



Pár slov na úvod

Otvárame nový školský rok. Máme veľa plánov a veľa priprav. Veríme, že už čoskoro v Coachingplus otvoríme akreditovaný výcvik v supervízii. Veríme, že otvoríme komplexný akreditovaný výcvik v tímovom koučovaní so Sandrou Wilson, MCC. Veríme že vám na našich workshopoch predstavíme nové, zaujímavé koncepty práce s hanbou, ale aj inými emóciami. Vytvárame koncept tréningu o kmeňovom vodcovstve a funkčnej fluenccii. Dúfame, že sa nám podarí na Slovensko priviesť Petra Fonagyho, alebo jeho kolegov z Anna Freud Centre, ktorí vás oboznámia s konceptom mentalizácie, a chceme prísť na Slovensko s workshopom o transformačnom prístupe k mediácii. Už teraz je jasné, že spolu s našimi partnermi a kamarátmi podporíme workshop právnik a mediátora Ikea Lasetera (kolegyne z kom-komu, ktoré sa venujú okrem iného nenásilnej komunikácii) a Loeka Schoenmakersa (kolegyne zo siete www.vdialogu.sk, ktoré sa venujú kolaboratívnej praxi). Viac info na konci news. A to sme ešte nespomenuli, že sa nám narodila komerčná sestra www.psychologyfor.biz. Je toho veľa, ale baví nás byť s vami. V týchto news sa venujeme emóciám - hanbe v supervízii koučovania a aj mnohým iným v konfliktach, prostredníctvom rozhovoru s Kenom Clokeom. Želáme super začiatok nového školského roka.

Hanba a zahanbenie v supervízii (nielen) koučovania

Čo je hanba?

Všetci sme niekedy cítili hanbu. Patrí do nášho poznania, ale môže ho aj blokovat'. Hanba je univerzálne prežívaná ľudská emócia a preto je prítomná aj v oblasti koučovania a supervízie. Vo všeobecnosti sa o tejto emócií málo píše a špecificky o hanbe v koučovaní a hanbe v supervízii koučovania sa píše ešte menej. Hanba, jedna z najzákladnejších a pritom najkomplexnejších ľudských emócií. Formuje identitu self aj vzťahy s druhými ľuďmi. Hanba je extrémne bolestivý a zlý pocit, ktorý má negatívny dopad na medziludské vzťahy. Zážitok hanby bol popísaný ako pocit uvedomovania si seba v situácii osobného odhalenia sa, pričom sa nejakým spôsobom odhalí osobný nedostatok. Brownová asociuje hanbu s „chytaním sa do pasce a s pocitmi byť bezmocný a izolovaný“. Hanba má potom devastujúce účinky na seba a na vzťahy s druhými ľuďmi. Pôvodne vzniká v medziludských vzťahoch, potom sa internalizuje a má moc utvárať identitu človeka tým spôsobom, že tento sa cíti byť videný ako bolestne malý, bez úcty k sebe. V dospelosti prežívame hanbu na mnoho spôsobov, ako zahanbenie, výsmech, pohrdanie, poníženie, bezmocnosť, neprimeranosť a neschopnosť. Hanba však často pochádza zo skúseností z raného detstva a školy - v týchto kontextoch sme vždy riešili otázku 'som v bezpečí?', ktorá sa preplietala s otázkou 'som hodný lásky?' Literatúra popisuje 12 "kategórií hanby", ktoré vyšli z výskumov. Zahanbenie sa tak môže týkať tém ako sú napr.:

- Výzor a obraz tela
- Peniaze a práca
- Materstvo/otcovstvo
- Rodina
- Rodičovstvo
- Duševné a telesné zdravie
- Závislosť
- Sex
- Starnutie
- Náboženstvo
- Trauma z prežitia
- Sterotypizácia alebo nálepkovanie

Hanba má svoj účel. Jednotlivci prežívajú hanbu, keď cítia, že urobili, pomysleli si alebo pocítili niečo morálne nesprávne v očiach alebo podľa názoru druhých. Keď sa jednotlivec snaží prispôbiť sa morálnym štandardom spoločnosti, nutne robí chyby, ktoré ohrozujú jednotlivcovu emocionálnu stabilitu prežívaním emócií týkajúcich sa seba. Hanba sa objaví, keď sa tieto pocity neprimeranosti internalizujú a útočia na vnímanie seba.

Hanba v supervízii koučovania

Hanba, ako vývinovo podmienená, sebaúctu narušajúca nepríjemná emócia patrí do nášho systému poznávania, ale môže ho aj blokovat'. Učenie totiž nutne ohrozuje sebaúctu. Ak sa máme učiť, musíme si priznať, aj keď len introspektívne, že nevieme všetko. Pre niektorých ľudí je táto zraniteľnosť príliš riziková alebo bolestivá - alebo oboje. Následne to znamená, že hanba, alebo strach z hanby nám môže brániť otvoriť sa novým poznatkom. Naše predchádzajúce negatívne skúsenosti vo vzťahu k rodičom, blízkym alebo v systémoch vzdelávania, ktorými sme prešli, sa často zakladajú na hanbe a obsahujú dynamiku správne/nesprávne. Samotná prítomnosť hanby môže blokovat' hlbšie poznávanie - a skutočne, neurologicky platí, že stres vytvorený hanbou inhibuje neuroplasticitu, ktorá je základom nových poznatkov. Supervízia je tiež systém inherentne náchylný na hanbu alebo riziko hanby. Aj koučovanie, aj supervízia sú v zásade o učení; preto je tu stále riziko hanby. Potenciálne pocity vedomej neschopnosti, spolu s hodnotením niekoho významného a odhalením sa obsiahnutým v supervízii, majú významný potenciál tvoriť hanbu u supervidovaných. Na dôvazok explicitne 'normatívna' rola supervízie obsahuje riziko zahanbenia supervidovaného, aj keď neúmyselne.

Hanba môže vznikat' u supervidovaných rozličnými cestami. Môže ísť o pocit, ktorý je výsledkom interakcií s klientmi, alebo pocit zo supervízneho vzťahu a vnútorného zápasu u supervidovaného. Supervidovaný môže prežívať hanbu aj ako prenosovú alebo protiprenosovú reakciu. To znamená, že prevzal klientov emocionálny stav (prenos) alebo mu po-



cit zahanbenia spustí klient osobne (protiprenos). To je dynamika hanby vo vzťahu supervidovaný kouč - klient. Hanba však môže vzniknúť aj v súvislosti so supervíznym vzťahom, najčastejšie v súvislosti s kvalitou koučovania supervidovaného. Tu môže vzniknúť hanba v súvislosti so „spätnou väzbou, teda ako supervízor vníma alebo posudzuje supervidovaného, sociálnymi nerovnosťami a témami, tým, že kouč v supervízii prezentuje nahrávky supervízorovi, tým, že v ich vzťahu sú rozdiely v moci, hanba môže vzniknúť v supervíznom vzťahu štýlom práce supervízora alebo jeho špecifických vlastností, alebo niečoho, čo supervidovaný v supervízii urobil alebo neurobil. Napokon hanba môže vzniknúť u supervidovaného z negatívnych percepcií a hodnotenia seba samého nielen v koučovaní, či supervízii, ale vo všeobecnosti. Vtedy nejde primárne o pocit z práce, ale o pocit zo seba.

Zoe Cohenová, supervízorka koučov, distribuovala na 4. Medzinárodnej konferencii o supervízii koučovania v roku 2014 dotazník, z ktorého vyplynulo, že všetci oslovení respondenti zažili momenty hanby na supervízii ako supervidovaní. Tieto boli ovplyvnené celým radom faktorov, ktoré sa všetky združovali okolo troch hlavných tém: strach alebo zážitok hodnotenia sebou alebo druhými, odhalenie sa a strata kontaktu. Nejde teda o to, že by hanba neexistovala, ale o to, ako s ňou v supervízii pracovať. Prežívanie hanby negatívne ovplyvňuje supervidovaného otvorenosť na supervízii. Supervidovaní prežívajúci hanbu si želajú menej hovoriť so supervízorom a viac sa zatvárajú a chránia. Ako teda pracovať s dvoma základnými témami, ktoré sa v supervízii odohrávajú a pomenovali sme ich ako:

- Urobila som niečo, čo sa nemalo
- Nechcel som, aby supervízor videl túto časť mňa
- Reakcie supervidovaného na hanbu v supervízii a paralelný proces

Klienti často vyhľadávajú kouča, pričom na pozadí ich rozhovorov s ním sa rieši otázka sebaucty. Hanbu tak môžu prežívať nielen z toho, že témy sú osobné a citlivé, ale čiastočne aj preto, že vo svojich emocionálnych zápasoch hľadajú pomoc. Mnohí klienti vyhľadajú pomoc pomáhajúceho pracovníka, aby zvládli svoj osobný pocit hanby. Je teda zrejme, že aj ako kouči musíme vedieť definovať a vysvetliť hanbu klientom, s ktorými pracujeme, a musíme mať aj predstavu, ako s hanbou a otázkami sebaucty u svojich klientov efektívne pracovať. Nejasné povedomie o tom, ako pristupovať k otázkam hanby u klientov, môže viesť k vzniku hanby u samotného kouča za svoju schopnosť/neschopnosť koučovať klienta v tejto téme. Ako vyplýva z interakčného modelu supervízie, hanba môže prenikať cez paralelný proces. Keď napríklad klient zápasí s pocitmi hanby a kouč sa v práci s hanbou cíti zaseknutý, sám sa môže začať hanbiť a prenášať to do vzťahu so supervízorom. V supervíznom vzťahu sa hanba môže prejaviť niekoľkými spôsobmi. Supervidovaní majú rôznu úroveň uvedomovania a priznania si hanby, ktorú prinášajú do supervízie. Keď supervidovaní rozpoznávajú, že prežívajú hanbu, môžu sa rozhodnúť ju skryť a zaoberať sa týmito pocitmi na vlastnú päsť, alebo sa supervidovaní môžu

rozhodnúť odvážne odhaliť svoju hanbu supervízorovi bez ohľadu na strach, že budú negatívne hodnotení. Keď nastane tá druhá situácia, supervidovaný má príležitosť spoločne skúmať a nachádzať pozitívne spôsoby ako s pomocou supervízora zvládnuť svoje pocity hanby. Ak supervidovaný otvorene hovorí o svojej hanbe so svojim supervízorom, má to pozitívny efekt na otvorenosť supervidovaného. Supervidovaní však môžu automaticky reagovať na pocity hanby ako na niečo, pred čím sa je potrebné chrániť, ako na niečo, kde som zraniteľný. Tieto reakcie sú často vrodené a nevedomé. Nathanson rozlišuje štyri časté obranné reakcie na hanbu, a to:

- odtiahnutie,
- vyhýbanie,
- útok na seba a
- útok na druhých.

Tieto automatické reakcie na hanbu sú dobrým poznávacím znakom pre supervízorov, že sa niečo deje a že supervidovaný by sa mal zaoberať pocitmi hanby. Supervízori si musia uvedomovať tieto pozorovateľné akcie, aby pomohli svojim supervidovaným identifikovať a zvládať hanbu.

Odtiahnutie je najčastejšou reakciou na hanbu. Reakcia odtiahnutia je „pasívna snaha minimalizovať hanbu“. Supervidovaní sa často odťahujú alebo vzdávajú od supervízora, keď prežívajú hanbu, v snahe zmenšiť svoje emocionálne reakcie. Van Vliet opisuje odtiahnutie ako utiahnutie sa alebo izoláciu poháňanú strachom, odmietnutím alebo kritikou. Odtiahnutie znižuje dostupnosť podpory a zväčšuje pocity hanby. Vyhýbanie je reakcia „relatívne aktívnej snahy zabrániť odhaleniu a pohrdaniu“. Vyhýbanie sa manifestuje ako nadmerná bdelosť a citlivosť, ktoré slúžia na zabránenie pocitom zranenia a neprímeranosti. Pre supervízorov býva často ťažké identifikovať reakciu vyhýbania sa u supervidovaných, pretože tieto je ťažko rozoznať, pokiaľ nie sú vážne. Vyhýbanie často slúži na odvrátenie pozornosti od supervidovaného. Niektoré reakcie vyhýbania môžu supervidovanému slúžiť k dobru, ako napríklad nutkavosť, usilovnosť a perfekcionizmus, ktoré môžu pomôcť v akademickom vzdelávaní sa a chápaní klientov. Tieto reakcie sa však stanú problematickými, keď sa supervidovaný vyhýba niečomu, o čom ani nevie alebo si nechce priznať, že to dostatočne nepozná u svojho klienta. Útok na seba sa vyskytuje na kontinuu. Na jednom konci sa supervidovaný podrobí odbornosti supervízora a na druhom supervidovaný preukazuje nadmernú mieru sebakritiky. Keď supervidovaný získa zručnosť a seba dôveru, supervidovaný môže celkom ľahko prejsť od podrobeného konca kontinua. Ale sebakritický koniec kontinua môže byť pre supervidovaných veľmi škodlivý, pretože vedie k pohrdaniu sebou samým a opakovaným poníženiam. Supervidovaní, ktorí ako reakciu na hanbu využívajú útok na seba, sa často nadmerne snažia získať schválenie od supervízora, čo vychádza z ich strachu zo straty spojenia so supervízorom.

Útok na druhých sa vyskytuje vtedy, keď sa supervidovaný cíti podceňovaný alebo neprímeraný v dôsledku straty spojenia so supervízorom. Supervi-



dovaní sa cítia odpojení vtedy, keď supervízori nereagujú na ich vrodenu potrebu. Útoky na druhých a snaha znovu získať moc sa obvykle manifestuje kritikou, obviňovaním a neverbálnou komunikáciou, ako napríklad zdvihnutím obočia. Špecificky v supervízii môže supervidovaný odmietat' a kritizovat' svojich klientov, ale aj zhadzovat' návrhy svojho supervízora. Hanba však v supervízii vôbec nemusí byť v prípadoch prezentovaná a pritom jej pomáhajúci, kouč, môžu čeliť. Potom tento nepríjemný pocit ovplyvňuje, ktoré prípady alebo otázky prinesie supervidovaný kouč do supervízie. Mnoho autorov v oblasti supervízie si kladie otázku, či klienti dostávajú najlepšiu intervenciu, keď sa ich terapeuti / poradcovia / kouči... zdráhajú využiť supervíziu na to, aby sa pozreli na tie najťažšie aspekty svojej práce. Polovica respondentov vo výskume Zoe Cohenovej mala problém v praxi, ktorý navodzoval pocit hanby alebo rozpakov ale neprišli ho na supervíziu. Zároveň túto skúsenosť hodnotili oslovení kouči negatívne, pretože si uvedomili, že ak neboli schopní o problémoch diskutovať, mali len svoj pohľad na situáciu, ktorú riešili a brzdilo ich to v poznávaní. Ak nedokázali prekonať pocity hanby, neučili sa.

Rola supervízora

Supervízia je ideálny setting na rozhovor o pocitoch hanby, ak nastanú u supervidovaného. Hovoriť o hanbe znamená lepšie hanbe odolávať a ak je supervízny vzťah bezpečným prostredím na rozhovor o týchto pocitoch týkajúcich sa seba, príležitosť by sa mala využiť. Bohužiaľ, mnoho supervidovaných na supervízii o hanbe nerozpráva. Dobrá supervízia sa často rozvíja do priestoru, kde sú osobné neistoty vrátane hanby a možno o nich otvorene hovoriť. Ak má supervidovaný pracovník hlbší pocit neprimeranosti, jeho supervízor, ktorý mu slúži ako sprievodca a mentor jeho odborného vývinu, musí vedieť o tomto fakte bez ohľadu na to, či to súvisí s klientom. Pre supervízora je okrem toho veľmi dôležité vedieť o všetkých častiach, ktoré tvoria supervízny vzťah a ako tieto aspekty prispievajú k hanbe u supervidovaného. Tieto štyri časti sú:

- klient,
- supervidovaný,
- supervízor a
- organizácia, alebo sociálny kontext v ktorom supervidovaný vykonáva prax.

Z psychodynamickej perspektívy, keď supervízor nereaguje na potreby alebo očakávania supervidovaného, tak to supervidovaný chápe tak, že si znútorní, že nie je toho hodný alebo svoje prežívanie projikuje a devalvuje supervízora, čo naruší vzťah. Supervízor má ťažkú úlohu vybalansovať nepodmienenu podporu supervidovaného a súčasne mu poskytnúť odborné poznanie, ktoré obsahuje limity settingu a vhodné intervencie. To môže byť obzvlášť ťažké v čase osobných, alebo odborných kríz alebo keď supervízor považuje aspekt prostredia za nebezpečný. Výsledkom týchto interakcií počas krízy bude väčší pocit lojalítity supervidovaného k supervízorovi, alebo pocit zrady. Chorisky našiel tri premenné, ktoré prispievajú

k pocitu supervidovaného, že jeho supervízor nie je nápomocný pri riešení hanby. Tieto faktory sú supervízor, ktorý nepodporuje a nechce pomáhať supervidovanému zvládnuť svoju hanbu, negatívne vlastnosti supervízora alebo supervízneho vzťahu, ktoré brzdia zvládanie hanby, a supervízor, ktorý priamo prispieva k pocitom hanby u supervidovaného. Supervízora nepružnosť a časté hodnotiace poznámky a kritika z jeho strany a vnímaný nedostatok empatie a odmietanie supervízora súvisia s hanbou u supervidovaného. Pri rozhovoroch o hanbe je dôležité načasovanie. Môže byť zahanbujúce, bolestné a dokonca škodlivé, ak supervízor predčasne konfrontuje hanblivé reakcie u supervidovaných. Sú však špecifické prípady, kedy môže supervízor intervenovať okamžite. To môže byť v prípade, keď je reakcia u supervidovaného priamo škodlivá pre klienta. Tieto konfrontácie si vyžadujú veľkú opatrnosť a citlivosť, pretože negatívne hodnotenia supervízora by mohli byť pre supervidovaných traumatické, čo môže viesť k ďalšiemu vyhýbaniu alebo odtiahnutiu sa. Supervízori musia byť opatrní pri výbere slov a správania, ktoré by mohli prispieť k hanblivým reakciám u supervidovaných. Niekoľkí respondenti v Cohenovej výskume popisovali význam a dôležitosť schopnosti tematizovať pocity hanby u supervidovaného supervízorom. Ak boli kouči v supervízii schopní diskutovať o hanbe, posunulo ich to dopredu, zlepšilo to ich empatiu a kapacitu 'podržať' druhých. Zároveň to zlepšilo ich porozumenie tomu, čo sa v koučovaní deje, pretože si lepšie uvedomovali situáciu, obsah, svoje reakcie a reakcie supervízora. Niektorí dokonca vyjadrili poznanie, že ak pocity zahanbenia prijímajú za svoje, môžu byť transformujúce. Hanba je teda ľudská a univerzálna, bežne sa v supervízii vyskytuje a môže mať dopad na koncových užívateľov tejto intervencie ako sú klienti a ich terapeuti či koučovia... a predsa mnohí autori naznačujú, že hanbe sa málokedy venuje pozornosť. Klienti nemajú sklon ju odhaliť a praktickí pracovníci je neoslovujú.

Spôsoby ako môže supervízor podporiť odolnosť voči hanbe u supervidovaných

Výskumy načrtli mnoho spôsobov, ako môžu supervízori podporiť odolnosť voči hanbe u svojich supervidovaných. Uvedomovanie si a udržovanie supervízneho vzťahu, uznanie moci a autority, supervízne techniky a osobnosť, pridelovanie klientov a supervízor ako model, práca s hodnotovou rôznorodosťou, spätná väzba, odhalenie seba, zvyšovanie sebaúcty a paralelný proces sú faktory, ktoré prispievajú k podpore odolnosti voči hanbe u supervidovaných.

- Uvedomovanie si vzťahu. Supervízori môžu napomôcť k redukcii hanby u svojich supervidovaných tak, že si jasne uvedomujú, čo sa deje v supervíznom vzťahu. Dôležité je všimáť si supervízny vzťah a podporovať otvorený, komfortný a pozývajúci priestor pre otvorenú komunikáciu. Loyalita a stála dostupnosť pre supervidovaného sú hlavné faktory vnímaného bezpečia u supervidovaného. Okrem toho pozornosť a pružnosť sa ukázali byť tými vlastnosťami u supervízorov, ktoré



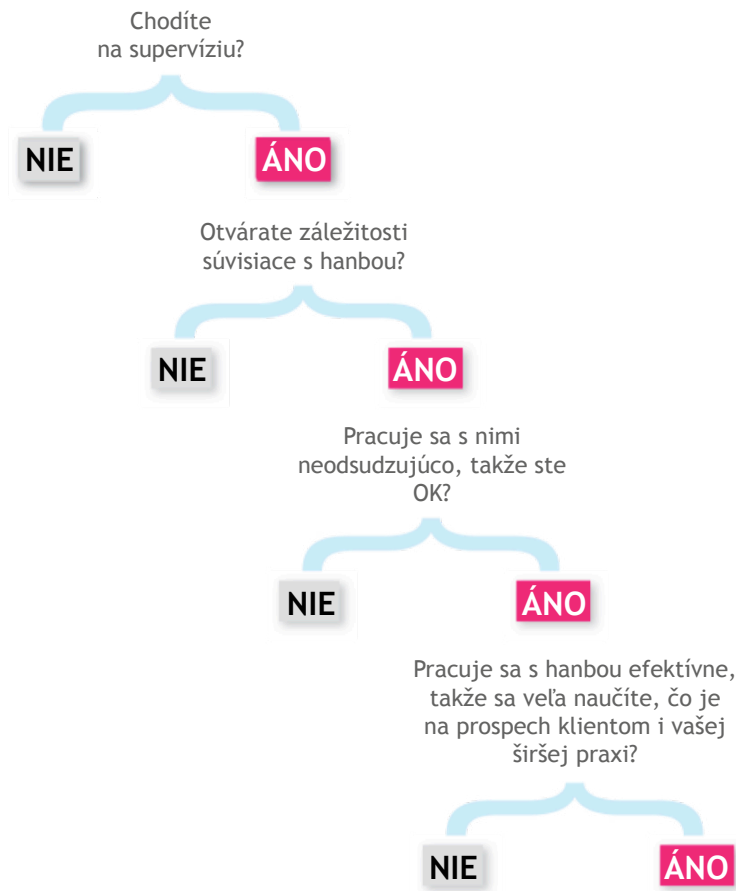
u supervidovaného zvyšujú pravdepodobnosť odhalenia hanby. Dobrý vzťah medzi supervízorom a supervidovaným podporuje dôveru, bezpečie a otvorenosť supervidovaných. Prvým krokom supervízora je budovať vzťah, kde sa supervidovaný cíti dosť bezpečne na to, aby začal hovoriť o citlivých témach, ako je hanba.

- **Uznanie moci a autority.** Diskusia o rozdelení moci v supervíznom vzťahu môže supervidovanému pomôcť zdravo pochopiť moc supervízora. Je dôležité rozpoznať, že supervidovaný sa môže obávať, že bude supervízorom negatívne hodnotený, keď odhalí svoju hanbu, alebo aj iné prežívanie. Supervízori, ktorí rešpektujú zraniteľnosť svojich supervidovaných a zároveň poznajú a vedia využiť svoju moc a autoritu, pravdepodobne lepšie podporia odolnosť voči hanbe u svojich supervidovaných.
- **Supervízorove techniky a osobnosť.** Supervízorove vlastnosti vrátane ich supervíznych techník a osobnosti vplývajú na otvorenosť supervidovaného na supervízii. Supervízori, ktorí sú pozitívni, osobní a preukazujú záujem spoznať svojich supervidovaných na osobnej úrovni, podporujú otvorenosť u supervidovaných.
- **Pridelovanie klientov a supervízor ako model.** Existujú manažérske stratégie, ktoré môžu supervízori (najmä interní) v spolupráci s nadriadeným koučom, ktorý je supervidovaný, implementovať, aby redukovali pravdepodobnosť, že supervidovaný bude prežívať hanbu. Jeden zo spôsobov je manažovať vyťaženosť supervidovaného regulovaním toho nakoľko vážne a náročné prípady bude koučovať alebo ako intenzívne s nimi bude spolupracovať. Keď supervidovanému koučovi pridelia vyrovnanú skupinu náročných klientov a klientov, pri ktorých sa supervidovaný cíti kompetentný a úspešný, supervidovaný má zdravý zážitok rastu a pritom prežíva aj pocit majstrovstva. Supervízori, ktorí povzbudzujú supervidovaných, aby venovali pracovný čas, kedy nie sú klientmi, napríklad na pozorovanie supervízora v praxi a následne o tejto supervízorovej skúsenosti diskutujú, podporujú hodnotu reflexie a získavania perspektív. Supervízor tak môže slúžiť cez svoju prácu s klientmi ako model zvládania nepríjemných emócií, vrátane hanby. Tieto poznatky môžu pomôcť supervidovanému pri zvládaní ich vlastných pocitov hanby, ktorú môžu prežívať.
- **Hodnotová rôznorodosť.** Aby si supervidovaný rozvinul klinické zručnosti, potrebuje mať príležitosť vyjadriť svoje presvedčenia, názory a voľne experimentovať so svojou odbornou zručnosťou. Aby získal túto možnosť učiť sa, musí supervízor povzbudzovať rozdiely v názoroch. Supervízor, o ktorom sa dá jasne povedať, že podporuje diskusiu o rozdieloch v názoroch medzi supervízorom a supervidovaným, poskytuje výborné príležitosti učiť sa a podporuje odolnosť voči hanbe.
- **Spätná väzba.** Časté otázky na úprimnú spätnú väzbu ohľadne supervízneho procesu a vzťahu podporujú odolnosť voči hanbe. Supervízor sa

musí pýtať supervidovaného, ako podľa neho idú veci a priamo si žiadať spätnú väzbu ohľadne jeho spokojnosti so supervízny vzťahom. To pomáha otvoriť diskusiu o tom, kde by mohla byť nejaká hanba v supervíznom vzťahu. Supervízori musia počas supervízie tiež poskytovať spätnú väzbu supervidovanému. To môže byť pre supervidovaného situácia veľmi náchylná na hanbu. Supervízori môže podporiť aktívne zapojenie a zmenšenie pocitu bezmocnosti, keď dávajú spätnú väzbu počas supervízie tak, že povzbudzujú supervidovaného, aby prišiel pripravený, mal program na supervíziu a otázky ohľadne svojich prípadov. Tento proces pomáha supervidovanému zapojiť sa a pritom súčasne redukuje hanbu. Ďalší spôsob, ako môžu supervízori podporovať otvorenosť v supervíznom vzťahu a napomôcť k redukcii hanby, je podporovať spätnú väzbu od supervidovaných.

- **Seba odhalenie.** Ukázalo sa, že ak sa supervízor odhalil, podporilo to spokojnosť so supervízny vzťahom u supervidovaného aj u supervízora. Okrem toho, ak supervízor odhalil svoje rozpaky alebo ťažkosti v podobných situáciách, zmiernilo to hanbu na supervízii.
- **Zvyšovanie sebaúcty.** Jeden zo spôsobov, ako podporovať odolnosť voči hanbe u supervidovaných, je ďalšie rozvíjanie sebaúcty supervidovaného prostredníctvom empatie, normalizovania a potvrdzovania. Supervízor môže empatizovať so supervidovaným tím, že uzná jeho ťažkú pozíciu v tom, aby si vo všetkom dôveroval ako expert. Najmä ak ním ešte nie je. Normalizovanie je ďalší spôsob, ktorým môže supervízor zvýšiť sebaúctu u supervidovaného. Normalizovaním prekážok v učení sa a v koučovaní si supervidovaný rozvíja poznanie, že jeho pocity nie sú nezvyčajné a možno ich dokonca očakávať. Validizácia je dôležitá pri podpore odolnosti voči hanbe u supervidovaného. Supervízor môže potvrdzovať supervidovaného prostredníctvom povzbudzovania jeho každodennej práce. Supervízor musí ostať citlivý na individualizované charakteristiky u supervidovaných, ktoré by mohli znížiť ich sebaúctu a zvýšiť náchylnosť na hanbu.
- **Paralelný proces.** Paralelný proces je vynikajúci nástroj, ktorý môže supervízor použiť na zvýšenie supervidovaného pocit bezpečia v supervíznom vzťahu. Supervízor, ktorý vyjadri empatiu ohľadne klientovej situácie prostredníctvom paralelného procesu, zároveň podporuje empatiu k supervidovanému. Keď je supervízor citlivý a rešpektujúci ku klientovej situácii ohľadne hanby, supervidovaný pocíti podporu a útechu vo vlastnom pociť hanby.

Supervízia koučovania je rozvíjajúca sa oblasť a určite nie všetci koučovia chodia na supervíziu. To naznačuje, že téma hanby a zahanbenia sa v oblasti koučovania nerieši. Cohenová preto vytvorila model, respektíve algoritmus 'Kaskáda hanby v supervízii', ktorý pomáha overiť si, ako sa téma v supervízii koučov manifestuje.



Obr. 1: Kaskáda hanby v supervízii

Model prechádza od všeobecnej otázky, či sa hanbou koučovia v supervízii zaoberajú, cez reflexiu toho, či je so zahanbujúcimi témami zaobchádzané neodsudzujúco a supervidovaní majú podporu až po otázku, či je s citlivými témami, ktoré súvisia so zahanbením na supervízii zaobchádzané takým spôsobom, že k zlepšeniu kvality kouča, koučovania, ale aj v prospech klienta.

Tipy a triky pre prácu s hanbou

Chápanie hanby ako užitočného údaju ju pomáha pretransformovať z prekážky učenia sa na bohatý rezervoár poznania a skúmania. Či už ste kouč, supervízor alebo oboje, máte možnosť lepšie si uvedomovať hanbu a posúvať sa k aktívnej citlivosti a k vnímaniu možnosti pre vzájomné i systémové dobro. Ak by sme mali načrtnúť spolu s expertmi v problematike niekoľko tipov, ktoré pomáhajú práci s hanbou, boli by to:

- Lepšie si uvedomujte hanbu vo svojej praxi (kouča, aj supervízora), jej možné zdroje a transformačné možnosti. K čomu vás pozývame. ☺
- Uzavrite kontrakt na prácu s hanbou - či už ste supervízor alebo supervidovaný, ktorý podporuje bezpečie, otvorenosť a slobodu
- Buďte dostatočne odvážni na to, aby ste v super-

vízii pomenovávali a výslovne sa pýtali na hanbu, aby ste o nej mohli otvorene hovoriť

- Skúmajte to, čo je hodnotné, ocenenia hodné a ďalšie možné zdroje vo svojom živote, ale aj sklamanie, zlyhanie a problémy na to, aby ste vedeli lepšie pochopiť, ako posudzujete sám seba: napíšte si vlastný scenár hanby
- Viac riskujte v tom, čo prinášate do supervízie a na čo sa pýtate, viac sa zameriavajte na potenciál priestoru pre váš rozvoj - ide o to vystúpiť z komfortnej zóny
- Zabezpečte, aby sa práca s hanbou aktívne zabudovala do všetkých výcvikov koučovania a supervízie, na ktorých sa podieľate
- Podelte sa o špecifické prístupy alebo nástroje, ktoré sa vám osvedčili, napr. používanie metafor, normalizovanie, odhalenie seba.

Sme presvedčení, že pre všetkých v tejto profesii si táto cesta vyžaduje neustálu a narastajúcu reflexiu, uvedomovanie a odvalu.

„Neodvracajte sa
Divajte sa na obviazané miesto
Tadiaľ vás stretne svetlo.“
- Rumi (básnik 13. st.)



Rozhovor s Kenom Clokeom

Nie sú žiadni oni. Sme len my.



„Náš život formujú nielen konflikty, ktoré sme zažili, ale aj tie, ktoré sme nevyriešili.“

(Ken Cloke)

Ken Cloke je svetoznámy mediátor, facilitátor dialógu, navrhovateľ systémov riešenia konfliktu, učiteľ, rečník, autor mnohých kníh a článkov, ako aj priekopník a vodca v oblasti mediácie a riešenia konfliktov za posledných 37 rokov.

Nasleduje upravený prepis telefonického rozhovoru on-line relácie organizácie Awaking.

Myslela som, že by sme začali príbehom o významnom posune vo vašom živote, keď ste opustili tradičné právne pozície a spôsoby riešenia konfliktov. Môžete mi povedať, čo urýchlilo tento posun vo vašich názoroch na 'konflikt'.

KEN: Nuž, predovšetkým si myslím, že každý z nás má veľa skúseností s konfliktami, napríklad ak sa vrátíme do čias, keď sme ešte boli deti, keď sme chodili do školy, keď nám rodičia nerozumeli, keď sme sa dostávali do stretu s ľuďmi, ku ktorým sme mali nejaké puto alebo silné pocity. A myslím tým, na ten naliehavý pocit, keď sa necítíme vo svojej koži, že máme konflikt, a nie na ten naučený, že je príjemné alebo prirodzené či prospešné, keď sme v spore. Ten nepríjemný pocit je niečo, čo všetci poznáme a rozumíme tomu. A je to ešte ťažšie, keď si uvedomíte, že konflikt je vo vás. Ten, koho nenávidíte, je vo vás a nenávisť začne vibrovať, je to akási polievka, do ktorej ste namočení a je na vás, ako to zvládnete. Rozhodnutie nebýva hneď zrejmé, pretože ho vykonáva limbický systém vo vašom mozgu, ktorý rozpoznal nejakú hrozbu. Že sa azda cíti napadnutý a reaguje primitívnym spôsobom, bez toho, aby si uvedomil, že v podstate čelíme nedostatku zručnosti. Prvá zručnosť, ktorú sa potrebujeme naučiť, aby sme zvládli konflikt inak, je veľmi jednoduchá: rozhodnutie, či sa pustíme do konfliktu a budeme zlí, alebo sa pokúsime ho zastaviť a prísť na to, čo sa tu vlastne deje? Obzvlášť dôležité je to v rodine, pretože rodina je neustály kotol konfliktov a točí sa okolo hlbokého, pozitívneho, emocionálneho spojenia. A otázka potom znie, ako presne zvládneme toto? Často to riešime uplynutím nejakého času. Rozčúlime sa, poprechádzame sa, plačeme, alebo truchujeme... nech už je to čokoľvek, ale čas plynie a my sa vrátime do nekonfliktného stavu. Bez toho, aby sme sa niečo naučili, azda s výnimkou napočítat' do desať. Pokročilejšie zručnosti prichádzajú v živote neskôr. Učíme sa ich najmä vo vzťahoch s priateľmi alebo rovesníkmi, kde zažívame množstvo rozličných konfliktov. Tieto rodinné situácie, alebo situácie s priateľmi boli pre mňa akési 'miesta prílivu', odkiaľ konflikt prichádzal.

S postupujúcimi skúsenosťami som si začal uvedomovať, že počítat' od 1 do 10 je celkom základ a ďalšia zručnosť je ako položiť oponentovi otázku, ktorá by mohla odhaliť, odkiaľ konflikt prichádza, podľa neho tak isto ako podľa vás. A toto učenie sa zručnostiam pokračovalo. V živote skúsime ako prvú toto, potom skúsime ešte niečo ďalšie a napokon sa ukáže byť za určitých okolností užitočné ešte niečo iné. A presne tak isto je to aj v mediácii - tá istá vec, ktorá zázračne funguje s niekým o 9:05, sa o 9:10 úplne rozsype. Tak čo je potom konflikt naozaj? No, myslím si, že by sme ho mohli jednoducho brať ako miesto, kde sme zaseknutí, pretože nemáme zručnosti na to, aby sme ho zvládli na hlbšej úrovni. A každá z týchto zručností je akási transformácia vo forme konfliktu. Akonáhle sa učíme zručnosti, ktoré konflikt pomáhajú riešiť, sám konflikt sa zmení a my sa aplikáciou zručností riešenia konfliktu tiež posúvame na inú rovinu konfliktu. Ak sa deti hrajú na ihrisku a pobijú sa, prvá vec, ktorú máme sklon urobiť, je oddeliť ich. Rozdelenie zastaví bitku, ale nevyrieši problémy, kvôli ktorým sa deti bijú. Takže na zvládanie určitého typu konfliktu existujú relatívne primitívne i relatívne pokročilé metódy. A konfliktov je bez konca - počas života nám nič iné neostáva, len sa transcendovať, presiahnuť samých seba a zmeniť sa, transformovať! Tým, že zmeníme formu veci, zmeníme aj vec samotnú. Tým, že sa učíme a objavujeme hlbší zmysel toho, čo sa deje, vyrovnávame sa s tým, čo nám spôsobilo väčšinu ťažkostí.

To je skvelý začiatok rozhovoru - je toho toľko, že chceme pokračovať. Spomenuli ste, že konflikt existuje vo vnútri každej strany, aj vo vnútri mediátora a čo robí mediátor o 9:05 nemusí byť vhodný v konflikte. Rozmýšľala som, či by ste nám mohli uviesť niekoľko príkladov z vašej mediáčnej praxe, kedy vaša prítomnosť vyvolala rozličné výsledky?

KEN: Iste, dovoľte mi najprv trochu teórie k tomu, čo idem povedať. V zásade sú konflikty na ktoré myslíme, konflikty medzi ľudskými bytosťami. A to je miesto, kde vidíme, že riešenie konfliktu súvisí s niekoľkými hlavnými myšlienkami, konkrétne budhistickými myšlienkami o ľudskom utrpení. Prvou z týchto myšlienok je nestálosť. Druhou z týchto myšlienok je to, že zdrojom utrpenia je vzťahová väzba. Ale keď o tom chvíľu premýšľame, vidíme, že my, ľudské bytosti máme životnú energiu, ktorá v nás prúdi a prirodzený stav vecí je, že táto životná energia je pomalá. Takže každá prekážka, ktorá je postavená do cesty tohto prúdu, vytvorí distorziu. A keď sa vrátíme k tomu, čo som povedal predtým, že konflikt je stav zaseknutia, znamená to, že sme vytvorili odchýlku životnej energie, ktorá zrazu prúdi iným smerom. Takže v mediácii sa deje to, že za pomoci empatie, rozprávania príbehov a rozličných iných techník



sa v zásade snažím cítiť tú energiu, čo prúdi vo mne a nájsť miesto, kde sa tá energia zauzlika a zasekla, kde je nejaká bariéra. Cítiť miesto, kde je zrazu nečakaná hĺbka. Napríklad významné slovo, ktoré niekto použije, slovo, s ktorým sa spája nesmierna energia. Príklad, ktorý by som rád uviedol, je príklad, ktorý pochádza z mediácie medzi deťmi a robil som to pred mnohými rokmi, keď som pomáhal vytvoriť mediálny program pre školy. Toto bolo medzi dvomi dievčatami, ktoré boli predtým priateľky, rozprávali sa a jedna obvinila druhú, že povedala ďalším ľuďom niečo, čo jej tá prvá povedala ako dôvernú. A ja som sa jej spýtal, ako sa pritom cítila a ona povedala: „Bolo to naozaj rozčulujúce a ja som bola veľmi nahnevaná.“ Nuž, ja sa viem cítiť veľmi rozčúlený a veľmi nahnevaný, ale to nebolo na 100% to, čo som fakt cítil. A tak som v sebe našiel miesto, kde som mohol prežívať niečo také; myslím, aké slová by som mohol použiť na to, aby som to opísal a jedno slovo malo emocionálnu silu, a to zradený. Tak som sa jej spýtal: „Cítila si sa zradená?“ a okamžite nastalo uvoľnenie napätia. To bola tá vec, čo znamenala prelom v rozhovore. Ale musel som si položiť otázku: prečo bolo pre ňu také ťažké prísť na slovo 'zradená'. A odpoveď samozrejme je, že slovo 'zradená' zrádza ju, lebo slovo zrada pozostáva zo sklamaní aj túžby. A práve táto túžba, to je to miesto, ktoré je najcitlivejšie a kde sa ona cíti najzraniteľnejšia voči sklamaniu. Miesto, kde chce mať to druhé dievča naozaj rada a udržať si tajomstvá, aby mohla cítiť intimitu a spojenie s ňou, to je to miesto traumy. A tak, som si začal uvedomovať, že najzraniteľnejšie je vždy to najcitlivejšie miesto v nás. To je prvá vec, čo robíme v konflikte. Chránime tie miesta, dokonca si v rozhovore dávame odstup od tých foriem, ktoré si od nás vyžadujú zraniteľnosť v prítomnosti niekoho, komu už nedôverujeme. A predsa je tu súčasne túžba netrpieť, túžba po úprimnosti, komunikácii a spojení. A tak to otvára možnosť veľmi odlišného rozhovoru medzi týmito dvomi dievčatami. Tak som sa obrátil na to druhé dievča a povedal: „Bolo tvojím úmyslom zradiť ju?“ A ona povedala nie a začala rozprávať, prečo nie. Zastavil som ju a povedal: „Nehovor to mne. Povedz to jej.“ A teraz sa tieto dve dievčatá rozprávajú, obidve majú otvorené srdcia a sú úprimné. Jedno sa veľmi úprimne ospravedľuje za to, čo urobilo. A spoznáva bolesť, ktorú jej priateľka prežíva. Takto veľmi podobne v každom konflikte sa bránime tej istej veci, ktorú najviac chceme, rozhovoru od srdca k srdcu s osobou, ktorá nás zranila. A je prirodzené, že sa chceme vyhnúť takému rozhovoru, pretože nás akosi zradila, pretože nenaplnila naše očakávania, už nevieme, kto je alebo sme presvedčení, že ona nevie, kto sme my. A preto jej nechceme ukázať, kto vlastne sme. Vnútorne sa uzavrieme a to vytvára zdroj utrpenia, pretože je to typ vzťahovej väzby. A je to ešte horšie, pretože je to väzba k niečomu, čo už skončilo, ale my si to v živote stále nesieme so sebou. Stáva sa to zdrojom osobnosti, práve tak ako sa tok rieky odchýli, keď ju zablokuje skala. A presne tým istým spôsobom je náš život formovaný nielen konfliktami, ktoré prežívame, ale aj tými, ktoré sme nevyriešili.

Ó, to je veľmi pôsobivý príklad! To mi pripomína jednu časť vašej knihy: „Mediovanie nebezpečne“, kde píšete, že každý mediátor sa niekedy stretne so stranou, ktorej problém reflektuje jeho vlastné nedokončené záležitosti z minulosti, záležitosti, ktoré si vyžadujú riešenie. A tie momenty, kedy môže mediátor takpovediac prepracovať svoje vlastné záležitosti, sú jedinečnou príležitosťou. Som zvedavá, či by ste mohli povedať niečo viac o týchto vašich myšlienkach, daroch, ktoré ste azda dostali.

KEN: Ďakujem. No, dovoľte mi povedať dve veci. Po prvé, veľmi jednoduchá myšlienka o tom je, že bábätká, keď sú veľmi malé, tak sa spolu nehrajú. Zapájajú sa do toho, čo sa volá paralelná hra. To jest hrajú sa vedľa seba a keď sa jedno dieťa hrá s hračkou a druhé si ju vezme, tak nevznikne konflikt, lebo to dieťa si sotva všimne, že hračka zmizla. Ale v určitom bode, keď sa deti vyvíjajú, začnú si uvedomovať jedno druhé a prechádzajú od paralelnej hry. Ale aby mohli urobiť ten prechod, musia prísť na to, čo spraviť, keď si to druhé dieťa vezme hračku a nevráti ju späť. A to je potrebná životná zručnosť. A získava sa čiastočne kvôli túžbe po vzťahu, a čiastočne kvôli faktu, že ešte nemáte zručnosti, ktoré sú potrebné na zvládnutie toho vzťahu. Takže každý konflikt, ktorý také deti zažívajú, je v prechode od paralelnej hry ku kooperatívnej hre. A to isté platí aj u nás, keďže sme stále v tom prechode. To znamená, že každý konflikt v našom živote sa deje na križovatke, ktorá je definovaná, na jednej strane problémom, ktorý teraz musíme vyriešiť, aby sme rástli a rozvíjali sa, a na druhej strane faktom, že ešte nemáme zručnosti, ktoré potrebujeme, aby sme ho vyriešili. Ale keď tieto zručnosti získame, tak nenastane to, že vyriešime tie konflikty na detskom ihrisku, s ktorými bojujú deti, ale že z nich vyrastieme. Už viac neprežívame také konflikty, pretože sme transcendovali zdroj konfliktu rozvojom zručností, ktoré sú adekvátne tej forme konfliktu. To neznamená, že budú adekvátne všetkým formám konfliktov. Myslím, že v živote dostaneme nekonečnú sériu konfliktov, ktoré si vyžadujú zručnosti vyššieho rádu. To je tak trochu ako Maslowova hierarchia potrieb, kde sú konflikty, s ktorými sa stretávate, keď ste v móde prežitia, celkom primitívne. Ale konflikty, ktorým čelíte, keď sa posuniete do úrovne seberealizácie, to sú významne iné konflikty. A my sme šťastí definovaní konfliktami, ktoré prežívame a šťastí existujú k týmto konfliktom. Zaujímá ma napríklad to, prečo sa ľudia dostávajú napríklad do neuspokojivých vzťahov s inými ľuďmi a rozídu sa, a potom sa znovu zoznámia s takým istým typom človeka a dostanú sa do toho istého typu konfliktu. Myslím, že príčina toho je, že sme sa nenaučili hlavnú zručnosť, ktorá nie je len externá, alebo interpersonálna. Je vnútorná, intrapsychická, lebo to je schopnosť zastaviť sa povedať: „Počkaj chvíľku. Toto som ja prežíval. Čo si prežíval ty?“ V tomto konflikte, aj keď si môj oponent, musím zistiť, čo sa stalo tebe, pretože to je miesto, kde sa uskutoční môj najhlbší poznatok. Každý konflikt, každé riešenie nejakú súvisí s tým, kto ste a kto je ten druhý. A ako



hlboko si viete predstaviť, aké to je prežívať to, čo prežíva ten druhý a spraviť z toho formu rastu a učenia. Druhý príklad je príbeh. Robil som mediáciu, kde bola žena, čo bola 20 rokov vedúcou učiteľských odborov na škole, kde učila. A bola veľmi silnou, mocnou odborárskou vedúcou, ktorá bojovala za mnoho učiteľov v jej školskom obvode a potom odstúpila z funkcie a vrátila sa učiť, vrátila sa do triedy. A nakonáhle to urobila, začali sa problémy. Dostávala sa do hádok s inými učiteľkami, kričala na ne a používala robotnícke nadávky pred žiakmi základnej školy. Takže riaditeľka bola pripravená vyhodiť ju, pretože sa to stalo už pri štyroch rozličných príležitostiach. Rozhodli sa skúsiť mediáciu, tak som ich všetkých zhromaždil a požiadal 4 učiteľky, ktoré tam boli, aby povedali, čo sa im stalo, jednotlivito. A ona pri každej jednej povedala: „Nie, to sa tak nestalo, ony začali a nebola to moja vina atď.“ A videl som, že to nikam nevedie. Tak som zase išiel do seba a povedal som si: „Čo by sa muselo stať mne, aby som takto konal?“ Zastavil som ju uprostred vety a povedal som: „Prepáčte. Môžem vám položiť otázku?“ A ona bola trochu šokovaná, pretože bola vo švungu a povedala: „Dobre.“ Ja som povedal: „Už vám niekto na tejto škole niekedy poďakoval za to, čo ste pre nich urobili?“ A jej vyhrkli slzy a ostatné učiteľky boli prekvapené, pretože ju nikdy nevideli čo len žmurknúť v prítomnosti opozície. A vidieť ju utápať sa v slzách bol pre ne úplne šok. Tak som povedal: „Namiesto toho, aby ste jej hovorili, čo všetko spravila zle, bol by som rád, keby ste jej namiesto toho poďakovali za to, čo pre túto školu urobila. Povedzte jednu vec, ktorá bola podľa vás významná z hľadiska vášho života.“ A zrazu začnú tie ženy opisovať tieto veci. A začnú plakať všetky. A ona sa okamžite prizná k celej veci. Veľmi sa ospravedľuje a máme taký naozaj pôsobivý, srdečný rozhovor. Na konci ktorého som učiteľkám povedal: „OK, sme hotoví? Pripadá vám to ako riešenie?“ A ona ma zastaví povie: „Nie, ja ešte nie som hotová.“ A ja si myslím: „Božemôj. Čo bude teraz?“ Ona vraví: „Musím zájsť za rodičmi a ostatnými učiteľmi a ospravedlniť sa za to, čo som urobila.“ A ostatné učiteľky hovoria: „Ideme s tebou. A namiesto toho, aby si sa ty ospravedľovala, sa musíme ospravedlniť my, pretože vieme, že už 20 rokov si neučila a toto muselo byť pre teba neuveriteľne ťažké vrátiť sa do triedy po takom dlhom čase. A my sme to vedeli a nepomohli sme ti. Musíme sa za to ospravedlniť.“ A tak si viete predstaviť, ako vyzerala školská porada a schôdzka ZRPŠ, keď tieto učiteľky predstúpili a toto povedali.

Veľmi ma zaujalo, čo ste povedali predtým o tom, ako sme všetci konfrontovaní nekonečným radom konfliktov, ktoré nás čoraz viac nútia rozvinúť si zručnosti transcencie a transformácie. Dá sa nejakto toto sociálne učenie odovzdať ďalej, aby ľudia mohli transformovať svoj prístup, vzťah a náznaky na konflikt?

KEN: Áno, práve sa tým zaoberám. Po prvé, dovoľte mi povedať, že väčšina zaujímavých aspektov konfliktu sa opakuje vo väčších rozmeroch. Toto je vedecký opis fraktálu. Fraktál je niečo, čo sa podobá

samo sebe na väčšej alebo menšej škále. Takže to, čo platí medzi jednotlivcami, môže byť platné aj v spoločnostiach, ktoré si tiež môžu vypracovať zručnosti vyššieho rádu na riešenie konfliktov. Tak dnes v USA prežívame intenzívne politické konflikty ako výsledok nedávnych volieb a ako dôsledok série problémov, ktoré neboli adekvátne vyriešené. A otázka je, ako sa naučíme niektoré zručnosti, aby sme to zvládli? A ešte raz, myslím, že je niekoľko základných zručností. *Jedna z nich je dialóg, ktorý ak neexistuje, môžeme povedať, že demokracia je obmedzená.* Takže, čím sú naše zručnosti dialógu lepšie, tým viac možností je tu pre demokraciu, aby fungovala prehlbovala svoje kreatívne možnosti. Celé roky som robil to, že som dával dokopy ľudí, ktorí nesúhlasili medzi sebou v rôznych otázkach a pomáhal som im prísť na to, ako sa rozprávať, učiť sa jeden od druhého a riešiť spolu problémy. Na najjednoduchšej možnej úrovni môžeme chápať politiku ako formu riešenia sociálnych problémov. Ak to robíme, tak si môžeme položiť otázku: „Čo bude na sociálnej úrovni efektívnejšie pri riešení konfliktov?“ A jasne jedna z tých vecí je vedieť sa rozprávať o sociálnych problémoch, obzvlášť, ak máme nezhody. Tak napríklad som so skupinou ľudí 'Mediátori bez hraníc' chodil asi 4-5 rokov raz ročne do Atén trénovať gréckych mediátorov, ako viesť dialóg medzi gréckymi občanmi a imigrantmi. Prvá vec, čo sme urobili, bolo položiť sériu otázok, ktoré pomáhali ľuďom lepšie si porozumieť. Tu sú dve z tých otázok. Jedna: Boli ste niekedy v živote, či už v rodine, obci, škole alebo na pracovisku, nový a všetci ostatní tam už nejaký čas boli a vy ste akurát prišli na to miesto? Ako ste sa cítili? Ako sa ku vám správali? Aký to bol pocit nevedieť, aké sú pravidlá? Byť braný ako niekto zvonka, nie ako domáci? Aké emócie sa vyskytovali? Ako ste ich zvládali? Druhá: Boli ste niekedy v živote, či už v rodine, obci, škole alebo na pracovisku ten, kto tam už nejaký čas bol a potom prišli noví ľudia, ktorí mali inú farbu pleti, muži, ženy, ktokoľvek a aký to bol pocit, keď tam prišli títo noví ľudia s inými myšlienkami? Mali ste pocit, že vás to zaplaví alebo budete ignorovaní? A v rámci týchto dvoch otázok mohol v podstate každý začať chápať, aký je to pocit byť v koži niekoho iného. A potom sme sa mohli začať rozprávať. Aké skutočné zážitky ľudia mali. Nechceme popierať, že existujú problémy, pretože to ničomu neposlúži. Chceme radšej skúmať tie problémy spolu.

Chcela som sa vás opýtať, v príklade o učiteľkách bolo riešenie a zdalo sa, že dosiahli skutočnú spravodlivosť. Ale v niektorých kontextoch, ako ste poznamenali vo svojej knihe 'Mediovanie nebezpečne', musíme byť opatrní, pretože nechceme potlačiť konflikt a vymeniť spravodlivosť za harmóniu. Bola by som zvedavá, či by ste nám o tom mohli porozprávať.

KEN: Úžasná otázka! Niektoré moje myšlienky o tom sú v 'Mediovaní nebezpečne', ale aj pred dvomi rokmi som napísal knihu, ktorá sa volá 'Tanec protikladov' a tam je kapitola o mediácii, práve a spravodlivosti. A výrok, ktorý ste použili, pochádza od Laury



Naderovej, sociálnej antropologičky, sestry Ralpa Nadera. A ja si myslím, že to je oprávnená kritika, ak vymieňame spravodlivosť za harmóniu a nezaobráme sa hlbšími problémami - môžeme to niekedy z taktických dôvodov urobiť, keď je možnosť vojny veľká - ale v zásade, reálny mier prichádza so spravodlivosťou. Tak, teraz sa musíme spýtať, čo je spravodlivosť? Aristoteles definoval spravodlivosť ako primeranú delbu. Povedal, že spravodlivosť je v istom zmysle záujem niekoho iného. Ale pravda je, že je to kombinácia nášho vlastného záujmu a záujmu niekoho iného. Teda to, prečo je výsledok 'spravodlivý', nie je, že upokojí konflikt nejakým kompromisom, ale skutočne vyrieši hlbšie príčiny konfliktu. A to je významný posun v zmýšľaní o spravodlivosti a aby sa to stalo, Aristoteles má pravdu - musíme vziať do úvahy aj záujem toho druhého človeka. Bohužiaľ, právo ako proces pozostáva v zásade z rozhodovania, ktorá z dvoch právd je správna. Ak existuje iba jediná pravda, tak potom je právo úspešná cesta k riešeniu sporu. Ale ak sa ukáže, že sú dve pravdy, potom sa snažiť rozhodnúť, ktorá z nich je tá jediná, zničí komplexnosť problému. Jediný spôsob, ako potom dosiahnete riešenie, je nájsť tvorivú kombináciu dvoch právd, ktorá ich, dúfajme, zmení na niečo vyššie, lepšie. Tu je príklad, ktorý by som rád uviedol. Sú dva spôsoby, ako kombinovať veci. Môžete vziať horúcu vodu a studenú vodu a zliať ich, čím dostanete vlažnú vodu. Alebo môžete vziať vodu a pridať múku a teplo a urobiť chlieb. A to je to, čo hľadáme. *Tak teraz prejdem k vašej otázke - sú situácie, v ktorých je lepšie prežívať konflikt a nechať ho pokračovať, než dosiahnuť výsledok, ktorý je nespravodlivý? A odpoveď je - často. Ale nikdy to nie je také jednoduché. A ak je to, čo žiadate a považujete za 'spravodlivé', niečo 'spravodlivé' len vo vašom záujme, a nebude to za 'spravodlivé' považovať aj ten druhý človek, bude mať dôvod odmietnuť to. Ale tu je miesto, kde nám riešenie konfliktu ohromne pomáha a pomáha nám rozpoznať, že konflikt je vzťah. A to znamená, že sú vždy dve pravdy, vždy je viac ako jedna spravodlivá perspektíva - je to vlastne naša neschopnosť rozpoznať, že pravda je komplexná, viacrozmerná a odlišná, a to nás dostáva do ťažkostí. Musíme sa teda pýtať seba samých, čo je pravda toho druhého, ktorú treba zabudovať do nášho riešenia? Tu je ďalší príklad z pracoviska. Jedného muža, ktorý pracoval v bezpečnostnej službe v jednej redakcii novín, mali vyhodit' zo zamestnania a príčina bola, že bol stále taký nahnevaný, že ženy, ktoré pracovali v tých novinách, išli radšej do svojho auta po šmykľavej ceste sami, ako by ich mal sprevádzať on. Prišiel vydavateľ a rozprával mi, aký je ten muž nahnevaný a ako neprimerane sa správa. A ja som mu povedal: „Je to pravda, že ste nahnevaný?“ A on vraví: „Prekliata pravda!“ A ja som sa spýtal: „Na čo sa hneváte?“ A on na to: „Mal som byť povýšený.“ Ukáže sa, že už má skoro 50 rokov a veľa razy ho preskočili mladší ľudia a príčina je, že sa stále hnevá. Tak som mu povedal: „Keby vás povýšili, vedeli by ste sa vzdať svojho hnevu?“ A on povedal: „Hej.“ „Na aké miesto by ste mali byť povýšený?“ A to bolo*

veľmi smiešne - povedal, že chce byť vedúcim HR! Tak som sa obrátil na vydavateľa a povedal: „Sú nejaké iné miesta u vás, ktoré by mohol vykonávať?“ A on povedal: „Nuž, hej, ale ja tu nie som na to, aby som ho povyšoval. Ja som tu preto, lebo on nezvláda svoj hnev.“ Tak som povedal: „No, čo keby sme vytvorili situáciu, kde je polovica jedného a polovica druhého ako prechod, takže on by si mohol predstavovať prechod na nové miesto a mal dôvod vzdať sa svojho hnevu, a zároveň by bol vo svojom starom zamestnaní a ukázal by, že sa vie vzdať hnevu.“ Považovali to za zaujímavý nápad, tak sme vymysleli túto náplň práce, podľa ktorej by robil 3 mesiace obe práce, ale musel by mať nula hnevu. Ale ako píšem dohodu, on znovu začne vyjadrovať hnev na vydavateľa. A ja som povedal: „Počkajte, práve sme vyriešili tento problém. Prečo ste ešte stále nahnevaný?“ A on povedal: „NO, pretože oni urobili toto a urobili tamto.“ A ja som povedal: „Dokážete opustiť tento hnev, ktorý prežívate?“ A on na sekundu prestal a povedal: „Neviem.“ Teraz, toto je moment pravdy! Tak som povedal: „Chceli by ste nejakú pomoc, aby ste na to prišli?“ Vraví: „Hej.“ Povedal som vydavateľovi: „Máte nejaký program pre ľudí, v rámci ktorého by mohli ísť do poradne alebo do terapie alebo do koučovania?“ On vraví: „Hej, máme program pomoci zamestnancom (employee assistance program).“ „Boli by ste ochotný ísť do toho?“ „Áno.“ „OK, dohodnime sa na tom na skúšobnú dobu a vy pôjdete do toho programu a uvidíme, čo sa stane.“ O 2 týždne príde znovu a hovorí, že dáva výpoveď, lebo si uvedomil, koľko hnevu má v sebe ešte z predošlého života, z toho, ako bol vychovávaný, aké mal očakávania; tak sa rozhodol ísť do terapie a potom sa vráti do školy a získa diplom. Takže to, čo som sa snažil urobiť predtým, vyzeralo ako dobrý nápad, ale nebolo to presne to, čo on potreboval. Sám napokon prišiel s lepším nápadom. Tak to je príklad miesta, kde mediálne riešenie pre klienta neprineslo najväčšiu spravodlivosť a on to akosi v sebe vedel. A to bol dôležitý poznatok pre mňa, zastaviť sa a skontrolovať to v sebe, aby som sa uistil, že skôr než skočím do uzáverov, dostávam od ľudí tie správne informácie.

Skvelé, ďakujem vám! Jedna vec, ktorú som si všimla v každom vašom príklade, je to, že v jednom bode konfliktu to vyzeralo, že sa naozaj musíte na chvíľu zastaviť a vyladiť sa na to, čo sa deje vo vás. Bola by som zvedavá, či by ste mi vedeli povedať niekoľko svojich osobných praktík, ako kultivovať toto sebauvedomovanie?

KEN: Ďakujem, to je krásna otázka. *Za prvé, ja meditujem aspoň hodinu denne a toto je fakt podstatné, pretože ma to naplňa prázdnotou.* To je na prvom mieste. Prázdnota nie je prázdny priestor - je to priestor plnosti. Ste naplnení určitou zmyslosťou, ak chcete, pocitom, ako životná energia vo vás prúdi. A to mi dáva informácie o tom, čo sa deje s ostatnými ľuďmi, pretože všetci máme úplnú schopnosť stať sa „ladičkou“, obzvlášť keď ide o emócie a rozprávanie príbehov. *Druhá vec, čo robím, je to, čo volám kalibrovanie intuície.* Intuícia je jednodu-



cho súčet všetkých informácií, ktoré sú nám v danom momente dostupné, ktoré si však nemusíme uvedomovať. A riešenie konfliktu je veľmi intuitívna metóda a tak musíme prísť na to, ako sa dostať k tomu, čo vieme, ale nevieme, že to vieme. Jeden zo spôsobov, ako to urobiť, je vyladiť sa na príbeh a skúsiť, či ho vieme dokončiť skôr, ako on. *Tretia vec je to, čo volám pravidlo číslo 1 pri riešení konfliktu, čo je ukázať sa.* A to znamená tolko zo seba, koľko len môžete priniesť do rozhovoru z toho, čo v danom momente máte - všetko zo seba, a ak je nejaká časť, ktorú nemôžete priniesť, to je akási ochrana, bariéra. Potom sa na to chcete pozrieť a vidieť, čo vás blokuje. Toto je ďalší bod, myšlienka že vnútorná slepota vedie k tomu, čo nevidíte zvonka. Ak je niečo, čo v sebe vnútorne nevidíte, nevidíte to ani zvonka a naopak. Ak ste v rozhovore niečo nezbadali, existuje príčina, prečo ste to nezbadali a ak sa na to sústredíte, ak sa naozaj vynasnažíte dostať sa do hĺbky, tak ste sa lepšie vyladili na časti seba samého, dokonca na osobnosti, ktoré existujú vo vás. Dobrí herci to dokážu. Hrať v podstate znamená, že roly, ktoré hráme, už v nás v nejakej forme existujú. Má to aj ďalšiu časť, čo je jednoducho sledovanie drobnej stopy, všimanie si „omrvíniek“, ktoré ľudia v rozhovoroch zanechávajú. A spomínal som už miesta, kde je veľká hĺbka alebo vrchol rozhovoru - ako sú napríklad niektoré silné slová, urážky alebo miesta, kde sa ľudia veľmi energizujú. A stačí, keď ich sledujete a dokážete s nimi spraviť niečo kreatívne. Je v tom ešte ďalšia vec, a to, že je dôležité, aby ste mali toľko tréningu, koľko sa len dá a potom do toho skočili. A napokon, po tréningu skočili prv, než sa pozreli, ak chcete. Môžete sa pozerat' koľko chcete, ale ani jedno pozretie vám nepomôže, keď urobíte krok. A postaviť sa do pozície, kde nepoznáte odpoveď. Vlastne ani nemôžete myslieť na to, že poznáte odpoveď, nikto nemôže vedieť, čo sa stane o chvíľu a ísť podľa toho. Aby ste to mohli urobiť, musíte najprv vyleštit', vyčistiť svoju intuíciu a postoje, aby boli naozaj bezchybné a s dobrými úmyslami. Toto musí byť pre vás jednoducho autentické.

Hej, to je úžasné. Som zvedavá, či ste tieto nástroje transformácie objavili vo svojom živote a či by ste nám mohli povedať, čo vo vašom živote viedlo k tomu, že ste ich našli?

KEN: No, povedal by som, že je niekoľko vecí. *Prvá je, že musím priznať zásluhu ženám v mojom živote za to, že ma naučili, aká dôležitá je emocionálna inteligencia.* A ja si dobre pamätám na ten moment, keď som si na strednej škole uvedomil, že dievčatá vedia veci, ktoré ja nepoznám. Každý večer som si telefonoval s dievčatami, ktoré ako sa zdalo, mali nejaké hlboké vedomosti. Povedal by som, že z intímnych vzťahov som sa veľa naučil. *Druhá je sociálna skúsenosť, keď som bol zaangażovaný v hnutí občianskych práv, v protivojnovom hnutí a študentskom hnutí v 1960-tych rokoch.* Bol som veľmi aktívny účastník. Verím v hodnoty, za ktorými tieto veci stoja, ale uvedomil som si, že je to tak trochu, ako keď rozdeľujete deti na ihrisku. Určitý odpor, silu, môžete

získať prostredníctvom demonštrácií a konfrontácie. Ak chcete zastaviť lynčovanie ľudí, tak to je jeden spôsob, ako to urobiť. Ale ak chcete zmeniť srdcia a mysle ľudí, musíte ich zapojiť do rozhovoru. *Tretí zdroj pre mňa bolo, že som bol sudca a snažil som sa vykonávať spravodlivosť, ale akosi sa mi to nedarilo a ani som nevedel, ako to urobiť, pretože právo je také formálne.* Mal som dve osobné skúsenosti. Jedna bola ponuka od vtedajšieho guvernéra Kalifornie, že ma vymenuje na Najvyšší súd a mal som dať odpoveď do nasledujúceho dňa. Bol som rozpoltený, či to spraviť alebo nie. V tú noc som mal taký prorocký sen. Snívalo sa mi, že som na poste sudcu a bolo tam dieťa, ktoré svedčilo o nejakom zločine, ktorý spáchalo a ja som si uvedomil, že klame. A potom som sa pozrel na obhajcu, uvedomil som si, že klame, pozrel som sa na žalobcu, uvedomil som si, že klame, a pozrel som sa na seba a videl som, že aj ja klamem. Tak som vstal z lavice, vzal som decko za ruku, sadol si s ním na zem a povedal som: „Povedz mi, čo sa stalo. Povedz mi, kto si.“ Bolo to naozaj intenzívny, pôsobivý sen a ja som vedel, že to nemôžem urobiť. Tak som na druhý deň zavolať povedal, že nie. Druhá veľká skúsenosť bola, že som bol menovaný za prvého sudcu v televíznom programe 'Ludový súd'. A urobili sme pilotný diel seriálu, v priebehu ktorého som medioval spor. Urobil som mediáciu ako sudca a nebolo čo súdiť, pretože mi bolo jasné, že títo 2 ľudia sa vedia dohodnúť. Priviedol som ich k dohode a oni boli nadšení, ale producenti ma chceli vyhodit', pretože chceli mať buď víťazstvo alebo porážku - to bol pre nich dôležitý dramatický prvok! Povedal by som, že najsilnejšia časť lekcii pre mňa bola, keď som sa stal mediátorom a začal som robiť mediáciu pre mladistvých páchatelov a obeť, medzi deckami, ktoré spáchali nejaký zločin a ich obeťami. A to bolo jednoducho neuveriteľne pôsobivé. Keďže som bol právnik, ktorý niekedy robil trestné prípady, vedel som, čo sa stalo deťom, ktoré išli do väzenia. Toto bolo niečo úplne odlišné. Nikto nešiel do väzenia. Ľudia sa ospravedlňovali, dávali odškodnenie a náhrady, a výsledkom bolo oslobodenie tých detí. Pretože sa dostali na miesto, kde mohli zaplatiť za to, čo urobili a museli to spraviť, aby sa od toho oslobodili. Museli sa zaceliť. 'Zacelenie obeť', tak sa tomu hovorilo, ale pravda je, že to nikdy nebolo až tak o obetiach ako o páchateloch, a o tom, že sme pomohli decku, aby nemuselo chodiť po svete a zakrývať svoju vinu ďalšími kriminálnymi činmi. Tak to je niekoľko tých hlavných skúseností.

Otázky a poznámky ostatných volajúcich

CAROL: **Musia mať ľudia ozajstný záujem o riešenie, aby sa mediácia podarila?**

KEN: Nie. Ja by som povedal, že pravdepodobná charakteristika je takáto. *Takmer každý chce mať pokoj od konfliktov a takmer nikto nechce prísť, aby sme sa o tom porozprávali.* Takže nemusia tomu veriť. Musia byť len ochotní prísť a ochotní povedať, čo je ich pravda. Napríklad robím manželské mediácie a aj rozvodové mediácie. Rozvod je miesto, kde sa ľudia už vzdali alebo sú takí vyčerpaní snahami o riešenie



problému, že už to nemôžu robiť ďalej. Jedna časť každého príbehu konfliktu je idea, že s tým nikto nič nespraví. Mediácia nemôže fungovať a neviem vám ani povedať, kolkokrát mi to povedali. A niekedy nefunguje - pretože mediátor nemá nejaké zručnosti, alebo je to príliš hlboké, alebo to trvá už príliš dlho a ľudia nie sú ochotní sa zmeniť, alebo nevedia ako, alebo sa toho boja. Je tisíc rôznych príčin, ale najdôležitejšie je to, že z tohto rozhovoru vzíde nejaké hlbšie porozumenie, aspoň to, prečo sme sa zasekli, a to je krok vpred.

LISA: Pomohla vám táto práca s konfliktami, ktoré máte v sebe?

KEN: Och, božemôj, áno! Jedna z príjemných príčin, prečo sa učiť mediáciu, je to, že sa dostanete k práci na sebe. Vlastne musíte na sebe pracovať! O konfliktoch rozmýšľame podobne ako o mnohých veciach na svete, ako o niečom, čo sa deje vonku, medzi niekým. Pravda je, že všetko vonkajšie sa spracováva vnútorne. Čo sa dialo mne, najmä na začiatku v mojej praxi, že boli miesta, kde som sa zasekol, ale kde som vedel prísť na to, čo sa deje a kde som spravil chybu. Nemôžete robiť túto prácu bez takých chýb. Ale každú jednu z týchto chýb som si vzal k srdcu a pracoval na nej. Potom sa samozrejme stane, že mediujete v práci a potom idete domov a zistíte, že ste svoj rozhovor neopustili, tak úplne, ako ste mali. Nie je nič vo vašich vzťahoch s inými ľuďmi, čo by ste mohli urobiť lepšie? A odpoveď je, absolútne áno a ja na tom pracujem každý deň aj dnes.

MISH: Po prvé, to vyzerá ako napredovanie v konfrontácii a odklon od toho, ako podmieňuje vaša základná povaha to, ako zvládáte konflikt? Po druhé, máte pocit, že je priama korelácia medzi averziou ku konfliktom a počtom zranení vnútri?

KEN: Krásne! Na prvom mieste, všetci máme rozdielnu chemickú a genetickú výbavu a na myšiach bolo dokázané, že niektorí sú viac averzívni voči riziku ako iní. A na samom vrchu je to, čo sa volá epigenetika, čo je vplyv prostredia na genetiku - to sa deje vo vašom prostredí a môže to zmeniť prejav vašich génov. Takže napríklad, ak máte samca myši, ktorý je vystavený stresu a nemá žiadne spojenie so samicou u sušedov, iba vzduchovým systémom, tak pach, ktorý pochádza z moču samca sa prenáša na samicu. Mlád'atá, ktoré sa narodila tejto myši, budú mať vyššiu hladinu kortizolu, stresového hormónu, ako keby tam bol samec, ktorý nebol vystavený stresu. Takže je tu genetická predispozícia, je tu epigenetika a skúsenosť. Tak to je prvý kúsok - že tu je akási prirodzená citlivosť na konflikt, ktorú si každý z nás môže zlepšiť, ako prechádzame životom. Na druhú otázku - čím viac rán ste dostali, tým viac sa zmení váš prah bolesti a tým ste citlivejší. Môj prístup k tomu, čo sa deje, keď je tu 'katastrofálne utrpenie', je odpustenie - ako duchovná prax a forma riešenia konfliktov.

tu. Čo majú títo trpiaci spoločné, je schopnosť venovať určitú časť svojho života tomu, aby zabezpečili, že už nikto nebude trpieť tak ako oni. A každý, kto naozaj trpel, vie, o čo tu ide. To je cesta von, namiesto predstierania, že nejakým spôsobom môžete v živote ísť ďalej a všetko bude OK. Dostanete čosi ako dar. Nie je to dar, ktorý ste chceli. Nemusí to byť ani dar, ktorý by ste si zvolili, ale keď ste ho dostali, čo s ním? A to je možné v riešení konfliktu, obzvlášť s deťmi, ktoré spáchali trestný čin alebo s ľuďmi, ktorí vo svojom živote zažili veľkú traumu. S 'Mediátormi bez hraníc' máme vo Rwande projekt, ktorý využíva 'Traumou sýtenú mediáciu (Trauma-Informed Mediation)', pretože vo Rwande je každý traumatizovaný. A sú konflikty, v ktorých sa ľudia re-traumatizujú a tak kombinujeme mediáciu a odborníkov na traumu a učíme obe sady zručností simultánne. Musíme si veľmi vážne utrpieť a neobviňovať obeť za to, čo sa stalo. Ale keď sme pri tom, musíme im aj povedať - je niečo, čím jedinečne prispievate, čo ostatní nemôžu. Ľudia, ktorí prešli vojnou na Strednom východe, kde je organizácia, čo sa volá 'Bojovníci za mier' a pozostáva z izraelských obranných síl, členov Hamasu, Fatahu a islamských džihádov - všetko bývalí bojovníci, ktorí bojovali proti sebe, sa teraz zišli a povedali si, že teraz musíme robiť niečo inak. Nikto to nemôže povedať tak ako oni, práve tak ako nikto nemôže nastoliť mier v Severnom Írsku, iba IRA a Ulsterský policajný zbor. Oni to spravili a bolo to z ich utrpenia a bolesti, odkiaľ vzišiel mierový proces.

Keďže končíme, mám len jednu otázku - Ako môžeme my, väčšia komunita ServiceSpace, ktorá publikuje tento rozhovor, podporiť vašu prácu?

KEN: Dobré je, ak to môžeme nazvať našou prácou. Tu je jedno moje presvedčenie - globálne teraz čelíme problémom, ktoré sa už nedajú vyriešiť právnou cestou alebo vojenskou silou, ani obyčajnou diplomaciou. Potrebujeme niečo nové a ja som presvedčený, že my, ako ľudský druh musíme prísť na to, ako riešiť problémy spoluprácou. Ľahké je to urobiť so Severnou Kóreou. Práve sa to deje s Iránom, s Ruskom a povedal by som, že najdôležitejšie je pre nás odolať predstave, že niekto z nás je nepriateľ. Ja to hovorievam nasledujúcim spôsobom: *Všetko sú to konflikty medzi nimi a nami, ale my sa musíme dostať do bodu, keď si uvedomíme - nie sú žiadni oni. Sme len my.* Keď si to uvedomíme, začneme sa posúvať smerom k dialógu a riešeniu konfliktov a komunikácii. Tak nech už ľudia urobia hocičo, bude to úžasné. Môžete podporiť organizácie ako 'Mediátori bez hraníc' alebo 'Partneri za demokratickú zmenu' (poznámka: majú aj slovenskú pobočku, PDCS) alebo 'Podstatní partneri', ktoré pracujú s dialógom. Pomôžte zmeniť náš politický proces, ktorý vedie k riešeniu konfliktov a dialógu. Ak to dokážeme, tak urobíme niečo naozaj úžasné.



Kniha mesiaca

Budování citového pouta: Jak probouzet lásku v hluboce traumatizovaných dětech. Daniel A. Hughes Institut fyziologické socializace 2017

Ak sledujete náš facebook možno ste si všimli, že naša kolegyňa Zuzka Zimová bola na medzinárodnom detskom psychiatrickom kongrese v Prahe. My sme tam boli kvôli niečomu inému, ale aj ona, aj my sme nakúpili. My napríklad knihu autora, od ktorého sa ona učila dyadickú terapiu vzťahovej väzby. Ak sa teda zaujímate o teóriu vzťahovej väzby, toto je kniha, ktorú musíte mať. Dyadická

vývinová psychoterapia (DDP) sa zaoberá primárne terapiou a starostlivosťou o deti, ktoré boli vystavené zanedbávaniu a týraniu a u ktorých sa opakované objavujú problémy spojené s komplexnou traumou. Kniha je však použiteľná pre všetkých, ktorí pracujú s deťmi a rodinami. Takže neváhajte a vyberte sa do Prahy aj vy, lebo tu si ju nekúpíte ☺

Hry a aktivity

Kruh tej najlepšej kvality

ÚČEL

Účelom tohto cvičenia je supervidovať supervidovaného s cieľom získať „za prežívané osobné limity“ a zlepšiť tak prácu a výkon supervidovaného. Cvičenie je možné použiť aj v iných kontextoch ako supervízia, napríklad koučovanie, poradenstvo... Je inšpirované postupmi a praxou NLP. Kľúčovou otázkou, ktorú rieši, je „Ako dosiahnuť, zlepšiť a udržať zdroje a účinné a účelné emocionálne a duševné stavy pri vykonávaní činnosti“.

CVIČENIE

Cvičenie sa robí v skupinkách po troch: A - Supervízor
B - Supervidovaný C - Pozorovateľ

1. A požiada B, aby si spomenul na incident alebo situáciu, keď jeho správanie neposkytlo želaný výsledok.
2. A sa opýta B, aké možnosti, zdroje, kompetencie, schopnosti či postupy mal k dispozícii a použil v minulosti, ktoré by mohli adekvátne poskytnúť želaný výsledok daného incidentu alebo situácie. A požiada B, aby vyrobil alebo našiel verbálny alebo neverbálny symbol pre každý zdroj.
3. A požiada B, aby urobil na podlahe imaginárny kruh dost' veľký na to, aby sa doň dalo vstúpiť. A pomáha B pri vizualizácii seba, ako stojí v kruhu. Potom si B predstaví, ako by vyzeral, keby mal každý zdroj.
4. A vyzve B, aby vstúpil do zdrojov, ktoré reprezentujú „ja“ B v tej najlepšej kvalite a ďalej preskúmal, aké to je byť človekom, ktorý má tieto zdroje. A vyzve B, aby prežíval jeden zdroj po druhom.

5. A sa opýta B, či existuje nejaké zmeny alebo úprava, ktorú by chcel urobiť v reprezentácii týchto zdrojov. A počká na odpoveď. A požiada B, aby vystúpil z imaginárneho kruhu. Ak si B želá urobiť nejaké zmeny, opakujte proces od kroku č. 3. Ak B má svoju reprezentáciu kruhu tej najlepšej kvality v tej podobe, s akou je spokojný, pokračujte k ďalšiemu kroku.
6. Z pozície mimo kruhu tej najlepšej kvality požiada A, aby si B znovu spomenul na nejaký incident alebo situáciu ako v kroku č. 1 a okamžite vstúpil do kruhu vynikajúcej kvality a zažil si, aké to je byť v incidente alebo situácii so všetkými dostupnými zdrojmi. A poskytne B čas, aký potrebuje na prežitie toho, čo sa deje.
7. A nechá B vystúpiť z kruhu a spýta sa ho, či zažil nejaké zlepšenie v tom, ako by mohol interagovať v incidente alebo situácii. Ak sa vyskytne nejaký odpor, nesúlady alebo pochybnosť, vráťte sa ku kroku č. 3 a urobte potrebné úpravy. Ak nie, pokračujte do ďalšieho kroku.
8. A požiada B, aby vstúpil do kruhu tej najlepšej kvality a dá B možnosť vybrať si situáciu v blízkej budúcnosti, kedy chce mať dotýčny zdroj k dispozícii. A vyzve B, aby našiel znak v situácii, ktorý mu pripomína, že má tieto zdroje k dispozícii. A môže požiadať C o pomoc a návrhy, ako postupovať v cvičení ďalej. Úlohou C je pozorovať, aká komunikácia podporuje alebo naopak brzdí pokrok v procese. Vymeňte si roly. Všetci traja prejdú procesom. Výmena skúseností: Ako ťa prežívam? Ako ty prežívaš mňa?

Reflektujte skúsenosti: Aký je význam tohto cvičenia v profesionálnej práci?



Pár slov na záver



„Schnabl ho priklincuje ďalším zásahom!
Nemyslím, že Pederson si z toho vezme oveľa viac, Bob.“



Akcie a podujatia

Zároveň si vás dovoľujeme pozvať na naše najbližšie akcie a podujatia, ktoré sú aktuálne reakreditované Ministerstvom školstva podľa zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch. Za tri absolvované workshopy dostanete 12 kreditov. Podujatia sa budú konať v Bratislave a Košiciach;

1. program: „Intervenčné stratégie odborného zamestnanca v práci s jednotlivcom a skupinou v kontexte poradenského procesu“ pozostáva zo série 3 workshopov:

- Efektívny pomáhajúci rozhovor sa bude konať v termínoch
13. - 14. septembra 2018 v Bratislave a 27.-28. septembra 2018 v Košiciach
- Práca s emóciami v poradenskom procese
4. - 5. októbra 2018 v Bratislave a 25.-26. októbra 2018 v Košiciach
- Práca s nedobrovoľným klientom a klientom v odpore
8. - 9. novembra 2018 v Bratislave a 22.-23. novembra 2018 v Košiciach

2. program: „Aplikovanie Motivačných rozhovorov v praxi odborných zamestnancov“ pozostáva zo série 3 workshopov:

- Aplikovanie „Motivačných rozhovorov“ v praxi odborných zamestnancov pri práci s jednotlivcom a skupinou sa bude konať v termíne
11. - 12. októbra 2018 v Bratislave
- Aplikovanie „Motivačných rozhovorov“ v praxi odborných zamestnancov pri práci s odporom a reč zmeny
29. - 30. novembra 2018 v Bratislave
- Aplikovanie „Motivačných rozhovorov“ v praxi odborných zamestnancov - nácvik a supervízia
17. - 18. januára 2019 v Bratislave

3. program: „Intervenčné stratégie odborného zamestnanca v práci s deťmi a rodičmi v kontexte poradenského procesu“ pozostáva z 3 workshopov, termíny budú stanovené na rok 2019, ale je možné nahlásiť predbežný záujem:

- Zručnosti poradenskej práce s deťmi a adolescentmi
- Zručnosti poradenskej práce s rodinou a párom
- Skupinová dynamika

Workshopov je možné zúčastniť sa aj jednotlivo, avšak k získaniu školských kreditov je potrebné absolvovať 3 moduly. V prípade záujmu môžeme zorganizovať vzdelávanie aj vo vašom zariadení v termínoch, ktoré vám vyhovujú.