



Obsah news

- Čo je to organizačný rozvoj (časť jedenásta, diagnostické techniky a intervencie OD)
- Supervízna aktivita zameraná na reflexiu úspechu
- Techniky a prístup senzorického uvedomovania

Čo je to organizačný rozvoj (časť jedenásta, diagnostické techniky a intervencie OD)	2
Inšpirácia pre prax Výnimočný triumf v skúške	8
Hry a aktivity Metóda senzorického (zmyslového) uvedomovania	9
Akcie a podujatia	12



Čo je to organizačný rozvoj (časť jedenásta, diagnostické techniky a intervencie OD)

Cieľom predposledného a posledného textu o OD (novembrové a decembrové news) v našom celoročnom cykle je poskytnúť vám prehľad techník a celý rad možných intervencií, ktoré môžete využiť na svojom pracovisku, alebo ako OD poradcovia. Tento mesiac sa špecificky zameriame na diagnostické nástroje. Hoci sú všetky nástroje, o ktorých sa v tejto časti hovorí pri dosahovaní zlepšenia užitočné, musia byť vhodne zvolené, aby pri riešení prezentovaných problémov naozaj pomohli. Nástroje, ktoré sa vám osvedčili v minulosti a ktoré môžu byť vašimi „oblúbenými“, sa vo vašej aktuálnej situácii nemusia ukázať ako účinné. Ak vám bude jasné, že chápete ciele, budete môcť vybrať nástroje, ktoré vás, ale najmä klientov najlepšie podporia pri dosahovaní požadovaných výsledkov, či prínosov.

Časť o technikách a metódach OD je rozdelená do nasledujúcich oblastí. Opíšeme v nej:

- Diagnostické nástroje - čiže metódy, ktoré potrebujete na to, aby ste jasne pochopili súčasné problémy a zistili, čo sa skutočne deje. Ide o rôzne nástroje na zapojenie zamestnancov a rôzne formy konzultácií, ktoré umožňujú zistiť, čo si zamestnanci cítia a čo si myslia o svojej súčasnej situácii a o ďalšom postupe rozvoja - viac v týchto news.
- OD Intervencie - činnosti na dosiahnutie inovácie, zlepšenia a zmeny. Pri vypracúvaní návrhu a prijímaní opatrení vždy zvažujeme niekoľko možností - viac v decembrových news.
- Nástroje na hodnotenie procesu a dopadu organizačného rozvoja (OD) - podstatou OD je evaluácia, čiže vyhodnotenie, alebo meranie, či intervencie priniesli zmenu - viac tiež v decembrových news.

Táto novembrová časť teda poskytuje prehľad o tom, ako realizovať a dokončiť proces diagnostiky a ako vyhodnotiť vplyv zmeny na osoby, ktorých sa týka. Decembrová časť sa bude nástrojom a metódam, ktoré pomáhajú evaluácii procesu organizačného rozvoja.

Témy	OD diagnostické nástroje a techniky	OD intervencie
Zlepšenie služieb	Pozorovanie Preskúvanie organizačných ukazovateľov (spokojnosť pacientov/klientov, sťažností...) Prieskum alebo dotazník zamestnancov a kľúčových zainteresovaných strán Fokusové skupiny Porovnávacie cvičenia Výskum Model 7S 6 Box Model Burke - Litwin Model Manažment znalostí	Analýza potrieb odbornej prípravy/učenia Mapovanie procesov Prepracovanie úloh Nástroje kreatívneho myslenia Facilitácia stretnutí Fokusové skupiny Analýza silového poľa Analýza zainteresovaných strán SWOT



Zapojenie zamestnancov a konzultácie s nimi	Prieskum alebo dotazník (napríklad prieskum medzi zamestnancami) Fokusové skupiny Rozhovory Model 7S Manažment znalostí	Oceňujúce skúmanie Nástroje kreatívneho myslenia Facilitácia podujatí
Kultúra	Organizačné ukazovatele (napríklad fluktuácia a udržanie zamestnancov, údaje z výsledkov prieskumu medzi zamestnancami, spätná väzba z výstupných rozhovorov) Prieskumy Fokusové skupiny Rozhovory Model 7S 6 Box model Model Burke-Litwin Transakčné vs. transformačné hodnotenie Manažment znalostí	Analýza potrieb vzdelávacích potrieb Facilitácia celofiremných stretnutí Oceňujúce skúmanie Budovanie tímu SWOT Činnosti zamerané na zapojenie zamestnancov
Rozvoj vedenia	Analýza vzdelávacích potrieb Systém hodnotení Sebahodnotenie na základe rámca organizácie pre vedenie	360-stupňová spätná väzba Osobnostné testy Assessment a development centrá Tréningové programy Akčné učenie Koučovanie alebo mentoring Kariérne poradenstvo Hodnotenie odbornej prípravy Projektový manažment
Rozvoj tímu	Rozhovory Pozorovanie Dotazník	Cvičenia na budovanie tímu (napríklad zážitkové cvičenia) Facilitované skupinové diskusie Nástroje kreatívneho myslenia SWOT Osobnostné dotazníky a používanie psychometrických tímových nástrojov



Diagnostické nástroje

Dotazník

Na čo sa používa?

Dotazníky sú široko používané odborníkmi v oblasti OD najmä na zhromažďovanie veľkého množstva kvalitatívnych a kvantitatívnych údajov od zamestnancov a zainteresovaných strán na rôzne témy. Zvyčajne sa používajú pri základnej diagnostike problémov, pri hodnotení úrovne spokojnosti a pri hodnotení vplyvu intervencie na projekt.

Prehľad

Kľúčom k dobrému návrhu dotazníka je absolútna jasnosť vašich cieľov - keďže je len taký dobrý, aké dobré sú otázky, ktoré kladie. Pri tvorbe dodržiavajte tieto zásady:

1. Otázky si starostlivo vyberajte. Premyslite si, na čo budete informácie používať a aké sú hlavné ciele kladenia otázok - je dôležité klásť len také otázky, ktoré pomôžu dosiahnuť vaše ciele, a nie len preto, že by bolo „zaujímavé to zistiť“. V tejto fáze by ste mali uviesť všetky potenciálne otázky.
2. Vyberte typ otázky a škálu odpovedí. Preskúmajte otázky, ktoré ste uviedli, zvážte najlepší spôsob, ako sa na každú z nich opýtať, a aká škála alebo možnosť odpovedí by poskytla najužitočnejšie informácie. Otvorené otázky, v ktorých má respondent k dispozícii voľné textové pole síce podporia slobodné myslenie a vyjadrovanie a poskytnú bohaté kvalitatívne údaje, ale ťažšie sa analyzujú. Následne je väčšia pravdepodobnosť, že budú nesprávne interpretované a v praktickej rovine môžu znížiť účasť respondentov, ktorí čelia časovej tiesni. Uzavreté otázky, ktoré používajú hodnotiace škály, napríklad 1 - 5, alebo výber z vopred určených odpovedí, sa rýchlejšie vyplňajú, analyzujú a porovnávajú odpovede rôznych skupín. Poskytujú však menej kvalitatívnych údajov a potenciálne podporujú menej premyslené odpovede respondentov, ktorí nie sú plne zapojení do procesu.
3. Navrhnite rozloženie a poradie otázok. Krátky úvod, v ktorom opíšete, čoho sa dotazník týka a prečo sú pre vás ich názory dôležité, vytvorí u respondentov angažovanosť, rovnako ako uvedenie spôsobu, akým plánujete údaje použiť, účelu, s kým ich budete zdieľať a úroveň dôvernosti/anonymity. Vaše kontaktné údaje umožnia riešiť akékoľvek obavy alebo otázky. Osvedčené postupy z hľadiska postupnosti naznačujú, že je výhodné začať jednoduchšími otázkami, aby sa respondenti „dostali do tempa“ a necítili sa prvými otázkami odradení.

Najdôležitejšie otázky - tie, ktoré sú kľúčové pre dosiahnutie vašich cieľov - by mali nasledovať, pretože ich položením v počiatočnej fáze si zabezpečíte zachytenie názorov respondentov v čase, keď ešte venujú plnú pozornosť otázkam. Potom môžete dotazník doplniť tak, že sa vrátite k „jednoduchším“ otázkam, napríklad k demografickým otázkam, pretože je pravdepodobnejšie, že respondenti poskytnú osobné údaje, keď si už dali tú námahu s vyplnením dotazníka. Otázky by mali byť štruktúrované do podkapitol, ktoré sa všetky týkajú tej istej témy.

Fokusová skupina

Na čo sa používa?

Fokusové skupiny sú užitočným a účinným konzultačným nástrojom, ktorý sa často využíva ako aktivita na zapojenie zamestnancov a dáva im skutočný priestor. Používajú sa v prieskumných fázach ako nástroj na zisťovanie faktov, môžu rozvíjať konkrétny program činností a slúžia aj ako hodnotiaci nástroj na posúdenie vplyvu alebo vytvorenie ďalších odporúčaní. Môžu sa použiť buď ako samostatná metóda, alebo ako doplnok k iným metódam, napríklad k dotazníku, na trianguláciu a overenie platnosti.

Prehľad

Fokusové skupiny sú štruktúrovanou metódou získavania myšlienok, pocitov, skúseností, postojov, názorov a reakcií od zamestnancov alebo zainteresovaných strán. Malo by ísť o organizovanú diskusiu, pri ktorej facilitátor používa celý rad nástrojov a techník na získanie cennej spätnej väzby. Sú to obzvlášť užitočné nástroje na získanie rôznych pohľadov v jednom čase. Ak v time/organizácii existujú kultúrne problémy - napríklad mocenské rozdiely medzi účastníkmi a rozhodovacími orgánmi - alebo ak vás zaujímajú každodenné skúsenosti a kultúra konkrétnych skupín a chcete preskúmať vnímanie a mieru konsenzu na danú tému, použite fokusové skupiny.

Pri rozhodovaní o tom, ktorých účastníkov pozvete, musíte zvážiť diskutovanú tému, pretože tá výrazne ovplyvní to, ako vaša skupina spojí rôzne roly a profesie - napríklad mladší zamestnanci sa nemusia cítiť schopní otvorene hovoriť pred služobne staršími manažérmi napriek vašim ubezpečeniam, že všetky názory sú rovnako platné. Podobne, ak budú zamestnanci a ich priami nadriadení spolu, môže to v závislosti od príslušnej témy obmedziť otvorenú diskusiu. Okrem toho by bohatšia diskusia mohla byť výsledkom zoskupenia rovnakých profesií, aby si mohli vymieňať skúsenosti, zatiaľ čo pri niektorých témach by miešanie profesií, skupín a funkcií mohlo podporiť rozmanitejšiu diskusiu.



Rozhovor

Na čo sa používa?

Rozhovory sa zvyčajne využívajú pri snahe určiť rozsah problému a určiť, ktoré riešenie by prinieslo požadovanú zmenu, a tiež ako nástroj hodnotenia.

Prehľad

Rozhovory sa vedú individuálne a používajú sa vtedy, keď odborník na OD potrebuje úplné a podrobné pochopenie aktuálnych problémov. Sú užitočné pri skúmaní citlivejších alebo zložitejších otázok, údaje z rozhovorov umožňujú nahliadnuť do toho, ako sa osoba cíti, do jej motívov, chápania a perspektívy, keďže respondenti majú tendenciu byť úprimnejší na individuálnej báze, keď sú menej ovplyvnení tlakom kolegov alebo inými obmedzeniami.

Rozhovory sa zvyčajne delia do týchto troch kategórií: štruktúrované, neštruktúrované a vynútené.

- Štruktúrované rozhovory - keď má anketár vopred pripravený zoznam otázok, na ktoré má odpovedať - ich výhodou je, že zabezpečujú úplné pokrytie všetkých tém a zároveň umožňujú respondentovi vyjadriť svoje pocity alebo to, čo považuje za dôležité.
- Neštruktúrované rozhovory - pri ktorých ten, kto vedie rozhovor položí jednu alebo dve úvodné otázky, aby určil tón témy, o ktorej sa bude diskutovať, ale potom už len skúša, či je téma jasná a podrobná - výhodou je, že respondent má úplnú kontrolu nad smerovaním diskusie a môže vyjadriť svoje názory.
- Nútený výber - v podstate ide o prieskumy/ dotazníky bez ceruzky a papiera. Hoci prvok nútenej voľby alebo použitie uzavretých otázok môže byť užitočným spôsobom, ako získať definitívnu odpoveď, iné metódy, ako napríklad on-line dotazník, by získali rovnaké informácie nákladovo efektívnejším spôsobom.

Analýza vzdelávacích potrieb

Na čo sa používa?

Ako diagnostický nástroj vo fáze určovania rozsahu, aby sa pochopili potreby odbornej prípravy a následne sa vypracovali riešenia a intervencie na odstránenie nedostatku zručností.

Prehľad

Posúdenie potrieb je proces identifikácie požiadaviek na výkonnosť a rozdielov medzi požadovanou úrovňou výkonnosti a úrovňou, ktorá v súčasnosti existuje.

Analýza potrieb vzdelávania/školenia (TNA/LNA) je preskúmanie potrieb vzdelávania a rozvoja zvažuje zručnosti, vedomosti a správanie, ktoré zamestnanci potrebujú, a spôsob ich efektívneho rozvoja.

TNA/LNA by sa mala vykonať na troch úrovniach:

- Organizačná úroveň
- Úroveň tímu/oddelenia
- Individuálna úroveň

Na každej úrovni by ste sa mali pýtať:

- V čom je problém? Je to nedostatok správnych zručností alebo nedostatok vôle?
- Je to problém s výcvikom? Dá sa problém vyriešiť uskutočnením školenia, alebo si bude vyžadovať iný, prípadne kombinovaný prístup? Školenie nemusí byť odpoveďou alebo jedinou odpoveďou.
- Aké zručnosti a vedomosti by mal obsahovať program odbornej prípravy? Je dôležité analyzovať úlohy, ktoré je potrebné splniť, a kompetencie potrebné na to, aby boli efektívne.
- Kto musí byť vyškolený? Sú to len vedúci alebo všetci zamestnanci? Kto musí byť vyškolený, aby mal najväčší vplyv?

Analýza potrieb v oblasti odbornej prípravy je nevyhnutným predpokladom každého efektívneho programu odbornej prípravy alebo podujatia. Jednoduché „nasadenie“ školenia pre jednotlivcov môže vynechať prioritné potreby alebo dokonca pokryť oblasti, ktoré nie sú nevyhnutné. TNA/LNA umožňuje organizáciám nasmerovať zdroje do oblastí, v ktorých najviac prispievajú k rozvoju zamestnancov, zlepšeniu morálky a výkonnosti organizácie. V procese zhromažďovania údajov bude odborník na OD používať celý rad nástrojov a techník, ktoré zahŕňajú - pozorovanie jednotlivcov pri výkone ich funkcie/úlohy, rozhovory, prieskumy, dotazníky, fokusové skupiny a tiež preskúmanie údajov, ako sú napríklad údaje o spokojnosti pacientov, ktoré by mohli odhaliť, prečo existuje vysoká úroveň sťažností pacientov.

Posúdenie organizačnej kapacity

Na čo sa používa?

Hodnotenie organizačnej kapacity sa môže použiť na posúdenie schopnosti organizácie vykonávať základné funkcie, riešiť problémy a dosahovať svoje strategické ciele. Malo by ísť o priebežné hodnotenie schopnosti organizácie posudzovať a reagovať na budúce potreby s cieľom zachovať si relevantnosť a efektívnosť v čase.

Prehľad

Hodnotenie kapacity je v súlade s modelom 7S spoločnosti McKinsey a zameriava sa na tieto oblasti:



1. Ambície - vízia poslanie a ciele organizácie, čo chce dosiahnuť.
2. Stratégie - stratégia a výkonnostné ciele, to je „ako“, ako organizácia dosiahne svoje ciele.
3. Organizačné zručnosti - zahŕňajú zloženie personálnych štruktúr, napríklad úrovne kompetencií, mix zručností a zloženie zručností tímov vedúcich pracovníkov.
4. ľudské zdroje - kolektívne schopnosti a skúsenosti ľudí, zahŕňa spôsob riadenia a udržania talentov.
5. Systémy a infraštruktúra - zahŕňajú systémy, ktoré má organizácia zavedené a ktoré pomáhajú pri rozhodovaní a plánovaní, ako sú technológie, finančné systémy, systémy ľudských zdrojov.
6. Organizačná štruktúra - týka sa úrovni hierarchie v rámci organizácie, úrovni zodpovednosti a zodpovednosti, efektívnosti spolupráce medzi tímami.
7. Organizačná kultúra - napríklad spoločné presvedčenie a hodnoty, ako sú „živé“ v organizácii.

Hodnotenie prístupu organizácie (transformačný vs. transakčný)

Na čo sa používa?

Hodnotenie toho, či organizácia preferuje transakčný vs. transformačný prístup možno použiť na určenie aktuálnej pozície alebo „stavu“, ku ktorému sa organizácia prikláňa. Podobne ako v prípade transformačného a transakčného vedenia je predpokladom tohto hodnotiaceho nástroja určiť, či organizácia inklinuje skôr k transakčnému prístupu, ktorý sa zameriava na štruktúru, systémy a postupy riadenia, než k transformačnému prístupu, ktorý sa zaoberá víziou, stratégiou, vedením a kultúrou.

Prehľad

Tabuľky na konci dokumentu poskytujú prehľad typov oblastí, ktoré by tvorili transakčný alebo transformačný prístup. Ako odborník v oblasti OD môžete tabuľku a kľúčové otázky použiť pri stretnutí s klientom alebo kľúčovými zainteresovanými stranami vo fáze určovania rozsahu projektu OD.

Ďalší stĺpec úplne vpravo by mohol mať názov „Dôkazy“, ktorý by sa potom mohol použiť na sledovanie jednotlivých kategórií a mohol by byť farebne označený:

Červená farba: iadne dôkazy o kategórii - je potrebný naliehavý vývoj

Oranžová: Dôkazy - je potrebný vývoj

Zelená: Dôkazy - rozvoj by zlepšil súčasnú pozíciu.

Farebne označená tabuľka by potom mohla byť klientovi k dispozícii počas spätnej väzby týkajúcej sa aktuálnych problémov ako účinný vizuálny nástroj, ktorý klientovi umožní identifikovať, kde sa nachádzajú problémy a v akom rozsahu. Rovnako ako niektoré iné diagnostické nástroje je tento model úzko prepojený s Burke Litwinovým modelom organizačných zmien, ktorý identifikoval zmeny „prvého rádu“ alebo transakčné zmeny, ako sú systémy, politiky, štruktúry a výkonnosť, ako aj faktory „druhého rádu“ alebo transformačné faktory, ktoré zahŕňali faktory ako kultúra, poslanie a stratégia.

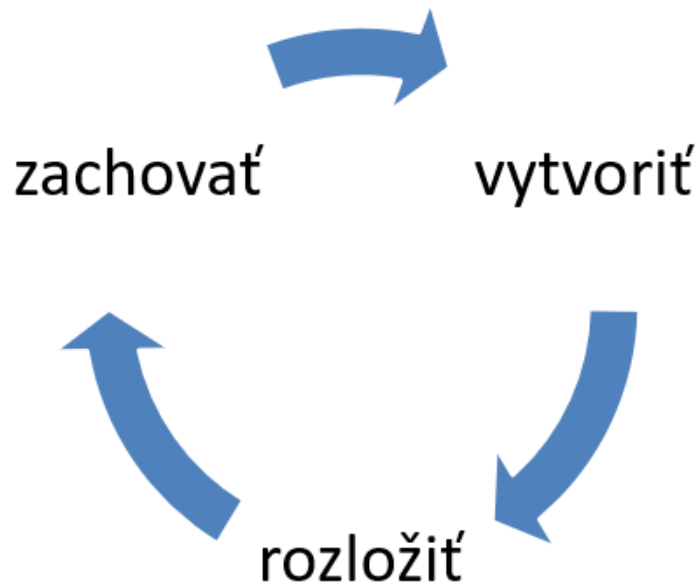
Manažment znalostí a organizačné učenie

Na čo sa používa?

Riadenie znalostí je metóda zhromažďovania, uchovávaní a šírení organizačných znalostí, či už ide o minulé projekty, organizačné zmeny, problémy alebo úspechy. Ide o efektívne riadenie znalostí a informácií a ďalej o rozvoj efektívnej organizačnej pamäte, na ktorú sa spolieha a ktorá pomáha pri budúcich rozhodnutiach a zmenách. Riadenie znalostí by malo byť neoddeliteľnou súčasťou každého zásahu v oblasti riadenia organizácie. Je užitočné vo fázach určovania rozsahu, keď sa zisťuje, čo už bolo, chápe sa, čo funguje, čo je najlepšia prax, a má tiež kľúčovú úlohu vo fázach hodnotenia projektu, keď údaje z hodnotenia pomáhajú rozvíjať novú organizačnú pamäť.

Prehľad

Znalostný manažment je definovaný ako „zavedenie komplexného systému, ktorý zvyšuje rast znalostí organizácie“ (Salisbury).



Ide o nepretržitý cyklus vytvárania, využívania a šírenia organizačných znalostí. Podľa definície Aggestama sa riadenie znalostí vzťahuje na „proces, v ktorom organizácie hodnotia údaje a informácie, ktoré v nich existujú, a je odpoveďou na obavu, že ľudia musia byť schopní pretaviť svoje poznatky do použiteľných znalostí“. Riadenie znalostí sa považuje za nepretržitý proces, ako je zobrazené nižšie - obrázok je prevzatý od Salisburyho. Riadenie znalostí pomáha organizácii učiť sa, inovovať, rozvíjať sa a rásť.

Efektívne riadenie znalostí pomáha organizácii vytvoriť kultúru učenia sa, v ktorej sa považuje za normu učiť sa z minulých chýb, neustále skúmať obzor pre nový vývoj, vytvárať nové informácie a podporovať prenos informácií od jednotlivcov k tímom. Aby bolo riadenie znalostí účinné, musí sa zamerať na tvrdé aj mäkké otázky, ako sa uvádza v McKinseyho modeli 7S, a na faktory prvého a druhého rádu, ako sa zdôrazňuje v Burkeho Litwinovom modeli riadenia zmien.



Inšpirácia pre prax

Výnimočný triumf v skúške

Táto technika sa používa na začiatku skupinovej supervízie, aby sa všetci vyjadrili a boli prítomní pri práci. Pomáha tiež budovať dôveru, pretože zdieľaním toho, čo bolo ťažké, čo bolo úspešné a zdieľaním niečoho zábavného sa ukáže škála našich skúseností a pomôže to v skupine k porozumeniu, ale aj rovnosti.

O akú techniku ide?

Krok 1: Uved'te techniku do kontextu. Napríklad pripomenutím, že od posledného spojenia skupiny v rámci supervízie sa toho mohlo veľa stať pripomenutím, že všetky druhy skúseností sú vítané a môžu poskytnúť učenie.

Krok 2: Dajte skupine pokyn, aby sa podelili o jednu skúšku, alebo náročnú situáciu (niečo, čo bolo ťažké alebo sa im nedarilo), jeden triumf (niečo, čo považujú za úspešné) a jednu zaujímavosť (niečo zábavné).

Krok 3: Dajte im približne minútu na rozmyslenie.

Krok 4: Vyzvite ich, aby porozprávali o svojej skúške, svojom triumfe a drobnej zaujímavosti - môžete to robiť postupne v kruhu alebo môžu prísť aj členovia skupiny, keď sa budú cítiť na to pripravení. V závislosti od času to môžete urobiť stručne - čisto ako cvičenie, aby sa všetci vyjadrili - alebo môžete ísť hlbšie do poučenia každého z nich.

Krok 5: Ak chcete reflexiu prehĺbiť, môžete položiť otázky:

- Čo ste sa o sebe dozvedeli na základe tohto procesu? A víťazstvo? Zo zaujímavej drobnosti?
- Čoho sa potrebujete zbaviť, alebo mať inak v rámci situácie, ktorá bola náročná? Čo potrebujete, aby ste sa mohli pohnúť ďalej? Ako by sme vás v tom dnes mohli podporiť?
- Aké sú paralely medzi vašimi úspechmi a vašou (napríklad supervíznu) praxou? Čo si na tom všimáte?
- Ako práca na vašich silných stránkach prispela k vášmu úspechu/triumfu? Ako oslávite svoj triumf? Kto sa o tomto triumfe musí dozvedieť...

Pre supervízora to môže byť užitočný spôsob, ako sa dozvedieť, čo by každý supervidovaný mohol priniesť ako otázku do supervízie. Určite by sa tu získané informácie mohli použiť ako podnet, keby by si supervidovaný nebol istý, čo má priniesť. Je to tiež príležitosť všimnúť si rozvíjajúce sa témy v skupine, ktoré by sa mohli použiť ako línia ďalšej práce. Niekedy sa ľudia v supervízii obávajú povedať niečo, pretože neveria tomu, či sú ich skúsenosti dostatočne zaujímavé. Možno sa im napríklad ich pokus nezdá „dostatočne ťažký“ v porovnaní s inými, alebo sa im zdá ťažké podeliť sa oň, pretože sa im zdal „ťažší“ ako ostatné príklady. To isté platí aj pre úspech/triumf: možno nemajú pocit, že je hodný toho, aby ho nazvali triumfom. Drobnosť sa im nemusí zdať dostatočne zaujímavá. Často sa porovnávajú s ostatnými v skupine, čo môže škodiť skupinovej dynamike. Preto môže byť užitočné „oslovit“ túto možnosť už pri zadávaní cvičenia. Zaujímavé je, že tieto porovnania by sa mohli použiť ako bod na zamyslenie, keďže ide často o paralelný proces s tým, čo sa deje, keď pracujú so samotnými skupinami. Tu by sa dalo pýtať:

- Aký je to pocit, keď v tejto skupine zverejňujete svoje skúšky, úspechy a drobnosti?
- Na čo si podľa vášho pocitu X musíme dávať pozor pri práci so skupinami?
- Ako umožniť jednotlivcom v skupinách, aby si uplatnili plnú moc, namiesto toho, aby minimalizovali seba a svoje skúsenosti?

Ak sa supervidovaní pred skupinou opakovane minimalizujú, môžete ich vyzvať, aby sa sústredili, uznali svoju silu a začali vetu znova, tentoraz bez minimalizovania. Ak sa naopak, supervidovaní opakovane negatívne predvádzajú, môžete ich a skupinu požiadať, aby sa zamysleli nad tým, aký to má vplyv na skupinu.



Hry a aktivity

Metóda senzorickeho (zmyslového) uvedomovania

Senzorické uvedomovanie sa týka štyroch dôstojností človeka, tak ako ich opisujú zakladateľky prístupu Selverová Brooksová už v šesťdesiatych rokoch minulého storočia: chôdze, státia, sedenia a ležania. V budhistickej literatúre tieto činnosti opisujú aj ako „štyri formy správania vzbudzujúce rešpekt“. Ako tréning všímavosti sa práve na tieto bežné, každodenné činnosti zameriava prístup „Zmyslové uvedomovanie“. Tréning zmyslového uvedomovania má zážitkovú povahu. Ide o postupné, trpezlivé sledovanie procesu, ktoré odhaľuje osobnú cestu a individuálny spôsob prežívania bežných vecí. V dýchaní, pohybe alebo držaní tela nie je nič správne ani nesprávne. To, čo je „správne“ alebo „nesprávne“, sa neustále znovu objavuje vo svojom momentálnom, zážitkovom stave prostredníctvom radikálnej a osobnej konfrontácie, s tým, čo je.

Človek objavuje svoju osobnú cestu skúmaním rekurzívnej dynamiky, ktorá vyvažuje autonómiu s vonkajšou podporou. Pri skúmaní osobnej autonómie človek zvažuje symbiotické prepojenie medzi vonkajším prostredím a vnútorným vedomím, aby hľadal spôsoby, ako porozumieť týmto dvom sféram skúsenosti a spôsobom ako ich vedomejšie prepojiť. Pri skúmaní vonkajšej podpory najprv zväžíme, že fyzicky nás podporuje zem. Kdekoľvek kráčame, sedíme, stojíme alebo ležíme, vždy je pod nami niečo, čo nám poskytuje podporu tým, že nás nesie. Psychická opora však pochádza z vnútra iného človeka. Pri tréningu zmyslového uvedomovania môžeme zažiť ľudskú podporu nie ako obmedzenie autonómie, ale ako hlboko vyživujúce spojenie s druhými, ktoré je základným protijedom proti pocitom izolácie a stresu.

Pripravenosť je ďalšia významná téma v metóde zmyslového uvedomovania. Vztahuje sa na načasovanie, na samotný okamih, keď sú nervové bunky pripravené spustiť skúsenosť vnímania uvedomovaním si momentálneho vnútorného aj vonkajšieho stavu organizmu. Uvedomenie si správneho okamihu si vyžaduje živosť, bdely a ostrážitý stav organizmu v danom kontexte, a naladenie na nestálosť, uvedomenie si neustálej zmeny a trpezlivosť umožniť tejto zmene nastať.

Pri tréningu uvedomovania si zmyslov sa človek môže konfrontovať s podmienenými vyháňavými reakciami, ako sú úzkosť a strach, spomienky nepríjemného alebo traumatického charakteru alebo katastrofické fantázie. Pri aplikovaní prístupu sa tieto reakcie postupne a trpezlivo triedia podľa toho, čo je vnímanie a čo je obraz. Stavíme na vnemoch, najmä na našich proprioceptívnych vnemoch. Výsledkom tohto procesu môže byť aj nové a vedomé opätovné učenie, dôvera v informácie prichádzajúce zo zmyslov ako cesta k vnútornému majstrovstvu. Je to proces návratu k Zdroju, k nevyhranosti, k Pravej prirodzenosti, v ktorom nejde o to, aby sme od svojho organizmu vyžadovali, ale skôr o to, aby sme zvýšili citlivosť a preživali to, čo od nás náš organizmus žiada.

Dýchanie

Tak ako v budhistickej meditačnej praxi, aj v zmyslovom uvedomovaní hrá dýchanie ústrednú úlohu. Dýchanie, ktoré je výsledkom neurofyziologických a neurochemických procesov, odráža prepojenie so svetom. „Dýchanie je to, čím človek je“. Dýchanie je najjasnejším ukazovateľom toho, čo sa v človeku deje, napriek tomu, že je to fenomén obklopený paradoxmi. Zdá sa, že dýchanie je automatika celkom mimo nášho osobného fungovania. V náhlych okamihoch krízy, či už somatickej alebo psychickej, sa však dýchanie môže stať centrom našej existencie. Zo zážitkového hľadiska môže byť vzťah medzi dýchaním a emóciami dosť intenzívny. Koordinácia hrudného koša a brucha sa počas stresových situácií zhoršuje, zatiaľ čo v uvoľnenom stave sa zlepšuje. Mnohí z nás majú podmienený, zvyčajný spôsob dýchania a nerozlišujú medzi spontánnym a zvyčajným dýchaním. U väčšiny ľudí sa dýchanie deje „pasívne“ a z neurofyziologického hľadiska neexistuje vedomá alebo explicitná potreba niečo s ním robiť: dýchanie sa v nás deje - ak mu to dovoľíme. Dýchať s vedomím, nechať ho, aby sa dialo samo od seba, je menej než ľahká úloha. Podľa Selverovej keď sa rozvíja naša pripravenosť a otvorenosť pre to, čo sa deje, najprv to rozpoznávame v našom dýchaní. „Keď sa dotkneme srdca, keď sa dotkneme vnútra, keď naozaj dovoľíme, aby sa nás niečo - ako sa pekne hovorí - dotklo, vtedy sa niečo v nás samých otvorí, prebudí sa a začne nás to zaujímať a jednoducho nás to prinúti dýchať. Nenútime sa k tomu sami. To sa cíti samo.“

Státie

Státie je špecifická ľudská činnosť, ktorá nám umožňuje ľahko sa pohybovať do všetkých polôh a smerov. V jazyku používame státie metaforicky v širokom spektre významov. Môžeme stáť pri, stáť na, stáť, stáť za, stáť na, stáť mimo atď. Mnohé z týchto významov odkazujú na samostatnosť a slobodu, ktorú pre nás státie predstavuje.



Strnulé postoje nemôžeme dobrovoľne trvalo zmeniť, pretože sú hlboko podmienené v našej intímnej biografii. Pri práci so Zmyslovým vedomím sa však naše postoje môžu uvoľniť do iného a živého vzťahu so zemou. Objavujeme nové spôsoby kontaktu s podlahou, rovnováhy a stability. K tejto zmene od strnulosti k živosti dochádza prostredníctvom vedomého objavovania celého nášho organizmu, nielen kostrovej a svalovej štruktúry. Uvedomujeme si, že nielenže je pod nami vždy niečo, na čom stojíme, ale to, čo je pod našimi nohami, nás aj neustále nesie. Na seminári zmyslového uvedomovania je účastník vyzvaný, aby „prišiel k státiu“, aby postupne zažil, ako sa cíti a čo si vyžaduje státie. Vzpriamené státie si vyžaduje, aby sme neustále vyjednávali so stálou gravitáciou smerom nadol a udržiavali rovnováhu. Tu sa do popredia dostáva živosť ako živé, neustále sa meniace napätie vitale - na rozdiel od strnulého alebo zamrznutého postoja. Po spracovaní jednoduchého pocitu státia účastník pokračuje tým, že pomaly zdvihne prsty na nohách a nechá ich jemne sa vrátiť do kontaktu s podlahou. Opäť po spracovaní toho, čo sa deje v jeho organizme, pomaly zdvihne päty, potom chodidlo a nechá ho jemne sa vrátiť na podlahu. Potom rozťahne obe ruky a po vystretí ich voľne spustí späť k bokom. Toto cvičenie zopakuje, ale tentoraz veľmi pomaly a vedome sprevádza ruky smerom nadol s vedomím. Tieto cvičenia podnecujú k pochopeniu rozdielov medzi „uvoľnením“ a „živostou“. Mnohí účastníci sa dozvedia, ako bránia vlastnej živosti, napríklad tým, že blokujú dýchanie alebo sa k svojim končatinám správajú ako k predmetom, ktoré treba odhodiť. Často zistia, že celý ich organizmus disponuje silným zmyslom pre živosť a že sa státie môže stať skutočnou dôstojnosťou, ako opustenie starých zvykov otvára flexibilný priestor pre nové objavy a správanie. Pri státi s vedomím sa myseľ cvičenca stáva myslou začiatočníka. Používajúc výraz Senryu Suzukiho: nezaujatý, „nevinný“ a otvorený mentálny postoj ako základ pre často radostné, niekedy bolestné objavy. Pri objavovaní celého nášho organizmu však nemusí byť potrebné niest' našu váhu svetom, pretože zem nesie aj nás.

Ležanie

Človek strávi takmer tretinu svojho života ležaním. Ležanie je často vnímané ako pasívny stav spojený so spánkom, ako príležitosť „zhasnúť“ a prerušiť kontakt s vonkajším svetom. Naproti tomu zmyslové uvedomenie rešpektuje ležanie ako aktívny proces, ktorý sa vyznačuje uvedomením, ako prostriedkom obnovy, sviežosti a živosti. ivosť človeka je priamo úmerná tomu, do akej miery je človek bdely, ostrážitý a prepojený s okolím. Pri ležaní na podlahe skúmame, ako sa poddať - v šlachách a vo svaloch a zároveň sa poddať gravitácii. Čím citlivejšie to človek prežíva, tým viac pociťuje oporu zeme. Plná opora umožňuje viac odpočinku a obnovy a pomáha nám zažiť oveľa jasnejšiu vnímavosť a väčšie uvedomenie. Pri vedomom ležaní sa približujeme k takému stupňu vnútorného pokoja, ktorý umožňuje, aby útočiace alebo utláčajúce emócie teraz prešli bez pripútanosti. Na seminári sú účastníci požiadaní, aby si ľahli na zem a preskúmali možnosti skutočného spočinutia. Podlaha neponúka nič iné ako nepriateľskú formu odporu a neustúpi ani o centimeter, takže účastníci musia urobiť potrebné úpravy, aby zistili, akými pružnými a ohybnými sa potenciálne môžu stať. Ležanie sa prežíva ako aktivita a účastníci môžu zakúsiť, aké živé môže byť ležanie. Možno si len na chvíľu uvedomia, ako sa odovzdať podporným vlastnostiam zeme, ako rešpektovať gravitačnú silu smerom nadol, aby dospeli k úplnému odpočinku. Keď vznikne vedomie vnútorného pokoja a mieru, je možné omladenie a regenerácia. Vnímание zmyslov ponúka ďalšie experimenty, ako sa dostať k ležaniu vedomejším spôsobom, ako napríklad pomalé zdvihnutie jednej nohy z podlahy, aby mohla byť nejaký čas „vo vzduchu“ a opäť „pristáť“ na zemi. Toto cvičenie nám pomáha uvedomiť si nároky na zdvíhanie nohy, napríklad aká veľká sila je na to potrebná a koľko je príliš veľa. Uvedomujeme si tiež, ako reaguje naše dýchanie. Je prerušovaný alebo zadržávaný námahou, alebo neustále vyžaduje prácu? Čo sa deje, keď nohu spustíme? Je pristátie prudké, alebo ide o jemnú cestu k podlahe až po dosiahnutie plného a uspokojivého odpočinku? Vzdáva sa niečo mentálne, keď noha takpovediac pristane? Ukončilo sa náhle vedomie živosti nohy? Alebo môže živosť pokračovať aj po pristátí? Bolo by možné dospieť k novej forme odpočinku? A čo sa deje v druhej nohe?

Chôdza

Čo môže byť obyczajnejšie ako chôdza? Je to každodenné cvičenie každého z nás. V rámci zmyslového vnímania chôdza nemusí nevyhnutne znamenať prekonanie vzdialenosti medzi dvoma bodmi najkratšou a najrýchlejšou cestou. Uvedomelá chôdza sa môže praktizovať počas celého dňa. Počas seminára sa ľudia môžu sami seba pýtať, či pri chôdzi dokážu zostať otvorení pre vnútorné a vonkajšie signály. Dokážu zostať v spojení so svojim organizmom v rámci súhry dýchania, svalstva, hmotnosti, gravitácie atď. a tiež s okolím? Uvedomenie umožňuje počuť, integrovať a využívať vnútornú a vonkajšiu spätnú väzbu. Ponúka možnosť zbaviť sa oddelenosti, izolácie, nedostatku pozornosti atď. s cieľom dosiahnuť prepojenejší spôsob fungovania.

Sedenie

Sedenie je citlivá činnosť organizmu, ktorá je živá a nikdy nie je statická alebo strnulá. Bez živosti je sedenie len pózou. Sedenie znamená flexibilitu a zároveň prepojenosť. Prijatím opory pod sebou sediaci človek odovzdáva svoju váhu.



Pri sedení interakcia medzi prijímaním opory a odovzdávaním váhy zahŕňa všestrannosť a pohyblivosť panvy, chrbtice a končatín. Niekedy vnímame sedenie v kresle ako zaborenie sa do neho skleslým, „uvolneným“ spôsobom, ktorý bráni dýchaniu tým, že sťahuje svalstvo hrudníka a obmedzuje pružnosť končatín. Toto držanie tela bráni človeku v aktívnom spojení s okolím. Ak sa tento spôsob sedenia stane chronickým, často dochádza k patológii pohybového aparátu. Na seminári o zmyslovom uvedomovaní s „myslou začiatníka“ skúmame, čo od nás sedenie vyžaduje, čo nám musí organizmus poskytnúť a ako môžeme získať podporu od toho, na čom sedíme. Brooksová zdôrazňuje anatomickú skutočnosť, že sedenie je organizované dvoma sedacimi kosťami, ktoré tvoria architektonický základ korunovaný hlavou. Tento spôsob sedenia skutočne odráža dôstojnosť. Prenáša prítomnosť a živosť tým, že umožňuje slobodnú interakciu so svetom.

Príklad riadeného cvičenia všímavosti

Keď upriamime pozornosť na svoje telo a zmysly, ukotvujeme sa v prítomnom okamihu. Potom sa dokážeme uvoľniť a sústrediť sa na tieto pocity, a nie na to, čo nám spôsobuje ťažkosti. Vrátenie pozornosti k zmyslom je jednou z foriem všímavosti. Namiesto toho, aby sme nechali svoje myšlienky divoko skákať, sústredíme ich postupne na jednu vec, všetko sústredené okolo nás, našich zmyslov a nášho tela. Ak chcete čo najlepšie využiť toto postupné zmyslové cvičenie, nahrajte si nasledujúce otázky. (Môžete to urobiť pomocou aplikácie hlasových poznámok v telefóne alebo bezplatného programu na internete). Medzi jednotlivými otázkami by ste mali nechať približne päťsekundový odstup.

Počas nahrávania si potichu prečítajte odpočítavanie medzi jednotlivými otázkami a nechajte si medzi nimi päť sekúnd na premýšľanie.

1. Cítite, ako sa vaše vlasy dotýkajú vašej hlavy? päť...štyri...tri...dva...jedna...
2. Cítite, ako sa vám pri dýchaní dvíha a klesá brucho? päť...štyri...tri...dva...jedna...
3. Cítite priestor medzi očami? päť...štyri...tri...dva...jedna...
4. Cítiš vzdialenosť medzi svojimi očami? päť...štyri...tri...dva...jedna...
5. Cítite, ako sa váš dych dotýka zadnej časti vašich očí, keď sa nadychujete? päť...štyri...tri...dva...jedna...
6. Dokážete si predstaviť niečo vzdialené? päť...štyri...tri...dva...jedna...
7. Dokážete si všimnúť, že sa vaše ruky dotýkajú vášho tela? päť...štyri...tri...dva...jedna...
8. Cítite spodky svojich chodidiel? päť...štyri...tri...dva...jedna...
9. Viete si predstaviť krásny deň na pláži? päť...štyri...tri...dva...jedna...
10. Dokážete si všimnúť priestor vo svojich ústach? päť...štyri...tri...dva...jedna...
11. Dokážete si všimnúť polohu svojho jazyka v ústach? päť...štyri...tri...dva...jedna...
12. Cítite vánok na svojej tvári? päť...štyri...tri...dva...jedna...
13. Cítite, ako je jedna ruka ťažšia ako druhá? päť...štyri...tri...dva...jedna...
14. Cítite brnenie alebo necitlivosť v jednej ruke? päť...štyri...tri...dva...jedna...
15. Cítite, ako je jedna ruka uvoľnenejšia ako druhá? päť...štyri...tri...dva...jedna...
16. Cítite zmenu teploty okolo seba? päť...štyri...tri...dva...jedna...
17. Cítite, ako že je ľavá ruka teplejšia ako pravá? päť...štyri...tri...dva...jedna...
18. Viete si predstaviť, aké by to bolo byť handrovou bábikou? päť...štyri...tri...dva...jedna...
19. Môžete si všimnúť napätie v ľavom predlaktí? päť...štyri...tri...dva...jedna...
20. Viete si predstaviť niečo veľmi príjemné? päť...štyri...tri...dva...jedna...
21. Viete si predstaviť, aké by to bolo vznášať sa na obláčiku? päť...štyri...tri...dva...jedna...
22. Viete si predstaviť, aké by to bolo uviaznuť v melase? päť...štyri...tri...dva...jedna...
23. Viete si predstaviť niečo vzdialené? päť...štyri...tri...dva...jedna...
24. Cítite ťažobu v nohách? päť...štyri...tri...dva...jedna...
25. Viete si predstaviť, že plávate v teplej vode? päť...štyri...tri...dva...jedna...
26. Dokážete si všimnúť, ako vaše telo visí na kostiach? päť...štyri...tri...dva...jedna...
27. Dokážete sa nechať lenivo unášať? päť...štyri...tri...dva...jedna...
28. Cítite, ako ti mäkne tvár? päť...štyri...tri...dva...jedna...
29. Viete si predstaviť krásny kvet? päť...štyri...tri...dva...jedna...
30. Cítite, že je jedna ruka a noha ťažšia ako druhá? päť...štyri...tri...dva...jedna...

Po zaznamenaní otázok sa posad'te do pohodlnej polohy. Prehrajte si nahrávku v tej istej polohe a sústred'te sa na každú otázku, keď sa objaví. Nechajte svoju myseľ sústrediť sa len na položenú otázku a nechajte ju odísť, keď sa objaví ďalšia. Všimnite si, ako sa vaša myseľ uvoľňuje a začína sa upokojuvať.



Akcie a podujatia

ONLINE

ZVLÁDANIE NÁROČNÝCH SITUÁCIÍ V ROZHOVOROCH - SÉRIA WEBINÁROV

29. január - 10. december 2025

Zámer kurzu

Zámerom tejto série je detailne sa zamerať na rôzne druhy náročných situácií v ťažkých rozhovoroch, nech sa tieto rozhovory dejú na pracovisku alebo v súkromnom živote. Na konci každého webinára budú účastníci/čky oboznámení s tým, aká stratégia, postupy a konkrétne techniky môžu použiť pri riešení danej témy webinára. Každý webinár bude obsahovať, okrem prezentácie a diskusie aj krátke cvičenia a ukážky ťažkých rozhovorov a bude postavený na princípoch dobrej praxe a výskumom overených postupoch. Každý webinár bude mať hosťa/ky z oblasti, ktorej sa venuje. Webinäre sú vhodné nielen pre pomáhajúce profesie, ale aj pre manažérov, rodičov a všetkých, ktorí chcú prehĺbiť a zlepšiť svoje konverzačné stratégie v ťažkých rozhovoroch.

Cena

Frekvencianti si môžu zakúpiť jeden webinár, sadu troch, alebo celú sériu webinárov.

Celoročný cyklus všetkých 12 webinárov: 350 Eur (odporúčané)

Sada 3 webinárov: 119 Eur

Cena 1 webinár: 49 Eur

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

Témy a termíny webinárov

1. Ťažké rozhovory 29. 1.
2. Ťažké rozhovory v skupinách a tímoch 26. 2.
3. Emócie 19. 3.
4. Emócie v skupinách a tímoch 23. 4.
5. Dohody 14. 5.
6. Dohody v skupinách a tímoch 18. 6.
7. Konflikty 9. 7.
8. Konflikty v skupinách a tímoch 27. 8.
9. Odpor, agresivita, pasivita 24. 9.
10. Odpor, agresivita, pasivita v skupinách a tímoch 22.10.
11. Vzťahy a moc 19.11.
12. Vzťahy a moc v skupinách a tímoch 10.12.

Prihlášky tu: https://www.coachingplus.org/viac-informacii.php?FILE=vzdl-dlh_2024_06

**PORADENSKÝ PROCES - SÉRIA 12 WEBINÁROV****Do 16. december 2024 vždy od 18:00 do 20:00 ONLINE NA ZOOME**

Môžete sa prihlásiť na zostávajúce webináre, alebo zakúpiť nahrávku z predošlých webinárov:

25.11. Multidisciplinárna spolupráca v kontexte starostlivosti o klienta

16.12. Etika a etické dilemy v poradenstve

Prihlášky: <https://www.coachingplus.org/webinar-seria-poradensky-proces.php>

Cena 49 Eur

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

Témy všetkých webinárov

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



PREZENČNE

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 - VÝCVIK ZRUČNOSTÍ

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 dvojdňových 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 dvojdňových 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

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

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

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

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

SUPERVÍZIA SUPERVÍZIE A MENTORINGU

5. MAREC OD 9:00 do 17:00

- 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.



**„Liečivé vzťahy podľa teórie R. Erskina“ Aplikácia transakčnej analýzy v psychoterapii
10. - 11. marec 2025**

Vážené kolegyně a kolegovia,

Coachingplus a Asociácia transakčnej analýzy Slovenska (ATA SK) vás pozývajú vás na seminár s Hanou Yavorskou. PhD, TSTA (P) psychologičkou, medzinárodne certifikovanou psychoterapeutkou, trénerkou a supervízorkou v transakčnej analýze z Ukrajiny.

Cieľom seminára je poskytnúť účastníkom hlboké pochopenie súčasnej, aplikovanej teórie Transakčnej analýzy, ktorú budú môcť využiť pri svojej práci s klientmi.

Na seminári sa budeme venovať nasledujúcim kľúčovým otázkam:

- Pojem životného scenára v Transakčnej analýze.
- Vplyv životného scenára na vnímanie seba, iných a sveta zo strany klienta.
- Diagnostika životného scenára klienta v Transakčnej analýze.
- Analýza rôznych typov skúseností (preverbálne, verbálne, implicitné a iné).
- Vzťahový kontrakt v psychoterapii klienta.
- Typy potrieb vo vzťahoch a ich naplnenie počas terapie.
- Psychoterapia cez vzťahy a ďalšie dôležité aspekty.

Hanna Yavorska sa podelí o teóriu Transakčnej analýzy a poskytne príklady z praxe vedenia prípadov. Účastníci seminára budú mať možnosť položiť svoje otázky vo forme supervízií. Seminár je jedinečnou príležitosťou spoznať princípy integratívneho prístupu v TA Richarda Erskina a ich aplikáciu v klinickej aj poradenskej praxi.

Cena seminára je 210 Eur. Dvojdňový seminár sa bude konať v Bratislave, v dňoch 10. a 11. marca 2025 a po jeho absolvovaní dostanete osvedčenie o absolvovaní a záujemcovia z klinického kontextu aj kredity SKP. Viac info a prihlášky nájdete na mihalkova@coachingplus.org

SUPERVÍZIA VZŤAHOVEJ VÄZBY

28. MÁJ 2025

- 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



MOTIVAČNÉ ROZHOVORY V SKUPINÁCH A TÍMOCH

16. - 17. JÚN 2025

7. - 8. JÚL 2025

8. - 9. SEPTEMBER

Lektori: Mgr. Marta Špaleková, Mgr. Vladimír Hambálek

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

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

Program je rozdelený do troch na seba nadväzujúcich modulov:

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

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

Cena je 450 Eur za celý program. Pre prihlásených do konca roka je cena 420 Eur. Cena v sebe zahŕňa výučbový materiál a handouty. Výcvik, podobne ako iné vzdelávania Coachingplus, bude akreditovaný ako pre oblasť školstva, tak aj pre oblasť zdravotníctva

Viac info a prihláška napíšte na mihalkova@coachingplus.org

AKO BYŤ MENTOR?

- s Vladom Hambálkom a Silviou Gallovou MCC

Výcvik v mentoringu pozostávajúci zo 5 modulov, v termínoch:

4. - 5. september 2025

2. - 3. október

6. - 7. november

4. - 5. december

19. - 20. január 2026

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, 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.)



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.