



Pár slov na úvod

Na našich workshopoch a facilitovaných stretnutiach chceme byť aktívni, preto používame oslobodzujúce štruktúry a priniesli sme vám o nich aj rozhovor. V organizáciách chceme aplikovať okrem iného aj tímové koučovanie a preto sme vám priniesli zopár aktivít, ktoré pri tom využívame. Na tréningoch podporujeme ľudí, aby využívali prvky nenásilnej komunikácie a preto nájdete v sekcii hry a aktivity už nejaký ten mesiac zopár cvičení, ktoré sú nenásilnou komunikáciou inšpirované. Na Slovensko prinášame to, čo tu iní nerobia a preto si na záver news nájdete info o našich novinkách, o tom, že k nám príde v novembri Una McCluskey, v septembri opäť aj Sandra Wilson, no a samozrejme, že otvárame výcvik v mentorovaní (so Silviou) a motivačných rozhovoroch (s Martou). No, čo dodať. Zdá sa, že nás naša práca baví. Pridajte sa k nám.

Obsah

Rozhovor s Frédéricom de Verville 2

Oslobodzujúce štruktúry môžu oživiť agilné pracovné schôdzky

Inšpirácia pre prax 4

Plávajúca tímová socha

Hodiny, kedy ľudia prišli

Stelesnená psychometrika

Hry a aktivity 6

Aktivity nenásilnej komunikácie

Akcie a podujatia 7



Rozhovor s Frédéricom de Verville

Oslobodzujúce štruktúry môžu oživiť agilné pracovné schôdzky

Rozhovor viedol Tim Stormz



Frédéric de Verville

Ahoj, Frédéric, mohol by si sa stručne predstaviť a povedať nám, čo presne sú Oslobodzujúce štruktúry?

Mám dost rôznorodé vzdelanie a pestrú prax. Začínal som ako inžinier v telekomunikáciách, kde som vyvíjal a skúšal systémy, potom som pracoval v projektoch zameraných na infraštruktúru mobilných sietí v neustálej interakcii so širokým spektrom profesií. Potom som pôsobil v divadle a ocitol som sa pri vzdelávaní hercov a komediantov. Po niekoľkých rokoch, keď som si už myslel, že sa vrátim do korporátneho života, celkom prirodzene som sa rozhodol ostať vo vzdelávaní. Vtedy som si začal klásť otázky, ktoré priamo súviseli s mojou pozíciou: ako udržať ľudí aktívnych? Ako motivovať ľudí, aby vytvorili niečo nové? Tak som zakopol o facilitovanie, čo je fascinujúci svet služieb, ktoré pomáhajú naplňať potreby ľudí. Súbor facilitačných metód s názvom „Oslobodzujúce štruktúry“ bol neuveriteľný objav, ktorý mi pomohol uchopiť a zlepšiť sa na mojej profesionálnej ceste. Dodali mi aj množstvo nástrojov, s ktorými som potom mohol sám experimentovať a implementovať ich. Vďaka nim som si mohol zlepšiť zručnosti ako facilitátor, pričom som sa spoliehal na moje skúsenosti a prax ako tréner, učiteľ a herec. Oslobodzujúce štruktúry sú veľmi formalizovaný nástroj, tak povediac hotový, na kľúč. Každá štruktúra má popísaných mnoho príkladov a možností a naozaj vysvetľuje všetky faktory, ktoré sú v hre (kroky, fyzický priestor, počet ľudí v skupine atď.). Je to nesmierne šikovná príručka na prípravu workshopov. To neznamená, že nemôžete experimentovať podľa svojho, ale tento pôvodný rámec vám naozaj dáva sebedovetie od samotného začiatku: dvaja zakladatelia Oslobodzujúcich štruktúr chceli veci uľahčiť každému, kto začína.

Kto vytvoril Oslobodzujúce štruktúry? Existuje k nim nejaká odborná literatúra alebo príbeh?

Oslobodzujúce štruktúry vytvorili dvaja ľudia: Henri Lipmanowicz, Francúz, ktorý strávil väčšinu svojej kariéry v Spojených štátoch, aj ako EMEA prezident spoločnosti Merck, a Keith McCandless, ktorý bol konzultant. Jedného dňa museli spolu pracovať ako animátori pracovnej skupiny v Južnej Amerike s jedným cieľom na mysli: priviesť každého zo všetkých

hierarchických úrovní - vrátane klientov - do jednej miestnosti a zabezpečiť, aby sa porozprávali a počúvali v dynamickom a hravom prostredí. A fungovalo to neuveriteľne dobre! Tak sa to začalo. V nasledujúcich mesiacoch zorganizovali ďalšie pracovné skupiny a vymysleli nové nástroje a myšlienky o tom, ako ich najlepšie rozšíriť. Webstránka liberatingstructures.com obsahuje všetky dôležité informácie o facilitovaní workshopov. Potom vydali knihu „The Surprising Power of Liberating Structures“ (Prekvapujúca sila Oslobodzujúcich štruktúr), nesmierne podrobnú príručku, ktorá vysvetľuje výhody Oslobodzujúcich štruktúr. Kniha je veľmi praktická: je v nej samozrejme aj teoretická časť, ale obsahuje aj veľa konkrétnych príkladov dobrej praxe, úspechov a ukazuje nekonečné možnosti, ako možno použiť a obmieňať Oslobodzujúce štruktúry.

Aké sú hlavné metódy Oslobodzujúcich štruktúr? Aký je ich vplyv na organizáciu?

Oslobodzujúce štruktúry obsahujú 35 metód a cvičení. Základom je napríklad Trojka Consulting, navrhnutá na hľadanie možných riešení za veľmi krátky čas: každý účastník kladie otázky a dostane sa mu pomoci pri ich zodpovedaní od dvoch ďalších ľudí. Táto aktivita je veľmi rytmická. Za tridsať minút (10 na jedného účastníka) je možné nájsť potenciálne riešenia pre všetkých členov Trojky a teda bez ohľadu na celkový počet účastníkov aj pre každého jedného z nich. To osvetľuje jeden z jadrových princípov Oslobodzujúcich štruktúr: multi-tasking. Všetci pracujú súčasne a každý je nejakým spôsobom zapojený. Ďalší príklad, celkom bazálny, ale nie fundamentálny, je štruktúra „1-2-4 všetci“: účastníci sa rozdelia do skupín po štyroch, aby sa v nich zaoberali nejakou záležitosťou. Každý najprv pomyslí na nejakú tému, potom sa o nej porozpráva vo dvojici, štvorici a - prostredníctvom hovorca podskupiny - s celou veľkou skupinou. Nielenže je to pre ľudí ľahšie takto vyjadriť svoj názor, ale každý je povzbudený, aby to urobil. Panarchia je jedna z najkomplexnejších Oslobodzujúcich štruktúr, obzvlášť čo sa týka údajov na spracovanie. V tomto prípade sa účastníci sústreďia na všetko, na všetkých hierarchických úrovniach, ktoré môžu vplývať a ovplyvňovať projekty, ktoré ich zaujímajú. Širšie hovoriac, kľúčom sú koncepcie mikroštruktúr a makroštruktúr. Každá organizácia má zabudované nejaké štruktúry (kapitál, budovy, ľudí, produkčné nástroje atď.): to voláme makroštruktúry. Mikroštruktúry zase súvisia so spôsobmi, ako ľudia navzájom interagujú, od jednoduchej PowerPoint prezentácie po debaty pri káve. Fundamentálna idea Oslobodzujúcich štruktúr je snaha pridať viac typov interakcií k už existujúcim každodenným mikroštruktúram. >



LS Menu	Wicked questions	What' debrief	Min specs	Heard, seen respected	What I need from you	Integrated autonomy	Impromptu networking	15% solutions	25 : 10 crowdsourcing	Conversation café	Celebrity interview
Design elements	Appreciative interviews	Discovery and action dialog	Improv prototyping	Drawing together	Open space	Critical uncertainties	9-whys	Troika consulting	Wise crowds	User experience fishbowl	Social network webbing
1-2-4-All	TRIZ	Shift & share	Helping heuristics	Design storyboards	Generative relationships	Ecocycle	Agree/certainty matrix	Panarchy	Simple ethnography	Purpose to practice	

Dá sa povedať, že to je súbor 35 mikroštruktúr, ktoré majú ovplyvňovať makroštruktúry? Dajú sa použiť pri manažmente zmeny?

Skutočne je tu táto fundamentálna idea oslobodenia a uvoľnenia toho, ako organizácia funguje. Je to aj cieľ kolektívnej inteligencie a facilitácie všeobecne: ako zabezpečiť, aby boli interakcie inovatívnejšie, voľnejšie, rôznorodejšie a kreatívnejšie? Ako rozbiť bariéry? Stormz, ktorý rozvíja pracovné metódy a praktiky, má podobný prístup. Oslobodzujúce štruktúry operujú na dvoch rôznych úrovniach: oslobodení interakčných štruktúr, ktoré zase uvoľnia zastrešujúcu štruktúru, samotnú organizáciu. Vezmite si napríklad Social Network Webbing: jej cieľom je vytvoriť mapu jednotlivcov, s ktorými interagujeme, ako aj interakčných možností, čo sa dá zlepšiť, posilniť alebo dokonca vynechať. Inými slovami, cieľom je zlepšenie spojení a súvislostí, ktoré už v organizácii existujú. Ale vonkajší prístup, smerom ku klientovi alebo ekosystému, možno tiež vziať do úvahy. Vieme si predstaviť organizovanie spoločných workshopov s inými spoločnosťami, ktoré sú súčasťou toho istého ekosystému, hoci je to stále otázka konkurencie. Aby sme sa vrátili k otázke manažmentu: Oslobodzujúce štruktúry možno realizovať na hoci ktorej úrovni danej organizácie napríklad s internými moderátormi alebo určenými facilitátormi. Preto sa môžu ľahko a rýchlo šíriť, ak si ľudia uvedomia, že tieto metódy naozaj fungujú. V organizácii narastá odbornosť bez väčších prekážok a poplatkov. Nič nie je potrebné certifikovať: je to spoločné! Oslobodzujúce štruktúry sú chránené iba pred komercializáciou a snahami o samo-schválenie. Jedinou povinnosťou v prípade použitia je povedať, že sú to Oslobodzujúce štruktúry a uviesť, odkiaľ pochádzajú. Preto si ich môže každá organizácia riadiť sama a rýchlo sa v organizácii šíria. Takto funguje manažment zmeny: oslobodte a odľahčite procesy tým, že povzbudíte ľudí, aby boli autonómnejší, spoľahlivejší a zodpovednejší.

Na to, aby sa štruktúra oslobodila, je potrebný profesionálny tím facilitátorov? Alebo je lepšie, keď sa každý zoznámí s technikami facilitovania?

Cieľom Oslobodzujúcich štruktúr nie je oslobodiť organizáciu per se, ale zabezpečiť, aby bola kolektívna práca inovatívnejšia a efektívnejšia. Aby sa tieto metódy rozšírili, je samozrejme vhodné, aby malo čo najviac ľudí na každej úrovni organizácie tréning facilitovania Oslobodzujúcich štruktúr. Je to rýchlo

sa šíriaci proces. Mimochodom, na to, aby sme mali „oslobodenú spoločnosť“, potrebujeme charismatického šéfa, ktorý je schopný a ochotný tento proces spustiť. Dá sa dokonca povedať, hoci je to mierne prehnané, že „spustenie“ oslobodzujúcej spoločnosti musí prísť zhora, kvôli jednoduchému faktu, že pre konkrétnu entitu alebo oddelenie je ťažké osvojiť si tento proces za noc. Na druhej strane môžu Oslobodzujúce štruktúry odštartovať kedykoľvek, kdekoľvek a na akejkoľvek úrovni hierarchie. Facilitátor operuje na dvoch úrovniach: pripraviť, definovať cieľ a zámer pracovných sedení a samozrejme počas facilitovania samotného. Cieľom facilitátora je definovať čiastkový cieľ, opýtať sa klientov a porozumieť ich potrebám a čo sa snažia dosiahnuť. Akonáhle máme tento všeobecný obraz s hlavným cieľom a čiastkovými cieľmi, musíme si premyslieť najlepší spôsob, ako sa venovať problému a vytvoriť sériu navzájom súvisiacich Oslobodzujúcich štruktúr. Napríklad by som mohol vytvoriť súbor cieľov pomocou TRIZ a potom použiť „Č.3“ („Čo?“, „Tak čo?“, „Teraz čo?“), aby som povzbudil diskusiu a vzájomné počúvanie sa, ktoré by viedlo k vytvoreniu plánov. Facilitátor by mal mať v každom prípade „čo najslabší profil odborníka“, čo sa týka obsahu (bezpečne je predpokladať, že účastníci majú vedomosti), ale aj „čo najsilnejší profil“, čo sa týka štruktúry samotnej. Facilitátorov cieľ *in situ* je stanoviť rytmus štruktúry, byť vypočutý, ostatné stále viditeľné a byť bdely voči všetkému, čo sa deje.

Jean-Michel Gode nám povedal, že Holakracia sa zameriava skôr na proces než na egá. Je to tak aj pri Oslobodzujúcich štruktúrach?

Áno, je tu podobnosť. Oslobodzujúce štruktúry musia zabezpečiť, aby boli výsledky pre organizáciu vhodné, ale to nie je úloha pre facilitátora. On musí zabezpečiť, aby facilitácia dobre fungovala a aby workshopy smerovali k výsledkom, ale k akým výsledkom presne, to nevieme. Okruh rol a odborných oblastí je v Holakracii striktno definovaný. V Oslobodzujúcich štruktúrach, ak si účastník želá hovoriť o téme „mimo svojej kompetencie“, určite môže. Je to úplne otvorené. Jediný reštriktívny aspekt je rytmus: Oslobodzujúce štruktúry sa zakladajú na predpoklade, že prísne časové limity viac podporujú vznik nových ideí ako stretnutia, ktoré nemajú reálny časový limit. >



Sú Oslobodzujúce štruktúry v súlade s agilnými praktikami?

Všimli sme si, že ľudia, čo v Európe pracujú s agilnými metódami, sa zaujímajú o Oslobodzujúce štruktúry. Určujúcou črtou agilných metód je podpora operačných módov vo veľmi krátkych, rytmických cykloch, ako sú „šprinty“ a „retrospektívy“, ktoré sa tiež spoliehajú na spätnú väzbu od interných alebo externých klientov. Oslobodzujúce štruktúry sú tiež veľmi efektívne, keď zahŕňajú koncového klienta a podporujú tolko obsahu, koľko je len možné vo veľmi krátkom čase. Ale agilné metódy často vedú ku stretnutiam, ktoré neboli špecificky naplánované a ktorým chýba animácia. Takže je tu reálne riziko, že sklznú do obyčajnej schôdze. Ak k procesu pridáme Oslobodzujúce štruktúry, môže to priniesť viac rôznorodosti a efektivity. Oslobodzujúce štruktúry môžu agilné stretnutia naozaj oživiť.

Veríte, že Stormz je kompatibilný s Oslobodzujúcimi štruktúrami?

Rád by som ich skombinoval. Mnoho vecí v Stormz by mohlo konkurovať niektorým Oslobodzujúcim štruktúram. Ale tento nástroj bezpochyby prináša niečo nové na stôl: ako napríklad „kvízy“, ktoré sa ťažko realizujú len v rámci Oslobodzujúcich štruktúr, „spolupracujúce prechádzky“ a všeobecne čokoľvek súvisiace s facilitáciou vo virtuálnom prostredí a on-li-

ne facilitáciou. V tomto ohľade môžu Stormz zlepšiť potenciál pracovného sedenia. Organizovať TRIP so Stormz by zase pomohlo pozberať a vylepšiť všetky nápady, dokonca aj vo veľmi veľkej skupine. Technológia prináša skutočnú pridanú hodnotu, čo sa týka konsolidácie údajov a procesu v porovnaní s papierovými tabuľkami - ktoré majú tiež svoje výhody. Som si istý, že digitálne riešenie Stormz by lepšie prispôbilo Oslobodzujúce štruktúry potrebám agilných tímov, ktoré bývajú často virtuálne, opakujúce sa a vzájomne prepojené. Všeobecnejšie povedané, je dôležité meniť a kombinovať rozličné súbory nástrojov, aby zahrnuli a zapojili účastníkov podľa kontextu a dynamiky.

Ako sa môžeme naučiť používať Oslobodzujúce štruktúry?

Prvá vec by bola navštíviť stránku: liberatingstructures.com, ktorá obsahuje všetky informácie, opis štruktúr, organizačných módov atď. Potom môže pomôcť aj kniha, ktorú som spomínal. A existuje aj aplikácia zdarma dostupná pre IOS a Android. A napokon In Exelcis organizuje tréningové sedenia. Workshopy sú prístupné všetkým, čo chcú praktický výcvik: môžu tam objaviť Oslobodzujúce štruktúry a experimentovať s našimi metódami. ■

STORMZ.ME/EN/TEMPLATES

WWW.LIBERATINGSTRUCTURES.COM

Inšpirácia pre prax

Plávajúca tímová socha

Tento prístup vymyslel Peter Hawkins na základe sociodrámy a zážitkovo sa ňou skúma hlbšia dynamika v tímoch. Nazval ho „plávajúca tímová socha“, pretože nikto nerobí sochu, ale socha je produktom vynárajúcej sa skupinovej dynamiky:

Prvé štádium:

Tím požiadate, aby si našiel predmety alebo symboly, ktoré reprezentujú srdce alebo jadro tímu. Tieto umiestnia do stredu miestnosti.

Druhé štádium:

Členov tímu požiadate, aby sa bez rozprávania postavili a pohybovali po miestnosti, kým si nenájdu miesto, ktoré symbolicky reprezentuje, kde sa v tíme nachádzajú, t.j. ako ďaleko sú od stredu? Kto im je blízky a kto vzdialený? Potom ich požiadate, aby zaujali pozíciu ako socha, ktorá predstavuje, ako sa v skupine cítia. To obvykle zaberie niekoľko minút, keďže každý pohyb jedného človeka má vplyv na pohyby ostatných.

Tretie štádium:

Jeden po druhom potom každý dopovie výrok, ktorý sa začína: „V tejto pozícii v tíme (sa) cítim...“

Štvrté štádium:

Všetci členovia tímu dostanú príležitosť, aby preskú-

mali, ako by sa chceli pohnúť do inej pozície v tíme a aký následok by mal taký posun na nich a na ostatných. Napríklad žena, ktorá sa postavila mimo tímu, by mohla povedať, že by v ideálnom prípade rada bola uprostred tímu. Keď vyslovila toto želanie, dostala pozvanie, aby si našla cestu do stredu a vyskúšala, aké to je pre ňu i pre ostatných v strede, takto sa posunúť.

Piate štádium:

Členov tímu požiadate, aby prerámcovali tím pomocou otázok: Keby tento tím bol rodina, aká rodina by to bola? Kto by mal akú rolu? Alebo keby tento tím bol televízny program, ktorý program by to bol? Kto by bol v akej role a ako by vyzerali transakcie? (Je možné, že si členovia tímu nájdu vlastné prirovnania. Možností je nespočetne veľa - jedlo, zvieratá, krajina, druh dopravy, mýtus, divadelná hra od Shakespeara atď.)

Šieste štádium:

Členovia tímu dostanú možnosť, aby po jednom opustili svoje miesto v súsoší a postavili sa na stoličku, aby videli celú maticu, ktorá sa vytvorila. Na stoličke sú v role kreatívneho kouča tímu a môžu uskutočniť výrok: „Keby som bol koučom tohto tímu, tak by som...“ Povzbudzujem ľudí k tomu, aby si premysleli, čo povedia, keď stoja na stoličke a všimli si prvý „záblesk“ odpovede. >



Variácia predchádzajúcej aktivity v prípade, že ide o modelovanie širšieho systému

V reflexívnych aktivitách nemusí tím mapovať iba seba, ale aj omnoho širší systém, pričom prítomní budú reprezentovať špecifické entity alebo dokonca princípy a procesy ktoré sa dejú (tak ako ich vidia) okolo tímu. Diskusia o systémoch a partneroch v podnikaní môže byť celkom živá aj preto, že fyzické zaujatie miesta niekoho iného v systéme a ocitnúť sa tak povediac v jeho koži poskytuje prístup k ďalšiemu stupňu emocionálneho a psychologického náhľadu. Peter Hawkins predtým nazýval túto metódu „zahrané súbory rol“ (enacted role sets, pozri Hawkins a Shohet; Hawkins a Smith, 2013). Hlavné riziko je to, že proces sa zdá byť natoľko inherentne nepravdepodobný, že predstavitelia môže podceňovať vnemy, ktoré pociťujú ako „vymyslené“ alebo ich prekrývať nejakými „pravdepodobnejšími“. Býva to tak hlavne v prípade dlhodobého nedorozumenia alebo konfliktu, kedy sa jednotlivé strany úplne stotožnili s predpokladmi o svojich protivníkoch. Možno to prekonať pomocou toho, čo je známe ako „slepá konštelácia“, pri ktorej účastníci jednoducho nevedia, akú entitu predstavujú. Poznámka: dôležité je reprezentovať roly a funkcie v systéme, nie konkrétnych jednotlivcov, aby sa ľudia vyhli tomu, že ich vtiahne zložitost

individuálnej psychológie.

Príklad konštelácie hodnôt

Vyššie uvedená metóda umožnila tímu experimentovať s rôznymi konfiguráciami systému, kým v ňom nenašli najlepšiu pozíciu pre svoj tím. Keď zostavili konfiguráciu, ktorá bola pre všetky strany najlepšia, použili kancelárske hárky A4 na označenie miesta a smeru každého reprezentanta a tak vytvorili mapu, ktorú možno použiť ako základ ďalšej diskusie. Pre tímy je štandardnou praxou dlho diskutovať o „účele“ svojho tímu („čo“), ako aj o hodnotách, podľa ktorých pracujú („ako“) a zapisujú si to na flipcharty. Tu sme urobili presne to isté. Ale mapa konštelácie nám umožnila „otestovať“ tieto výroky pomocou predstaviteľov, z ktorých každý jeden postupne vstúpil späť do konštelácie a pozeral na flipcharty z perspektívy toho - ktorého konkrétneho partnera. Keď to urobili, určité slová a vety určite rezonovali viac ako iné - a dokázali odovzdať túto cennú informáciu aj ostatným členom tímu. Toto nie je suchá analýza potrieb partnerov. Je to momentálny prieskum systému a spôsobu, ako možno obnoviť tok energie v danom tíme a jeho systémoch. Celý proces je tak „reálnejší“ a emocionálne angažovanejší. Tím tu kolektívne zmapuje problémy a osvojí si prípadné riešenia. ■

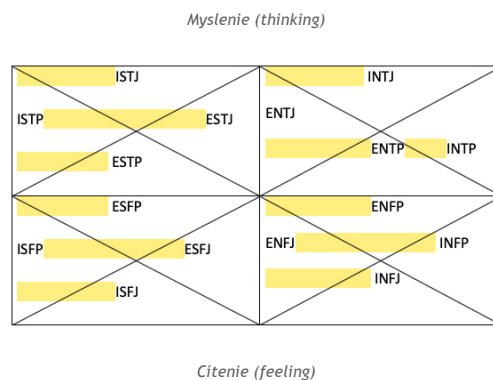
Hodiny, kedy ľudia prišli

Príklad toho, ako vyniesť na povrch skryté preferencie, možno nájsť v tom, aby sa tím usporiadal podľa toho, kto kedy prišiel do organizácie. Prvý bude sedieť na „12“ a tak ďalej, až ten, kto prišiel posledný bude sedieť na „1“ - čo môže byť aj konzultant sám. Keď členovia skupiny zaujmú svoju pozíciu alebo pozíciu niekoho iného, nevyslovená hierarchia vyjde najavo. Obvykle pociťujú tí, čo sú v organizácii najdlhšie, akési bremeno ako aj určitú autoritu, kým posledný cíti akúsi ľahkosť a slobodu či vylúčenie spolu s túžbou poučiť sa zo skúseností druhých. Tento

„poriadok spolupatričnosti“ je takmer vždy v konflikte s inými hierarchiami, ako je napríklad rola v tíme, vek, miera prispievania alebo pozíčný status. To je obzvlášť zrejme, keď je líder tímu relatívny nováčik. Vo všeobecnosti sa takýmto napätiam v organizáciách dá len ťažko vyhnúť, ale budú omnoho pozitívne produktívnejšie, keď sú s úctou priznané - v najjednoduchšom prípade sa im uzná jasne vyslovená vďaka a ocenenie. Nesmierne cenné a prínosné môže byť aj uznanie príspevku predošlých členov tímu. ■

Stelesnená psychometrika

Stelesnený prístup možno využiť aj na oživenie psychometrických výsledkov, aby každý jednotlivec videl, kam v konkrétnej dimenzii zapadá vo vzťahu ku kolegom, ako aj ako stojí celý tím z hľadiska psychometrických noriem. Cvičenie, ktoré by inak bolo trochu abstraktné, sa stane hmatateľným a zdieľaným. Pri práci s jedným veľkým tímom, ktorý dostal spätnú väzbu o profile v Myers-Briggsovom teste, môžeme rozložiť na podlahu veľkej miestnosti mriežku jednotlivých oblastí. Na vertikálnej osi je „myslenie“ na severe a „cítienie“ na juhu. Na horizontálnej osi je „vnímanie“ na západe a „intuícia“ na východe. Každý kvadrant je rozdelený, pričom extroverti boli bližšie k stredu a introverti ďalej smerom von a ďalej sa delili tí, čo sú perцепčne orientovaní a tí, čo sú viac hodnotiaco orientovaní. >





Keď sa ľudia postaví na svoje miesto na mape, sú vyzvaní, aby prehovorili zo svojej pozície, pričom každý povie: „Z tejto psychologickojej perspektívy ja vidím tím takto.“ To pomáha, aby ľudia počuli tieto perspektívy menej osobne a chápali, ako sa odvodzujú od diverzity psychologických typov. Členovia tímu alebo facilitátor tímu môžu potom vstúpiť do takého

psychologického priestoru, ktorý nie je v tíme zastúpený a hovoriť z tej perspektívy. To dodá tímu čerstvé perspektívy a zároveň uzná nedostatok diverzity v tíme. Možno potom uvažovať o tom, ako sa rozvíjať alebo prijať niekoho nového do tímu, kto bude z tej oblasti. ■

Hry a aktivity

Aktivity nenásilnej komunikácie

Hranie rol (pri učení sa nenásilnej komunikácii)

- Venujte päť minút tomu, aby ste si spomenuli na niekoho vo svojom živote, koho si vážite: spomeňte si, čo robil, ako ste sa cítili, keď to robil a akú vašu potrebu to naplňalo. (Nie je potrebné, aby dotyčná osoba bola ešte nažive.)
- Vyberte si niekoho, kto zahrá túto osobu a plne mu nahlas vyjadrite svoje ocenenie v jazyku nenásilnej komunikácie.
- Rola poslucháča: Prijmite ocenenie s empatiou. Keď ju úplne prijmete, vyjadrite všetky pocity, ktoré vo vás vznikli a odkiaľ prichádzajú (t.j. potreby za nimi).

Vyskúšajte si prvé dva kroky sami.

Oceňte niekoho v kruhu

To sa môže rozložiť po celom stretnutí. Dohodnite sa, že použijete nejaké gesto alebo frázu, ako napríklad „Mám ocenenie“, aby ste kedykoľvek „prerušili“ sedenie a vyjadrili ocenenie niekoho za niečo, čo povedal alebo urobil.

Sebaocenenie

Vedúci poskytne nasledovné inštrukcie skupine:

- Čo si na sebe ceníte a prečo?
- Ak je to nejaká vlastnosť, viete si spomenúť na nejakú konkrétnu situáciu, kedy ste povedali alebo urobili niečo, čo ilustruje túto vlastnosť?
- Aké hodnoty alebo potreby toto správanie či vlastnosť naplňa?
- Keď si uvedomíte tento svoj aspekt, ktorý si ceníte, aké pocity si všimáte?

Nechajte päť minút ticha a potom choďte do kola v kruhu, aby každý vyjadril nejaké sebaocenenie. Navrhnete, aby sa skupina dvakrát zhlboka nadýchla po každom príspevku a zdržala sa akýchkoľvek poznámok, kým sa kolo nedokončí. Na konci požiadajte o spätnú väzbu na zážitok ocenenia seba, jeho vyjadrenia nahlas pred ostatnými a počúvania ostatných, ako sa oceňujú. Povzbudte tých, čo dávajú spätnú väzbu, aby ostali v spojení s potrebami a pocitmi a neanalyzovali svoje prežívanie. Obvyklé vyjadrenie: Vzhľadom na to, že ja sa obvykle pred mnohými ľuďmi neprejavujem, bolo to spočiatku fakt divné, ale potom som prišla na to, že to je v poriadku, pretože to každý robil... Vyjadrenie v jazyku nenásilnej komunikácie: Sprvu som sa cítila trochu, ehm, v roz-

pakoch. Bola som nervózna, asi som potrebovala prijatie, porozumenie. Potom som si uvedomila, že to robia všetci, trochu som sa uvoľnila a prišla som na to, že nám môžem dôverovať, že sa budeme akceptovať - že nebudem odsudzovaná za to, že som arogantná alebo niečo také.

Vyskúšajte si to sami. Zapište si svoje odpovede do zošita.

Možné vzorové odpovede:

Čo si na sebe ceníte a prečo? „Cením si na sebe, keď konám cielavedome. Oceňujem túto vlastnosť, pretože si vážim efektivitu: aby sny prinášali plody.“

Ak si na sebe ceníte nejakú vlastnosť, viete si spomenúť na niečo konkrétne, čo ste povedali alebo urobili, čo ilustruje túto vlastnosť? „Konkrétny príklad by mohol byť to, čo robím teraz - dokončujem toto cvičenie.“

Aké hodnoty alebo potreby sa naplňajú týmto správaním alebo vlastnosťou? „Táto činnosť naplňa nielen moju potrebu efektivity, ale aj prispenia a podpory. Chcem prispieť k tomu, aby sa ľudia učili nenásilnú komunikáciu a obzvlášť podporiť tých, ktorí to robia sami.“ „A naplňa to aj moju potrebu významu a účelnej činnosti, kreativity, výzvy a radosti. A rastu a učenia. Oj!“

Keď si uvedomujete tento svoj aspekt, ktorý si ceníte, aké pocity si všimáte? „Keď tu tak sedím a oceňujem samu seba, uvedomujem si prekvapenie, radosť, dojatie, niečo ako bázeň... Oči mi priťahuje okno, hory (prsty mám stále na klávesnici)... Cítim, ako srdce prekypuje vďačnosťou, pocitom spriaznenia s vrúbkovanými bielymi končiarimi a cítim, že som súčasťou toho istého zázraku.“

Ako sa cítite, keď ste sa ocenili a vyjadrili to verejne? Nejaká spätná väzba na tento proces? „Cítim sa trochu neisto... možno zraniteľná... potrebujem dôveru, že mi porozumejú a prijmu ma za to, čo som povedala verejne.“ „Čo sa týka procesu, som pobavená, že píšem tieto vzorové odpovede už dve hodiny, nie iba tridsať minút, ale som rada, pretože si vážim odpovede na základe autentického prežívania.“ ■



Akcie a podujatia

5. marec - 23. jún 2020

Aplikovanie „Motivačných rozhovorov“ v praxi odborných zamestnancov

Vzdelávací program pozostávajúci z troch dvojdňových modulov ponúka priestor pre nácvik zručností, čo nám pomáhajú efektívne pracovať s nemotivovanými alebo málo motivovanými klientmi. Je vhodný pre všetkých, ktorí chcú porozumieť práci s motiváciou a nacvičiť si komunikačné zručnosti, ktoré vnútornú motiváciu k zmene podporujú. Na jednotlivých workshopoch sa budeme venovať aplikovaniu „Motivačných rozhovorov“ v praxi odborných zamestnancov pri práci s jednotlivcom a skupinou, pri práci s odporom, nácviku a v supervízii.

Vzdelávaním vás budú sprevádzať lektori Marta Špaleková a Ivan Valkovič. Termíny jednotlivých modulov sú 5.-6.marec, 4.-5.máj a 22.-23.jún 2020.

12. - 13. marec 2020

Pomáhajúci vzťah, prenos a protiprenos

Dvojdňový workshop „Pomáhajúci vzťah - prenos a protiprenos“ ponúkne priestor pre diskusiu, nácvik zručností a prácu s kontextom v situáciách, keď klient viac či menej chce spolupracovať s dôrazom na to, čo sa vo vzťahu deje. Workshop je určený pre všetkých, ktorí sa vo svojej práci stretávajú s rôznymi klientmi, ktorí sú viac i menej motivovaní, prípadne klientmi v odpore. Workshop môže byť užitočný pre rôzne pomáhajúce profesie - psychológovia, sociálni pracovníci, manažéri, pedagógovia, vychovávatelia, pracovníci v zdravotníctve apod. Cieľová skupina však nie je obmedzená.

16. apríl - 21. október 2020

Ako byť mentor?

- tréningový kurz pozostávajúci zo 4 modulov

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

Pre koho je workshop určený?

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

29. - 30. september 2020

Masterclass so Sandrou Wilson

Mentoring a supervízia koučovania

Coachingplus v roku 2020 pre vás pripravilo unikátnu možnosť zúčastniť sa v Bratislave dvojdňového workshopu so škótskou supervízorkou a MCC koučkou Sandrou Wilson. Zámerom workshopu je predstaviť špecifiká supervízie a mentoringu koučovania slovenskej a českej komunity koučov. Workshop ponúkne účastníkom/čkám možnosť preskúmať to, ako supervízia a mentorovanie koučov v praxi pomáhajú, aké sú ich špecifiká, možnosti, potenciál, ale aj limity a riziká. Súčasťou workshopu budú, okrem predstavenia modelov supervízie a mentorovania aj demo ukážky supervízie koučovania na majstrovskej úrovni a ukážky mentorovania v praxi. Účastníci/čky tak budú mať možnosť porovnať tieto dva modely profesionálnej praxe, ktorá slúži odbornému aj osobnostnému rozvoju koučov. Prvý deň sa bude venovať supervízii koučovania, druhý bude špecificky venovaný mentorovaniu v koučovacom kontexte. >



Pre koho je workshop určený?

Profesionálni kouči/ky, mentori/ky a supervízori/ky. Lektori/ky a ďalší ľudia z pomáhajúcich profesií, ktorí majú záujem lepšie spoznať supervíziu a/alebo mentorovanie ako praktické metódy reflexie a rozvoja odborného aj ľudského potenciálu. Účastníci/čky dostanú po absolvovaní kredity Medzinárodnej federácie koučov (ICF)

Cena dvojdňového workshopu je 380 Eur a zahŕňa okrem výučby aj preložené tréningové materiály a drobné občerstvenie.

4. - 5. november 2020

Pomoc a vzťah - Dynamika vzťahovej väzby v pomáhajúcich profesiách

Workshop s Unou McCluskey

Coachingplus v roku 2020 pre vás pripravilo unikátnu možnosť zúčastniť sa dvojdňového workshopu v Bratislave s britskou lektorkou Unou McCluskey.

Zámerom workshopu je predstaviť dynamiku vzťahovej väzby a to, ako sa prejavuje u pomáhajúcich odborníkov/čiek vo vzťahu s klientmi/kami (pacientmi/kami, užívateľmi/kami služieb...). Workshop ponúkne účastníkom/čkám možnosť preskúmať to, ako sú ich vnútorné pracovné modely a na ne naviazané väzobné správanie v interakcii s modelmi vzťahovej väzby ich klientov/tiek a aký dopad má táto interakcia na rozvíjajúci sa pomáhajúci vzťah, jeho dynamiku, možnosti a limity.

Pre koho je workshop určený?

Psychológovia/ičky, psychoterapeuti/ky, psychiatri/čky, liečební a špeciálni pedagógovia/ičky, sociálni pracovníci/čky, učitelia/ky, lektori/ky, mediátori/ky, mentori/ky, kouči/ky a ďalší ľudia z pomáhajúcich profesií.

Miesto bude upresnené podľa počtu účastníkov. Workshop bude tlmočený do slovenčiny a vedený, v rámci možností, interaktívnym spôsobom. Cena workshopu je 240 Eur. Pri zaplatení do konca mája 2020 je zľava 30 Eur. ■

Počet prihlásených na všetky vzdelávacie podujatia je obmedzený. O poradí prihlásených rozhodne včasné uhradenie platby.

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 PhDr.
valkovic@coachingplus.org
Mobil: 0903 722 874