



## Pár slov na úvod

Najprv lingvistické okienko k slovu systemický, keďže téma aprílového rozhovoru je systemic coaching and supervision. Už som sa k tomu veľa krát vyjadroval, takže toto je posledný krát. Moje vyjadrenie bude opäť kritické. Slovo systemic, alebo systemisch je prídavné meno. Ako také sa prekladá ako systémový, systémové - respektíve týkajúce sa systémov. Bud' systémov, ktoré si nesieme v myslí, alebo jazykových systémov, alebo rodinných, organizačných apod. Z nejakého dôvodu sa nám tu (aj v odborných kruhoch) za 30 rokov rozmohol taký nešvár - slovo systemic, systemisch sa začalo prekladať ako systemický. Aha, aj word mi to podčiarkuje. A viem aj, ako k tomu prišlo. Keď sa v 90s rokoch vrátil (aj môj) učiteľ, dnes už nebohý Vráťa Strnad z Nemecka, inšpirovaný Kurtom Ludewigom a chcel odlišiť jeho, radikálnym konštruktivismom informovanú, školu od „dovtedy bežných“ škôl systémovej rodinnej terapie v Čechách (Boš, Balcar, Špitz...), začal používať pre odlišenie pojem systemika a systemická terapia (poradenstvo...). Systemika v jeho verzii a verzii jeho kolegov/kolegyň je teória ovplyvnená postmoderným myslením, zahrňajúca niekoľko prístupov a prúdov v myslení aj konaní, pričom zväčša ide o kybernetické myslenie druhého radu. Viem, že by to bolo komplikované a v tom čase menej dôrazne marketingové nehovoríť o systemickej terapii, ale o systémovej terapii, ktorá je inšpirovaná postmodernou a kybernetikou druhého radu, no bolo by to viac po česky (slovensky) a nezaniesol by sa do jazyka novotvar, ktorý nikde na svete neexistuje (iba v Čechách a na Slovensku) - slovo systemický. Príbeh pokračoval ďalej, pretože slovo systemic/systemisch začali používať aj kolegovia/kolegyne, ktorí zas až tak postmoderní neboli. Systemici sú tak aj u hellingerovcov, existuje Systemická transformačná terapia Virginie Satirovej, vlastne všetko „systemic“ sa teraz prekladá ako systemické a nastal v tom chaos, pretože satirovci, hellingerovci, minuchinovci - všetci chcú byť systemickí, na úplne iných teoretických základoch ako ludewigovci a strnadovci (parmovci, úlehlovci...). V konečnom dôsledku v roku 2023 - slovo systemický tak už vôbec nenesie ten pôvodný Vráťov význam (systemický aka radikálne konštruktivistický v kontexte pražskej školy), používajú ho všetci a chápu ho všetci po svojom (nie postmoderne, ale objektivisticky, alebo fenomenologicky, alebo...). A zdá sa mi, že by bolo dobré vrátiť sa k slovenskému významu slova - a teda k slovu systémový. Pokojne s dôvetkom, či ide o konverzačné systémy, intrapsychické systémy, interpersonálne, rodinné, organizačné apod. My teda budeme naďalej slovo systemic prekladať ako systémový. Ale je tu sloboda hovoriť volne, ako hovorí Turbo T a Boy Wonder na ich slávnom albume.

No a po tomto historicko-jazykovom okienku vám už len želáme, aby ste sa nechali inšpirovať, pretože systémové koučovanie je budúcnosť našej profesie a supervízia je samozrejme nielen jeho nevyhnutnou súčasťou. No a klasicky, aj v aprílových news, nájdete okrem rozhovoru aj inšpiráciu pre prax a aktivity na tréning.

## Obsah

<b>O supervízii a systémovom koučovaní</b>	<b>2</b>
<b>Inšpirácia pre prax</b> Skúmanie hraníc	<b>12</b>
<b>Hry a aktivity</b> Prehľbovanie reflexii	<b>14</b>
<b>Akcie a podujatia</b> Webinára a online tréningy Online tréningy Workshopy	<b>16</b>



## Rozhovor s Eve Turnerovou o supervízii a systémovom koučovaní



Eve Turner

**Yannick Jacob:** Eve, Turnerová, vitaj srdečne v našom podcaste.

Eve Turner: Ďakujem za pozvanie. Je to pre mňa potešenie byť tu.

**YJ:** Aj ja som sa na to tešil. Pred týmto rozhovorom sme sa nakrátko porozprávali a obaja sme mali pocit, že chceme v rozhovore pokračovať. Som veľmi rád, že sa to stalo. Máme veľa spoločných známych a obaja sme prispeli do knihy: Pozitívno-psychologické koučovanie na pracovisku. Pre tých, čo ťa nepoznajú, za posledných 20 rokov máš za sebou bohatú kariéru. Bola si v BBC... bola si riaditeľkou BBC pre juh, správne?

ET: Hej. Áno.

**YJ:** Máš teda bohaté skúsenosti z riadenia. Dlhé roky, už od roku 2007 vedieš vlastnú spoločnosť, kde realizuješ mnoho praktických výcvikov v koučovaní aj v supervízii. Si majster koučka (MCC), máš mnoho rôznych postgraduálnych osvedčení a diplomov, menovite v supervízii koučov, konzultantov, mentorov. Robíš aj veľa charitatívnej práce, veľa dobrovoľnej práce, čo si obzvlášť cením. Musí to byť súčasť tvojej osobnosti. Si tiež riaditeľkou APECS (Association for Professional Executive Coaching and Supervision), ktorú si založila spolu s Jossie McLeanovou a Alison Whybrowovou. Založila si tiež Alianciu koučovania tém spojených s klímou (Climate Coaching Alliance) a Globálnu sieť supervízorov (Global Supervisors Network), ktorú riadiš úplne zadarmo a investuješ do nej mnoho svojich zdrojov. Robíš teda pre našu túto profesiu veľmi veľa. Píšeš, publikuješ, vydala si dve knihy. Moja obľúbená, jedna z piatich mojich najobľúbenejších kníh všetkých čias v odbore je Systémový koučing, ktorú si napísala s Petrom Hawkinsom: Mimochodom, toho sme tiež mali v našom podcaste. Takže mám rád tvoju prácu, čítal som tvoje články a publikácie. Veľmi oceňujem tvoju prácu a ďakujem ti za tvoj čas, že si tu.

A kladiem si otázku, či by si chcela k tomu niečo dodať? V tom zmysle, že z čoho vychádzaš. Spomenul som určitý tvoj profesionálny rámec, ale kto je Eve ako človek? Čo by si k tomu dodala?

ET: Ďakujem ti, že si ma dostal do rozpakov. Som rada, že toto je len audio podcast, lebo inak by každý videl, ako sa červenám.

**YJ:** Je to aj video. Pozri na YouTube a uvidíš ten rumenec!

ET: Mala by som povedať, že toho roku som už odstúpila z funkcie riaditeľky APECS. Myslím, že naše skúsenosti nás vedú k tomu, prečo sme koučovia a supervízori. Dôležité je vedieť, kto sme a aké máme predpoklady na to, ako vedieme svoju prax. Vedieť to, akí sme ľudia, aké vzťahy máme s inými ľuďmi a ako to vplýva na nás a našu prácu. Keď sa pýtaš, aká som, to je ťažká otázka. Môj otec spolu s rodinou utiekol z Ukrajiny, ale nie teraz. Bolo to začiatkom storočia. Odišli do Rakúska a potom do Ameriky za novým životom. V Ukrajine prenasledovali židov, vieš, tá časť Ukrajiny bola časťou Ukrajiny, časťou Ruska, vtedy to bol ZSSR, ale teraz je to zase Ukrajina. Uvedomujem si, akú výnimočnú odolnosť museli mať moji starí rodičia. Ja som ich nepoznala, ale utiecť a potom sa usadiť v Amerike, kde nevedeli jazyk, kde doslova nič nemali a prepracovali sa cez to. Veľmi to obdivujem. Jednu vec si nespomenul, a to, že mám rada hudbu, po celý svoj život. V mojom prvom zamestnaní som bola, čo bolo v hudobnej oblasti, som bola naozaj zlá dirigentka. Ale naučila som sa, že je dobré byť vo vzťahu s ľuďmi. Ja som mala rada ľudí z orchestra. Viedli ma, navrhovali mi všeličo... ja som povedala, podte sem a urobte to vy! Naučila som sa tiež, že celok je viac ako suma častí. Myslím, že to bola naozaj užitočná skúsenosť, ktorá viedla k riadeniu, ku koučovaniu a supervízii. Teda byť vo vzťahu s ľuďmi a rozvíjať vzťahy, mať dobrú komunikáciu, to bol vždy kľúč. Tiež bolo dôležité zabezpečiť, aby mal každý rovnaký prístup k zdrojom. To je celkom náročná úloha. Tu sme, sedíme v našej relatívne bohatej miestnosti a mám na mysli to, že sú za tebou knihy, knihy sú aj za mnou, patríme do strednej triedy, čo znamená, že máme množstvo ďalších možností a zdrojov. A ja sedím v Spojenom kráľovstve a myslím, že ty nie si oveľa ďalej...

**YJ:** To je pravda.

ET: Minule som mala rozhovor, kde ktosi povedal, že by niečo stálo len tolko, čo šálka kávy. Ale tá hodnota sa mení, v závislosti od toho, kde vo svete žijete. Môže byť vysoká alebo nízka.



Vieš, nič nie je absolútne. Teda jedna z príčin, prečo sú asociácie ako Aliancia koučovania klimatických tém alebo Globálna sieť supervízorov, ktorí fungujú zadarmo je preto, aby peniaze neboli bariérou. Technika je síce ešte stále trochu bariérou, stále potrebuješ peniaze, aby si mal techniku. No dúfam, že to hovorí niečo o mne, o tom, aká som. Čo myslíš?

**YJ:** Hej, páči sa mi to, najmä tá metafora s hudbou. Aj ja som veľa času venoval hudbe. Rozhodol som sa však dosť skoro neurobiť si z nej zamestnanie, keď na to bola príležitosť. Zaujímavé je, že som v tom období nechcel miešať moju vášeň s mojou profesiou a pozri sa teraz na mňa! No, ale jeden z mojich prvých koučovaných klientov bol dirigent. Veľa ma naučil o vedení, ako si spomínala, ale aj o vzťahu so skupinou. O tom, ako ťa skupina nesie alebo brzdi. Môžeš byť najlepší dirigent z hľadiska zručností a hudobnej schopnosti no to, ako funguješ s orchestrom ti môže úplne ukázať tvoju prácu. Najmä ak si nebuduješ vzťah a nepodporuješ spoluprácu. Napríklad v mojej spomínanej skúsenosti s koučovaním dirigenta sme najprv začali pracovať na zručnostiach časového manažmentu, ale veľmi rýchlo z toho bolo koučovanie vedenia, riadenia orchestra. A ja som tam s ním sedel absolútne bez koučovacích skúseností. Bol to jeden z mojich prvých klientov, stretli sme sa na káve pro bono, vieš. Hovoril som si, božemôj, robím koučovanie vedenia, to je neuveriteľné! Opieral som sa o to, že pri dirigentovi tam mnoho tých vodcovských vlastností už je.

**ET:** Práve som si spomenula na jedno z mojich prvých zamestnaní a nechcem o tom veľa rozprávať, lebo samozrejme ide o mlčanlivosť, ale pracovala som s orchestrami. Mala som teda privilégium vidieť veľa rozličných dirigentov, ktorí dirigovali orchestre. Bol medzi nimi jeden konkrétny dirigent, ktorý bol jedným z najlepších na svete. Ak si vezmeme transakčnú analýzu a ego stavy rodič, dospelý, dieťa, ich vzťah bol absolútne ako rodič a dieťa. Dirigenti si mysleli, že všetkým členom orchestra treba povedať, čo majú robiť a dirigovať ich a držať na uzde. Bolo to veľmi regulované a nebol tam žiadny zmysel pre zábavu a zaujímavé bolo, že členovia orchestra naozaj reagovali ako deti.

**YJ:** Hej, začali rebelovať.

**ET:** Hej, začali ho hnevať. Všimla som si iného dirigenta, ktorý bol veľmi známy, ktorý mal strašne rád hudbu, populárnu hudbu, klasickú hudbu a oni ho mali radi, pretože sa vedel zabávať. Bol to ako keby vzťah dospelého s dospelými. A to je fakt dôležité poznanie, pretože v riadiacej práci, práve tak ako v koučovaní, som občas kládla otázku:

akým vodcom by som mala byť ja pre vás? Myslím, že sa mylne predpokladá, že pri koučovaní budeme rovnakí ku každému alebo v každom kontexte. Dôležité je však klásť si otázku, čo je potrebné pre nás tu a teraz v tomto kontexte?

**YJ:** Hej a aký je to dôležitý moment, keď si náš klient uvedomí, že aj keď sa nedarí, neznamená to, že sme nevyhnutne zlý tím, alebo že toto je zlý priateľ, alebo toto je zlý človek. Ja sa druhým javím vždy určitým spôsobom, čo má na ľudí hlboký vplyv. V niekom vyvolávam reakcie Rodiča, v niekom jeho vnútorného Diet'aťa a ja môžem, aj nemusím reagovať komplementárne. Spomínam si ako sme sa stretli na prezentácii v Londýne, myslím, že vtedy som ešte nemal v hľadáčiku tvoje meno, ale už v tom čase si mala v našej oblasti veľký vplyv. Vyдали ste supervízny manifest, ktorý publikovala Henleyská obchodná škola a Asociácia koučovania. To bol krst toho manifestu. Už vtedy ma zaujímala transakčná analýza.

**ET:** Och, áno. Áno.

**YJ:** Ty si tam bola, Peter (Hawkins) tam bol a na večierku potom som sa ocitol v skupinke ľudí. Niektorí vošiel a správal sa voči mne ako veľmi kritický rodič. No a ja mám v sebe aj rebelujúceho ducha a aj keď väčšina ľudí tam bola dvakrát tak stará ako ja a ja som bol vtedy ešte dosť mladý supervízor. Ten človek prišiel, fungoval voči mne z egostavu kritického Rodiča a ja som sa začal správať strašne rebelujúco. Keď odišiel, v duchu som si, čo sa to do čerta stalo? To nie som ja, vieš, bývam taký, ale nie vždy, hlavne nie na takej významnej udalosti. Naša interakcia úplne zmenila dynamiku v skupine. Potom som si hovoril, ako ma teraz asi vníma tá osoba?

**ET:** Je to zaujímavé, však? Myslím, že v supervízii máme jeden veľký dar, ktorým pomáhame svojim klientom, aby pochopili, aký vplyv majú na druhých ľudí. Lebo veľmi často chceme, ale ja môžem hovoriť len za seba, že chcem zmeniť druhých ľudí. Mnohí ľudia majú partnera, deti, chceme ľudí zmeniť, v dobrom, samozrejme. Ale to sa nikdy nestane. Takže sa musíme naučiť zmeniť náš vzťah s ľuďmi. Lídri musia pochopiť, čo je v ich moci. Covey opisuje Sedem návykov skutočne efektívnych ľudí, čo sú tie najzákladnejšie veci, ktoré vieme meniť. Je to náš okruh vplyvu, okruh možností toho, čo máme v moci a čo nie. Máme iba obmedzené množstvo energie. Ale do čoho ju máme vložiť, že? Je to dôležité, pretože v koučovaní alebo v supervízii môžeme pomôcť vedúcim pracovníkom o krok poodstúpiť a pozrieť sa na to, ako chcú reagovať.

**YJ:** Hej. Ak ako kouč poskytneš takýto priestor, tento zážitok, je to pre druhého významná služba. Napríklad niekto môže mať vo svojom živote okolo



seba veľa rebelujúcich ľudí a my mu môžeme pomôcť porozumieť tomu, ako nereagovať komplementárne. Niekedy s nimi pracujem a cítim, že sa spustilo aj moje rebelujúce Diet'a. Ako kouč som bol vycvičený všimáť si, kedy sa čo spustí a všimáť si, čo sa deje. A potom to buď pomenovať a byť na to zvedavý, alebo sa rozhodnúť nereagovať z tej pozície. Keď reagujeme viac z pozície dospelého ego stavu, tak aj v tom druhom človeku sa spustí dospelý. Aká fajn skúsenosť to môže byť pre toho druhého človeka, mať pocit, že toto bol partnerský, fantastický rozhovor. Ale čo spôsobilo, že to bol taký dobrý rozhovor? Niektorí koučovia to robia prirodzene, ale myslím, že pri reflexii našich koučovacích rozhovorov je práve supervízia dôležitá. Pomáha rozumieť tomu, čo sa v nás deje, odkrývať naše slepé škrvny. Mohla by si viac povedať o supervízii? O supervíznom manifeste, globálnej supervíznej sieti? Teraz robíš veľa supervízie. Prečo je to také dôležité?

ET: O supervízii by som mohla rozprávať veľmi veľa. Jedna z vecí, čo si už spomenul... ja si myslím, že supervízia je stretnutie dvoch partnerov. Supervízia sa vytvára spoločne. Je to zábava. Keď sa ľudia na supervízii nesmejú, pomyslím si: božemôj, čo sa deje? Pretože ja si myslím, že v našej práci nemusí byť iba ťažoba. To neznamená, že sa nepreberajú dôležité veci. Môžu to byť prípady, môžu to byť témy a my sme rovnocenní partneri. Nejde o to, či je to alebo iné lepšie alebo horšie, ide o viac priamej komunikácie o tom, čo sa deje v profesionálnej praxi. A jedna z vecí, o ktorú sa ja vo svojej práci snažím a o ktorej si myslím, že sa môže diať na supervízii, je rozvoj schopností. Lebo, vieš, nemám veľmi dobrú pamäť, ale myslím, že Wilfred Bion hovoril o schopnosti reflektovať počas akcie, počas sedenia, nie iba o tom, čo prebehlo medzi tebou a tvojím klientom. Teda supervízia nie je len reflexia o tom, čo, kto urobil, ale aj reflexia toho, čo sa deje medzi mnou, supervízorom a mojím supervidovaným. Supervízia je vždy aj reflexia v danom momente. Nancy Kleinová, s ktorou som bola vo výcviku, hovorí o paralelných prúdoch vedomia. Istým spôsobom prežívame dve rôzne veci. Áno, to povedal, áno, to prežívam, to urobil. A čo sa deje pod povrchom? Je to snaha dívať sa na paralelné veci, ktoré sa dejú, kým sme v danom momente. A na konci sa z toho stane niečo, čo môžeš urobiť. Myslím, že supervízia je o zmocňovaní. O rozvoji schopnosti reflektovať v danom momente. Ľudia si v istom zmysle vypestujú zmysel pre to, aby videli akoby zvonka, čo sa deje, hoci sú stále toho súčasťou. Dáva to zmysel?

YJ: Áno. Používaš ako materiál to, čo sa deje v tomto momente, keď sme v supervíznom vzťahu. Teda naučíme sa niečo o tom, aké vzťahy máme s ľuďmi, lebo keď koučujeme, sme vo vzťahu s ľuďmi.

A keď si všimneme niečo, čo sa spustilo, alebo ako odpovedáme na otázku alebo sme kritickí, sme zvedaví na to, s čím to súvisí. Keď teda reflektujeme tieto veci, viac si toho vo vzťahu s inými ľuďmi uvedomujeme. To platí aj v kontexte supervízie.

ET: Hej, páči sa mi, čo si povedal o tom, čo sa dozvieme o sebe. Nespomínam si, že by som sa niekedy niečo nenaučila! A keď pomáhame iným ľuďom, ktorí supervidujú koučov, tí si tiež vyvinú túto schopnosť. Často hovorím o tom, čo nevidíme, čo nepočujeme alebo o čom nehovoríme. Nerada to označujem starým termínom slepá škrvna, lebo si myslím, že taký jazyk nepomáha. Ale preberme si, čo nevidíme. Čo nevidíme, čo nepočujeme, alebo o čom nehovoríme sčasti závisí od našich očakávaní, s ktorými sme začali rozhovor. Sčasti aj od toho, že sa proste nemôžeme sústrediť na všetko. Ja povzbudzujem ľudí, aby si svoju prácu nahrávali a potom si to vypočuli, aj keby tú nahrávku nevzali na supervíziu. Povzbudzujem ich aj k tomu, aby si nahrávali supervízie so mnou a potom si ich vypočuli. Niekedy sa o tom rozprávame. Pozrite si to, vypočujte si to, lebo sa z toho veľa naučíte. Aj ja sama to robím. Nepoviem, kto sú moji supervízori. Celkom sa ich bojím a stále si to nahrávam, lebo sa z toho učím. Neučím sa len z toho, čo povie supervízor. Učím sa aj sama tým, že si to všimam. Čo nepočujeme, lebo, vieš, ľudia hovoria veľa, ale čo je pod povrchom? A čo nehovoríme? Možno nechceme niekoho uraziť, alebo sa obávame, že si s ním pokazíme vzťah. Sú teda dôvody pre to, že niečo nepoviem. Myslím si teda, že nahrávky sú veľmi užitočný spôsob...

YJ: Och, stopercentne. Ja som sa z nich toľko naučil, dokonca aj predtým, než som sa dozvedel o koučovaní. Hovorili sme o hudbe. Dost' veľa vecí som nahral a produkoval som vlastnú hudbu. Keď nahrávaš album a počuješ sa, začneš si zvykať na svoj hlas, ale vieš, keď sa počúvam, stále mám ten divný pocit. Veľa ľudí to má a som istý, že ľudia, ktorí si toto teraz čítajú, si tiež myslia, že nenávidia svoj vlastný hlas. Z toho vyplývajú dve praktické otázky. Jedna je, či existuje niečo, čo by pomohlo ľuďom prekonať to? A druhá sa týka dovolenia nahrávať. Ako by sme si to mohli dohodnúť s klientom, ktorý platí a mohol by si robiť starosti kvôli dôvernosti.

ET: Myslím, že to sú veľmi dobré otázky. Podielam sa na knihe, ktorá vyjde vo februári alebo v marci 2023, je to príručka o koučovaní.

YJ: S Wendy-Ann Smithovou?

ET: S Wendy-Ann. A ja som do nej napísala prípadovú štúdiu o nahrávaní.



Aj s Petrom Hawkinsom sme o tom niečo napísali. Ale myslím, že na praktickej úrovni musíme predovšetkým dbať na kontrakt. Je dobré to otvoriť keď sa nachádzame v štádiu kontraktovania... Mimochodom, nikdy som sa nestretla s tým, že by nebolo vhodné otvoriť túto tému. Teda, keď sa v určitom momente spýtam, či by som mohla nahrávať a niekto povie, že radšej nie, je to v poriadku. Hovorím o tom na začiatku. Ale čo bolo zaujímavé v tom výskume, ktorý sme robili pre knihu, v prípadovej štúdií, ktorú sme publikovali, keď som povedala niektorým supervízorom, aby si priniesli nahrávku, tak sme zvykli hovoriť o troch výhodách. Prvá vec, že ak chcete počuť sám seba a dostať spätnú väzbu ako koučujete a nechcete na to využiť vášho klienta, môžete sa spýtať iného kouča.

**YJ: Len si spravíte pracovné raňajky a...**

ET: Hej a možno nie práve raňajky, lebo to nie je najlepší spôsob, ale môžete o konzultáciu, ktorú si nahráte požiadať, lebo s kolegom je to možné. A niekedy sa môžete spýtať aj klienta.

**YJ: Ako by si, prepáč, že ti do toho skáčem, ako by si to uviedla? Aké slová by si použila, aby klient vedel, že pokojne môže povedať nie. A koľko informácií mu máme povedať o tom, ako sa ukladajú údaje a tak ďalej?**

ET: Hej. Ja ich dávam dost'. Napríklad by som povedala, kto to bude počuť, ako to bude uložené, ponúkla by som mu aj kópiu tej nahrávky, keby chcel link. A potom by som povedala, ako sa to zničí a ponúkla by som aj spätnú väzbu z mojej vlastnej supervízie toho prípadu. Teda to rozširuje spätnú väzbu. Spomínam si, že som to nedávno s niekým urobila a nedostal len to, čo sme si povedali na sedení, ale aj moju supervíziu supervízie. Takže sa z toho viac naučil. To je prvý okruh s kolegom. Druhý okruh je klient. Ja mám tendenciu ponúknuť dar za dar. To ma naučili moji supervízori. Radi povedia klientovi, s ktorým pracujú: ponúkam vám extra sedenie, ak mi dovoľíte to nahrat'. To by som si neúčtovala, bolo by to zadarmo. Bol by to môj dar. Mám to takto rada, lebo je to recipročné. Teda ja by som takto urobila. Ale myslím, Yannick, že máš pravdu v tom, že musí byť jasné, ako sa to bude používať a aby ľudia rozumeli, čo je to supervízia. A väčšina koučov, nie všetci, ale mnohí pochopia účel supervízie. Aj naši klienti, nie supervídovani, pretože v organizačnom kontexte je to odlišné, takže si myslím, že to treba objasniť.

**YJ: Myslím, že existuje strach. Aj keď na logickej úrovni vieme, že supervízor nás nebude odsudzovať, myslím, že je tu strach. Všimol som si najmä u skúsených koučov, ktorí vyhľadávajú supervíziu, že občas prezentujú seba v lepšom svetle. Dobré, štádium kontraktovania je významné. Dôležité je to, ako prezentujeme supervíziu a preto mám rád tvoje nápady.**

**Významné je to, že povzbudzujeme, že objasňujeme, čo je to supervízia a aký je to pocit byť v supervízii. Je potrebné znížiť strach koučov z toho, že v supervízii zažívajú, že nie sú dostatoční. Všimla si si to aj ty? Robíš supervíziu omnoho dlhšie ako ja.**

ET: Ja si myslím a môžem sa iba vrátiť k začiatkom môjho výcviku, keď som začínala s výcvikom, myslela som si, že supervíziu možno chápať viac ako proces, či som dost dobrá. Proces, či veci robím správne. Ale čo je správne? Myslím, že to neviem a neviem, či to vôbec niekto vie. Tak som zvykla hovoriť s ľuďmi o supervízii ako o trojnožke. Tri nohy musia byť vyrovnané, inak stolička spadne, to je ľahké, že? Prvá noha je to, čo Brigid Proctorová nazývala normatívna alebo čo Peter Hawkins nazýval kvalitatívna. Robím to prakticky? Nasledujem dobrú prax? Je to teda element, v ktorom si overujem samu seba. Nemyslím to hodnotiaco, lebo všetkých môžeme posudzovať podľa kódexov, všetci máme čo naprávať. Tak to je prvá. A často je to jediná, o ktorej ľudia premýšľajú. Druhá, ktorú Brigid Proctorová nazývala formatívna a Peter ju volal rozvojová, je o tom, ako sa rozvíjam osobne a odborne? Ako ináč by som mohla robiť tieto veci? Aké knihy by som si mohla prečítať? Na aké kurzy by som mohla ísť? S kým by som sa mohla poradiť? Aké knihy o riadení by som si mohla pozrieť? Je veľa možností, ako sa rozvíjame. Kto som? Aký je zmysel môjho života? Aká je filozofia môjho života? To všetko je súčasťou môjho rozvoja. Prečo koučujem? Prečo supervídujem? A potom je tretia noha, ktorú Peter v jednej kapitole knihy Jadro supervízie koučovania (Heart of Coaching Supervision) nazval zanedbaná tretia noha supervízie a ktorú Brigid Proctorová volá reparatívna, restoratívna - rovná sa zaisťovaniu zdrojov, pretože tá sa stará o mňa. Peter má na to také vyjadrenie, že nemôžeme ísť na benzínovú pumpu, keď máme prázdnu nádrž, keď žijeme zo zvyškov v nádrži. Vtedy musíme nájsť spôsob, ako sa naplniť. Tak to je restoratívna podľa Brigid Proctorovej alebo zdrojová, ako ju volá Peter, čo znamená postarať sa o seba. Lebo koniec koncov, či už koučujeme alebo supervídujeme, alebo riadime, my sme nástroj a musíme sa o seba postarať. Či už to je všímavosť, prechádzka prírodou, čokoľvek, čo potrebujeme, aby sme sa o seba postarali. Preto sa mi ten koncept páči. Všetko je v rovnováhe. Ľudia si uvedomia, že nejde len o jednu nohu, ide o všetky tri.

**YJ: Aj ja si myslím, že je veľmi dôležité pochopiť tie tri funkcie supervízie. Nielen aby to pochopili supervízori, ktorých trénujeme. My tu v NMS trénujeme veľa supervízorov ako aj v Medzinárodnom centre pre supervíziu koučovania. Ale aby pochopili koučovania, čo môžu získať, čo sa im dostáva, keď pracujú s profesionálnym supervízorom.**





Nie je to iba o tom, či robím niečo správne alebo nesprávne, alebo či je to, čo robím etické, či je to proti pravidlám. Nie je to iba hľadanie intervencie, v prípade, že sa cítim zaseknutý, v zmysle: pomôžte mi zistiť, čo mám robiť na nasledovnom sedení! Je v tom aj element toho: ako sa cítite? Napríklad supervízia je priestor vyrozprávať z toho, čo prežívam, pokecať si o klientovi. Jedna z mojich obľúbených otázok je, čo by ste povedali tomuto klientovi, keby ste mu mohli povedať čokoľvek, čo viete, bez toho, aby to malo následky. Koučovia niekedy začínú rozprávať o klientoch, že chcú nimi zatriať, že sú to idioti a robia to zle. Dôležité je nechať to vyplaviť a nenechať sa tým zhrýzať zvnútra.

ET: Pretože to sa deje pod povrchom, mimo uvedomovaného. Možno by sme to mohli, ak sa na to zameriame, pomenovať. Je jeden nástroj, ktorý sa volá sedemoký model, kde sa rozprávame o tom, aký máme vzťah. Tretie oko sedemokého modelu, je otázka o ostrove, ktorú mám veľmi rada. Keby ste boli s klientom na pustom ostrove, stroskotali ste a budete tam niekoľko týždňov. Vysvetlím, že to je bezpečný ostrov, vieš, nie sú tam ludožrúti a nikto ich nezje. Je tam dosť potraviny a ovocia. Niet tam čo robiť a čo sa tam bude diať? Ako budete spolupracovať? Kto bude za čo zodpovedný? Budete na opačných koncoch ostrova? Kto pôjde za kým? Táto otázka býva objavná. A ako si povedal, treba skúmať všetky elementy. Nie je to len o tom, urobil som toto nesprávne? Kto to vie? Ja určite nie. Ja nikdy nepoviem, čo je správne a čo nesprávne. Okrem zriedkavých prípadov.

YJ: Súhlasím. Môžem sa spýtať? Lebo keď si priniesla tú krásnu metaforu, ja tiež niekedy rád kladiem tú otázku a je zaujímavé, ako ju prezentuješ. Práca s predstavivosťou, s metaforou - som zvedavý, či máš aj nejaké obľúbené techniky alebo nástroje? Alebo spôsoby reflektovania, ako by mohol kouč viacej reflektovať svoju prax? Niečo, čo používaš v supervízii alebo možno aj v koučovaní.

ET: Ó, takých je mnoho! Jedna z vecí, ktoré rada robím je... neviem, napríklad keď požiadam ľudí, aby priniesli na svetlo sveta všetkých svojich klientov, mám taký model, ktorý sa volá svätožiara a rohy...

YJ: To mám na zozname vecí, na ktoré som zvedavý.

ET: Je to vlastne pohľad na moju prax ako na celok. A potom hľadanie tém z celej mojej praxe. Lebo jedna z našich výziev, keď máme mnoho klientov, je, že do supervízie prinášame stále tých istých. Deje sa to namiesto toho, aby sme priniesli tých, kde sa nám darí, kde to ide fantasticky. Myslím si, že sa dá veľa naučiť z toho, čo nám ide dobre.

V takejto reflexii premýšlam, prečo mi to ide dobre, čo ma nesie ako prúd, ako sa pripravujem, keď mi to ide dobre? Takže si myslím, že by bolo dobre ísť do supervízie aj s niečím, čo mi ide dobre a reflektovať aj to. Reflexia toho, čo funguje a nefunguje musí byť v rovnováhe. Takže, to je metóda svätožiary a rohov. Pozrieme sa na to, ako vyzerá celá prax a potom sa identifikujú dôležité témy z celej praxe. Ďalším príkladom techniky je pomyslieť si na klienta ako na zviera. Je to veľmi jednoduché a je to tvorivé. Aké zviera by to bolo? Alebo použiť karty. Mám ich tu za sebou na stole. Mám mnoho vecí, čo som kúpila v hračkárstve pre deti, hračky alebo veci, z čoho sa robia náramky. Rôzne predmety, môžeš používať predmety. Teda, myslím, čokoľvek, čo je zábavné a všetko, čo umožňuje hlbší náhľad. Nemyslím, že musíme stále rozprávať. V knihe Najťažšia vízia (Hardestive vision) je jedna kapitola, kde sú písomné cvičenia, čo možno robiť s ľuďmi. Niekedy napríklad na začiatku sedenia je dobre mať chvíľku pokoj, hlavne introverti to majú radi: s čím dnes prichádzam? Čo je pre mňa dôležité, nad čím mám dnes porozmýšľať? S čím by som sa chcela dnes spojiť? Len poskytnúť ľuďom priestor potichu porozmýšľať.

YJ: Hej, lebo obvykle sa to začína tak, že rovno do toho skočíme. Ale toto je o tom. Je dôležité poznať človeka pred tebou. Ako sa najlepšie vie učiť? Aký je to človek? Mohla by si začať sedenie rôzne, podľa toho s kým pracuješ.

ET: Áno, myslím, že to je veľmi dôležité. Rada by som počula, aké nástroje používaš ty. Hovoril si o sedemokom modeli, hovorili sme o predstavivosti. A čo robievaš ty?

YJ: V určitom bode mi docvaklo, že môžeš ľudí požiadať o metaforu. Vždy som rád pracoval s metaforami, keď sa nejako vynorili. Potom som ich rozširoval a bol som na ne zvedavý. Môžeš sa opýtať, aké to je, keby ste na to mali vymyslieť prirovnanie? Ľudí to často zaskočí, zamyslia sa a často prídu s najúžasnejšími vecami. Musím povedať, že ja nie som veľmi na nástroje, na techniky. Mám existenciálny výcvik, tak mojou hlavnou metódou je fenomenologické opytovanie. Byť naozaj prítomný, vyzátvorkovať, čo si myslím. To, čo viem, zavriem do škatule, zakryjem vrchnákom a som naozaj zvedavý na to, čo sa vynára. A keď vyzveš klienta, aby opisal, ako prežíva akýkoľvek fenomén, tak sa pritom opíše často vynoria nové významy. Veľmi sa mi takáto práca páči. Ale dôležité sú aj techniky. Myslím, že ty si publikovala alebo prispela niekoľkými nástrojmi do príručky 101 nástrojov supervízie, tak je? Je ich tam tak veľa a viem, že mnoho koučov aj supervízorov má rado jeden dobrý nástroj. Technikou môžeme začať dobrý rozhovor a preto je, myslím si, dôležité, poznať prácu s technikami, alebo konkrétnymi supervíznymi nástrojmi. Kedykoľvek využiješ karty, je to fantastické,



páči sa mi to. Ja tam prirodzene, sám od seba nejdem, ale niekedy pracujem mimo môjho rámca. Napríklad z pozitívnej psychológie poznám a v koučovaní využívam niekoľko nástrojov. Rád pracujem so silnými stránkami, vieš, a keď sa stretnem s klientom, ktorý bude podľa mňa dobre reagovať na cvičenie alebo na... oni to volajú domáca úloha. Teda niečo, čo môžu urobiť medzi dvomi sedeniami. Mnohým sa páči dobrý dotazník. Potom, keď s ním prídu na nasledujúce sedenie, máme o čom hovoriť,. Pokiaľ nie si ako klient hodnotený, posudzovaný, alebo tá technika nie je príliš odhaľujúca, klienti cez takéto nástroje veľa vecí oslovia, rozvíjajú nejaké témy a prinášajú ich do rozhovoru.

ET: Hej. Myslím, že aplikácii techník by malo predchádzať, že ste s klientom vo vzťahu. Som veľmi vďačná za výcvik s Nancy Kleinovou popri mnohých iných výcvikoch a písomnom kontakte s ľuďmi. Najmä moja práca na systémovej supervízii koučovania, ku ktorej sa môžeme ešte vrátiť, mi dáva veľa. Myslím, že najzásadnejší dar, ktorý máme, je dar ozajstného počúvania. A na to vlastne nepotrebujeme nijaký nástroj. My koučovia, supervízori a vedúci pracovníci niekedy zabúdame na to, aký hlboký a výnimočný dar to je. A aké to je pre toho druhého človeka byť naozaj vypočutý, že môže povedať čokoľvek, vedieť, že nebude odsúdený a bude mať možnosť spojiť sa sám so sebou. Myslím, že to súvisí s tým časom na premýšľanie. Rozprávaš len vtedy, keď naozaj musíš a je to posledná možnosť. Teda, ak zmeškáš príležitosť spojiť sa sám so sebou a Peter ti o tom možno rozprával, lebo on písal o tomto rozdieli medzi kompetenciami. Schopnosť a kapacita. Kompetencia je... ty poznáš tie nástroje, schopnosť používať nástroje a kapacita je len byť. Len byť prítomný s iným človekom., to je to čaro. Nepotrebuješ nič, len celé svoje ja.

YJ: Hej. Myslím, že Eric Dahan o tom písal, že on je v koučovaní vlastne iba prítomný a hovorí to, čo vidí. Nie je na to veľmi metodológia, ktorú by si mala používať, len tam byť. S tým súvisí aj koncept priestoru na premýšľanie. Ide o to, poskytnúť tento priestor svojmu koučovanému, supervidovanému, svojmu klientovi. Zaväzuješ sa, že ho nebudeš prerušovať. Počkáš, kým nedokončí svoju reflexiu, svoje premýšľanie. Je to taká stupnica, na jednom konci je, že ho nikdy neprerušíš. Raz som videl, ako predviedla Linda Espa ukázkové sedenie na koučovacom laboratóriu. Ani raz klienta neprerušila a počkala kým neskončil. Trvalo to polhodiny a potom sa ho opýtala, či má ešte nejaké myšlienky a potom nasledovalo ďalších 15 minút, 20 minút a sedenie skončilo. A klient povedal, že to bolo neveriteľne užitočné. Ale niektorí z nás sme si nemohli pomôcť a premýšľali sme, čo by sa stalo, keby sme ponúkli otázku alebo pozorovanie, keby sme nejaké mali.

Napadlo mi, že sa zdá, že tento prístup je najefektívnejší u ľudí, ktorí už dostatočne reflexívne rozmýšľajú a niektorí ľudia to možno aj potrebujú alebo by to ocenili... No a naopak, niektorí ľudia chodia do kruhu a prežívajú to isté, kým ich neprerušíš, tak si myslím, že sme povinní prerušiť ich alebo vyrušiť alebo aspoň ponúknuť niečo. Lebo inak tam len tak budeme sedieť a ten druhý bude chodiť do kruhu.

ET: Myslím, že si musíme pamätať, že to súvisí s kontraktom. Keď uzavrieme kontrakt s klientom, povieme mu, ako budeme spolu pracovať. A keď sa ľudia rozhodnú pre takúto prácu, teda ako budeme pracovať, tak to potom nie je pre nich prekvapenie alebo šok. Ľudia sa rozhodujú. Myslím, že všetci naši klienti aj supervízori sú dospelí ľudia a my sa rozhodujeme a my si povieme, či to funguje alebo nie. Nemyslím si teda, že by som mohla prísť často s niečím múdrejším, lebo ja veľa krát pracujem s klientmi presne tak, ako to opisala Linda. Veľa počúvam, občas kladiem otázky... Samozrejme niekedy, v posledných 10 minútach, ak klienti povedia, že by chceli počuť nejaké moje pozorovanie a ak sme sa na tom dohodli, tak by som im pozorovanie, alebo myšlienky priniesla. Myslím si teda, že všetko záleží na tom, aký kontrakt uzavrieme. Ja som strávila pár sedení kontraktovaním so supervízormi. To je jeden zo spôsobov, ako môžeme pracovať. Opakujem, kontrakt je dôležitý, môžeme stráviť niekoľko sedení premýšľaním o tom, ako budeme pracovať. Urobila som niekoľko ukážok s naozaj skúsenými supervízormi. Pre nich bolo výnimočné poznanie, aké ťažké je niečo nepovedať. A boli prekvapení, keď sa dozvedeli, že neboli schopní odhadnúť, koľko človek dokáže premýšľať bez prerušovania.

YJ: Je to ako otázka: Čo ešte? Tolko sa toho potom ešte objaví!

ET: Áno a čas na premyslenie si vecí v supervízii je fantastický! Niektoré elementy tej otázky Čo ešte nie sú vôbec priame. A podobne je to s otázkou: Chceli by ste sa ma ešte na niečo opýtať? Chceli by ste počuť moje pozorovanie? Takže vtedy sa supervízor viac zapojí. Myslím, že my kouči sme naučení, že to je všetko len o otázkach. Istotne spočiatku, keď si pomyslí na môj výcvik, bol to GROW model, ten bol zameraný práve na to, ako klásť otázky. Ale báza je počúvanie, pozorovanie, vnímanie. A už len to, byť vo vzťahu s druhým človekom, poskytuje bezpečie a kontajnovanie. Vnímanie a počúvanie vytvára priestor a umožňuje druhému využiť jeho schopnosť naozaj povedať, čo si myslí. Vieme, že ľudia niekedy chodia do kruhu, ale sú to ich kruhy, v niečom to môže byť pre nich dôležité. Moja skúsenosť je, že sa často dostanú na miesto, kde sú s tým, ako premýšľajú spokojní a cez kruhy sa dostanú na druhú stranu.



**YJ:** Hej, lebo niektoré kruhy môžu byť špirála a ak dobre pozoruješ, vidíš drobné zmeny v ďalšom a v ďalšom kruhu. Môže byť ťažké sedieť tam a nechať niekoho, aby si robil svoju prácu. Myslím, že niektorí koučovia to chcú urýchliť, chcú, aby sa to pohlo, chcú, aby sa klient posunul na tej špirále o päť úrovní vyššie. Myslím, že niekedy je to neúčinné, pretože ľudia si musia prejsť svojím procesom. Čo si myslíš o tom? Máme dovoliť ľuďom prechádzať si svojim procesom alebo môžeme prerušovať a urýchľovať zmenu?

**ET:** Myslím, že sčasti to môže byť spôsobené našim diskomfortom, ako si to identifikoval. Nemyslím, že mám správnu, alebo že je správna odpoveď, lebo si myslím, že každý kontext je iný. Možno, že niekedy myslím na to, že zarábam peniaze tým, že kladím otázky, alebo že niečo poviem. A nie som si istá, či to je celý obraz. Môže to byť aj tým, že vytváram priestor, v ktorom kontajnujem, priestor kde si môže človek veci spracovať. Podobne ako mnoho iných vecí, aj toto je kontinuum. A flexibilita na kontinuu je dôležitá. Reflektujem čo je to, čo je najlepšie v danom kontexte, kontrakte, človeku, tíme, nech už je to čokoľvek. Uvidíme, ako to bude fungovať. Čo je najlepšie pre všetkých zúčastnených. Nerozprávali sme sa veľa o systémovej práci, ale ja si myslím, že každý kontext je viacvrstvový a odlišný... potom sú tu elementy, ktoré k tomu patria.

**YJ:** To chcem zdôrazniť, lebo som videl tak veľa koučov, najmä na začiatku svojej cesty kouča, ktorí chcú robiť niečo, chcú byť aktívni, a nepochopia, že držať priestor je robenie niečoho. To je práca: držať priestor a činiť ho bezpečným a aktívne počúvať. Ak to dokážeme, potom sa oslobodíme od snahy intervenovať. Tá vychádza z predpokladu, že musíme konať, byť aktívni, pretože tak zarábajú peniaze.

**ET:** A vieš čo? Ja neviem, ako ty, ale pre mňa je aktívne počúvanie namáhavé.

**YJ:** Hej, hej, hej.

**ET:** Ja nemôžem mať klienta za klientom. Musím mať dlhé prestávky. Musím ísť na prechádzku, naozaj sa uvoľniť a až potom môžem začať znovu. Počúvanie nás vyčerpá. Jednu vec rada robím v koučovaní, ale aj v supervízii, a to pozvať ďalších partnerov do miestnosti. Možno si o tom hovoril s Petrom, ale niektoré najlepšie príklady sú o tom, že prišla celá rodina. Ľudia si vytvárajú predpoklady a potom povieš: A čo na to hovoria vaše deti? Alebo, čo na to hovorí vaša partnerka? Alebo samozrejme, čo na to hovorí váš tím? Čo na to ohovorí váš šéf? Čo na to hovoria vaši obchodní partneri?

**YJ:** Skočím ti do toho. Čo by si povedala niekomu, lebo ja som úplne v pohode s tým právom,

prizvať si do miestnosti iných ľudí, ak tam niekto sedí a hovorí: dobre, ale môj klient si už aj tak robí prílišné starosti kvôli tomu, čo si o ňom pomyslia iní ľudia, čo na to povieš?

**ET:** No, to je otázka kontextu. Vždy si robíme úsudok a nikdy sa nedá povedať, že jedna vec funguje vo všetkých situáciách. Ako keby sme povedali, že to, čo robíme, vždy nahrávame. Nie, nenahrávame vtedy, keď niekto pracuje v rezorte obrany alebo ak ide o tému náboženstvo. Ale myslím, že dokonca aj v takom prípade by mohlo byť cenné, lebo by mi mohli povedať... no, v prípade jedného môjho klienta si pamätám, že mi povedal: nuž, moje deti by povedali toto. A ja som povedala: áno? No tak ich pozvime a spýtajme sa ich. A oni kladli ďalšie a ďalšie otázky a napokon vysvitlo, znie to zvláštne, že, že by vôbec nepovedali to, čo si on myslel. Oni tým čo povedali rozbili jeho vzorec myslenia a prišli si niečím iným. Podobný príklad je publikovaný v knihe, ktorá vyšla v decembri 2022 a napísali sme ju s Petrom Hawkinsom a s nebohou Alison Whybrowovou, lebo bohužiaľ Alison začiatkom tohto roku zomrela. Je to kniha o klimaticky uvedomelom koučovaní, ktorému sa venujem s Petrom Hawkinsom. V knihe píšeme aj o supervíznej skupine, ktorú sme zostavili, aby sme zvýšili uvedomenie o klimatickej a ekologickej kríze a o tom, ako by sme mohli s témou pracovať my, supervízori a supervidovaní. V spomínanej skupine sme boli desiat, osem supervidovaných a dvaja supervízori, ale vlastne sme všetci rovnocenne spolupracovali a experimentovali. Je tam pekný príbeh o tom, ako dostala hlas príroda. Jeden z členov tejto skupiny priniesol prípad a ostatných sedem supervidovaných zaujalo rôzne pozície. Jeden bol kouč, druhý bol klient, jeden bol rodina, jeden bol komunita, jeden bol sektor, bol to vzdelávací sektor a jeden bol príroda. Tým, že sme to tak rozdelili, tým, že sme dali všetkým elementom hlas, dostali sme tam, kam sme sa dostali, čo bolo fascinujúce. Nechcem odbočovať, ale myslím si, že tento spôsob práce je tiež cenný. Aké hlasy musíme počúvať? Aké hlasy nedostali priestor? To je práca so systémom.

**YJ:** Máš ešte ďalšie praktické postupy? Peter spomenul napríklad prázdne stoličky v miestnosti, ty si spomínala jednoducho sa opýtať, čo by ten a ten povedal. Je to luxus mať skupinu pozorovateľov, ktorým môžeme prideliť rolu. Čo ešte by sme mohli robiť?

**ET:** No, v skupinovej supervízii je to omnoho ľahšie. Viediem veľa skupín a ľahko môže jeden člen priniesť prípad a ostatní ľudia dodajú rôzne elementy, napríklad môžu reprezentovať ľudí z toho prípadu.

**YJ:** Áno. A teraz mám na myslí individuálny koučing...





ET: V individuálnom kontexte to robím často v hlave. Často poviem, máte tu ešte jednu stoličku, len si predstavte, že niekto sedí na tej stoličke a robí to a to. A samozrejme môžeš použiť rôzne predmety. Môžeš použiť karty. Existuje veľa vecí, čo môžeš robiť. Myslím, že toto sú zásadné veci, ktoré môžeš robiť v supervízii. Ak máš skupinu supervidovaných, skupinu koučov, požiadaš ich, aby si pomysleli každý na svojho klienta ako na zvieru. Už sme o tom hovorili. A potom s tým pracovať, lebo keď ti niekto povie: Myslím, že môj klient je lev...

**YJ: Čo to podľa vás znamená?**

ET: Predovšetkým sa rozprávate o levovi. Teda ako lev. Čo lev robí? To je užitočné v danom usporiadaní.

**YJ: Najprv to opísať, nie interpretovať.**

ET: Hej, opíšte, čo lev robí v súvislosti s inými komunitami v oblasti. Dostanete sa k tomu, že supervidovaný si vytvorí väčší obraz a na koniec sa vrátite k tomu, čo ste sa dozvedeli o sebe a o klientovi? A čo by ste mohli urobiť, aby ste sa posunuli dopredu?

**YJ: OK, môžem to na chvíľu zastaviť? Lebo si myslím, že je to výborné uviesť teraz systémový pohľad na prácu s metaforami. Lebo ihneď mi prišlo na um, ako som to počul, čo podľa vás reprezentuje lev? Ako rozumiete levom? Aké vlastnosti má lev? Ale to je iný spôsob práce s metaforou.**

ET: Hej, ako s tým lev súvisí? Alebo iné levy v minulosti? To by mohla byť otázka. Ako lev súvisí s inými druhmi zvierat na savane, alebo kde to je? V tom sa veľmi nevyznám.

**YJ: Nezájdi príďaleko.**

ET: Vieš, takto je to. A samozrejme je to aj hravé, pretože keď to robíš v skupine, môžeš tam mať leva, myš, slona a neviem, nosorožca. A všetci sa môžu naháňať navzájom. Je to zábava, takéto veci robiť, hej. Aby som sa k tomu vrátila, myslím, že supervízia by mala byť zábava. A tak si myslím, či už je to supervízia, či už je to koučing, som si vedomá, že je dobré podchytiť to, čo treba robiť. Na systémovej rovine, na úrovni celej organizácie, komunity, celého ekosystému, celej ekológie. Preto ma zaujíma téma globálnej ekologickej krízy. Lebo všetko so všetkým súvisí. Je to prepojené a je dobré to vidieť, pozorovať a posilňovať ľudí v konaní. Na začiatku si sa ma pýtal na to, čo robím, na Alianciu klimatického koučovania a Globálnu sieť supervízorov, ale súčasťou toho je aj... ja nikdy nepoviem nikomu, čo by mal robiť, pretože všetci sa sami rozhodujeme, to je naša individuálna schopnosť, ale predsa, najlepšie pracujeme v komunite a to, čo robíme, je vždy otázka toho, čo môžem ja urobiť? Čo môžem urobiť spolu s druhými?

To je vždy veľká otázka. To zachytáva všetko.

**YJ: Hej, dovol' mi na niečo sa spýtať. Mohla by si krátko menovať tú knihu, aby si ľudia mohli vyúgliť jej názov. Možno už je vonku.**

ET: Aha, áno, kniha sa volá Ecological and Climate-conscious Coaching: A Companion Guide to Evolving Coaching Practice (Ekologické a klimaticky uvedomelé koučovanie; sprievodca rozvojom praxe koučovania). Editovala ju Alison Whybrow, ja, Josie McLean a Peter Hawkins. Vyšla v Routledge v roku 2023. Na obálke sedíme okolo táboráka. Je to kniha príbehov, pretože má 66 prispievateľov a to sú ich príbehy, ktoré tvoria jadro knihy. Myšlienky v knihe sa odvíjajú od zvedavosti k celej oblasti klimatickej a ekologickej krízy, čo sa mimochodom podľa mňa nedá oddeliť od otázok diverzity, ekonomiky a inklúzie, zdravia. Nájdeš v nej príklady ľudí s najhoršími zdravotnými výsledkami, ktorí majú často najnižší príjem, žijú na najzamorenejších miestach a tak ďalej. Teda, klíma je skôr symptóm než príčina. Teda... och, ušla mi myšlienka.

**YJ: Môžem do toho vstúpiť s otázkou, pretože by som chcel tú otázku zarámčovať do kontextu témy, ktorá sa vinie nielen týmto rozhovorom, ktorý vediem s tebou, ale aj inými rozhovormi s tvojimi kolegami: čo je transformácia? Vo výcvikoch sa vyučuje prístup transformačného koučovania a ja som sa pýtal väčšiny svojich hostí na ich pohľad na transformáciu. V kontexte, o ktorom si práve hovorila a ja som o tom hovoril aj s Petrom, zdá sa, že je nutná konkrétna transformácia jednotlivca a potom aj celých komunit, ktorá sa musí uskutočniť vzhľadom k tomu, ako ekologická kríza napreduje. Všimol som si tiež, že na svojej webstránke ponúkaš transformačný koučing, prípadne koučovanie zamerané na transformáciu vedúcich pracovníkov. Tak sa pýtam, aký druh transformácie sa tu musí uskutočniť? Aký je tvoj pohľad na transformáciu v tomto kontexte?**

ET: Hej, to je zaujímavé. Myslím, že to odstránim zo svojej webstránky. Ďakujem, lebo nie som si istá, či sa mi páči slovo transformácia. Myslím, že to je osobné, lebo ak si myslím, že musím byť transformačná, je to ako... no, ako to urobím? Ako budem vedieť, že sa mi to podarilo? Myslím, že tak, ako vo všetkom, ide o dialóg. Vieš, sedím a tu a som v tejto téme vášnivá, ale dôležité je, a ja si chcem udržať svoju schopnosť byť v dialógu s hocikým. A...

**YJ: Môžem do toho skočiť? Keby som ti dal kontext pre transformáciu, ktorý by som nazval pojmom „významný posun paradigmy“, pomohlo by ti to?**

ET: V príručke APECS, ktorá vyjde nasledujúci rok a kde som napísala kapitolu píšeme, že ide o posun paradigmy.



Posun paradigmy je potrebný pre koučovanie vzhľadom na klimatickú a ekologickú krízu. Predpokladám, že na slove transformácia mi vadí to, že sa to môže vnímať ako nátlak. Nátlak byť transformačný. A či je to vhodné pre mňa ako koučku, supervízorku, vedúcu? Ale ak je to posun v našom myslení, nepochybujem, že všetci žijeme v čase, kedy všetci potrebujeme posun paradigmy v našom myslení.

**YJ: Prepáč, že ťa prerušujem, chcel by som vedieť, ako o tom rozmýšľaš. Aký je teda posun paradigmy, ktorý sa musí uskutočniť v tomto období pre ľudí? Alebo pre ktorých ľudí? A aká je úloha koučovania, teda ako k tomu môžeme prispieť?**

ET: Ó, taká dobrá otázka! Odpoveďou je otázka, môžeme sa vnímať ako celok? Na všetkých úrovniach. Myslím, že to môžeme aplikovať aj tým, ako kladieme jednoduché otázky. Vieš, keby som sa spýtala „Čo by si, Yannick, chcel mať z dnešnej supervízie?“, kladiem otázku dost' zameranú na jednotlivca. Keby som ti však povedala, akú prácu máme dnes spolu urobiť, aká práca je potrebná, vieš, za daných okolností, čo všetko musíme dnes urobiť, ide viac o počúvanie toho, čo sa od nás oboch požaduje. A potom ide o naplnenie potrieb, či už jednotlivca alebo skupiny. Skutočne váham hovoriť o tomto tak stručne, pretože ľudia si musia zarábať na živobytie a ja si veľmi dobre uvedomujem, že pracujeme spôsobom, za ktorý sú často ľudia platení organizáciou. Ale môžeme im klásť otázky: s akými organizáciami chceme pracovať? Čo sme pripravení im povedať alebo opýtať sa, aké otázky? Teda keď pracujeme s organizáciami, ja napríklad pracujem aj s organizáciou venujúcou sa turizmu - a to je teda naozaj organizácia, ktorá produkuje veľa uhlíka, pričom nemajú plán čo s tým a ekologické reflexia nie je ani súčasťou ich myslenia - oslovujem tieto ekologické témy. Kladiem otázky ako napríklad, kto budú vaši zákazníci v budúcnosti? Odkiaľ príde ďalšia generácia vašich zamestnancov? Čo bude ich záujem? Čo budú očakávať od organizácie, od ktorej si kupujú služby? To pomáha posúvať veci. Ale nie je to tak, že by som im mala diktovať, toto je vaša agenda. Ja ako koučka jednoducho nastoľujem to, čo si myslím, že je pravdivé. Pýtala som sa ich na všetky také veci. Pýtala som sa ich na budúcnosť. Či myslia na budúce generácie? Či myslia dopredu? Otázky na odkaz do budúcnosti sú skutočne dôležité.

**YJ: Od mnohých koučov počúvam, že sa chcú zaoberať klímou, ale nechcú nastoľovať túto agendu do rozhovoru, ktorý sa deje v koučovacej miestnosti, pretože koučing je niečo, čo vedie klient, ako sa to často hovorí. Ale pýtať sa, byť zvedavý na odkaz do budúcnosti, ale pýtať sa, byť zvedavý na odkaz do budúcnosti,**

**je veľmi rešpektujúci spôsob, ako pracovať v službách klienta. Ja viem, že Peter nemá rád také slová, lebo, vieš, nie nevyhnutne v službách klienta, ale reagujeme na to, za čo sa koučing považuje. Teda, čo klient chce, čo je pre neho dobré. Ale často otvárame inú cestičku, ako o niečom rozmýšľať. To jest aby to bolo v jeho najlepšom záujme.**

ET: Hladáme rovnováhu, však? Lebo keď si myslíme, že veci sú čiernebiele, nerobíme dobrú službu. A je také ľahké byť polarizovaní. Tak by to nemalo byť. Myslím, že keď nás platí organizácia, vždy pôjde o to, akú prácu máme vykonať. To súvisí s tým, že potrebujem publicitu, potrebujem hovoriť na verejnosti, a to je dobre. Myslím, že nachádzam rovnováhu medzi tým, čo potrebuje organizácia, čo ľudia v nej a čo oslovím ja. Robím to s úctou k iným pohľadom, pretože si myslím, že jedna zo základných vecí, s ktorou sa zaoberám, je, že poviem klientovi: Čo chcete dnes robiť a aký má byť výsledok? Ide o to, urobiť to, čo treba urobiť. Čo potrebujú účastníci, čo potrebuje ich rodina, čo potrebuje ich komunita? Čo potrebujú oni sami? Musia sa postarať sami o seba. Ide o to, ako otvoriť rozhovor. Jossie McLeanová, jedna zo zakladateľiek Aliancie klimatického koučovania, robieva úžasné cvičenie, ktoré pochádza z knihy Romana Krznarica The Good Ancestor (Dobry predok). Tímy ho priam milujú, pretože im umožňuje vrátiť sa o generácie späť a premyslieť si, čo je dnes dôležité? A čo mám urobiť teraz? Niekedy to otvára tému, čo robia koučovia? Otvárajú možnosti. A robia to v bezpečnom prostredí.

**YJ: Mohla by si vysvetliť, ako by prakticky mohol kouč vnieť do rozhovoru minulé a budúce generácie?**

ET: Myslím, že tej knihe je o tom veľa cvičení. Kniha sa začína zvedavosťou a prechádza k informovanosti. Je tam o tom veľa cvičení a toto je jedno z cvičení v tej knihe. Ak začnete rokom, ktorý je dnes, pozriete sa späť a pozriete sa na niektorého z vašich starých rodičov alebo prastarých rodičov. Pouvažujete, ako sa vtedy žilo, rozmýšľate o nich a v duchu si ich predstavíte. Potom sa vrátite k dnešnému dňu, predstavíte si niekoho, kto je teraz veľmi mladý. Potom idete ďalej dopredu, predstavíte si ho ako deväťdesiatročného, kedy už vy budete dávno po smrti a on sa pozrie na váš obraz a predstaví si, čo mu chcete povedať.

**YJ: Áno a myslím, že to je tá dôležitá časť, že sa s tým môžeme spojiť aj emocionálne. Nie je to len intelektové cvičenie, musí to byť stelesnené. Ja mám Vďačnosť. Cvičenie Vďačnosť má tiež veľký vplyv na ľudí. Vieš, tri dobré veci večer alebo zobudiť sa a urobiť si meditáciu na tému vďačnosť. Ľudia, ktorí reflektujú za čo by mali byť vďační a spisali si zoznam, sa dokážu naozaj**



naladiť na tú emóciu, na ten pocit vďačnosti. Teda, môžeme to navodiť emocionálnym prepojením. To isté je aj na konzultácii. Ak máme sedenie na skúšku, alebo konzultáciu s budúcim možným klientom, nepýtajme sa ho len na to, ako chce, aby vyzerala jeho budúcnosť, ale umiestnime ho do budúcnosti a kladme mu otázky, ktoré to živo navodia. Aby mal zážitok tej budúcnosti a ten potenciál. To je odmena za to všetko. Potom je to zrazu všetko ľahšie, lebo máš zážitok tej zmeny.

ET: A takto pracuje Jossie. Toto je tímové koučovanie, kde ľudia dostanú priestor na to, aby rozmyšľali, čo je cieľom organizácie. Akú prácu majú vykonať v organizácii. Otvoriť to a premýšľať o tom v širšom kontexte. Lebo my nežijeme izolovaní. Aj keď nám na výcviku povedali, že keď koučujeme, mali by sme ostať neutrálni. Mali by sme ostať mimo všakže. To sme sa učili. A samozrejme, že nie! Prichádzate tam so všetkými svojimi slabými stránkami a predpokladmi a všetkým možným. Dôležitá je schopnosť priniesť konštruktívne. Priniesť seba a dovoliť aj iným ľuďom vnieť tam každú časť seba samého. Či už do supervízie, do tímového koučovania, do koučovania.

YJ: Hej, páči sa mi to, ako sa rozprávame, Eve. Mohli by sme sa rozprávať ešte veľa hodín. Mohol by som sa ťa pýtať na etické dilemy a riskantné rozhodnutia, ktorým koučovia musia čeliť. O tom si aj písala. Napísala si tiež článok, ktorý sa volá Keď zaklope polícia. Písala si o nevedomej dynamike, ktorá si nachádza cestu do koučovacej miestnosti. Teda, je toho toľko. Menovala si niekoľko kníh. Ak by ľudia chceli vedieť viac o tvojej práci, kam by si ich poslala? Kde inde môžu hľadať zdroje než iba na tvojej webstránke Turner Associates?

ET: Myslím, že je toľko zdrojov, z ktorých môžeme mať úžitok. Úžitok môžeme mať z rozhovorov a spolupráce s ľuďmi v našej vlastnej komunite. Myslím, že sme stratili spojenie s našou komunitou. Ja som veľmi šťastná tam, kde žijem, pretože poznám všetkých susedov. Robíme veci spoločne. Myslím, že nemáme len čítať akademické knižky. Ja čítam veľa románov len tak, pre uvoľnenie. Povedala by som, že je užitočné byť otvorenými a byť zvedaví na všetko, lebo my sa učíme toľko vecí toľkými spôsobmi, všakže. A čokoľvek môže byť poučné, skutočne, čokoľvek. Ide o nás a o našu schopnosť otvoriť sa tomu, čo je okolo nás. Lebo ja by som mohla poslať ľudí, aby si prečítali túto knihu, je to najlepšia kniha na svete, ale nemusí to byť tá správna kniha pre niekoho a v danom čase. Tak si myslím, že keď sa ľudia naozaj zaujímajú o klimatickú krízu, tak okrem toho, že si objedajú knihu, môžu sa pridať k Aliancii koučovania. Je to ľahké, lebo je to zadarmo a je tam veľa akcií, ktoré dajú ľuďom príležitosť zapojiť sa do komunity. Sú tam územné komunity, tematické komunity, ak sa ľudia zaujímajú o politiku a klímu. Alebo ak sa zaujímajú o vzdelávanie a klímu, sú tam rôzne podskupiny. Na webstránke je stránka komunit. Teda ísť za svojimi záujmami a nezaťažovať sa, len sa tešiť z toho, čo robíme a byť s inými ľuďmi. To by som povedala.

YJ: Páči sa mi to. Ďakujem pekne. Viem, že sa zase stretneme. Ďakujem ti ešte raz za tvoj čas.



## Inšpirácia pre prax

### Skúmanie hraníc

Aktivita Angely Dunbarovej má za cieľ pomôcť supervidovanému, aby vystúpil zo vzťahu kouč (terapeut) - klient a o preskúmal širšiu perspektívu. Pozýva k úvahe o kontextoch a hraniciach, ktoré sú prítomné v pozadí informácií, ktoré sú v danom čase tematizované „v miestnosti“. Je to skôr skúmanie pomocou siedmich očí (Hawkins a Shohet, 2012) a aktivita prerámčováva situáciu / vzťah v širšom rámci. Môže byť obzvlášť užitočná, keď má kouč problémy s hranicami alebo ak má tendenciu byť introvertný alebo príliš úzko zameraný. Obzvlášť užitočná je v prípade, keď sa všetko zdá byť v poriadku, ale predsa sa stavia do cesty niečo z vonkajšieho prostredia.

#### Aká je to technika?

„Jasné hranice“ sú technika, ktorú vymyslel nebohý David Grove a upravil ju na použitie v supervízii. Otázky sú jasné a supervidovanému umožňujú premýšľať o sebe a povzbudzujú ho lepšie pochopiť to, čo sa deje s čím to súvisí.

1. Krok: Začnite tým, že supervidovaného vyzvete, aby porozprával, v akej situácii sa klient nachádza a akú otázku má supervidovaný do supervízie.
2. Krok: Požiadajte supervidovaného, aby nakreslil predstavu seba a klienta počas koučovania.
3. Krok: Preskúmajte to, čo dal supervidovaný na papier, pomocou jasných otázok (až do 6. kroku):
  - Aký druh klienta / kouča je to?
  - Je tam ešte niečo okrem toho?
 Vyzvite supervidovaného, aby kresbu doplnil, ak ho niečo napadne.
4. Krok: Preskúmajte priestor okolo supervidovaného klienta:
  - Aký druh priestoru je okolo vás oboch?
  - Aké vlastnosti má ten priestor? A ako ďaleko by ten priestor mohol siahať?
  - A aké hranice alebo kraje ten priestor má? (Ukážte to na papieri, supervidovaný to niekedy prekreslí, aby tam mohol doplniť hranice).
5. Krok: Pýtajte sa na hranice:
  - Aký druh hranice je to?
  - Je ešte niečo iné na tej hranici?
6. Krok: Rozširujte uvedomenie pomocou ďalších otázok:
  - Čo je za tou hranicou?
  - Aký druh priestoru to je? Atd'. (Také isté otázky ako vyššie.)
 Môžete pokračovať v prieskume hraníc a priestoru, až kým supervidovaný nedosiahol nekonečný priestor.
7. Krok: Pri každej hranici vyzvite klienta, aby prekreslil obrázok tak, pasoval do hraníc papiera.
8. Krok. Vyzvite supervidovaného, aby lepšie pochopil klienta a jeho situáciu z pozície každého priestoru a hranice. Pýtajte sa:
  - Čo sa dozvedáte o svojom klientovi alebo o vás z tejto hranice / priestoru?
  - A čo tento priestor vie o vašom klientovi / o vás?
9. Krok: Ďalej sa pýtajte na každú hranicu / priestor smerom od najvzdialenejších až zase po stred reprezentácií klienta / kouča. Na koniec sa spýtajte: A čo viete teraz? Aby ste zhrnuli kľúčové poznatky.
10. Ukončite to opätovným ukotvením prieskumu v supervíznom priestore. Spýtajte sa napríklad: A ako teraz to, čo viete, ovplyvňuje prácu vašich klientov / koučovania?



#### Ako pracovať s technikou?

Tí, čo nepoznajú túto techniku, sa môžu obávať, že opakované otázky môžu pôsobiť iritujúco. Supervidovaní však obvykle vnímajú každú otázku inak - pravdepodobne preto, že sa ich myslenie sa posunulo a teda každému slovu prikladajú iný význam. Keď kladieme otázky v kontexte teórie čistého jazyka (clean language), musíme si byť vedomí svojej intonácie, tempa a sily hlasu. Udržujte svoj hlas čo najneutrálnejší a otázky vyslovujte pomaly, každé slovo zreteľne a s malými pauzami medzi slovami. Technika podporuje expanzivnosť, takže možno budete potrebovať disciplínu a podporu pre to, aby ste sa udržali v postupe bez toho, aby ste vkladali vlastné interpretácie do supervíznej práce.

#### Ako ináč sa ešte dá použiť táto technika?

Keďže otázky nevyžadujú žiadny obsah, v skupinovej supervízii ju môžete položiť a potom vyzvať účastníkov, aby každý skúmal svojho klienta v duchu a až potom sa budete rozprávať o reflexiách (a ich kresbách). Techniku možno aplikovať aj pri koučovaní najmä na skúmanie širšieho obrazu o vzťahu. Téma čistých (jasných) hraníc je podrobnejšie rozpracovaná vo výcviku Čisté koučovanie, tretí modul. Všeobecné informácie nájdete na [www.clean-coaching.com](http://www.clean-coaching.com) (prístup 6. septembra 2019)





## Hry a aktivity

Po mesiaci opäť pokračujeme s cvičeniami, ktoré rozvíjajú zručnosti Motivačných rozhovorov.

### Prehlbovanie reflexií

Prečítajte si základ vety a zapíšte každý typ odpovede. Všimnite si, že niekedy určité reflexie nemusia pasovať (napríklad amplifikované reflexie). Napriek tomu sa ich pokúste vytvoriť. Tu je pripomienka všetkých foriem reflexií V MI:

- Parafráza: Ide za klientove slová a prezentuje informáciu v novom svetle.
- Zosilnená reflexia: Preháňa to, čo klient povedal, často zosilňuje intenzitu tým, že tlačí na absolútny alebo odporujúci význam.
- Zdvojená reflexia: Reflektuje obidve strany klientovej ambivalencie.
- Afektívna reflexia: Oslovuje emócie, či už vyjadrené alebo implicitné.

Tu je príklad. „*Je to zábava, ale niečo musí prestať. Ja už takto nemôžem ďalej.*“

Parafráza: Tak zábava niečo stojí.

Zosilnená reflexia: Strašne ste si to užívali.

Zdvojená reflexia: Na jednej strane ste sa dobre bavili a na druhej vidíte, že sa to končí.

Afektívna reflexia: Trochu si robíte starosti, kam vás to zavedie.

*Viem, že môžem niečo urobiť ináč, ale keby sa len držala späť, tak by celá situácia bola oveľa menej napätá; tak by sa to nestávalo.*

Parafráza:

Zosilnená reflexia:

Zdvojená reflexia:

Afektívna reflexia:

*Minule som už mala depku. Môžem sa snažiť robiť všetko, len nie nepiť, aby som sa cítila lepšie, ale nič nepomáha, len pár pohárikov.*

Parafráza:

Zosilnená reflexia:

Zdvojená reflexia:

Afektívna reflexia:

*No, nerobím si starosti, ale už je to rok, čom bol na teste HIV.*

Parafráza:

Zosilnená reflexia:

Zdvojená reflexia:

Afektívna reflexia:

*Viem, že nie som dokonalý, ale prečo mi vždy musia hovoriť, čo mám robiť? Nemám tri roky!*

Parafráza:

Zosilnená reflexia:

Zdvojená reflexia:

Afektívna reflexia:

*Moja dcéra si myslí, že to je jej telo a preto si s ním môže robiť, čo chce. Chodit' s niekým pre ňu veľa neznamená. Nechápe, prečo neustúpim.*

Parafráza:

Zosilnená reflexia:

Zdvojená reflexia:

Afektívna reflexia:



### Príklady odpovedí k cvičeniu

*Viem, že môžem niečo urobiť ináč, ale keby sa len držala späť, tak by celá situácia bola oveľa menej napätá; tak by sa to nestávalo.*

Parafráza: Chceli by ste, aby bola situácia iná.

Zosilnená reflexia: Zdá sa, že je totálne za to zodpovedná; akože to je fakt jej chyba.

Zdvojená reflexia: Tak aj ona hrá v tom, čo sa stalo, nejakú úlohu a viete, že niektoré časti by ste chceli mať iné.

Afektívna reflexia: Ste tou situáciou rozrušený.

*Minule som už mala depku. Môžem sa snažiť robiť všetko, len nepiť, aby som sa cítila lepšie, ale nič nepomáha, len pár pohárikov.*

Parafráza: Aj napriek neúspechu, stále hľadáte iné spôsoby ako pitie.

Zosilnená reflexia: Pitie je jediný možný spôsob.

Zdvojená reflexia: Pitie vám z krátkodobého hľadiska pomáha a časť z vás uznáva, že to nemusí byť dobrá dlhodobá stratégia.

Afektívna reflexia: Ste frustrovaná tým, že sa vaša snaha nevypláca.

*No, nerobím si starosti, ale už je to rok, čom bol na teste HIV.*

Parafráza: Niekedy ste sa správali trochu riskantne.

Zosilnená reflexia: Nie sú to pre vás starosti.

Zdvojená reflexia: Máte pocit, že ste v bezpečí, ale aj si uvedomujete, že tu je isté riziko.

Afektívna reflexia: Je to tak, že je tam vždy trochu neistoty – trochu obáv – keďže ste sa rozhodli byť sexuálne aktívny.

*Viem, že nie som dokonalý, ale prečo mi vždy musia hovoriť, čo mám robiť? Nemám tri roky!*

Parafráza: Takých rodičov nechcete mať.

Zosilnená reflexia: Nenechávajú vás, aby ste v čomkoľvek sám rozhodovali.

Zdvojená parafráza: Zdá sa, že sú dosť panovační a zároveň viete, že niektoré veci by ste vedeli spraviť lepšie.

Afektívna reflexia: A ako váš hnev narastá, môžete skončiť s pocitom, ako keby ste boli urážlivé trojročné dieťa, ktoré chce trucovať a hovoriť „nie“.

*Moja dcéra si myslí, že to je jej telo a preto si s ním môže robiť, čo chce. Chodiť s niekým pre ňu veľa neznamená. Nechápe, prečo neustúpim.*

Parafráza: Nechápe vaše starosti, len, že sa do nej „miešate“.

Zosilnená reflexia: Nemyslíte si, že by bola schopná správne sa rozhodnúť v takejto veci.

Zdvojená reflexia: Na jednej strane chcete dcéru pomôcť a na druhej vidíte, že vaše metódy spôsobujú nejaké konflikty.

Afektívna reflexia: Na smrť sa bojíte, čo by sa jej mohlo stať.



## Akcie a podujatia

### WEBINÁRE

#### ŽIVOT S TRAUMATIZOVANÝM DIEŤAŤOM II.

- lektorka webinára Zuzka Zimová

**10. 5. 2023 od 18:00 do 20:00**

Oboznámime vás s postupom, ktorý je liečivý pri výchove traumatizovaného dieťaťa. Prejdeme si jednotlivé kroky schémy, ktorá znázorňuje výchovný postup zohľadňujúci potreby a špecifiká traumatizovaného dieťaťa.

Webinár bude viesť Zuzka Zimová. Cena je 40 €. Pre prihlásenie sa pošlite mail na [mihalkova@coachingplus.org](mailto:mihalkova@coachingplus.org) pošleme vám potrebné údaje ako aj link na Zoom, kde bude webinár prebiehať.



## WORKSHOPY A VÝCVIKY

### AKO BYŤ MENTOR?

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

28. - 29. jún 2023

6. - 7. september

4. - 5. október

6. - 7. november

7. - 8. december

Cielom tréningového programu „Ako byť mentor“ je integrácia predchádzajúcich pracovných a osobných skúseností s teoretickými koncepciami a kompetenciami mentorovania. Účastníci budú po jeho absolvovaní schopní viesť proces mentorovania takým spôsobom, aby efektívne rozvíjali vedomosti, schopnosti, zručnosti a postoje mentorovaného študenta. Zároveň si účastníci rozšíria svoje poznatky

o teórii a rozvinú komunikačné zručnosti a metodiku potrebnú pre profesionálny rast v oblasti mentorovania. To pomôže obohatiť individuálny model praxe účastníka výcviku a bude viesť rozvoju profesionálnej identity mentora. Tréningový program obsahuje okrem interaktívneho vzdelávania aj hodiny supervízie pre frekventantov vzdelávania a príležitosti aplikovať svoje poznatky na množstvo pracovných kontextov.

Kurz je určený pre interných alebo externých koučov, trénerov, lektorov, konzultantov, supervízorov, ktorí si chcú rozšíriť kompetencie o mentorovanie, psychológov, poradcov, manažérov, pracovníkov oddelenia pre ľudské zdroje, ktorí sa stávajú mentormi pre kolegov a koordinujú či riadia rozvoj v organizáciách. Zároveň je vhodný aj pre vedúcich pracovníkov z radov dobrovoľníctva, verejného alebo súkromného sektora. Lektormi vzdelávacieho programu sú Silvia Gallová MCC a Vladimír Hambálek, supervízorka a mentorka koučov a supervízor pre oblasti psychologického poradenstva, koučovania a organizačného rozvoja. Supervízormi programu sú certifikovaní supervízori koučovania/mentorovania.

### 8. SEPTEMBER OD 9:00 DO 17:00

#### SUPERVÍZIA SUPERVÍZIE A MENTORINGU

- jednodňový workshop bude viesť Vladimír Hambálek

Nielen naši absolventi, ale aj iní absolventi výcvikov supervízie a mentorovania budú mať možnosť zúčastniť sa supervízneho dňa k téme supervízna prax. Sú vítaní všetci supervízori, ktorí chcú reflektovať svoju supervíznu prácu aj mentori, ktorí chcú reflektovať svoju prax mentora v supervíznej skupine.

### 11. OKTÓBER OD 9:00 DO 17:00

#### SUPERVÍZIA VZŤAHOVEJ VÄZBY

- workshop (nielen) pre absolventov výcviku Práca s rodinou a vzťahová väzba

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 prehliť 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). Lektori: Zuzana Zimová a Vlado Hambálek



### APLIKOVANIE „MOTIVAČNÝCH ROZHovorOV“ V PRAXI ODBORNÝCH ZAMESTNANCOV

- akreditácia MŠVVaŠ SR - inovačné vzdelávanie

19. - 20. OKTÓBER 2023

30. NOVEMBER - 1. DECEMBER 2023

22. - 23. JANUÁR 2024

- s Martou Špalekovou a Vladom Hambálkom

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

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

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

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

#### Tímové koučovanie v postpandemických časoch,

Supervízia tímového koučovania

Masterclass so Sandrou Wilson

2. - 3. november 2023 od 9:00 do 17:00

#### Tímové koučovanie v postpandemických časoch

Na tomto Masterclass budeme explorať, ako sa tímové koučovanie mení v postpandemických časoch. Najnovší výskum, ktorý uskutočnila autorka, ukazuje, že tímová dynamika a interpersonálne vzťahy boli významne ovplyvnené zmenami pracovných vzorcov vyplývajúcich z pandémie. Tímy trpeli nedostatkom možností, aby členovia tímu spracovali svoje zážitky za posledné dva roky a vzťahy v mnohých tímoch sa rozbili.

Na tomto sedení prednesie autorka prípadovú štúdiu, ktorá demonštruje vplyv pandémie na výkonný tím, čo si po pandémii nevyhradil čas na jej reflexiu, reštrukturalizáciu a nápravu vzťahov. Budeme skúmať koncepciu organizačnej inteligencie prostredníctvom prerámčovania vzťahov a uvažovania o tom, čo znamená pracovať ako tímový kouč s použitím vzťahového prístupu, ktorý sa opiera o sociálne i nevedomé konštrukty.

Účastníci budú mať možnosť explorať, čo to znamená pre rozvoj ich praxe a ako pracujú v úlohe tímového kouča.

#### Supervízia tímového koučovania

Supervízia je vývinový proces a základ, na ktorom stojí profesionálny rozvoj. Supervízia poskytuje chránený, bezpečný a reflexný priestor na exploračnú našu prácu. To je dôležité preto, že všetci máme slepé škvrny, hluché miesta a nemé miesta bez ohľadu na to, nakoľko sme kompetentní a skúsení.

Účastníci tohto sedenia sa dozvedia o prístupe „Sedem rozhovorov koučovania“ (Clutterbuck, 2007). V úvode tejto koncepcie sa zoznámia s využitím modelu ako prostriedku na dekonštruovanie koučovacieho dialógu s cieľom identifikácie, kedy je dialóg najefektívnejší a kedy je najmenej efektívny, čo koučom pomôže lepšie si uvedomovať, čo sa deje v ich vlastnej mysli a v mysli klientov (a v menšom rozsahu aj to, čo sa udialo v priestore medzi tým). Účastníci budú môcť využiť supervíziu, aby si zažili prácu s týmto modelom.

Tímoví koučovia sa môžu zapojiť do supervízneho procesu so Sandrou Wilson, aby považovali o svojej profesionálnej praxi s ohľadom na:

- Zvyšovanie psychologického uvedomovania
- Získanie hlbšieho pochopenia
- Zváženie vzťahu s členmi tímu v rámci spoločne vytváraného procesu
- Pochopenie významu nevedomia, aby si vybudovali nový a autentický vzťah
- Pouvažovanie o svojej práci ako o mnohostrannej psychológii)





**15. NOVEMBER OD 9:00 DO 17:00**  
**SUPERVÍZIA MOTIVAČNÝCH ROZHOVOROV**

- workshop (nielen) pre absolventov vzdelávania Aplikovanie motivačných rozhovorov v praxi odborných zamestnancov

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. Lektori: Marta Špaleková, Ivan Valkovič a Vlado Hambálek.



## WEBCASTY COACHINGPLUS

### ROZVOJ TÍMOV A TÍMovej SPOLUPRÁCE

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

### ROZVOD A ČO ĎALEJ...

5 dielov cca 1,5 hodinových tréningových videí k téme "Multidisciplinárne intervencie v 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](mailto:mihalkova@coachingplus.org) alebo formou online prihlášky na [www.coachingplus.org](http://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.