



Pár slov na úvod

Jeseň je plná všetkého. Výcviky, workshopy, konferencie... V Coachingplus pre vás stále niečo pripravujeme. Už viete o dvoch výcvikoch - *Práca s rodinou a vzťahová väzba, Ako byť mentorom*, určite budeme pokračovať v našich workshopoch, ale máme aj iné témy: Supervízny workshop o práci s motiváciou (supervízia motivačných rozhovorov), masterclass supervízie koučovania so Sandrou Wilson, chceme na Slovensko pozvať Unu Mc Cluskey, ale aj iných kolegov. Určite chceme obnoviť Coachingplus kluby k rôznym témam. O tomto všetko sa iste dozviete viac, hádam už v decembri. No a to najhlavnejšie, máme ďalšiu novinku - Coachingplus bude robiť okrem mesačných news, pondelňajších vlogov aj každomesačné webináre. Témy sa budú týkať sociálno-právnej ochrany detí, ale vhodné budú aj pre iné pomáhajúce profesie - veď, pozriete si online, alebo aj zo záznamu. Zatiaľ vám posielame tento newsletter - novembrový je najmä o koučovaní. Nájdete v ňom okrem aktivít aj preklady až dvoch rozhovorov, s Petrom Jacksonom a Davidom Megginsonom. Obaja sú svetoznámymi koučmi, mentori a supervízori. Veríme, že náš newsletter bude pre vás užitočný a tešíme sa na stretnutia s vami.

Obsah

Rozhovory s koučmi o koučovaní 2

Peter Jackson: Koučovanie je filozofia v praxi

Profesor David Megginson: Nové pohľady na koučovanie

Inšpirácia pre prax 5

Strom života

Hry a aktivity 6

Mapovanie zdrojov stresu

Akcie a podujatia 7



Rozhovory s koučmi o koučovaní

V nasledujúcich rozhovoroch vám predstavíme myslenie dvoch „otcov zakladateľov“ koučovania vo svete. S mnohými ich myšlienkami sa stotožňujeme aj my v Coachingplus. Aj pre nás je koučovanie filozofia v praxi a aj pre nás je vždy dôležité priniesť nové pohľady na koučovanie. Preto sa voláme Coachingplus a preto na Slovensko prinášame to, čo tu chýba.

Peter Jackson: Koučovanie je filozofia v praxi



Peter delí svoj čas medzi vyučovaním na postgraduálnych programoch koučovania a mentorovania na Univerzite Oxford Brookes a vlastnú prax koučovania a konzultovania. Spolu s Tatianou Bachkirovou a Davidom Clutterbuckom napísal knihu *Coaching & Mentoring Supervision: Theory and Practice (Supervízia koučovania a mentorovania; teória a prax)*, ktorú v roku 2011 vydalo vydavateľstvo Open University Press. V súčasnosti si robí doktorát a v rámci toho realizuje výskum využívania telesnosti v koučovaní.

Mnoho skeptikov tvrdí, že koučovanie je akási forma „mágie“ alebo manipulácie... počul si také názory? Ako by si týmto ľuďom opísal koučovanie?

Neviem nič o mágii ani manipulácii. Stretol som sa s niektorými názormi, ktoré spochybňujú, či koučovanie vôbec účinkuje. Nemyslím si, že to je správna otázka. Ale legitímna je otázka, čo funguje, kedy a ako. Máme povinnosť ju zodpovedať a myslím, že čoraz viac poznatkov, účasť praktických koučov na výskumoch, konferenciách a práci na univerzitách prispieva k tomu, aby sme tomu lepšie rozumeli.

Kde už je koučovanie zavedené a kde si len začína nachádzať miesto?

Nestretol som sa so žiadnym výskumom na túto tému.

Ak si chce kouč rozvíjať kompetencie, ktoré iné disciplíny by mal hlbšie skúmať a prečo?

To do určitej miery závisí od toho, kde je ich prax. Pre určité typy práce už existujú veľmi rozpracované oblasti poznatkov. Ale myslím, že tvoja otázka sa viac týka generického rozvoja. Peter Bluckert vo svojej knihe *'Psychologické dimenzie exekutívneho koučovania'* uvádza, že osobný rozvoj kouča nemožno oddeliť od rozvoja jeho praxe. S tým určite súhlasím a tento princíp vyznáva aj náš prístup na univerzite Oxford Brookes. Bluckert vo svojej knihe navrhuje množstvo vecí, za ktorými sú podľa mňa tri idey: ďalšie štúdium; zážitková práca; reflexívna prax. Takže

odpoveď na tvoju otázku musíme umiestniť do správneho kontextu oveľa širšieho rozvoja. Pýtal si sa na „ďalšie disciplíny“. Psychológia patrí medzi tie, ktoré sa často spomínajú a ktorá tak prispela ku koučovaniu, že ju nemožno ignorovať. Nielen že jednoducho pracujeme v psychologickú oblasť - ako sa ľudia rozhodujú, ako ich pocity ovplyvňujú ich rozhodnutia, racionalitu, vzťah, správanie, to všetko je v psychológii dobre sformulované a preskúmané. Aj poradenstvo a psychoterapia majú čo povedať o procese zmeny a úlohe odborníka pri nej. V týchto oblastiach je už mnoho výskumov. Zároveň si myslím, že je naozaj dôležité priznať si dve veci: po prvé, že niektoré z týchto poznatkov sú rovnako stelesnené aj v iných disciplínach a oblastiach poznania (ako napríklad podnikanie a manažment); a po druhé, že iné disciplíny prinášajú úžasné poznatky o koučovacom vzťahu. Napríklad keď premýšľaš z hľadiska systémov, veľa dlhujeme - a môžeme z nich čerpať - sociológii a antropológii. Pôvodne som študoval jazyky a celá koncepcia významu jazyka sa ukázala ako veľmi dôležitá súčasť mojej práce. Niekedy beriem koučovanie ako 'filozofiu v praxi'. Možno by mal každý študovať filozofiu.

Akú inú rozvojovú radu by si dal koučom, ktorí sa idú živiť koučovaním?

Tu sme pri osobnom rozvoji. Opäť súhlasím s Bluckertom a ostatnými, čo veria, že v koučovacom vzťahu máme takú možnosť 'zahrať si' svoje vlastné ja a svoje vlastné problémy, že všetko, čo rozvíja uvedomovanie si seba samého, bude užitočné. Supervízia je pri tom dobrým začiatkom, pretože zároveň slúži aj iným dôležitým funkciám. Chcel by som vedieť, či existuje aj argument pre terapiu ako súčasť rozvoja kouča. Práca s rovesníkmi, cvičné koučovanie a diskusné fóra pomáhajú formulovať a testovať si myšlienky. A v súvislosti s predošlou otázkou som silne presvedčený, že formálne štúdium - obzvlášť postgraduálne štúdium - má tiež veľký potenciál rozvoja. Neviem, aké bude tvoje vlastné pozorovanie, ale ja si myslím, že keď ľudia vyštudujú magisterské štúdium, sú iní, ako keď ho začínali.

Prečo koučovanie pritiahlo pozornosť akademických pracovníkov?

Neviem, či môžem odpovedať za akademických pracovníkov všeobecne. Pre mňa je to fascinujúca oblasť, pretože je to absolútne aj o teórii aj o praxi; je interdisciplinárna; a má okamžitý dopad na ľudí.



Aké sú v súčasnosti najzaujímavejšie a najdôležitejšie oblasti výskumu v koučovaní? Ktoré oblasti koučovania sú málo preskúmané?

Je toľko príležitostí na výskum. Je toľko otázok. Niektoré sú veľmi praktické, ako napríklad, čo funguje najlepšie? Ako kouč rozvíja efektívnu prax? Pretože koučovanie je taký komplexný fenomén, že nie je ľahké rýchlo nájsť definitívne odpovede na takéto otázky. V dôsledku toho si myslím, že niektoré výskumy upadli do pasce kvantitatívneho spracovávaného dát, čo považujú za autoritatívnejšie ako podrobné prípadové štúdie alebo prieskumy. Som veľmi rezervovaný voči záverom, ktoré sa vyvodzujú z prieskumov, kde mali účastníci špekulovať o tom, čo by mohlo a čo by nemuselo byť správne. Môj vlastný výskum sa zameriava na využitie telesnosti.

Poznáš nejaké seriózne kritické výhrady ku koučovaniu?

Dobrý výskum je vždycky kritický.

Veríš, že koučovanie si nájde miesto v organizáciách ako štruktúrovaná iniciatíva podporujúca učenie? Ak áno, aký máš pre to argument?

Zase odo mňa chceš, aby som špekuloval! Môžem len povedať, že podľa mojich skúseností s tréningom v organizáciách to často bolo tak, ako keby si vylial vedro studenej vody na špinavý riad - niektorý ostane nedotknutý a väčšina uschne taká istá, ako bola na začiatku. Ja umývam každý tanier jednotlivo. (Myslím, že moja analógia nebude vhodná, ak máš umývačku riadu.) Ale ide o to, že organizácie sa nezjednodušujú a ani práca v nich. Obnova, inovácie a učenie sa sú súčasťou sveta práce. A výučba a rozvoj ušitý na mieru má väčší vplyv ako vedro studenej vody.

Aké výhody môžu samotní manažéri čerpať z toho, keď zavedú koučovanie na svojom oddelení?

Zdá sa, že ľudia sú spokojnejší a menej úzkostní zo zložitosti, keď si osvoja facilitatívnejší štýl. Zlepšuje to tiež osobné vzťahy a možnosti postupného plánovania. Mnoho manažérov má ťažkosti pri zvládaní svojej práce tak, aby to bolo vhodné pre organizáciu, zamestnancov aj pre nich. Koučovací spôsob uvažovania môže ľuďom pomôcť efektívnejšie delegovať úlohy.

Ako môžu manažéri získať motiváciu na koučovanie?

Keď výhody prevážia nad nákladmi. Organizácie často majú štrukturálne črty, ktoré udržiavajú vonkajšie náklady - napríklad odmeny za krátkodobé uzávierky. Ale treba myslieť aj na vnútorné náklady. Veľmi užitočný je pri tom koncept Roberta Keganu 'imunita voči zmene'.

Keby sa manažéri stretli s odporom voči koučova-

niu u svojich zamestnancov, ako ho môžu prekonať?

Skutočne si myslím, že koučovanie musí byť dobrovoľné. Ak bude prvá otázka na koučovaní znieť: „čo chcete a ako vám v tom môžem pomôcť?“ tak vnucovať ju ľuďom nemá zmysel. Pre manažérov, ktorí chcú koučovanie používať ako štýl riadenia, je náročné aj to, že vo svojej vedúcej role majú legitímnu autoritu. Oddeliť ich je veľmi ťažké a môže to najprv spôsobovať odpor. Takže to môže viesť k dileme: vzdať sa moci alebo sa vzdať koučovania. (Teda podľa tvojho scenára bude v odpore aj manažér!) Z toho dôvodu si nemyslím, že myšlienka 'koučovacieho manažéra' je až taká užitočná. Som za rozvojový a facilitujúci prístup k riadeniu tam, kde je to vhodné. Chápem to skôr ako otázku štýlu riadenia. Kouči - špecialisti na to musia myslieť viac. Čítal som vynikajúcu novú knihu Catheriny Sandlerovej o psychodynamickom prístupe k exekutívnemu koučovaniu, v ktorej píše, že odpor klienta môže poskytovať veľa informácií a môže byť v procese koučovania užitočný.

Ako si sa ty sám dostal ku koučovaniu?

Zistil som, že pri zmene v organizáciách sú najužitočnejšie a najzaujímavejšie individuálne rozhovory a nie projektové schôdzky s Gantt chartmi.

Ako ti koučovanie pomohlo rozvíjať sa po odbornej a akademickej stránke?

Koučovanie mi pomohlo ísť tam, kde som menej náchylný ísť bez pomoci a podpory. Momentálne chodím na fyzioterapiu kvôli poraneniu kolena, čo spôsobilo málo vyvinuté svaly a nedostatok pružnosti. Fyzioterapeut mi okrem diagnostickej stránky pomáha pohybovať tými svalmi tak, ako by som to sám nevedel. Zdá sa mi takmer absurdné očakávať, že by som bol schopný robiť to bez pomoci zvonka.

Spomínaš si na „najlepšie“ koučovacie sedenie, ktoré si mal s nejakým klientom?

Myslím, že by sme mali byť obozretní v tom, aby sme sa priveľmi páčili sami sebe.

Ako by si opísal budúci rozvoj koučovania v organizáciách a akademickom svete?

Mám podozrenie, že sa budú vyvíjať ruka v ruku a navzájom sa myšlienkovito obohacovať. Myslím si, že sa zmenia. Koniec koncov, nachádzame sa vo veľmi ranom štádiu vývoja. Mám podozrenie, že súvislosť medzi manažmentom a koučovaním bude jasnejšia a manažéri budú mať viac prednastavených 'príkladov dobrej praxe'. Aj rozmiestnenie vnútorných a vonkajších zdrojov bude jasnejšie a budú sa lepšie hodiť na ten účel, na ktorý boli určené.

Ak človek premýšľa, či má využiť koučovanie, ako by si mohol tomuto človeku uľahčiť rozhodovanie? Čoho sa obáva, že sa stane?



Profesor David Megginson: Nové pohľady na koučovanie



David Megginson je jeden z „otcov“ koučovania. Je to bývalý profesor rozvoja ľudských zdrojov na Sheffieldskej akadémii a publikoval 17 kníh o RLZ, z ktorých sa mnohé týkali koučovania a mentorovania, ale aj samotného RLZ, neustáleho profesionálneho rozvoja, osobného rozvoja a témy vyhovenia. Významná je aj jeho kniha *Rethinking Goals (Premýšľanie o cieľoch)*, ktorá priniesla nový pohľad na problematiku cieľov v koučovaní.

David, ako sa stalo, že si sa natoľko nadchol pre koučovanie?

Napísal som knihu - Príručka koučovania pre manažéra - ktorá vyšla v roku 1979. Zameriavala sa na manažéra ako kouča a viete, ja som pôvodne bol len individuálny mentor. Individuálne som pracoval so služobne staršími manažérmi, ktorí využívali aj moje teambuildingy alebo služby pre rozvoj organizácie. Keď som sa začal považovať za kouča, menej som robil organizačný rozvoj a viac koučovanie. Teraz sa zameriavam hlavne na individuálne stretnutia. Ale s niektorými klientmi pracujem aj na vytváraní kultúry koučovania.

Čo ťa inšpiruje na koučovaní?

Som rád, keď mám príležitosť pracovať s múdrymi, premýšľavými ľuďmi na tom, aby ich svet mal zmysel. Baví ma aj výzva pracovať so silne sa brániacimi, narcistickými jednotlivcami - hoci to je náročné. Boli v tvojej kariére momenty, keď si pochyboval, či koučovanie funguje?

Každý deň. Ak nemáš ten kritický pohľad na svoju prácu, môžeš sa stať samolúby.

Akej oblasti sa venuje tvoj výskum koučovania? Mohol by si nám, prosím, povedať niečo o svojich najnovších pohľadoch a poznatkoch?

Skúmame prácu s cieľmi v koučovaní, čo je opísané aj v knihe, ktorá vyšla - titul je Premýšľanie o cieľoch. Rozširujeme predošlý prieskum a zaujíma nás o to, aký vplyv má prax a vzdelanie kouča pri povzbudzovaní klientov v tom, aby mali stanovené jasné, pevné ciele. Na druhej strane skúmame to, aký vplyv má prax a vzdelanie kouča na to, že s cieľmi v koučovaní pracuje veľmi voľne a nekladie na ne až taký dôraz. Očakávam, že prax, ktorú kouč má, ho vedie k tomu, že sa nespolieha na silnú orientáciu na cieľ a naopak vzdelanie a výcvik v koučovaní v nejakej koučovacej škole zvyšuje pravdepodobnosť, že kouč sa bude

orientovať a spoliehať sa na prácu s cieľmi. Podľa nás prax vedie k uvoľneniu sa z tlaku na prácu s cieľmi a vzdelávanie koučov posilňuje v tom, aby boli ciele pevne dané. Analýzu údajov ukončíme do dvoch mesiacov. Pripojený je aj jednoduchý dotazník: Ciele v koučovaní. Máme tiež mnoho prípadových štúdií o tom, ako sa vytvára kultúra koučovania, čo bude v druhom vydaní našej knihy *Making coaching work: Creating a coaching culture (Aby koučovanie fungovalo: vytváranie kultúry koučovania)*.

Aké sú najnovšie trendy v aplikácii koučovania?

Tímové koučovanie internými aj externými koučmi; zadávatelia koučovania preberajú zodpovednosť za program koučovania externými koučmi; všímavé koučovanie (mindfulness coaching); prepájanie manažérskych prístupov linking lean/6 sigma/quality a koučovania; kritický pohľad na ciele; vytváranie kultúry koučovania (hoci posledné dva som už spomínal, však?)

Viac tímového koučovania v organizáciách - ako možno manažérov motivovať, aby sa stali tímovými koučmi namiesto tímovými lídrami?

Nech si to zažijú oboje v úlohe člena tímu svojho šéfa.

Vieme o výhodách koučovania pre organizácie. Aké sú riziká alebo nevýhody toho, keď sa vedúci stane koučujúcim manažérom? Musia manažéri niečo dôležité obetovať?

Musia nechať svoje ego pred kanceláriou. Musia byť pripravení na to, že budú musieť klásť niekoľko jednoduchých otázok zakaždým, keď sa od nich bude žiadať rozhodnutie. Musia zanechať fantáziu o tom, že budú mať úplnú kontrolu nad všetkým.

Môžeš niečo poradiť manažérom, ktorých motivácia koučovať klesá kvôli odporu ich zamestnancov a organizácie?

Pri zamestnancoch sa musíme pýtať: 'Aké tlaky v našej spoločnosti tlačia zamestnancov do závislosti?' Pri organizáciách sa môžeme pýtať: 'Je toto miesto, kde môžem mať úspech so svojou múdrosťou na pracovisku?' Ak nie, je časť pohnúť sa ďalej.

Počul som o nebezpečenstve stanovovania SMART cieľov v koučovaní. Už si niečo naznačil v predchádzajúcej otázke. Čo na to hovorí tvoja prax?

Nepovedal by som, že je to nebezpečné - len je to zbytočné! Ľudia, ktorých koučujem, sú všetci takí zameraní na ciele, že keby si vedeli naformulovať SMART cieľ, už by ho mali dávno vyriešený. Koučovanie je primárne o 'diabolských problémoch', ktoré prinášajú dilemy a nie jednoduché voľby.

Aké je riziko pri používaní modelov ako je GROW a ďalšie?

Riziko, že sa dostaneme do jednotvárnej rutiny a ne-



udržíme si súčasné momentálne uvedomovanie si toho, čo klient robí alebo hovorí. Obzvlášť sa obávam, že GROW bude stanovovať ciele hneď na začiatku koučovacieho procesu. Mnoho klientov v tomto štádiu nie je pripravených stanoviť si ciele. Niektorí klienti nebudú na to pripravení nikdy.

Stačí mať ten „správny“ postoj a zručnosti a hovoriť si profesionálny kouč?

Rád hlboko rozumiem svetu môjho klienta a cítim empatiu s tým, čo sa snaží robiť. Musíme sa úplne oddať priebežnému odbornému rozvoju.

Čo sa týka klientovho rozvoja - predpokladajme, že kouč dosiahol akreditáciou stanovený počet hodín praxe a chodí na supervíziu... čo by bola dobrá stratégia ďalšieho rozvoja tohto kouča povedzme na ďalších 3-5 rokov?

Sledovať oblasti, ktoré by sa obával koučovať a pýtať sa: 'Ako by som sa mohol stať schopným pracovať v tejto oblasti, keby nastala taká situácia?'

Inšpirácia pre prax

Strom života

Keďže náš 250 hodinový výcvik v supervízii je niekde v polovici a od individuálnej práce sa posúvame k práci so skupinou, rubrika *inšpirácie pre prax* sa bude venovať aktivitám ktoré môžete v supervízii použiť. Na začiatku procesu skupinovej alebo tímovej supervízie je dôležité, aby supervízor získal nejaké informácie o členoch skupiny, o ich praxi a aspiráciách do budúcnosti. V prípade skupinovej supervízie je potrebné, aby sa členovia skupiny zoznámili, aby vznikla skupinová kohézia. Životné príbehy obsahujú podobnosti, ktoré môžu podporiť jednotu a rozdiely, ktoré môžu vzbudiť záujem a zvedavosť. Prostredníctvom cvičenia sa môžeme zamerať na rozvoj dôležitých, bezpečných a efektívnych pracovných vzťahov v skupine, mapovať zdroje: poznatky, kompetencie skúsenosti.

Priprava

Potrebný materiál: výkresy formátu A3, fixky, farbičky

Čas: 60 min: 15 min individuálna práca + 30 min rozhovor + 15 min reflexia

Inštrukcie

Supervízor pozve účastníkov, aby venovali čas objaveniu seba a aby si nakreslili strom života na vertikálne položený papier, ktorý je rozdelený na 3 časti: najnižšia časť je priestor pre korene, stredná časť je

Čo nám koučom a celému povolaniu koučovania prinesie podľa teba najbližší rok?

Bude viac práce pre najlepších koučov; bude väčšia konkurencia pre nás ostatných. Zadávatelia koučovania v organizáciách prevezmú agendu koučovania - externí koučovia si budú musieť zvyknúť plniť ich požiadavky.

Aká je tvoja vízia o koučovaní za tri až päť rokov?

Bude zopár globálnych koučovacích organizácií zameraných primárne na externých koučov. Interní koučovia budú prevládať a budú ich reprezentovať profesionálne HR asociácie. Viac ľudí, ktorí nemajú koučovanie vo svojej organizácii, si ho zaobstará súkromne. Koučovanie bude kratšie; bude na požiadanie; bude sprostredkované elektronicky - napríklad koučovanie na Twitteri. Bude menej 60-ročných koučov - viac 25-ročných.

Existuje univerzálny recept na osobnú zmenu?!

Samozrejme: prídte na náš workshop!

kmeň a horná časť je pre korunu. 'Keď kreslíte korene, myslíte na svoju minulosť a všetky významné vplyvy - situácie alebo ľudí, ktorí vás tvarovali ako človeka a odborníka. Keď kreslíte kmeň, myslíte na prítomnosť, na hlavné roly a povinnosti, ktoré máte, na vaše vnútorné a vonkajšie zdroje. Keď kreslíte korunu, myslíte na budúcnosť a ciele - kto ste; akí ste; aká je vaša životná situácia; čo ste dosiahli. Keď dokončíte kresbu, napíšte pár kľúčových slov ako pripomienku témy súvisiacej s minulými vplyvmi, prítomnou situáciou a želaniami do budúcnosti.' Účastníci si nakreslia strom života. Účastníci si zapíšu kľúčové slová a dokreslia niekoľko symbolov. Účastníci ukážu svoj obrázok a za pomoci kľúčových slov a symbolov sa porozprávajú o svojom príbehu. Supervízor facilituje skupinovú reflexiu.

Otázky do reflexie

- Aké podobnosti ste si všimli na obrázkoch a v príbehoch, ktoré ste práve počuli?
- Aké rozdiely boli pre vás zaujímavé na tých obrázkoch a v príbehoch?
- Aké boli hlavné faktory, čo ovplyvnili vašu voľbu povolania?
- Aké sú zdroje tejto skupiny?
- Ako môže supervízia pomôcť posunúť sa k budúcim cieľom?



Hry a aktivity

Mapovanie zdrojov stresu

Ako odborníci sa často stretávame s inými ľuďmi, ktorí trpia stresom a vyhorením a sami tým môžu trpieť tiež. Preto je potrebné rozumiť zdrojom stresu, ich vzájomným súvislostiam a vplyvu a vedieť, ako možno človeku pomôcť vidieť svoju situáciu, uznať ju a začať hľadať riešenia. Aktivita pomáha pochopiť 4 kategórie stresorov a zároveň umožňuje uvedomiť si vzájomné súvislosti medzi stresormi a ich vplyvom na život účastníkov. Cieľom je okrem iného aj podporiť starostlivosť o seba a naučiť sa efektívne stratégie, ktoré podporujú zvládanie osobného stresu

Príprava

Potrebný materiál: papier formátu A3 alebo veľa malých papierových kartičiek alebo post-it papieričkov (približne 7 x 10 cm), fixky alebo perá, flip chart alebo tabuľa

Čas: min. 130 min (viac času možno venovať práci v pároch)

Príprava: Lektor - perfekcionista - si môže pripraviť papierové kartičky alebo post-it papieričky 4 rozličných farieb, aby mohol použiť vždy inú farbu na každú kategóriu stresorov

Inštrukcie

Lektor uvedie tému stresu a vyhorenia, vysvetlí, že stresory možno rozdeliť do 4 kategórií (napíše ich na tabuľu):

1. Pracovníkove (osobné) stresory vyplývajúce z osobného života (rozchod, rozvod, problémy s deťmi, choroba, strata a opustenie, finančné ťažkosti atď.)
2. Pracovné stresory vyplývajúce z práce človeka, kde sa z neho stala obeť (napr. obeť fyzického napadnutia klientom, objekt vyhrážania sa násilím apod.) alebo iných zážitkov, ktoré vyvolávajú silné pocity (napr. odhalenie zneužívania, opustenie a strata, smrteľná choroba, klienti, ktorých život zrkadlí život pracovníka, veľa práce s ťažkými prípadmi atď.)
3. Tímové stresory vyplývajúce z členstva v tíme (osobné konflikty, obťažovanie a šikana, iné dysfunkčné skupinové procesy, pocit izolovanosti alebo nedocenenia, účasť na strese kolegov v práci)
4. Organizačné stresory vyplývajúce z kontraktu pracovníka zo zamestnávateľom (reorganizácie, konkurencia alebo povýšenie, zrušenie oddelenia, hrozba výpovede).

Lektor vyzve účastníkov, aby popremýšľali o rozlič-

ných stresoroch vo svojom živote, zapísali si ich na malé kartičky (jeden stresor na jednu kartu) alebo ich písali na hárok papiera formátu A3, mysliac pritom na nevyhnutné prepojenia medzi nimi (ktorý stresor súvisí alebo je zdrojom či výsledkom ktorého). Ak človek používa kartičky, tak si ich rozloží na stole alebo na zemi a snaží sa medzi nimi nachádzať viditeľné súvislosti alebo si k nim prilepi poznámky a zase pritom myslí na nevyhnutné prepojenia medzi nimi. Supervízor pozve účastníkov, aby vytvorili dvojice a porozprávali sa o svojich mapách stresorov, aby im lepšie porozumeli a našli medzi nimi súvislosti (je možné, že pridajú nejaký nový stresor). Kladú pritom otvorené otázky, objasňujú povedané a venujú pozornosť emóciám, reflektujú ich.

Možná modifikácia: mapovanie stresorov sa od začiatku robí ako rozhovor s lektorom a lektor pomáha odhaľovať rozličné zdroje stresu a ich súvislosti.

Poznámka: Táto metóda je prvým krokom v práci so stresom a vyhorením. Nasledovný krok by bolo objasnenie, ktoré stresory sú najdôležitejšie a s ktorými sa dá niečo urobiť, aby sa zmenšil ich vplyv. Možno použiť rozličné techniky riešenia problémov.

Opis krokov

- Úvod lektora do témy (10-15 min).
- Individuálna práca, zapisovanie a mapovanie stresorov (15 min).
- Účastníci vytvoria dvojice.
- A sa rozpráva s B o jeho/jej mape stresorov (30 min).
- B dáva spätnú väzbu A o tom, ako počúval a kladol otázky (10 min).
- B sa rozpráva s A o jeho /jej mape stresorov (30 min).
- A dáva spätnú väzbu B o tom, ako počúval a kladol otázky (10 min).
- Supervízor facilituje skupinovú reflexiu (20 min).

Otázky do reflexie

- Aké súvislosti ste zistili medzi jednotlivými stresormi?
- Ktorá skupina stresorov je najpočetnejšia?
- Čo bolo odlišné, keď ste pracovali sami a keď ste zdieľali s ostatnými?
- Čo z otázok alebo postrehov, ktoré vám poskytol partner v rozhovore, bolo nápomocné a prečo?
- Čo vám to povedalo o vašej životnej situácii a jej možnej zmene?



Akcie a podujatia

10. - 11. decembra 2019

Práca so skupinou

Zážitkové skupiny, tréning, koučovanie a facilitácia
- tretí modul

Posledný zo série troch workshopov o skupinách bude zameraný na zážitkovú prácu v kontexte rozvoja ľudí. Budeme skúmať to, ako sa v skupinách deti aj dospelí učia, aj to, čo potrebujú k tomu, aby sa vytvoril priestor pre zážitkové, interaktívne a tvorivé aktivity. Pozrieme sa na to v čom sa odlišuje koučovanie v skupine od koučovania skupinou, čím sa odlišuje tréning od facilitácie a ako využívať tieto metódy účelne a účinne. Na konci workshopu dostanete certifikát za všetky tri diely našej skupinovej ságy a budete mať jasno v tom akým vedúcim skupiny ste a akým by ste chceli byť.

10. - 11. októbra 2019

Efektívny pomáhajúci rozhovor

- prvý modul vzdelávania

Tri dôvody prečo si vybrať tento workshop?... pretože viesť rozhovor, ktorý naozaj pomáha, nebýva jednoduché ... na workshope uvidíte rôzne formy pomáhajúcich rozhovorov. Precvičíte si náročné a ťažké rozhovory s deťmi aj dospelými, spoznáte seba v akcii a dostanete odpovede na všetky otázky spojené s tým čo robiť, aby sme boli efektívni pomáhajúci pracovníci... Efektívny pomáhajúci rozhovor je prvým modulom zo série akreditovaného vzdelávania pre rezort školstva, takže okrem obsahu a formy si prídu na svoje aj tí, ktorí pracujú v školstve a chceli by si zvýšiť plat. Workshop je naša lasika. S Ivanom ho robíme 38 x a vždy inak.

22. - 23. novembra 2019

Práca s emóciami v poradenskom procese

- druhý modul

Dvojdňový workshop „Práca s emóciami v poradenskom procese“ ponúka priestor pre nácvik zručností, ktoré nám pomáhajú efektívne pracovať pri identifikovaní emočného prežívania, jeho explorácii, aj pri neutralizácii silných emócií. Na emócie sa pozrieme z evolučného, psychodynamického, humanistického aj socialno-konštrukcionistického hľadiska, ale hlavne prakticky. Naš kamarát hovorí, pracuješ tak ako sa cítiš, takže podte sa s nami cítiť dobre. Je to druhý modul základného vzdelávacieho cyklu Coachingplus.

17. - 18. decembra 2019

Práca s nedobrovoľným klientom a klientom v odpore

- tretí modul vzdelávania

Stretávate sa vo svojej práci so situáciami, keď musíte pracovať s ľuďmi, ktorých ku vám poslal niekto iný, pričom oni sami nechcú? Vyplýva vám z vašej pracovnej pozície nutnosť pracovať s klientmi, ktorí sú vo vašej organizácii nedobrovoľne? Často sa pri práci nachádzate v slepej uličke - klienti nehovoria o podstatnom, zamlčávajú niektoré dôležité veci, odbiehajú od témy, neplatia, chodia neskoro...? Dvojdňový workshop „Práca s nedobrovoľným klientom a klientom v odpore“ ponúkne priestor pre diskusiu, nácvik zručností a prácu s kontextom v situáciách keď klient nechce, alebo nemôže spolupracovať. Tretí modul a zároveň zakončenie vzdelávacieho cyklu.

Viac informácií a prihlášky

<http://coachingplus.org/kalendar.html>

Coachingplus
Cabanova 42
841 02 Bratislava

Vladimír Hambálek Mgr.
vladimir@coachingplus.org
Mobil: 0905 323 201

Ivan Valkovič PhD.
valkovic@coachingplus.org
Mobil: 0903 722 874