopiť, že to nebola jeho vina na 100%. Je pravda, že mal byť opatrnejší, ale kto ešte by mohol mať na tom nejakú časť viny? S pomocou poradcu stanovil nasledujúci zoznam približného podielu na celkovej vine: Strelec nepriateľa 30%. Politici doma 30%. Spikey 20%. Miestna vojenská rozviedka 20%. Veliteľ jeho čaty 15%. Ostatní členovia družstva 10%. Spolu „ostatní“: 125%. Stáva sa často, že súčet percent ostatných prekročí 100%. Spolu to však môže byť len 100% aj s Alecovými percentami. Teda tlak na to, aby Alec prevzal svoj podiel zo 100% mu pomôže uznať reálne percento svojho podielu viny na incidente. Keď Alec akceptoval svoj podiel, veril, že nesie približne 30% viny. S tým sa potom dokázal vyrovnáť, poučiť sa z toho a posunúť sa ďalej.

„List z budúcnosti“ /vďaka Miltonovi Ericksonovi za pôvodný nápad a Lucii Capacchione (1979) za prvú verziu/

Tento list sa píše, ale neodosiela. Zvoľte si čas v budúcnosti: o 5, 10, 15, 20 rokov od teraz, alebo akýkoľvek počet rokov - viac alebo menej - ktorý má pre vás určitý význam. Na začiatku list datujte týmto imaginárnym dátumom. Predstavte si, že prešli roky medzi tým a píšete priateľovi (zvoľte si niekoho, koho poznáte a máte radi v súčasnosti). Použite jeho meno: „Drahý (priateľovo meno)“. Alebo ak chcete, vyberte si niekoho z podporujúcich ľudí, komu si viete predstaviť, že píšete list.



Účelom datovania listu a písania niekomu, koho naozaj poznáte, je posilniť vo vás psychologický realizmus listu a to na nevedomej aj vedomej úrovni. Predstavte si, že v tej budúcnosti ste už vyriešili všetky problémy, ktoré vás trápia v súčasnosti. Opíšte, čo vám pomohlo vyriešiť tie problémy. V čase písania listu už žijete úžasný, radostný, zdravý a uspokojivý život. Zadanie je, opíšte, ako trávite čas, kde žijete, aké máte vzťahy, presvedčenia a reflexie o minulosti a budúcnosti. Keď ste list dokončili, čo ste zistili? Čo ste napísali do listu také, čo sa ešte vo vašom živote nestalo? Aký by tam bol najmenší krok vo vašom skutočnom správaní, čo by ste mohli urobiť smerom k naplneniu tejto vízie? Kedy chcete urobiť tento prvý malý krok? (Niekedy sa ľudia pýtajú: „Prečo si mám predstaviť malý krok? Prečo nie veľký, odvážny krok?“ Cielom nie je vykonať všetky zmeny, ktoré si želáte, ale zamerať sa na úroveň, ktorú dokážete pohodlne uskutočniť, takže váš cieľ bude dosiahnuteľný. Ľudia nerobia zmeny preto, že by boli leniví. To, čo sa pokladá za lenivosť, je obvykle strach, demoralizácia alebo zúfalstvo. Drobnosť tohto kroku má za cieľ prekonať strach a demoralizáciu a umožniť realizáciu vašej vlastnej verzie čínskeho porekadla „Tisíc míľ prejdeš tak, že vždy urobíš jeden malý, vykonateľný krok“. Ak je krok, ktorý si stanovíte, príliš malý, jednoducho ho trochu zväčšite, pričom dávajte pozor, aby nebol väčší, ako „vykonateľný“ zajtra alebo pozajtra. Potom postupujte ďalej. Pamätajte na to, že ak sa bude proces natáľovať, alebo ak vás zahltí alebo sa zaseknete, overte si, či je cieľ naozaj to, čo chcete, a ak áno, spýtajte sa sami seba, či krok netreba zmenšiť. Zmenšujte ho, až kým ho nedokážete vykonať. Nevzdávajte sa; zaslúžite si taký život, aký chcete mať.) Aký rozdiel navodí ten malý krok, ako bude pokračovať ďalej? Sú potrebné ďalšie malé kroky? Aký by bol ďalší malý krok? Aké budú výsledky každého takého malého kroku, ktoré dokážete identifikovať? Kedy chcete začať? Ak nie, je to nesprávny cieľ? Ak chcete začať, ale cítite sa zaseknutý, má nezačínanie nejaké výhody? Ak áno, dajú sa výhody nezačínania (ako napríklad voľný čas navyše atď.) nejako zachovať a nebyť zaseknutí? Aké budú dôsledky (ako to budete vidieť o 5, 10, 15, 20 rokov), ak nezačnete? Účelom tejto otázky je identifikovať váš motiv. Ak stále chcete začať, nenechajte sa odradiť malosťou krokov. Ak potrebujete inšpiráciu a získať silu na vykonanie malých krokov, choďte a porozprávajte sa s úspešným krajčiom, spisovateľom alebo dláždičom, či hocikým, kto robí prácu, ktorá postupuje postupne. Vlastne, ktorá práca nepostupuje postupne? Vy ste váš najväčší projekt!

„Zmena nastavenia mysle“

Toto je užitočná technika pre toho, kto má fixné presvedčenie o situácii (napríklad Alec v „uchopení viny“ vyššie v tejto kapitole).

Prv, než sa zmení (fixné) nastavenie mysle, je dôležité „obrušiť hrany negatívnych súvisiacich myšlienok“. To znamená zasiať semienka pochybností o ich platnosti; osvetliť silné stránky, schopnosti a zdroje v tom človeku; a, ak je to možné, vysvetliť, ako niektoré z nich fungovali v danej situácii. Užitočné môžu byť aj otázky ako napríklad: „Čoho by ste urobili viac alebo čo by ste urobili ináč na budúce, keby nastal podobný incident?“ a „Ktorú malú, pozitívnu vec by ste si vzali z toho incidentu?“ Keď sú hrany negatívnych myšlienok dostatočne obrúsené, možno sformulovať nasledovné typy výrokov:

- „Urobili ste to najlepšie, čo ste za daných okolností mohli.“
- „Jednoducho ste si robili svoju prácu.“
- „Museli ste myslieť a konať rýchlo. Niekedy sa v takých situáciách robia chyby.“
- „Bolo to buď vy alebo oni: akú inú možnosť ste mali?“
- „Niekedy sa nám v živote stávajú takéto šokujúce /distresujúce/ hrozivé/rušivé veci. Ako vás to posilnilo?“
- „Zdá sa, že ste boli na správnom mieste v nesprávnom čase.“
- „Zdá sa, že ste boli na správnom mieste v správnom čase.“
- „Zdá sa, že ste boli na nesprávnom mieste v správnom čase.“
- „Niekedy urobíme v živote niečo strašné. Ale namiesto toho, aby sme sa za to bičovali, môžeme si odpustiť. Môžeme tiež požiadať Boha o odpustenie.“
- „Za niektoré veci, ktoré sa stanú a cítíme sa za ne zodpovední, môžeme zaplatiť iným ľuďom nejakým dobrom. Čo by ste mohli urobiť, keby ste mali taký sklon?“
- „Na svoje zranenie sa môžete pozerat' buď ako na 'koniec sveta', alebo sa môžete rozhodnúť, ako by ste napriek tomu mohli prežiť svoj život naplno.“
- „Tak čo by ste povedali, čo ste sa naučili v dôsledku tejto svojej skúsenosti?“
- Doplňte sami:
- Doplňte sami:
- Doplňte sami:



Hry a aktivity

Cvičenie o otázkach

Zámerom cvičenia je preskúmať a pozorovať, čo sa bude diať, keď budeme klásť rôzne druhy otázok a trénovať, ako klásť otázky lepšie. Cvičenie trvá 30-60 minút (až 2 hodiny so špecifickou časťou nazvanou dojo) pričom dlhšia verzia môže mať väčší dopad.

Prehľad cvičenia:

1. Predstavte koncepciu cvičenia s otázkami a pyramídový diagram
2. Inštruujte účastníkov, ako sa cvičenie robí
3. Rozdajte karty a urobte cvičenie
4. Ak je čas, rozšírite cvičenie
5. Diskutujte o cvičení v skupine
6. Následne môžete rozšíriť aktivitu o Coaching Dojo, aby ste si precvičili nové zručnosti aj v reálnom živote

Priprava:

Buďte pripravení nakresliť pyramídu alebo ju ukážete na tabuli. Pripravte si karty: účastníci môžu pracovať v skupinkách po 2-6 ľuďoch (ideálne 4 v skupinke). Každá skupinka dostane sadu kariet s 12 otázkami. Karty vytlačte alebo ich napíšte rukou. Pripravte si pre každú skupinku materiál na nakreslenie vlastnej pyramídy, alebo im pripravte hotový náčrt vopred pre každú skupinku zvlášť. Pripravte si aj dve prázdne karty a fixku do každej malej skupinky, ak sa cvičenie rozšíri. Preferuje sa skupinová práca.

Jednotlivé kroky

1. Predstavte koncepciu cvičenia s otázkami:

Ide o otázky, ktoré katalyzujú poznanie a inováciu a posúvajú ľudí k činom. Na vysvetlenie potrebujete len 5 až 10 minút. Do prezentácie zapojte účastníkov pomocou otázok ako napríklad: „Aké sú napríklad slabé otázky?“ „Prečo ich používame?“ (Zapíšte si, čo hovoria. Očakávajte veci ako napríklad: zdvorilosť, moc, bezpečie, zvyk, lenivosť...)

2. Inštruujte účastníkov, ako sa cvičenie robí

- Účastníci budú pracovať v skupinkách po 2-6 ľuďoch. Každá skupinka dostane tú istú sadu 12 otázok.
- Ľudia sa rozídu do svojich pracovných skupiniek. Ak je čas, nechajte účastníkov, aby si v každej skupinke nakreslili trojuholníkový diagram podľa vášho vzoru. Spolupráca a spoločné kreslenie zvýši mieru zapojenia sa do cvičenia. Ak je času menej, rozdajte každej skupinke vopred pripravený diagram.
- Inštruujte, ako sa používajú karty (ktoré ste ešte nerozdali): „Úlohou je usporiadať karty do jedného radu od najsilnejšej otázky na vrchu po najmenej silnú (na spodku). Áno, len jeden rad!“
- Stanovte čas na tento prvý krok: 5 až 10 minút.
- Povedzte jasne: dôležité sú rozhovory pri práci. Mali by počúvať, čo rozhovory odhalia o sile otázok. „Buďte zvedaví!“

3. Rozdajte karty a urobte cvičenie

- Rozdajte sady kariet do jednotlivých skupiniek.
- Prechádzajte okolo skupiniek a ak diskusia nie je dostatočná, povzbudte ľudí, aby sa rozprávali o svojich názoroch a nie iba hľadali súhlas. Môžete sa napríklad spýtať:
 - aká je to otázka?
 - z akých predpokladov vychádzajú vaše názory?
 - ako vplýva kontext na silu otázky?
- Povedzte im, aby usporiadali karty do jedného radu. To ich donúti, aby odkrývali rozdiely v názoroch, zviditeľňovali predpoklady a viac sa naučili.
- Znovu im pripomeňte, ak je to potrebné, že dôležité je rozprávať sa o tom.
- Keď sa čas naplní a rozhovory sú ešte stále živé, pridajte pár minút.
- Tip: ak je skupinka rýchlo hotová a naozaj diskutovala, dajte im prvú rozšírenú inštrukciu (viď nižšie), aby sa ich energia udržala.



4. Ak je čas, rozšírite cvičenie

- Rozdajte dve prázdne karty a fixku do každej skupinky.
- Dajte im tieto inštrukcie:
- „Použite pravidlá silných otázok, aby ste vylepšili najslabšie otázky, ktoré ste našli a napíšte vylepšenú otázku na prázdnu kartu.“
- „Potom urobte to isté s nejednoznačnými otázkami“ (t.j. ťažko ich klasifikovať a zadeliť).
- Skupinky pritom obvykle pracujú rozličnou rýchlosťou - zadajte čas (5 minút?) a stopnite to, aj keby neboli všetci hotoví.

5. Diskutujte o cvičení v celej skupine

- Klad'te otázky a povzbudzujte ľudí, aby rozprávali:
- čo vás prekvapilo na tomto cvičení?
- čo komplikovalo vaše rozhovory?
- ako vplýva kontext na silu otázok?
- Nech je to stručné - radšej ako veľa diskusií, potom je lepšie precvičiť si to s dojo, ak je čas (ďalší krok).
- Sumarizujte: Každá otázka je silná len v kontexte! A pamätajte si, že „Prečo?“ si žiada kontext bezpečia, inak sa z takej otázky stáva slabá otázka, ktorá vyvoláva obranu, čo blokuje kreativitu. Budujte bezpečie, kým sa opýtate Prečo!
- Podel'te sa o tento tip: Otázka má dve zložky. Všimajte si obe:
- otázka, ktorú položí vysielateľ
- otázka, ktorú počuje prijímač.
- Pamätajte, ľahko sa dá vrátiť a skúsiť to znova, ak prijímač počuje otázky zle. Ak máte čas, precvičte si kladenie slabšej otázky ako napríklad: „Kto rozbil čajník?“ a skúste ju vylepšiť.
- Uzavrte diskusiu s pripomienkami a povzbudením:
- najprv sa asi prejavia slabšími otázkami - to je v poriadku.
- časom pokročia k formulovaniu lepších otázok.
- Preto je dobré mať pripravených niekoľko otázok vopred.
- A: buďte pripravení vyhodit' z okna hociktorú otázku, ak sa ukáže ako plochá a vymyslíte novú! Múdrosť skupiny môžete vyprovokovať otázkou: „Akú otázku by som mal položiť teraz?“ (Nie, vážne!)

6. Možnosť: Coaching Dojo

- Cieľom je pomôcť jednému účastníkovi, aby sa posunul vpred bez opravovania a navádzania pri riešení svojho problému. To si žiada asi 10 minút na jedno kolo, ak je teda času málo, povedzte ľuďom, že nie každý sa dostane na rad.
- Inštrukcie: na AgileCoachCampe vynašla Rachel Daviesová tento formát a ostatní ho vylepšili, napríklad: Michael Sahota
- Ak nemáte čas na dojo, aspoň nechajte ľudí porozprávať sa vo dvojiciach, ako toto chcú začať aplikovať v práci.

Ako viest' Agilné Coaching Dojo

Agilné coaching dojo je bezpečné miesto, kde sa dajú zlepšovať tri dôležité zručnosti agilného koučovania - pozorovanie, počúvanie a kladenie otázok. Cieľom agilného coaching dojo je ponúknuť možnosti na precvičovanie počúvania bez odsudzovania, efektívnejšieho zbierania informácií a kladenia rôznych otázok, ktoré majú za cieľ pochopiť reálny problém. Keď agilný kouč zvládne tieto zručnosti, jeho vplyv na organizáciu dramaticky narastie a my používame coaching dojo na to, aby sme pomohli agilným koučom zlepšovať sa. Na agilnom coaching dojo sedia traja alebo viacerí ľudia v kruhu a debatujú o skutočných výzvach v práci v časovom rámci asi desať až pätnásť minút. Počas koučovacieho rozhovoru zaujmú účastníci jednu z troch uvedených rol:

Klient: človek, ktorý hľadá riešenie, alternatívu alebo iný pohľad.

Kouč: človek, ktorý ponúka pomoc alebo sprevádzanie klienta k jeho cieľu.

Pozorovateľ: človek (ľudia) pozorujúci interakcie medzi koučom a klientom.

Keď sú roly rozdelené, klient začne výrokom o probléme a kouč sa pýta: „Chcel by si, aby som ťa v tom koučoval?“ To je dôležité, pretože kouč si musí vždy vypýtať od klienta súhlas na koučovanie. To je veľmi dôležité, pretože klient sa musí rozhodnúť, že bude koučovaný. Potom rozhovor postupuje normálne s výnimkou toho, že kouč kladie len otázky, ktoré pomáhajú klientovi dospieť k vlastnému riešeniu. Pri koučovaní sa odporúča používať otvorené užitočné otázky. Toto ohnisko zamerané na kladenie otázok je dôležitým rozdielom oproti dávaniu rady alebo mentorovania. Koučovia naozaj veria, že klient má v sebe najlepšie riešenie svojho problému a uznávajú, že ich úlohou je pomôcť klientovi toto riešenie vidieť. Mnoho koučov používa model GROW, ktorý dodáva štruktúru ich koučovaciemu rozhovoru. Po desiatich až pätnástich minútach končí čas vymedzený na rozhovor. Potom asi dve, tri minúty ponúka pozorovateľ (pozorovatelia) svoje pozorovania interakcií medzi koučom a koučovaným. Pozorovateľ by sa nemal pokúšať pokračovať v koučovanom rozhovore, len povedať, čo videl a počul. Keď pozorovateľ povie svoje postrehy, roly sa vymenia a nasleduje ďalšie kolo koučovania. Roly sa vymieňajú dovtedy, kým sa všetci nevystriedajú v každej z nich. Dojo končí asi desať až pätnásť minútovým zdieľaním všetkých účastníkov: čo sa naučili a čo pochopili. Majte na pamäti, že v agilnom coaching dojo je prítomných veľa elementov, ale niektoré veľmi dôležité pravidlá sú v koučovaní uvoľnené. Uvoľnený je závoj dôvery. V normálnom koučovacom vzťahu nemôže kouč odhaliť, že tohto klienta koučuje, ani témy, o ktorých sa s klientom rozprával. Keďže coaching dojo je miesto, kde sa učíme, interakcie medzi koučom a klientom bude pozorovateľ pozorovať.



To znamená, že každý, kto sa zúčastní coaching dojo musí zachovať mlčanlivosť ohľadne rozhovorov a účastníkov. Posledná poznámka k dôvernosti: ja by som nepoužil tento formát pri koučovaní jednotlivcov, pretože ľudia očakávajú, že koučovacie rozhovory sú dôverné. Coaching dojo je len pre tých, čo sa učia.

Kartičky

Kde potrebuješ odvahu?

Čo odhaluje minulosť?

Ako by vyzerala pomoc?

Ako by to vyzeralo, keby to bola mapa?

Po čom túžiš?

Čo by sa dalo dosiahnuť šeptom?

Ako to vyzerá odtiaľ?

Čo by povedal tvoj hrdina?

Čo by sa dalo uchytiť bez straty?

Kam sa ponáhľaš?

Čo by rozšírilo tvoju/našu perspektívu?

Ako by vyzeral jednoduchší postup?

Tak, čo keby si začal od prostriedka?

Čo by ti pošepkal do ucha múdry človek?

Ako získavaš energiu?

Kam ideme?

Komu na tom záleží? A prečo?

Kto chce, aby si mal úspech?

Koho sa to týka?

Kto je tvoj pomocník?

Kto iný by to ešte mohol urobiť?

A čo keď nie?

Kto chýba?

Kedy je čas skončiť?

Čo bude na budúce?

Kde je tvoj limit?

Prečo nie?

Ako by pomohli iné slová?

Kde je naša energia?

Čo hovoria činy?

Čo je riskantné?

Ako by vyzeral kompromis?

Čo keby si to nechal tak?

Aká je tvoja najnižšia latka?



Kedy by bol správny čas?

Čo môžeš ponúknuť?

Čo prinesie najväčšiu hodnotu?

Čo ak je to dost' dobré?

Čo najhoršie by sa mohlo stať?

Kto potrebuje pomoc?

Zvedavý?

S ktorou časťou dokážeš sympatizovať?

Ako môžeš dosiahnuť, aby to bolo bezpečnejšie?

Aké je riziko na začiatku?

Ako to bude vyzerat' o rok?

Čo by priniesla tvoja neprítomnosť?

Skadiaľ fúka vietor?

Čo vonia/smrdí?

Aká je dnes téma?

Akú novú zručnosť sa môžeš naučiť?

Čo spôsobuje tlak?

Aká je tu nálada?

Čo je skryté?

Kto chce, aby si mal úspech?

Kto vie to, čo ty nevieš?

Čo keby sme to nazvali experiment?

Kde sú tie riskantné časti?

Čo nebolo povedané?

Kto ti môže byť partnerom?

Kde je zábava?

Čo je inkongruentné?

S kým by si mal byť v pravidelnom kontakte?

S kým sa môžeš stretnúť osobne?

Čo keby si to rozdelil na polovicu?

Čo je také dôležité, že by si kvôli tomu opustil svoju zónu komfortu?

Koľko by to stálo?

Čo by priniesol súkromný rozhovor?

Nakoľko si vypočutý?

Čo už funguješ, že na tom môžeš stavať?

Malá hra je bezpečná; veľká hra je významná a vzrušujúca? Čo je tvoje veľká hra?

Je to len pískajúce koleso, ktoré treba namazať?



Čo sa môžeš ďalej opýtať?

Kto by mohol čakať na pozvanie?

Na koniec príklady silných otázok

Úvodná otázka: Čo máš na mysli?

Úžasná otázka: A čo ešte?

Zameriavacia otázka: Čo je v tom pre teba ozajstná výzva?

Základná otázka: Čo chceš?

Lenivá otázka: Ako ti môžem pomôcť?

Strategická otázka: Ak na toto hovoríš „áno“, na čo hovoríš „nie“?

Učebná otázka: Čo bolo pre teba najužitočnejšie?

Čo už vieš o tom, čo si musel urobiť?

Keď si bol dieťa, čo si chcel byť, až budeš veľký? Aké roly ťa priťahovali?

Aké roly a povinnosti máš rád a cítiš sa v nich dobre? Čo ťa nebaví?

Vymenuj tri špecifické veci, ktoré by určite boli súčasťou tvoje ideálnej roly alebo zamestnania, a tri veci, ktoré by určite neboli.

Čo ti hovorí tvoja životná skúsenosť o tvojom osude?

Aké vzťahy alebo akí ľudia mali vplyv na tvoj osud? Ako?

Ako by opísal tvoj dobrý/á priateľ/priateľka, aký si? Ktoré tvoje črty sú dobre viditeľné pre iných?

V čom si veľmi úžasný? Na čo máš talent alebo prirodzené schopnosti?

Čo sa ti odhalilo o tvojom osude alebo poslaní?

Aký zmysel si odvodil zo svojej spoločnosti alebo spoločenstva?

Aké sú tvoje vášne?

Ako chceš prispieť?

Čo sa chceš naučiť?

Ako veľmi ťa potrebuje tvoja organizácia?

Ako veľmi potrebuješ ty organizáciu?

Aká bola tvoja pôvodná vízia kariéry, keď si začal pracovať? Ako sa zmenila?

Ktoré aspekty tvojho súčasného zamestnania súvisia s tvou víziou?

Čo by si rád robil o päť rokov?

Čo z toho už môžeš robiť teraz?

Ako si plánuješ a ako sa pripravuješ na to, aby si v tej role o päť rokov bol?

Čo by si povedal, čo sú tvoje najväčšie kladné stránky?

Ako ich využívaš v súčasnom postavení?

Ako môžeš zvýšiť ich využitie?

Čo naberá tvar? Čo počuješ pod rôznymi názormi, ktoré počuješ? Čo je v strede?

Čo sa tu vynára? Aké nové súvislosti nachádzaš?

Čo má pre teba zmysel z toho, čo si počul? Čo ťa prekvapilo? Čo je pre teba výzvou?



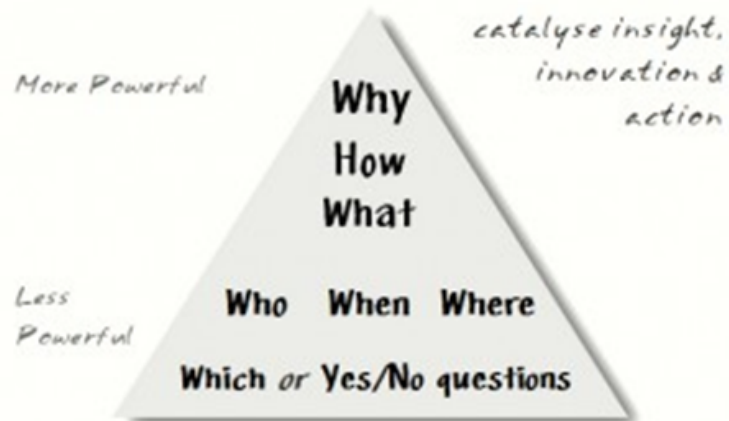
Čo v tomto obrázku ešte chýba? Čo nevidíme? Čo si potrebujeme ešte vyjasniť?

Čo si do teraz naučil, pochopil, objavil?

Na akú ďalšiu úroveň myslenia sa potrebujeme dostať?

Ak ešte niečo nebolo povedané, aby sme veci lepšie pochopili, čo by to bolo?

POWERFUL QUESTIONS



Užitočné otázky a užitočné: prečo, ako, čo katalyzujú poznanie, inováciu a činy, menej užitočné: kto, kedy, kde, ktorý alebo áno/nie otázky



Akcie a podujatia

WEBINÁRE

LETNÁ ŠKOLA COACHINGPLUS (ONLINE)

22. - 24. AUGUST 2022 OD 18:00 DO 20:00

Srdečne vás pozývame na sériu troch webinárov na tému rozvoja tímov. V auguste, 22. až 24., od pondelka do stredy, vždy večer od 18.00 do 20.00 vám lektori Coachingplus a ich hostia predstavia svoje témy a dilemy, ale aj poznanie a skúsenosti, ktoré "žijú" pri práci v organizáciách a tímoch.

Budeme sa venovať témam ako

- Psychologické bezpečie v tíme a ako ho vytvárať
- Silné emócie v tíme (hnev, strach, hanba...) a ako ich zvládať
- Kontraktovanie v tímoch a ako ho aplikovať

Séria je vhodná nielen pre tímových koučov, ale aj pre facilitátorov, lektorov, riadiacich pracovníkov, odborníkov v multidisciplinárnych tímoch, jednoducho pre všetkých ktorých sa téma spolupráce s inými bytostne dotýka.

Každý webinár bude mať host'a - experta/ku v danej problematike. Cena jedného webinára je 40 Eur. Cena celej série je 90 Eur.

Viac info čoskoro. Prihlásiť sa môžete klasicky na adrese mihalkova@coachingplus.org

SUPERVÍZNY WORKSHOP PRE ABSOLVENTOV MOTIVAČNÝCH ROZHOVOROV
Jeseň 2022



WEBCASTY COACHINGPLUS

ROZVOJ TÍMOV A TÍMVEJ 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 rozvode". 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) 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

Webinára sú vhodné pre všetky pomáhajúce profesie, psychologov, 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 www.coachingplus.org Počet prihlásených na všetky vzdelávacie podujatia je obmedzený. O poradi prihlásených rozhodne včasné uhradenie platby. Prezenčná účasť na podujatiach sa riadi COVID automatom. V prípade, že prezenčné vzdelávanie nie je možné, koná sa v online prostredí na platforme ZOOM.