



## Pár slov na úvod

Čo vás čaká v našich letných news? V novej rubrike *Koncept pre prax* sa budeme venovať téme psychologické bezpečie, v starej rubrike *Inšpirácia pre prax* pokračujeme supervíznou aktivitou a na záver, tiež v pravidelnej rubrike s názvom *Hry a aktivity*, už tradične, aktivitu k téme motivačné rozhovory. Veríme, že sa vám naše news budú páčiť a že si s nimi užijete svoje prázdniny.

## Obsah

<b>Koncept pre prax</b> <b>Psychologické</b> <b>bezpečie</b>	2
--	---

<b>Inšpirácia pre prax</b> Supervízne akvárium	4
---	---

<b>Hry a aktivity</b> Motivačné rozhovory: techniky reagovania na odpor	6
--	---

<b>Akcie a podujatia</b> Webináre a online tréningy Workshopy a výcviky	8
---	---



## Koncept pre prax - Psychologické bezpečie

Téme psychologického bezpečia sa v Coachingplus venujeme takmer na každom našom vzdelávaní a je neoddeliteľnou súčasťou nášho konceptu tímového koučovania. Text, ktorý idete čítať, je inšpirovaný pôvodným zdrojom Paula Englisha: Student Adult, Professional, and Community Education a prácou Amy Edmondsonovej. Autori vo svojej práci vychádzajú z predpokladu, ktorý je dnes už všeobecne prijatý, že keď sa dospelí cítia pri učení bezpečne, ich zaujatie pre učenie a rozvoj sa zvyšuje a následne dochádza k transformačnému učeniu sa.

Koncept psychologického bezpečia je sociálny fenomén. V atmosfére psychologického bezpečia je v skupine (tíme, triede apod.) prítomná dôvera v to, že v danom prostredí, medzi danými ľuďmi, s ktorými spolu sme, alebo s nimi spolupracujeme, je bezpečné byť otvorenými a riskovať. Zároveň majú ľudia v takomto prostredí, v takejto klíme, či kultúre, pocit, že sa môžu slobodne prejavovať bez obavy zo zlyhania či postihu. Psychologické bezpečie sa vytvára postupne, krok za krokom a má niekoľko štádií. Gillespie opisuje štyri komponenty psychologického bezpečia u študenta, tak ako ich prežíva v skupine.

Prvé dva komponenty psychologického bezpečia, inkluzívne bezpečie a individuálne bezpečie učiaceho sa, sú predpokladom ďalšej práce a rozvoja. Sú bázou, ktorá študentovi umožňuje byť otvoreným. Následný komponent spolupracujúceho bezpečia je tretie štádium psychologického bezpečia a kladie na skupinu na rozdiel od inkluzívneho bezpečia a individuálneho bezpečia učiaceho sa väčšie nároky, a to najmä v oblasti spolupráce. Keď jednotlivci v skupine dosiahnu túto úroveň bezpečia, očakáva sa, že dotyčná osoba sa aktívne učí, alebo sa naučila to, čo potrebuje a teraz prispieva v tíme, alebo organizácii k spoločnému výsledku.

Bezpečie pre konfrontáciu je štvrtou, najvyššou formou psychologického bezpečia. Zahŕňa v sebe všetky predošlé komponenty. V tomto štádiu rozvoja psychologického bezpečia v skupine ľudia slobodne vyjadrujú svoje nápady a myšlienky, vyjadrujú sa k veciam odhalujúc problémy a identifikujú zmeny, ktoré je potrebné spraviť. Ambíciou v tomto štádiu je klásť otázky a spochybňovať status quo. Keď majú ľudia schopnosť konfrontovať to, čo a ako tím alebo organizácia robí, nastáva inovácia a status quo sa mení.

Inkluzívne bezpečie umožňuje	Individuálne bezpečie učiaceho sa študenta umožňuje	Spolpracujúce bezpečie toho, kto prispieva, umožňuje to, že študent	Bezpečie pre konfrontáciu umožňuje
<p>Rešpekt, akceptáciu a ocenenie študenta v jeho jedinečnosti.</p> <p>V skupine zaobchádzanie so všetkými ľuďmi spravodlivo.</p> <p>Aby sa každý v skupine cítil, že na jeho zážitkoch a myšlienkach záleží</p> <p>Záujem a zahrnutie iných ľudí bez ohľadu na ich titul alebo postavenie</p> <p>Otvorené zapojenie každého študenta tak, aby prispieval k spoločnému výsledku</p>	<p>Klást' otázky</p> <p>Objavovať</p> <p>Experimentovať</p> <p>Učiť sa z chýb</p> <p>Hľadať možnosti, riešenia, alternatívy</p>	<p>Sa nenútene zapája</p> <p>Interaguje s rovesníkmi</p> <p>Má k iným partnerský prístup</p> <p>Udržiava otvorený dialóg</p> <p>Podporuje konštruktívnu diskusiu</p>	<p>Spochybňovanie status quo</p> <p>Ozývať sa</p> <p>Vyjadrovať myšlienky</p> <p>Identifikovať zmeny</p> <p>Odhaľovať problémy</p>



Psychologické bezpečie sa možno naučiť kritickou reflexiou. Kriticky reflektovať znamená problematizovať to, čo my alebo iní berú ako samozrejmosť, reflektovať, čo sa hovorí a nehovorí a skúmať dopad, aký to má alebo mohlo mať na konanie (reflexívne) a v akcii. Zabezpečenie takej klímy v tíme alebo v organizácii, aby ľudia mohli bezpečne robiť chyby, vytvára priestor pre učenie. Keď devalvujeme neúspech, devalvujeme aj svoju schopnosť učiť sa.

Základné témy, ktorými musí učiaci sa študent/ študenti a tí, ktorí ich učia spoločne prechádzať a na ktorých je potrebné systematicky pracovať, sú:

- aké je moje miesto v skupine, tíme, či organizácii
- čo je mojou zodpovednosťou a či som s tým stotožnený, pretože to má pre mňa zmysel
- či robím to, čo viem, chcem, dokážem a mám nad tým kontrolu a vplyv
- či sa rozvíjam a učím sa tak ako môžem a to, čo má pre mňa zmysel

Témy sú jasnejšie opísané nižšie v tabuľke nazwanej rovnica zaangažovanosti:

Rovnica zaangažovanosti		
Patrím sem?	Áno = psychologické bezpečie	Nie = osamelosť, izolácia, odmietnutie
Dáva mi to, čo sa deje zmysel, význam, hodnotu? Týka sa to mňa?	Áno = pocit zmysluplnosti	Nie = apatia, nezáujem
Mám nad tým, čo sa deje kontrolu? Mám vplyv na výsledok, alebo výstup?	Áno = som schopný aktivity, viem konať	Nie = bezmocnosť, bezradnosť
Je to, čo sa deje pre mňa príležitosťou rásť a rozvíjať sa?	Áno = vzrušenie a stimulácia	Nie = ohrozenie, strach a napätie
Ak odpovedám na otázky áno, dokážem konať		

Spôsoby správania, ktoré vytvárajú pocit psychologického bezpečia v skupine, sú v podstate tie isté nepísané pravidlá, ktoré používame vo vzťahoch s jednotlivcami. Edmondsonovej práca o psychologickom bezpečí konkrétne ukázala, že empatia a rozhovor, kde sa partneri striedajú a zapájajú v dialógu, vnímajú sa a počúvajú sa navzájom, sú stavebnými kameňmi psychologicky bezpečného tímu. Dialóg a pocit spolupatričnosti je teda základ spolupráce a funkčnej ľudskej komunity.



## Inšpirácia pre prax - Supervízne akvárium

Aktivitu čerpáme od Michelle Lucasovej a Tammy Turnerovej. Užitočné je ju využiť, keď supervidovaní cítia, že sa deje paralelný proces medzi ich životom a životom klienta a vtedy keď sú vtáhoraní do kolúzie s klientom. Táto technika pomáha rozšíriť perspektívu a získať dodatočné informácie. Členovia skupiny úmyselne zaujmú stanovisko pozorovateľa a fyzicky sa umiestnia mimo kruhu, aby 'sa pozerali' na prácu.

### Postup

Krok 1: Usporiadajte miestnosť tak, aby sa v nej dalo vytvoriť 'akvárium'. Sadnite si spolu so supervidovaným do stredu miestnosti a zvyšok skupiny vytvorí vonkajší kruh, čelom dovnútra.

Krok 2: Inštruujte účastníkov, aby aktívne počúvali, keď supervidovaný načrtne klientov scenár - pripomeňte im, aby počúvali obsah, emócie a zámer. Požiadajte ich tiež, aby pozorovali aj energické odpovede supervidovaného, aj svoje.

Krok 3: Vyzvite supervidovaného, aby načrtnol súčasnú situáciu s klientom a vyjadril to, čo si v súčasnosti uvedomuje. Čo vidí jasne? Čo by mu mohlo unikat?

Krok 4: Overtete si u supervidovaného, v čo dúfa, aký má byť výsledok.

Krok 5: Poskytnite skupine priestor na kolo cielených, objasňujúcich otázok - facilitujte ich, aby sa zamerali na fakty - napríklad: Koľko sedení ste mali? Nie, aby boli exploračné alebo hypotetické - napríklad: 'Čo si myslíš, že sa stane, keď klient nepokročí vpred?' Supervidovaný môže odpovedať, aby zaplnil medzery v porozumení, nie aby bránil svoje rozhodnutia.

Krok 6: Vyzvite supervidovaného, aby si našiel v miestnosti miesto, odkiaľ by mohol pozorovať diskusiu v 7. kroku.

Krok 7: Supervízor sa pripojí k vonkajšiemu kruhu, aby facilitoval diskusiu skupiny o supervidovanom tak, ako keby tam nebol.

Krok 8: Vo vhodnom okamžiku supervízor diskusiu ukončí a vyzve supervidovaného, aby sa vrátil do skupiny.

Krok 9: Overtete si u supervidovaného, ako prežíval a porozumel zážitku toho, že 'sa o ňom hovorilo' a až potom sa pýtajte na to, aký dopad má na neho rozhovor skupiny o klientovi.

Krok 10: Požiadajte celú skupinu, aby reflektovala túto skúsenosť a zapísali si, aké dôsledky to bude mať na ich prax.

### Ako s technikou pracovať ...

Členovia skupiny niekedy zabúdajú, že supervidovaný je stále v miestnosti a v diskusii o klientovom scenári strácajú citlivosť a empatiu voči supervidovanému. Úlohou supervízora je udržiavať diskusiu v priestore zvedavosti. Napríklad prerámčovať vstup z názoru založeného na 'Myslím, že technika XYZ by bola lepšia' na niečo skusmejšie a konštruktívnejšie 'Zaujímalo by ma, či uvažoval, že použije techniku XYZ'. Účelom tejto techniky je rozšíriť rozsah možností, o ktorých by supervidovaný mohol uvažovať. Môže byť užitočné mať na mysli rôzne funkcie supervízie a sledovať, ktoré elementy sa prirodzene ponúkajú, no potom pripomenúť aj tie elementy, alebo supervízne funkcie, ktoré ešte neboli spomenuté.

### Čo ešte treba mať na pamäti?

Táto technika uvádza supervidovaného do relatívne pasívnej' roly. Kroky 3, 4 a 9 sú pre supervidovaného príležitosťou na to, aby dôkladne reflektoval a doprial si na to dostatok času. Ak sa supervidovaní, alebo ľudia v skupine podrobujú takémuto spôsobu práce, všimnite si, či je supervidovaný naozaj angažovaný alebo únik z kruhu a prenechanie diskusie využíva ako ľahšiu možnosť. Krok 5, ak nie je dobre riadený, môže zaberať veľa času. Skupina sa môže dostať do diskusie so supervidovaným, čo spôsobí, že diskusia bude subjektívnejšia. Ak si skupina (a supervízor) neuvedomuje rozdiel medzi objasňovacími a exploračnými otázkami, môže byť užitočné tento krok vynechať. Otázky účastníkov sa môžu integrovať do kroku 7.



#### Na čo sa ešte dá táto technika využiť?

Jedna variácia je, že supervízor a supervidovaný majú individuálnu supervíziu, ktorej bude skupina svedkom. V takom prípade sa obaja, supervízor aj supervidovaný, v 6. kroku posadia mimo kruhu, na miesto pozorovania a zvyšok skupiny sa pustí do diskusie. Potenciálne je možné, ak ide o supervíziu prípadu v tíme, že výstupy z diskusie v dvojici budú v tíme využité pre tvorbu akčného plánu. Takýto postup môže priniesť nové poznanie a experimentovanie. V oboch prípadoch si to vyžaduje vysokú úroveň facilitačných zručností.



## Hry a aktivity

### Motivačné rozhovory: techniky reagovania na odpor

Sumár techník, ktoré pomáhajú pri práci s odporom; ak sa učíte motivačné rozhovory, môžete ich využiť pri tvorbe odpovedí pri viacerých cvičeniach, ktoré nasledujú.

*Jednoduché reflexie* reagujú na povedaný obsah a udržiavajú rozhovor. Zvážte, čo budete reflektovať.

Zdvojené reflexie obsahujú obe strany ambivalencie.

*Zosilnené reflexie* pridávajú na intenzite rezistentnej časti výroku.

*Súhlas s otočkou* obsahuje buď reflexiu alebo súhlasný výrok a potom nasleduje prerámcovanie. *Prerámcovanie* dáva klientov výrok do nového svetla, novej perspektívy. Táto prax mení konotáciu elementu odporu alebo jazyka/reči udržiavania.

*Stranenie negatívu alebo ist' spolu* znamená uznať, že toto nemusí byť dobrý čas, miesto alebo okolnosti na zmenu.

*Zdôraznenie osobného rozhodnutia* a moci ozrejmuje zrejmé. Také odpovede pripomínajú klientom, že len oni sa môžu rozhodnúť zmeniť svoje správanie. Nakoniec je úplne na nich, či sa rozhodnú, že zmena je potrebná a ako sa uskutoční.

*Posun ohniska* uznáva, že súčasná oblasť je neproduktívna a potrebný je posun do oblasti, ktorá bude pre klienta užitočnejšia a produktívnejšia. Tento posun sa dá dosiahnuť pomocou reflexie, sumarizácie, otázky alebo ich kombináciou.

### Cvičenie: Jednoduché reflexie ako reakcia na odpor a na jazyk status quo

Tvorte jednoduché reflexie ako reakciu na klientove výroky predstavujúce odpor alebo status quo. Začnite tým, že napíšete dve reakcie na každý výrok a v každom sa pokúsite zmeniť ohnisko. Ak budete potrebovať inšpiráciu, použite vyššie spomenuté Techniky reagovania na odpor:

- Myslel som, že červené víno je dobré na srdce. Preto ho pijem každý večer.
- Viem, že by mi to prospelo, ale je príliš ťažké pravidelne cvičiť. Nemám na to čas.
- Myslím, že každý to preháňa. No tak som na tej oslave toho vypil trochu viac.
- Súhlasím, nie je to dokonalé, ale vy nechápete, aké to je. Teraz je to iné.
- OK, tak to niečo stojí. Ja ale nechcem stráviť zvyšok života robením predpísaných vecí. Chcem sa trochu zabaviť a nevádi mi minúť trocha peňazí.
- Nemyslím, že tie pilulky pomáhajú a naozaj som sa po nich necítil dobre.
- Počujte, ja viem, že môj šéf je blázon. Ale nechcem nikoho zachraňovať. Ukážete nejakú slabosť a zožerú vás zaživa.
- To všetko som vyskúšal a nič nepomohlo. Nechápete?
- Prečo tu musím byť? Viem, že to nie je dokonalé, ale je to lepšie. Ved' už dávno neboli žiadne incidenty s mojimi deckami, tak prečo ma stále nútite sem chodiť?

### Cvičenie: Zdvojené a zosilnené reflexie ako reakcia na odpor a reč status quo

Teraz použite zdvojené reflexie a zosilnené reflexie. Pamätajte, že zdvojené reflexie obsahujú obidve strany ambivalencie, kým zosilnené reflexie pridávajú určitý cveng tej časti výroku, ktorá predstavuje odpor. Skúste napísať jednu z každého typu. Ak budete potrebovať inšpiráciu, použite návod z vyššie spomenutých techník reagovania na odpor. Výroky ostávajú rovnaké ako v predchádzajúcom cvičení - ku každému dajte jednu zameranú na zosilnenie reflexie a jednu na ambivalenciu.

### Cvičenie: Ďalšie možné reakcie na odpor a reč status quo

Znovu použite predošlé výroky ako podnet a skúste použiť jednu z ďalších možných reakcií (t.j. prerámcovanie, súhlas s otočkou, stranenie s negatívami, osobné rozhodnutie a posun ohniska). Posledné dve kategórie sa možno nebudú dať použiť zakaždým tak, aby to nevyznelo ako nadbytočné, ale skúste to.

### Vzory reakcií pre cvičenia

Myslel som, že červené víno je dobré na srdce. Preto ho pijem každý večer.

1. To vás mátie. Mysleli ste si, že robíte niečo dobré pre svoje srdce. (Jednoduchá reflexia)
2. A máte pravdu – zdá sa, že červené víno má určité dobré účinky, ale aj riziká. (Súhlas s otočkou)
3. Pijete víno, aby ste boli zdraví. Čo ešte robíte pre svoje zdravie? (Posun ohniska)

Viem, že by mi to prospelo, ale je to príliš ťažké pravidelne cvičiť. Nemám na to čas.

1. Ste veľmi zaneprázdnený. (Jednoduchá reflexia)
2. Nemohli by ste vôbec cvičiť, keď vezmeme do úvahy, čo všetko robíte. (Zosilnená reflexia)
3. Ťažko sa dá povedať, kam by sa dalo zdravie zaradiť do všetkých tých požiadaviek a predsa viete, že je to dôležité. (Zdvojená reflexia)



Myslím, že každý to preháňa. Tak som na tej oslave toho vypil trochu viac.

1. Dali ste si trochu viac. (Jednoduchá)
2. Na jednej strane sa zdá, že ľudia to prehávajú a na druhej strane viete, že ste vypili trochu viac, ako by ste boli bývali chceli. (Zdvojená reflexia)
3. Tak to, čo ste si mysleli, že bude zábava, bolo napokon niečo iné – všetko pre trochu alkoholu. (Prerámčovanie)

Súhlasím, nie je to dokonalé, ale vy nechápete, aké to je. Teraz je to iné.

1. Zmenilo sa to. (Jednoduchá reflexia)
2. Toto nie je oblasť, kde by sa mohli teraz zmeniť. (Stranenie s negatívom)
3. Nechápem. Keby som to chápal, videl by som, aké je to teraz ťažké pre vás uvažovať o zmene. (Súhlas s otočkou)

OK, tak to niečo stojí. Ja ale nechcem stráviť zvyšok života robením predpísaných vecí. Chcem sa trochu zabaviť a minúť trocha peňazí.

1. Chcete si užiť života. (Jednoduchá reflexia)
2. Chcete si užiť života a ste ochotný za to zaplatiť. (Zdvojená reflexia)
3. A zdá sa, že to je voľba buď - alebo. Nemôžete mať oboje. (Prerámčovanie)

Nemyslím, že tie pilulky pomáhajú a naozaj som sa po nich necítil dobre.

1. Tie tabletky tomu veľmi nepomohli. (Jednoduchá reflexia)
2. Tie tabletky vôbec nepomohli. (Zosilnená reflexia)
3. Boli by ste ochotný postaviť sa tomu, ako sa cítite, pretože tie pilulky sú príliš problematické. (Stranenie s negatívami)

Počujte, ja viem, že môj šéf je blázon. Ale nechcem nikoho zachraňovať. Ukážete nejakú slabosť a zožerú vás zaživa.

1. Neukážete svoju slabosť. (Jednoduchá reflexia)
2. Aj keď viete, že ste dosť silný, aby ste to vydržali, kladiete si otázku, čo by vás to mohlo s tým šéfom stáť. (Zdvojená reflexia)
3. A to je ten zápas. Pretože viete, že pri boji im to dodá silu, aby sa rozhodli, čo urobíte. (Súhlas s otočkou)

To všetko som vyskúšal a nič nepomohlo. Nechápete?

1. Zdá sa, že nechápem. (Jednoduchá reflexia)
2. Vôbec nič nepomohlo, ani trochu. (Zosilnená reflexia)
3. Napriek tomu, že sa nič nezmenilo, stále sa snažíte. (Prerámčovanie)

Prečo tu musím byť? Viem, že to nie je dokonalé, ale je to lepšie. Ved' už dávno neboli žiadne incidenty s mojimi deckami, tak prečo ma stále nútite sem chodiť?

1. Ste pripravený to ukončiť. (Jednoduchá reflexia)
2. Zlepšilo sa to a možno sú aj tak ešte nejaké problémové miesta. (Zdvojená reflexia)
3. Zdá sa, že vás nútím sem chodiť, nieže je to vyše rozhodnutie. Myslím, že je ešte na čom pracovať, ale vy sa rozhodnete, či to stojí za to, aby ste sa sem unúvali chodiť. Na druhej strane je tu to rozhodnutie súdu, ale vy sa rozhodnite. Je to naozaj vaša vec (Zdôraznenie osobného rozhodnutia)

#### Cvičenie: „Klient z pekla“ - možno

Vyberte si niekoho, kto bol pre vás naozaj náročný ako klient a potom zahrajte tohto človeka partnerovi vo dvojici, aby si mohol precvičiť svoje reakcie. Na rozdiel od vášho „klienta z pekla“ nebudte úplne deštruktívny a ak si to partner v cvičení zaslúži, kooperujte. To jest, ak jeho práca začne rozpúšťať váš odpor alebo riešiť status quo, tak mu to povedzte. A keďže toto je cvičenie, pomáhajte mu, aj keď jeho snaha nebude dokonalá. Pamätajte, že toto je cvičenie! Snažíte sa niečo naučiť, nie dokázať.

Tu je niekoľko otázok na záverečné vyhodnotenie:

- Čo urobil váš partner dobre?
- Aké techniky zmenšovali váš odpor?
- Stalo sa niekedy, že váš odpor a držanie sa statu quo stúplo?
- Bolo niečo, čo mohol partner urobiť, aby to váš odpor udržiavanie statu quo znížilo?
- Čo ste si uvedomili o svojom klientovi, keď ste ho hrali?



## Akcie a podujatia

### WEBINÁRE

#### **DOPAD STRACHU NA PRÁCU A SPOLUPRÁCU - webinár s Unou McCluskey**

**19. 9. 2023 od 18:00 do 20:00**

Na jeseň sa opäť stretieme s Unou McCluskey. Tentokrát preskúmame emócie strachu, obáv, hanby, úzkosti a to, ako vznikajú a ako sa žijú na pracovisku. Una bude prinášať svoje poznanie z perspektívy teórie attachmentu (vzťahovej väzby) a spoločne tak budeme mať priestor spoznať nielen to, ako náš strach v našich vzťahoch a organizáciách ovplyvňuje, ale najmä to, čo by nám pomohlo cítiť sa (nielen) na pracovisku bezpečnejšie, slobodne, s dôverou a otvorenosťou. Prihlášky, klasicky u Zuzky Miháľkovej. mihalkova@coachingplus.org. Viac informácií k obsahu u mňa (Vlado Hambálek, napr. na Facebooku, alebo na adrese vladimir@coachingplus.org). Cena je 69 Eur, pre tých, ktorí už na Une boli 59 Eur. Tešíme sa nielen na Unu, ale aj na stretnutia s vami.

### WORKSHOPY A VÝCVIKY

**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 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 dvojdnových 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
- Považovanie 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](mailto: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](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.