



Obsah news

- Čo je to organizačný rozvoj (časť dvanásť, techniky a intervencie OD)
- Supervízna aktivita opierajúca sa o teóriu vzťahovej väzby
- Techniky somatic experiencing

Čo je to organizačný rozvoj (časť dvanásť, intervenčné techniky OD)	2
--	----------

Inšpirácia pre prax Využitie teórie vzťahovej väzby v supervízii	12
--	-----------

Hry a aktivity Čo je somatické prežívanie (somatic experiencing)?	13
---	-----------

Akcie a podujatia	16
--------------------------	-----------



Čo je to organizačný rozvoj (časť dvanásť, intervenčné techniky OD)

Cielom posledného textu o organizačnom rozvoji v našom celoročnom cykle je poskytnúť vám prehľad techník a celý rad možných intervencií, ktoré môžete využiť na svojom pracovisku, alebo ako OD poradcovia. Minulý mesiac bol o diagnostike, tento mesiac sa špecificky zameriame na intervenčné stratégie - čiže na činnosti, ktoré umožňujú dosiahnutie inovácie, zlepšenia a zmeny a následne na nástroje hodnotenia procesu a dopadu organizačného rozvoja (OD).

Intervenčné nástroje

Facilitácia

Na čo sa používa

Facilitácia sa používa na to, aby sa skupiny stretli a spoločne premýšľali, plánovali a rozhodovali o zlepšovaní služieb a iných spoločných otázkach. Presahuje rámec fokusových skupín, ktoré sa zvyčajne používajú ako diagnostická technika a zaoberajú sa prevažne získavaním údajov. Facilitácia je oveľa viac o riešení problémov, výstupoch a spôsobe spoločného fungovania skupiny, o dosiahnutí spoločného porozumenia a o zapojení a povzbudení zamestnancov k spolupráci.

Prehľad

Podľa definície Rogera Schwarza je skupinová facilitácia proces, v ktorom osoba, ktorej výber je prijateľný pre všetkých členov skupiny, ktorá je vecne neutrálna a nemá vecnú rozhodovaciu právomoc, vyhodnocuje čo sa v skupine deje a intervnuje tak, aby pomohla skupine zlepšiť spôsob, akým identifikuje a rieši problémy a prijíma rozhodnutia s cieľom zvýšiť tak efektivitu skupiny a skupinového procesu. Facilitácia je spôsob práce so skupinami ľudí, ktorý im pomáha dosiahnuť ich ciele, pričom im pomáha tým, že im poskytuje účinné procesy a štruktúry. Zodpovednosťou facilitátora je navrhnúť a naplánovať proces, možno aj prostredníctvom aktivít alebo úloh, ktoré im pomôžu napredovať, ako aj poskytnúť usmernenie a kontrolu. To znamená, že je potrebné zabezpečiť vzájomný rešpekt voči druhým, každý sa môže zúčastniť, existuje spoločné porozumenie, ľudia sa navzájom počúvajú a všetci preberajú spoločnú zodpovednosť za výsledok.

Oceňujúce skúmanie (Appreciative Inquiry, AI)

Na čo sa používa?

Metóda pomáha s témami ako tvorivé myslenie, riešenie problémov, facilitácia skupín, akčné vzdelávanie zamestnancov, konzultácie a zapojenie zamestnancov do zavádzania zmien.

Prehľad

Appreciative Inquiry (AI) bol prvýkrát zavedený v 80. rokoch minulého storočia Davidom Cooperriderom a Sureshom Srivastva a je to proces uľahčujúci pozitívnu zmenu v ľudských systémoch. Vychádza z predpokladu, že v každom systéme, tíme alebo organizácii existujú veci, ktoré fungujú dobre a sú "správne". AI stavia na faktoroch, ktoré robia organizáciu alebo tím úspešnými a efektívnymi, keďže prístup založený na pozitívnej energii pomáha stavať na silných stránkach, rovnako ako bežné riešenie problémov môže pomôcť zvládnuť alebo odstrániť slabé stránky. Pozitívna perspektíva by mala pomôcť organizácii vnímať samu seba pozitívnejším spôsobom, pretože pri niektorých činnostiach riešenia problémov sa zameriavame skôr na to, čo nefunguje, než na to, čo funguje. AI ako prístup k uľahčovaniu a riešeniu problémov pozostáva z 5 "D":

1. Definovanie - cieľom tejto fázy je pokúsiť sa pozitívne definovať to, na čo sa pozeráte. Ide o to, aby ste problém, napríklad "pokúsiť sa nájsť spôsob, ako zlepšiť úroveň spokojnosti zamestnancov", zmenili na pozitívnejšie tvrdenie, napríklad "aby táto organizácia bola skvelým miestom na prácu". Jemná zmena formulácie môže mať obrovský vplyv na to, na čo sa zameriavate.
2. Zisťovanie/objavovanie - v tejto fáze ide o preskúmanie toho, čo sa stalo v minulosti a čo funguje dobre. V prípade zlepšenia úrovne spokojnosti zamestnancov by teda išlo o to, aby skupina uviedla príklady toho, čo ich robí v práci spokojnými, a rozprávala príbehy, aby vyzdvihla príklady.
3. Snívanie - ide o to, "čo by mohlo byť", ide o to, aby sa využili všetky pozitíva z fázy objavovania a potom sa vymyslelo, ako by tím alebo organizácia mohli dosiahnuť želaný stav. Fáza snívania je o premýšľaní, aká je vízia.
4. Navrhovanie - počas tejto fázy skupina premýšľa o praktických aspektoch v zmysle toho, aké praktické činnosti je potrebné vykonať, aby sa pomohlo dosiahnuť víziu.
5. Realizácia - je fáza implementácie.

Techniky kreatívneho myslenia

Na čo sa používajú?

Metódy a nástroje podpory tvorivého myslenia sa používajú na podporu ľudí, aby mysleli inak a prichádzali s novými riešeniami a pohľadmi na otázky, problémy a príležitosti. Používanie nástrojov tvorivého myslenia môže zamestnancom pomôcť pozrieť sa na situácie z rôznych perspektív a viac premýšľať o riešeniach predtým, ako začnú zvažovať prekážky.



Prehľad

Nástroje a techniky tvorivého myslenia sa často používajú pri facilitovaných skupinových podujatiach, ktoré pomáhajú jednotlivcom zaujať iný pohľad na vec a rozvíjať alternatívne spôsoby, ako veci urobiť. Cieľom je aby jednotlivci alebo skupina zamerali pozornosť na niečo, na čo sa bežne nesústreďujú, vzdialili sa od tradičných spôsobov myslenia (napr. začali myslieť mimo bežného rámca) a nechali predstavivosť otvoriť všetky možnosti. Nástroje a techniky, ktoré môžu pomôcť, sú:

- Brainstorming - skupinové generovanie nápadov, kde žiadny nápad nie je zlý nápad, pričom skupina by mala byť povzbudzovaná k tomu, aby prichádzala s "divokými" nápadiami a nadväzovala na nápady ostatných.
- De Bono - 6 Thinking Hats, šesť klobúkov - je systematická metóda myslenia úplne novým a odlišným spôsobom prostredníctvom nosenia metaforického "klobúka myslenia", ktorý má iné zameranie, čo by malo pomôcť prinútiť jednotlivca myslieť iným spôsobom, ako je jeho preferovaný štýl.
- Päť dôvodov - pomáha zistiť hlavnú príčinu problému tým, že sa päťkrát opýtate "Prečo?".
- Appreciative Inquiry - pozrite si časť Appreciative Inquiry.
- Ishikawov diagram (rybia kosť) - pomáha identifikovať príčinu a následok problému, pričom skupina sa tak môže dostať ku koreňu - príčine a určiť, kde a prečo niečo nefunguje.
- To je nemožné - technika, ktorá pomáha uvažovať o niečom, čo považujeme za nemožné, a pýtať sa, ako by sme to mohli uskutočniť.
- Analýza silových polí - pomáha pri rozhodovaní prostredníctvom analýzy síl, ktoré sú za a proti zmene, a skúmaním dôvodov, ktoré stoja za rozhodnutím.
- Zastavte sa skôr, ako začnete - technika, ktorá namiesto generovania nápadov, pomáha so zamyslením sa nad tým, ako skupina rámcuje problém, a nad spôsobmi, ako ho preformulovať inak, aby sa otvorili možnosti.
- Pohľad iných alebo "nový pár očí" - technika premýšľania o tom, ako by situáciu mohli vidieť alebo opísať iní ľudia alebo iné odvetvie.
- Porušovanie pravidiel - technika spočíva v tom, že najprv identifikujeme základné pravidlá, normy a predpoklady, ktoré máme o danej situácii, a potom ich zámerne obídeme a vytvoríme nové nápady.
- Stepping Stones (Kameň úrazu) - pri tejto aktivite sa prezentuje extrémny alebo poburujúci prístup k problému a skupina sa snaží pozastaviť posudzovanie a premýšľať o súvislostiach alebo asociáciách a identifikovať základné koncepty v rámci tejto myšlienky.

Množstvo informácií o každom z týchto nástrojov a techník nájdete aj na internete.

Psychometrické testovanie

Na čo sa používa? Psychometrické testovanie možno definovať ako starostlivo vybrané, systematické, štandardizované postupy na exploráciu odpovedí uchádzača, ktoré sa vyhodnocujú kvantifikovateľným, spravodlivým a konzistentným spôsobom. Využíva sa v rôznych prostrediach vrátane výberových a náborových postupov, ako sú hodnotiace centrá, ako aj v rozvojových centrách, kariérnom koučingu, pri iných typoch koučovania, mentoringu, vzdelávacích programoch, riadení talentov a v prostredí rozvoja tímu. Testy sa navrhujú a vykonávajú tak, aby sa zabezpečila rovnaká skúsenosť pre všetkých, pričom sa pre všetkých používajú rovnaké postupy, otázky a techniky spätnej väzby bez ohľadu na kontext, v ktorom sa používajú. Psychometrické testy by mala administrovať a vyhodnocovať osoba, ktorá je vyškolená podľa štandardov danej psychologickéj spoločnosti v krajine.

Prehľad

Psychometrické testovanie pozostáva z:

- Testy schopností alebo spôsobilostí - testy duševných schopností osoby, ktoré sa používajú na predpovedanie potenciálu a budúceho výkonu. Zameriavajú sa najmä na úzke zručnosti s jasným prepojením na svet práce, ako je napríklad numerická analýza, verbálne porozumenie, kontrola chýb alebo schematické uvažovanie. Tento typ testov sa zvyčajne používa v hodnotiacich alebo rozvojových centrách.
- Testy kritického myslenia - hodnotia schopnosť človeka pozrieť sa na situáciu a jasne ju pochopiť z viacerých hľadísk, pričom oddeľuje fakty od názorov a domnienok. Opäť sa zvyčajne používajú v hodnotiacich alebo rozvojových centrách.
- Testovanie osobnosti - ide o štandardizované dotazníky a iné nástroje, ktoré pomáhajú odhaliť aspekty osobnosti alebo charakteru človeka a často sa používajú ako súčasť programov vzdelávania a rozvoja, riadenia talentov, koučovania, náboru a výberu, ako aj pri budovaní tímu.
- Testovanie emocionálnej inteligencie - hodnotí schopnosť osoby identifikovať, posúdiť a ovládať emócie seba, iných a skupín. Zvyčajne sa používa v rámci rozvoja, napríklad pri koučovaní alebo individuálnej práci.
- Testy motivácie a záujmov - skúmajú, čo človeka v živote alebo v práci motivuje alebo poháňa, skúmajú hodnoty človeka a súvislosti, v ktorých sa pravdepodobne cíti najspokojnejší. Môžu sa používať v hodnotiacich centrách, ale častejšie sa používajú v rámci rozvojového prostredia, napríklad pri kariérnom koučovaní alebo ako súčasť intervencie v oblasti riadenia talentov.



- Testy rozvoja tímu - používajú sa na diagnostiku charakteristík tímu a môžu zahŕňať skúmanie podobností alebo rozdielov medzi členmi tímu z hľadiska ich preferencií pri práci. Môžu sa tiež zamerať na to, ako tímy riešia konflikty, reagujú v strese a komunikujú medzi sebou. Môžu sa použiť ako diagnostický nástroj a na zvýšenie povedomia o silných stránkach a nedostatkoch v tímoch.

360-stupňová spätná väzba

Na čo sa používa?

Používa sa na to, aby jednotlivec získal spätnú väzbu týkajúcu sa jeho silných stránok a oblastí rozvoja od rôznych ľudí, s ktorými pracuje, medzi ktorých zvyčajne patrí jeho priamy nadriadený, zamestnanci a kolegovia. Môže sa použiť na zlepšenie sebapoznania a býva súčasťou rozvojových aktivít, ako sú programy vedenia a intervencie zamerané na rozvoj tímu.

Prehľad

V mnohých organizáciách majú všetci vedúci

pracovníci prístup k nástroju 360-stupňovej spätnej väzby podľa preferencií formy. Najčastejšie ide o štruktúrovaný dotazník podľa oblastí stanovených v rámci rámca lídersípu a poskytuje jednotlivcovi prehľad o tom, ako ostatní ľudia vnímajú jeho vodcovské schopnosti a správanie. Napr. v britskom systéme zdravotníctva musia všetci lekári každých päť rokov v rámci procesu predĺženia platnosti absolvovať dotazník 360-stupňovej spätnej väzby v súlade s požiadavkami a v rámci tohto procesu musia požiadať svojich pacientov o spätnú väzbu na kvalitu starostlivosti, ktorú dostali.

Koučovanie a mentoring

Na čo sa používa?

Koučovanie a mentoring sa používajú ako nástroje rozvoja, zvyčajne na individuálnej báze, a môžu byť užitočné v rôznych fázach kariéry. Zvyčajne ich poskytuje osoba, ktorá je vyškolená v oblasti koučovania alebo mentoringu.

Prehľad

V nasledujúcej tabuľke nájdete opis koučovania a mentoringu, ich podobnosti a rozdiely a ich prínos.

Koučovanie	Mentoring
Vzťah má spravidla stanovené trvanie.	Pretrvávajúci vzťah, ktorý môže trvať dlhšie časové obdobie.
Všeobecne majú štruktúrovanejší charakter a stretnutia sú naplánované pravidelne.	Viac neformálne a stretnutia sa konajú podľa potreby keď mentee potrebuje radu, usmernenie a podporu.
Krátkodobé, niekedy časovo ohraničené a zamerané na konkrétne oblasti/otázky rozvoja.	Dlhodobejší a širší pohľad na osobu.
Všeobecne sa nevykonáva na základe toho, že kouč musí mať priamu skúsenosť s formálnou pracovnú úlohou klienta, pokiaľ koučovanie je špecifické a zamerané na zručnosti.	Mentor je zvyčajne skúsenejší a kvalifikovanejší ako klient. Často je to vedúci pracovník v organizácii, ktorý môže odovzdať svoje vedomosti, skúsenosti a otvoriť dvere k inak nedostupným príležitostiam.
Zameranie je vo všeobecnosti na rozvoj/otázky týkajúce sa práce.	Zameriava sa na kariérny a osobnostný rozvoj.
Program sa zameriava na dosiahnutie konkrétnych cieľov a na okamžité ciele.	Program určuje klient, pričom mentor poskytuje podporu a poradenstvo s cieľom pripraviť ich na budúce úlohy.
Koučovanie sa viac točí okolo konkrétnych oblastí/otázky rozvoja.	Mentoring sa viac zameriava na dlhodobý profesionálny aj osobnostný rozvoj mentorovaného.



Koučovanie a mentoring sa môžu použiť ako riešenie OD v rôznych situáciách - vedúci pracovníci/managéři môžu mať individuálne potreby rozvoja, ktoré si vyžadujú individuálne riešenie; ako následný nástroj vyplývajúci z 360-stupňovej alebo osobnostnej spätnej väzby, ktorý identifikuje oblasti rozvoja; ako súčasť programov odbornej prípravy a rozvoja na poskytnutie ďalšej individuálnej podpory a poradenstva. Koučovanie a mentoring sa môžu použiť aj na zlepšenie pracovného výkonu osoby, jej motivácie k práci a poskytnutie príležitosti na efektívne využitie jej nápadov, schopností a znalostí.

Kariérne poradenstvo a kariérne koučovanie

Na čo sa používa?

Kariérny koučing sa môže použiť ako nástroj na podporu osôb, ktoré chcú zmeniť svoje kariérne smerovanie, chcú povýšiť, alebo tých, ktorí boli preradení, ohrození alebo prepustení a museli zmeniť svoje kariérne smerovanie. Zvyčajne sa využíva na individuálnom základe.

Prehľad

Kariérny koučing spočíva v tom, že jednotlivcom poskytuje praktické rady, ako sa posunúť na vyššiu pozíciu, na inú pozíciu alebo do úplne novej oblasti. Pomáha jednotlivcom pochopiť ich kariérne "potreby a želania" a zamerať sa na identifikáciu ich prenosných zručností, vedomostí, schopností a osobných silných stránok. Tieto informácie sa potom použijú pri skúmaní a rozhodovaní o možnostiach. Kariérne poradenstvo a koučing využíva kombináciu koučovacích zručností v spojení s osobnostným testovaním (napríklad MBTI, Hogan, Saville Wave), ako aj využitie celej rady nástrojov, ktoré pomáhajú koučovanému pochopiť jeho silné stránky, preferencie, hodnoty a motívy. Medzi príkladné nástroje patria Scheinove kariérové kotvy, Hollandove kódy a analýza kompetencií. Kariéroví kouči sú zvyčajne vyškolení kouči, alebo psychologickí poradcovia, ktorí absolvovali aj osobitné školenie v oblasti kariérového koučovania a kariérneho poradenstva.

Budovanie tímu

Na čo sa používa?

Jeho hlavným cieľom býva zlepšenie efektívnosti tímu prostredníctvom zlepšenia vzťahov, lepšieho zvládania požiadaviek alebo úloh a zlepšenia tímových procesov. Aktivity zamerané na budovanie tímov sa dajú použiť pri všetkých tímoch, od tímov na úrovni predstavenstva až po malé tímy, ako aj medzifunkčné tímy alebo tímy jednotlivých oddelení.

Prehľad

Aktivity zamerané na budovanie tímov by mali pomôcť tímom pozrieť sa na vlastnú výkonnosť z hľadiska správania, kultúry a procesov.

Ideálnym výsledkom by mali byť stratégie na zlepšenie fungovania tímu so súhlasom členov tímu. Na dosiahnutie týchto výsledkov potrebuje odborník na OD rôzne nástroje

a techniky, ktoré pomôžu tímu otvorene analyzovať jeho silné stránky a oblasti, ktoré je potrebné rozvíjať, a ktoré už boli zdôraznené v tejto časti. Neexistuje žiadne hotové riešenie a povaha účinnej aktivity na budovanie tímu bude

do veľkej miery závisieť požadovaných výsledkov. Podľa miery hĺbky môže ísť o teamspirit, teambonding, teambuilding, procesové zážitkové skupiny... až po niekoľkomesačné koučovanie tímu.

Analýza silných a slabých stránok, príležitostí a hrozieb (SWOT)

Na čo sa používa?

Analýzu SWOT možno použiť v rôznych situáciách vrátane koučovania pri posudzovaní potrieb rozvoja a pri budovaní tímu, keď sa identifikujú potenciálne zlepšenia služieb, a na podnikovej úrovni na pomoc pri určovaní strategických priorit.

Prehľad

Analýza SWOT sa zvyčajne skladá z matice 2x2. (silné stránky, slabé stránky, príležitosti, hrozby) Odborník na OD/facilitátor/kouč vyvodí z jednotlivca (alebo skupiny), čo by podľa neho malo patriť do jednotlivých kategórií. Podnety, ktoré môžete použiť pri facilitácii analýzy SWOT:

Silné stránky:

- Aké výhody má váš tím/služba?
- Čo robíte lepšie ako ktokoľvek iný?
- Aké jedinečné zdroje môžete využiť, ktoré iní nemôžu?
- Čo považujú ľudia na vašom trhu za vaše silné stránky?
- Aká je jedinečná predajná pozícia (USP) vašej služby/tímu?

Slabé stránky:

- Čo by ste mohli zlepšiť?
- Čomu by ste sa mali vyhnúť?
- Čo by ostatní považovali za vaše slabé stránky?
- Aké faktory by vás mohli pripraviť o zákazku?

Príležitosti:

- Aké dobré príležitosti dokázate rozpoznať?
- Aké zaujímavé trendy poznáte?

Užitočné príležitosti môžu pochádzať z:

- Zmeny v technológiách a na trhoch v širokom aj úzkom meradle.
- Zmeny vo vládnej politike týkajúce sa vášho odboru.
- Zmeny v sociálnych vzoroch, profiloch obyvateľstva, zmeny životného štýlu atď.
- Miestne podujatia.



Hrozby

- S akými prekážkami sa stretávate?
- Čo robia vaši konkurenti?
- Menia sa normy kvality/špecifikácie pre vašu prácu, výroby alebo služby?
- Ohrozuje zmena technológie vašu pozíciu?
- Mohla by niektorá z vašich slabých stránok vážne ohroziť vaše podnikanie?

Hodnotiace a rozvojové centrum (AC/DC)

Na čo sa používa?

Hodnotiace a rozvojové centrá pozostávajú z cvičení, ktorých cieľom je posúdiť celý rozsah zručností, vlastností a správania potrebných pre konkrétne pracovné miesta alebo funkcie. Hodnotiace centrá sa používajú vo výberových alebo náborových procesoch s cieľom pomôcť pri rozhodovaní o výbere, zatiaľ čo rozvojové centrá sa používajú na posúdenie úrovne zručností a žiaduceho správania osoby s cieľom pomôcť jej osobnému rozvoju. Rozvojové centrá sú často súčasťou intervencií v oblasti riadenia talentov a niektorých programov rozvoja vedúcich pracovníkov.

Prehľad

Hodnotiace centrum - účastníci zvyčajne absolvujú celý rad cvičení, ktoré simulujú činnosti vykonávané v cieľovom zamestnaní. Často sa používa v spojení s inými metódami výberu, ako sú psychometrické testy, osobnostné testy a pohovory. Teória, ktorá za ním stojí, hovorí, že najlepším spôsobom, ako predpovedať budúci pracovný výkon, je prinútiť jednotlivca vykonať súbor úloh podobných tým, ktoré sa vyžadujú, a zhodnotiť jeho výkon. Výsledkom hodnotiaceho centra je buď informácia o užšom výbere na pohovor (ďalšie kolo výberového procesu), alebo rozhodnutie "áno" alebo "nie" o tom, či jednotlivec uspel vo svojej žiadosti.

Rozvojové centrá - účastníci tiež absolvujú cvičenia simulujúce činnosti vykonávané na cieľovom pracovnom mieste, ale nie sú to podujatia, pri ktorých sa "vyhovelo" alebo "nevyhovelo". Ich výsledkom je skôr identifikácia potenciálnych oblastí rozvoja a potrieb odbornej prípravy, často v spojení s osobnostným testovaním alebo 360-stupňovou spätnou väzbou, ktorá pomáha potvrdiť spätnú väzbu z rozvojového centra. Účastníci zvyčajne dostanú správu o spätnej väzbe ako výsledok účasti, pričom výsledky sa zvyčajne prediskutujú v rámci koučovania. Obe metódy zahŕňajú:

- Skupinové hodnotiace aktivity
- Účastníci uplatňujú rôzne zručnosti a vlastnosti v cvičeniach navrhnutých tak, aby čo najviac kopírovali činnosti na pracovisku.
- Vyškolení pozorovatelia, ktorí sledujú skupinové interakcie, správanie jednotlivcov a hodnotia výkon podľa stanovených kritérií.
- Stanovenými kritériami je zvyčajne rámec kompetencií súvisiacich s prácou, ako napríklad rámec vedenia alebo rámec znalostí a zručností.

Metodiky a techniky zlepšovania služieb

Na čo sa používajú?

Nástroje a metodiky na zlepšovanie služieb sa využívajú na zefektívnenie služieb, zníženie plytvania, zlepšenie toku informácií, zvýšenie kapacity, dosiahnutie väčšieho úsilia za menej prostriedkov a v konečnom dôsledku na zlepšenie kvality starostlivosti o pacientov.

Prehľad

Nástroje a metodiky na zlepšenie služieb zahŕňajú napr.:

Lean - ide o prístup k zlepšovaniu procesov a eliminácii plytvania, ktorý vyvinula spoločnosť Toyota. Lean je v podstate o tom, aby sa správne veci dostali na správne miesto, v správnom čase a v správnom množstve, pričom sa minimalizuje plytvanie a je potrebné byť flexibilný a otvorený zmenám. Štíhle myslenie sa zameriava na to, čo zákazník alebo pacient oceňuje: každá činnosť, ktorá nie je ocenená, je plytváním. Ak odstránite plytvanie, zákazník alebo pacient dostane službu s vyššou pridanou hodnotou.

Mapovanie procesov - pomáha tímu alebo odborníkovi na OD zmapovať celú cestu pacienta/klienta alebo diagnostickú cestu s celým radom ľudí, ktorí zastupujú rôzne úlohy, ktoré sa na nej podieľajú. Mapovanie celej cesty pacienta pomôže tímu/odborníkovi na OD hľadať príležitosti na zlepšenie tým, že vizualizuje, ako celá cesta pacienta v súčasnosti funguje, a identifikuje miesta neefektívnosti. Môže zachytiť reálny stav procesu a identifikovať duplicitu, odchýlky a zbytočné kroky.

Redizajn rolí - je nástroj na zlepšenie pracovnej sily, ktorý vám môže pomôcť zlepšiť služby pre pacientov/klientov, riešiť nedostatok zamestnancov a zvýšiť spokojnosť s prácou prostredníctvom rozvoja nových a zmenených rolí. Zahŕňa preskúmanie úloh a zvaženie, či je možné úlohy rozšíriť (napríklad priradiť nové povinnosti k existujúcim úlohám), či je potrebné vytvoriť nové úlohy alebo zhodnotiť, či by bolo vhodnejšie, aby existujúce úlohy vykonávali iní zamestnanci v rôznych profesiách. Príkladom redizajnu úloh v systéme britského zdravotníctva bolo zavedenie úlohy seniorného praktického lekára. Títo pracovníci sú skúsení klinickí odborníci, ktorí svoje teoretické znalosti a zručnosti rozvíjali na veľmi vysokej úrovni. Môžu prijímať niektoré rozhodnutia a často majú vlastnú pracovnú náplň, pričom vykonávajú úlohy, ktoré predtým vykonával iný odborník, napríklad zdravotné sestry a príbuzní zdravotníckí pracovníci, ktorí vykonávajú úlohy, ktoré boli predtým pridelené lekárom. Okrem uvedených metódik zlepšovania služieb medzi ďalšie nástroje a techniky, ktorými možno dosiahnuť zlepšenie, patria aj už spomenuté SWOT analýza, brainstorming, nástroje kreatívneho myslenia, facilitované tímové podujatia.



Hodnotiace nástroje

Nástroje na hodnotenie projektu

Na čo sa používa?

Vyhodnotiť účinnosť zásahu OD a poskytnúť klientovi správy o tom, či boli splnené ciele, a poskytnúť vhodné odporúčania pre ďalší postup.

Prehľad

Hodnotením sa zisťuje, do akej miery boli splnené ciele, vyzdvihujú sa dosiahnuté výsledky, identifikujú sa oblasti, ktoré je potrebné ďalej zlepšiť, a odporúčajú sa ďalšie opatrenia, ktoré je potrebné prijať na úplné dosiahnutie požadovaných cieľov.

Vyhodnotenie tréningových intervencií a odbornej prípravy

Na čo sa používa?

Vyhodnotiť účinnosť vzdelávacej intervencie a určiť úroveň návratnosti investícií, pričom je potrebné vypracovať vhodné odporúčania na zlepšenie s cieľom znížiť nedostatok zručností a vedomostí a priniesť ďalšie výhody pre organizáciu.

Prehľad

Hodnotenie tréningu alebo odbornej prípravy je proces, ktorý zahŕňa formálne alebo neformálne hodnotenie kvality a efektívnosti poskytovania odbornej prípravy a vzdelávania zamestnávateľom, zvyčajne buď na základe merania prínosu samotného poskytovania (vstup, napríklad kvalita obsahu a prezentácie kurzu) a/alebo monitorovaním jeho vplyvu (výsledky, napríklad zlepšenie zručností/kvalifikácie alebo zvýšenie produktivity/ziskovosti). Podľa Kirkpatricka sa hodnotenie uskutočňuje na štyroch rôznych úrovniach a presahuje rámec používania spätnej väzby od účastníkov v „pracovných listoch“ na konci školení. Kirkpatrick predložil model, ktorý má dodnes veľký význam, a načrtnol štyri úrovne hodnotenia odbornej prípravy:

- reakcie - miera, do akej sa účastníkom páči alebo priaznivo reagujú na vzdelávací program
- učenie - získali účastníci na základe účasti na vzdelávacom podujatí plánované vedomosti, zručnosti, postoje, sebadôveru a odhodlanie?
- správanie - miera, do akej účastníci uplatnili svoje poznatky v práci
- výsledky - z organizačného hľadiska, ako sa zlepšila výkonnosť v dôsledku uplatnenia poznatkov účastníkmi, napríklad zvýšená produktivita alebo zníženie počtu sťažností zákazníkov.

Pri hodnotení účinnosti programu odbornej prípravy sa môžu použiť prieskumy, dotazníky, rozhovory, fokusové skupiny, rozvojové centrá a pozorovania, ktoré pomôžu určiť, či program pomohol vytvoriť zmenu správania, ktorá zlepšuje výkonnosť organizácie.

Posúdenie dopadu na témy rovnosti

Na čo sa používa?

Proces posúdenia dopadu na témy rovnosti skúma potenciálne účinky politik alebo služieb na ľudí z hľadiska veku, zdravotného postihnutia, etnického pôvodu, pohlavia, rodovej identity, náboženského vyznania alebo viery a sexuálnej orientácie, ako aj sociálno-ekonomického znevýhodnenia a ľudských práv. tento proces vyhodnocovania pomáha zabezpečiť, aby sa pri tvorbe a realizácii novej politiky alebo služby alebo pri zmene súčasnej politiky alebo služby zohľadnili potreby všetkých. Analýza vplyvu na rovnosť je spôsob, ako zväziť vplyv na rôzne skupiny chránené pred diskrimináciou podľa zákona o rovnosti, napríklad na osoby rôzneho veku. Existujú na to dva dôvody:

- potreba zväziť, či existujú nejaké nezamýšľané dôsledky pre niektoré skupiny.
- potreba zväziť, či bude politika alebo zmena plne účinná pre všetky cieľové skupiny.

Využívanie informácií o rovnosti a výsledkov spolupráce s chránenými skupinami a inými osobami môže pomôcť pochopiť skutočný alebo potenciálny vplyv vašich funkcií, politik alebo rozhodnutí. Identifikovaním praktických krokov na riešenie akýchkoľvek negatívnych účinkov alebo diskriminácie môžete pomôcť pri presadzovaní rovnosti a podpore dobrých vzťahov.

Prehľad

Posúdenie vplyvu na rovnosť by malo zahŕňať všetky aspekty rozmanitosti a môže organizáciám pomôcť lepšie pochopiť vplyv ich funkcií a spôsob, akým prijímajú rozhodnutia, a to prostredníctvom reflexie:

- vzhľadom na súčasnú situáciu
- rozhodovania o cieľoch a zamýšľaných výsledkoch funkcie alebo politiky.
- dôkazov, ktoré podporujú rozhodnutie, a identifikácie prípadných nedostatkov.
- zabezpečenia, aby išlo o informované rozhodnutie.

Organizácia tak bude mať zavedený štandardizovaný proces na vykonávanie týchto interných hodnotení a ako odborník na OD by ste mali takýto nástroj použiť pri zvažovaní návrhu zmeny, ktorý predkladáte, pred jej realizáciou, čo umožní podustúpiť a zväziť dôsledky zmeny na všetky skupiny.

Zhrnutie a porovnanie transakčného a transformačného vyhodnocovania organizácií



Transformačné prvky:	Vedenie	Zákazník	Biznis	Realizácia
Vonkajšie prostredie Kľúčové otázky - Aké sú kľúčové vonkajšie faktory? - Aký to bude mať vplyv na organizáciu? - Uznáva ich organizácia?	Je pochopené ako vedenie ovplyvňuje rozhodovanie?	Je pochopené na akých rovinách máme voči zákazníkovi záväzok?		Je jasné akými modelmi sa dodávajú služby zákazníkovi?
Misia a stratégia Kľúčové otázky - Čo považuje vrcholový manažment za poslanie a stratégia organizácie? - Existuje jasná vízia a poslanie? - Ako ich vnímajú zamestnanci?	Jasná vízia a účel? Je spoločná a zdieľaná?	Máte jasno v tom, ako uspokojujete zákazníka?	Podporujú vaše aspirácie konkrétne firemné ciele?	Je jasné zosúladenie podkladov a stratégie?
Vedenie Kľúčové otázky - Kto zabezpečuje celkové riadenie organizácie? - Kto sú vzory? - Aký je štýl vedenia? - Aké sú perspektívy zamestnancov?	Je jasné vedúcemu ako vyzerá riadenie?	Má zákazník dôveru vo vedenie?	Existuje podrobný model realizácie?	Má podnikanie jasný plán?
Organizačná kultúra Kľúčové otázky - Aké sú jasné a skryté pravidlá, hodnoty, zvyky a zásady, ktorými sa riadi organizačné správanie?	Je prítomné zapojenie zamestnancov?	Majú zamestnanci zákaznícke zameranie?	Je jasná definícia organizačnej kultúry? Je prítomný jasný pohľad na správanie a postoje?	Sú nedostatky v schopnostiach identifikované a je schválený plán rozvoja?



<p>Individuálna a organizačná výkonnosť</p> <p>Kľúčové otázky</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aká je úroveň výkonu z hľadiska produktivity, spokojnosť zákazníkov, kvalitu atď.? - Ktoré faktory sú rozhodujúce pre motiváciu, a teda aj výkon? 	<p>Sú prítomné procesy na monitorovanie/riadenie výkonu? Je výkon primerane oceňovaný?</p>	<p>Sú prítomné procesy na monitorovanie/riadenie spokojnosti zákazníka?</p>	<p>Sú prítomné procesy na monitorovanie / spravovanie celkového obchodného výkonu?</p>	<p>Existujú mechanizmy na kontrolu a reflexiu výkonu?</p>
<p>Štruktúra</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ako sú funkcie a ľudia rozmiestnení v konkrétnych oblastiach a úrovniach zodpovednosti? - Aké sú kľúčové rozhodovacie procesy, komunikačné a kontrolné vzťahy? - Zmeny v štruktúre v budúcnosti? 	<p>Je jasne definované vedenie, úlohy a zodpovednosti (manažment)?</p>	<p>Sú jasné manažérske úlohy?</p>	<p>Je jasná organizácia štruktúra (tímy)?</p>	<p>Je definovaný tím na podporu zákazníkov?</p>
<p>Systémy</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aké sú zásady a postupy organizácie vrátane systémov odmeňovania a hodnotenia výkonu, riadenia informácií, plánovania ľudských zdrojov a zdrojov atď.? 	<p>Sú prítomné informácie o spôsoboch riadenia</p>	<p>Sú prítomné informácie o zákazníkoch (napr. BI)</p>	<p>Sú jasné úlohy back office?</p>	<p>Máme spätnú väzbu o výsledkoch</p>
<p>Postupy riadenia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ako manažéri využívajú ľudské a materiálne zdroje na vykonávanie úloh organizácie a 	<p>Ako vyhodnocujeme porady a efektivitu komunikácie</p>	<p>Komunikácia</p>	<p>Reporting</p>	<p>Ako sú postupy riadené zákazníkom?</p>



<p>stratégie?</p> <p>- Aký je ich štýl riadenia a aký majú vzťah k podriadeným?</p>				
<p>Kultúra pracovnej skupiny</p> <p>- Aké sú spoločné dojmy, očakávania a pocity zamestnancov?</p> <p>- Aký je charakter vzťahov s kolegami z pracovnej skupiny a s kolegami z iných pracovných úsekov?</p>	Je jasný vzor správania?	Vzdelávame v očakávaniach zákazníkov?	PR?	Spätná väzba?
<p>Úlohy a individuálne zručnosti</p> <p>- Aké sú požiadavky na úlohu a individuálne zručnosti/schopnosti/znalosti potrebné pre efektívnosť úlohy?</p> <p>- Ako vhodná je zhoda organizácie s "pracovnou osobou"?</p> <p>- Sú jasné kompetencie zamestnancov?</p>	Sú jasné manažérske zručnosti?	Sú jasné práva, potreby a schopnosti zákazníkov?	Sú v organizácii jasné obchodné zručnosti?	Sú zrejmé dodávateľské zručnosti?
<p>Individuálne potreby a hodnoty</p> <p>- Čo si zamestnanci cenia vo svojej práci?</p> <p>- Aké sú psychologické faktory, ktoré by obohatili ich prácu a zvýšili spokojnosť s prácou?</p>	Čím sú iné potreby vedúcich predstaviteľov a musia byť iné?	Ako budú iné?	Ako sa je potrebné, aby sa podnikanie líšilo?	Ako budete fungovať inak?
<p>Motivácia</p> <p>- Cítia sa zamestnanci motivovaní?</p> <p>- Cítia sa zamestnanci motivovaní prijať opatrenia potrebné na dosiahnutie stratégie organizácie?</p>	Rozumiete tomu, čo robí zamestnancov dôležitými?	Rozumiete tomu, čo robí zákazníkov zaujímavými?	Ako dobré je zdravie organizácie?	Rastie a rozvíja sa organizácia?



Keďže sa na organizačný rozvoj OD využívajú potenciálne značné zdroje, je dôležité vedieť, či sa ním dosahujú očakávané výsledky, čo si vyžaduje systémy a procesy, ktoré sledujú výkonnosť v porovnaní s očakávaniami alebo referenčnými hodnotami. Niektoré z OD iniciatív už môžu v organizácii existovať a môžu sa vo veľkej miere používať, ako napríklad prieskumy medzi zamestnancami, ale môže byť tiež potrebné vyvinúť ďalšie špecifické opatrenia. Dobrým východiskovým bodom pre rozhodovanie a posudzovanie hodnoty akéhokoľvek navrhovaného OD postupu je meranie výkonnosti. Je dobré zväčšiť, čo bolo uvedené ako požadované výsledky a aké sú kritériá úspešnosti. Súčasťou práce v oblasti OD je pomáhať ostatným formulovať ich požiadavky a dôkladná diskusia a zaznamenávanie problémov.

To často podnieti ďalšie spresnenie a vytvorí efektívnejšie využívanie zdrojov. Je dôležité zaznamenať to, o čom sa rozhodlo, pretože to zameria cieľ OD a poskytne príležitosť na ďalší výskum a reflexiu. Pri väčších aktivitách OD používajte techniky projektového riadenia na riadenie zainteresovaných strán a projektu. Zaujímajte sa o to, čo bolo úspešné predtým, a pochopte faktory, ktoré viedli k úspechu - snažte sa to zopakovať a stavať na tom. Do procesov organizačného rozvoja zapojte čo najviac ľudí, ale nie príliš veľa! No a napokon, nezabudnite oslavovať úspechy.



Inšpirácia pre prax

Využitie teórie vzťahovej väzby v supervízii

Túto techniku publikoval Henry Champion. Teória vzťahovej väzby (pripútania) poskytuje supervidovanému rámec na pochopenie vlastných vzorcov vzťahov aj vzorcov vzťahov klientov s okolím. Je určená všetkým supervidovaným, ktorí chcú prehĺbiť svoje chápanie seba samých, svojich vzťahov s klientmi a správania klientov na ich pracovisku, alebo v rodine. Náš "vzorec vzťahovej väzby" sa vyvíja v ranom detstve. Je internalizovaný ako celoživotný pracovný model vzťahu, ktorý sa síce nedá fundamentálne zmeniť, ale môže sa formovať následnými skúsenosťami. Bezpečná vzťahová väzba sa spája so sebadôverou a dôverou v druhých. Pri neistejších, úzkostnejších vzorcoch pripútania je znížená úroveň dôvery v druhých, resp. zvýšená úroveň úzkosti alebo oboje. Bezpečná vzťahová väzba dáva ľuďom pocit bezpečia, a tak ich podnecuje k tomu, aby si vzťah vážili a rozvíjali ho. Ako supervízorom sa nám teda oplatí spolu so supervidovaným preskúmať, čo je potrebné na to, aby bol bezpečnou vzťahovou osobou. Je to užitočné pre vytvorenie produktívneho supervízneho vzťahu a následne to pomôže supervidovanému urobiť to isté pre jeho klientov.

O akú techniku ide?

Krok 1: Nastavenie vhodnej dohody

Vzhľadom na možnú hĺbku diskusie a objavov by malo byť každé použitie teórie vzťahovej väzby jasne vysvetlené a zahrnuté v dohode o supervízii. V priebehu procesu získava supervidovaný náhľad na svoj vnútorný pracovný model vzťahovej väzby a cieľom je aplikovať tieto poznatky konkrétne na ich profesionálnu prácu kouča (poradcu, terapeuta...). Dohody o tom ako a prečo budeme pracovať vytvárajú hranice.

Krok 2: Pochopenie vlastného vnútorného pracovného modelu modelu supervidovaného.

Na začiatku supervízie vyzvite supervidovaného, aby vyplnil formulár rodinnej anamnézy, v ktorom stručne opíše svoje vzťahy so starými rodičmi, rodičmi, súrodencami, významnými inými osobami a sám so sebou. Spoločne sa zamyslíte nad vzorcami vzťahov v rámci rodinného systému, nad tým, ako sa vyvíjali v priebehu troch generácií a ako to mohlo ovplyvniť ich vlastné vzorce vzťahov.

Krok 3: Prehĺbte povedomie supervidovaného o tom, ako jeho vzorec vzťahovej väzby ovplyvňuje klientov.

Pomôžte supervidovanému lepšie pochopiť teóriu vzťahovej väzby a rôzne modely bezpečnej a neistej vzťahovej väzby. Následne ich podprite v tom, aby sa zamysleli nad tým, ako sa ich vlastný vzorec vzťahovej väzby odráža v ich správaní voči klientom.

Krok 4: Preskúmajte správanie klienta cez prizmu teórie vzťahovej väzby.

Kouč (poradca, terapeut), ktorý je príkladom a modeluje bezpečnú osobu, môže klientovi poskytnúť bezpečné útočisko a zázemie, čo mu umožní preskúmať potenciálne ťažké otázky s väčšou dôverou a sebadôverou. V závislosti od svojho vzdelania a skúseností a od povahy a účelu zákazky kouča (poradcu, terapeuta) môže supervízor pracovať aj priamo s problémami vzťahovej väzby, a to tak, že supervidovanému pomáha:

- v reflektovaní, pochopení a práci s vnútorným pracovným modelom vzťahovej väzby seba a svojich klientov.
- v pochopení a zvládnutí správania neistého klienta, napríklad v reagovaní na "odpor" tým, že sa skôr zaujíma o potrebu, než aby ste sa ho snažili prelomiť.
- v pripravenosti pomôcť klientovi experimentovať a rozvíjať nové, dôveryhodnejšie správanie v oblasti vzťahovej väzby.

Táto práca si vyžaduje psychologické porozumenie, dobre rozvinuté sebazpoznanie a citlivosť zo strany supervízora (pozri nižšie). Takýto prístup sa spolieha na schopnosť supervidovaného interpretovať vlastné pocity a vnemy, ktoré zažíva počas koučovania (poradenstva, terapie) a rozlišovať medzi nimi a tými pocitmi a vnemmi, ktoré preberajú od klienta. Na strane supervízora, ale aj na strane supervidovaného je dobré poznať prejavy jednotlivých typov vzťahovej väzby. Vlastný model pripútania supervízora môže mať na supervízny vzťah zásadný vplyv. Supervízori musia poznať akúkoľvek neistotu vzťahovej väzby u seba a musia ju vedieť zohľadniť vo svojich supervíznych vzťahoch.



Hry a aktivity

Čo je somatické prežívanie (somatic experiencing)?

Somatické prežívanie je holistický terapeutický prístup, ktorého priekopníkom je psychoterapeut Dr. Peter Levine a ktorý je zameraný na riešenie traumy a emocionálne uzdravenie. Zdôrazňuje spojenie medzi mysľou a telom a to, ako môžu traumatické zážitky zanechať trvalé stopy v oboch. V prístupe ide o využitie tela a podporu tela pri liečbe traumy. Počas liečby vám vaše telo môže byť zdrojom pomoci. Somatické prežívanie sa zameriava na pomoc jednotlivcom, aby si lepšie uvedomili pocity vo svojom tele v súvislosti so spomienkami, zaoberá sa základnou fyzickou dysreguláciou a jeho cieľom je podporiť jednotlivcov v rozvoji väčšej kontroly nad znepokojujúcimi fyzickými symptómami.

Základné princípy a pojmy v somatickom prežívaní

- **Titrácia:** Tento princíp sa vzťahuje na opatrné, pomalé a postupné skúmanie traumatických zážitkov. Spomalenie vyzerá tak, že sa pracuje len s malými kúskami ťažkých zážitkov naraz. Vyzerá to aj tak, že sa zastavíte a venujete čas pozorovaniu pocitov v tele, ktoré zodpovedajú tomu, o čom sa hovorí. Keď to robíme, pocity v tele sa často posunú smerom k dokončeniu ochranných reakcií, ktoré sa v minulosti nepodarilo uskutočniť. Terapeuti pomáhajú jednotlivcom skúmať ich traumu v zvládnuteľných fragmentoch, aby sa vyhli retraumatizácii.
- **Pendulácia:** Tento princíp spočíva v prechádzaní medzi stavmi napätia a uvoľnenia v tele. Predstavte si to ako "prílív a odliv" nervového systému tela. Tento proces pomáha jednotlivcom rozvíjať väčšiu schopnosť samoregulácie ich emocionálnych a fyziologických reakcií. Cieľom je vybudovať nervový systém, ktorý sa dokáže pohybovať tam a späť medzi bdelosťou a činnosťou a pokojom a odpočinkom bez toho, aby sa zasekol v niektorom z extrémov. Terapeut a klient si potom môžu precvičovať pohyb tam a späť medzi týmito stavmi.
- **Zabezpečenie zdrojov:** Schopnosť využívať pozitívne zvládacie zručnosti na sebareguláciu. Resourcing je v podstate kotva, ktorá vám pomáha stabilizovať sa, keď sa cítite dysregulovaní. Tieto zdroje môžu byť buď vonkajšie, napríklad ľudia, miesta, domáce zvieratá alebo činnosti, ktoré sa cítia bezpečne a upokojujúco, alebo vnútorné, napríklad pozitívne pocity v tele a pocit väčšieho uvoľnenia, uzemnenia, stability a spojenia.
- **Sledovanie:** Sledovanie v SE sa vzťahuje na lepšie uvedomovanie si pocitov a fyziologických reakcií v našom tele. Zahŕňa to venovanie pozornosti fyzickým pocitom, ako je napätie, tlkot srdca a dych, bez toho, aby sme na ne reagovali panikou, strachom, obavami, odsudzovaním alebo sa ich snažili zmeniť. Často to zahŕňa pripomenutie si, že tieto pocity sú bezpečné a nevystavujú vás žiadnemu skutočnému nebezpečenstvu. Cieľom je vnímať nepríjemné pocity bez strachu a posudzovania a upokojiť náš nervový systém a pomôcť poskytnúť úľavu v dlhodobom horizonte, keď sa tieto pocity objavia.
- **Obmedzenie:** Je to schopnosť znášať negatívne pocity a emócie bez toho, aby sme sa cítili nekontrolovateľne alebo reagovali impulzívne. Ovládanie je schopnosť zostať prítomný a udržať si svoje zážitky/emócie tak, aby nás nezasiahli a nevystrašili.
- **SIBAM (Sensation, Image, Behavior, Affect and Meaning):** Tento model vyvinul Dr. Peter Levine. SIBAM je akronym pre sensation, image, behavior, affect a meaning ako kategórie ľudskej skúsenosti. V prípadoch traumy tieto kategórie často vytvárajú spojenia, prelínajú sa a vyvolávajú automatické reakcie nervového systému v reakcii na spúšťačie podnety. SIBAM sa má používať ako nástroj na učenie, uvedomenie si a posúdenie, v ktorom kanáli sa pri spracovaní svojich zážitkov nachádzame.

Cvičenia a techniky používané pri somatickom prežívaní

Príklad č. 1: Pocitový vnem

Cieľ: Zlepšite svoju schopnosť naladiť sa na svoj "pocit" - pocity, ktoré pociťujete jemne aj výrazne v celom tele - a vyjadriť ich. Po bolestivom alebo traumatickom zážitku môže byť niekedy ťažké zostať v spojení s vlastným telom. Často je potrebné aktívne sa znovu naučiť, ako vnímať telesné pocity, aby sme sa cítili bezpečne, keď obývame svoje telo. Je úplne normálne, ak sa vám zdá zvláštne alebo náročné nadviazať toto spojenie s telesnými pocitmi. Je to bežná skúsenosť a mnohí traumatoterapeuti iniciujú toto cvičenie, aby pomohli jednotlivcom znovu sa spojiť so svojím "pocitom".

Kľúčové pojmy: Exterocepcia ("Orientácia"): Prijímanie informácií z vonkajšieho prostredia prostredníctvom zraku, čuchu, chuti, hmatu, sluchu. Interocepcia ("pocitový vnem"): Vnímanie vnútorných stavov tela, ktoré nás informuje o vnútorných regulačných reakciách, ako sú: tep, frekvencia dýchania, telesná teplota, rovnováha, hlad, smäd, potešenie a bolesť.



Pokyny: Ak počas cvičenia zistíte, že ste sa spojili s časťou tela, ktorá je spojená s traumou, a je vám to nepríjemné, je vhodné buď jemne presmerovať svoje vedomie na neutrálnu alebo uvoľnenú časť tela, alebo jej venovať premyslené zdroje. Napríklad povedzte: "Mám ťa rád, som s tebou, som tu pre teba, som s tebou prítomný, sme v bezpečí." V skutočnosti využijete svoje vedomie na rozšírenie empatického spojenia s touto časťou tela. Posadte sa alebo si ľahnite na pokojné miesto, kde sa môžete pohodlne sústrediť. Opíšte pocity, ktoré vnímate vo svojom tele. Môžete postupovať od hlavy po päty alebo sa zamerať na ktorúkoľvek časť, ktorá vyvoláva najviac pocitov. Venujte pozornosť čoraz jemnejším pocitom a použijte čo najviac opisných slov, ktoré vás napadnú. (Niektoré príklady opisného jazyka sú: napätý, teplý, studený, jemný, bolestivý, bodavý, ostrý, zapálený, znecitlivený, vibrujúci, horúci, ľahký, ťažký, bzučiaci, prázdny, rozmazaný, pokojný, uvoľnený, pulzujúci, expanzívny, pichľavý, suchý, mravenčiaci, chvejúci sa, stuhnutý, boľavý, tupý, intenzívny, mäkký, slabý, napätý, zauzlený, zaseknutý, zablokovaný, udusený, žiariaci, vyžarujúci) Existuje nekonečné množstvo deskriptorov, ale jedna vec, ktorá môže byť užitočná, je vybrať si niekoľko, povedzme 5 z nich, a klásť otázky buď/alebo. Napríklad - Cíti sa viac napätý alebo viac uvoľnený? Je ostrá alebo uzlovitá? Je pocit ťažký alebo ľahký?

Príklad č. 2: Orientácia

Cieľ: Orientovať sa v prostredí prostredníctvom zmyslov, aby sme nervovému systému signalizovali, že sme v bezpečí a v prítomnom okamihu. Tým nášmu nervovému systému dávame najavo, že existujeme v našom prostredí a že je bezpečné rozhladiť sa okolo seba a rozšíriť sa v priestore, v ktorom sa nachádzame.

Pokyny: Rozhladiť sa okolo seba a všimnite si niečo, na čo sa radi pozeráte - niečo, čo vo vás vyvoláva neutrálne alebo príjemné pocity. Keď sa orientujete na tento okamih, všimajte si, čo sa deje vo vašom tele. Ak vo svojom okolí nenájdete nič, čo by vás prirodzene priťahovalo, môžete si dať do pozornosti nejaké detaily. Môže to byť hľadanie konkrétnej farby, tvaru alebo určitého vzoru. Môžete sa orientovať aj na dotyk a zvuk.

Príklad č. 3: Samostatné držanie

Cieľ: Pomôcť upokojiť nervový systém tým, že sa znovu začleníme do svojho tela, posilníme uvedomovanie si tela a podporíme nervový systém, aby sa oboznámil s pocitom stability. Cieľom tohto cvičenia je vnímať telo ako nádobu a vytvoriť si pocit osobných hraníc. Snažte sa všimnúť si všetky pocity, ktoré vami prechádzajú, ako keď pozorujete potok a všimáte si farby, tvary, energiu, zvuky a pohyb.

Pokyny: Krok 1: Oči môžete mať otvorené alebo zatvorené, podľa toho, čo je pre vás najpohodľnejšie. Usadte sa do pohodlnej polohy. Môžete buď ležať, alebo sedieť. Položte si jednu otvorenú ruku s otvorenou dlaňou na čelo. Druhá ruku si položte na srdce. Krok 2: Najprv venujte pozornosť ruke, ktorú máte na čele. Cítte, ako sa ruka cíti, vnútri aj na povrchu. Je napríklad uvoľnená, napätá, teplá, brnivá? Jednoducho buďte s rukou; jemne na ňu na chvíľu upriamte svoju pozornosť. Teraz pociťte, čo cíti druhá rúčička na srdci - ako sa cíti táto rúčička? Je ťažká, napätá, uvoľnená, studená? Čo cíti, keď je na srdci? Cíti teplo, energiu, brnenie, uvoľnenie? Buďte chvíľu s touto rukou. Krok 3: Teraz prejdeme do vnútra tela. Siahnite si na čelo. Aké pocity máte vo vnútri čela? Ako vníma čelo ruka, ktorá na ňom sedí? Cíti nejakú váhu, teplo, pohodlie? Niekedy neexistujú slová pre to, čo cítite. To je v poriadku. Buďte chvíľu s pocitmi, ktoré sa menia a plynú, aj keď ich nedokážete opísať. Teraz si siahnite do oblasti srdca/hrudníka. Aké pocity sa tam nachádzajú? Možno trochu napätia alebo uvoľnenia? Možno dokonca pociťte nejaké emócie alebo farby či tvary. Možno hmlu alebo oblak. Aký pocit vyvoláva hrudník, keď si naň položíte ruku? Cíti v tejto oblasti malý tlak? Všimnite si, aký je to pocit byť držaný a podporovaný. Krok 4: Pozorujte akékoľvek zákonitosti vyplývajúce z vašich pozorovaní. Získali ste pocit bezpečia vo svojom tele? Všimli ste si, že ste v okamihoch vykonávania cvičenia neboli traumatizovaní a pre tieto okamihy ste boli v bezpečí? Máte pocit, že môže existovať šanca cítiť sa vo svojom tele v určitom okamihu bezpečne?

Príklad č. 4: Pätné kvapky

Cieľ: Stanovenie hraníc je správna a zdravá reakcia nervového systému - *Pri tomto cvičení sa naše telo mobilizuje adrenalinom a kortizolom, ale potom túto energiu uvoľní a vybijie.*

Pokyny: Začnite tým, že sa postavíte a necháte oči rozostrieť, aby ste sa na nič nepozerali a na nič konkrétne sa nesústredili. Teraz sa pomaly zdvihnite na špičky a potom sa nechajte klesnúť späť na päty. Pokračujte v pomalom rytme a predstavujte si, že celá vaša váha klesá cez päty naraz. Nechajte ju vydávať hlasné dunenie a dajte si povolenie robiť hluk a zaberat priestor. Upozornite na účinok tohto pohybu na boky a spodnú časť chrbta; možno máte pocit, že ich otras uvoľní. Skúste ich nechať uvoľniť. Zakaždým, keď sa vrátite do stojacej polohy, predstavte si, ako stres a napätie opúšťajú vaše telo.

Príklad č. 5: Vlnové dýchanie

Cieľ: Pomôcť uvoľniť telo a priviesť dýchanie do stabilného, pokojného stavu. Toto cvičenie využíva predstavy a vizualizácie ako nástroj na sústredenie a uvoľnenie napätia.



Pokyny: -*Toto cvičenie môžete vykonávať v stoj alebo v sede.* Začnite si všímať svoj dych. Keď uvoľníte telo a zavriete oči, nechajte svoje telo jemne kolísať sem a tam. Pri pohybe venujte pozornosť pohybu v chrbtici a tomu, ako pociťujete kolísanie hmotnosti v celom tele. Predstavte si jemnú vlnu. Nechajte túto vlnu, aby sa s vašim nádychom zväčšila, a potom sa s výdychom zvlhla a klesla. Po niekoľkých nádychoch si v mysli zväčšite obraz vlny. Nadýchnite sa nosom, nechajte vlnu narastať a zväčšovať sa, potom sa nadýchnite a nechajte ju dopadnúť na pláž. Pokračujte v nádychu a výdychu a nechajte túto vlnu expandovať a uvoľniť sa. Môžete pokračovať a zatvoriť oči, pokračovať vo vytváraní malých, veľkých, jemných a silných vln pomocou dychu, až kým si nevšimnete pocit pokoja a ticha v celom tele.

Príklad č. 6: Pripomínanie láskavosti

Cieľ: Povzbudíte človeka, aby sa sústredil na pozitívnu spomienku, keď ste boli príjemcom láskavého skutku. Tieto prípady láskavosti vám môžu pomôcť pri pestovaní pozitívnych emócií, pocitov a spomienok vo vašom tele ako spôsob kompenzácie negatívnych. Týmto spôsobom si ľudia môžu rozvinúť schopnosť sebaukludnenia a priviesť svoj nervový systém do stavu pokoja tým, že budú čerpať zdroje zo svojich pozitívnych emócií spojených so spomienkami.

Pokyny: Spomeňte si na chvíľu, keď k vám bol niekto milý. Spomeňte si na všetko, čo môžete o tomto milom okamihu povedať - na slová, tón hlasu, dotyk, gestá alebo činy, ktorými vás táto láskavá osoba upokojila a potešila, poskytla vám pomoc alebo vás vrátila do bezpečia. Keď si spomínate na to, čo táto milá osoba urobila, všimnite si, ako si vaše telo práve teraz spomína - pocity tela atď. Spomeňte si na emócie, ktoré ste vtedy pociťovali, a všimajte si, čo cítite teraz, keď si spomínate na tento zážitok. Ak sa objaví negatívny aspekt spomienky, odložte túto časť spomienky na pomyselnú poličku a vráťte sa k zmyslovým aspektom tejto láskavej spomienky. Keď cvičenie ukončíte, všimnite si, čo teraz cítite vo svojom tele a aký je váš celkový zážitok v porovnaní s tým, keď ste cvičenie začali.

Príklad č. 7: Uzavretá slučka pripojenia k telu

Cieľ: Pomôcť vám, aby ste sa cítili lepšie, prepojení, podporovaní a prítomní vo svojom tele, keď sa cítite v ťažkostiach. Toto cvičenie vám pomôže vstúpiť do svojho vnútra a upokojiť svoj nervový systém. Svoju telu hovoríte: "Toto sú moje hranice a okrem mňa tu nikto nie je." V tomto prípade sa môžete rozhodnúť, či sa budete cítiť dobre alebo nie.

Pokyny: Prekrižte si ruky, ruky si schovajte pod opačné podpazušie. Potom prekrižte členky, možno ich trochu pevne stlačte, ak je to príjemné, a pomaly spúšťajte hlavu, pričom sa pritiahnete k telu. Pomaly dýchajte 30-60 sekúnd alebo dovtedy, kým sa necítite pokojní a podporení.

Príklad č. 8: Mapovanie tela

Cieľ: Toto cvičenie vám umožní vizuálne pozorovať, opísať a nakresliť, čo sa deje vo vašom tele. Je to nástroj na uvedomovanie si tela a uvedomovanie si.

Pokyny: Uistite sa, že máte k dispozícii hárok papiera, fixky, perá alebo farebné ceruzky. Nakreslite obrys svojho tela. Nemusíte byť umelcom, aby ste to dokázali! Stačí, ak nakreslíte niečo, čo predstavuje vaše telo. Na chvíľu sa naładíte na seba. Začnite hlbokým nádychom a úplným výdychom. Dovoľte svojej pozornosti, aby sa upriamila dovnútra. Môžete na chvíľu zavrieť oči alebo si položiť jednu ruku na srdce, prípadne na iné miesto, ktoré vám vyhovuje. Položte si otázku: Čo si všimam na svojom tele? Čo práve teraz potrebuje moju pozornosť? Sú tu nejaké obrazy, pocity, fyzické pocity alebo body stíšenia? Intuitívne nakreslite oblasti, ktoré reagujú. Nad touto časťou nepremýšľajte, nechajte sa ňou unášať. Nakreslite oblasti, v ktorých ste si všimli, že je niečo prítomné. Môžete použiť tvary, farby alebo symboly. Dovoľte si vyjadriť, čo ste si všimli. Keď sa cítite kompletní, chvíľu pozorujte, čo je prítomné. Možno si všimnete, kde by ste chceli venovať viac pozornosti alebo sa venovať určitým oblastiam. Jednoducho pozorujte, čo je tu. Keď skončíte, dajte svojej mape tela názov, ktorý podľa vás najlepšie reprezentuje a vystihuje.



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. Webináre 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



PREZENČNE

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 zaistite 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

- 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.

„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 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. Dvojdný 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 MOTIVAČNÝCH ROZHOVOROV

9. APRÍLA 2025

- 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****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 2025****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:

2. - 3. október

6. - 7. november

4. - 5. december

19. - 20. január 2026

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

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



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 prihlásovať 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.