



## Pár slov na úvod

Čo sa dočítate

- Čo je to organizačný rozvoj (časť prvá)
- Supervízna aktivita o práci so symbolmi
- Aktivity do tímovej práce (ako inak) o psychologickom bezpečí

## Obsah

<b>Čo je to organizačný rozvoj (časť prvá)</b>	<b>2</b>
<b>Inšpirácia pre prax</b> Metafora magickej krabice	<b>4</b>
<b>Hry a aktivity</b> Ako lepšie spoznať ľudí v tíme	<b>6</b>
<b>Akcie a podujatia</b> Online tréningy, workshopy a výcviky	<b>10</b>



## Čo je to organizačný rozvoj (časť prvá)

V najbližších mesiacoch sa budeme venovať konceptu organizačného rozvoja (Organisational Development, OD). Začneme definíciami, pozrieme sa na procesy, ktoré organizačný rozvoj definujú a detailnejšie, s príkladmi, ich opíšeme v ďalších news.

### Definovanie organizačného rozvoja

V informačnom letáku Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) sa organizačný rozvoj OD opisuje rôzne. Ide buď o plánovaný proces zmeny kultúry organizácie prostredníctvom využitia technológie, výskumu a teórie behaviorálnych vied (Warner Burke), alebo proces dlhodobého úsilia o zlepšenie schopnosti organizácie riešiť problémy a jej schopnosti vyrovnávať sa so zmenami vo vonkajšom prostredí s pomocou externých alebo interných behaviorálnych vedcov, konzultantov alebo agentov zmeny (Wendell French). Takéto úsilie by malo byť (1) plánované, (2) v rámci celej organizácie a (3) riadené zhora, s cieľom (4) zvýšiť efektívnosť a zdravie organizácie prostredníctvom (5) plánovaných zásahov do „procesov“ organizácie s využitím poznatkov behaviorálnych vied (Richard Beckhard).

Podľa Michaela Pivo je OD celosystémový proces zberu údajov, diagnostiky, plánovania opatrení, intervencií a hodnotenia zameraný na (1) zlepšenie súladu medzi organizačnou štruktúrou, procesmi, stratégiou, ľuďmi a kultúrou; (2) vývoj nových a kreatívnych riešení organizačných problémov; a (3) rozvoj schopnosti organizácie rozvíjať sa a rásť samostatne. OD sa uskutočňuje prostredníctvom spolupráce členov organizácie, ktorí spolupracujú s agentom zmeny, s využitím teórie behaviorálnych vied, výskumu a technológií. North West Leadership Academy definuje OD takto: „Organizačný rozvoj je o zlepšovaní výkonnosti organizácie prostredníctvom realizácie plánovaného procesu vedenia a riadenia zmien, ktorý zosúladzuje kľúčové faktory, ako sú vízia, hodnoty, stratégia, štruktúra, procesy, systémy, spôsoby práce a schopnosti ľudí“.

Je zrejmé, že neexistuje jednotná definícia OD. Štandardný postup jedného odborníka na OD môže byť iný a mimo rámca úloh iného odborníka. Oblasť OD je široká a zložitá najmä preto, že odborníci na OD pracujú v mnohých rôznych funkciách - napríklad v oblasti vzdelávania a rozvoja, v oblasti ľudských zdrojov alebo pracovnej psychológie - a môžu pracovať v rámci organizácie alebo ako externí konzultanti. Z uvedených definícií je však zrejmé, že možno vyvodit' závery o základných charakteristikách OD, a to konkrétne, že ide o „interdisciplinárny a predovšetkým behaviorálny

vedecký prístup, ktorý čerpá z oblastí, ako je organizačné správanie, manažment, obchod, psychológia, sociológia, antropológia, ekonómia, vzdelávanie, poradenstvo a verejná správa“ (McLean) Behaviorálna veda, teória a modely organizačnej psychológie v spojení s metódou riadenia zmien výrazne ovplyvňujú OD. Riešenia problémov, s ktorým sa v organizáciách stretávame, si môžu vyžadovať aj aplikáciu špecifickejších (konkrétnejších) teórií a metód, napríklad poznania tímovej dynamiky, poznania teórií vedenia ľudí, organizačnej kultúry, modelov angažovanosti zamestnancov alebo teórie „psychologických kontraktov“.

Proces organizačného rozvoja je systematickým programom aplikácie behaviorálnej vedy na organizácie. Podľa Frecha a Bella je kľúčovou úlohou aktivít organizačného rozvoja v prostredí organizácie pochopiť jej správanie, to, čo spôsobuje toto určité správanie, pochopiť, čo ho motivuje a ako sa dá toto správanie ovplyvniť alebo zmeniť. Organizácie sú chápané ako:

- Sociálno-technické systémy, keďže na udržanie a vytvorenie vysokej výkonnosti sa vedúci pracovníci musia pokúsiť zosúladiť ľudí s technologickými systémami.
- Systémy, kde je pracovné a medziľudské správanie zamestnancov ovplyvnené mnohými faktormi.
- Systémy, kde sú zamestnanci motivovaní nielen fyziologickými potrebami, ale aj sociálnymi a psychologickými potrebami
- Systémy, kde rôzni ľudia majú rôzne vnímanie, postoje, potreby a hodnoty.
- Systémy, v ktorých sú konflikty, ktorým sa na pracovisku nedá vyhnúť.
- Systémy so zámerom prepojenia osobných cieľov a cieľov organizácie.

### Teórie a modely spojené s organizačným rozvojom

Existujú stovky teórií a modelov, ktoré sa dajú využiť ako súčasť organizačného rozvoja. Tu uvádzame len niektoré z nich a podrobnejšie sa im budeme venovať v našich news ďalšie mesiace. Ide o rôzne teórie motivácie, teórie organizačnej kultúry, rôznorodé modely riadenia zmien, diagnostické modely (organizácie, ale aj tímov a jednotlivcov) a konkrétne konzultačné prístupy.

#### Teórie motivácie

Motivácia je to, čo nás všetkých núti konať; motivovaní ľudia sú tí, ktorí sa rozhodli venovať značné úsilie dosiahnutiu niečoho, čo si cenia.



### Teórie organizačnej kultúry

Schein vo svojej knihe *Organizačná kultúra a vedenie* (1992) definoval kultúru ako „vzorec zdieľaných základných predpokladov, ktoré sa skupina naučila pri riešení problémov vonkajšej adaptácie a vnútornej integrácie, ktoré sa osvedčili natoliko dobre, že sa považujú za platné, a preto sa ich môžu učiť noví členovia ako správny spôsob vnímania, myslenia a cítenia vo vzťahu k týmto problémom“.

### Modely riadenia zmien

Podľa Bridgesa (1995) „nie je to zmena, ktorá vás zničila, ale prechod“. Bridges rozlišuje medzi zmenou a transformáciou - zmena je situačná, napríklad presun na nové miesto, zatiaľ čo transformácia je psychologický proces, t.j. proces, v ktorom si ľudia zvnútorňujú to, a vyrovnávajú sa s tým, čo pre nich zmeny znamenajú.

### Diagnostické modely

To, ktorý diagnostický model sa rozhodnete použiť, bude do veľkej miery závisieť od toho, na aké aspekty organizácie sa má vaša intervencia zamerať, aby priniesla požadovanú zmenu. Diagnostické modely sa často zameriavajú na podobné základné faktory, ale cez trochu inú optiku, pričom sa zdôrazňuje dôležitosť holistického prístupu „celého systému“ na pochopenie problému, ako aj určenie vplyvu, ktorý môže mať intervencia na celú organizáciu. Pri diagnostikovaní akejkoľvek situácie v organizácii vychádzame zo znalosti prostredia, ako aj na základe znalostí prezentovaného problému.

### Konzultačné prístupy

Existujú rôzne spôsoby, ako úspešne prístupovať k programu OD a manažovať ho. Mnohé programy OD sa riadia spoločným prístupom - načrtnutím základných fáz programov OD alebo prístupov, ktoré používajú interní aj externí konzultanti a odborníci na organizačný rozvoj. Konzultačné postupy v sebe zahŕňajú poradenské, facilitačné, koučovacie, mediačné a iné aktivity. Konzultanti môžu poskytnúť pragmatické rady a podporu v tom, ako ich preniesť do činnosti na pracovisku.

### Zhrnutie prvej časti

Všetky aktivity OD sa začínajú uvedením si rozsahu úloh konzultanta a členov organizácie pri zavádzaní zmeny alebo zlepšenia organizácie a overením si pochopenia problému z pohľadu klientov. Pri procese OD je užitočné využívať viaceré modely, keďže každý má výhody a nevýhody. Kombinácia viacerých prístupov môže priniesť dôležité informácie, ktoré potrebujete pri určovaní rozsahu problému. Získané informácie sa využívajú na vytvorenie rámca alebo zoznamu oblastí, ktoré je potrebné zvážiť pri zisťovaní ďalších problémov alebo vypracovaní riešení. Ako konzultanti musíme plne chápať základné myšlienky a teórie organizácie a organizačného správania, poznať spôsoby toho, čo sa v organizáciách deje a poznať spôsoby systematickej práce s organizáciou. Pri odporúčaní navrhovaných riešení a oblastí, ktoré by mohla organizácia ďalej riešiť, používame modely alebo prístupy, ktoré klientovi pomáhajú dať si do súvislostí to, čo sa deje v systéme, kde operuje. Zmeny v jednom aspekte organizácie môžu mať reťazový účinok na iné aspekty a ako konzultanti teda musíme premyslieť aj širšie dôsledky našich odporúčaní.



## Inšpirácia pre prax

### Metafora magickej krabice

Túto supervíznu aktivitu navrhla Lily Seto. Je užitočná najmä vtedy, keď sa supervidovaný zasekne, potrebuje identifikovať vzorce toho, čo sa deje medzi ním a inými ľuďmi, alebo má záujem skúmať to, čo sa nachádza mimo súčasného vedomia. Výber symbolov zároveň podporuje používanie metafor, ktoré fungujú ako kanál pre rôzne druhy poznania.

#### Postup

Metafora magickej škatulky odkazuje na vašu krabičku, v ktorej máte rôzne predmety, ktoré používate ako nástroje pri supervízii.

Krok 1: Začnite otázkou: „Akú otázku alebo príbeh klienta by ste chceli dnes preskúmať?“

Krok 2: Povzbud'te supervidovaného, aby preskúmal niektoré predmety v čarovnej škatulke a všimol si ich hmotnosť a štruktúru.

Krok 3: Poskytnite supervidovanému stručnú informáciu v nasledujúcom znení: „Vyzývam vás, aby ste si vybrali predmet/y, ktoré najlepšie reprezentujú vášho klienta, a položili ho/ich na podložku. Vyberte si predmet/y, ktoré v príbehu predstavujú vás a položte ich na podložku. Ak je tu ešte niekto, kto má byť zastúpený, vyberte predmety, ktoré ho budú reprezentovať a položte ich na podložku.“

Krok 4: Podporujte napríklad opis: „Opíšte, prosím, predmet(y), ktorý(é) ste si vybrali na reprezentáciu každého z prvkov (váš klient; vy; iný zástupca), a ako/čo tento prvok reprezentuje. Čo ešte? Čo ešte by mohol reprezentovať? Čo ešte?“ Tieto otázky zopakujte pre každý zo zvyšných prvkov.

Krok 5: Povzbud'te supervidovaného, aby zaujal metapozíciu, pričom sa bude riadiť svojím zmyslom pre flow. „Ak sa postavíte a pozriete sa na systém, ktorý ste vytvorili, čo si všimnete? Zatiaľ nie je potrebné pokúšať sa o výklad systému, možno zväzťe ... Vzory, ktoré ste si mohli všimnúť, aké farby vás priťahujú, ako ste rozmiestnili predmety, napr. čo vám prišlo ľahko, aké poradie sa vám zdalo správne. ... Kde ste položili položky, t. j. aký je ich vzájomný vzťah (Napríklad: Ako blízko alebo ďaleko sú od seba.)“

Krok 6: Rozvíjajte uvedenie prostredníctvom odkrývania metaforickej krajiny, ktorú znázornili, a vytváraním prepojení s inými modelmi a spôsobmi supervíznej práce. Odkaz na model siedmich očí: (napríklad 3. oko) „Opíšte vzťah medzi klientom a koučom/ďalšie vzťahy v systéme.“ (Paralelný proces) „Čo by sa teraz mohlo diať medzi vami (odborníkom) a mnou (supervízorom), čo sa odráža vo vašom výtvore?“ Odkazovanie na alternatívne spôsoby výkladu (Emócie) „Aké pocity prežívate v danom okamihu?“ (Kinestetika) „Aké pocity teraz vnímate?“ Alternatívne smery skúmania: „O čom si myslíte, že by klient diskutovať váš klient, keby videl systém, ktorý ste znázornili?“

Krok 7: Kontrola učenia. Spýtajte sa: „Čo sa vám objavuje a čomu sa práve teraz venujete? Aké je vaše poznanie, ktoré momentálne prichádza?“

#### Ako pracovať s touto technikou?

Rešpektujte vzťah supervidovaného k jeho scéne, ktorú si vytvoril, preto sa držte pomenovania predmetu(-ov), kým tak neurobí supervidovaný, a nedotýkajte sa predmetov, kým supervidovaný nedeakonštruuje pole. V 3. kroku opakovanie otázky "Čo ešte?" vyzýva k hlbšiemu skúmaniu. Spočiatku sa supervidovaný vydá na miesto, ktoré už pozná. Po troch alebo štyroch opakovaniach pravdepodobne príde k novým objavom. Venujte pozornosť svojmu tempu a tónu, nechajte si veľa času na ticho a všimnite si, kedy je supervidovaný pripravený na ďalšiu otázku. Pri aktivite sa môžu objaviť silné emócie, preto si nechajte dostatok času na ich spracovanie. Niekedy sa objavia nedokončené záležitosti, a preto môže byť vhodné obrátiť sa na iného pomáhajúceho odborníka. Vyhnite sa ponukám a podnetom, ktoré by mohli byť sugestívne, či navádzajúce, pretože majú potenciál kontaminovať proces. Jednoducho vytvárajte priestor a klad'te stručné, zvedavé otázky. To umožňuje supervidovanému pracovať na tom, na čom potrebuje pracovať v danom momente.



#### Aké sú ďalšie možnosti využitia tejto techniky?

Pri používaní tohto nástroja v skupinovej supervízii položte spoločnú otázku, napríklad: „Ako sa môžeme navzájom najlepšie od seba učiť?“ To umožní každému v skupine pracovať samostatne a odpovedať na otázky tak, že si svoje odpovede zapíše. Prípadne nechajte skupinu klásť otázky alebo robiť pozorovania o systéme, ktorý supervidovaný vytvoril. Supervidovaný si vypočuje všetky otázky alebo pozorovania a vyberie si, ktoré otázky alebo pozorovania sa ho týkajú a vytvárajú nové vznikajúce myšlienky a poznatky.



## Hry a aktivity

### Ako lepšie spoznať ľudí v tíme

„Máme v sebe množstvo ľudí.“ - Walt Whitman

Toto cvičenie je ideálne na rýchle zoznámenie sa s ostatnými, napríklad na workshopoch s ľuďmi z rôznych organizácií alebo na tímových stretnutiach mimo pracoviska, kde je kľúčové „lepšie sa spoznať“. Dá sa použiť aj na networkingových podujatiach. Ľudia si čoskoro uvedomia, že sú oveľa viac než len ich práca, vzťahový status a koníčky - znovu sa spoja s viacerými vrstvami identity (minulými aj súčasnými).

#### Postup

- Rozdelte tím do dvojíc.
- Cvičenie je jednoduché: jedna osoba sa opýta „Kto si?“ a druhá odpovie, čo jej napadne.
- Prvá osoba sa hneď po každej odpovedi pýta „Kto si?“. Toto trvá dve minúty a potom sa ľudia vystriedajú v úlohách - osoba, ktorá odpovedala, sa teraz môže spýtať „Kto si ty?“.

#### Reflexia cvičenia.

Dajte dvojice dokopy a nechajte ľudí podeliť sa o svoje skúsenosti. Môžete sa pýtať po jednom, alebo použiť pukancový štýl (každý sa môže ozvať, kedy chce). Zamerajte sa na to:

- Čo ste sa o sebe dozvedeli?
- Čo ste sa dozvedeli o svojom partnerovi?
- Ako ste sa pri cvičení cítili?
- Čo ste zistili o našich identitách?

#### Ďalšie možné otázky po aktivite

- Čo bolo príjemné?
- Čo bolo náročné?
- Ako reagovali na to, o čo sa ľudia delili?
- Ako sa cítili, keď nemohli prerušiť alebo poskytnúť spätnú väzbu?
- Ako sa cítili, keď sa museli stále venovať tej istej otázke?

Cvičenie je jednoduché, ale väčšina ľudí s ním má časom problémy. Spočiatku ľudia zdieľajú svoje obvyklé označenia, ale keď sa ponoria hlbšie do svojej identity, je to čoraz ťažšie. Niektorí ľudia sa s istotou stotožňujú so svojou prácou a iní so svojou rodinou alebo vzťahmi. Osoba, ktorá sa pýta „Kto si?“, sa nemôže zapojiť do rozhovoru. Nemôže poskytnúť spätnú väzbu alebo komentár - hoci väčšina ľudí sa cíti byť nútená tak urobiť. Pocit osamelosti nabáda k sebareflexii. Poradte ľuďom, aby si všímali reč svojho tela - reakcie tváre môžu byť vnímané ako odsudzujúce. Cvičenie v sebe obsahuje rovnováhu medzi hlbokou sebareflexiou a zábavou. Cvičenie „Kto si?“ je skvelým prelomením ľadov pri budovaní tímu alebo pri zakladaní novej skupiny. Možno ho použiť aj s priateľmi a rodinnými príslušníkmi alebo v rámci existujúceho tímu na posilnenie väzieb.

#### 36 otázok

Cvičenie „36 otázok“ je rýchly spôsob, ako spoznať iného človeka. Je ideálne na urýchlenie tímovej práce alebo na rozbehnutie nových tímov.

#### Postup

Existujú tri sady otázok, ktoré z neznámych ľudí urobia známejších. Otázky sú čoraz osobnejšie. Tím alebo skupinu rozdelte do dvojíc. Rozdelte si dotazník a nechajte každú dvojicu odpovedať samostatne. Obidve osoby musia odpovedať na otázku predtým, ako prejdú na ďalšiu. Je vhodné, aby sa striedali v poradí, v akom odpovedajú na jednotlivé otázky. Ten, kto odpovedal ako posledný, by mal ako prvý odpovedať na ďalšiu otázku. Ak máte čas, môžete požiadať každú dvojicu, aby si vyšli na kávu a strávili hodinu odpovedaním na všetky otázky. Ak máte málo času, vyberte si menšiu sadu a sústreďte sa na ňu. Nezapodíajte postupovať od menej osobných k osobnejším. V ideálnom prípade si z každej sady vyberte niekoľko. Vyhnite sa pokušeniu urobiť z toho verejné cvičenie. Ľudia sú otvorenejší pred iným človekom ako pred veľkým davom. Intimita buduje empatiu.



### Zoznam 36 otázok Arthura Arona o empatii

Tu je úplný zoznam otázok z cvičenia Arthura Arona, ktoré pomáhajú premeniť neznámych ľudí na priateľov.

#### 36 otázok - SADA I

1. Keby ste si mohli vybrať kohokoľvek na svete, koho by ste chceli za hosťa na večeru?
2. Chceli by ste byť slávnici? V akom zmysle?
3. Skúšate si niekedy pred telefonátom, čo chcete povedať? Prečo?
4. Čo je pre vás „dokonalý“ deň?
5. Kedy ste si naposledy spievali? Niekomu inému?
6. Keby ste sa mohli dožiť 90 rokov a posledných 60 rokov života by ste si zachovali buď myseľ, alebo telo tridsiatnika, čo by ste chceli?
7. Máte tajnú predstavu o tom, ako zomriete?
8. Uvedte tri veci, ktoré máte s partnerom spoločné.
9. Za čo vo svojom živote pociťujete najväčšiu vďačnosť?
10. Keby ste mohli niečo zmeniť na spôsobe, akým ste boli vychovávaní, čo by to bolo?
11. Venujte partnerovi štyri minúty a čo najpodrobnejšie mu vyrozprávajte svoj životný príbeh.
12. Keby ste sa zajtra mohli zobudiť s jednou vlastnosťou alebo schopnosťou, aká by to bola?

#### 36 otázok - SADA II

1. Keby vám krištáľová guľa mohla povedať pravdu o vás, vašom živote, budúcnosti alebo o čomkoľvek inom, čo by ste chceli vedieť?
2. Je niečo, o čom ste už dlho snívajú? Prečo ste to ešte neurobili?
3. Čo je najväčším úspechom vášho života?
4. Čo si na priateľstve ceníte najviac?
5. Aká je vaša najcennejšia spomienka?
6. Aká je vaša najhoršia spomienka?
7. Keby ste vedeli, že o rok náhle zomriete, zmenili by ste niečo na svojom doterajšom spôsobe života? Prečo?
8. Čo pre vás znamená priateľstvo?
9. Akú úlohu zohrávajú vo vašom živote láska a náklonnosť?
10. Povedzte niečo, čo považujete za pozitívnu vlastnosť svojho partnera. Zdieľajte spolu päť položiek.
11. Aká blízka a srdečná je vaša rodina? Máte pocit, že vaše detstvo bolo šťastnejšie ako detstvo väčšiny ostatných ľudí?
12. Čo si myslíte o svojom vzťahu s matkou?

#### 36 otázok - SADA III

1. Vytvorte tri pravdivé výroky „my“. Napríklad: „Obaja sme v tejto miestnosti a cítime...“
2. Doplníte túto vetu: „Chcel by som mať niekoho, s kým by som mohol zdieľať...“
3. Ak by ste sa mali stať blízkym priateľom svojho partnera, podelte sa s ním o to, čo by bolo dôležité, aby vedel.
4. Povedzte partnerovi, čo sa vám na ňom páči; tentoraz buďte veľmi úprimní a povedzte veci, ktoré by ste možno nepovedali nikomu, koho ste práve spoznali.
5. Podelte sa s partnerom o trápny moment zo svojho života.
6. Kedy ste naposledy plakali pred inou osobou? Sám pred sebou?
7. Povedzte svojmu partnerovi niečo, čo sa vám na ňom páči.
8. Čo je príliš vážne na to, aby sa o tom žartovalo?
9. Ak by ste dnes večer zomreli bez možnosti s niekým komunikovať, čo by vám bolo najviac ľúto, že ste to niekomu nepovedali? Prečo ste mu to ešte nepovedali?
10. Váš dom so všetkým, čo máte, začne horieť. Po záchrane svojich blízkych a domácich zvierat máte čas na bezpečný posledný útek, aby ste zachránili niektorý z predmetov. Čo to bude? Prečo?
11. Koho smrť spomedzi všetkých ľudí vo vašej rodine by vás najviac znepokojila? Prečo?
12. Podelte sa o osobný problém a požiadajte partnera o radu, ako by ho mohol riešiť. Požiadajte tiež partnera, aby vám spätne vyjadril, ako sa zrejme cítite v súvislosti s problémom, ktorý ste si vybrali.

Použite toto cvičenie na posilnenie medziľudských vzťahov. Môžete ho použiť na zvýšenie empatie a upevnenie vzťahov medzi členmi tímu, ale je to aj účinné cvičenie na prehĺbenie existujúcich vzťahov s priateľmi a členmi rodiny.



### Smradľavá ryba

Nástroj Stinky Fish je rýchly spôsob, ako odhaliť problémy o ktorých sa v tíme, či skupine nerozpráva. Je to metafora pre problémy, ktoré si tímy nesú so sebou, ale o ktorých buď nechcú, alebo nechcú hovoriť. Aktivita má názov smradľavá ryba preto, že čím dlhšie problémy skrývame, tým viac zapáchajú. Aktivita Stinky Fish pomáha tímom identifikovať štyri typy problémov:


- Čo si všetci myslia, ale nikto nehovorí (tiché problémy)
- Neistoty, ktoré v ľuďoch vyvolávajú pocit, že stratili kontrolu (neznáme)
- Veci a témy, ktoré spôsobujú nervozitu alebo stratu sústredenia (obavy)
- Emócie, ktoré nám stoja v ceste a paralyzujú nás (strach)

Toto cvičenie možno použiť na riešenie celkového napätia v tíme alebo počas konkrétnej zmeny (napríklad zmena stratégie, nástup nového manažéra do tímu atď.)

## UNCOVER THE STINKY FISH

Speaking up is the first step to solve silent problems

Team name 
Date

<p style="text-align: center;">What are your uncertainties?</p>	<p style="text-align: center;">What's making you feel afraid or anxious?</p>
	
<p style="text-align: center;">What is everybody thinking and no one is saying?</p>	<p style="text-align: center;">What are the past issues we can't get over?</p>

This work is adapted from Fearless Culture's Stinky Fish adaptation. Licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.



Created by Gustavo Pazetti  
Fearless Culture - V 1.1

www.fearlessculture.design

Aké sú vaše nejasnosti - Čo sú veci/situácie ktorých sa obávate, alebo vás robia úzkostnými - Čo si každý myslí, ale nikto o tom nehovorí - Aké sú situácie, témy, alebo problémy z minulosti, ktoré sme nevyriešili?

#### Postup

1. Predstavte cieľ cvičenia. Vytvorte bezpečný priestor pre ľudí, aby mohli byť úprimní a hovoriť. Vysvetlite, že zámerom je odhaliť problémy, o ktorých sa nerozpráva, aby ich tím mohol vyriešiť. Nejde však iba o ventilačné stretnutie, ani o terapiu.
2. Každému účastníkovi odovzdajte jednu tabuľku so smradľavou rybou uprostred. Nechajte každého, aby si svoju tabuľku vyplnil sám; poskytnite im písacie potreby a lepiace papieriky, aby mohli písať veci bez filtrovania a tiež premiestňovať veci.
3. Požiadajte ľudí, aby všetky tabuľky vyvesili na stenu.
4. Postupne umožnite všetkým účastníkom, aby sa podelili o svoje názory.
5. Diskutujte o spoločných črtách, napätí a rozporoch. Stanovte priority kľúčových problémov, ktoré chce tím riešiť. Na hlasovanie použite farebné bodky. Každému účastníkovi dajte tri hlasy (problém, ktorý nás najviac trápi, problém, ktorý sa dá najľahšie vyriešiť, a problém, ktorý nám najviac pomôže).
6. Potom môžete prejsť k brainstormingu riešení alebo ich predložiť a sledovať.





V závislosti od zložitosti alebo citlivosti môže byť potrebné nastaviť správny kontext, aby bola táto aktivita úspešnejšia. Po individuálnom kole môžete rozdeliť tím na dvojice a necháte ich, prv než sa porozprávajú s celou skupinou, aby sa navzájom podelili o svoje tabuľky so smradľavými rybami. Môžete tiež použiť prístup 1-2-4-všetci, aby ste začali s individuálnou analýzou a potom postupne rozširovali rozhovor. Požiadajte ľudí, aby sami dokončili svoju Smradľavú rybu. Potom účastníkov rozdelte do skupín po dvoch a prípadne, ak pracujete online, priradte ich do hovorových miestností. Dajte im 10-15 minút na to, aby si navzájom zdieľali svoje Smradľavé ryby a diskutovali o spoločných črtách a rozdieloch. Následne vytvorte skupiny po štyroch ľuďoch tak, že „spojíte“ predchádzajúce dvojice a zopakujete cvičenie. Vykonajte ďalšie opakovanie, tentoraz so skupinami po ôsmich. Nakoniec všetkých zhromaždíte späť do hlavnej miestnosti a umožníte každej skupine podeliť sa o kritické zistenia/témy. Zjednotte všetkých v skupine Smradľavá ryba a potom určte priority troch najťažších problémov tak, že požiadate každého účastníka, aby hlasoval (každá osoba by mala dostať tri body). Požiadajte tím, aby si vybral hlavný problém/napätie, aby mohol začať brainstorming s cieľom odhaliť, ako tento problém o ktorom sa nerozpráva riešiť.

#### Poznámky

Ľuďom je príjemnejšie zdieľať svoje smradľavé ryby s cudzími ľuďmi ako so svojimi kolegami. Pri otvorených workshopoch sa toto cvičenie môže zaviesť hneď na začiatku. V prípade bežného tímu, najmä ak v ňom prevláda dlhodobá nevraživosť - nezabudnite najskôr vytvárať psychologické bezpečie a preskúmať motiváciu.



## Akcie a podujatia

### **PORADENSKÝ PROCES - SÉRIA 12 WEBINÁROV**

**29. január 2024 - 16. december 2024 vždy od 18:00 do 20:00 ONLINE NA ZOOME**

#### **Zámer kurzu**

Zámerom pravidelných webinárov v roku 2024 je všetkým záujemcom z odbornej verejnosti predstaviť stratégie, postupy, metódy a techniky poradenstva. Na webináre sa je možné prihlásiť jednotlivo, alebo môžete navštíviť vybrané tri webináre za zľavu, či ísť na všetky webináre za zvýhodnenú sumu.

Webináre sú vhodné pre všetkých odborníkov/čky, ktorí sprevádzajú klientov/ky v kontexte poradenstva: pre poradenských aj školských psychológov/čky, pre sociálnych poradcov/kyne, liečebných a špeciálnych pedagógov/ičky, pre koučov/ky, mentorov/ky, supervízorov/ky, ktorí supervidujú poradcov/kyne, no zaujať môže aj psychoterapeutov/ky, organizačných poradcov/kyne a vedúcich zamestnancov/kyne organizácií, ktoré sa poradenstvu venujú.

Kurz je rozdelený do 12 blokov, ktoré na seba nadväzujú, no účasť na jednom nepodmieňuje absolvovanie iného. Všetkými webinármi vás bude sprevádzať Vlado Hambálek, na vybraných webinároch budú hostia/ky, štruktúra webinárov je kombináciou video ukážok práce s klientmi/kami, ktoré podporujú teoretický výklad k téme, ukážok konkrétnych techník, diskusie v malých skupinách a odpovedí na otázky. Webináre môžu slúžiť ako prehľadný úvod do problematiky, no majú ambíciu aj prehĺbiť poznanie skúseným praktikom. Každý webinár je v trvaní 2 hodiny. V prípade záujmu účastníkov, webináre sa budú aj nahrávať.

#### **Cena**

Ponúkame tri alternatívy zakúpenia webinárov:

- platba jednotlivo za každý webinár, cena 49 Eur
- platba vopred za 3 webináre, zvýhodnená cena 119 Eur
- platba vopred za všetkých 12 webinárov, zvýhodnená cena 350 Eur

Každý webinár obsahuje aj materiály, študijné texty a cvičenia, ktoré dostanú účastníci/čky k dispozícii. Účasť je online v reálnom čase.

#### **Témy a termíny webinárov**

1. Rola poradcu. Základné poradenské kompetencie a komunikačné zručnosti poradcu  
29. 1. 2024
2. Poradenský proces a jeho jednotlivé fázy  
26. 2. 2024
3. Poradenský rozhovor a jeho štruktúra  
25. 3. 2024
4. Kontraktovanie v poradenstve a práca s cieľmi  
29. 4. 2024
5. Práca s rodinou, kontextom a vzťahmi klienta  
22. 5. 2024
6. Práca s nedobrovoľnými klientmi, motiváciou a odporom v poradenstve  
19. 6. 2024
7. Diagnostika v poradenskom procese  
29. 7. 2024
8. Metódy a techniky poradenského procesu I. (kognitívne, behaviorálne a systémové stratégie)  
26. 8. 2024
9. Metódy a techniky poradenského procesu II. (na emócie zamerané a psychodynamické stratégie)  
23. 9. 2024
10. Kreativita a kreatívne metódy a techniky v poradenstve  
23.10. 2024
11. Multidisciplinárna spolupráca v kontexte starostlivosti o klienta  
25.11. 2024
12. Etika a etické dilemy v poradenstve  
16.12. 2024



Prihlásiť sa na webináre podľa vlastného výber môžete cez online prihlášku na našom webu tu: <https://www.coachingplus.org/webinar-seria-poradensky-proces.php>

**AKO BYŤ MAJSTROM V KOUČOVANÍ - WEBINÁR SO SANDROU WILSON MCC TSTA(O)  
26. 3. 2024 od 18:00 do 20:00 na Zoome, s tlmočením**

Majstrovstvo je ťažké definovať a predsa sa dá ľahko rozpoznať, nie je to cieľ, ani miesto určenia, ale skôr cesta. Každý z nás má kapacitu stať sa majstrom, rozhodujeme sa, ako a kedy sa vydať na cestu. Majstrovstvo je viac než len vyššia úroveň zručnosti, vtedy sa kouč stáva doslova nástrojom na koučovacom sedení, je inštrumentom zmeny. Majstrovstvo stojí na základoch psychologické bezmyšlienkovitosti kouča a znamená to, že kouč využíva svoje vlastné prežívanie bytia s klientom ako „údaje“ a svoju schopnosť komunikovať ho tak, aby sa prehĺbilo klientovo vedomie. Na tomto webinári sa pozrieme na:

- Reflexívnu a reflexívnu prax a rolu, akú hrá v rozvoji kouča
- Porozumenie cesty k majstrovstvu a prekonávanie bariér
- Koncepciu „inštrumentálneho“ self
- Využitie seba (self) v koučovaní
- Rozvoj „inštrumentálneho“ self

**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 nadstavbový program Motivačné rozhovory v skupinách a tímoch, na ktorom budete mať možnosť prehĺbiť 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)

#### 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.

#### **TÍMOVÉ KOUČOVANIE A SUPERVÍZIA TÍMOVÉHO KOUČOVANIA - MASTERCLASS SO SANDROU WILSON MCC, TSTA(O)**

**14. - 15. máj 2024 prezenčne od 9:00 do 17:00, seminár bude tlmočený**

Ako sa mení tímové koučovanie v postpandemickej dobe. Najnovšie výskumy, prípadové štúdie, 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.

Supervízia tímového koučovania. Tímoví koučovia budú mať možnosť zapojiť sa aj do supervízneho procesu so Sandrou Wilson, aby pouvažovali o svojej profesionálnej praxi s ohľadom na:

- zvyšovanie psychologického uvedomovania
- získanie hlbšieho pochopenia
- zváženie vzťahu s členmi tímu v rámci spoločne vytváraného procesu
- pochopenie významu nevedomia, aby si vybudovali nový a autentický vzťah
- pouvažovanie o svojej práci ako o mnohostrannej psychológii

#### **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 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 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



#### PSYCHOLÓGIA V KOUČOVANÍ

20. - 21. 5. 2024 (5 STRETNUTÍ ONLINE A 5 DVOJDŇOVÝCH STRETNUTÍ PREZENČNE)

1. Modul  
Webinár 13.5. o 18.00 h.  
Prezenčne 20.-21.5.
2. Modul  
Webinár 11.6. o 18.00 h.  
Prezenčne 17.-18.6.
3. Modul  
Webinár 2.9. o 18.00 h.  
Prezenčne 9.-10.9.
4. Modul  
Webinár 14.10. o 18.00 h.  
Prezenčne 20.-21.10.
5. Modul  
Webinár 13.11. o 18.00 h.  
Prezenčne 18.-19.11.

#### 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 prehlbovať (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 prehliť vašu prax z perspektívy tejto vývinovej teórie. Supervízny workshop je vhodný nielen pre absolventov našich výcvikov, ale aj pre širšiu odbornú verejnosť, ktorá sa venuje práci s klientmi a chce lepšie pochopiť ich správanie a svoju prácu s nimi z perspektívy teórie Bowlbyho (aj jeho nasledovníkov). Lektori: Zuzana Zimová a Vlado Hambálek

#### 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

- dvojdný 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.



### **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

Cielom 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 rozvíjali vedomosti, schopnosti, zručnosti a postoje mentorovaného študenta. Zároveň si účastníci rozšíria svoje poznatky o teórii a rozvinú komunikačné zručnosti a metodiku potrebnú pre profesionálny rast v oblasti mentorovania. To pomôže obohatiť individuálny model praxe účastníka výcviku a bude viesť rozvoju profesionálnej identity mentora. Tréningový program obsahuje okrem interaktívneho vzdelávania aj hodiny supervízie pre frekventantov vzdelávania a príležitosti aplikovať svoje poznatky na množstvo pracovných kontextov.

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

### **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 dvojdných 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 COACHINGPLUS Počet prihlásených na všetky vzdelávacie podujatia je obmedzený. O poradí prihlásených rozhodne včasné uhradenie platby.

V prípade, že zo strany účastníka/ov prezenčné vzdelávanie nie je možné, po dohode s lektormi sa môže konať online cez platformu ZOOM.