



Pár slov na úvod

Čo nájdete v septembrových news? Rozhovor o mediácii. Aktivity, ktoré sa dajú využiť pri práci s traumou. Na riešenie zamerané cvičenie, ktoré sa dá využiť pri skupinovej práci. Prečo? Lebo špecifická práca s traumou si vyžadujú nielen skúsenosť, ale aj konkrétne zručnosti a preto, že na riešenie zameraný mindset sa dá aplikovať nielen pri práci s jednotlivcom, ale aj s celou skupinou.

Čo nájdete ak sa na jeseň stretnete s Coachingplus online? Webináre o práci s nedobrovoľným klientom, o práci s emóciami, o práci s rodinou. Prečo? Lebo sú to témy, ktorým sa venujeme dlhodobo a vieme byť nielen informatívni, ale aj komparatívni - inak povedané, vieme priniesť viac perspektív na jednu tému. Nielenže vieme, ale aj chceme!

A čo sme pre vás pripravili osobne? Masterclass so Sandrou Wilson MCC o novom normále (postcovidovom) a o tom, ako môžeme pomôcť adaptovať sa tímom prostredníctvom koučovania práve na túto novú situáciu. Sandra príde, verme, že osobne a okrem workshopu bude viesť aj niekoľko supervíznych sedení k supervízii tímového koučovania. Pokiaľ ide o supervízie - tie môžete zažiť aj na supervíznom workshope k téme vzťahová väzba so Zuzkou Zimovou, k téme motivačné interview s Martou Špalekovou, no a supervízie sa týka aj náš „ochutnávkový“ workshop k výcviku Supervízia tímov a organizácií.

Viac info o všetkých podujatiach Coachingplus si pozrite na záver našich news. Dočítania a dovidenia, priatelia.

Obsah

Rozhovor s Berniem Mayerom	2
Inšpirácia pre prax	8
Hry a aktivity	10
Akcie a podujatia	12



Rozhovor s Berniem Mayerom o paradoxoch riešenia konfliktov a mediácie



Bernie Mayer

Bernie Mayer, Ph.D., profesor na Werner Institute for Negotiation and Dispute Resolution, Creighton je medzinárodne uznávaný líder v oblasti riešenia konfliktov. Bernie facilitoval mnoho komplexných a kontroverzných environmentálnych konfliktov, obchodných a firemných sporov, interpersonálnych konfliktov, procesov verejného rozhodovania a má rozsiahle vzdelanie aj v rodinnej mediácii. Bernie zakladal CDR Associates, priekopnícku firmu zameranú na riešenie konfliktov so sídlom v meste Boulder, Colorado. Poskytoval konzultácie, mediáciu, facilitáciu a výcvik mnohým federálnym, štátnym a lokálnym úradom v USA a Kanade a má rozsiahle medzinárodné skúsenosti s vedením programov riešenia konfliktu a prácou na takých komplexných otázkach ako sú etnické vzťahy, konflikty medzi vládami, korporáciami a mimovládnyimi organizáciami, a ako aj komunitami a rodinami. Bernie je autorom mnohých kníh a článkov vrátane The Dynamics of Conflict Resolution: A Practitioner's Guide (Dynamika riešenia konfliktu; praktická príručka); Beyond Neutrality: Confronting the Crisis in Conflict Resolution (Za neutralitou; konfrontovanie krízy riešenie konfliktov) a Staying With Conflict: A Strategic Approach to Ongoing Disputes (Zostať s konfliktom; strategický prístup k priebežným sporom). Obe tieto knihy boli Medzinárodným inštitútom CPR pre prevenciu a riešenie konfliktov vyhlásené za knihu roka.

AD: Som Alan Davis, zakladateľ stránky mediatoracademy.com, kde robíme rozhovory s odborníkmi z praxe z celého sveta. V tomto rozhovore sa chcem viac dozvedieť o dilemách, ktorým čelíme ako špecialisti na konflikty a o možnostiach ako sa orientovať v týchto paradoxoch s cieľom zlepšiť našu efektivitu. Mojim dnešným hosťom je ikona vo svete riešenia konfliktov s vyše štvrtstoročnými skúsenosťami v tejto oblasti. Bol zakladajúcim partnerom v medzinárodne uznávanej organizácii pre mediáciu a riešenie konfliktov, pôvodne bol vyškolený ako psychoterapeut, pracoval po celom svete ako mediátor, facilitátor, tréner a tvorca rozvojových programov. Získal doktorát v sociálnej práci so špecializáciou na riešenie konfliktov. Teraz je profesorom riešenia sporov na Wernerovom inštitúte Crichtonskej univerzity.

Bernie, vitaj. Vážim si to, že si tu s nami. Som nadšený spôsobom, akým píšeš o ťažkých témach. Vlastne, skôr ako teóriu rozprávaš príbehy. Mám rád príbehy, v ktorých autor rozpráva o svojich vlastných skúsenostiach, kde buď úplne zlyhal alebo sa niečo nepodarilo. Veľa sa viem z toho poučiť. A ukazujú nás to aj ako ľudia, ktorí sú omylní, čo je cenné...

BM: A niekto, kto ti rozpráva iba o úspechoch, nie je pravdepodobne úplne dôveryhodný. Je dôležité učiť sa zo svojich úspechov, ale je naozaj dôležité učiť sa aj tam, kde nie si taký úspešný. Jedna z vecí, ktoré som sa časom naučil, je, že nemôžem vždy povedať, čo bolo v práci stopercentne úspešné a čo nie. Vieš, niekedy si myslíš, že niečo ide úplne hladko a o chvíľu zistíš, že to nevydržalo. A naopak, niektoré skúsenosti, keď som si myslel, že som skutočne s klientmi zlyhal, v skutočnosti mali moje intervencie dlhodobu veľmi pozitívny dopad.

AD: Hej. Práve som premýšľal o tomto rozhovore. Zvyčajne bývam pripravený, štruktúrovaný, mám tendenciu prechádzať si s hosťom veci lineárne. No napadlo ma, že dnes by sme mohli skočiť ako padákom rovno do tvojho príbehu, aby sme otvorili tému dilem a paradoxov. Máš príbeh a chcem, aby si porozprával, o tom ako ste hrávali poker. Povedz nám viac o tomto príbehu. A aj to, ako s tým súvisí tvoja kniha o paradoxoch a prečo sa musíme paradoxmi pri riešení konfliktov zaoberať?

BM: No, to je príbeh o tom, ako sme z partie, v ktorej sme hrávali poker, úplne vyčlenili Johna. Nie som na to ešte ani teraz hrdý, ale dobre slúži na ilustráciu toho, o čom sa budeme rozprávať. Pracovali sme spolu s Johnom v Dropkinovom centre pre mládež v New Yorku v roku, myslím, že sme pracovali spolu v rokoch 1969 až 1972. Ja som bol sociálny pracovník, v tom čase som končil postgraduálne vzdelávanie a väčšina ľudí, čo tam pracovali, bola vyškolená podobne. John bol to, čo sme v tých časoch nazývali laický terapeut. Prišiel z komunity v ktorej sa liečil, bol to veľmi milý človek, ale nemal odborné vzdelanie a bol platený menej ako my všetci ostatní. John vedel všeličo, len nie hrať poker. Hrávali sme spolu možno raz za mesiac, väčšinou v mojom byte v New Yorku. Myslím, že vtedy som zarábala viac ako on. On mal rodinu, záväzky, my ostatní sme boli väčšinou slobodní. Bol strašný hráč. Bol jedným z tých ľudí, čo sa neodvážili zahodiť kartu a nevedel si spočítať, čo bolo na stole. Často sme sa snažili naznačiť mu, že tak ako hrá, nemôže vyhrať.



Prečo zvyšuje stávky? Stačí sa pozrieť na to, čo je na stole. Vždy sme ho obrali o peniaze a on sa cítil ako malé dieťa. No priamej konfrontácii sme sa zámerne vyhýbali. Jeho neschopnosť hrať poker na aspoň trochu dobrej úrovni kazila hru. No a my sme nevedeli, čo robiť. Niekolkokrát sme ho proste nezavolali s nádejou, že pochopí, no on sa vždy pýtal, kedy budeme zase hrať? To bolo veľmi nepríjemné. Nakoniec sme prestali hrať. Nikdy sme mu nepovedali: John, to nefunguje. Viete, prísť sa pozerat', ale nehrať, to nestačí. Až sme si pokazili aj naše vzťahy. Nepovedali sme mu veci priamo z viacerých dôvodov, najmä preto, že sme sa chceli vyhnúť problému. A čo bolo na tom zaujímavé, je otázka, prečo bolo také ťažké povedať veci priamo? Boli sme manipulatívni, nedokázali sme byť k nemu priami a na druhej strane sme mali pocit, že bol naozaj tupý, lebo vlastne nevidel, čo sa deje. Nikdy o tom nehovoril. Potom sme sa časom rozišli aj pracovne..., no toto je príklad toho, ako na určitej úrovni vznikne naozaj hlúpy malý problém, ktorý mal hlboký vplyv na vzťah s človekom, čo nebol môj najbližší priateľ na svete, ale nebol bezvýznamný.

AD: A samozrejme nezamýšľané dôsledky toho, že ste sa problému vyhýbali, boli, že ste stopli zábavnú aktivitu v skupine priateľov.

BM: Presne.

AD: Aká by bola iná alternatíva?

BM: Odvtedy som ešte veľa krát hral v nejakej partii poker, považujem to za formu ďalšieho odborného vzdelávania v oblasti vyjednávania. Aj inokedy som sa stretol s podobnou situáciou. Niekedy sme museli ukončiť hru s niekým, pre koho to bolo náročné. Odvtedy som sa vždy snažil byť priami. A aj vtedy by sa bolo bývalo dalo povedať: John, vieš, poker ti jednoducho nejde. Toto nie je tvoja šálka kávy. A pretože to nie je niečo, v čom si dobrý, prichádzaš o veľa peňazí. Mňa to mrzí a necítim sa v tom dobre. My sa v tom necítíme dobre: Možno by sa to dalo zariadiť tak, že sa s nami stretne, niekde inde, kde by sme mohli byť spolu iným spôsobom. Alebo by nás mohol iba sledovať a učiť sa... Možno by bol našťavaný, možno by sa na to vykašľal, ale bolo by to úprimné a zaobchádzali by sme s ním ako rovní s rovným. Bolo by to voči nemu priame a úctivé, namiesto toho, aby sme boli povýšeneckí. Mysleli sme si, že by to nezvládol, ale nedali sme mu šancu.

AD: A myslíš, že to bol prípad, v ktorom by nezvládol vašu úprimnosť, alebo to bolo o tom, že vy ste mu nezvládli dať spätnú väzbu?

BM: Určite ten druhý prípad. Čoho sme sa naozaj báli? Myslím, že keď premýšľam o takých prípadoch, kedy nechcete niečo takto povedať... napadá ma súvis s mojou prácou lektora vyjednávania.

Na kurzoch robím, na základe incidentu zo skutočného života s mojim kolegom, cvičenie, kedy niekto musí povedať niekomu inému, že nechce, aby dotyčný šoféroval, lebo sa pri ňom necíti bezpečne. A je fascinujúce, ako sa ľudia budú vyhýbať tomu, aby to povedali priamo. Alebo ak to povedia, tak to povedia tak, že tvoje šoférovanie je na hovno, už nikdy s tebou nepôjdem autom! To je tiež forma vyhýbania sa blízkosti, kontaktu, vzťahu. Namiesto toho, aby ste viedli dialóg, ste agresívni. Podobne ako v pokri, nie je najzávažnejšia vec na svete, že nechcete ísť s niekým autom, ale povedať mu to tak, aby ste boli v kontakte, v dialógu, otvorene... nie tak, že mu poviete, že je neschopný, alebo klamár alebo podvodník, sexista, rasista. Čoho sa teda bojíte? Čomu sa vyhýbame? Mimochodom, naše vyhýbanie sa niečomu poukazuje aj na to, ako sa do niečoho zapájame. Zakaždým, keď sa rozhodneme niečomu sa vyhnúť, aj keď vieme, že by sme to mali riešiť, vytvárame ďalší konflikt aj keď ten pôvodný odďalujeme. V konfliktoch si vždy volíme, či budeme otvorení, či sa zapojíme. A aj keď pracujem ako mediátor, nestranná tretia strana a som v kontakte s inými a aj sám so sebou, som pred všetkými otvorený v tom, čo oslovujem a prečo, do čoho sa zapájam, čo robím, čo beriem na seba, čo robím a akým spôsobom to robím.

AD: Chcem dať tento paradox do kontextu. Ako špecialista na konflikty, ktorý pracuje s inými ľuďmi v konflikte, musím pomáhať stranám, aby sa rozhodli čomu sa vyhnúť a do čoho sa majú zapojiť? Musím myslieť na svoje vlastné preferencie, čo mne eticky vyhovuje?

BM: Áno. Musíme pomáhať klientom, aby si to, čo budú vo svojich konfliktoch oslovovať, čomu budú venovať pozornosť, dobre premysleli. A to, do čoho sa zapojíme, čo budeme posilňovať, si musíme premyslieť aj my sami. Každý kráča po ceste a každý si vyberá. Každý, kto k nám príde, sa rozhodol zapojiť sa do niečoho, niečo otvoriť, niečo pomenovať, niečo riešiť, ale prišiel k nám čiastočne aj preto, že sa vyhýba niektorým následkom toho, že to robí bez pomoci. Čo je vlastne múdre.

AD: A keď prideme na tú križovatku na ceste, čo podporiť, čomu venovať pozornosť, čomu sa radšej vyhnúť, ako vieme, že sa máme rozhodnúť zabočiť doprava alebo doľava? Alebo ísť rovno?

BM: Doprava, doľava, rovno... ťažko odpovedať. Každý, kto kráča po cestách v divočine, vie, že nie je dobré ísť príliš priamo cez púšť alebo tak. Nuž, myslím, že naše rozhodnutie čomu venovať pozornosť súvisí so zmyslom toho, o čo nám ide a zároveň so strachom, ktorý máme, že môžeme niečo pokaziť. Niekedy je dobré zvažovať to, čoho by sme sa mali obávať.



Napríklad ktokoľvek, kto pracuje s témou domáceho násilia, alebo so sexuálnym obťažovaním, vie, že sa nemôže pustiť do niečoho zhurta. Niekedy je vyhýbanie sa jediný spôsob, ako prežiť. A musíme dobre premyslieť ako témy otvoriť, ale aj kedy, s kým a s akým cieľom. Je dobré reflektovať, čo sa tým, že témy otváraš, snažíš dosiahnuť, čo je podstatou tvojej intervencie, respektíve zmyslom toho, čo je v danom čase dôležité? Teda, ak napríklad vyjednávam vo veci rozvodu a veľmi ma znepokojuje, že môj bývalý užíva drogy a aký to bude mať vplyv na naše dieťa. Ak sa na to sústredím, budem musieť nájsť spôsob, ako to účinným spôsobom priniesť do dialógu, do vyjednávania. Ale takým spôsobom, ktorý sa skutočne sústreďí na skutočný problém. Čo znamená, že je pravdepodobne veľa vecí, ktorým sa musím vyhnúť, budem musieť nájsť správne slová, pomenovať to dôležité, nie tak, aby to by nikam nevedlo. Ľuďom sa často stáva, že sa problémom dlho vyhýbajú, vyhýbajú a vyhýbajú a keď problém konečne otvorí, vylejú zo seba všetko, všetky tie krivdy a obavy, všetko vyjde najavo, no a zároveň tým, ako to urobia, stratia podstatu toho, čo je dôležité. A tak si myslím, že je to stále najmä téma ako nájsť, alebo pomôcť klientom nájsť to, čo je podstatné, významné, nájsť to, čím sa musíme zaoberať. V konfliktach je dôležité zamerať sa na to, aké je posolstvo, ktoré chceme odovzdať. Aké sú dôsledky toho, čo sa deje, alebo by sa mohlo diať a na základe toho nájsť to, čo je správne, respektíve podporiť taký spôsob komunikácie, ktorý integruje aj to, čomu sa vyhýbame.

AD: Hej a ja si myslím, že aj v určitom štádiu existujú nejaké... myslím, že vo svojej knihe píšeš o nejakých etických hraniciach alebo morálnych dilemách.

BM: Napríklad jedna. Vieš, ak niekto ku nám príde, a závisí to od toho, aká je naša úloha: povedzme, že som napríklad výchovný poradca na škole, ktorému študent referuje, že existuje učiteľ, ktorý vážne sexuálne obťažuje ostatných a študent chce, aby som zachoval mlčanlivosť. Už tu to je otázne. Nemáme povinnosť oznámiť osobu, ktorá sa s nami rozprávala, ale je tu väčšie nebezpečenstvo, niečo sa deje na škole. Nemôžeš sa tomu vyhýbať. Je jasné, že skúmame, či ide o prípad zneužívania detí, prípad domáceho násilia s vyhrážkami, že sa ublíži iným... vtedy sa téme nemôžeš vyhýbať. Je to právna zodpovednosť. Niekedy máme možnosť podporovať vyhýbanie sa, posilniť klientov v príprave vecí otvoriť, ale sú situácie keď musíme pomôcť ľuďom skutočne prekonať ich vyhýbavé sklony, napriek tomu, že ak ako jednotlivec nahlásim niekoho, kto ma nebezpečným spôsobom obťažuje, budem musieť niesť dôsledky, napríklad vyšetrovanie. Štatistiky o tom, čo sa stane ľuďom, ktorí niečo nahlásia, hovoria, že bývajú často perzekvovaní, nie je im daná podpora, čo vyvoláva

veľa etických výziev.

AD: Dobre. Povedz nám o niektorých ďalších paradoxoch.

BM: Chcem hovoriť o niečom, čo som našiel v časopise Science. Článok sa volá: Ako ovládame planétu. Jedna časť textu je o súťaživej spolupráci. Je dobré o tejto ľudskej skúsenosti vedieť viac. Ak môžem prečítať krátky úsek z tohto článku, kde autor cituje štúdiu od Sama Bowlesa, čo je ekonóm na inštitúte v Santa Fe. Píše: „Optimálna podmienka, pri ktorej sa geneticky zakódovaná hyperprosociálnosť, inými slovami extrémna spolupráca, paradoxne môže šíriť roky, bude vtedy, keď sa stretnú skupiny, ktoré majú vyšší počet prosociálnych ľudí, ktorí budú spolupracovať efektívnejšie a budú tak prevyšovať ostatných a odovzdávať svoje gény pre toto správanie nasledujúcej generácii.“ Takže keby som mohol pretlmočiť, o čo ide: myslím, že hovorí, že základný dôvod, prečo máme presadiť naše normy v globálnej spoločnosti, spočíva v tom, aby sme lepšie spolupracovali s ľuďmi, ktorí s nami nie sú príbuzní. A prečo je to dôležité? Pretože nám to pomáha rozvíjať sa. A ako sa to vyvinulo? Keď sa v dôsledku zmeny klímy pred tisíckami rokov, asi pred 14 000 rokmi obmedzili zdroje, museli sme byť schopní ich ochrániť, aby sme následne mohli súťažiť s ostatnými, ktorí ich chceli získať. A tí, ktorí si vyvinuli túto genetickú schopnosť lepšie kooperovať, boli lepší v súťaži, čo v konečnom dôsledku viedlo k tomu, že sme ovládli planétu. Teda, aby sme vyhladili naše konkurenčné humanoidné druhy. Pre mňa to má vedecký zmysel. Aj v tomto je ten vedecký prvok podstatou všetkého, čo robíme v konflikte. Často si myslíme, že našou úlohou je pomáhať ľuďom efektívnejšie spolupracovať, a nie je. Našou úlohou je pomáhať ľuďom efektívnejšie súťažiť. Ale je našou úlohou pomáhať všetkým ľuďom a integrovať spoluprácu do súťaže. Ak ostaneme iba s tými, ktorí preferujú mierovú, pokojnú spoluprácu a nebudeme pomáhať aj tým, ktorí sú vo vážnych konfliktach, budeme izolovaní. Budeme mať oveľa menej prostriedkov, než by sme mohli použiť a naša práca bude mať menší dopad. Paradoxne preto nebudeme môcť posunúť konflikt vpred.

AD: Snažím sa to pochopiť. Teda mali by sme ľuďom pomáhať nielen spolupracovať, ale aj rivalizovať a súťažiť spolupracujúcim spôsobom?

BM: Zdá sa mi, že sa ako mediátori snažíme ľuďom veľmi pomáhať spolupracovať, ale svet takto nefunguje. Ak vediem seriózne vyjednanie, tak je súčasťou môjho zámeru to, čo v našej vyjednávacíj terminológii nazývame snaha zväčšiť koláč. Ale je tam aj distributívny prvok, kto koláč rozdeľuje a tieto prvky nie sú od seba oddelené. Mohli by sme sa o tom detailne rozprávať:



sledujeme spôsob práce na spoločných záujmoch a spoločnom zisku. Ale musíme si byť aj vedomí, že tu je náš život a niečo chceme aj pre seba. A aby sme niečo pre seba dostali, musíme v určitom bode zväčšiť koláč. A v určitom bode existuje možnosť, a máme pre to technické slovo, ktoré sa nazýva pareto optimalita, že zväčšiť koláč je v poriadku. Ľudia v konfliktoch chcú vidieť zisky z toho, do čoho investujú energiu a záujem. Niekedy si ľudia mediáciu nevážia, pretože si myslia, že všetko je iba o facilitačnom, transformačnom, kooperatívnom mediovani. Myslia si, že sme ako mediátori naivní, lebo nevidíme svet, ktorý je naozaj o konkurencieschopnosti. Samozrejme, aj to je naivné. Je to o genialite toho, čo môžeme ponúknuť, nech už je našou úlohou čokoľvek. Môžeme pomáhať ľuďom robiť oboje - spolupracovať aj rivalizovať - a tento proces môže byť konštruktívnejší.

AD: Chápem to. Myslím, že tieto prepojenia, o ktorých rozprávaš, postupne prechádzajú do tém, ktorým sa chcem ďalej venovať. Zaujímam sa o princípy neutrality, obhajoby, paradoxu v mediácii. Povedz nám o tom viac.

BM: To sú témy, ktoré sa obzvlášť dotýkajú témy riešenia konfliktov, no myslím, že sa to môže vzťahovať na nás všetkých, či už pri konfliktoch intervenujeme ako odborníci, alebo nie. Obzvlášť dôležité je to však pre tých, čo intervenujú. Väčšina paradoxov sa vzťahuje aj na nás všetkých ostatných v konflikte. Vrátim sa k nášmu predošlému rozhovoru a tiež k neutralite. Myslím, že si myslíme, že kritickým určujúcim faktorom toho, kto sme ako tretia strana, je naša neutralita. A predsa v žiadnom inom zmysle okrem aspirácie, nie sme úplne neutrálni. Aj tento pojem sám je veľmi mäťúci. Čo od nás ľudia chcú, keď zasahujeme do konfliktu? Chcú, aby im niekto pomohol. A chcú vedieť, že nám na nich záleží a chcú vedieť, že nám záleží na tom, aby dosiahli svoj cieľ, ich legitímny cieľ. A chcú, aby sme mali určitú objektivitu, nejakú perspektívu, určitý odstup. A to platí bez ohľadu na to, či sme sa ocitli v okamžitej situácii sporu, alebo sme v úlohe tretej strany alebo v úlohe spojenca. A je problém, ak nedokážeme umožniť ľuďom zažiť, že sme schopní nedostat' sa do konfliktu, ostať v nadhlade, aby sme videli širší obraz. Sme tam preto, aby ľudia v konflikte pochopili nielen to, odkiaľ so svojimi perspektívami a ťažkosťami prichádzajú, ale aj kde sa nachádzajú. Našou úlohou je spojiť ľudí efektívnejšie, tak aby mali zážitok, že nám na nich a ich situácii záleží, nielen nejakým abstraktným objektívnym spôsobom, ale aj na emocionálnej úrovni. Pretože inak nebudeme úplne do ich života ako pomáhajúci prijatí. No a ak to nedokážeme, nebudeme veľmi efektívni. Ja viem, že to má určité aspekty, pokiaľ ide o to, aká je naša konkrétna úloha, či už sme napríklad tretia strana alebo advokát, ale je to tak trochu univerzálna pravda pre všetkých ľudí.

AD: Začínam si myslieť, že tieto paradoxy konfliktov sa zdajú byť... sú to akoby veci, ktoré si musíme vážiť. Toto nie sú pre nás akési možnosti, ale témy, ktoré sú súčasťou systému, v ktorom sme. My potrebujeme rozumieť tomu, ako sú vo vzájomnej interakcii, ide teda o to... ako vieš, ako ich spojiť v práci, ktorú robíme?

BM: Myslím si, že je to dôležité. Uvedomujem si, že mnohé naše hodnoty, presvedčenia a ciele v oblasti pomoci s alternatívnym riešením konfliktov sú mimoriadne dôležité. No zároveň si niekedy myslím, že tá oddanosť našim základným hodnotám a presvedčeniam so záväzkom voči špecifickým prístupom môže byť problémom. Pozrime sa kriticky na to, prečo si ceníme nestrannosť alebo neutralitu? Nestrannosť nie je moja hodnota. Mojou hodnotou je byť úprimný, byť autentický, byť čo najviac transparentný. Byť k ľuďom priamy. Ja som v mediácii neutrálny, ale málo reflektujem, a niekedy ani neviem, čo to znamená. Znamená to, že nemám žiadne presvedčenie? Znamená to, že sa mi nepáči jedna strana viac ako druhá? Znamená to, že nerobím niečo také, čo môže zvýhodňovať jednu stranu viac ako druhú? Ak to znamená, že nemám v úmysle zvýhodňovať jednu stranu na úkor druhej: som v neutrálnej role, tak má neutralita zmysel. Ale ten pojem sa mi nepáči. Inak, vieš, niekedy robím veci, ktoré jednej strane pomáhajú a niekedy robím veci, ktoré pomáhajú tej druhej strane a ak sa veľmi snažím byť neutrálny, nepomôžem ani jednej, ani druhej strane. Ak je mediácia proces sprostredkovaného vyjednávania, vždy pomáham jednej strane proti druhej. A naopak. Nie som neutrálny. Áno, zvyčajne to pomáha najviac.

AD: Tak ako môžeme integrovať tieto dva paradoxy... Vieš, ak myslíme na neutralitu a zároveň obhajobu v rámci úlohy špecialistu na konflikty, ako integrujeme tieto dve tendencie? Integrujeme ich?

BM: Dovoľ mi hovoriť z pohľadu mediátora. Ak som mediátor a ty si jeden z tých dvoch klientov a povedal som vám, že všetko, čo prinesiete bude v poriadku, som tu na to, aby som vám pomohol viesť rozhovor, ktorý potrebujete, aby každý z vás povedal to, čo potrebuje. Prinášate to, aby ste sa ponorili do rozhovoru, do ktorého sa chcete aj musíte zapojiť. Prinášate témy, aby ste obaja videli to, čo chcete riešiť a priblížili sa k tomu, k čomu potrebujete a aké dohody majú pre vás zmysel. Ak je to možné, budem vás oboch počúvať, urobím všetko preto, aby ste sa uistili, že máte obaja šancu byť vypočutí a počut' sa navzájom. Urobím pre to všetko, čo je v mojich silách. A potom poviem niečo ako: „Teraz sa posunieme vpred“. Znie to ako úplne neutrálny výrok, ale neutralita znamená v tomto prípade iba to, že výrok hovorím ja.



A obhajoba? Hovorí sa, že ti môžem byť obhajcom aj tým, že ak niekoho iného umlčíš tak, že ho budeš neustále prerušovať, budem jeho obhajcom a poviem: „Zadrž trošku to, čo chceš povedať, musíš nechať hovoriť aj toho druhého.“ „Ale keď to, čo hovorí, je lož!“ Možno áno, ale aj tak ho musíš nechať hovoriť. Ja som v tomto zmysle obhajca. Nepovedal som nikomu, že budem neutrálny, alebo že budem zástancom. Nepovedal by som dokonca ani, že budem viacstranný. Nepovedal som, že budem strániť vám obom, alebo budem vašim zástancom. Snažil som sa v praxi konverzácie integrovať všetky tieto princípy. Priniesť do dialógu integračný prístup. A keď dôjde k nejakej konkrétnej intervencii, často sa pokúšam zaujať aj tento viacstranný integrujúci prístup, pretože ľuďom nehovorím vety ako: „Na tvojom mieste by som držal hubu a prestal byť taký kretén“, aj keď som bol v pokúšení niečo povedať. Skôr sa snažím byť priamy a priniesť niečo v zmysle: „Vieš, nemusí sa ti to páčiť, ale potrebuješ počuť to, čo chce ten druhý povedať a potom on potrebuje počuť, čo chceš ty povedať“.

AD: Tak to znie tak, že potom musí niekto prepracovať etický kódex mediátora.

MB: To je pravda. Myslím, že je potrebné povedať, že sme tu na to, aby sme pomohli. Čím začneme? Dovoľ mi opýtať sa ťa, aký je tvoj základný účel, keď vstúpiš do miestnosti ako mediátor?

AD: Môj základný účel je pomôcť stranám, aby mali produktívny rozhovor.

MB: Bingo. To je aj môj cieľ. To je takmer presne to isté, čo by som aj ja povedal. Takže, ak chceš mať produktívny rozhovor, musíš urobiť viac než len byť neutrálny. Musíš byť zaujatý pre vec, pre človeka. Musíš byť aktívny účastník. Inak nevedieš produktívne rozhovory.

AD: To je zaujímavé. Ja sa teraz snažím integrovať to, čo si doteraz spomínal, tvoje myšlienky o určitom vyhýbaní sa a zapájaní sa, ale aj o neutralite a obhajobe? Mohol by si povedať, že byť neutrálny v istom zmysle je vlastne vyhýbanie sa. Vieš, neutralita nám následne pomáha prevziať našu rolu facilitovať produktívny rozhovor.

MB: Myslím si, že to je spôsob, ako sa to mnohým ľuďom javí. A v mnohých jazykových tradíciách sa koncept neutrality opisuje a aj sa prekladá ako „nerobiť nič“. Ako byť v aute na neutráli. To je pre mnohých ľudí absolútne vyhýbanie sa. O to v mediácii, ani pri riešení sporov nejde. Ale aj pre mnohých z nás to má ten význam. Napríklad, ak sa nechcem zapojiť do politickej debaty, čo ja viem, kto by mal byť teraz vodcom labouristickej strany, o ktorej viem, že sa tam niečo deje, môžem povedať, že som neutrálny. Čo to znamená? Ja si volím, akým spôsobom budem neutrálny.

AD: Absolútne, áno. Na stôl to však prináša dilemu „emócie a logika“...

MB: Emócie verzus logika. Určite vieš, že to bola oblasť, v ktorej sa uskutočnilo strašne veľa zaujímavých neurologických výskumov. Jeden z nich tvrdí, že si často myslíme, že sú to dva rôzne procesy, ktoré dokonca sídlia v dvoch rôznych častiach mozgu. Ale emócie vlastne nie sú... nenachádzajú sa v jednej časti mozgu. Fungujú tak trochu v celom mozgu a logika nefunguje bez emócií. Napríklad práca Antonia Damasia, ktorý je svetoznámy vedcom a napísal veľa kníh, jedna z nich sa nazýva Descartesova chyba. Bez emócií to nejde. Napríklad chcem odpoveď, či chceš ísť dnes večer do talianskej reštaurácie alebo do indickej reštaurácie? Môžeš zozbierať argumenty pre a proti obom, ale nemôžeš sa rozhodnúť. Potrebuješ mať prístup k svojim emóciám, aby si svoju logiku uplatnil v reálnom svete a emócie potrebujú mať prístup k logike, aby nás tiež mohli sprevádzať svetom. Myslím tým, že emócie sú sprievodcom logiky. Takže keď ti niekto povie vetu, že ak odložíš emócie, bude všetko v poriadku, alebo vetu odložme emócie bokom, budme racionálni, tak v podstate hovorí, že chce, aby zvíťazila jeho racionalita, ku ktorej pripája svoje emócie. My sa pri riešení konfliktov snažíme spojiť emócie a racionalitu produktívnym spôsobom. Čo je teda skutočný problém s niekým, kto je emocionálny? To, že ich nepoužíva..., že sa vypne. To zastaví konštruktívny rozhovor. Ide nám o to, aby boli emócie, ktoré sa dostanú na stôl, použité efektívne. Zdá sa mi, že mnohí mediátori si myslia, že treba najskôr riešiť emócie a potom môžete byť racionálni. Niekedy je to tak. Niekedy si myslím, že je dobré najprv sa vysporiadať s vysokou úrovňou emocionálnej energie, aby si ju následne mohol viac integrovať. Ale vždy sa snažíme pomôcť ľuďom, aby urobili oboje. Pretože oboje je v hre. Napríklad, sleduj niekoho, kto sa snaží o rozhodnutie o tom, či prijať ponuku. Či už si vyjednávač alebo mediátor alebo čokoľvek iné, nie je to jednoduchý racionálny proces, aj keď si niekto myslí, že áno. Vieš, že emócie sú veľmi silné.

AD: Tak premýšľam, či v tomto scenári, keď sa niekto snaží urobiť rozhodnutie, povieš: „Počkaj chvíľu, dovoľ mi, aby som zohnal list papiera a nakreslíme si strom rozhodovania, čo by malo pomôcť.“

BM: Mohlo by to pomôcť, ale môže byť rovnako dôležité povedať: „Dobre, podme to rozmeniť na drobné, a potom, keď sa na to pozrieš, povieš mi, ako sa cítiš“. To je samozrejme úplne iná otázka. Jeden z najlepších nástrojov, ktoré môžeme pri takejto práci uplatniť, je používať pocitové slová o tom, čo si myslíme, že sú racionálne procesy a racionálne slová o tom, o čom si myslíme, že sú naše procesy cítenia.



AD: Bernie, ako sa pre teba stala dôležitá téma paradoxov, ktoré sú prítomné v konfliktoch?

BM: Je to tak, že keď sa v mojej práci stane niečo, čo ma emocionálne zasiahne, začnem o tom premýšľať. Počas praxe, v priebehu rokov, som sa snažil reflektovať moje skúsenosti rôznymi spôsobmi. Kládol som si otázky: je skutočne dôležité to, čo robíme? Čo je to, čo je dôležité pre ľudí, ktorí intervenujú do konfliktov? Jasné je, že môžeme povedať, že veľa vecí robíme z taktických dôvodov. Vieš, oddeľujeme pozície od záujmov, skúmame motivačný základ toho, čo ľudia robia, počúvame ľudí, sme empatickí, robíme všelijaké veci, ale nakoniec si myslím, že dôležitý rozdiel nastane v tom, že ľudia chápu sami seba v konflikte inak a v dôsledku toho môžu iným rozumieť inak. Je to ako tá stará pesnička: „Pozri sa na seba“. Pozri sa na seba, aby si sa mohol pozerat' na ostatných inak. Myslím, že keď som naozaj ja niečo čo i len trochu zmenil, rôzni ľudia začali premýšľať o veciach trochu inak. A čím viac som premýšľal, tým viac som videl. A po tom som o tom, o čom rozmýšľam veľa čítal... vývoj smeruje k evolúcii. Zaujíma ma veda o mozgu, pridáme k tomu, čo vieme o ekonomike... Viac a viac som si uvedomoval, že mnohé je možné integrovať a mnohé paradoxy, alebo ich reflexie nám pomáhajú premýšľať o veciach inak.

AD: Je to zaujímavé, Bernie, čím viac rozhovorov robím, tým viac si uvedomujem, ako málo viem. Ale zároveň si tým viac uvedomujem, aké široké je pole, o ktorom neviem nič. Mám na mysli, že keď som začal s mediáciou, bolo to trochu ako investovanie do súpravy nástrojov, ktoré budeš využívať. Otvoríš škatuľu a sú v nej nejaké nástroje. Vieš, že ich prostredníctvom dokážeš viac. Ale časom si uvedomíš, že existuje oveľa širší rozsah, nielen nástrojov, ale aj manuálov a spôsobov ako používať tie nástroje správnym spôsobom.

BM: Áno, a je v tom veľa vášne. Vďaka našim hodnotám ti záleží na tom, aby sa ľudia, ktorým pomáhame, spojili, aby mohli o svojich témach spolu premýšľať iným spôsobom. Rád pomáhám ľuďom v konflikte, pretože si myslím, že to je miesto, kde svet potrebuje niečo, čo by ľuďom pomohlo. Jedna z vecí, ktoré mám naozaj rád, je mediovanie a verím, že je to neuveriteľne dôležitá metóda, ktorá ľuďom pomáha riešiť veci spojené s konfliktom. Táto metóda má tú silu, že nás zavedie k základným otázkam a výzvam ľudského prežívania. A nielen ľudského prežívania, ale určite aj ľudskej skúsenosti, ktorá je pre mňa vzrušujúca. A čím viac dokážeme spojiť to, čo robíme každý deň s koreňmi toho v evolúcii, vo vývinovej psychológii a vo vede o mozgu, v procesoch interakcie, tým sme schopnejší robiť to, čo robíme. Veľa z toho, čo robíme, je o nástrojoch a to je v poriadku. Ale ak sú tieto nástroje oddelené od toho, čo je uprostred našej vášne a čo je koreňom skúsenosti ako takej, tak tieto nástroje nebudú také účinné.

AD: Absolútne. Stretnutie s tebou bolo inšpirujúce ako vždy.

MB: Bolo to pre mňa ako vždy naozaj zábavné.

AD: Verím, že ľudia, ktorí toto čítajú, budú mať možnosť rozmýšľať o svojej vlastnej praxi a vlastných cieľoch, snoch a aspiráciách. A pozerú sa na to, kde sú na ceste teraz, kde chcú byť a čomu sa vyhýbajú, do čoho sa zapájajú, či idú rovno cez púšť... Bernie, ďakujem ti veľmi pekne za to, že si súhlasil s rozhovorom. Ďakujem ti za tvoj čas.



Inšpirácia pre prax

Klasicky tento rok, práve kvôli tomu, čo sa deje tento rok, vám ponúkame inšpiratívne cvičenia z knihy Johna Hendena zamerané na prácu v kontexte psychotraumatológie. Tento mesiac najmä pre prácu s vtieravými myšlienkami.

Vizualizácia

Najlepšie sa robí posediačky alebo postojačky a mala by trvať 10 až 15 minút. Vtedy sa dosiahne cieľ umožniť klientovi opäť získať kontrolu nad úzkostnými alebo nechcenými myšlienkami, a to, ak sa praktikuje denne po dobu niekoľkých týždňov. Ideálne je, ak máte možnosť vizualizáciu trénovať opakovane. Praxou táto technika umožňuje človeku uvoľniť stres za niekoľko minút. Vytvorí sa tak návyk. Každodenné cvičenie vizualizácie pred spaním umožňuje ľuďom lepšie spať. Klientovi možno dať nasledovné inštrukcie.

- Bud' posediačky alebo postojačky zamerajte pozornosť na dýchanie.
- Položte si jednu ruku na brucho a druhú na hornú časť hrude.
- Nadýchnite sa, nechajte pritom brucho vypučiť sa dopredu; nechajte ho stiahnuť sa pri výdychu. (Ruka na hrudi by sa nemala hýbať, prípadne len trochu.)
- Opakujte to trikrát, pričom sa nádych bude predlžovať na 7 dób; a výdych na 11 dób. (Volá sa to diafragmatické dýchanie 7/11.) Čím viac cvičíte toto dýchanie, tým silnejšiu budete mať bránicu a tým lepšie to bude fungovať.
- Teraz spomaľte a pridajte krátku pauzu po výdychu, kým sa znovu nadýchnete. (Sprvu sa vám možno bude zdať, že nemáte dost' vzduchu, ale s praxou sa to zlepší.)
- Keď vám pritom prídu na myseľ nechcené alebo vtieravé myšlienky, jednoducho ich nechajte s výdychom ísť, sústreďte sa len na dýchanie.
- Následne venujte viac pozornosti nohám, snažte sa ich naozaj cítiť. Všimnite si, či dokážete cítiť každý jeden prst, jeden po druhom.
- Teraz si vizualizujte chodidlá, z ktorých ako keby pomaly vyrastali korene smerom dolu, do zeme. Vizualizujte si korene rastúce rýchlejšie a pevnejšie do zeme, takže ste teraz zakorenení na mieste ako obrovský dub.
- Koncentrujte sa na tento pocit bezpečnej zakorenenosti asi minútu.
- Potom si vizualizujte svetlý mrak, ktorý sa tvorí vysoko nad vami.
- Všimajte si, ako z mraku udierajú blesky do vašej hlavy. Pritom sa transformujú na okrúhly pás bieleho svetla, ktoré pomaly klesá od vašej hlavy cez plecia, driek a nohy až ku špičkám prstov na nohách. Ako sa posúva dolu, cítite, ako čistí všetok odpad, ktorý sa vám možno motá v hlave, takže teraz máte jasný a slobodný stav mysle.
- Opakujte tento obraz okrúhleho pásu svetla postupujúceho nadol vaším telom asi päťkrát, až kým nepocítite, že všetky úzkostné myšlienky sa vyčistili a odišli.
- Teraz si vizualizujte, ako stojíte pod veľkým svetielkujúcim vodopádom, kde môžete ľahko dýchať.
- Voda žblnká, vyžaruje, čistí a je plná života.
- Cítite vodu, ako vám umýva telo, hladí a upokojuje vás pritom.
- Počujete čľapot vody, ako dopadá na zem okolo vás.
- Ako prežívate tento zážitok, hovorte si, že voda odplavuje každú úzkosť, stres alebo starosť z vašej mysle a tela.
- Po chvíľke, kedy sa vám bude chcieť, otvorte oči. Potom sa jemne a pomaly presuňte k tomu, čo ste robili predtým, alebo čo chcete robiť ďalej. (Dávajte pozor, aby ste nevytrhali priveľa zeme, pretože by sa vám poškodili korene!) Táto vizualizácia podobne ako mnohé iné má dva ciele: obnovenie pokoja a moci.

Na riešenie zameraná nádrž pocitov

Niekedy býva nechcená myšlienka napojená na negatívny pocit, ktorý mám voči danej situácii. Tento negatívny pocit môže byť hociktorý z nasledujúcich: hnev, zranenie, sklamanie, zahľtenie, strach, zlosť, pocity viny, ľútosť, smútok, obava, hanba, bezmocnosť... Tieto negatívne pocity, ak im to dovolíme, nás môžu ovládať a vtedy je dôležité získať späť nad nimi moc. Ako to urobíme? Jedným z účinných spôsobov je použiť „na riešenie zameranú nádrž na pocity“. Najprv je dôležité, aby poradca vysvetlil klientovi, ako sa nádrž používa. Je to ako sud na vodu v záhrade, obsahuje akékoľvek množstvo konkrétneho negatívneho pocitu, ktorý teraz klient má (napr. hnevu, sklamania, ľútosť).



Vysvetlenie je potom nasledovné:

- „Nemá to napúšťací ventil, ale má to kohútik, ktorým sa dá vypúšťať a tým pádom máte nad tým kontrolu.“
- „Nádrž pocitov súvisiacich s touto situáciou nikdy nevyprázdnete (t.j. v tomto prípade hnev), pretože výpustný ventil je vyššie ako dno nádrže.“
- „Koľko hnevu sa vám podarilo doteraz vypustiť?“ Povedzme, že klient povie „3%“
- „Tri percentá! Ako sa vám to podarilo?“ Klient odpovie...
- „Aký bude nasledujúci malý krok, ktorý by ste mohli urobiť, aby ste vypustili ďalšie percento počas nasledujúcich dvoch, troch týždňov?“ Klient odpovie ...
- „A čo ešte by ste mohli urobiť, aby ste znížili úroveň o ďalšie percento?“ ... a tak ďalej.

Toto cvičenie sa ukázalo ako veľmi užitočné pri posilňovaní klientov, aby prevzali moc nad svojimi negatívnymi pocitmi, ktoré sa u nich objavujú v podobe nechcených myšlienok. Je to aj veľmi potvrdzujúce cvičenie, pretože len občas niekto povie, že jeho nádrž je plná na 100%. Väčšina klientov povie 70 - 95%. Takže už sa niečo stalo, čo situáciu zlepšilo, len to treba objaviť.



Hry a aktivity

Farebná hra zameraná na riešenie

Tento druh hry zameranej na riešenie môže byť jedným nástrojom v procese budovania skupiny. V tejto hre, ktorú sa možno hrať v interiéri aj v exteriéri, podporujeme ľudí, aby konali spolu ako tím. Ľudia v malých skupinkách sledujú inštrukcie, ktoré dostanú v obálke. Hra sa hrá v skupinkách po štyroch (troch, ak sa nedá po štyroch). Pre každú skupinku pripravte balóny, tri alebo štyri malé alebo stredne veľké obálky, pamäťové kartičky ako sú papieriky post-it alebo iné malé farebné papieriky, tlačené všeobecné inštrukcie a tlačené inštrukcie pre všetky štyri farby (pozri nasledujúcu diskusiu). Inštrukcie každej farby vložte do obálky, ktorú označíte príslušnou farbou. Do veľkej obálky vložte všeobecné inštrukcie, štyri obálky s inštrukciou každej farby a pamäťové kartičky. Balóny by mali byť účastníkom jednoducho dostupné. Po rozdelení ľudí do skupiniek po štyroch členoch, dajte každej skupinke veľkú obálku a požiadať ľudí, aby plnili inštrukcie.

Všeobecné inštrukcie obsahujú tieto položky:

1. Jedna strana všeobecných inštrukcií.
2. Štyri obálky s úlohami pre každého z vás.
3. Pamäťové kartičky môžete použiť na zapisovanie vzájomných komplimentov počas hry.

Rozdeľte sa do skupiniek po štyroch (troch, ak sa nedá po štyroch). Každá skupinka si vyberie jeden balón, ktoré sa nachádzajú v miestnosti. Pre každú skupinku potrebujete jeden balón. Môžu dostať iný, ak im jeden praskne. Vo vašej skupinke sa prosím dohodnite, kto bude kto podľa nasledujúcich farieb: modrý, zelený, červený a oranžový. Prosím prisúďte jednu farbu jednému človeku. Ak ste traja, použite tri farby.

Teraz prosím chodte spolu 20 metrov v smere, ktorý si váš tím zvolí. Po ceste musí každý z vás držať balón len hlavou. Ruky a ostatné časti tela sa môžu použiť na iné účely okrem dotýkania sa a držania balónu. Snažte sa využiť si zážitok, chodte pomaly a opatrne ako tím. Ako sa vám darilo pri chôdzi? Bola to zábava? Môžete si pográtulovať k spolupráci. Čo fungovalo dobre? Čo a ako môžete vylepšiť? Vymeňte si dojmy. Teraz je čas otvoriť obálku adresovanú modrej osobe. Prosím, nasledujte vložené inštrukcie. Ruky a ostatné časti tela sa môžu použiť na iné účely okrem dotýkania sa a držania balónu. Snažte sa využiť si zážitok, chodte pomaly a opatrne ako tím a užite si tú zábavu. Tak, aký bol výlet? Boli ste dostatočne pružní? Môžete si poďakovať za skúsenosť. Čo fungovalo? Čo a ako môžete vylepšiť? Vymeňte si dojmy. Teraz je čas otvoriť obálku adresovanú zelenej osobe. Prosím nasledujte vložené inštrukcie.

Teraz prosím skáčte spolu 10 metrov v smer, ktorý si váš tím zvolí. Vašou úlohou je skákať a držať balón len ramenami. Ruky a ostatné časti tela sa môžu použiť na iné účely okrem dotýkania sa a držania balónu. Snažte sa využiť si zážitok, chodte pomaly a opatrne ako tím. Tak, aké bolo skákanie? Bol to skôr zajačí štýl alebo kengura štýl? Môžete si poďakovať za skúsenosti. Čo fungovalo dobre? Čo a ako môžete vylepšiť? Vymeňte si dojmy. Teraz je čas otvoriť obálku adresovanú červenej osobe. Prosím, nasledujte vložené inštrukcie.

Teraz prosím utekajte spolu 10 metrov v smere, ktorý si váš tím zvolí. Vašou úlohou je bežať a držať balón iba bruchom. Ruky a ostatné časti tela sa môžu použiť na iné účely okrem dotýkania sa a držania balónu. Snažte sa využiť si zážitok, chodte pomaly a opatrne ako tím a užite si to. Ešte vám stačí dych po behu? Stačí vám hĺbka a rýchlosť dychu? Môžete si poďakovať za skúsenosti. Čo fungovalo? Čo a ako môžete vylepšiť? Vymeňte si dojmy. Teraz je čas otvoriť obálku adresovanú oranžovej osobe. Prosím nasledujte vložené inštrukcie.

INŠTRUKCIE DO MODREJ OBÁLKY

Prosím, porozmýšľajte o nižšie uvedenej téme a porozprávajte sa o nej vo svojom tíme. Ste pozvaní do rozhovoru, ale môžete sa vyjadriť aj iným spôsobom: predvedením alebo výkonom! Ak ste takí odhodlaní ako Rocky Balboa, čo by ste urobili ináč v hoci ktorej „životnej bitke“ v najbližšej budúcnosti? Úloha pre ostatných členov tímu. Pozorne počúvajte a pýtajte sa a/alebo sumarizujte, ak je treba. Snažte sa spoločne byť súčasťou rozhovoru o príbehu, ktorý rozpovie modrá osoba. Na konci rozhovoru môžete napísať komplimenty na pamäťové kartičky pre rozprávača príbehu a odovzdať mu ich.

INŠTRUKCIE DO ZELENEJ OBÁLKY

Prosím porozmýšľajte o nižšie uvedenej téme a porozprávajte sa o nej vo svojom tíme. Ste pozvaní do rozhovoru, ale môžete sa vyjadriť aj iným spôsobom: predvedením alebo výkonom! Ak máte toľko zdrojov a citlivosti ako Colombo, čo by ste urobili ináč v hoci ktorom „životnom pátraní“ v najbližšej budúcnosti? Úloha pre ostatných členov tímu. Pozorne počúvajte a pýtajte sa a/alebo sumarizujte, ak je treba. Snažte sa spoločne byť súčasťou rozhovoru o príbehu, ktorý rozpovie zelená osoba. Na konci rozhovoru môžete napísať komplimenty na pamäťové kartičky pre rozprávača príbehu a odovzdať mu ich.



INŠTRUKCIE DO ČERVENEJ OBÁLKY

Prosím porozmýšľajte o nižšie uvedenej téme a porozprávajte sa o nej vo svojom tíme. Ste pozvaní do rozhovoru, ale môžete sa vyjadriť aj iným spôsobom: predvedením alebo výkonom! Ak máte toľko dôvery ako Frodo, čo by ste urobili ináč v hociktorej „životnej bitke“ v najbližšej budúcnosti? Úloha pre ostatných členov tímu. Pozorne počúvajte a pýtajte sa a/alebo sumarizujte, ak je treba. Snažte sa spoločne byť súčasťou rozhovoru o príbehu, ktorý rozpovie červená osoba. Na konci rozhovoru môžete napísať komplimenty na pamäťové kartičky pre rozprávača príbehu a odovzdať mu ich.

INŠTRUKCIE DO ORANŽOVEJ OBÁLKY

Prosím porozmýšľajte o nižšie uvedenej téme a porozprávajte sa o nej vo svojom tíme. Ste pozvaní do rozhovoru, ale môžete sa vyjadriť aj iným spôsobom: predvedením alebo výkonom! Ak ste takí vášnivo oddaní niečomu ako medvedík Pu, čo by ste urobili ináč v hociktorej „životnej bitke“ v najbližšej budúcnosti? Úloha pre ostatných členov tímu. Pozorne počúvajte a pýtajte sa a/alebo sumarizujte, ak je treba. Snažte sa spoločne byť súčasťou rozhovoru o príbehu, ktorý rozpovie oranžová osoba. Na konci rozhovoru môžete napísať komplimenty na pamäťové kartičky pre rozprávača príbehu a odovzdať mu ich.



Akcie a podujatia

WEBINÁRE

22. SEPTEMBER OD 18:00 DO 20:00

STRATÉGIE PRÁCE S NEDOBROVOĽNÝM KLIENTOM A JEHO MOTIVÁCIOU

Zámerom webinára je predstaviť užitočné stratégie, ktoré môžu odborníci/čky využívať pri práci s ľuďmi, ktorých označujeme ako nespolupracujúcich, nemotivovaných a pomoc nevyhľadávajú sami, ale sú poslaní. Webinár ponúkne priestor pre príklady dobrej praxe, video analýzy, diskusie o problémoch a zdieľanie praktického know how. Cena dvojhodinového webinára je 40 EUR a jeho súčasťou sú aj odborné materiály. Lektor webinára je Vlado Hambálek (a jeho host') Prihlášky a link dostanete u mihalkova@coachingplus.org

17. OKTÓBER OD 18:00 DO 20:00

PRÁCA S EMÓCIAMI Z POHLADU RÔZNYCH PRÍSTUPOV

Chcete vedieť ako pracujú s emóciami klientov humanistické, psychodynamické, kognitívno-behaviorálne, systémové a na telo zamerané prístupy? Chcete vidieť niektoré špecifické techniky a spôsoby práce týchto prístupov v akcii? Chcete posúdiť v čom je vaša práca s emóciami podobná a v čom sa od kolegov líši, resp. sa rozhodnúť v akých oblastiach práce s emóciami by ste sa chceli viac rozvíjať? Tento webinár je príležitosťou k reflexii vlastnej praxe cez zrkadlo práce iných kolegov/gýň. Webinárom vás bude sprevádzať Vlado Hambálek a jeho kolegovia z rôznych modalít/prístupov. Tešíme sa na stretnutie s vami. Cena webinára 40 EUR.

24.11. OD 18:00 DO 20:00

PRÁCA S RODINOU Z POHLADU RÔZNYCH PRÍSTUPOV

Ako pracovať s rodinou? S jednotlivcom v rodine? So vzťahom/vzťahmi? So systémom ako celkom? S tým ako žije rodina v kontexte iných systémov (škola, inštitúcie...)? A aký prístup si zvoliť, aby sme boli užitoční? Psychodynamický, systémovo štruktúrálnej, strategický, viac postmoderný, viac kontextuálny? Tento webinár vám umožní urobiť si prehľad o tom, čo to znamená práca s rodinou, aké typy práce s rodinou sú vhodné a indikované a kedy je naopak práca s rodinou iba podporná voľba. Dostanete know how aj skúsenosti... Cena je klasická, 40 EUR, kontakt ostáva rovnaký, mihalkova@coachingplus.org



WORKSHOPY

(prezenčná účasť)

26. OKTÓBER OD 10:00 DO 18:00

ÚVOD DO SUPERVÍZIE TÍMOV A ORGANIZÁCIÍ

- výberový informačný workshop

V roku 2023 otvárame výcvik pre supervízorov (ale aj skúsených koučov a organizačných konzultantov/ky), ktorí chcú rozšíriť svoje portfólio o zručnosti, metódy a postupy supervízie organizácie. Tento jednodňový workshop bude ochutnávkou nášho výcviku. Zažijete na ňom všetky formy supervízie organizácie v praxi, predstavíme kľúčové kompetencie supervízie organizácie a formy či obsah výcviku. Cena prvej jednodňovky je 89 EUR. Lektori workshopu sú Zuzana Zimová a Vlado Hambálek

27. OKTÓBER OD 9:00 DO 17:00

SUPERVÍZIA VZŤAHOVEJ VÄZBY

Jednodňový workshop zameraný na supervíziu vašej práce (psychoterapia, poradenstvo, sociálna práca, mediácia, koučovanie...) z perspektívy teórie vzťahovej väzby. Počas dňa zažijete reflexiu vašich prípadov a kazuistik s diskusiou a následne mini vstupy, ktoré vám pomôžu prehĺbiť vašu prax z perspektívy tejto vývinovej teórie. Supervízny workshop je vhodný nielen pre absolventov našich výcvikov, ale aj pre širšiu odbornú verejnosť, ktorá sa venuje práci s klientmi a chce lepšie pochopiť ich správanie a svoju prácu s nimi z perspektívy teórie Bowlbyho (aj jeho nasledovníkov). Cena: 79 EUR. Lektori: Zuzana Zimová a Vlado Hambálek.

3. NOVEMBER OD 9:00 DO 17:00

SUPERVÍZIA MOTIVAČNÝCH ROZHOVOROV

Motivačné rozhovory sú už niekoľko rokov trademarkom Coachingplus. Spolu s Martou Špalekovou vás aj tento rok pozývame na supervízny deň, na ktorom budeme reflektovať vaše nahrávky, učiť sa zo skúseností a rozvíjať a prehľbovať (nielen) zručnosti, ale aj ducha motivačných rozhovorov. Supervízny deň s motivačnými rozhovormi je priestorom pre absolventov/ky našich výcvikov, ale aj pre širokú odbornú verejnosť byť v kontakte s témou "MR" nielen teoreticky, ale hlavne prakticky. Cena: 79 EUR. Lektori: Marta Špaleková, Ivan Valkovič a Vlado Hambálek.

5.-6. DECEMBER OD 9:00 DO 17:00

TÍMOVÝ KOUČING V NOVEJ OGRANIZAČNEJ KRAJINE / TEAMCOACHING IN THE NEW ORGANISATIONAL LANDSCAPE

- masterclass so Sandrou Wilson

Tímové koučovanie v postcovidovej dobe? Ako sa zmenilo a čo sa musíme naučiť? Ako sa zmenili tímy, ich fungovanie a spolupráca? Aké nároky to kladie na organizácie a ľudí, ktorí v organizačnom rozvoji pracujú? Čím je špecifické a aké výzvy na kouča kladie tímové koučovanie v postcovidovej dobe, v súčasnosti? O všetkých týchto otázkach budeme v decembri diskutovať spolu so Sandrou Wilson MCC. Masterclass bude kombináciou zážitkových aktivít, teórie, reflexie praxe a ponúkne aj možnosť supervízie vašich prípadov (nielen) tímového koučovania. Oba dni budú tlmočené a účastníci dostanú materiály k téme. Ďalšie info (napr. o ICF kreditoch, cene dvoch dní) dodáme čoskoro. Registrujte sa však už teraz.

SUPERVÍZIA TÍMOV A ORGANIZÁCIÍ

12. - 13. JANUÁR 2023 OD 09:00 DO 17:00 / 08:30-15:30

PÄŤ MODULOVÝ VÝCVIK

Prvý modul z piatich, výcviku v supervízii organizácií.



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.