



Pár slov na úvod

Čo sa dočítate

- Čo je to organizačný rozvoj (časť piata, o McKinseyho diagnostike)
- Aktivita o siedmich konverzáciách v supervízii
- Aktivity na prácu v skupinách, ktoré sa učia niečo nové

Obsah

Čo je to organizačný rozvoj (časť piata - McKinseyho diagnostika)	2
Inšpirácia pre prax Sedem rozhovorov	6
Hry a aktivity Učíš ma	7
Akcie a podujatia	8



Čo je to organizačný rozvoj (časť piata - McKinseyho diagnostika)

Už po piaty krát prichádzame v newsletri s témou organizačný rozvoj (Organisational Development, OD). Minulý mesiac sme sa venovali zmene a jej riadeniu, tento mesiac začíname reflektovať niektoré diagnostické modely, ktoré sa dajú v organizáciách využiť. 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 želanú zmenu. Rôzne diagnostické modely sa často zameriavajú na tie isté základné faktory organizácie, ale cez trochu inú optiku, pričom sa zdôrazňuje dôležitosť holistického prístupu „celého systému“ na pochopenie problému, ako aj určenie vplyvu, ktorý môže mať následná intervencia na celú organizáciu. Pri diagnostikovaní akejkoľvek situácie môžete zistiť, že výber jedného modelu je prospešný - či už na základe osobných preferencií, príslušnej organizácie alebo znalosti terminológie, ktorú používa, ako aj na základe vašich znalostí prezentovaného problému.

McKinseyho model 7S

McKinseyho model 7S sa opiera o behaviorálne vedy a je v súlade s definíciou organizačného rozvoja, ktorú predložila NW Leadership Academy. Tento rámec vyvinuli začiatkom 80. rokov minulého storočia Tom Peters a Robert Waterman z globálnej poradenskej spoločnosti McKinsey and Company a model bol uverejnený v ich článku „Štruktúra nie je organizácia“ (1980) a v ich knihách „Umenie japonského manažmentu“ (1981) a „Pri hľadaní výnimočnosti“ (1982).

O čom je tento model?

Predpokladom modelu je, že existuje sedem vnútorných aspektov organizácie, ktoré musia byť zosúladené a vzájomne posilnené, aby sa dosiahol úspech. Model odkazuje na východisko, že organizácia nie je len štruktúra, ale pozostáva zo 7 vzájomne závislých faktorov, ktoré možno rozdeliť do dvoch skupín:

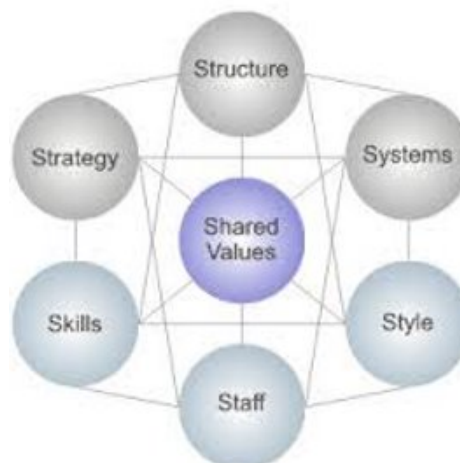
Tvrdé faktory	Mäkké faktory
Stratégia	Spoločné hodnoty
Štruktúra	Zručnosti
Systémy	Zamestnanci
	Štýl

Tvrdé faktory - vo všeobecnosti sa ľahšie definujú alebo identifikujú, pretože sú často buď hmatateľnými objektmi, alebo sú dobre zdokumentované v správach, plánoch a strategických vyhláseniach. Často ich možno priamo ovplyvniť opatreniami manažmentu.

Mäkké faktory - bývajú ťažšie opísateľné a pochopiteľné, pretože sú menej hmatateľné a viac

ovplyvnené kultúrou. Schopnosti, hodnoty a podniková kultúra sa neustále vyvíjajú, a preto je plánovanie alebo ovplyvňovanie ich charakteristík menej jednoduché. Hoci sú pod povrchom, stále majú veľký vplyv na tvrdé faktory organizácie. Obe skupiny sú rovnako dôležité pri určovaní organizačného úspechu a nasledujúci diagram zobrazuje ich vzájomnú závislosť a to, ako zmena ktoréhokoľvek prvku vytvára reťazový efekt na každý iný faktor.

Figure 1: The McKinsey 7S Model





Detail

V nasledujúcej časti sa budeme podrobnejšie zaoberať jednotlivými prvkami:

Tvrdé S	
Stratégia	Je to „ako“, organizačný plán, ktorý by mal podrobne opisovať opatrenia, ktoré organizácia plánuje prijať buď ako reakciu na zmeny vo svojom vonkajšom prostredí, alebo ako ich predvídanie.
Štruktúra	Spôsob, akým je organizácia štruktúrovaná z hľadiska reportovania, pričom tento faktor je často ovplyvnený jej veľkosťou a rozmanitosťou.
Systém	Každodenné činnosti a postupy, ktoré zamestnanci vykonávajú, aby splnili svoju prácu, či už ide o formálne systémy, ako sú financie a IT, alebo neformálne systémy, ako sú komunikačné procesy.
Mäkké S	
Štýl	Kultúra organizácie, spôsob správania ľudí, ktorý sa skladá z dvoch prvkov: 1. Organizačná kultúra: dominantné hodnoty, presvedčenia a normy, ktoré sa časom vyvíjajú a stávajú sa relatívne trvalými črtami organizačného života – „spôsob, akým tu robíme veci“. 2. Štýl vedenia: štýl vedenia, čo manažéri robia a akým spôsobom robia veci, a nie to, čo hovoria.
Zamestnanci	Ľudia, ich zručnosti a úrovne schopností; zahŕňa aj riadenie talentov a personálne plány.
Zručnosti	Schopnosť vykonávať prácu organizácie; mala by odrážať celkovú výkonnosť organizácie – čo robí dobre, ako posúva a rozvíja, aby prekonal nové oblasti.
Spoločné hodnoty	Súbor vlastností, správania a charakteristík, v ktoré organizácia verí – tieto hodnoty sa prejavujú v jej kultúre a pracovnej etike a často sú opísané vo vyhláseniach o poslaní a vízii organizácie. Sú umiestnené v strede modelu, aby sa zdôraznila ich dôležitosť, keďže sú ústredným prvkom rozvoja všetkých ostatných prvkov. Spoločnosť, štruktúra, stratégia, systémy, štýl, zamestnanci a zručnosti – to všetko vychádza z toho, prečo bola pôvodne vytvorená a čo predstavuje. So zmenou hodnôt sa menia aj všetky ostatné prvky.

Ako používať model

Tento model môže poskytnúť užitočný rámec, ktorý vám umožní podstúpiť od situácie tým, že analyzujete každý základný prvok samostatne a nájdete hlavnú príčinu prípadných problémov organizácie. Skúmanie vzájomných závislostí medzi faktormi pomôže identifikovať, prečo konkrétny zásah možno nedosahuje svoj potenciál.

Napríklad pretože sa venovala obmedzená pozornosť jednému alebo viacerým faktorom 7S. Model možno použiť na zdôraznenie toho, čo je potrebné znovu zosúladiť, aby sa zlepšila výkonnosť, alebo na udržanie súladu (a výkonnosti) počas iných typov zmien. Model 7S možno použiť v mnohých situáciách, v ktorých je užitočné hľadisko zosúladenia, napríklad:



- Zlepšenie výkonnosti organizácie
- Preskúmanie pravdepodobných účinkov budúcich zmien, napríklad pri zavádzaní nových systémov alebo procesov, respektíve pri realizácii zmeny vo vedení a reštrukturalizácii
- Zosúladenie oddelení a procesov počas fúzie alebo akvizície
- Určenie, ako najlepšie implementovať navrhovanú stratégiu
- Zlepšenie fungovania a efektívnosti tímu
- Ako diagnostický nástroj na určenie dôvodov, prečo intervencia alebo riešenie neprinášajú pôvodné ciele, pokiaľ ide o viditeľné prínosy alebo zlepšenia.

Použitie modelu na zistenie, kde sú problémy

Model možno použiť ako diagnostický nástroj, pretože vám môže pomôcť pri práci s kľúčovými zainteresovanými stranami pochopiť a analyzovať súčasnú situáciu v jednotlivých prvkoch. Môže tiež určiť, kam sa chcú zainteresované strany dostať, a vám ako odborníkovi na OD pomôcť identifikovať medzery a nezrovnalosti s cieľom vytvoriť holistické, celoplošné systémové riešenie, ktoré pomôže dosiahnuť požadovaný výsledok. Existuje množstvo otázok, ktoré môžete položiť, aby ste zistili pohľad zainteresovaných strán a pochopili kontext, súčasnú situáciu, kde sú otvorene prezentované problémy a kde sa môžu objaviť skryté problémy, ktoré sa ešte len objavajú.

Stratégia

- Aká je vaša stratégia, vízia alebo ciele?
- Ako organizácia/tím reaguje na meniace sa požiadavky?
- Aké zmeny podľa vás v najbližších rokoch výrazne ovplyvnia vašu organizáciu/tím?
- Aké sú vaše kritériá úspechu pre túto organizáciu/tím?
- Čo sa bude musieť zmeniť, aby ste splnili kritériá úspechu?

Štruktúra

- Ako sa prijímajú rozhodnutia?
- Aké sú spôsoby podávania správ?
- Ako by ste opisali štruktúru organizácie? Máte pocit, že je dostatočne flexibilná a reaguje na vaše meniace sa potreby?
- Ako dobre spolupracujú jednotlivé zložky vašej organizácie?
- Aké sú komunikačné linky?
- Aká účinná je komunikácia vertikálne/horizontálne?
- Majú ľudia primerané právomoci a zodpovednosť?

Systémy

- Aké systémy sa používajú na podporu riadenia organizácie/tímu? (Napríklad finančné systémy, IT, ľudské zdroje)
- Pomáhajú vám systémy efektívne vykonávať vašu prácu?
- Aké interné pravidlá alebo procesy používa tím/organizácia na udržanie správneho smerovania?
- Aké informácie, ktoré v súčasnosti nedostávate, potrebujete zvonku/zvnútra vašej organizácie/tímu?

Štýl

- Ako by ste opisali štýl vedenia/riadenia v organizácii/tíme?
- Aké efektívne je toto vedenie?
- Majú členovia tímu tendenciu súťažiť alebo spolupracovať?
- Ako sa vo vašom tíme/organizácii riešia konflikty?
- Do akej miery sa podporuje podstupovanie rizika?

Zamestnanci

- Bez ktorých kľúčových úloh vo vašom tíme by ste sa nezaobišli?
- Aké opatrenia ste zaviedli na rozvoj zamestnancov, aby mohli naplno rozvinúť svoj potenciál?
- Ktoré pozície sa vám nedarí obsadiť?
- Kto sú vaši kľúčovi ľudia?
- Aké sú ich silné a slabé stránky vo vzťahu k cieľom vašej organizácie?

Zručnosti

- Majú súčasní členovia tímu zručnosti, ktoré potrebujú na vykonávanie svojej práce?
- Kde sú ich nedostatky v zručnostiach?
- Ako sa monitorujú a rozvíjajú zručnosti?
- Aké zručnosti potrebujete rozvíjať vo svojom tíme/organizácii počas nasledujúcich 2 rokov, aby ste mohli efektívne fungovať?

Spoločné hodnoty

- Aké sú hlavné hnacie sily tohto tímu v spôsobe, akým robí veci?
- Aký je hlavný cieľ, na ktorom je táto organizácia/tím postavený?
- Čo považujete za základné hodnoty organizácie/tímu?
- Aké hodnoty je potrebné zmeniť, aby sa zabezpečil budúci úspech?
- Ako by ste opisali kultúru miesta, kde pracujete?
- Aké sú pozitívne aspekty kultúry?
- Aké sú negatívne aspekty kultúry?



Použitie modelu na vyhodnotenie účinnosti navrhovaných riešení

Model môžete použiť na hodnotenie efektívnosti navrhovaných riešení a overiť si, či ste zohľadnili všetky aspekty toho, čo robí organizáciu efektívnou - napríklad, či navrhovaný zásah zohľadňuje svoj vplyv na každú zo 7S? Možno sa budete musieť vrátiť späť a upraviť alebo zosúladiť rôzne prvky vášho návrhu a potom znovu analyzovať, ako to potom ovplyvní ostatné prvky.

Môže vám to pomôcť aj pri odporúčaní postupu tým, že zistíte, že vykonaním zmien v jednom aspekte organizácie môže byť potrebné zosúladiť alebo zmeniť aj iné prvky, aby sa uvoľnili prínosy. Napríklad, ak odporúčate oživiť hodnoty organizácie, môže to znamenať aj zmenu politiky a postupov v oblasti ľudských zdrojov, zavedenie nového procesu hodnotenia alebo nových programov odbornej prípravy, aby sa zabezpečilo, že zamestnanci budú mať zručnosti „žiť podľa hodnôt“, ktoré sa potom začlenia do stratégie, vízie a poslania organizácie. Ďalším, komplementárnym diagnostickým modelom k McKinsleyho modelu sa budeme venovať o mesiac.



Inšpirácia pre prax

Sedem rozhovorov

Model vytvoril David Clutterbuck a môže byť užitočný, ak má supervidovaný alebo supervízor pocit, že im „niečo chýba“, alebo sú pri supervíznej reflexii zaseknutí. Ide o reflexívnu prax, ktorá „odkazuje“ na vnútorné (implicitné), alebo reálne (explicitné) dialógy medzi pomáhajúcim a tým, komu je pomáhané (napríklad poradcom a klientom, prípadne terapeutom a pacientom, koučom a klientom a podobne). Každý z takýchto vnútorných dialógov (rozhovorov v duchu aj v priamej reči) môže obsahovať užitočné informácie o dynamike poradenstva (terapie, koučovania), respektíve toho, čo je predmetom supervízie. Podľa Lancera et al. ide o týchto sedem rozhovorov:

1. rozhovor klienta so sebou samým počas prípravy na sedenie
2. rozhovor supervidovaného poradcu (terapeuta, kouča...) so sebou samým počas prípravy
3. nevyslovený rozhovor, ktorý sa odohráva v hlave klienta počas sedenia
4. samotný explicitný rozhovor medzi klientom a poradcom (terapeutom, koučom...)
5. nevyslovený rozhovor, ktorý sa odohráva v hlave poradcu (terapeuta, kouča...) počas sedenia
6. rozhovor klienta so sebou samým, keď uvažuje po stretnutí o stretnutí
7. rozhovor poradcu (terapeuta, kouča...) so sebou samým, keď uvažuje o tom, čo prebehlo

Postup

Krok 1: Opýtajte sa, či by bolo zaujímavé preskúmať, čo sa dialo mimo samotného poradenského sedenia (terapie, koučovania...)

Krok 2: Supervidovaný so supervízorom sa dohodnú, ktorý z rozhovorov chcú preskúmať a ktorým chcú začať, respektíve ktorý by bol dobrým východiskom. Poznámka: Kroky 3 až 6 sa môžu vykonať v ľubovoľnom poradí.

Krok 3: Zamyslite sa nad tým, čo si supervidovaný myslel, ale nepovedal, keď pracoval so svojím klientom. Opýtajte sa, čo mu v tom mohlo brániť, alebo ho brzdilo.

Krok 4: Vyzvite supervidovaného, aby použil svoj „najlepší odhad“, čo si jeho klient mohol myslieť, ale ešte nebol pripravený vyjadriť a prečo.

Krok 5: Zvážte, čo supervidovaný vie o tom, ako sa jeho klient pripravuje a/alebo reflektuje svoje sedenie. Supervízor sonduje, aby objasnil, čo je skutočne známe a čo je predpoklad.

Krok 6: Preskúmajte, ako sa supervidovaný pripravuje na prácu s týmto konkrétnym klientom a ako ju reflektuje, pričom upozornite na to, nakoľko je podobná alebo odlišná od iných klientov.

Krok 7: Pauza pre supervidovaného, aby sa zamyslel nad tým, ako toto skúmanie posúva jeho chápanie pôvodnej otázky, ktorú si priniesol do supervízie.

Krok 8: V prípade potreby môže supervízor ponúknuť svoje nápady a myšlienky k niektorým rozhovorom, pri ktorých chýbajú informácie. To by mohla byť príležitosť pre ďalšiu líniu práce s klientom na ďalšom sedení (poradenstva, terapie, koučovania...)

Ako pracovať s technikou ...

Tento prístup môže poukázať na to, čo sa zanedbalo v kontraktovaní. Možno supervidovaný niečo od klienta očakáva aj mimo sedení a nedohodli sa na tom explicitne. Je dobré sa venovať záväzkom oboch strán. Je možné, že supervidovaný so svojím klientom nepreskúmal, čo sa deje pred a po sedení. To by mohlo viesť k tomu, že supervidovaný by na mnohé otázky odpovedal „neviem“. U menej skúseneho alebo menej sebavedomého supervidovaného to môže ľahko viesť k pocitu neschopnosti. Tón hlasu supervízora rozhodne o tom, či bude zisťovanie vnímané ako zvedavosť alebo ako posudzovanie. Za predpokladu, že účastníci modelu rozumejú, je možné ho použiť aj v skupine.



Hry a aktivity

Učíš ma

Pri práci v tíme je prirodzené, že členovia tímu majú na danú tému rôzne názory a myšlienky. Táto hra podporuje zdieľanie týchto poznatkov medzi členmi vášho tímu. Prostredníctvom tejto hry môžu jednotlivci vo vašom tíme učiť a učiť sa od svojich kolegov, čím sa podporuje profesionálny rozvoj a zdieľanie vedomostí.

Cieľ hry: cieľom hry je uľahčenie zdieľania informácií a vedomostí medzi členmi skupiny štruktúrovaným a pútavým spôsobom. Účastníci sa rozdelia do menších skupín a každá z nich pracuje na rôznych aspektoch učebného plánu.

Ako hrať: na začiatku rozdeľte účastníkov do malých skupín. Pri delení dbajte na to, aby v každej skupine boli osoby s rôznym vzdelaním a odbornými znalosťami. Teraz poskytnite každej skupine školiace materiály týkajúce sa témy, ktorej sa venuje workshop, a umožnite im, aby si príručky preskúmali sami. Spolupracou si každá skupina pripraví vlastné prezentácie na základe pochopenia školiacich materiálov. Potom sa každá skupina podelí o svoje zistenia s ostatnými účastníkmi. Po každej prezentácii môžu ostatné skupiny klásť otázky, poskytovať spätnú väzbu a diskutovať medzi sebou, čím sa zabezpečí, že každý bude mať prospech z kolektívnej múdrosti skupiny.

Výstup z hry: je posilnená kultúra zdieľania znalostí a neustáleho vzdelávania v rámci spoločnosti, kde sú zamestnanci povzbudzovaní k tomu, aby pravidelne využívali svoje znalosti a získavali poznatky od kolegov.

Opíšte to

Ide o hru vytvorenú s cieľom zlepšiť porozumenie a zapamätanie si slov a pojmov súvisiacich s predmetom odbornej prípravy. Nezáleží na tom, či budú účastníci využívať slovné opisy, grafické znázornenia alebo multimediálne prezentácie. Výzvou pre účastníkov je, aby jasne a stručne vyjadrili svoje pojmy a zároveň experimentovali s rôznymi komunikačnými technikami.

Cieľ hry: Hra podporuje spoluprácu a inšpiruje hráčov, aby premýšľali mimo rámca, čím vytvára vzdelávacie prostredie, ktoré podnecuje tvorivosť a kritické myslenie.

Ako hrať: Vyberte si konkrétny aspekt predmetu, na ktorý sa chcete zamerať. Môže to byť hlavná myšlienka, koncept alebo proces, ktorý musia byť účastníci školenia schopní pochopiť a efektívne vysvetliť. Je dôležité povzbudiť účastníkov, aby na opísanie vybranej témy použili rôzne mediálne formáty, napríklad písomné opisy a vysvetlenia, ilustrácie (napríklad diagramy alebo nákresy) a multimediálne zobrazenia (napríklad videá alebo prezentácie). Každému účastníkovi alebo skupine môžete priradiť konkrétne médium, na ktorom má pracovať. Stanovte účastníkom časový rámec na napísanie opisov. Každý člen skupiny alebo účastník opíše vybranú tému v pridelenom médiu.

Výstup z hry: Hra podnecuje účastníkov k tvorivému mysleniu a experimentovaniu s rôznymi spôsobmi vyjadrovania, čím môže podporovať inovácie a originalitu.



Akcie a podujatia

ONLINE

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 jednotlivito, 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 jednotlivito za každý webinár, cena 49 Eur
- platba vopred za 3 webináre, zvýhodnená cena 119 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

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



PREZENČNE

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 prerámcovania 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

PSYCHOLÓGIA V KOUČOVANÍ

2. SEPTEMBER 2024 ONLINE

9. - 10. SEPTEMBER 2024- 10. - 11. FEBRUÁR 2025 PREZENČNE

Keď ste kouč, koučujúci manažér, mentor, lektor, mediátor, či iná profesia, ktorá využíva koučovacie zručnosti, tréningový program psychológia pre koučov vám poskytne vybrané poznanie a praktický nácvik zručností a kompetencií z oblasti psychológie, ktoré prehĺbia a obohatia vaše porozumenie koučovania. Ak chcete vedieť koučovať psychologicky fundovaným spôsobom, program psychológia pre koučov vás naučí:

- Ako prepájať koučovacie kompetencie s jednotlivými spôsobmi psychologického myslenia a konania.
- Ako využívať psychologické modely k tomu, aby sme lepšie porozumeli tomu ako rozmýšľajú a čo prežívajú naši klienti/ky v koučovaní.
- Aké psychologické prístupy a postupy si osvojiť, aby ste prehĺbili kvalitu a hĺbku koučovacieho vzťahu s klientom/kou.
- Ako prostredníctvom konkrétnych nástrojov, ktoré sa dajú počas koučovania využiť, lepšie rozumieť nielen klientom/kám, ale aj sebe ako koučovi/ke.

Obsah programu pozostáva z:

- 5 praktických dvojdiňových tréningových modulov, ktoré pokrývajú kompetencie koučovania a prepájajú ich s psychologickými prístupmi,
- 5 nahratých teoretických webcastov, ktoré vo video nahrávkach demonštrujú aplikáciu psychologických zručností jednotlivých prístupov v koučovaní,
- 5 teoreticko-reflexívnych webinárov, ktoré prehľbujú aplikačnú rovinu a reflexívnym spôsobom požívajú frekventantov/ky k vytváraniu vlastného štýlu, ktorým integrujú psychologické poznanie a zručnosti v koučovacej praxi.

Podmienky vstupu do vzdelávacieho programu:

Frekventanti musia mať absolvovaný výcvik v koučovaní, prípadne mentorovaní a musia koučovacie zručnosti a kompetencie aktívne využívať v praxi s klientmi. Odporúčaná je pravidelná supervízia koučovania.

Dátumy stretnutí:

- Online 2.9. o 18.00 h., prezenčne 9.-10.9.
- Online 14.10. o 18.00 h., prezenčne 21.-22.10.
- Online 13.11. o 18.00 h., prezenčne 18.-19.11.
- Online 13. 1. 2025 o 18:00, prezenčne 20. - 21. 1. 2025
- Online 3. 2. 2025 o 18:00, prezenčne 10. - 11. 2. 2025

Viac na www.coachingplus.org



SUPERVÍZIA MOTIVAČNÝCH ROZHOVOROV

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

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 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

SUPERVÍZIA SUPERVÍZIE A MENTORINGU

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.

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 skúseností 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, manažerov, 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

18. - 19. september 2024

28. - 29. 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

SUPERVÍZIA V POMÁHAJÚCICH PROFESIÁCH

- akreditovaný výcvik MŠVVaŠ SR 16 dvojdných modulov, celoživotné vzdelávanie

11. DECEMBER 2024 - 19. JÚN 2026

Coachingplus v roku 2024 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:**

- 11. - 12. december 2024
- 30. - 31. január 2025
- 20. - 21. február
- 20. - 21. marec
- 5. - 6. máj
- 12. - 13. jún
- 21. - 22. august
- 25. - 26. september
- 23. -24. október
- 27. - 28. november
- 22. - 23. január 2026
- 19. - 20. február
- 19. - 20. marec
- 29. - 30. apríl
- 27. - 28. máj
- 18. - 19. jún 2026

PORADENSKÝ PROCES

9. január 2025 - 12. december 2025 - PREZENČNE

Pozývame vás na vzdelávanie, ktoré nadväzuje na prebiehajúci online kurz Poradenský proces, aj v prezenčnej forme. Ak máte záujem o intenzívnu formu vzdelávania v téme poradenský proces, pozývame vás na ucelený výcvik, ktorý bude prebiehať formou 10 dvojdných stretnutí. Lektormi budú Vlado Hambálek, Zuzka Zimová a hostia. Vzdelávací program je akreditovaný MŠVVaŠ SR ako inovačné vzdelávanie v rozsahu minimum 50 hodín (Ev. č: 42/2021 - IV). Miesto konania bude v Bratislave (upresníme podľa počtu prihlásených), v čase 1. deň 9:00-17:00. a 2. deň 8:30-15:30. V prípade, že máte záujem, ozvite sa nám a zaistite si miesto.

Termíny dvojdných stretnutí:

- 9. - 10. 1. 2025
- 6. - 7. 3.
- 3. - 4. 4.
- 29. - 30. 5.
- 26. - 27. 6.
- 19. - 20. 8.
- 18. - 19. 9.
- 16. - 17.10.
- 20. - 21.11.
- 11. - 12.12. 2025



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 [COACHINGPLUS](#). Počet prihlásených na všetky vzdelávacie podujatia je obmedzený. O poradi prihlásených rozhodne včasné uhradenie platby.

V prípade, že sa účastník/čka nemôže dostať na niektoré zo stretnutí vzdelávania osobne, po dohode s lektormi sa môže pripojiť online cez platformu ZOOM.