



## Pár slov na úvod

- Všeobecne o psychologickom bezpečí a o tom, ako ho v tíme môže manažér vytvárať
- Štruktúrovaná supervízna aktivita, kde supervidovaní v skupine kladú otázky
- Aktivita o psychologickom bezpečí

## Obsah

<b>O psychologickom bezpečí</b>	<b>2</b>
<b>Inšpirácia pre prax</b>	<b>4</b>
Supervízna aktivita „Keep it real“	
<b>Hry a aktivity</b>	<b>5</b>
Stratégie otvárania ťažkého rozhovoru v súlade s MI	
<b>Akcie a podujatia</b>	<b>6</b>
Webinára a online tréningy	
Workshopy a výcviky	



## Ešte raz (a asi nie naposledy) o psychologickom bezpečí

### Čo je to psychologické bezpečie?

Dr. Amy Edmondsonová, profesorka Harvard Business School, ktorá zaviedla pojem psychologické bezpečie, ho definuje ako „presvedčenie, že človek nebude potrestaný alebo ponížený za to, že vysloví svoje nápady, otázky, obavy alebo chyby“. Edmondsonová poukázala na psychologické bezpečie ako na rozhodujúci faktor pre vysoko výkonné tímy. Google vo svojom výskume charakteristík vysoko výkonných tímov označil psychologické bezpečie za hlavný ukazovateľ výkonnosti tímu. Tímy s vysokým bezpečím sa menej obávajú negatívnych dôsledkov, ktoré môžu vyplývať z:

- Prijímania výziev a rizika
- Robenia chýb
- Zdieľanie svojich názorov v rámci tímu
- Vzájomnej úprimnosti

Z tohto dôvodu je pravdepodobnejšie, že ľudia v týchto tímoch budú zdieľať svoje názory, aj keď sa od seba líšia (napr. vyhnú sa fenoménu skupinového myslenia), a prevezmú iniciatívu, keď je to dôležitejšie.

### Prečo je psychologické bezpečie dôležité?

Členovia tímov, kde je bezpečie, majú pocit, že sa môžu podeliť navzájom o svoje názory, najmä ak sa ich názory líšia od zvyšku skupiny. Následne dokážu lepšie využiť znalosti a talent, ktoré do tímu prinášajú. Takéto tímy majú väčšiu pravdepodobnosť, že prevezmú iniciatívu a posúdia problémy komplexne. To následne umožňuje tímu inovovať a nachádzať efektívne riešenia. Psychologické bezpečie je tiež veľmi dôležité pre schopnosť tímu poskytovať a prijímať úprimnú a rešpektujúcu spätnú väzbu. Ak sa vaša organizácia snaží vybudovať efektívnejšiu kultúru spätnej väzby, pozrite sa na vnímanie psychologického bezpečia zamestnancami ako na východiskový bod.

### Výhody psychologického bezpečia

Pokiaľ ide o výkonnosť, je nevyhnutné vytvoriť prostredie dôvery. Časopis Harvard Business Review uvádza viaceré štúdie, ktoré opisujú psychologické bezpečie ako dôležitý faktor vysoko výkonných (a hybridných) tímov. Ukázalo sa, že tímy, ktoré sú pri riešení problémov najefektívnejšie, majú dve spoločné črty: kognitívnu rozmanitosť a psychologické bezpečie. To nielenže zlepšuje výkonnosť vášho tímu, ale zvyšuje aj angažovanosť zamestnancov. Keď členovia tímu cítia, že ich postrehy sú oceňované, môžu sa cítiť ako rešpektovaná súčasť ich tímu, vidieť hodnotu svojej práce a mať pocit, že sú prijímaní takí, akí sú, aj so svojimi jedinečnými prednosťami. Existuje aj vzťah medzi psychologickým bezpečím, diverzitou

a inklúziou. Práve dôvera a záujem je kľúčovou zložkou úsilia o rozmanitosť, rovnosť a začlenenie. Rôzne názory, skúsenosti a znalosti možno lepšie využiť, ak sa členovia tímu cítia pohodlne a sú zvyknutí zohľadňovať alternatívne názory. Vysoko inkluzívne tímy majú možnosť podeliť sa navzájom o svoje jedinečné pohľady a majú lepšie predpoklady na to, aby využívali výhody rozmanitého tímu.

### Ako ho merať

Jedným zo spôsobov merania sú prieskumy medzi zamestnancami. Tradičné hodnotenia psychologického bezpečia sa však zvyčajne zameriavajú len na vnímanie na úrovni tímu. Meranie by malo byť zamerané okolo témy či majú členovia tímu pocit, že môžu zdieľať svoje názory, riskovať a robiť chyby. Pri skúmaní výsledkov sa zamerajte na analýzu údajov najmä na úrovni tímov. Hoci je cenné mať prehľad o úrovni psychologickkej bezpečnosti v celej organizácii, všetky opatrenia, ktoré prijmete na zlepšenie psychologickkej bezpečnosti, budú najúčinnejšie v rámci tímov.

### Ako môže vedúci vytvárať v práci psychologické bezpečie

#### 1. Podporujte sebaopoznanie a sebavedomie.

Ak chcete vytvoriť psychologické bezpečie na pracovisku, začnite budovaním sebaopoznania vo svojom tíme. Keď si uvedomíte, ako zvyčajne fungujete, ako rozmýšľate, ako sa správate a prečo, môžete odhaliť predsudky, ktoré môžu ovplyvňovať ochotu vašich zamestnancov podeliť sa o svoje názory. Sebauvedomenie vám tiež umožní pochopiť vaše typické reakcie na zmeny alebo výzvy. Vďaka týmto poznatkom môžete upraviť svoje emocionálne reakcie a naučiť sa reagovať spôsobom, ktorý vyzýva k otvorenej diskusii. Existuje viacero spôsobov, ako začať budovať sebaopoznanie, vrátane používania 360° hodnotení a iných evaluatívnych nástrojov ako pre jednotlivcov, tak aj pre tímy.

#### 2. Prejavte záujem o členov tímu ako o ľudí.

Môžete, ale nemusíte mať prirodzený sklon pýtať sa členov tímu, ako sa im darí. Napriek tomu tým, že sa začnete informovať o svojich zamestnancoch, preukázate svoj záujem o nich ako o ľudí. Tento jednoduchý krok môže pomôcť členom tímu, aby sa cítili lepšie, keď sa vyjadria, pretože vedia, že si ich ceníte ako ľudí, nielen ako ľudský zdroj, či pracovný produkt.

#### 3. Aktivne si vyžiadať otázky.

Keď váš tím dospieva k rozhodnutiu, prerušte stretnutie, aby ste sa mohli opýtať na otázky, rôzne názory a úvahy, ktoré ešte neboli vyjadrené. A predtým, ako budete pokračovať, napočítajte v duchu do desať. Ľudia, než svoje myšlienky vyslovia, môžu často potrebovať viac času na ich sformulovanie. Preto sa naučte spomaliť a podporiť ich vstupy.



4. Poskytnite zamestnancom viacero spôsobov, ako sa podeliť o svoje myšlienky.

Zatiaľ čo niektorým zamestnancom môže vyhovovať zdieľať svoje myšlienky na porade, iní môžu venovať viac času na premyslenie svojich odpovedí. Povzbudzujte členov tímu, aby sa okrem osobných diskusií podelili o spätnú väzbu aj prostredníctvom e-mailu alebo on-line nástrojov na spoluprácu, ako je Slack alebo Microsoft Teams.

5. Ukážte, že si vážite a oceňujete nápady.

Ak skutočne chcete, aby sa vaši zamestnanci otvorene delili o svoje myšlienky, musíte vytvoriť prostredie, v ktorom budú mať pocit, že všetky nápady sú vítané. Pri brainstormingu sa zdržte posudzovania. Pamätajte, že nemusíte konať na základe každého nápadu, avšak poďakovanie ľuďom za ich príspevky a prejavenie uznania za ich postrehy bude mať veľký vplyv na vytvorenie psychologického bezpečia.

6. Podporovať pozitívny dialóg a diskusiu.

Povzbudzujte členov tímu, aby používali pozitívny jazyk a inšpirovali sa k úprimným rozhovorom. Kognitívne štúdie ukázali, že pozitívny jazyk môže skutočne motivovať k úspechu. Jednoduché zmeny slov, ako napríklad používanie slov „ešte nemám“ namiesto „nemôžem“ alebo „príležitosť“ namiesto „problém“, môžu pomôcť členom vášho tímu uplatniť pozitívne myslenie, ktoré im umožní hovoriť bez strachu.

7. Presne uvádzajte informácie, očakávania a záväzky.

Na vybudovanie psychologického bezpečia musia členovia vášho tímu dôverovať vám a vašim slovám, preto dbajte na informácie, ktoré zdieľate, ako aj na očakávania a záväzky, ktoré stanovujete. Buďte presní. Buďte realistickí. A buďte ohľaduplní. Stanovenie jasných očakávaní a dodržiavanie záväzkov pomôže zamestnancom dôverovať vám a byť k vám otvorenejší.

8. Vysvetlite dôvody zmeny.

V priebehu práce sa časové harmonogramy posúvajú a vaše plány sa musia upraviť. Niektorí členovia vášho tímu budú zvládať zmeny jednoducho, zatiaľ čo iní môžu byť rozhádzaní. Keď sa zmenia očakávania alebo sa objavia nové informácie, jasne povedzte, čo sa zmenilo a prečo, a dajte členom tímu čas na spracovanie zmeny.

9. Priznajte si chyby.

Neúspech môže byť desivý a ako vedúci pracovník ho môžete svojim zamestnancom odľahčiť tým, že si priznáte chyby, ktoré ste urobili, a neúspechy budete akceptovať ako spôsob ponaučenia. Pravidelne sa zamestnancov pýtajte, čo urobili, čo sa im nepodarilo podľa očakávaní, a čo sa z týchto skúseností naučili. Takýto postup pomôže členom tímu uvedomiť si, že za chyby nebudú potrestaní a pomôže im cítiť sa pohodlnejšie pri riskovaní a otvorenosti. Tón, resp. nálada, ktorú ako vedúci pre svoj tím vytvárate, môže rozhodnúť o úspechu a angažovanosti vašich zamestnancov. Keď použijete týchto deväť stratégií na budovanie psychologického bezpečia, umožníte svojim zamestnancom podeliť sa o svoje nápady, poznatky a obavy, čo naštartuje výkonnosť vášho tímu.



## Inšpirácia pre prax

### Supervízna aktivita „Oblasť záujmu“

Aktivitu navrhli Michelle Lucasová a Carol Whitakerová a môže byť užitočná, keď supervidovaný nedokáže dobre pochopiť nejakú situáciu alebo nevie, kde na čo má zamerať pozornosť.

#### Postup

Krok 1: Skupina dostane nasledujúcu inštrukciu: „*Počúvajte supervidovaného a všimajte si, aké otázky sa vám vynárajú. Je užitočné všimnúť si významné veci aj maličkosti. Najlepšie otázky sú tie, pri ktorých ste skutočne zvedaví, bez toho, aby ste tušili, ako by mohol supervidovaný odpovedať. Pred položením otázky budete mať čas si ju zapísať. Urobte to čo najstručnejšie. Supervízor si zapíše všetky vaše otázky, hoci zvyčajne bude čas na úplné preskúmanie len jednej z nich.*“

Krok 2: Supervidovaný je vyzvaný, aby rozprával o príbehu klienta a práce s nim. Vzhľadom na to, že táto technika sa často používa, keď sa cítia supervidovaní stratení, môže byť užitočné povzbudiť ich, aby sa podelili o to, ako sa cítia, keď sa počujú rozprávať.

Krok 3: Skupina urobí prestávku, aby každý kolega napísal krátku otázku, a potom ju ponúkne supervidovanému. Vedzte supervidovaného k tomu, aby si každú otázku zaznamenal bez toho, aby na ňu odpovedal.

Krok 4: Supervidovaný si vyberie jednu otázku, ktorú bude so skupinou ďalej skúmať. Vysvetlite, že tu nie je potrebné vysvetľovať alebo obhajovať svoj výber.

Krok 5: Kolega, ktorého otázka bola vybraná na ďalšiu diskusiu, teraz položí túto otázku priamo supervidovanému, objasní ju a diskusia sa začne.

Krok 6: Keď sa diskusia spomalí alebo keď sa blíži čas, supervízor ponúkne supervidovanému záverečnú otázku, napr. „Čo ste sa z tejto diskusie naučili?“

Krok 7: Pred ukončením položte supervidovanému otázku na zamyslenie. Napríklad: „Čo vás teda viedlo k tomu, aby ste si vybrali práve túto otázku?“ alebo „Prečo si myslíte, že si táto otázka vybrala práve vás?“ Zvyčajne si to vyžaduje samostatnú reflexiu.

#### Ako pracovať s touto technikou?

V závislosti od veľkosti skupiny a času, ktorý máte k dispozícii, môžete dôkladne prediskutovať len jednu z položených otázok. Preto je dôležité dobre si ujasniť očakávania supervidovaného aj skupiny. Niekedy má supervidovaný problém zachytiť otázky, pretože je zaneprázdnený premýšľaním v danom momente. Supervízor by mohol pôsobiť ako zapisovateľ alebo by si každý kolega mohol zapísať svoju otázku na lístoček, čím sa vytvorí záznam všetkých otázok, ktoré si supervidovaný môže vziať so sebou a po skončení sedenia o nich premýšľať. Účelom tejto techniky je uľahčiť diskusiu smerom k hĺbke, a nie k šírke skúmania, a tak povzbudiť členov, aby sa vzdialili od svojho vlastného referenčného rámca a viac sa venovali zvolenej „línii skúmania“. Táto technika tiež ponúka členom skupiny príležitosť precvičiť si svoje zručnosti v stručnom kladení otázok. Ak to však nie je so skupinou dohodnuté v kontrakte, že sa takto idú učiť dobrým otázkam, supervízor by mal povzbudiť členov skupiny, aby svoju otázku preformulovali len v prípade, že supervidovaný chce väčšiu zrozumiteľnosť. Niekedy sú práve chaotické otázky tie užitočné! Niektoré skupiny majú pri tomto cvičení pocit súťaživosti - predpokladajú, že vybraná otázka musí byť „najlepšia“. Preto môže byť potrebné, aby vedúci vysvetlil, že môže existovať mnoho dôvodov, prečo je otázka vybraná alebo nie. Otázka môže byť príliš riskantná na to, aby sa skúmala v skupine, môže byť relevantná, ale momentálne nie je zaujímavá. V závislosti od skupiny môže supervízor zvážiť to, či aj on ponúkne otázku. Najviac to pomôže, ak je prítomný etický problém, ktorý ešte nebol zaznamenaný.



## Hry a aktivity

### „Safe Zone Challenge“

#### Zámer aktivity

Cieľom tejto hry je podporiť pochopenie a uvedomenie si témy psychologického bezpečia v tímoch tým, že účastníci budú skúmať a uplatňovať rôzne stratégie na vytvorenie bezpečného a podporného tímového prostredia.

#### Potrebné materiály alebo zdroje:

Herná doska alebo vymedzený hrací priestor, herné karty alebo karty s otázkami týkajúcimi sa scenárov psychologické bezpečnosti, žetóny alebo značky, ktoré predstavujú pokrok alebo body, časovač alebo stopky, napísané pravidlá a pokyny alebo brožúra k hre

#### Základné pravidlá alebo usmernenia:

1. Rozdelte účastníkov do tímov po 3-5 hráčoch.
2. Rozostavte hraciu plochu alebo vyznačte hraciu oblasť s rôznymi zónami, ktoré predstavujú rôzne úrovne psychologické bezpečnosti.
3. Každý tím začína na najnižšej úrovni psychologické bezpečnosti na hracej ploche.
4. Hráči si striedavo vyťahujú herné karty alebo karty s otázkami, ktoré predstavujú scenár týkajúci sa psychologického bezpečia v tímoch.
5. Hráč má určitý čas (napr. 1 minútu) na to, aby vymyslel stratégiu alebo riešenie, ako riešiť scenár a zlepšiť psychickú bezpečnosť v tíme.
6. Po uplynutí času sa hráč podelí o svoju stratégiu s tímom a vysvetlí, ako podporuje psychologickú bezpečnosť.
7. Tím spoločne rozhodne, či je stratégia účinná alebo nie, a podľa toho posunie svoj žetón alebo značku na hracej ploche.
8. Ak sa stratégia považuje za účinnú, tím prejde na ďalšiu úroveň bezpečia. Ak nie, zostáva na súčasnej úrovni.
9. Hra pokračuje tak, že sa hráči striedajú a postupujú cez rôzne úrovne psychologického bezpečia.
10. Vyhráva tím, ktorý ako prvý dosiahne najvyššiu úroveň bezpečia na hracej ploche.

Príklady úrovni bezpečia (viac v júlovom newsletteri):

Inkluzívne bezpečie	Individuálne bezpečie učiaceho sa	Spolupracujúce bezpečie toho, kto prispieva	Bezpečie pre konfrontáciu
---------------------	-----------------------------------	---	---------------------------

Poznámka: Hru je možné upraviť pridaním bonusových kariet, výziev alebo odmien, aby bola pútavejšia a súťaživejšia. Okrem toho môžu facilitátori počas hry poskytovať spätnú väzbu a usmernenie, aby zlepšili zážitok z učenia.

#### Príklad prípadovej štúdie ako otázky na políčku

Ste manažér ľudských zdrojov vo veľkej technologickej spoločnosti. Spoločnosť zaznamenáva pokles morálky a produktivity zamestnancov a predpokladá sa, že k tomu prispieva nedostatok psychologického bezpečia na pracovisku. Psychologické bezpečie sa vzťahuje na presvedčenie, že človek môže hovoriť, riskovať a zdieľať svoje nápady bez strachu z negatívnych dôsledkov alebo odsúdenia. Vedenie spoločnosti uznalo dôležitosť témy a poverilo vás implementáciou stratégií na vytvorenie inkluzívnejšieho a podpornejšieho pracovného prostredia. Ste zodpovedný za návrh komplexného programu odbornej prípravy, ktorý bude zamestnancov vzdelávať v oblasti koncepcie psychologického bezpečia a poskytnúť im nástroje a zručnosti na podporu kultúry otvorenosti a rešpektu. Do programu odbornej prípravy plánujete zaradiť prípadové štúdie, ktoré poukazujú na problémy a výhody bezpečia na pracovisku. Jeden z takýchto prípadov sa týka tímu inžinierov pracujúcich na vysoko rizikovitom projekte. Napriek tomu, že niektorí členovia tímu majú cenné postrehy a nápady, zdráhajú sa počas stretnutí a diskusií vyjadriť zo strachu, že ich kolegovia zosmiešnia alebo odmietnu. Tento nedostatok psychologického bezpečia brzdí napredovanie projektu a potláča inovácie v tíme.

Otázky:

1. Ako môžete ako manažér ľudských zdrojov podporiť psychologické bezpečie v tíme inžinierov?
2. Aké stratégie je možné zaviesť, aby sa členovia tímu vyjadrovali a delili sa o svoje nápady?
3. Ako môže tím vedúcich pracovníkov dlhodobo podporovať a posilňovať psychologické bezpečie?



## Akcie a podujatia

### WEBINÁRE

#### INFORMAČNÝ WEBINÁR K VÝCVIKU V SUPERVÍZII

- bezplatný webinár s Vladom Hambálkom

23.10. 2023 o 19:00

Ak zvažujete nad vašim ďalším rozvojom a máte záujem stať sa medzinárodne akreditovaným supervízorom/kou, Coachingplus otvára aj v roku 2024 komplexný 250 hodinový vzdelávací program v supervízii. Tento webinár je pozvánkou na tento výcvik a poskytne vám možnosť lepšie sa oboznámiť s podmienkami výberu/vstupu do vzdelávania, s jeho štruktúrou a obsahom, lektormi/kami, s podmienkami jeho absolvovania a možnosťami akreditácie po jeho absolvovaní. Webinár je bezplatný, stačí napísať našej kolegyni Zuzke Miháľkovej, dostanete link na zoom pripojenie. [mihalkova@coachingplus.org](mailto:mihalkova@coachingplus.org)

#### Tímové koučovanie v postpandemických časoch,

##### Supervízia tímového koučovania

Masterclass so Sandrou Wilson, MCC TSTA-o

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 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 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
- 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.



## ROK 2024

### 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](http://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





### MOTIVAČNÉ ROZHOVORY V SKUPINÁCH A TÍMOCH

4. - 5. APRÍL 2024

23. - 24. MÁJ

13. - 14. JÚN

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

Pozývame vás na 6 dňový nastavbový program Motivačné rozhovory v skupinách a tímoch, na ktorom budete mať možnosť prehľbiť svoje zručnosti motivačných rozhovorov a rozšíriť vaše kompetencie o stratégie ich aplikácie v skupinách a tímoch.

Marta Špaleková a Vlado Hambálek vám priblížia nielen "klasické" postupy MI (práca s odporom, jazyk zmeny, OARS...), ale najmä to, ako tieto princípy a duch MI využívať pri facilitácii skupín a tímov.

Program je rozdelený do troch na seba nadväzujúcich modulov:

- Motivačné interview ako stratégia facilitácie
- Dynamika skupín a tímov v kontexte práce s jazykom zmeny
- Špecifiká práce s odporom v rôznych typoch skupín

Program reflektuje MI facilitáciu rôznych skupín (vzdelávacie, terapeutické, poradenské, svojpomocné) aj rôzne klientske skupiny podľa veku a typológie

Cena je 450 Eur za celý program. Pre prihlásených do konca roka je cena 400 Eur. Cena v sebe zahŕňa výučbový materiál a handouty. Výcvik, podobne ako iné vzdelávania Coachingplus, bude akreditovaný ako pre oblasť školstva, tak aj pre oblasť zdravotníctva

Viac info a prihláška napíšte na [mihalkova@coachingplus.org](mailto:mihalkova@coachingplus.org)

### 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 prehľbiť u účastníkov poradenskú zručnosť informovanú teóriou 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 subsystemami
- 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****8., 9., 10. a 15., 16., 17. 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.

Cena online zážitkového kurzu je 700 Eur.

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.



### **AKO BYŤ MENTOR?**

- s Vladom Hambálkom a Silviou Gallovou MCC

Výcvik v mentoringu pozostávajúci zo 5 modulov, v termínoch:

5. - 6. september 2024

7. - 8. október

11. - 12. november

9. - 10. december

23. - 24. január 2025

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.

### **APLIKOVANIE „MOTIVAČNÝCH ROZHOVOROV“ V PRAXI ODBORNÝCH ZAMESTNANCOV**

- akreditácia MŠVVaŠ SR - inovačné vzdelávanie

19. - 20. september 2024

21. - 22. október 2024

2. - 3. december 2024

- s Martou Špalekovou a Vladom Hambálkom

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

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

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

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



## 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.