



Pár slov na úvod

Čo sa dočítate

- Čo je to organizačný rozvoj (časť šiesta: o diagnostike cez Weisbordov model 6 políčok)
- Supervízna aktivita situácia - myšlienky - dôsledky
- Aktivity zamerané na všímavosť

Obsah

Čo je to organizačný rozvoj (časť šiesta: Weisbordova diagnostika)	2
Inšpirácia pre prax Situácia - myšlienky - dôsledky	5
Hry a aktivity Aktivity zamerané na podporu všímavosti	6
Akcie a podujatia	9



Čo je to organizačný rozvoj (časť šiesta: Weisbordova diagnostika)

Model šiestich políčok

Weisbordov diagnostický rámec šiestich políčok je stále široko používaný odborníkmi v oblasti OD, napriek tomu, že bol publikovaný už pred nejakým časom (1976) a je obzvlášť užitočný pri snahe o systematický prístup k analýze vzťahov medzi premennými, ktoré ovplyvňujú spôsob riadenia organizácie. Weisbordov model organizačného života sa skladá zo šiestich širokých kategórií: Ciele, Štruktúry, Vzťahy, Vedenie, Odmeny a Pomocné mechanizmy.

Definícia šiestich faktorov:

Účel: Poslanie a ciele organizácie. Tu zhodnotíte, v akej oblasti podnikáte a rozhodnete sa, čo sa snažíte dosiahnuť. Položte si otázky, ako napríklad:

- Máme jasné poslanie a víziu?
- Ako dobre ich využívame na stanovenie cieľov?
- Ako jasne ľudia chápu ciele?
- Do akej miery sa zhodujeme na našich cieľoch?
- Do akej miery sa pracovníci podieľali na stanovovaní cieľov?
- Ako môžeme formulovať naše ciele, aby sme zvýšili angažovanosť a podporu?
- Do akej miery naše ciele zodpovedajú našim schopnostiam a kľúčovým kompetenciám?
- Aký veľký je rozdiel medzi tým, čo hovoríme, že robíme, a tým, čo naozaj robíme?





Štruktúra: Ide o spôsob organizácie systému, či už podľa funkcií, špecializovaných skupín, spôsobu spolupráce multidisciplinárnych tímov, projektových tímov atď. Ako OD tu hodnotíte, ako sú práca a ľudia organizovaní. Otázky zahŕňajú:

- Ako dobre zodpovedá náš organizačný dizajn nášmu účelu?
- Aké organizačné usporiadanie je pre náš účel najlepšie?
- Ako dobre podporuje naša štruktúra efektívnu komunikáciu?
- Aké sú rozdiely medzi formálnou a neformálnou štruktúrou? Inými slovami, aké sú rozdiely medzi tým, čo sa má robiť a tým, čo sa naozaj robí?
- Máme primeranú zodpovednosť vo formálnych aj neformálnych štruktúrach?

Odmeny: Vnútorne a vonkajšie odmeny, ktoré si zamestnanci spájajú so svojou prácou - medzi vnútorné odmeny patrí pocit voľby, pocit, že napredujete v kariére, zatiaľ čo medzi vonkajšie odmeny patria prémie, zvýšenie platu atď. Tu hodnotíte, či sa zabezpečilo, aby boli ľudia správne motivovaní za to, čo treba urobiť. (Konkrétne stratégie poskytovania účinných amotivujúcich odmen nájdete v našom článku o odmeňovaní tímu.) Klad'te otázky, ako napríklad:

- Do akej miery formálne odmeny odrážajú to, čo chce organizácia dosiahnuť?
- Fungujú neformálne odmeny efektívne? (Viac informácií o tejto dôležitej časti odmeňovania a motivácie nájdete v našom článku o psychologickej zmluve.)
- Aké činnosti a výsledky sú skutočne odmeňované?
- Do akej miery považujú ľudia odmeny za hodnotné?
- Ako zväčša sú odmeny vyplácané?
- Sú odmeny rozdelené spravodlivo?
- Čo je príčinou potrestania pracovníka?
- Podporujú odmeny víziu a ciele organizácie?

Vedenie: Typické úlohy vedenia - udržiavanie bezpečia a jasnosti, definovanie cieľa, riadenie konfliktov a ochrana integrity organizácie. Tu sa pozeráte na to, ako dobre do seba jednotlivé škatule zapadajú a navzájom sa podporujú. Ide o centrálnu pozíciu v diagrame. Tu sa od vedúceho očakáva, že udrží správnu rovnováhu medzi všetkými šiestimi kľúčovými organizačnými prvkami. Otázky zahŕňajú:

- Kto je to vodca?
- Rozumejú vedúci pracovníci poslaniu a vízii?
- Sledujeme pravidelne, či je náš stanovený cieľ stále aktuálny?
- Odrážajú vedúci pracovníci cieľ organizácie v cieľoch oddelení?
- Ako dobre reprezentujú hodnoty organizácie a uplatňujú etické vedenie?

- Do akej miery vedúci pracovníci vedú a do akej miery riadia?
- Ako sa vyberajú vedúci?
- Ako efektívne vedia vedúci pracovníci riešiť vnútorné konflikty?
- Podporuje primárny štýl vedenia vhodné smerovanie ostatných piatich poličok?

Vzťahy: spôsob, akým ľudia a tímy komunikujú medzi sebou, ako aj spôsob, akým zamestnanci komunikujú s technológiami, ako sú IT systémy alebo zariadenia. Tu hodnotíte, ako sa ľudia v organizácii navzájom ovplyvňujú.

- Aký dôležitý je proces tímového vývoja?
- Ako dobre ľudia medzi sebou komunikujú?
- Ako dobre ľudia komunikujú medzi oddeleniami a útvarmi?
- Ako veľmi ľudia spolupracujú?
- Ako dobre sú ľudia prispôbení úlohám, ktoré vykonávajú? (Tipy nájdete v našom článku o Belbinových tímových rolách.)
- Podporuje úroveň vzájomnej závislosti účel a štruktúru organizácie?
- Koľko konfliktov existuje?
- Ako efektívne sú procesy riešenia konfliktov v organizácii?

Pomocné mechanizmy: Procesy, ktoré každá organizácia potrebuje na prežitie, napríklad plánovanie, kontrola, rozpočet a informačné systémy, ktoré každý zamestnanec potrebuje na svoju prácu. OD konzultant posudzuje primeranosť koordinačných stratégií. Otázky zahŕňajú:

- Máme zavedené systémy plánovania, rozpočtovania a kontroly a aktívne ich monitorujeme?
- Ako dobre podporujú zásady a postupy náš cieľ?
- Je proces komunikácie dostatočný a účinný?
- Existuje mechanizmus merania a hodnotenia výkonnosti?
- Používame proces odbornej prípravy a rozvoja na zosúladenie zručností a výkonu pracovníkov s očakávaniami? (Nástroje ako model GROW, rámec kompetencií a koučovanie pre tímový výkon vám pomôžu vytvoriť efektívne systémy výkonnosti.)

Pokiaľ ide o vonkajšie prostredie (druhý prvok na obrázku 1), to vo všeobecnosti nemôžete ovplyvniť. Môžete však použiť nástroje, ako sú PEST analýza a Porterových piatich síl, aby ste ho lepšie pochopili.

Ako používať model

V roku 1980 Preziosi vypracoval dotazník organizačnej diagnostiky (ODQ), ktorý vychádza z modelu Six-Box a je určený na poskytovanie spätných údajov z prieskumu a je voľne dostupný na internete. Dotazník generuje údaje v každej zo šiestich oblastí navrhnutých Weisbordom, ako aj v siedmej oblasti, ktorou je postoj k zmene, pridanej s cieľom pomôcť odborníkovi v oblasti OD pochopiť, nakoľko sú zamestnanci otvorení zmenám pred pokusom o iniciovanie systémovej zmeny.



Rovnako ako model 7S, ktorý sme predstavili v májovom newsletteri, by sa mal používať ako mapa, pomocou ktorej sa zistí, kde sa nachádzajú problémy a zväží sa, na ktoré prvky organizácie je potrebné zamerať intervenciu, aby sa dosiahlo preukázateľné zlepšenie. Je užitočným nástrojom na vedenie rozhovorov s kľúčovými zainteresovanými stranami, pretože im pomáha predstaviť si organizáciu ako celok a nezameriava sa len na to, čo považujú za aktuálny problém.

Môže pomôcť pri štruktúrovaní stretnutí na určenie rozsahu tým, že umožní odborníkovi zhromaždiť informácie a pochopiť rozsah problémov. Odborník potom môže porovnať to, čo ľudia hovoria v súvislosti s inými formami organizačných údajov - napríklad prieskumami spokojnosti zamestnancov, údajmi o výkonnosti atď. - a určiť rozsah problémov a riešení potrebných na riešenie problému v jeho jadre.



Inšpirácia pre prax

Situácia - myšlienky - dôsledky

Táto technika supervidovaného upozorňuje na to, ako jeho vlastné myšlienky môžu ovplyvňovať alebo ovplyvňujú jeho vzťah a aktivity s klientom.

Postup

Krok 1: Situácia.

Požiadajte supervidovaného, aby vysvetlil scenár/situáciu/ pocit alebo vzťah, ktorý chce preskúmať.

- Povedzte mi niečo o tejto situácii...
- Čo vás viedlo k tomu, aby ste to predložili na supervíziu?
- Prečo je to dôležité?
- Čo vás znepokojuje?
- Aké pocity si uvedomujete?

Krok 2: Myšlienky.

- Na čo myslíte, keď pracujete s týmto klientom/situáciou?
- Čo vám hovorí hlas vo vašej hlave?
- Čo z toho prestanete hovoriť klientovi?
- O akých myšlienkach by ste tu radšej nehovorili?

Krok 3: Dôsledky.

- Aké sú dôsledky týchto myšlienok? (Začnite s veľmi otvorenou otázkou, ale ak niektorá oblasť nie je preskúmaná, môžu vás vyzvať, aby ste sa na ňu zamerali, napríklad na vaše správanie, na vaše rozhodnutia atď.)
- Čo sa zvyčajne stáva a ako to môže ovplyvniť koučovanie?

Krok 4: Preformulovanie.

- Ktoré myšlienky by vám pomohli dosiahnuť čo najlepší výkon?
- Aké môžu byť dôsledky takéhoto uvažovania?

Ako pracovať s technikou ...

Na jednoduchej úrovni možno túto techniku ponúknuť ako štruktúru pre supervízne stretnutie. Častejšie je však užitočná vtedy, keď supervízor predpokladá, že supervidovaného obavy alebo frustrácie môžu ovplyvňovať koučovací (poradenský, terapeutický...) dialóg. Dôležitý je štýl supervízora, ktorý úprimne a bez odsudzovania skúma myšlienky supervidovaného. Potom nasleduje reflexia možných dôsledkov týchto myšlienok. V 3. a 4. kroku potom supervízor podporuje ešte hlbšie koncepcie, pričom každú myšlienku skúma podrobnejšie. Ak sa supervidovaný snaží identifikovať alternatívne myšlienky, možno budete musieť navrhnúť hypotézy, napríklad: „Mohli by ste sa obávať ich názoru na vás ako kouča?“, „Pod akým tlakom by mohol byť váš klient, čo z toho by mohlo byť relevantné?“.

Ďalším aspektom, ktorý možno budete chcieť prediskutovať, je možnosť prenosu. K tomu dochádza, keď supervidovaný zachytí vzťahové pocity klienta. Napríklad klient, ktorý je veľmi frustrovaný z nedostatočného povýšenia v práci, môže túto frustráciu „preniesť“ na kouča. Vysvetlite, že sa to môže stať a skúmajte niečo ako: „Môžu byť vaše pocity výsledkom toho, ako sa klient skutočne cíti? Akceptujte, že supervidovaný nemusí byť pripravený zmeniť svoje vnímanie. Reflexia myšlienkových vzorcov môže byť pre supervidovaných cenná, pretože si nemusia byť vedomí ako ich presvedčenia, predpoklady, úsudky, uzávery a očakávania ovplyvňujú koučovaciu (poradenskú...) prax. Môžu byť znepokojení vlastným výkonom alebo sa obávať toho, čo by kouč „mal robiť“ a takéto myšlienky môžu viesť napríklad k tomu, že sa klientovi budú zdať neangažovaní. Môžu mať myšlienky o tom, ako by mal ich klient riešiť situáciu, ktoré síce skrývajú, čo však vedie k určitým rozhodnutiam pri kladení otázok a línií exploračie a rozhovoru. Táto technika môže byť supervidovanému nápomocná aj v jeho vlastnej koučovacej (poradenskej, terapeutickej...) praxi, keď klienti vykazujú rigidné myšlienkové vzorce. Napríklad, ak klient považuje za ťažké riešiť ťažké rozhovory, ktoré potrebuje viesť, môže byť užitočné preskúmať, aké myšlienky sú s tým spojené. Môže očakávať konflikt alebo mať strach z toho, že sa mu to nebude páčiť. Tento myšlienkový vzorec by potom mohol mať za následok, že sa na neho bude pozerat' ako na nedostatočne asertívneho.



Hry a aktivity

Aktivity zamerané na podporu všímavosti

Cvičenie s hrozičkami

Toto je skvelé úvodné cvičenie pre začiatočníkov, ktorí chcú začať praktizovať všímavosť, pretože sa oň môže pokúsiť ktokoľvek s akýmkoľvek druhom jedla (hoci najlepšie je také, ktoré má zaujímavú alebo nezvyčajnú textúru, vôňu alebo chuť). Pri tomto cvičení facilitátor poskytne účastníkom niekoľko hrozičiek a požiada ich, aby predstierali, že hrozička ešte nikdy nevideli. Facilitátor ich potom požiada, aby venovali zvýšenú pozornosť týmto aspektom:

- Ako hrozička vyzerajú;
- Ako sa účastník cíti;
- Ako jeho pokožka reaguje na manipuláciu s hrozičkou;
- Ako vonia;
- Ako chutí.

Zameranie sa na jediný predmet, ktorým je hrozička, má za cieľ priviesť myseľ účastníka k prítomnosti, k tomu, čo má práve pred sebou. Možno sme si zvykli na hrozičku a nie sme zvyknutí venovať čas tomu, aby sme si ich skutočne všimli. Keď sa budete riadiť týmito pokynmi a všímať si ich, je oveľa jednoduchšie sústrediť sa na to, čo je pred vami. Ak sa vaša myseľ zatúla, je to tiež prirodzené. Jemne ju nasmerujte späť k cvičeniu.

Skenovanie tela

Ďalším obľúbeným cvičením pre praktizujúcich všímavosť (mindfulness) je tzv. skenovanie tela. Nevyžaduje si takmer žiadne rekvizity ani nástroje a je ľahko dostupné aj pre väčšinu začiatočníkov.

Krok 1: Skenovanie tela sa začína tak, že účastníci ležia na chrbte, dlane smerujú nahor a chodidlá sú mierne rozkročené. Toto cvičenie sa môže vykonávať aj v sede na pohodlnej stoličke s chodidlami položenými na podlahe;

Krok 2: Facilitátor potom požiada účastníkov, aby počas cvičenia ležali veľmi pokojne a v prípade potreby upravili svoju polohu;

Krok 3: Ďalej facilitátor začne viesť skenovanie tela. Účastníci začnú tým, že si uvedomia dych, všímajú si rytmus, zážitok vdychu a výdychu. Facilitátor vysvetlí, že nikto by sa nemal snažiť zmeniť spôsob dýchania, ale skôr len jemne udržiavať vedomie na dychu;

Krok 4: Ďalej facilitátor upriami pozornosť na telo: ako sa človek cíti, ako vníma štruktúru oblečenia na koži, obrysy povrchu, na ktorom telo spočíva, teplotu tela a prostredia;

Krok 5: Facilitátor vedie uvedomenie k častiam tela, ktoré brnia, bolia alebo ktoré sú obzvlášť ťažké či ľahké, a požiada účastníkov, aby si všimli všetky oblasti svojho tela, kde necítia vôbec žiadne pocity alebo sú precitlivené.

Pri typickom skenovaní tela sa prechádza každou časťou tela, pričom sa venuje osobitná pozornosť tomu, ako sa jednotlivé oblasti cítia. Skenovanie zvyčajne prebieha systematicky po celom tele, napríklad od chodidiel smerom nahor:

- Prsty oboch nôh;
- Zvyšok chodidiel (horná časť, dolná časť, členok);
- Dolné končatiny;
- Kolená;
- Stehná;
- Panvová oblasť (zadok, panvové kosti, genitálie);
- Brucho;
- Hrudník;
- Dolná časť chrbta;
- Horná časť chrbta (zadné rebrá a lopatky);
- Ruky (prsty, dlane, chrbty, zápästia);
- Ramená (dolné, laktové, horné);



- Krk;
- Tvár a hlava (čelusť, ústa, nos, líca, uši, oči, čelo, pokožka hlavy, zadná a horná časť hlavy);
- Vnútrotná časť nosa.

Po skončení skenovania tela a po tom, čo sa účastníci cítia pripravení vrátiť sa duchom do miestnosti, môžu pomaly otvoriť oči a prirodzene sa presunúť do pohodlnej polohy v sede.

Všímavé pozorovanie

Je to jednoduché cvičenie, ktoré si vyžaduje len okno s nejakým výhľadom. Facilitátor vedie skupinu podľa týchto krokov:

Krok 1: nájdite si miesto pri okne, odkiaľ je vidieť von;

Krok 2: pozrite sa na všetko, čo sa dá vidieť. Namiesto toho, aby ste mysleli na „vtáka“ alebo „značku zastávky“, skúste si všimnúť farby, vzory alebo textúry;

Krok 3: venujte pozornosť pohybu trávy alebo listov vo vetre. Všimnite si množstvo rôznych tvarov prítomných v tomto malom výseku sveta, ktorý vidíte. Skúste sa na svet za oknom pozrieť z pohľadu niekoho, kto tieto pohľady nepozná;

Krok 4: buďte pozorní, ale nie kritickí. Buďte pozorní, ale nie fixovaní;

Krok 5: ak vás niečo rozptýli, jemne odpútajte svoju myseľ od týchto myšlienok a znovu si všimnite farbu alebo tvar, aby ste sa vrátili do správneho rozpoloženia.

Všímavé počúvanie

Táto posledná aktivita je prevzatá zo súboru nástrojov pozitívnej psychológie a predstavuje skupinové cvičenie všimavého počúvania. Všímavé počúvanie je dôležitá zručnosť a môže byť skvelým skupinovým cvičením všimavosti. Vo všeobecnosti ľuďom prospieja, keď sa cítia plne „vypočutí“ a „videní“, a pozorné počúvanie ponúka oddych od sústredenia sa na seba alebo na vlastné reakcie. Namiesto toho môže táto forma počúvania vytvoriť vnútorný pokoj, v ktorom sa obe strany cítia oslobodené od predsudkov alebo hodnotení a poslucháč nie je rozptyľovaný vnútorným rozprávaním, pričom sa učí cenným pozitívnym komunikačným zručnosťami.

Cvičenie Všímavé počúvanie (Mindful Listening) zahŕňa tieto kroky:

Krok 1: vyzvite účastníkov, aby si spomenuli na jednu vec, ktorá ich stresuje a na jednu vec, na ktorú sa tešia;

Krok 2: keď všetci skončia, každý účastník sa postupne podelí so skupinou o svoj príbeh;

Krok 3: povzbudte každého účastníka, aby upriamil pozornosť na to, aký je to pocit hovoriť, aký je to pocit hovoriť o niečom stresujúcom, ako aj na to, aký je to pocit podeliť sa o niečo pozitívne;

Krok 4: účastníci sú poučení, aby pozorovali svoje vlastné myšlienky, pocity a telesné pocity pri rozprávaní aj pri počúvaní;

Krok 5: po tom, čo sa každý účastník podelil o svoje skúsenosti, sa môžete rozdeliť do malých skupín a odpovedať na nasledujúce otázky. Potom sa preskupte a usporiadajte diskusiu s nasledujúcimi otázkami:

- Ako ste sa cítili pri rozprávaní počas cvičenia?
- Ako ste sa cítili pri počúvaní počas cvičenia?
- Zaznamenali ste nejaké blúdenie myslou?
- Ak áno, čo bolo príčinou rozptýlenia?
- Čo vám pomohlo vrátiť pozornosť do prítomnosti?
- Posudzovala vaša myseľ pri počúvaní iných?
- Ak áno, ako sa cítilo „súdenie“ v tele?
- Boli chvíle, keď ste cítili empatiu?
- Ak áno, ako ste sa cítili v tele?
- Ako sa cítilo vaše telo tesne pred vystúpením?
- Ako sa cítilo vaše telo hneď po vystúpení?
- Čo práve teraz cítite?



- Čo by sa stalo, keby ste praktizovali pozorné počúvanie s každým človekom, s ktorým hovoríte?
- Myslíte si, že uvedomé počúvanie by zmenilo váš spôsob interakcie a vzťahov s ostatnými?
- Aké by to bolo, keby ste si stanovili zámer venovať pozornosť všetkému, čo hovoríte a čo počúvate, so zvedavosťou, láskavosťou a prijatím?



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

PSYCHOLÓGIA V KOUČOVANÍ

13. MÁJ 2024 ONLINE

20. MÁJ - 19. NOVEMBER 2024 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 dvojdných 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 13.5. o 18.00 h., prezenčne 20.-21.5.
- Online 11.6. o 18.00 h., prezenčne 17.-18.6.
- 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.

Viac na www.coachingplus.org

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 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

Cieľom 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, 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. Lektori 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 naučiť 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, splňa 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	23. -24. október
30. - 31. január 2025	27. - 28. november
20. - 21. február	22. - 23. január 2026
20. - 21. marec	19. - 20. február
5. - 6. máj	19. - 20. marec
12. - 13. jún	29. - 30. apríl
21. - 22. august	27. - 28. máj
25. - 26. september	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 zaistíte 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 TÍMVEJ 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) PROCESSE

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 poradí 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.