



Pár slov na úvod

Nový školský rok, nová príležitosť začať robiť pre seba niečo, čo by ste si chceli do života pridať. Ste motivovaní? Ste v bezpečnom a stimulujúcom vzťahu? Reflektujete svoje konanie a učíte sa zo skúseností? Ako na to, ak sa týmto témam chcete venovať, to vám radi v Coachingplus sprostredkujeme, keďže témy motivácia, vzťahová väzba, mentorovanie, koučovanie a supervízia podstatným spôsobom obohacujú kvalitu života a nás profesionálne zaujímajú. Preto aj náš newsletter býva najčastejšie o nich.

A možno aj preto, že v Coachingplus pracujeme s motivačnými interview (MI), chceme vám cez cvičenia na záver každého newslettera ponúknuť ich „spirit“. Ak MI poznáte, pridajte sa k nám na Supervíznom dni MI s Martou Špalekovou, alebo na nadstavbe, tiež s Martou, ktorá sa bude v roku 2024 venovať aplikácii motivačných interview v práci so skupinami.

Ak vás zaujímajú koncepty spojené so vzťahovou väzbou, tak k tejto téme vás pozývame na Supervízny deň so Zuzkou Zimovou. Čiže, ak si chcete obohať svoju prax o postupy z teórie vzťahovej väzby alebo, ak už pracujete a chcete reflektovať svoju prax so vzťahovou väzbou v supervízii, pridajte sa. My mimochodom otvárame na budúci rok komplexný akreditovaný výcvik práve v práci s rodinou a vzťahovej väzbe.

Posledná téma, ktorej sa chcem v tomto mini úvodníku dotknúť je supervízia. Má veľa podôb - aj o nich je náš newsletter. Supervízii sa venujeme dlho a mrzí nás, ak sa robí nekvalifikovane a neprofesionálne. Takže, rok 2024 je príležitosťou zapojiť sa do nášho ďalšieho behu programu Supervízia v pomáhajúcich profesiách a učiť sa ako robiť supervíziu aj formatívne, aj suportívne, aj normatívne, ale hlavne odborne a s vášňou. Tieto news sú zas príležitosťou čítať čo-to o téme a urobiť si prostredníctvom stručných tabuliek prehľad o výhodách a nevýhodách jednotlivých spôsobov supervízie.

Krásnu jeseň želáme z Coachingplus. Radi vás uvidíme.

Obsah

Supervízia a jej rôzne podoby	2
Inšpirácia pre prax	9
Supervízna aktivita „Keep it real“	
Hry a aktivity	10
Stratégie otvárania ťažkého rozhovoru v súlade s MI	
Akcie a podujatia	13
Webináre a online tréningy	
Workshopy a výcviky	



Supervízia a jej rôzne podoby

V nasledujúcich tabuľkách vám ponúkame prehľad funkcií supervízie a dilem v rôznych oblastiach a formách aplikácie supervízie v praxi. Zdá sa nám, že okolo supervízie je momentálne niekoľko mýtov a je problematické, ak sa supervízia zamieňa s manažmentom, tutoringom, či hospitáciou a definuje sa iba ako riadiaca činnosť (školsťvo). Na druhej strane sa nám zdá problematické aj to, ak sa supervízia zdevalvovala iba na podporu a sprevádzanie a abdikovala na svoju formatívnu funkciu, rozvojový (učebný) aspekt a rezignovala aj na kvalitatívny, kontrolný rozmer. Nesúhlasíme s tým, aby sa so supervízie stal iba čas na „vyrozprávanie sa“, respektíve ešte horšie, na „vyžalovanie sa“ (takto vidíme situáciu v niektorých prípadoch v sociálnych službách a SPO).

Supervízia má voči klientom normatívnu, formatívnu a samozrejme aj podpornú funkciu a iba vtedy, ak sú v súlade, v rovnováhe, môžeme hovoriť o supervízii. Na úvod týchto news vám ponúkame pár osobných reflexívnych otázok Julie Hayovej o tom, ako to máte s potrebami supervízie vy a pár tabuliek pre orientáciu v probléme.

Veríme že supervíziu budete využívať komplexne a že naše inšpirácie vám budú užitočné.

Reflexia vašich supervíznych potrieb cez funkcie supervízie

Po reflexii nižšie naformulovaných otázok sa zamyslite nad tým ako to máte s prijímaním supervízie vy a čo vy konkrétne od supervízie očakávate. Pouvažujte aj o tom, čo z vašich odpovedí, ak si zmapujete supervízne potreby, vyplýva pre reflexiu vašej praxe, výber vášho supervízora/ky a následný kontrakt so supervízorom/kou.

Nakoľko sú pre vás dôležité normatívne aspekty?

- Dokážete monitorovať svoju profesionálnu prax a to, čo ju robí kompetentnou? (možno preto, že ste už známy expert vo svojej oblasti)?
- Aké etické problémy by mohli nastať vo vašej práci - a dokážete ich zvládnuť bez pomoci rovesníkov?
- Ste členom nejakej profesionálnej organizácie, ktoré vyžaduje pravidelnú supervíziu? Ak nie prečo? Aký dopad to má na ochranu vás a vašich klientov/tiek?
- Čo očakávajú vaši klienti ohľadne odborného dohľadu nad vašou prácou?

- Existujú vo vašom profesionálnom prostredí nejaké pravidlá alebo reguly ohľadne toho, kto by bol prijateľný ako praktik? Aký by ste mali byť? Aký by mal byť váš supervízor/ka?
- Ste relatívny začiatočník, ktorý potrebuje supervízora/ku, čo by mohol byť vzorom a dával vám priame rady alebo poskytoval priame poradenstvo?

Nakoľko sú dôležité formatívne aspekty?

- Prestali ste sa už učiť vo svojej oblasti? (To je vážne myslená otázka - možno ste už naozaj vo svojej oblasti odborníkom a preto sa už pravdepodobne nenaučíte viac obsahu od niekoho iného.)
- Keď sú vaše zručnosti a vedomosti pokročilé a vyhovujú požiadavkám, aký úžitok budete mať z rozvoja sebavedomia a svojej osobnosti, či osobných atribútov?
- Ste relatívny začiatočník, ktorý potrebuje supervízora, čo by ho „naučil“ zručnosti a vysvetlil teóriu?
- Koho poznáte alebo ku komu máte prístup takému, čo by vás mohol stimulovať k osobnému a odbornému rastu?
- Čo očakávajú vaši klienti ohľadne vášho vlastného rozvoja, keďže vy pomáhate rozvíjať sa im?

Nakoľko sú dôležité formatívne aspekty?

- Nakoľko je pravdepodobné, že sa vo vašom type koučovania, či inej aktivity, ktorú s klientmi robíte objavia u klienta osobné témy a problémy?
- Nakoľko je pravdepodobné, že vaše osobné problémy a témy zasiahnu do vašej praxe?
- Nakoľko budete potrebovať dokázať diskutovať o „ťažkých“ klientoch v bezpečnom prostredí?
- Mohli by ste potrebovať zvláštneho človeka (poradcu alebo terapeuta) na to, aby ste zvládli významné osobné problémy, ktoré ovplyvnia vašu profesionálnu kompetenciu?
- Ste skúsený praktický pracovník - potrebujete supervízora, ktorý vás bude konfrontovať, ak budete v pokušení prekročiť hranice medzi tým, čo robíte (napríklad koučovaním) a poradenstvom/terapiou?
- Ste relatívny začiatočník, ktorý potrebuje supervízora, čo by mu pomohol vyhnúť sa „nástrahám“, ktoré sa utvárajú vašimi alebo klientovými osobnými problémami?

Možno máte v organizácii kapacitu a priestor pre využitie internej supervízie priamym nadriadeným Supervízormi/ami sú vtedy vaši priami nadriadení. Interná supervízia priamym nadriadeným má svoje výhody, aj úskalia. Pouvažujte nad nimi.



Interná supervízia v štruktúre líniového manažmentu

Výhody internej supervízie líniovým manažérom	Problémy internej supervízie líniovým manažérom
<ul style="list-style-type: none"> • Finančná efektívnosť pre organizáciu • Líniový manažér má celkový prehľad o pracovnom výkone a požiadavkách na supervidovaného • Líniový manažér pozná organizačnú kultúru, obmedzenia a očakávania organizácie • V porovnaní s externou supervíziou je tu väčšia možnosť zaviesť a sledovať konzistenciu v postupoch práce, liečebných modalitách a ďalších štandardov realizácie služieb v celej organizácii • Funguje dobre, ak je pozitívny vzťah medzi supervidovaným a manažérom • Procesy kontroly efektivity sú spoľahlivejšie ako s externými supervízormi • Relatívne často sa využijú kvality dobrého supervízora • Konzistencia, konvencia, supervidovaný môže dostávať dodatočné profesionálne príležitosti, podporu a poznatky • Bližší vzťah medzi supervízorom a supervidovaným; • Lepší prehľad o schopnostiach, problémoch a prípadoch supervidovaného pretože ich má z prvej ruky 	<ul style="list-style-type: none"> • Supervidovaní ťažšie odhaľujú oblasti, kde sú zraniteľní, svoju nevedomosť, chyby a obavy pred človekom, ktorý je ich nadriadeným, ktorý hodnotí ich výkon a ovplyvňuje to, či ostanú v organizácii • Supervízori majú „dvojitú moc“ (vdďaka svojej hierarchickej moci líniového manažéra a postaveniu supervízora klinických/odborných tém) • Ak má supervízor a supervidovaný ťažký alebo konfliktný vzťah v kontexte riadenia, supervidovaný sa môže uzatvárať a brániť supervízii • Neposkytuje príležitosť získať inovatívny pohľad zvonka, ktorý by mohol priniesť supervízor mimo odborného tímu alebo mimo organizácie



Interná supervízia mimo štruktúry líniového manažmentu

Výhody internej supervízie mimo línie riadenia	Problémy internej supervízie mimo línie riadenia
<ul style="list-style-type: none"> • Finančná efektívnosť pre organizáciu • Interný supervízor pozná organizačnú kultúru, obmedzenia a očakávania organizácie • Väčšia možnosť zaviesť a sledovať konzistenciu v odborných postupoch, liečebných modalitách a ďalších štandardov realizácie služieb v celej organizácii • Nemá obmedzenia, ktoré má supervízia líniovým manažérom (napríklad odhaľovanie slabín a chýb pred človekom, ktorý hodnotí celkový pracovný výkon) • Poskytuje príležitosť na zapojenie reflexie viacerých odborností a disciplín, ktoré môžu budovať vzťahy a posilňovať pocit spolupatričnosti a jednoty v organizáciách • Poskytuje obohacujúci pohľad zvonku (napríklad mimo vlastného programu či tímu), ale ostáva v rámci organizácie; to prekonáva obmedzenia externých supervízorov, ktorí nemusia mať celkový prehľad o kultúre, predpisoch a postupoch na pracovisku • Procesy hodnotenia kvality sú spoľahlivejšie ako s externými supervízormi 	<ul style="list-style-type: none"> • Môže byť ťažké to zorganizovať kvôli dostupnosti supervízorov a rozvrhu hodín supervidovaných • Potrebné je zabezpečiť ochranu mlčanlivosti supervidovaného (napríklad informácie zo supervízie sa nepodávajú líniovému manažérovi s výnimkami, ktoré sú vopred dohodnuté v kontrakte) • Supervidovaný môže byť na vývinovej úrovni, ktorá si vyžaduje intenzívnu supervíziu u niekoho v rámci jeho profesie (napríklad rozvoj konkrétnej zručnosti v danej profesii). V takých prípadoch nebude interdisciplinárna klinická supervízia zodpovedať potrebám supervidovaného



Externá supervízia

Výhody externej supervízie	Problémy externej supervízie
<ul style="list-style-type: none"> • Supervidovaný nie je vystavený potenciálnym obmedzeniam hierarchie líniového manažmentu (napríklad domnienka, že treba zapôsobiť na líniového manažéra svojimi poznatkami, talentom a kompetenciou; vyhýbanie sa zdaniu nevedomosti; vyhýbanie sa hanbe) • Pre supervidovaného potenciálne širší výber možností výberu supervízora (napríklad klinický supervízor, ktorý má rovnakú teoretickú orientáciu a princípy praxe) • Potenciál rozvoja vzťahu nezaťaženého predpismi, kultúrou alebo dynamikou na pracovisku • Možnosť získať pohľad zvonku • Väčšia možnosť širokej diskusie o profesionálnom rozvoji a budúcnosti supervidovaného 	<ul style="list-style-type: none"> • Pre organizáciu môže byť nákladnejšia a časovo náročnejšia • Externí supervízori nebudú mať celkový prehľad o organizačnej kultúre, predpisoch, postupoch a očakávaniach (ak predtým neboli zamestnaní v danej organizácii) • Často býva opomínaná potreba hodnotiť kvalitu, pričom hodnotenie supervidovaného si vyžaduje jasnú spätnú väzbu ale hlavne transparentnú trojstrannú dohodu všetkých zainteresovaných strán (minimálne supervidovaného a jeho nadriadeného) o tom, čo bude výstupom pre organizáciu, ktorá zamestnáva supervízora.



Individuálna supervízia

Výhody individuálnej supervízie	Problémy individuálnej supervízie
<ul style="list-style-type: none"> • Plná pozornosť na rozvoj zručností, silných stránok, riešenie problémov, výziev a profesionálneho rastu konkrétneho supervidovaného • Mnoho možností pre rozvoj pracovnej aliancie ako aj tréningu, či mentorovania supervidovaného • Viac času a potenciálne bezpečnejšie prostredie, v ktorom sa dá skúmať interpersonálna dynamika supervidovaného s klientmi a vplyv práce na neho (napríklad otázky protiprenosu, sekundárnej traumy, súcítienia, únavy, vyhorenia) • Veľmi vhodné pri určitých teoretických orientáciách, ako napríklad psychodynamickej a teórie objektových vzťahoch, kde sa kladie dôraz na otázky prenosu a protiprenosu a kontajnovania, keďže je poskytovaná v bezpečnom prostredí vzťahu medzi supervízorom a supervidovaným • Supervidovaný si môže zariadiť čas a má možnosť reflektovať väčšiu časť svojej práce so supervízorom • Menej kontaktu s rovesníkmi a menej rivality s nimi aj medzi nimi, čo môže mať aj pozitívny aj negatívny efekt na supervidovaného • Vyššia úroveň klinickej spoľahlivosti v zmysle dôsledného prepojenia práce s prípadmi s procesom rastu a učenia, respektíve s cieľnými zmenami 	<ul style="list-style-type: none"> • Supervidovaný sa môže cítiť zneistený a tlačný supervízorom k tomu, čo je očakávané bez kontroly tretej strany, čiže niekoho, kto by pozoroval alebo prerušil intenzitu situácie zoči-voči • Supervidovaný sa môže cítiť zraniteľný, obzvlášť ak je supervízor zároveň aj jeho nadriadený • Viac možností odísť od supervízie k nereflektovej kvázi terapii, alebo poradenstvu a možno aj k tendencii zameriavať sa na osobné prežívanie supervidovaného. Pre niektorých supervidovaných to môže byť nepríjemné alebo vtieravé. Narastá riziko stierania hraníc pri kontraktovaní vhodnej úrovne osobnej exploračie • Obmedzené možnosti pre niektoré typy učenia, ktoré si vyžadujú skupinu (napríklad rolové hry) • Nákladné a časovo náročné • Žiadny vstup od iných ľudí mimo dvojice • Žiadna možnosť pre supervidovaného, aby sa mohol porovnať s inými, alebo získať podporu od rovesníkov



Facilitovaná skupinová supervízia

Výhody skupinovej supervízie	Problémy skupinovej supervízie
<ul style="list-style-type: none"> • Vzájomné učenie sa z príkladov praxe a spôsobov práce • Vzájomné potvrdenie sa pomocou spätnej väzby • Spoločná zodpovednosť, ktorá berie preč určité bremeno z pliec supervízora • Podporné prostredie pre supervidovaných • Možnosť hrať rolové hry a iné aktivity • Široká ponuka nápadov, skúseností a pohľadov aj vstupov a spätná väzba od rovesníkov • Možnosť reflektovať terapeutický kontext supervidovaného (t.j. paralelný proces) • Poskytuje dostatok rozdielov, alebo odlišných nápadov, aby nedochádzalo ku konsenzuálnej kolúzii • Menej nákladné na financie a čas ako individuálna supervízia • Možnosť osobného rastu cestou skupinovej dynamiky • Supervízor si môže overiť, či sa členovia skupiny naozaj zaujímajú o supervidovaného a nechcú ho len kritizovať, alebo zahanbovať 	<ul style="list-style-type: none"> • Supervízor musí byť zručný v systematickej práci so skupinou a musí vedieť popri supervidovaní aj facilitovať (dvojitá úloha) • Supervízorova obava kvôli vlastnej kompetentnosti môže vytvárať bariéru, pretože tu viac vidno supervízorove schopnosti a skúsenosti • Supervízorova obava kvôli vlastnej kompetentnosti môže spôsobiť odpor u účastníkov v skupine (alebo ich pasívnu účasť) • Je menej času pre každého supervidovaného, keďže skupina musí vyvážené plniť potreby každého člena • Skupina si vyžaduje väčšiu dôveru, aby sa účastníci cítili bezpečne • Potenciál priveľkého množstva nápadov, alebo zmätkov ohľadne toho, ktoré nápady použiť • Medzi členmi skupiny musí existovať dostatok podobnosti, aby sa nápady a pohľady aspoň trochu prekrývali (napríklad spoločná skupina klientov; všeobecný teoretický prístup, alebo praktické princípy) • Dôležité je objasniť účel a potreby supervidovaného, ktorý prezentuje prípad, lebo to môže v skupinovom procese zaniknúť



Rovesnícka skupinová supervízia

Výhody rovesníckej skupinovej supervízie	Problémy rovesníckej skupinovej supervízie
<ul style="list-style-type: none"> • Každý člen skupiny môže ponúknuť a dostať múdrosť, skúsenosti a nápady od skupiny (t.j. môže byť aj 'učiteľom' aj 'študentom') • Spoločný vplyv a zodpovednosť za to, ako skupina prebieha • Nedochádza k zaseknutiu sa kvôli nechcenému supervízorovi • Členstvo môže byť vzájomne dohodnuté • Možnosti osobného rastu cestou skupinovej dynamiky • Alternatíva supervízie vykonávanej líniovým manažérom • Účastníci sú si rovní a poskytujú si vzájomnú pomoc a podporu 	<ul style="list-style-type: none"> • Členovia skupiny sa môžu vyhýbať konfrontácii jedného člena, aby predišli svojej úzkosti • Skupina sa musí dohodnúť na štruktúre, formáte a rolách a dodržiavať ich, aby vyrovnali absenciu určeného vedúceho, alebo facilitátora • Môže sa stať, že v snahe podporovať a empatizovať sa bude posilňovať jeden názor pred inými (t.j. konsenzuálna kolúzia) • Nie je využitý potenciál práce s nevedomým, ktorý prináša skúsenejší alebo zručnejší člen, respektíve formálny supervízor • Úspech závisí od toho, ako si členovia skupiny plnia svoje povinnosti • Podstatná je vzájomná dôvera, otvorenosť a rešpekt, a to chce čas. Obvykle sa vyžaduje, aby skupina ostala zatvorená, aspoň na určitý čas • Medzi rovesníkmi sa môže vyskytnúť rivalita, defenzívnosť a kritika • Všetci členovia skupiny si musia uvedomovať a riešiť skupinové procesy, obzvlášť ak zavádzajú zdravej funkcii skupiny • Frekvencia, hĺbka a intenzita diskusie o klinickom prípade je obmedzená dohodnutým časom a počtom členov v skupine



Inšpirácia pre prax

Supervízna aktivita „Keep it real“

Aktivitu navrhli Michelle Lucasová a Carol Whitakerová a používa sa v situáciách, kde potrebujeme generovať nápady a do praxe supervidovaného dodať väčšiu variabilitu. Užitočná je aj vtedy, keď sa supervidovaný cíti zaseknutý alebo keď si uvedomuje, že jeho prax začína byť rutinou.

Postup

Krok 1: Inštruujte skupinu nasledovným spôsobom:

‘Počúvajte supervidovaného a všimajte si, ako jeho príbeh rezonuje s vami, lebo vás vyzvem, aby ste porozprávali podobné skúsenosti. Pamätajte, podobnosť môže byť v:

- *Prežívaní takmer identického scenára*
- *Prežívaní podobnej hoci odlišnej odozvy od klienta*
- *Napojení sa na emócie evokované v supervidovanom (alebo v klientovi)*
- *Určítom rezonovaní bez zjavnej príčiny*
- *Keď zdieľate svoje prežívanie, hovorte o pravdivej realite situácie, t.j.*
- *Čo fungovalo? Čo nefungovalo? Aký to bol pocit po celý čas? Aký máte z toho pocit teraz? Čo ste sa naučili?’*

Krok 2: Vyzvite supervidovaného, aby prerozprával príbeh klienta, potom sa opýtajte na očakávania a čo chce supervidovaný získať tým, že bude počúvať zážitky, ktoré mali ostatní ľudia.

Krok 3(a): Každý člen skupiny niečo zo skúsenosti supervidovanému povie.

Krok 3(b): Podľa dostatku času môže supervidovaný klásť niektoré dodatočné otázky, ak si chce niečo ujasniť, alebo po každom príspevku jednoducho povie ‘ďakujem’.

Krok 4: Keď už každý niečo povedal a po krátkej prestávke sa supervízor vráti k supervidovanému. Tu je niekoľko užitočných otázok, ktoré možno prispôbiť tak, aby vyhovovali potrebám supervidovaného:

- *Ktoré zážitky v tebe rezonovali? Čo myslíš, prečo?*
- *Ktoré zážitky sa ťa nedotkli? Mohlo by to značiť slepú škrvnu alebo predsudok?*
- *Aký nový poznatok máš o svojej situácii?*
- *Ako ti to pomohlo v uvažovaní o tom, čo by si mohol urobiť?*
- *Čo ešte sa prihodilo počas tohto procesu?*

Ako pracovať s touto technikou?

Kolegovia v skupine niekedy nemajú pocit, že by mali protagonistovi v supervízii čo ponúknuť. Môže byť preto užitočné podporiť ich v tom, aby hľadali podobnosti s príbehom supervidovaného, nielen vo svojich prípadoch, ale aj vo svojom živote. Používajte techniku na to, aby ste vygenerovali veľa odlišných zážitkov a umožnili prepojenia, nehľadáte ‘najlepšie’ riešenia. To pomáha vyhnúť sa reakciám typu ‘A prečo neurobiš...’ Nejde o zdieľanie zážitkov, pri ktorom sa nenápadne naznačuje, že lepší výsledok by sa dal dosiahnuť, keby supervidovaný urobil to, čo by urobil prispievateľ. Úloha supervízora je pomáhať každému členovi skupiny sformulovať a zasadiť svoj zážitok do jeho jedinečného kontextu. Supervidovaný má potom slobodu zobrať si z toho to, čo je pre neho dôležité podľa svojich preferencií a špecifickej situácie. Často je v ďalšom kroku pre skupinu užitočné počuť, prečo si supervidovaný vybral konkrétnu techniku. Človek tak vie, že vo svojom zápase nie je sám. Pokiaľ supervidovaný dokáže túto potrebu explicitne sformulovať, bude technika pre neho užitočná. Bez tejto formulácie môžu členovia skupiny mať pocit, že dávajú priveľa a nevedia prečo... Niekedy môže člen skupiny rozprávať o zážitku, ktorý sa nebude považovať za najlepšiu prax. Prv než pôjdete ďalej, požiadať ho, aby objasnil dôvody, ktoré ho k tomu vedú. Ak máte ako supervízor stále obavy, že ponuka/nápad... nie je hodná starosti, oslovte to, avšak až vtedy keď supervidovaný skončí prezentáciu svojho prípadu, inak by to mohlo od neho odvrátiť pozornosť. Ak nie je táto technika dobre facilitovaná, mohla by dovoliť supervidovanému, aby sa ‘schoval’, a to tým, že sa bude pýtať na zážitky druhých ľudí a tak sa vyhol analyzovaniu toho svojho. Z toho dôvodu musí byť štvrtý krok primerane dobre prepracovaný, aby technika nevyzerala ako ľahšia možnosť. Techniku je možné upraviť nielen pre supervíziu v skupine, ale aj pre skupinové koučovanie, skupinové diskusie v rámci odboru alebo rovesnícke vzdelávanie sa, pričom sa dá napríklad zamerať na konkrétnu tému a vytvoriť škálu nápadov ako doplniť sadu užitočných nástrojov pre prax.



Hry a aktivity

V našom newsletteri sa niekoľko mesiacov pravidelne venujeme téme motivačné rozhovory (MI) a každý mesiac si v nich nájdete jednu, alebo viac aktivít, ktoré vám ich pomáhajú rozvíjať. Už sme sa tu dotkli niektorých z konceptov MI, ktoré sa týkali napríklad ducha MI, jazyka/reči zmeny, princípov otvorených otázok, afirmácií, reflexií a sumarizácií (OARS), či mikro-zručností motivačných rozhovorov. Minulý mesiac sme skúmali a experimentovali s tým, ako vyjadriť klientovi naše obavy, ak ich z nejakého dôvodu máme. Tento mesiac sa ďalej pozrieme na to, ako otvárať niektoré záležitosti bez toho, aby ste zvyšovali odpor. Ako teda otvárať témy bezpečne?

Motivačné rozhovory ponúkajú niekoľko možností. Pri všetkých technikách, ktoré tu spomenieme je však potrebné poznamenať, že sú zasadené do princípov MI, ktoré tu nejdeme detailne opisovať, čiže sa nesú v súlade s duchom MI, s využitím OARS, so zameraním na prácu s ambivalenciou a evokovanie (ak je prítomný jazyk udržiavania) a so zameraním na jazyk/reč zmeny. Niekedy je však užitočné niektoré témy v dialógu oslovit', získať na ne klientov názor a zasadiť ich, všeobecnejšie, do kontextu klientovho života. Skúmať spolu s klientom tento kontext, hodnoty klienta a potom ho požiadať, aby opísal, ako sa jeho správanie zhoduje s jeho hodnotami, mu pomáha uvedomiť si, čo je preňho dôležité a čo mu v živote dáva zmysel. Ak sa klient následne rozhodne, že je potrebné niečo zmeniť, tak sa ho pýtajte na možné spôsoby. Naši klienti vedia o svojom živote, schopnostiach a ochote niečo urobiť viac ako my. Keď skúmate s klientom nejakú oblasť, nezbierajte dôkazy na podporu svojho stanoviska. Pamätajte, že dôležitým prvkom je to, aby sám klient začal hovoriť jazykom zmeny a rozvíjal argumenty, prečo má dôjsť ku zmene. No ak máte nejakú obavu, podelte sa o ňu s klientom otvorene a priamo. K tomu existujú v MI nasledovné štyri stratégie, ako sa dá otvoriť ťažký rozhovor alebo téma.

Stratégie otvárania ťažkého rozhovoru v súlade s MI

Stanovenie témy a vytvorenie dohody

Steve Rollnick a jeho kolegovia považujú za dôležité vytvoriť v rozhovore dohodu o tom, na čo sa spolu s klientom poradca zameria. Hoci sa to môže zdať veľmi jasné, je prekvapujúce, ako často nás potreba prediskutovať na stretnutí veľa tém vedie k bezcieľnému zarozprávaniu sa a zamotávaniu sa. Agendu si možno stanoviť niekoľkými spôsobmi, pričom všetky by mali viesť k rovnováhe medzi záujmami klienta a potrebami a možnosťami poradcu. Jednou metódou je stanoviť si dohodu, zameranie rozhovoru, či agendu priamo. Napríklad: „Máme dnes na rozhovor asi 15 minút. Potrebujem s vami prebrať viacero vecí, ale chcem sa uistiť, že sa dostaneme aj k vašim obavám a témam. Tak, čo je pre vás dnes dôležité prebrať?“ V tomto procese je cieľom, najmä ak máme obmedzený čas, identifikovať jednu alebo dve témy, na ktoré sa rozhovor zameria.

Mohlo by stať, že klient povie, že na to nie je dost' času, že je toho príliš veľa, alebo je to všetko príliš prepletené. To sú všetko dobré príležitosti na to, aby ste veci prerámcovali a zdieľali možnosti. Napríklad: „Máte pravdu. Nemáme veľa času, tak ak to má byť efektívne, musíme ísť k veci. Dobrá správa je, že keď je to všetko prepletené a začneme robiť zmeny v jednej oblasti, tak to ovplyvní aj ostatné oblasti. Teda, keď sa pozriete na všetky tieto oblasti a máte si vybrať len jednu, ktorá vám prichádza na um?“ Klienti s tým často súhlasia a identifikujú jednu tému. Ak nie, ved'te rozhovor ďalej – neargumentujte, neškriepite sa s klientom. K tomu, čo bolo povedané, že by ste mali spolu prebrať sa môžete vrátiť neskôr, napríklad ak bude klient rozprávať o niečom, čo s pôvodnou témou alebo s naznačeným problémom súvisí. Podobne býva u klientov bežné, že v rámci pokračujúcej diskusie vytiahnu ďalšiu problematickú oblasť. Odpovedať môžete tak, že poviete, že táto nová téma je dôležitá a iná, ako tá, ktorú ste identifikovali pôvodne. Spýtajte sa, či klient chce prejsť k inej agende, s poznámkou, že ostať pri jednej veci býva často užitočnejšie. Napríklad: „Začali sme hovoriť o vašich rodičoch a je to mimo našej témy. Zdá sa, že aj to je pre vás dôležité. Kladiem si otázku, či chcete zmeniť tému alebo ostať pri tej pôvodnej. Je to vaše sedenie, vy sa rozhodnete. Hovorím to len preto, že často býva užitočnejšie vybrať sa naraz jednu vec na riešenie.“ S tým sa spája aj agenda poradcu, hoci obvykle sa najprv dohodne agenda klientova. V praxi by to mohlo vyzeráť napríklad takto: „Teda mne ide o to, že by som chcel venovať pár minút tomu, ako vám ide škola a potom mám niekoľko otázok o tom, ako do tejto predstavy pasuje užívanie drog. Ale chcem počuť aj to, čo máte na mysli. Čo by bolo z vášho pohľadu užitočné, aby sme tomu dnes venovali nejaký čas?“

Rollnick mnoho rokov vytváral dohody o tom, o čom sa bude na sedení rozprávať aj pomocou rozličných pomôcok. Základnou ideou je vytvoriť vizuálne menu (napríklad tanier s jedlom alebo hárok papiera s nakreslenými kruhmi), ktoré obsahuje témy diskusie v oblasti liečby. Na probačnom sedení napríklad môžu tie kruhy obsahovať také témy, ako napríklad: trávenie voľného času, starí kamaráti, bývalí susedia, hľadanie práce, stigma, peniaze, rodina, bežný život alebo užívanie drog.



Pri srdcovocievnych chorobách môžu položky menu obsahovať užívanie liekov, chudnutie, stravu, cvičenie, fajčenie a alkohol. Hárok by mal obsahovať aj niekoľko prázdnych kruhov alebo bielych miest, kam by klient vpísal pre neho dôležité témy, ktoré ešte neboli na zozname. Úvod do takéhoto dohadovania si programu by mohol vyzerat' asi takto: „Je niekoľko spôsobov, ako môžeme dnes stráviť náš čas. Na tomto háрку papiera je niekoľko oblastí, o ktorých by sme mohli hovoriť – veci ako ‘starí dobrí kamaráti,’ ‘stigma,’ alebo ‘hľadanie práce.’ Určite ste si všimli, že niektoré oblasti sú prázdne. To preto, že môže byť niečo, čo je pre vás dnes naozaj dôležité, ale nie je to tu uvedené. Keď sa pozeráte na ten hárok, čo vám prichádza na um, čomu by sme mali ešte venovať čas?“

Po doplnení môžete aj vy prísť so svojou agendou: „Okrem toho, že budeme hovoriť o ‘stigmatách,’ potrebujem si v rámci mojej práce overiť, ako prebieha vaše ‘hľadanie práce’ a ‘bežný život’. OK, dohodnime sa, že si na to vyhradíme pár minút. Začnime stigmou. Čo sa deje v tejto oblasti?“ Dohadovanie si tém by malo byť vždy dobrovoľné. A pri všetkých týchto stratégiách sa využíva patričná dávka OARS - otvorených otázok, afirmácií, reflexií a sumarizácií.

Typický deň

Táto stratégia vyžaduje od klienta, aby popísal, ako vyzerá jeho typický deň. Začína sa raňajkami a končí uložením sa na spánok. Táto technika je podporovaná zvedavým postojom. Pýtajte sa na podrobnosti (ale nevenujte tomu celú hodinu). „Už viem niečo o tom, ako žijete, lebo ste mi už o sebe niečo porozprávali. Stále však ešte neviem, ako vyzerá váš typický deň a zdá sa mi to dosť dôležité. Tak som dúfal, že mi porozprávate, ako vyzerá váš deň, odkedy ráno vstanete. Ako vyzerá vaša ranná rutina?“ Obvykle budete musieť kľásť otázky na detaily (napríklad „Kedy sa vykotúláte z postele?“, „Čo sa deje potom?“, „Ako vyzerajú vaše raňajky?“). Ak klient neidentifikuje problematické správanie ako súčasť typického dňa, tak sa na to spýtajte priamo. „V také dni, keď je to s deťmi náročnejšie a máte pocit, že to nemáte celkom pod kontrolou, povedzte mi, čo je inak.“ Majte na mysli niekoľko vecí. Vyhýbajte sa slovu problém (pokiaľ ho nepoužíva aj klient), aby ste obišli riziko nepotrebného odporu. Tento prístup môžete tiež použiť na to, aby ste prešli k takým dňom, kedy sa veci daria a sprievodné ťažkosti nie sú prítomné. Toto ohnisko pozornosti na pozitívne výnimky obsahuje mnoho liečebných prístupov (napríklad terapia zameraná na riešenie) a facilituje identifikáciu silných stránok klienta.

Normalizovanie správania

Tento prístup obsahuje niekoľko rozličných komponentov. Jedným z nich je kladenie série otázok, ktoré plynú prirodzene, takže otázka nevyzníeva dotieravo. Napríklad, keď diagnostikujeme, vždy sa spýtame na začiatok užívania drog hneď po otázke o chodení do základnej a do strednej školy: „Prvé ročníky na strednej sa často spájajú s tým, že mládež skúša alkohol. Ako vy? Povedzte mi, kedy ste prvý krát okúsili alkohol?“ Tento proces normalizovania sa dá rozšíriť aj na celý rozsah odpovedí, pri ktorých klienti dávajú očakávané, naučené, alebo sociálne prijateľné odpovede. Otázky na normalizáciu správania umožňujú ľuďom odpovedať, baviť sa o téme, o ktorej je potrebné sa baviť, ale spôsobom, ktorý nepodceňuje citlivé témy. Normalizovanie však neznamená, že správanie je prijateľné, len to, že sa vyskytuje v rámci bežného fungovania mnohých ľudí, vrátane klientov. Napríklad: „Páry sa hádajú a bojujú rozličným spôsobom. Niektorí si to vydiskutujú. Niektorí kričia. Niektorí sa prestanú rozprávať. Niektorí rozbíjajú veci a hádžu ich o stenu. Niektorí sa začnú biť. Niektorí fackajú. Niektorí strkajú. Niektorí kopú. Niektorí ťahajú za vlasy. Existuje celý rad reakcií, ktoré páry používajú. Keď sa vy nahneváte, ako bojujete?“ Táto metóda sa dá aj zjednodušiť. „V tie dni, keď ľudia pijú, niektorí vypijú 1 pivo; iní vypijú 24 pív. Ako vyzerá vaše pitie?“ V tomto procese je samozrejme dôležitá vaša schopnosť počuť všetky odpovede rovnocenne. Ak sa klient cíti odsudzovaný, tak sa rozhovor skončí. Vždy sa k nemu môžete vrátiť a vyjadriť obavu, ale vaša okamžitá reakcia by mala jednoducho akceptovať to, čo klient ponúka. V tomto bode sa však klienti často obávajú, že budú onálepkovaní. Pri počúvaní ťažkých informácií sa vždy môžu zísť OARS - otvorené otázky, afirmácie, reflexie a sumarizácie.

Vyjadrenie obavy

V prípade, že je to potrebné, poradcovia by mali slobodne vyjadrovať obavy ohľadne klientovho rozhodnutia alebo stanoviska, ale mali by byť aj opatrní v tom, ako ich vyjadrujú. Namiesto toho, aby klientovi povedali, že sa mylí, vyjadria iný pohľad na vec. Klient sa sám rozhodne, či je názor poradcu správny a aký má význam. Vyjadrenie obavy je užitočné aj v situáciách, kedy treba tému prediskutovať, ale nie je to ľahké. To neznamená, že tento prístup sa vyhne nezhodám (t.j. klient a poradca nie sú v súlade). Poradca, ktorý pracuje MI prístupom, by mal vždy využívať najmä všeobecné MI stratégie (napríklad OARS), ktorými reaguje na odpovede klienta po tom, čo ho konfrontoval s jeho obavami. Napríklad, ak si robíme starosti kvôli klientom, ktorý bol dočasne prepustený, no počas obdobia, čo je doma, sa dostáva do riskantných situácií so starými kamarátmi, čo užívajú drogy, môžeme povedať: „Robím si starosti kvôli vášmu rozhodnutiu vyjsť si so starými kamarátmi. Moja obava spočíva v tom, že to je pre vás riziko, že sa vrátite na staré chodníčky, vrátane užívania drog a vy ste mi povedali, že práve to vás priviedlo minule do väzenia. Povedali ste mi tiež, že sa nechcete vrátiť do väzenia. Samozrejme, vy sa rozhodnete, či niečo urobíte alebo neurobite.“



Čo si myslíte o týchto obavách?“ Tento výrok obsahuje tri prvky. Po prvé, je to priama správa o obavách poradcu. Výrok neobsahuje odsúdenie a opiera sa o predošlé výroky samotného klienta. Potom je tu aj výrok o zodpovednosti klienta za rozhodovanie a zmenu. Napokon sa volá po názore klienta. Nejde o to argumentovať v prospech nejakého rozhodnutia, alebo postoja, či názoru. Presviedčanie je pasca, ktorej sa treba vyhnúť. Naša argumentácia, aj keď je len subtilná, má tendenciu zvyšovať odpor. Po tom, čo vyjadríte obavy, je užitočnejšie využiť OARS - otvorené otázky, afirmácie, reflexie a sumarizácie na porozumenie klientovho názoru.

Tréning stratégií otvárania ťažkých rozhovorov

Táto hra by mala byť zdrojom zábavy. Nižšie nájdete zoznam záležitostí, respektíve problémov, ktoré majú „klienti“. Vytlačte si ich a nastrihajte, aby bola jedna vec na jednom prúžku papiera. Potom prúžky poskladajte a vložte do klobúka alebo inej vhodnej nádoby. Jeden človek je „hráč“, druhý je „klient“. Hráč so zavretými očami vytiahne jeden papierik a potichu si prečíta záležitosť. Má 30 sekúnd na to, aby začal používať jednu zo štyroch metód, o ktorej sa píše vyššie: vytvorenie dohody/stanovenie agendy, typický deň, normalizovanie správania alebo ponuka obáv/starostí.

Čas má na starosti „klient“. Nepovedzte klientovi, čo je na papieriku. Pamätajte, že reakcia, hráča, to jest, ktorú stratégiu si zo štyroch vyššie spomenutých vyberie, by mala pasovať k danej záležitosti. Interakcia by mala pokračovať, kým váš partner neuhádne správanie, na ktoré ho prostredníctvom stratégie, ktorú ste si zvolili, upozorňujete. Niektoré výmeny možno budú rýchle, niektoré zaberú viac času. Nehovorte partnerovi, o čo ide, kým neskončíte. Potom si vymeňte roly. Robte to dovedy, kým nie je klobúk prázdny, respektíve kým sa neminie čas. (Mimochodom, ja som sa vo svojej praxi stretol so všetkými tu uvedenými vecami.)

Záležitosti klientov

Nočné pomočovanie	Telesný zápach
Sexuálne narážky	Nedostatok zmyslu pre humor
Chlpy v nose	Veľa tetovania
Slúchadlá na ušiach	Veľa pírsingov
Veľmi staromódne šaty	Veľmi odhaľujúce šaty
Neskoré príchody	Utáranosť
Zápach z úst	Falošné zuby v tvare upíra
Zápach alkoholu	Na nohách má šľapky (sandály) hoci mrzne
Vyzerá, že je pod parou	Nosí veľa vrstiev oblečenia (v horúcom lete)
Ťažký ekzém alebo akné	Zaspáva počas sedenia



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 stretneme 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

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



**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 explorovať, 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 prerámcovania 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 explorovať, 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 exploráciu 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
- 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.

TERMÍNY NA ROK 2024

MOTIVAČNÉ ROZHOVORY V SKUPINE

4. - 5. APRÍL 2024

23. - 24. MÁJ

13. - 14. JÚN

Lektori: **Mgr. Marta Špaleková, Mgr. Vladimír Hambálek**

SUPERVÍZIA V POMÁHAJÚCICH PROFESIÁCH

- akreditovaný výcvik MŠVVaŠ SR 15 dvojdných modulov, celoživotné vzdelávanie

8. FEBRUÁR 2024 - 10. OKTÓBER 2025

Coachingplus v roku 2022 otvára druhý beh 250 h výcviku Supervízia v pomáhajúcich profesiách pre skúsených supervízorov a odborníkov z praxe psychoterapia, psychológia, koučovanie, mentorovanie, tréning a organizačné poradenstvo, pedagogika a sociálna práca. Ak ste supervízori, ktorí si chcú rozšíriť svoje portfólio, alebo ak ste praktici vyššie spomenutých odborov minimálne z 10 ročnou praxou, medzinárodne certifikovaný Coachingplus výcvik v supervízii vám pomôže nájsť skupinu kolegov, ktorí majú záujem o rozvoj supervízie a zlepšenie jej kvality na Slovensku. Výcvik je akreditovaný Ministerstvom školstva, spĺňa všetky zákonné podmienky na udelenie licencie budúcemu supervízorovi (zápis do zoznamu supervízorov) a zároveň je príležitosťou vytvoriť si vlastné supervízne portfólio a zlepšiť zručnosti v praktickej supervíznej práci s jednotlivcom, tímom aj organizáciou. Výcvik vedú skúsení, medzinárodne akreditovaní supervízori z Coachingplus a zároveň na ňom participujú hostia supervízori z rôznych aplikačných úrovní (z kontextu psychoterapie, poradenskej psychológie, koučovania, mentorovania a vzdelávania dospelých, organizačného rozvoja). Viac info v kalendári podujatí na www.coachingplus.org , alebo osobne s lektorom Vladom Hambálkom 0905323201.



Termíny výcviku:
 8,9. február 2024
 14,15. marec
 11,12. apríl
 9,10. máj
 20,21. jún
 12,13. september
 24,25. október
 28,29. november
 16,17. január 2025
 13, 14. február
 27,28. marec
 24,25. apríl
 22, 23. máj
 19,20. jún
 11,12. september
 9,10. október

PRÁCA S RODINOU A VZŤAHOVÁ VÄZBA

- akreditovaný výcvik MŠVVaŠ SR 10 dvojdných modulov, inovačné vzdelávanie 150 hodín
16. MÁJ 2024 - 16. MÁJ 2025

Zámerom programu je prehĺbiť u účastníkov poradenskej zručnosti informované teóriu vzťahovej väzby pri práci s rizikovými rodinami, alebo deťmi v rodinách, ktoré zažili komplexnú vývinovú traumu.

Vzdelávací program integruje

- Teóriu vzťahovej väzby
- Teóriu komplexnej traumy
- Teóriu práce so systémami a subsystémami
- Poradenské/sprevádzajúce intervencie pre deti
- Poradenské/sprevádzajúce intervencie pre rodičov a rodinný systém

Program je vhodný pre poradenských psychológov, klinických psychológov, sociálnych pracovníkov, liečebných a špeciálnych pedagógov, duchovných a iných pomáhajúcich profesionálov, ktorí si chcú rozšíriť svoje kompetencie o prácu s celou rodinou. Lektormi vzdelávacieho programu sú Zuzka Zimová, Alena Molčanová a Vlado Hambálek.

Dátumy stretnutí

16,17. máj 2024
 27,28. jún
 22,23. august
 10,11. október
 14,15. november
 5,6. december
 6,7. február 2025
 13,14. marec
 10,11. apríl
 15,16. máj

**SUPERVÍZIA MOTIVAČNÝCH ROZHOVOROV****9. APRÍL 2024 a****15. OKTÓBER 2024****- 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

SUPERVÍZIA VZŤAHOVEJ VÄZBY**10. APRÍL 2024 a****16. OKTÓBER 2024****- 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 prehľbiť 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

SUPERVÍZIA SUPERVÍZIE A MENTORINGU**18. - 19. APRÍL 2024 1. deň 9:00 - 17:00, 2. deň 8:30 - 15:30 a****17. - 18. OKTÓBER 2024 1. deň 9:00 - 17:00, 2. deň 8:30 - 15:30****- dvojdňový 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.



DYNAMIKA VZŤAHOVEJ VÄZBY V DOSPELOSTI

- zážitkový výcvik pre odborníkov s Dr Unou McCluskey

25., 26., 27. MARCA a 1., 2., 3. APRÍLA 2024, každý deň od 10:30 do 14:00 online

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.