



## Obsah news

- Čo je to organizačný rozvoj (časť ôsma: proces poradenstva organizácii)
- Supervízne zamyslenie o využití mentorovania v supervízii
- Príklad na riešenie zameraných aktivít na workshop pre ľudí z jednej organizácie aplikovaných vo veľkej skupine

<b>Čo je to organizačný rozvoj (časť ôsma: konzultačné modely)</b>	<b>2</b>
<b>Inšpirácia pre prax</b> Supervízor v režime „mentor“	<b>10</b>
<b>Hry a aktivity</b> Štruktúra workshopu pre organizácie a veľké skupiny s využitím SF aktivít	<b>11</b>
<b>Akcie a podujatia</b>	<b>13</b>



## Čo je to organizačný rozvoj (časť ôsma: konzultačné modely)

### Modely poradenstva pre organizáciu

Existujú rôzne spôsoby, ako úspešne pristupovať k programu organizačného rozvoja a riadiť ho. V tomto newsletteri nájdete dva účinné rámce. Pri implementácii zmien v komplexných systémoch, akými sú napríklad organizácie, nie je možné pokryť všetky aspekty ich vedomého aj nevedomého života, ale mnohé programy OD sa riadia spoločným prístupom - načrtnutím základných fáz ako realizovať program v organizácii tak, aby bol efektívny. Organizačný rozvoj je teda vždy postupný, fázový a organizačný poradca potrebuje poradenskému procesu v organizácii dať jasnú štruktúru. Tu sú dve z nich:

### Model akčného výskumu

Ako už názov napovedá, akčný výskum je kombináciou dvoch prvkov a je zameraný na problém, na klienta a zároveň na činnosť, akciu, aktivity ktoré sa vykonávajú. Využíva prístup založený na spolupráci, pričom do procesu spolupráce sú zapojení vedúci alebo sprostredkovatelia zmeny, ale aj tí, ktorých sa zmena dotkne. Je v súlade s filozofiou a s hodnotami OD v tom zmysle, že ak sú ľudia zapojení do rozhodovania, ktoré sa ich týka, sú náchylnejší prijať nové spôsoby práce. Akčný výskum je cyklus a nekončí sa po dokončení zmeny. Namiesto toho sa zmena chápe ako nepretržitý proces, v ktorom sa pozornosť sústreďuje na neustále zlepšovanie s cieľom udržať sa v neustálom napredovaní a poskytovať kvalitné služby. Každá z fáz modelu (podobne ako v prípade modelu Burkeho a Litwina, o ktorom sa hovorilo v predchádzajúcom newsletteri) sa môže použiť na vytvorenie procesu OD.

#### 1. Predbežná diagnóza

Pochopenie vnímania problému manažmentom a využitie dostupných údajov alebo informácií na posúdenie potenciálnych problémov.

#### 2. Zber údajov od skupiny klientov

Opýtajte sa zamestnancov, ktorých sa súčasne problémy a potenciálne zmeny týkajú, na ich názor na situáciu, problémy a dôvody, prečo vznikli - prostredníctvom dotazníkov, fokusových skupín, rozhovorov alebo pozorovaní. V tejto fáze sa zisťuje, čo si ľudia myslia, cítia a robia, pokiaľ ide o úlohy, ktoré vykonávajú, ich spôsoby práce a vzťahy, ktoré majú medzi sebou.

#### 3. Spätná väzba o údajoch pre skupinu klientov

Nastáva po tom, ako odborník na OD zhromaždí všetky kľúčové informácie, aby identifikoval spoločné témy, a predloží zistenia, pričom chráni dôvernosť, najmä po individuálnych rozhovoroch.

#### 4. Skúmanie údajov podľa skupiny klientov

Facilitovaná diskusia so skupinou, v ktorej sa často podrobnejšie skúmajú témy a bližšie sa skúma, prečo sa daný problém vyskytol. Príležitosť vypočúť si, čo si myslia ostatní, a poskytnúť spätnú väzbu, ak si myslia, že odborník na OD nepresne zachytil ich myšlienky, pocity a nápady, a tak mať zodpovednosť za spätnú väzbu.

#### 5. Spoločné akčné plánovanie skupiny klientov

Vyžaduje, aby odborník na OD podporoval techniky tvorivého myslenia na vytváranie potenciálnych riešení problémov. Proces je v tejto fáze zameraný na získanie záväzku skupiny k zmenám a k metódam používaným pri ich realizácii.

#### 6. Implementácia zmeny

Zavedenie a uskutočnenie zmien, ktoré často vedie odborník na OD v spolupráci s členmi skupiny klientov.

#### 7. Zhodnotenie zmeny

Podobne ako v hodnotiacej fáze Burkeho modelu (ktorý opisujeme ďalej v texte) sa posudzuje, či sa zmena dosiahla, a určuje sa jej vplyv. Ak existujú pevné ciele a kvantifikovateľné meradlá výkonnosti, je to jednoduchšie, ale väčšie menej hmatateľné ciele, ako je zmena správania alebo kultúry, sa môžu ťažšie kvantifikovať a môžu si vyžadovať ďalšie prieskumy, fokusové skupiny alebo rozhovory, prípadne preskúmanie spokojnosti a udržania zamestnancov.

#### 8. Spätná väzba pre skupinu klientov

Zameranie sa na to, čo sa dosiahlo a čo je ešte potrebné urobiť, aby sa to zakorenilo v organizačnej kultúre. Ďalšie podnety od skupiny môžu určiť, ako to urobiť, a mohli by vyžadovať, aby sa cyklus začal odznova.

### Burkeho 7-fázový model

Činnosti v oblasti organizačného rozvoja sa niekedy nazývajú intervencie a môžu si vyžadovať riadenie ako projekt alebo súčasť programu viacerých projektov. Kľúčom k úspechu je od začiatku jasný cieľ a rozsah a podpora jeho realizácie. Burke opísal úspešný program OD pozostávajúci zo 7 fáz, ktoré sa vyvíjajú v čase, a aby bol úspešný, každá fáza musí byť vykonaná účinne. V súhrne sú tieto fázy nasledovné:

1. Vstup - počiatočný kontakt medzi odborníkom OD a klientom, ktorý si prácu objednal

2. Uzatvorenie zmluvy - vyjasnenie toho, čo každá strana očakáva z hľadiska kľúčových výstupov, výsledkov, časového harmonogramu, dostupných zdrojov a rozpočtu.

3. Diagnostika - zhromažďovanie informácií a analýza s cieľom identifikovať kľúčové témy a stanoviť potrebný zásah.



4. Spätná väzba - poskytnutie spätnej väzby k diagnóze a preskúmanie analýzy s klientom, čo má za cieľ získať ďalšie vysvetlenia z pohľadu klienta.

5. Plánovanie zmeny - diskusia o možnostiach a zásahoch v spolupráci s klientom, aby sa dosiahla požadovaná zmena a aby klient plne prevzal zodpovednosť za riešenie do svojich rúk.

6. Intervencia - vykonanie a dokončenie činností stanovených v pláne.

7. Hodnotenie - posúdenie účinnosti intervencie a jej úspešnosti pri dosahovaní požadovaných výsledkov stanovených vo fáze zadávania zákazky, ako je zvýšenie výkonnosti, zvýšenie spokojnosti pacientov alebo zmena správania zamestnancov.

V nasledujúcej tabuľke je podrobne opísaných 7 fáz, činnosti v každej fáze a niekoľko podnetných otázok, ktoré môžete použiť pri stretnutí s klientom alebo si ich položiť ako vedúci OD v projekte.

Fáza	Akcia	Niektoré podnetné otázky
1. Vstup - prvý kontakt medzi odborníkom a klientom.	<p>Použite otvorené otázky na zistenie kontextu - čo tím robí, výzvy, súčasné problémy alebo potreba inovácie.</p> <p>V tejto fáze môžete navrhnúť nápady, ktoré by objasňovali čo by ste mohli poskytnúť, aby ste pomohli posunúť riešenia problémov alebo vytvoriť kreatívnejšie spôsoby práce. Pri určovaní parametrov návrhu je nevyhnutné dohodnúť sa na úrovni, kde sa vyžaduje zlepšenie, či máte súhlas vyskúšať niečo nové alebo iné a aké budú vaše počiatkové kroky.</p> <p>Táto fáza je dôležitá na vybudovanie dôveryhodnosti u klienta a na získavanie dôvery klienta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aký je cieľ intervencie OD a želané výsledky?</li> <li>- V čom podľa vás spočívajú problémy?</li> <li>- Čo v súčasnosti dobre funguje a na čom by sme mohli stavať?</li> <li>- Aká podpora vedenia bude poskytnutá intervencii?</li> <li>- Existuje medzi zainteresovanými stranami spoločné porozumenie, prečo je potrebný zásah OD, alebo je potrebná ďalšia komunikácia?</li> <li>- Ako boli doteraz podporovaní a zapojení ľudia? Ako by to malo pokračovať v budúcnosti?</li> <li>- Aké presvedčenia a predpoklady o problémoch a situácii sa vytvárajú? Aký vplyv by malo, keby sa počas práce zmenili?</li> <li>- Čo už všetci dotknutí vedia o situácii a aké sú priebežné komunikačné plány?</li> <li>- Ako sa vytvorí prepojenie s celkovou stratégiou a inými zainteresovanými stranami, ktoré pracujú na vzájomne závislých činnostiach OD?</li> <li>- Aký je najlepší spôsob poskytovania spätnej väzby o pokroku?</li> <li>- Ako by podľa vás vyzeral úspech?</li> </ul>



<p>2. Uzatvorenie zmluvy - stanovenie vzájomných očakávaní a vyjasnenie kľúčových výsledkov, výsledky, časové harmonogramy, dostupné zdroje a rozpočet.</p>	<p>Vypracujte referenčný dokument alebo projektový plán, ktorý jasne stanoví váš záväzok pri poskytovaní a realizácii intervencií a spôsobov diagnostikovania problémov.</p> <p>Stanovte si časový harmonogram, čo je v rozsahu pôsobnosti, čo budete očakávať a čo očakávate, že vám váš klient poskytne. Napríklad ak potrebujete prieskum medzi zamestnancami, váš klient sa bude musieť zaviazat', že umožní dostatok času na jej dokončenie. To je kľúčové, keďže váš klient sa môže sústrediť na samotný problém, jeho očakávania sa môžu zmeniť v dôsledku vašej práce a to pomáha predchádzať prekvapeniam a zabezpečuje spoločné porozumenie.</p> <p>Mali by ste klientovi poskytnúť návrh svojho plánu a snažiť sa získať spätnú väzbu pred podpisom dohody o ďalšej spolupráci.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kto bude riadiť tento projekt?</li> <li>- Aké sú kľúčové opatrenia a očakávané detailné výsledky?</li> <li>- Aký je časový harmonogram?</li> <li>- Aký je rozpočet na interné a externé zdroje, čas aj peniaze?</li> <li>- Aké sú riziká spojené s touto činnosťou a či sa dajú zmierniť?</li> <li>- Aké sú obmedzenia týkajúce sa rozsahu práce?</li> <li>- Kto bude zodpovedný za celkovú komunikáciu?</li> <li>- Aká je úloha HR/L&amp;D/OD/iných zapojených tímov?</li> <li>- Ako sa stanoví zodpovednosť za výkon a ako bude riadený?</li> <li>- Aké hodnotenie sa uskutoční a kto ho bude riadiť?</li> <li>- Kto zabezpečí potrebnú administratívu a logistiku pre doručovanie výstupov a informácií?</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>3. Diagnostika - zisťovanie faktov prostredníctvom zhromažďovania informácie a následné analýzy, ktorá spájajú kľúčové témy a zdôrazňujú oblasti, ktoré si vyžadujú intervenciu.</p>	<p>Diagnostika môže mať rôzne formy;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prieskum dostupných materiálov, napríklad preskúvanie predchádzajúcich prieskumov medzi zamestnancami,</li> <li>- Individuálne rozhovory s kľúčovými členmi tímu</li> <li>- Fokusové skupiny na zhromažďovanie názorov tímu</li> <li>- Pripomienky</li> <li>- Dotazníky</li> <li>- Mapovanie procesov</li> <li>- Porovnávanie s inými tímami/organizáciami</li> <li>- Prehľad odbornej literatúry a osvedčených postupov alebo využitie poznatkov manažmentu s cieľom identifikovať to, čo sa na základe minulých skúseností treba učiť</li> </ul>	<p>Aký bude proces komunikácie?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ako vysvetliť, prečo sa výskum vykonáva?</li> <li>- Ako získať záväzok podporiť diagnostický proces?</li> <li>- Ako a koho zapojiť do výskumu?</li> <li>- Ako dať spätnú väzbu zúčastneným stranám o výsledku výskumu. a ďalšie kroky?</li> <li>- Ako zamestnanci reagovali na fokusové skupiny, dotazníky, rozhovory v minulosti? Ktorá metóda by podľa vás mohla najlepšie vyhovovať vašim tímom?</li> <li>- Aké údaje sú k dispozícii a mohli by sa mi hodiť? Ako si ich môžem zaobstarat'?</li> <li>- Kto ďalší by sa chcel zapojiť do tejto fázy?</li> <li>- S kým sa podľa vás musím stretnúť, urobiť s ním rozhovor, zapojiť ho do tejto fázy?</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>4. Spätná väzba - Poskytovanie spätnej väzby na diagnózu a skúmanie analýzy pomocou klienta, aby sa pokúsil získať ďalšie vysvetlenia z jeho pohľadu.</p>	<p>Spätná väzba by mala byť priebežná počas celého projektu, či už ide o aktuálne správy, pravidelné brífingy, neformálne rozhovory alebo e-mailly. V ideálnom prípade by klient nikdy nemal vyhľadávať informácie.</p> <p>Prvotná spätná väzba by mala zahŕňať analýzu toho, čo hovoria údaje (kvantitatívne aj kvalitatívne) a vaše pochopenie problému. Môžete pracovať na citlivej otázke a je dôležité formulovať spätnú väzbu tak, aby ste sa vyhli kritike klienta alebo jeho tímu.</p> <p>Pri poskytovaní priebežnej spätnej väzby by správy o pokroku mali zahŕňať informácie o tom, ako je intervencia prijímaná v praxi, a o prípadných ďalších potrebných zmenách na základe spätnej väzby a skúseností.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ako chcete byť informovaní o pokroku?</li> <li>- Kto, kedy a v akej forme má dostávať aké informácie a aký by mal byť ich formát?</li> <li>- Ako sa spätná väzba využije na informovanie o konečnej podobe rozhodnutí?</li> <li>- Ako a kedy sa budú prijímať rozhodnutia o fáze návrhu? Kto musí byť zapojený v každej fáze spätnej väzby a rozhodovania?</li> <li>- Ako budú poznatky a učenie sprostredkované príslušným skupinám zamestnancov?</li> </ul>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>5. Zmena plánovania - na základe spätnej väzby. V tejto fáze sa partnersky diskutuje o možnostiach a intervenciách na dosiahnutie požadovanej zmeny s klientom</p>	<p>V nadväznosti na sekciu spätnej väzby predložíte svoje odporúčané možnosti, ich výhody a nevýhody a dôsledky realizácie vami preferovanej intervencie.</p> <p>Otvorenými otázkami u klienta zistíte, či sú možnosti z jeho pohľadu realizovateľné a nakoľko je odhodlaný prijať vaše odporúčania. Mali by ste ho požiadať o spätnú väzbu a návrhy, aby mal pocit, že môže ovplyvniť možnosti, ktoré mu predkladáte, pretože jeho spoluúčasť na riešení je veľmi dôležitá.</p> <p>Typy intervencií, ktoré odporúčate, budú závisieť od toho, kto sú vaše zainteresované strany, aký je stupeň naliehavosti, kultúra organizácie, časti systému, ktoré je potrebné ovplyvniť a typy zamestnancov, ktorých sa to týka. Intervencie vybrané v tejto fáze budú závisieť od úrovne organizačnej pripravenosti - niektoré organizácie prijímajú inovácie a radikálne zmeny, zatiaľ čo iné uprednostňujú menšie postupné kroky.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Odrážajú návrhy v tejto fáze požiadavky stručného opisu?</li> <li>- Kto je zodpovedný za návrh intervencie OD a činnosti a jej podpis?</li> <li>- Kto bude tvoriť projektový tím a aké budú jeho úlohy?</li> <li>- Aké rozpočtové hľadisko je potrebné zohľadniť?</li> <li>- Kto vyberie potrebných ľudí, technológie alebo podporu?</li> <li>- Budú mať nové pracovné modely alebo cestovanie vplyv na plánovanú realizáciu?</li> <li>- Kto bude riadiť a monitorovať všetky nominačné aj iné procesy?</li> <li>- Koľko zaangažovaných ľudí ktorí proces vykonávajú je potrebných?</li> <li>- Ako sa bude rozvíjať a udržiavať konzistentnosť a kvalita poskytovania intervencií?</li> <li>- Aké metriky a opatrenia by sa mali sledovať a zapracovávať do strategických procesov podávania správ?</li> <li>- Budú tieto podrobné plány spĺňať pôvodné zadanie?</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



<p>6. Intervencia - vykonanie a dokončenie činností, ako je stanovené v pláne.</p>	<p>Realizácia intervencie môže byť zložitá, najmä ak ide o projekt na strategickej úrovni.</p> <p>Bolo by vhodné vypracovať plán projektu, ktorý by stanovil všetky kroky, ktoré je potrebné podniknúť, pretože riadenie projektu zručnosti budú potrebné počas celej fázy implementácie.</p> <p>Intervencie sa líšia od vedenia, vzdelávania a rozvoja, prepracovania procesov až po zmenu celého systému.</p>	<p>Ak sa má vzdelávanie, rozvoj alebo skupinové aktivity implementovať, tak:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ako sa bude vzdelávanie realizovať? Kombinované vzdelávanie: aká kombinácia?</li> <li>- Ako sa bude určovať rozsah, navrhovať a poskytovať obsah?</li> <li>- Čo konkrétne sa bude realizovať a aké sú dôsledky týchto rozhodnutí na zdroje?</li> <li>- Aký bude maximálny počet účastníkov pre čokoľvek podniknuté osobne, ako iné je to, ak to bude on-line a aká podpora môže byť potrebná?</li> <li>- Aká spätná väzba je potrebná a ako súvisí s očakávanými opatreniami na dosiahnutie úspechu?</li> <li>- Ako sa bude riadiť a kontrolovať každý pilotný projekt?</li> <li>- Kto bude riadiť priebežnú spätnú väzbu a jej vplyv na návrh a dodanie služieb?</li> <li>- Kto posúdi vhodnosť existujúcich a nových zdrojov a to ako ich na používať? Čo hovorí hodnotenie existujúcich zdrojov o nás?</li> <li>- Akú podporu budú mať poskytovatelia (facilitátori, školitelia a iní, napríklad HR)?</li> <li>Kol'ko ľudí bude zapojených a kto bude riadiť kvalitu dodávok?</li> </ul>
------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------





<p>7. Hodnotenie - posúdenie účinnosť intervencie z hľadiska jej úspechu pri plnení; požadované výsledky stanovené vo fáze zadávania zákazky.</p>	<p>Najlepším spôsobom, ako vyhodnotiť, či ste splnili pôvodné ciele, je predložiť klientovi správu, v ktorej podrobne opíšete úspechy a zdôrazníte ďalšie opatrenia, ktoré sú potrebné na dosiahnutie konečných cieľov.</p> <p>Možno budete chcieť podrobne opísať, čo ste dodali, pokiaľ ide o produkty - napríklad nový proces hodnotenia, školenie, samozrejme, tímovú akciu. Budete tiež chcieť hovoriť o vplyve intervencií, ako napríklad o získanej spätnej väzbe od tých, ktorých sa zmena týka, ako napríklad spätná väzba z hodnotenia odbornej prípravy alebo z pilotnej oblasti.</p>	<p>Otázky, ktorými sa riadi hodnotenie, mali byť položené na začiatku. Vo fáze hodnotenia sa už uskutoční významné učenie a je nevyhnutné odkazovať na to, čo bolo v súvislosti s hodnotením dohodnuté.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Do akej miery sa dosiahli požadované výsledky?</li> <li>- Aké sú dôkazy o faktoroch úspechu?</li> <li>- Akú neočakávanú spätnú väzbu ste dostali?</li> <li>- Ako je potrebné túto spätnú väzbu oznámiť a zabudovať do iných činností OD?</li> <li>- Bude sa tento typ činnosti OD vykonávať znova a prečo?</li> <li>- Ako budú poznatky a vedomosti získané z proces organizačného rozvoja (OD) začlenené do ďalších intervencií, zdieľané a rozvíjané ďalšími aktivitami?</li> </ul>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## Inšpirácia pre prax

### Supervízor v režime „mentor“

Rolu „tútora“, alebo „mentora“ možno považovať za samostatnú rolu a paralelnú s rolou „supervízora“ a úlohami supervízie. V kontexte „normatívnej“ funkcie supervízie však môže byť zdieľanie informácií eticky vhodné a má za cieľ zlepšiť prax odborníka a/alebo zabrániť poškodeniu klienta, či iných zainteresovaných strán. Aj supervízori teda musia vedieť zdieľať svoje poznanie správnym a užitočným spôsobom. Keďže supervízny rozhovor vyvoláva v mysli supervízora množstvo asociácií, prvou úlohou supervízora je rozhodnúť o tom, či a ako tieto asociácie využiť. Pred tým však musí zvážiť, či je jeho intervencia odbočením, alebo zdrojom poznania, ktoré je v danom momente pre jeho klienta relevantné.

#### Postup pri využití poznatkov supervízora

Krok 1: Supervízor sa zamyslí nad tým, ako pomôcť supervidovanému zvýšiť si v konkrétnej oblasti vedomosti. Zváži, či zdieľanie informácií robí s ohľadom na prospech supervidovanému, v prospech jeho klienta, alebo s ohľadom na vlastnú túžbu vyzerat' kompetentne. Nasleduje reflexia akcii, v ktorej si supervízor kladie otázku: „Chýba supervidovanému kontext, ktorý ja ako supervízor mám a ktorý by mu pomohol stať sa múdrejším v otázke, s ktorou prišiel?“ Poznámka: Kontext môže mať mnoho podôb.

- Formatívne príklady: dôkazy z výskumu o dobrej praxi terapie, koučovania, poradenstva..., alternatívny nástroj alebo technika, prístup, ktorý vyskúšal iný odborník za podobných okolností, model z teórie alebo behaviorálnej vedy alebo príklad podobnej dilemy, s ktorou ste sa stretli.
- Normatívne príklady odkazujú na etické normy alebo na dôsledky správania, ktoré môže poškodiť klienta alebo jeho organizáciu.
- Restoratívne príklady by mohli byť napríklad príklady zdieľania možných vzorcov správania, alebo pochybností o sebe samom, ktoré bežne majú odborníci v rôznych obdobiach svojho rozvoja, alebo počas zmien (a ktoré každý považuje za jedinečnú skúsenosť).

Krok 2: Overte si u supervidovaného potenciál a užitočnosť vašej mentorskej úlohy. Napríklad:

- Bolo by užitočné pozrieť sa, ako to riešia iní kolegovia, alebo je lepšie zostať pri našom súčasnom spôsobe skúmania situácie a intervencií?
- V zmluve sme sa zhodli, že niekedy by mohlo byť užitočné podeliť sa o môj vlastný pohľad. Mám pocit, že teraz by to mohla byť jedna z týchto príležitostí... aký je váš pocit?
- Všimol som si, že sa vo mne objavuje istá miera obáv, bolo by v poriadku, keby som sa s vami podelil o svoj pohľad, aby som preskúmal, ako to ovplyvňuje vaše rozmyšľanie o probléme?

Krok 4: Zvážte: „Aký by bol najlepší spôsob, ako mu odovzdať toto kontextuálne porozumenie?“ Každá situácia bude jedinečná, avšak možno tým, že niečo prinesiete, upozorníte na zjavnú „medzeru“, ktorú ste si všimli. Buďte empatickí k tomu, prečo supervidovaným môžu chýbať skúsenosti. Zasad'te svoje reakcie do supervízneho dialógu, overujte si či ste dobre pochopili jeho vnímanie. Po zdieľaní informácií skontrolujte, ako sa mení perspektíva supervidovaného a/alebo ho vyzvite, aby sa pred ďalším sedením zapojil do ďalšej reflexie.

#### Ako pracovať s prístupom ...

Aj keď supervízor môže v rámci supervízie ponúknuť „mentoring“, nemalo by sa to považovať za jej náhradu. Podstatou tohto prístupu je poskytnúť „len toľko“ informácií, aby to bolo užitočné a zodpovedné; bez toho, aby to supervidovaného podkopalo alebo zahltilo. To si vyžaduje opatrnosť, nie monológ a kontrolu, respektíve overovanie si vhodnosti intervencie u seba aj u supervidovaného.



## Hry a aktivity

### Štruktúra workshopu pre organizácie a veľké skupiny s využitím SF aktivít

#### Emaily, ktoré sú pozvaním

Pred začatím workshopu je dobré jeho účastníkom poslať email, ktorý objasňuje zámer a ciele stretnutia, organizačné informácie a zároveň pomáha účastníkom sústrediť pozornosť na možné benefity zo stretnutia celej organizácie. Ak pripravujete workshop o budúcnosti organizácie, takýto email môže končiť napríklad: „Každého z vás by sme sa chceli pozvať k tomu, aby ste si od teraz až do nášho spoločného stretnutia všimli, čo vám pomáha a čo prispieva k vytváraniu radosti a spokojnosti vo vašej práci? Čo vy a vaši kolegovia robíte, že je vám to nápomocné? V čom by ste chceli pokračovať, alebo chcete, aby sa to dialo u vás a medzi vami častejšie?“ Ak dostanete odpovede na email, pomôže vám to vytvoriť databázu pozitívnych skúseností a zážitkov, ktoré opisujú každodenné skúsenosti, na ktorých sa dá stavať a dať sa priniesť na workshop ako dobrá analýza súčasných skúseností, z ktorými môžeme ďalej pracovať.

#### 2 možné cvičenia na privítanie (pomáhajú budovať pocit spolupatričnosti)

„Zoznámte sa so zdrojmi“

Požiadajte účastníkov, aby sa navzájom privítali osobitným spôsobom, a dajte im pokyn, aby sa v tichosti prešli po miestnosti. Vždy, keď stretnú niekoho iného, zastavia sa a pozdravia túto osobu tým, že sa jej pozriú do očí. Zároveň si predstavia, aké zdroje táto osoba pravdepodobne má. Nechajte cvičenie pokračovať niekoľko minút, aby mali ľudia dostatok času na stretnutie s čo najväčším počtom ďalších účastníkov. Pri šesťdesiatich účastníkoch trvá cvičenie päť minút.

Druhé cvičenie je živšie a zámerne chaotické. Služí ako ukážka a stelesnenie toho, aké silné a všadeprítomné je naše zaužívané myslenie a aké užitočné môže byť, keď ide o predstavu budúcnosti. To bolo zdôraznené aj hneď po skončení hry.

„Lepkavé mená“

Cieľom je pozdraviť čo najviac ľudí v miestnosti nasledujúcim spôsobom: otočíte sa k osobe a obaja sa predstavíte krstnými menami. Potom pozdravíte viac ľudí, ale... krstné meno poslednej osoby sa na vás vždy nalepí! Príklad: Ahoj, ja som Jozef! Ahoj, ja som Kati. Jozef sa teraz zoznámia s Uršulou, ktorá sa predtým zoznámila s Evou. Ahoj, ja som Kati, povie Jozef. Ahoj, ja som Eva, povie Uršula. Jozef pokračuje a stretáva Magdu, ktorá sa práve pozdravila s Annou. Ahoj, ja som Eva, povie Jozef. Ahoj, ja som Anna, povie Magda - a tak ďalej.

#### Rozhovor o budúcnosti

Zamestnanci sú požiadaní, aby vytvorili dvojice a v týchto dvojiciach viedli rozhovory s inými dvojicami, ktorí robia anketárov. Úlohou anketárov je klásť otázky a pozvať druhú dvojicu k tomu, aby hovorila o možných úspechoch:

- Predstavte si, že uplynulo 12 mesiacov od tohto momentu a my sa rozprávame o tom, čo výnimočné a dôležité sa udialo a prinieslo to želanú zmenu k lepšiemu.
- Na čom si túto želanú zmenu a úspechy všimáte?
- V čom je rozdiel oproti tomu, čo je vo vašej práci dnes? Aké dôležité rozdiely tieto úspechy priniesli o rok v porovnaní s dnešným dňom?

Všetky dvojice vedú rozhovory tak, aby boli vypočuté. V inštrukcii venujte pozornosť tejto vete: „Aký dôležitý rozdiel pre vás tento úspech znamená?“ Nielenže mali opísať úspech. Úspech nie je len niečo dosiahnuť, ako v prípade „dokázali sme to“, úspech odhaľuje niečo, čo tu ešte nebolo, alebo niečo, čoho by malo byť viac: „Teraz môžeme... pretože sme sa tak rozhodli...“ Táto otázka pomáha špecifikovať úspech a uľahčuje anketárovi klásť otázky: „Ako sa vám to podarilo? Čo vám na tejto ceste pomohlo a aký to malo význam?“ Časť rozhovoru tvorí aj zameranie sa na činy a konanie prostredníctvom jednoduchej, ale dôkladnej doplňujúcej otázky: „Ako sa vám to podarilo?“. Táto otázka nielenže motivuje opýtaného, aby opísal úspech, ale aj prevzal zodpovednosť za to, čo k nemu viedlo.



### Späť z budúcnosti (diskusia)

Po prestávke, ktorá je prirodzeným prechodom z budúcnosti do prítomnosti, sa zamestnanci zoskupia vo svojich skupinách, oddeleniach a tímoch podľa zásady, že v žiadnej skupine nesmie byť viac ako šesť ľudí. Tu sa podelia o svoje skúsenosti zo scenárov budúcnosti.

- Čo bolo zaujímavé?
- Aké dojmy to vo vás zanechalo?

V tomto momente prichádza na rad ich pozorovacia „pred“ úloha (z emailu). Otázkou sa vraciame k téme, čo pozorovali pred týmto stretnutím, čo im prinieslo šťastie a spokojnosť na pracovisku? S úvahami zo scenára budúcnosti v jednej ruke a s pozorovaniami z každodenného života v druhej ruke sa reflektuje otázka:

- Čo vám ukazuje, že veci sa už teraz uberajú smerom „podobným budúcnosti“?

Táto otázka umožňuje zamestnancom, aby si navzájom potvrdili, že niektoré veci, ktoré sa už dejú, sú krokom smerom k zelanej budúcnosti. To, že niečo konkrétne, čo sa už deje, je vnímané ako pozitívne, môže podporiť optimistický postoj k ďalším krokom - optimizmus, ktorý vychádza skôr od samotných zamestnancov než od vedenia alebo facilitátorov, koučov, lektorov....

### Klebetenie o zdrojoch

Optimistické zdieľanie dobrých skúseností sa ďalej podporuje aktivitou „klebetenie o zdrojoch“. Vždy, keď sa niekto v skupine podelí o svoje postrehy z každodenného života, táto osoba sa obráti chrbtom k skupine a nechá ostatných klebetiť o nej, akoby tam nebola:

- Mne sa zdá, že je naozaj dobrá v ...
- Som prekvapený, že je schopná...
- Myslím si, že je to niekto, kto by bol v tíme dobrý...
- Keby som dokázal to, čo ona, tak by som...

„Klebetenie o zdrojoch“ má čiastočne hypotetický imperatív v tom, že často musíme hovoriť o niekom inom na základe krátkeho výroku a na základe toho vytvárať pozitívne hypotézy (predpoklady) o schopnostiach a kompetenciách danej osoby. Používanie tohto cvičenia trénuje ľudí v zameriavaní sa na potenciál inej osoby, a to aj v situácii, keď tento potenciál nemusí byť okamžite zrejmý. Tým, že si predstavíte pozitívne zručnosti a vlastnosti inej osoby, sa rozšíri spektrum možných zdrojov tejto osoby - a tým aj paleta jej možných činností.

### Zdieľanie poznatkov

Na záver workshopu každý dostane farebný papier, na ktorý má napísať jeden alebo dva objavy alebo postrehy zo spoločnej práce. Musí to byť niečo, čo by ich kolegovia mohli využiť. Farebné papieriky sa potom použijú v aktivite snehová guľa, takže každý skončí s papierikom niekoho iného.



## 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/kyňe, 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

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 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 2.9. o18.00 h., prezenčne 9.-10.9.
- Online 14.10. o18.00 h., prezenčne 21.-22.10.
- Online 13.11. o18.00 h., prezenčne 18.-19.11.
- Online 13. 1. 2025 o18:00, prezenčne 20. - 21. 1. 2025
- Online 3. 2. 2025 o18:00, prezenčne 10. - 11. 2. 2025

Viac na [www.coachingplus.org](http://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 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**

**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 skúsenosti s teoretickými koncepciami a kompetenciami mentorovania. Účastníci budú po jeho absolvovaní schopní viesť proces mentorovania takým spôsobom, aby efektívne rozvíjal vedomosti, schopnosti, zručnosti a postoje mentorovaného študenta. Zároveň si účastníci rozšíria svoje poznatky o teórii a rozvinú komunikačné zručnosti a metodiku potrebnú pre profesionálny rast v oblasti mentorovania. To pomôže obohatiť individuálny model praxe účastníka výcviku a bude viesť rozvoju profesionálnej identity mentora. Tréningový program obsahuje okrem interaktívneho vzdelávania aj hodiny supervízie pre frekventantov vzdelávania a príležitosti aplikovať svoje poznatky na množstvo pracovných kontextov.

Kurz je určený pre interných alebo externých koučov, trénerov, lektorov, konzultantov, supervízorov, ktorí si chcú rozšíriť kompetencie o mentorovanie, 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

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](http://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

**APLIKOVANIE „MOTIVAČNÝCH ROZHovorOV“ V PRAXI ODBORNÝCH ZAMESTNANCOV**

- akreditácia MŠVVaŠ SR - inovačné vzdelávanie

**4. - 5. február 2025****17. - 18. marec 2025****28. - 29. apríl 2025**

s Martou Špalekovou a Vladom Hambálkom

**TRANSAKČNÁ ANALÝZA V PSYCHOTERAPII****10. - 11. marec 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) 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](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 sa účastník/čka nemôže dostať na niektoré zo stretnutí vzdelávania osobne, po dohode s lektormi sa môže pripojiť online cez platformu ZOOM.