



Pár slov na úvod

Od tohto mesiaca sme sa v Coachingplus rozhodli upraviť náš newsletter do novej podoby. Už v ňom nenájdete pravidelnú rubriku Rozhovor s ..., namiesto nej v každých news predstavíme - veríme, že užitočný - koncept pre prax. Pod slovom koncept myslíme krátku teóriu, praktický model, alebo techniku, ktorá sa dá využiť v práci pomáhajúcich profesií (psychoterapii, poradenstve, koučovaní, facilitácii, mediácii, sociálnej práci apod.). Rozhodli sme sa tak preto, že chceme, aby boli naše newslettere čo najužitečnejšie a zároveň dostatočne stručné. Takže, v dnešnom čísle sa môžete začítať do troch rubriek: Koncept pre prax, Inšpirácie pre prax a Hry a aktivity (tiež pre prax). No a na záver, už tradične, upozornenie na naše najbližšie akcie a podujatia.

Obsah

**Koncept pre prax -
Kroky k úspechu** 2

Inšpirácia pre prax 4
NLP supervízna aktivita

Hry a aktivity 6
Posilňovanie reči
zmeny: Lov na zmeny

Akcie a podujatia 8
Webináre a online tréningy
Workshopy a výcviky



Koncept pre prax - Kroky k úspechu

Dnes vyberáme model našej učiteľky, transakčnej analytičky Julie Hayovej, ktorý nájdete v jej knihách. Julie pravidelne zjednodušuje niektoré koncepty a modely transakčnej analýzy do miery, ktorá je stále výstižná, ale dá sa pochopiť aj bez predchádzajúceho psychoterapeutického vzdelania. Julie už v roku 1991 na konferencii ITAA na Stanfordskej univerzite v USA priniesla tézu, že organizácie by sa viac zmenili, keby boli pripravené efektívne inovovať. Potom uviedla šesť štádií inovácie vychádzajúcich z devalvačnej matrice Schiffovcov (1975) a pomenovala každé štádium slovom začínajúcim na I. Pôvodne to teda vyzeralo takto:

1. Krok: Identifikácia - čo sa deje? V organizácii to môže znamenať zmeranie odbytu, poskytovaných služieb alebo produktov a podobne. Pre jednotlivého manažéra to môže znamenať poznanie svojich zamestnancov a ich štýlu, poznanie kapacity zariadenia a všetko to, čo si manažér, ktorý sleduje fingovanie ľudí a organizácie, všimne.
2. Krok: Informácie - prečo je to problém? Musíme vedieť, aký význam má to, čo pozorujeme. Potrebujeme viac analýz - pokles odbytu môže predstavovať problém, ale môže maskovať fakt, že predávame menej za vyššie ceny a máme väčší zisk.
3. Krok: Idey - čo sa s tým dá robiť? Musíme zistiť, že situácia je iná a potom generovať idey. Naozaj kreatívne riešenie môže vzniknúť aj z nepraktického nápadu.
4. Krok (3a, b): Inkubácia a vhlad - v tomto kroku sú dve možnosti. Inkubácia znamená, že sa na to môžeme vyspať, metaforicky aj doslova. Vhlad je okamžitý nápad, keď si uvedomíme, že máme nejakú možnosť.
5. Krok (4): Invencia - rozpracovanie nápadu na riešenie. Teraz musíme rozpracovať, ako uskutočnime ideu v praxi. To môže byť čisto mentálny proces, alebo musíme vymyslieť nástroje a zariadenia, vypracovať plány či zostrojiť niečo hmatateľné.
6. Krok (5): Investigácia - teraz musíme overiť, či je riešenie prijateľné. Musíme zvážiť pripomienky iných ľudí a vyhodnotiť šance na úspech riešenia. Bude to fungovať, dá sa to aplikovať, naozaj to vyrieši problém, nastane zmena k lepšiemu?
7. Krok (6): Implementácia - realizovať riešenie v praxi. Tento posledný krok stojí mnoho energie a vôle, pretože budeme meniť status quo. Ak sme niečo vynechali, môže sa to teraz ukázať a musíme to znovu prekontrolovať.

Prepojenie s pôvodnou devalvačnou matricou z kontextu transakčnej analýzy vidno na jednotlivých úrovniach činnosti v matici:

1. Vzorec: devalvujeme podnet, nevšimneme si dôkaz;
2. Vzorec: uvedomujeme si dôkaz, ale neuvedomujeme si, že to je problém, takže nič neurobíme;
3. Vzorec: uvedomujeme si, že to je problém, ale neveríme, že niečo by sa mohlo zmeniť, takže nehľadáme žiadne nápady;
4. Vzorec: akceptujeme, že by sa niečo mohlo zmeniť, ale neveríme, že ľudia, ktorých sa to týka, by sa mohli správať ináč alebo nerobíme nič s našimi nápadmi, pretože pochybujeme, že niekto sa bude obťažovať zmeniť sa - neuvedomujeme si, že v ceste nám stojí náš vlastný názor na ľudské schopnosti.
5. Vzorec: Neveríme, že my alebo ostatní sme/sú schopní vyriešiť problém - predpokladáme, že ľudia budú aj tak reagovať negatívne na naše nápady, tak ich nerozvíjame.
6. Vzorec: Nerozvíjame ich, pretože tím, že si nedáme záväzok, sabotujeme svoju vlastnú energiu - sme presvedčení, že aj tak sa nič nezmení.

V pôvodnom článku Julie píše, že ak poznáme tieto vzorce, môžeme načrtnúť a rozvíjať procesy a zmysluplne konfrontáciu aj podporovať ľudí v tom, aby sa naučili identifikovať devalváciu a pracovať s ňou tak, aby sa uskutočnila efektívna inovácia. Neskôr tento model prezentovala ako Kroky k úspechu. Model „Kroky k úspechu“ Julie prvý krát uverejnila v newsletteri medzinárodnej siete transakčnej analýzy a neurolingvistického programovania v organizáciách v roku 1996.

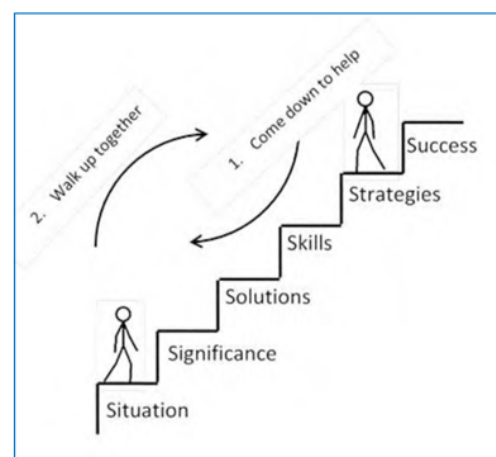


Figure 1 : Discounting Steps (Hay 207 p.35 reproduced with permission)



V uvedenom diagrame použila postavičku muža a ženy, ktorá vidí na mužovi devalváciu. Ten opisuje skúsenosť ako niekto, kto stojí na vyššom stupienku, vidí devalváciu na iných ľuďoch. Neskôr pridala šípky, ktoré ukazujú, že ak chce niekto na vyššom stupni pomôcť niekomu na nižšom, musí zísť dolu k nemu a pomáhať mu ísť hore. Poukázala na to, že devalvácia bráni v organizáciách mnohým dobrým nápadom. Napríklad neexistuje lepšia kontrola absencií (úroveň stratégie), ak si manažéri neuvedomujú, že miera absencií je problém (úroveň významu).

Kroky k úspechu pozostávajú z týchto stupienkov.

Situácia (situation) - keď devalvujeme niečo na situácii, nevíšme si, čo sa skutočne deje. Napríklad silný fajčiar si neuvedomuje, že každé ráno veľmi kašle. Alebo riaditeľ si nevíšma, že vedúci oddelení, ktorí trávia veľa času mimo svojej kancelárie, v nich majú okná, kým niektorí robotníci pracujú celý deň pri umelom osvetlení.

Význam (significance) - vidíme, čo je, ale neuvedomujeme si význam, aký to má. Silný fajčiar vie, že veľmi kašle, ale nevidí súvislosť medzi kašľom a fajčením. Alebo riaditeľ si neuvedomuje, že situácia vedie k nevlí.

Riešenia (solutions) - vieme, že máme problém alebo významnú situáciu, ale sme presvedčení, že sa s tým nedá nič robiť. Silný fajčiar chápe súvislosť medzi kašľom a fajčením, ale hovorí, že je už neskoro, aby robil niečo inak. Alebo riaditeľ si zdôvodňuje pridelenie kancelárií tým, že „to tak bolo vždy“.

Zručnosti (skills) - identifikovali sme možné riešenia, ale máme pocit, že my (alebo iní) nemáme zručnosti, ako to spraviť. Fajčiar vie, že teoreticky je možné, aby prestal fajčiť a vyčistil si pľúca, ale myslí si, že to je riešenie len pre iných ľudí. Riaditeľ sa rozhodne, že zamestnanci nie sú schopní dosiahnuť lepší výkon, tak načo sa unúvať zlepšovaním pracovných podmienok.

Stratégie (strategies) - máme potrebné zručnosti realizovať riešenie, ale neviem sformulovať stratégiu. Fajčiar by mohol nosiť nikotínovú náplast, ale vyhovára sa, že je teraz veľmi v strese, aby mohol o tom uvažovať. Riaditeľ strávi hodiny na poradách, kde sa hádajú o výmene kancelárií.

Úspech (success) - mohli by sme realizovať riešenie, len nemáme dostatok nadšenia, aby sme uspeli. Fajčiar vie veľmi presne, čo by mal urobiť, aby prestal, ale akosi sa k tomu nevie odhodlať. Riaditeľ vypracoval plán, ale nikdy nevydal príkaz na jeho uskutočnenie.

Naša druhá kolegyňa zo Škótska, kamarátka a Juliina kolegyňa Sandra Wilson dodáva, citujúc pôvodný zdroj k téme, že „devalvácia je interný mechanizmus, v ktorom ľudia minimalizujú alebo ignorujú niektoré aspekty samých seba, iných ľudí alebo reality situácie“ (Schiff et al., 1975). Možno ju definovať aj ako „nevedomé ignorovanie informácií dôležitých pre riešenie problému“ (Stewart & Van Joines 1987). Chceme tým na záver dodať, že procesy devalvácie môžu byť nielen vedomé, ale aj hlboko nevedomé. Ak chceme niekoho ovplyvniť, musíme s ním jednotlivé úrovne prejsť a pomôcť mu porozumieť každej devalvácii, ktorú na nich robí. Je celkom pravdepodobné, že náš klient nebude mať rovnaký názor na problém ako my - alebo nebude veriť, že sa dá vyriešiť. Musíme ísť po pričkach rebrika dolu k nemu, aby sme sa k nemu pridali - a mali taký istý pohľad na každý krok na ceste k výsledku. Otázky, ktoré nám pomáhajú sú:

- Situácia - čo sa deje?
- Význam - akým spôsobom je to problém, prečo je to dôležité?
- Riešenia - čo by sa dalo urobiť?
- Zručnosti - ako môže urobiť potrebnú zmenu?
- Stratégie - ako by sa dala zmena uskutočniť?
- Úspech - má potrebnú vôľu na uskutočnenie zmeny?



Inšpirácia pre prax - NLP supervízna aktivita

Aktivitu „Zaseknutie“ sme preložili z knihy: 101 supervíznych techník, ktorú zostavila M. Lucasová a vytvorila ju Anne Calleja.

Kedy sa používa?

Keď sa supervidovaný cíti 'zaseknutý', frustrovaný alebo preťažený pri práci s konkrétnym klientom, alebo si všima neužitočné vzorce vo svojej práci s viacerými klientmi. Technika vychádza z práce Diltsa a Batesona, ktorí identifikovali hierarchiu neurologických úrovní. Systematická práca s touto technikou pomáha identifikovať 'úroveň', na ktorej sa 'zaseknutie' pociťuje ešte pred tým, než sa bude so supervidovaným pracovať ďalej, na ďalších krokoch.

Postup

Krok 1.: Požiadajte supervidovaného, aby si v miestnosti našiel priestor a potom sprevádzajte supervidovaného, aby si spomenul na klienta, pri ktorom sa cíti 'zaseknutý', priniesol ho metaforicky do vášho supervízneho priestoru a spojil sa s tým, ako v „prítomnosti“ tohto klienta cíti. Navrhnete, aby si supervidovaný skontroloval telo; môžete ho aj povzbudiť, aby si všimal, čo si všima, cítil, čo cíti a počul, čo hovorí. Zámerom je tu znovu zažiť zaseknutie

Krok 2.: Požiadajte supervidovaného, aby vystúpil z toho priestoru, podelil sa o svoje poznatky a potom fyzicky 'striasol' svoje vnemy.

Krok 3.(a): Supervidovaný napíše na šesť papierov a potom ich porozkladá na zemi v 'hierarchickom' poradí, t.j. prostredie; správanie; schopnosti; hodnoty; identita; účel.

Krok 3.(b): Supervidovaný vojde do priestoru reprezentovaného každým papierom a spojí sa prežívaním, aké to je, tam byť. Použije toto konkrétne poradie a nasledujúce navrhované výzvy 'A keď ste s klientom'

- i. Prostredie: ... kde ste? Všimajte si, čo si všimate, cítite, čo cítite a počúvajte, čo počujete.
- ii. Správanie: ... čo ste hovorili a robili?
- iii. Schopnosti: ... aké zručnosti ste použili?
- iv. Hodnoty: ...v čo ste verili alebo čo ste si cenili?
- v. Identita: ...akú rolu ste zohrávali, kto ste boli?
- vi. Účel: ... aký to malo účel, čo bolo vašim cieľom?

V každom priestore chvíľu pobudnite, aby mohol supervidovaný spracovať svoje vnemy a myšlienky.

Krok 4.: Supervidovaný vystúpi zo šiestich papierov a reflektuje, čo si všimol, cítil alebo počul.

Krok 5.: Supervidovaný si teraz nájde 'pozorovací priestor', kde môže byť pozorovateľom samého seba. Tu ho požiadajte, aby znovu prežil to, ako prechádzal cez jednotlivé 'úrovne', povzbudte ho, aby si všimol to miesto, kde mohol byť 'zaseknutý' a aké poznatky mu to prináša.

Krok 6.(a): Supervidovaný si teraz nájde iný priestor, ktorý reprezentuje to miesto, kde našiel zdroje, alebo riešenia. Identifikujte tento priestor v miestnosti ako 'priestor pozitívneho zdroja'. Nechajte supervidovaného, aby rozvinul a dosiahol prežívaní ten stav.

Krok 6.(b): Požiadajte ho, aby použil svoj stav pozitívneho zdroja, vlastnej kapacity a znovu si prešiel úrovne prostredie; správanie; schopnosti; hodnoty; identita; účel.

Krok 6.(c): Po pauze, udržiavajúci si stav pozitívneho zdroja, vyzvite supervidovaného, aby prešiel úrovňami v obrátenom poradí, t.j. prostredie; správanie; schopnosti; hodnoty; identita; účel.



Krok 7.: Keď je s tým supervidovaný hotový, presunie sa do 'pozorovacieho priestoru' a reflektuje, čo sa naučil. Supervízor ho môže pobádať nasledovne:

- - '... a je tam ešte niečo?' (opakuje podľa potreby)
- - '... a čo viete teraz?'

Krok 8: Pýtajte sa: 'Je toto dobré miesto, aby ste sa tu teraz zastavili?' pričom primerane obmieňajte otázku aby ste identifikovali potrebné konanie, správanie, či činy a závery práce.

Krok 9.: Opakujte predošlé kroky podľa potreby, až kým sa nedosiahne pocit vyriešenia.

Ako pracovať s touto technikou?

Technika má pevnú štruktúru, takže facilitujte proces zľahka. Sprevádzajte supervidovaného procesom tak, aby spracoval to, čo potrebuje bez kognitívnych intervencií alebo skúseností z vašej strany. Potichu a z odstupe pozorujte priebeh práce. Jemne ju prispôbujte postojom supervidovaného. Zapisujte si svoje vlastné postrehy - ponúknite ich len vtedy, keď je supervidovaný v priestore, kde pozoruje. Keď supervidovaný systematicky a opakovane prechádza jednotlivými úrovňami, získava náhľad toho, čo nie je 'synchronizované' (a spôsobuje pocit zaseknutia) a preto začne chápať, čo treba urobiť, aby sa cítil kongruentne a videl riešenie. Toto opakovanie je užitočné. Umožní mu, aby sa skonsolidoval s procesom a úplne spojil so svojím prežívaním. Ak sa pocit zaseknutia nevyrieši, tak môže byť užitočné považovať o tom, či tu nedochádza k prenosu alebo paralelnému procesu. Výstraha! Ak nemáte výcvik v NLP alebo nepoznáte čistý/jasný jazyk a koncept čistého/jasného priestoru, či prácu s telom v gestalt prístupe, možno vám pomôže odporúčaná literatúra. Ak hlbšie poznáte Diltsove logické úrovne, môžete facilitovať niečo podobné aj pri koučovaní klientov.

Odporúčaná literatúra

Bateson, G. (1979) Mind and Nature. London: Fontana/Collins. Dilts, R. (1990) Changing Belief Systems With NLP. Santa Cruz, CA: Meta Publications.
Dilts, R., Hallbom, T. and Smith, S. (2012) Beliefs: Pathways to Health and Well-Being, 2nd ed. Camarthen: Crown House Pub Ltd. Dilts, R. (2017) From Coach to Awakener. Santa Cruz, CA: Meta Publications. (See Appendix A), pp. 299-324.



Hry a aktivity

Aktivita „Posilňovanie reči zmeny: Lov na zmeny“ je z knihy Budovanie zručností motivačných rozhovorov

Popis k aktivite

Mladá žena prichádza kvôli úzkosti. Býva so spolubývajúcou na podnájme a má problémy odísť z domu. Jej spolubývajúca ju nahovorila, aby vás vyhľadala, pretože nechodenie von ju obmedzuje. Žena sa cíti bezpečne doma a myšlienka na terapiu expozíciou jej naháňa hrôzu. Cieľom zmeny jej správania je zvládanie jej strachu ísť von z bytu.

Výrok klientky

Klientka: „Asi pred 8 mesiacmi som mala dosť vážnu nehodu a myslím, že som mala šťastie, že ešte žijem. Veľmi som si udrela hlavu a doktori povedali, že tam mohli nastať nejaké zmeny, ale v zásade sa mám dobre. Odvtedy nerada chodím veľmi ďaleko von z bytu.“

Je prítomná reč zmeny?

Áno _____ Nie _____

Ak áno, akého typu?

Túžba _____ Schopnosť _____ Dôvod _____ Potreba _____ Závazok alebo podnikanie
krokov _____

Ak áno, poskytnite reflexnú odpoveď, ktorá by posilnila reč zmeny.

Ak nie, napíšte evokačnú otázku, ktorá by mohla vyvolať reč zmeny.

K: Odkedy som odišla z nemocnice, pomaly sa zotavujem. Väčšinu času trávim doma, okrem toho, keď musím niekam ísť. Niekedy ma spolubývajúca odprevadí do samoobsluhy na rohu a ja to dám, ale nie je to ľahké. Zdá sa to fakt trochu hlúpe, ale cítim takú úľavu, keď sa vrátim domov a môžem za sebou zavrieť a zamknúť dvere.

Reč zmeny?

Áno _____ Nie _____

Ak áno, akého typu?

Túžba _____ Schopnosť _____ Dôvod _____ Potreba _____ Závazok alebo podnikanie
krokov _____

Ak áno, poskytnite reflexnú odpoveď, ktorá by posilnila reč zmeny.

Ak nie, napíšte evokačnú otázku, ktorá by mohla vyvolať reč zmeny.

K: Pé-enka mi skončí na budúci týždeň a budem sa musieť vrátiť do práce. Vyhýbam sa tomu. Musím ísť tým MHD autobusom, na ktorom som mala nehodu, a robí mi to starosti. Nevieť, či to dokážem.

Reč zmeny?

Áno _____ Nie _____

Ak áno, akého typu?

Túžba _____ Schopnosť _____ Dôvod _____ Potreba _____ Závazok alebo podnikanie
krokov _____

Ak áno, poskytnite reflexnú odpoveď, ktorá by posilnila reč zmeny.

Ak nie, napíšte evokačnú otázku, ktorá by mohla vyvolať reč zmeny.



K: Ale aj tak to musím to spraviť. Nemám z čoho platiť nájomné. Pé-enka mi zhltna všetky úspory, tak to musím spraviť; preto som tu – chcem prísť na to, ako to zvládnuť.

Reč zmeny?

Áno _____ Nie _____

Ak áno, akého typu?

Túžba _____ Schopnosť _____ Dôvod _____ Potreba _____ Závazok alebo podnikanie
krokov _____

Ak áno, poskytnite reflexnú odpoveď, ktorá by posilnila reč zmeny.

Ak nie, napíšte evokačnú otázku, ktorá by mohla vyvolať reč zmeny.

K: Chcela by som, aby tá nervozita prestala. Chcem spať svoj život. Chcem spať bez zlých snov.

Reč zmeny?

Áno _____ Nie _____

Ak áno, akého typu?

Túžba _____ Schopnosť _____ Dôvod _____ Potreba _____ Závazok alebo podnikanie
krokov _____

Ak áno, poskytnite reflexnú odpoveď, ktorá by posilnila reč zmeny.

Ak nie, napíšte evokačnú otázku, ktorá by mohla vyvolať reč zmeny.

Komentár, možné odpovede k cvičeniu

Klientka: Asi pred 8 mesiacmi som mala dosť vážnu nehodu a myslím, že som mala šťastie, že ešte žijem. Veľmi som si udrela hlavu a doktori povedali, že tam mohli nastať nejaké zmeny, ale v zásade sa mám dobre. Odvtedy nerada chodím veľmi ďaleko von z bytu.

Komentár: Toto je jej opis udalostí, ktoré viedli k obmedzeniu jej životného priestoru. Je to výpočet faktov bez reči zmeny. Evokačná otázka by mohla nasledovať po reflexii: „zdá sa, že sa cítite byť pripútaná doma. Aké to je pre vás?“

K: Odkedy som odišla z nemocnice, pomaly sa zotavujem. Väčšinu času trávim doma, okrem toho, keď musím niekam ísť. Niekedy ma spolubývajúca odprevadí do samoobsluhy na rohu a ja to dám, ale nie je to ľahké. Zdá sa to fakt trochu hlúpe, ale cítim takú úľavu, keď sa vrátim domov a môžem za sebou zavrieť a zamknúť dvere.

Komentár: Znenie tohto výroku naznačuje veľa o oblastiach, kde sa veci nevyvíjajú dobre, ale klientka sa nevyjadruje explicitne. Balansuje na pokraji reči zmeny („Zdá sa to fakt trochu hlúpe.“) Tu môžete položiť otázku: „Ako sa zmenila vaša túžba a schopnosť vyjsť z domu od času pred nehodou do teraz?“

K: Pé-enka mi skončí na budúci týždeň a budem sa musieť vrátiť do práce. Vyhýbam sa tomu. Musím ísť tým MHD autobusom, na ktorom som mala nehodu, a robí mi to starosti. Nevie, či to dokážem.

Komentár: Áno. Jasne vyjadrila svoju potrebu, ale málo si verí, či ju dokáže naplniť. Reflexia by mohla vyzerat' napríklad takto: „Musíte nájsť spôsob, ako to spraviť a kvôli tomu ste dnes tu.“ Alebo „Robíte si starosti a viete, že musíte nájsť spôsob, ako to urobiť.“

K: Ale aj tak to musím to spraviť. Nemám z čoho platiť nájomné. Pé-enka mi zhltna všetky úspory, tak to musím spraviť; preto som tu – chcem prísť na to, ako to zvládnuť.

Komentár: V tomto poslednom výroku už je viac reč o potrebe a aj túžbe. Príchod na sedenie možno považovať aj za podniknutie kroku, ale najviac ide zrejme o chcenie získať nejaké zručnosti, ktoré by sedenie mohlo priniesť. Reflexia by mohla byť: „Ste tu preto, aby ste získali nejaké nástroje, pretože viete, že situácia si vyžaduje nejakú zmenu, urobiť niečo ináč.“

K: Chcela by som, aby tá nervozita prestala. Chcem spať svoj život. Chcem spať bez zlých snov.

Komentár: Tu je viac túžba, ale zatiaľ žiadny záväzok. Reflexia by mohla upevniť túto reč zmeny a viesť k záväzku niečo urobiť: „Máte celkom jasno v tom, že to takto nemôže ďalej pokračovať. Je čas niečo s tým urobiť.“



Akcie a podujatia

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

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

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

Kurz je určený pre interných alebo externých koučov, trénerov, lektorov, konzultantov, supervízorov, ktorí si chcú rozšíriť kompetencie o mentorovanie, psychologov, 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 minú 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). 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 dvojkoľových 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 našej práce. 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

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.

2024
DYNAMIKA VZŤAHOVEJ VÄZBY V DOSPELOSTI
- zážitkový výcvik pre odborníkov s Dr Unou McCluskey

Coachingplus v roku 2024 pre vás pripravilo unikátnu možnosť zúčastniť sa druhého behu šesťdňového zážitkového kurzu online s britskou lektorkou Dr Unou McCluskey.

Tento kurz, ktorý sa bude konať cez ZOOM a bude trvať 2 x 3 dni. Je určený pre odborníkov v pomáhajúcich profesiách, ktorí budú mať možnosť preskúmať svoje prežívanie dynamiky vzťahovej väzby v kontexte uzavretej zážitkovej skupiny (cca 8 ľudí). Prácu podporí didaktický vstup a čas na reflexiu, aplikáciu a analýzu.

Kurz vychádza z predpokladu, že vo svojej práci, ktorá si od nás vyžaduje, aby sme reagovali na potreby iných ľudí, veľmi často nevytvárame podmienky, ktoré podporujú náš vlastný osobný a psychologický rozvoj.

Zážitok vyhľadávania a poskytovania starostlivosti má korene v útlom detstve a tvorí naše očakávania a reakcie na situáciu vyhľadania a poskytnutia starostlivosti v dospelom živote.

Každé stretnutie bude obsahovať krátky didaktický vstup o systéme vzťahovej väzby, ktorý sa bude v ten deň skúmať, potom budú nasledovať dve zážitkové skupinové sedenia s krátkou prestávkou medzi nimi. Bude čas a príležitosť identifikovať, čo sa ľudia naučia, objavia a aplikujú vo svojej vlastnej praxi. Una McCluskey skúma dynamiku vzťahovej väzby mnoho rokov a jej cieľom je vytvoriť bezpečné prostredie pre skupinovú prácu s témou vzťahová väzba.

Pre koho je workshop určený?

Psychológovia/ičky, psychoterapeuti/ky, psychiatri/čky, liečební a špeciálni pedagógovia/ičky, sociálni pracovníci/čky, učitelia/ky, lektori/ky, mediátori/ky, mentori/ky, kouči/ky a ďalší ľudia z pomáhajúcich profesií.

Ak by ste mali záujem do takéhoto zážitkového kurzu pre odborníkov vstúpiť, ešte máme pár voľných miest. Neváhajte a ozvite sa nám na mihalkova@coachingplus.org . O presných termínoch a cene vás budeme informovať.



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 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.