



Pár slov na úvod

Ako využiť leto? Čas s rodinou? Oddych? Šport? Cestovanie? Čítanie? Alebo nebudaj je leto priestor na vlastný rozvoj? Ak si chcete nájsť čas pre vlastný rozvoj, alebo čítanie niečoho z nášho fachu, ponúkame vám coachingplus news. V týchto júlových sa budeme venovať supervízii a tomu, ako zvyšovať jej kvalitu - prečítajte si rozhovor s Darylom Chowom. Tému supervízia sme vybrali aj preto, že v tomto mesiaci ukončili 250 hodinový výcvik v supervízii naši prví absolventi. Ak teda hľadáte supevizorov a supervízorky koučovania, psychologického poradenstva, psychoterapie a arteterapie (arte aj muziko), ale aj sociálneho poradenstva, sociálnej a komunitnej práce... nájdete ich v zozname supervízorov a supervízoriek Coachingplus, ktorý spĺňa slovenské ministerské kritériá a európske supervízne štandardy. Podmienkou zápisu do nášho coachingplus supervízneho zoznamu je aj pravidelná vlastná supervízia supervíznej práce a kontinuálny profesionálny rozvoj v tejto téme. Tu nekončíme, raz štvrt'ročne budeme organizovať supervízne víkendovky, na ktoré sú pozvaní všetci supervízori a supervízorky z rôznych výcvikov a modalít. Takéto víkendovky budú priestorom pre rozvoj a výmenu skúseností. A o tom je aj rozhovor s Darylom Chowom - ako byť lepším supervízorom. Okrem rozhovoru sa môžete tešiť aj na pravidelné rubriky - aktivity do individuálnej aj skupinovej praxe. Chceme byť praktickí, ale vždy aj kriticky reflektujúci, ktoré teórie akým spôsobom určujú našu prax. Želáme krásne leto a pozývame na všetky stretnutia s nami - čitateľské, virtuálne, aj tie pokoronové, naživo☺

Obsah

Rozhovor s Darylom Chowom o tom ako opäť zapáliť pochodeň supervízie 2

Inšpirácia pre prax 8

Môj plán odolnosti

Hry a aktivity 10

Úvodné hry pre team building

Akcie a podujatia 12

Webinára a online tréningy

Online tréningy

Workshopy



Rozhovor s Darylom Chowom o tom ako opäť zapáliť pochodeň supervízie



JeffreyYoung

Daryl Chow, MA, PhD (Psych) je praktický psychológ a tréner. Je vedúcim asistentom na International Center for Clinical Excellence (ICCE). Venuje sa workshopom, konzultáciám a výskumu rozvoja odbornosti psychoterapeutov a pomáha pomáhajúcim pracovníkom dosahovať lepšie výsledky. Daryl je autorom knihy *The First Kiss: Undoing the Intake Model a Igniting First Sessions in Psychotherapy (Prvý bozk; zmena spôsobu prijímania a rozbehnutie prvých sedení v psychoterapii)*. Jeho práce sa objavili aj v ďalších publikáciách, alebo odborných časopisoch a je spoluautorom knihy *The Write to Recovery: Personal Stories & Lessons about Recovery from Mental Health Concerns (Zápis do zotavenia; osobné príbehy a ponaučenia o zotavení sa zo starostí o duševné zdravie)*. Daryl blog Hranice rozvoja psychoterapeuta (Frontiers of Psychotherapist Development) má za cieľ inšpirovať praktických pracovníkov, aby sa neustále odborne rozvíjali. Vede veľmi osobný a dôkladný on-line kurz pre supervízorov Reigniting Clinical Supervision (*Opätovné zapálenie pochodne klinickej supervízie*), ktorý slúži ako horizont, čo pomáha zvyšovať latku efektívnosti v psychoterapii. Daryl si v súčasnosti udržiava aj súkromnú prax na Henry Street Centre, Fremantle, kde pracuje spolu s tímom, a naďalej pôsobí ako psychológ na Inštitúte duševného zdravia v Singapúre. Rozhovor s ním viedol Lawrence Rubin a vyšiel na webe Psychotherapy.net

Supervízia na križovatke

LAWRENCE RUBIN: Dobrý deň, Daryl. Ďakujem, že si si našiel čas pre našich čitateľov. Tvoj výskum a odborné články naznačujú, že supervízia tak, ako sa tradične praktikovala, je v kríze. Na akú krízu v oblasti supervízie vo svojej práci reaguješ?

DARYL CHOW: Myslím, že súčasná prax supervízie má slabé stránky a tým by sme mali venovať pozornosť a niečo s nimi urobiť. Myslím, že zmena musí začať od toho, čo vieme z výskumu, ako aj z odbornej praxe supervízie. Musíme urobiť niečo v oboch oblastiach: jednak pomôcť terapeutom zlepšiť výkon a zároveň akcentovať to, čo sa učia. Takže to nie je len pomoc supervízorom v tom, čo prípad od prípadu robia, ale aj pomoc, aby sa postupom času ako supervízori rozvíjali a rástli.

LR: Čo znamená pomoc supervízorom alebo terapeutom rásť a rozvíjať sa oproti tomu, že by len vykonávali a reflektovali supervíziu?

DC: V mojom on-line kurze *Opätovné zapálenie pochodne klinickej supervízie* hovorím o dôležitom rozdiely medzi koučovaním výkonu a koučovaním rastu a rozvoja. Koučovanie výkonu je jedna z možných ciest ako robiť supervíziu, keď pomáhame každému terapeutovi zlepšiť sa v zaseknutých prípadoch, ktoré prinášajú do supervízie. Je naozaj dôležité, aby terapeut porozumel a prepracoval klinické ťažkosti, ktoré mu blokujú pokrok v prípade alebo mu bránia v efektívnych intervenciách pri práci s klientmi. No myslím si, že supervízori potrebujú aj podporu v tom, ako pracovať so supervidovanými celkovo. Nielen ako im pomáhať so zaseknutými prípadmi, ale aj ako im pomáhať identifikovať a reflektovať vzorce, isté všeobecné princípy, ktoré sa ukazujú v týchto zaseknutých prípadoch. Ide o to, ako pomôcť supervidovanému zamerať sa na prípady, v ktorých klinik nerobí pokroky, aby sme mu tak pomohli v osobnom aj odbornom raste. To presahuje klasickú supervíznu diskusiu o prípadoch a zameriava sa na zónu rastu a rozvoja terapeuta; ide o tie zručnosti a charakteristiky, ktoré sa dajú zovšeobecniť. Teda tieto dva svety koučovania, alebo supervízie výkonu pri práci s klientom a supervízie odborného a osobnostného rastu a rozvoja, sa musia v supervíznom vzťahu spojiť. Tony Rousmaniere a jeho kolegovia napísali článok, v ktorom dospeli k záveru, že variácia klientových výsledkov vďaka klinickej supervízii je menšia ako 1%, čo nie je veľa, však? To je znepokojujúce, pretože do supervízie sme vložili toľko času, úsilia a peňazí. Hoci by som nepoužil také silné slovo, ako „kríza“ na opísanie stavu klinickej supervízie, určite je však potrebná zmena. Naozaj si myslím, že vidíme, ako sa veci na základnej úrovni pomaly menia a sú ľudia, ktorí sa snažia zmeniť, to, čo sme v supervízii prijali ako štandardnú prax.

Supervízia zameraná na rozvoj

LR: OK, tak na čom supervízor vlastne pracuje, keď sa zameriava na rozvoj supervidovaného?

DC: Nuž, stručná odpoveď je, že na špecifické veci, ako sú napríklad učebné ciele supervidovaného. A jeho učebné ciele sa zakladajú na jeho výkone. Poviem ti príklad. Ak odborník vyhľadá pomoc supervízora, ten (supervidovaný) odborník by najprv mal mať stanovenú základnú úroveň svojho výkonu, nielen na úrovni jednotlivých klientov, ale založenú aj na celom súbore prípadov, ktoré má, z čoho sa dajú určiť dostatočne spoľahlivé údaje o jeho výsledkoch s klientmi. A na základe týchto výsledkov sa pokúsi určiť, kde je teraz, až potom sa rozhodne, kam sa potrebuje dostať a aké záležitosti sa budú riešiť na supervízii. Myslím si, že to je kriticky dôležitý



prvý krok, pretože lepšie výsledky v supervízii merané klientovými zmenami / výsledkami sa získavajú sekvenčne, nie simultánne. Tým myslím to, že potrebujeme zistiť, kde sa supervidovaný nachádza. Ak sú jeho klinické výsledky priemerné, to nehovorí veľa o tom, čo má robiť, aby svoj výkon zlepšil. To je vec druhého kroku, čo je zaoštie alebo zameranie sa na tie oblasti praxe a terapeutického vzťahu, kde sa musí pracovník zlepšiť. Jednoducho sa zamerať na fakt, že odborný pracovník je „vo svojich klinických výsledkoch priemerný,“ nepovie supervízorovi, kam má zaoštie svoje šošovky ohľadne zručností a vývinu supervidovaného. Tak napríklad, ak bol výkon odborného pracovníka priemerný v porovnaní s medzinárodnými kritériami, supervízor by sa mal zamerať na tie prípady, v ktorých sa odborník zasekol. Môže si vypočítať niekoľko nahrávok tohto pracovníka, aby zistil, kde ten odborník a jeho klient nedospeli ku konsenzu ohľadne terapeutického cieľa. A často sa stáva, že konsenzus o cieľi je jedna z oblastí, na ktorú sa nepozera alebo sa neoveruje v procese prvého alebo dokonca aj nasledovných sedení. Cieľom je niekedy zistiť, práve čo je cieľ, čiže cieľom supervízie je zistiť, na čo by sa malo sedenie terapeuta zamerať. Potom terapeut a supervízor pracujú na tej konkrétnej oblasti. A potom – a toto je kritický bod – ak odborník a klient naozaj pracujú na dosiahnutí konsenzu o cieľi, pre všetkých, aj pre terapeuta, aj pre klienta, aj pre terapeuta a pre supervízora je dôležité spolupracovať na ceste k tomuto cieľu a potom určiť, či to malo dopad na terapeutický výsledok.

LR: A len aby sme definovali výsledkové premenné, o ktorých hovoríš – hovoríš o výsledkoch v rámci pokroku klienta alebo v správaní supervidovaného terapeuta?

DC: Myslím, že si trafil na dôležitú nôtu, pretože pocit úžitku u terapeuta neznamená skutočný prospech pre klienta, s ktorým pracuje. Treba mať na pamäti, že tu máme do činenia s dvomi krokmi od miestnosti, takže sa musíme uistiť, či sa práca so supervidovaným prenáša aj do pozitívneho výsledku u klienta. Je to skoro ako paradox, keď vidíš dva prekrývajúce sa kruhy. Áno, ide o výkon supervidovaného, ale ak sa sústrediš len na jeho výkon, možno sa nedostaneš nikam s klientom. Premôže ťa úzkosť. „Robím to dobre? Robím to zle?“ A je potom v tom veľa negatívneho hodnotenia.

Musíme vidieť náš dopad na prácu našich supervidovaných na našich klientov a vidieť, či učenie sa aj vplyva na ľudí, s ktorými pracujeme. Ak sa učenie zameralo na konsenzus o cieľi, potrebujeme vidieť, či sa naozaj prenáša aj do skutočného dopadu na klientov, s ktorými na tej úrovni pracuješ, na jedného klienta v danom čase. Ale potrebujeme aj vidieť, či ti to pomáha posunúť svoju efektivitu nad základnú úroveň.

LR: Zdá sa, že hovoríš, že keď je supervízor vo svojej práci dobrý a sprevádza supervidovaného efektívne v uvedomelej praxi terapie, tak sa klient ur-

čuje lepšie.

DC: Neočakával by si to?

LR: Ja áno, ale nie je možné, že – a nechcem provokovať – ale, že supervízor môže byť veľmi efektívny pri sprevádzaní supervidovaného alebo klinického pracovníka v uvedomelej praxi ich remesla, ale klient sa nezlepšuje? Znamená to, že supervízor zlyhal? Alebo ide o to, že niečo tomu chýba? Inými slovami, môžeš robiť dobrú supervíziu a predsa budú slabé terapeutické výsledky? Alebo slabé výsledky v terapii znamenajú, že supervízia nebola efektívna?

DC: To je naozaj dobrá myšlienka, o ktorej píše aj svetová šampiónka v pokeri Annie Dukeová vo svojej knihe *Thinking in Bets (Myslenie pri stávkach)*. Robí v nej dôležitý rozdiel, o ktorom musíme pomaly a starostlivo popremýšľať. A ide jej o toto: my máme tendenciu spájať výsledky s procesom. Tvrdí, že keď dostaneme slabé výsledky, povedzme v hre poker, myslíme si, že za tie výsledky môže náš proces. Tvrdí, že máme tendenciu tieto dve veci miešať. Ak však starostlivo porozmýšľaš o tom, ako sa rozhoduješ, ako buduješ proces a dobre plánuješ, tak ak sú potom výsledky slabé, tak to hneď nespájaj. Pretože v pokri, práve tak ako v živote, je veľa náhodného hluku, veľa vecí, ktoré sú mimo tvojej a mojej moci. Ale ak s pomocou supervízora pochopíš, že pracuješ na niečom dôležitom – v našom prípade na konsenze o cieľi, pretože vieme, že efekt konsenzu o cieľi je obrovský, tak to bude vecou lepšieho sústredenia sa na budovanie tej konkrétnej zručnosti v supervízii, nie iných zručností nesúvisiacich s konsenzom o cieľi. A ak je konsenzus o cieľi naozaj dôležitý – aj keby sa jeden klient nezlepšil a nemenil, nepôjdeš a nevyleješ dieťa s vaničkou. Vrátiš sa a zdokonalíš zručnosti, ktoré budujú konsenzus o cieľi. Uzavrieš slučku. A to môžu supervízori a terapeuti urobiť, zabezpečiť, že po diskusii uzavruť slučku. Vyzerá to jednoducho, ale ja si myslím, že práve toto v supervízii a v klinickej praxi chýba, že ľudia neuzavruť slučku tým, že nezistia, ako možno zdokonaľiť dôležité zručnosti v supervízii, ktoré majú skutočný dopad na klientov výsledok. Otázka v supervízii je potom: Ak to robíš aj s ďalšími klientmi, bude to mať dopad na ich zmeny?

Uvedomelá prax

LR: Na základe týchto vecí pripravujete so Scottom Millerom a Markom Hubbleom knihu Lepšie výsledky: využitie uvedomelej praxe na zlepšenie terapeutической efektívnosti. Ako môžu supervízori využívať uvedomelú prax na zlepšenie nielen výkonu supervidovaných, ale aj na zlepšenie svojho vlastného výkonu?

DC: To je vynikajúca otázka a ja viem, Lawrence, že sme o tom už hovorili. Som presvedčený, že toto je kriticky dôležité. Stojíme vlastne na začiatku skúmania tohto typu práce, ale myslím, že to je dôležitá oblasť práce a poviem prečo. Som presvedčený, že poznanie je viacúrovňové. Keď pracujeme v supervízii, robíme to preto, že v skutočnosti pracujeme vo viacstuňovej štruktúre, ktorá obsahuje supervízora,



supervidovaného a klienta. A dovoľ mi použiť analógiu zo sveta hudby. Vždy som ohromený nielen tým, čo hudobník robí v hudobnom štúdiu alebo ako pracuje. Vždy ma zaujíma, kto ešte je v miestnosti. A veľmi často mi príde na um rola producenta. Niekedy je to samotná skupina umelcov a niekedy je to niekto iný. A prichádzajú mi na um takí ľudia ako Brian Eno, ktorý pracoval s Talking Heads, Madonnou, U2 a Rick Rubin, ktorý pracoval s death-metalovými skupinami ako je napríklad Slayer. Pracoval aj s mnohými hip hopovými umelcami. Pracoval aj s nebohým Johnnym Cashom. V prítomnosti takýchto producentov je niečo, čo z hudobníkov vyláka to najlepšie. Moja otázka je dvojaká. Po prvé, čo do čerta tito producenti robia, že to z hudobníka vyláka to najlepšie? Ale zaujíma ma aj to, ako ja môžem pomôcť iným a sebe, aby som sa stal taký kouč alebo mentor, ako bol v basketbale John Wooden. A jedna z vecí, čo mi prichádza na um, aby som bol trochu jasnejší, v tom, čo robím a že naozaj potrebujeme systém praxe, spôsob, ako sa systematicky zorganizovať v tom, ako rozmýšľame o supervízii. Teda, keď hovorím systém, znamená to jednoducho: ako sledujeme výsledky? Môj mentor a spolupracovník Scott Miller rozpráva veľa o liečbe na základe spätnej väzby. Podľa mňa je meranie toho, čo si ceníme, kľúčové, pretože meranie predchádza profesionálny rozvoj, takže je kriticky dôležité pomáhať ľuďom, v tomto prípade supervidovaným, systematicky sledovať svoje výsledky a mať systém koučovania priamo na mieste v čase, kedy prichádzajú na supervíziu. A potom vypracujeme taxonómiu aktivít uvedomelej praxe, aby sme vedeli, kde je ich základná línia, ako im pomôcť zistiť spôsob dekonštrukcie terapeutickéj hodiny a potom vypichnúť malé veci, na ktorých môžu pracovať. Teda, myslím, že moja krátka odpoveď, vlastne moja dlhá odpoveď je, že treba určiť systém, ktorý môže fungovať ako platforma, z ktorej môžeme začať pracovať na väčších nuansách v role supervízora. Je to zrozumiteľné?

Portfólio mentorov

LR: Naozaj by si, Daryl, v súvislosti s týmto poňatím producenta a umelca, ktorí spolupracujú, odporučil, aby si klinickí pracovníci vytvárali portfólio mentorov? Znamená to, že, dokonca aj keď je supervízia, ako to ty voláš, predvojom ďalšieho učenia (pedagogiky), že klinickí pracovníci by si mali vybudovať „produkčné štúdio“ podobne ako to majú iní odborníci?

DC: Čo sa týka toho, že supervízia je predvojom pedagogiky v našej oblasti, čo ma nedávno zaujalo, je, ako ľudia vyhľadávajú konzultácie alebo že koučovanie často nasleduje potom, čo z rôznych príčin prestali pracovať so supervízorom, pokiaľ teda nepracujú v organizácii, kde je to povinné. Ale áno, myslím, že idea portfólia mentorov znamená, že ak vieš zistiť, čo je tvoja hlavná zóna rastu alebo kde máš medzeru, na ktorej treba pracovať, tvoj bývalý supervízor môže alebo nemusí mať vedomosti, ktoré by ti pomohli meniť sa a profesijne rásť v danej oblasti. A chceš si potom vytvoriť spoločenstvo ľudí, na kto-

rých sa môžeš obrátiť, s ktorými sa môžeš porozprávať a možno aj určitú osobu, na ktorú sa obraciaš pravidelnejšie. Ja mám napríklad supervízorku, ktorú poznám už vyše desať rokov a vždy sa na ňu obraciam. Ale keby mi chýbalo niečo iné alebo keby som chcel siahnuť a vybrať si iné nastavenie mysle, aby som o tom porozmýšľal z iného uhla pohľadu, tak by som sa obrátil na iných ľudí, dokonca aj na ľudí, čo sú takzvaní experti a poslal by som im email. Opýtal by som sa ich: „Aký je poplatok? Môžem ku vám prísť?“ A väčšina ľudí je priateľských.

LR: Nie je to svojím spôsobom to, čo sa snažíš zabezpečiť prostredníctvom svojho on-line výcviku v supervízii Opätovné zapálenie pochodne supervízie?

DC: V *Opätovnom zapálení pochodne supervízie* sa zameriavam na pomoc klinickým supervízorom v tom, aby si vytvorili lepšie učebné prostredie, ktoré bude stále poskytovať skutočný rozvoj pre terapeutov, aby dosiahli lepšie výsledky u klientov. Voľba on-line učebnej platformy nie je len náhrada za živé vyučovanie. Je to naopak pohľad pozbieraný z toho najlepšieho, čo vieme o optimalizácii učenia, osvojovanie si „idey iba po jednej naraz“, teda taká kvapkacia metóda doručovania obsahu a udržiavania angažovanosti učiaceho sa, pomáha zaneprázdnenému praktikovi votkať to, čo sa naučil, do praxe a vrátiť sa k obnoveniu a opätovnej konsolidácii nových poznatkov, ktoré nadobudne v kurze so mnou a ďalšími klinickými pracovníkmi/supervízormi. To si myslím o rozdiel medzi živým výcvikom a tým, ako je navrhnuté *Opätovné zapálenie pochodne supervízie*: výcvik/workshop v reálnom čase je ako rieka. Neustále v nej tečie prúd myšlienok. Ak účastník na pár minút vystúpi z rieky, alebo potrebuje čas na premyslenie, už je pozadu. Účastník môže klásť otázky, ale musí sa stále snažiť a chytať sa, neostať pozadu. Šanca na to, aby sa po nejakom čase reflexie vrátil k obsahu, nie je možná, ak má iba poznámky alebo snímky, ktoré zachytil z prezentácie. On-line učenie sa je naopak ako jazero. Účastník môže vystúpiť z vody, kedy chce a prispôbiť si tempo postupu podľa seba; voda ostáva tá istá. Táto stojatosť mu dovoľí dať si prestávku, znovu si pozrieť materiál, reflektovať a spojiť sa s minulými poznatkami. On-line učenie v najlepšom prevedení umožňuje účastníkovi klásť otázky, vracat sa k materiálom a dokonale zvládnuť ťažký segment, kým postúpi dopredu.

LR: V tvojom modeli komunity mentorov sú rozličné faktory, ktoré vplyvajú na terapeutický výsledok. Patria medzi konsenzus o cieľi, vytvorenie aliancie a náprava terapeutický ruptúr. Dajú sa rovnaké princípy aplikovať aj na zlepšenie supervízorovho výkonu a rozvoja?

DC: Dúfam, že áno, to je paralelné so supervízornou prácou. Povzbudil by som supervízorov, aby si tiež vyžiadali spätnú väzbu v supervízii. A väčšina to robí, ale dôležité je aj robiť to spôsobom, ktorý je niečo viac ako rituál. To by znamenalo použiť pár rýchlych kontrol, ktoré supervidovanému poskytnú priestor na



zamyslenie a potom skúmanie nuáns vo vzťahu medzi supervízorom a supervidovaným. Dávať spätnú väzbu je oveľa ťažšie, keď niekoho dobre poznáš, tak ako pozná supervízor supervidovaného.

LR: Pracoval si niekedy s klinickými expertmi, čo boli zlí supervízori?

DC: Ja myslím, že naopak. Počkaj, nech sa pozriem do svojej mysle. Nemyslím to neúctivo, pretože si skutočne vážim prácu každého. Jay Haley zo strategickej školy rodinnej terapie o tom hovoril a povedal, že bol dobrý supervízor, ale nie taký dobrý ako terapeut [smeje sa].

LR: Ja si myslím o sebe, že som lepší supervízor a učiteľ ako terapeut. V tvojom jazyku je to azda preto, že nerobím vedomú alebo uvedomelú terapeutickú prax.

DC: Áno, správne.

LR: Robil som terapiu, ale slovami Scotta Millera, nepraktikoval som ju uvedomelo. Je teda zaujímavé, že len preto, že je niekto veľmi kompetentný odborník, neznamená to, že má trpezlivosť alebo zručnosť sprevádzať kolegu v role supervidovaného a vice versa.

DC: To nás vracia späť k tvojej otázke o role výcvikových supervízorov v tom, ako robia uvedomelú prax, pretože podľa mňa, sa to samozrejme prekrýva, ale v rolách supervízora a terapeuta sa vyžadujú aj určité zručnosti. Rola supervízora si vyžaduje určitú zručnosť formulovať koncepty bez toho, aby sa človek stratil v prílišnej abstrakcii.

Kardinálne chyby v supervízii

LR: Keď hovoríme o stratení sa v abstrakcii, ty si pre nás napísal článok o siedmich chybách v klinickej supervízii. Keby si mal z toho zoznamu vybrať dve kardinálne chyby, čo robia supervízori, ktoré ti zablikajú a čo s nimi môžu supervízori urobiť?

DC: To je ťažké, pretože diskurz okolo chýb je celý negatívny. Myslím, že podľa mňa jedna, ktorú som videl aj vo svojej praxi, k mojím chybám patrí priveľa teoretických rečí. Myslím, že rozprávame príliš veľa. Na rebríku abstrakcie je reč dosť vysoko. Treba mať na pamäti, že keď sme v supervízii a v neprítomnosti skutočného klienta, trávime čas rozprávaním v abstrakciách, na úrovni teórií o klientovi, namiesto o terapeutickom vzťahu. Keď to robíme, musíme mať na pamäti, že tam nemáme toho človeka a rozprávame na úrovni teoretickej abstrakcie, tak vypadne toľko krokov, ktoré sa stanú medzi supervidovaným a klientom. Ľahko sa o tom rozpráva z akejkoľvek orientácie alebo filozofie, ktorú zastávaš, ale nepovieš všetko, každú nuansu, ktorá tam dozreje v tom skutočnom terapeutickom vzťahu, kde sa odohráva reálna práca. Ďalšia veľká chyba v supervízii je to, že keď sa klinická práca zasekne a supervidovaný a klient nerobia pokroky, supervízor môže povedať niečo v snahe podporiť supervidovaného, ako napríklad: „No, je dobré, že chodí, však?“ V tejto vete nerobí supervízor oveľa

viac než to, čo ja nazývam, potľapkanie po chrbte - povzbudí supervidovaného bez toho, aby mu dal jasné usmernenie, ako von zo zaseknutej situácie. Skutočne mám problém s tým výrokom, ktorý počúvam veľmi často. Stačí ti to, že klient znovu príde? Alebo chceš aj niečo iné? Na čo ešte môžeme pomyslieť? Ako unikneme z tejto domény rozprávania na jeho úrovni a ako dosiahneme nejaký skutočný účinok?

LR: Viem, že je dôležité vedieť efektívne konceptualizovať klinický prípad, premýšľať o ňom z rôznych teoretických perspektív. Ale ty vravíš, Daryl, že niekedy sa mýlime v tom, že príliš veľa rozmyšľame o teórii na úkor sprevádzania supervidovaného pri jeho budovaní vzťahu s klientom, a potom gratulujeme terapeutovi už aj za minimálny pokrok? To vyzerá ako falošná pochvala.

DC: Áno a nie. Myslím, že všetci skúsení supervízori vedia, že najviac záleží na terapeutickom vzťahu. A terapeutický vzťah, ujasnime si to, to nie je len emocionálne puto, hoci to je jedna z jeho dôležitých častí. Ale druhou časťou je ohnisko pozornosti, ktoré sa týka cieľov, smerovania, kam to ide. Ďalšia je to, či existuje záväzná metóda pre terapeuta i pre klienta. Sme v zhode? Zhodujeme sa v tom, kam ideme? To všetko súvisí s terapeutickou alianciou. Myslím, že väčšina ľudí sa na to zameriava. Ale ako uvidíš v nasledujúcom blogu, ktorý píšem pre Psychotherapy.net, budem tam hovoriť o troch typoch supervíznych poznatkoch. Jeden typ poznatkov sa týka *obsahu poznania*, o klinickom prípade, o psychopatológii. Tieto veci sú potrebné, ale nestačia. Druhý typ poznatkov sa týka *procesu poznania* o tom, ako sa angažuješ s niekým, kto je, povedzme depresívny? Ako sa angažuješ s niekým, kto je úzkostný? To je proces alebo typ poznania. Ako vyzerá taký rozhovor? Ako by povedal básnik a filozof David Whyte: „konverzačná povaha reality.“ Ako sa v tom angažuješ? Ako prichádzaš do bytia s iným človekom v tej oblasti? Ale tretí typ je *podmienené poznanie*, ktoré je: ak pracuješ s niekým, kto je depresívny kvôli úmrtiu blízkej osoby, bude to úplne iné ako práca s niekým, kto je tiež depresívny, ale povedzme kvôli domácejmu násilniu. Kontext je veľmi odlišný a musíš zistiť, aký vzťah s nimi v danej situácii nadviažeš. Takže, keď uvážime všetky tieto tri typy poznatkov v supervízii: posilňovať obsah poznania, proces poznania a podmienené poznanie, myslím, že supervízor ich môže synergizovať na úžitok terapeutickému prácu aj rozvoja supervidovaného. Supervízor a supervidovaný vedú tento viacúrovňový rozhovor, ktorý bude na prospech klientovi i supervidovanému.

Pokorný učiteľ

LR: Čo vidíš, ako dôležité osobné kvality efektívneho supervízora alebo odborného pracovníka, ktorý by sa mohol stať efektívnym supervízorom?

DC: Podľa mňa, samozrejme, je dobrý učiteľ ten, kto je ochotný byť dobrým študentom. Ak si vyberám supervízora pre seba, vždy budem hľadať niekoho, kto implicitne – a to nie je niečo, čo by ľudia povedali explicitne - je ochotný myliť sa, je ochotný hľadať



kontrafakty a potom štandardne zastávať stanovisko pokory nielen preto, že sa snaží konať s pokorou alebo sa vychvaľovať svojou pokorou. Tento pokorný učiteľ povie: „Hm. Och, počkaj chvíľku. Nikdy som o tom nerozmýšľal.“ A premýšľa o tom. To je podľa mňa zaujímavé. A to nie je preto, že má bohatstvo vedomostí. Je to preto, že to nepotvrďuje to, čo vie. A to je vzrušujúce. To je ako čerstvý vzduch, vieš, keď s niekým pracuješ takým spôsobom. Okrem toho sú ľudia, čo majú mentálne modely alebo mentálne reprezentácie a koncepty v hlave o rôznych spôsoboch myslenia o klinických situáciách a návrhoch pre supervidovaného. Vedia, že keď čelia takejto situácii, majú to, čo Gerd Gigerenzer volá rýchla a šetrná heuristika. Majú malé mapky toho, ako pristupujú k veci. Vieš, oni si to premysleli predtým. Majú idey v pamäťovej banke, ktoré si potom vyťahujú do pracovnej pamäte. A vieš, pretože dávajú také netradičné výroky, vieš, že to je bežné myslenie. Ale ak vieš, že o tom premýšľali, uvedomíš si, že ich mentálne siete sú bohaté. Vedia, že to je situácia „ak-tak“ a premýšľajú o tom a o všetkých možných komunikáciách. To ma vzrušuje, pretože to ti ukáže, že tento človek už rozmýšľal, pred tým ako sa s tebou stretol.

LR: To je ono, o čom hovoríš, že ozajstní experti si myslia, že sú nováčikovia alebo začínajúci terapeuti, zatiaľ čo ozajstní nováčikovia si myslia, že sú experti? Súvisí to?

DC: Áno. [chichot] Myslím, že áno.

LR: Páči sa mi tá myšlienka, že expert supervízor, ktorý môže a nemusí byť expertom odborným pracovníkom, má tú – ako si to nazval – rýchla a šetrná heuristika? To bol ten termín, čo si použil?

DC: To je ono a myslím, že to je termín od Gerda Gigerenzera, ktorý študuje kognitívnu vedu. Hovorí o význame takejto heuristiky. Vieš, my sme to označovali termínom mentálna reprezentácia. Veci, ktoré sa dejú, sa nemusia dať tak ľahko vysvetliť pomocou terapeutických modelov, ale odlišným spôsobom myslenia. Ako napríklad, čo urobíš, ak stretneš niekoho, kto je na sedení nahneván alebo depresívny? Táto heuristika alebo mapa, to nie sú vopred pripravené, hotové odpovede, ale vychádzajú z jasných princípov, ktoré prúdia z týchto mentálnych reprezentácií. Čo urobíš s niekým, kto nemá cieľ? Ako s ním budeš pracovať?

Na samej hrane

LR: Tak, supervízor by mal aspirovať na pružné myslenie, spoliehať sa na rozličné systémy presvedčenia, rozličné pohľady na ľudský stav, rozličné interpretácie tej istej klinickej reprezentácie? Znie to tak, že pokročilý supervízor je na samej hrane tvorivosti, neviazaný jedným spôsobom myslenia.

DC: Áno. Táto doména tvorivosti je niečo, čo ma naozaj zaujíma. Myslím, že o tvorivosti si musíme zapamätáť jednu vec, že to znamená priniesť niečo nové a zároveň niečo užitočné? Nebolo by úžasné, keby su-

pervízori neboli obmedzení myslieť iba v termínoch oblasti psychoterapie v priebehu supervízie, a mohli by byť tvorivejší? Už len premýšľanie o architektúre, hudbe, výtvarnom umení – premýšľanie o ďalších estetických formách a o tom, ako môžu pôsobiť na myslenie, je úžasné. Keď sa vrátíme k príkladu o konsenze o cieľi, prečo musíme o ňom rozmýšľať len v rámci psychoterapie? Prečo si nezistíme, ako premýšľajú iné oblasti a obchodné organizácie o vytváraní ohniska pozornosti?

LR: Tak, mali by sme uvažovať pomocou pružného systému metafor, ktoré prekračujú psychológiu a psychoterapiu. Keď sme sa po prvý raz skontaktovali, spomenul som, že existuje takmer spirituálny podtón spôsobu, ako si opísal svoju osobnú filozofiu života a pomáhania. Vidím to správne, že existuje určitá spiritualita alebo spirituálna dimenzia tvojej práce klinika a supervízora a možno by sme mohli aj o tom niečo povedať?

DC: No, som vďačný, že si to vypíchal. Podľa mňa je odpoveď áno. A myslím si, že to je osobne hlboko zakorenené v mojom živote. Od singapúrskych čias som bol vychovávaný ako volnomyšlienkar. Vieš, to znamená, že si môžem voľne myslieť čokoľvek. Ale keď som mal 21 rokov, konvertoval som na katolíka. Keď všetci utekali z cirkvi, ja som šiel tam. Takže to bol môj štart. Ale myslím, že v zásade ma niečo ženie ďalej, za náboženstvo, a na prvej principiálnej úrovni je to ľudská dôstojnosť. A ja to beriem tak, že ak nejaký človek hľadá pomoc a otvorí sa druhému človeku, to je posvätný moment. Musíme si to ctiť. Musíme zistiť, ako si môžeme vzájomne pomáhať ožiť, pretože nejde len o cieľ a význam, ale naozaj ide o to pomáhať si ožiť. A terapeut musí ožiť. Terapeut musí byť živý a čulý a hravý a vedieť zapáliť. A terapeut potrebuje aj pomoc a sprievod supervízora. A aby to supervízor mohol robiť, tiež musí ožiť.

LR: Spomínam si na rozhovor Billa Moyera s Josephom Campbellom na ranči Georgea Lucasa Skywalker Ranch. Povedal Josephovi Campbellovi: „Tak, ty hovoríš, že ľudia hľadajú zmysel života?“ A Campbell odpovedal: „Nie. Ľudia hľadajú pocit, že žijú.“ Ako si to našlo cestu do sveta supervízie, do toho trojstranného vzťahu medzi supervízorom, supervidovaným a klientom? Kadiaľ sa ten element bytia nažive vliadol do toho trojúrovňového procesu? A či to je zodpovednosť?

DC: Znie to ako rodina.

LR: Hej, všakže?

DC: Hej. Myslím, že do hry prichádzajú každý. Myslím, že to je interakcia. Je to táto ekológia systémovej perspektívy, čo bude dôležité. Ako to oživa? Vieš, myslím, že potrebujeme nejakú platformu pre túto prácu, o ktorej sme hovorili. Ale myslím, že kriticky dôležité je udržať tento dialóg v chode. Akonáhle vidíme, že terapeuti usilovne pracujú, aby zlepšili to, čo robia – keď zistia základnú líniu, keď na základe tejto základnej línie zistia, na čom treba pracovať, tak vypracujú systém, ako im pomáhať, aby neustá-



le robili svoju prax. A aby videli návratnosť toho, čo robia. Je to, ako keď sa tvoje dieťa usilovne učí, aby spravilo písomku z matiky a potom vidí ten výsledok. To je skutočná návratnosť. Mám na mysli, že sa zmení celá teplota v miestnosti. Ich ohnisko je prirodzenejšie. A v tom bode sa úloha sprevádzania dobre vyvíja. Vždy bude prebiehať stav zmeny. Máš pravdu, keď si poukázal aj na ten citát od Josepha Campbella. To je niečo, čo mi je veľmi známe a ja si myslím, že je dôležité, aby sme stále udržiavali rozhovor pri živote v rámci supervízie, ako aj na úrovni terapeuta a klienta.

Rozdúchavanie plameňov

LR: **Tak, ako sme povzbudili odborníkov, aby sa starali o seba a rástli a oddychovali a hľadali zmysel a dôvod byť nažive, tak musia aj supervízori neustále dopĺňať palivo a odpočívať a rásť a hľadať vnútornú expanziu, pretože keď odumierajú, tak odumiera aj supervidovaný, aj klient. Kto sú korene a kto sú listy na tomto strome? Je to celkom prepojený systém.**

DC: [zasmeje sa] To je. Je to presne ako náš svet, nie? Mám na mysli, že som si práve spomenul na jedno dievča zo Švédska, ktoré ma fakt udivilo tým, čo robí. Nevie, či sleduješ správy o Grete Thunbergovej a ako protestuje proti klimatickej zmene a zhromaždila milión mladých ľudí po celom svete, ktorí tiež protestujú, aby to dospeli na tomto svete radšej vzali vážne. A chodí na globálne fóra a reční tam. Počul som jednu jej reč, ktorá začína: „Náš dom je plameňoch. Čo by ste urobili, keby váš dom horel?“ A rozširuje to. A myslím, že to je veľmi dôležité, že niekto v jej veku o tom hovorí.

LR: **Tak, supervidovaní musia nájsť spôsoby, aby tvojimi slovami znovu zapálili pochodeň supervízie. Mám poslednú otázku. Narodil si sa v Singapúre, žiješ a pracuješ v Austrálii a cestuješ po svete, aby si robil výcvik v terapii a supervízii. Čo si si všimol na vyučovaní a supervidovaní v rôznych kultúrach?**

DC: Myslím, že prvé, čo mi prichádza na um, je to, akí sme si v rôznych kultúrach podobní, čo sa týka pomáhania ľuďom, výcvikov a našich rol ako terapeutov a supervízorov. Ale samozrejme, každá kultúra má svoje subkultúry, s ktorými prichádzaš do styku. Ale podľa mňa najviac bije do očí tá veľká podobnosť. Všetci sme na jednej lodi.

LR: **Čo máš na mysli, keď hovoríš na jednej lodi, Daryl?**

DC: Všetci zápasíme, aby to bolo lepšie. Všetci to chceme. Mám na mysli to, že všetci terapeuti a všetci supervízori chcú robiť lepšiu prácu. A to nás poháňa. To udržuje našu nádej. Preto investujeme čas, peniaze a snahu, aby to šlo a aplikujeme kontinuálne vzdelávanie dospelých. Vieš, všetci sa snažíme, aby to bolo lepšie. Ale čo je implicitne za týmto želaním, to je obava. Robíme si kvôli tomu starosti: „Zlepšujem sa? Pomáha to, čo robím, naozaj posúvať sa vpred?“

A ľudia si kladú túto otázku, lebo hľadajú usilovne a dôkladne, široko a ďaleko. A ja si myslím, že záťaž je na nás, na celej spoločnosti, celej odbornej sféry, aby sme sa zišli, začali budovať tehličku po tehličke, pomáhať na úrovni terapeuta a na úrovni supervízora, a pomáhať budovať tento dom, budovať ho znovu, a pomáhať si, aby sme získali to 1-2% lepšieho pri každom kroku vpred. Pretože návratnosť a morálka, ktorá s tým prichádza, nás posunie ešte ďalej.

LR: **Tak, ak sa bude každý v tom viacúrovňovom vzťahu snažiť byť trochu lepší, tak potom bude lepší celý systém.**

DC: To je pravda.

LR: **Ak sa zlepšia výsledky klienta, tak sa dobrá vôľa rozšíri aj mimo terapeutického priestoru. Ak sa bude supervízor oddane venovať svojmu remeslu, tak bude v lepšej pozícii, aby mohol sprevádzať a učiť odborných pracovníkov. A keď budú odborní pracovníci pracovať uvedomelo, budú v lepšej pozícii, aby pomohli svojim klientom. A to je konzistentné vo všetkých kultúrach.**

DC: To je pravda. A, vieš, ja nie som jediný, kto toto robí, ale myslím, že som toto celé so supervíziou začal robiť preto, že si myslím, že sme kriticky dôležitý kúsok skladačky. A myslím, že tento malý príbeh by mohol pomôcť to osvetliť. Poznáš to, jeden pán klope na synove dvere a hovorí: „Kubo, vstávaj, prosím ťa. Zobuď sa. Musíš ísť do školy.“ Kubo na to vraví: „Nejdem.“ A otec vraví: „Prečo nie?“ A syn nato: „Nuž, ocko, sú tri dôvody. Po prvé, v škole je nuda. Po druhé, decká sa mi vysmieávajú. A po tretie, aj tak školu nenávidím.“ A otec vraví: „Tak ja ti poviem tri dôvody, prečo musíš ísť do školy. Po prvé, pretože je to tvoja povinnosť. Po druhé, pretože máš 41 rokov. A po tretie, pretože si riaditeľ.“

LR: [smeje sa]

DC: Myslím, že zohrávame kriticky dôležitú rolu. Musíme byť viditeľní. A keď budeme viditeľní, tak potom musíme rozmýšľať o tom, aký je náš status quo a odkiaľ máme začať, aby sme zdokonalili našu prácu, ktorá nás oživí.

LR: **Hrať na tom nástroji trochu lepšie, trafiť tenisovú loptičku trochu presnejšie, bežať trochu rýchlejšie. Supervízor musí mať záväzok, aby pokračoval v raste a rozvoji, ak sa má zlepšiť aj supervidovaný a klient.**

DC: Áno a poviem poslednú vec, ak môžem, Lawrence.

LR: **Samozrejme.**

DC: Ak použijeme analógiu s hudbou, nemyslím si, že na nástroji treba hrať lepšie.

LR: **Nie?**

DC: Myslím si, že treba hrať na nástroji dosť dobre, ale musíme sa stať lepšími skladateľmi. Myslím, že to je ťažšia úloha, pretože môžeš byť technicky lepší muzikant, ale napísať ďalšiu pesničku, ako je Hard



Day's Night alebo Yesterday alebo Bohemian Rhapsody, myslím, že to je iná zručnosť. A myslím si, že musíme nájsť spôsob, ako sa stať lepšími skladateľmi v našej oblasti.

LR: **Tak, môžeme robiť spolu lepšiu hudbu a to preto, že obecenstvo naozaj počúva.**

DC: To je ono.

LR: **Myslím, že na tejto nôte, Daryl, idem povedať dovidenia a za našich čitateľov veľmi pekne ďakujem.**

DC: Ďakujem.

Inšpirácia pre prax

Môj plán odolnosti

Ako ľudia prekonávajú náročné životné udalosti a zážitky, ako je napríklad smrť blízkeho, strata zamestnania alebo vážna choroba? Väčšina ľudí na také okolnosti reaguje negatívnym afektom a pocitom stiesnenosti; a predsa sa časom nejako adaptujú a adjustujú. Ľudia sa dokážu „zotaviť“ z nešťastia, traumy, tragédie, ohrozenia alebo významných zdrojov stresu vďaka svojej vrodenej odolnosti: „procesu, kapacity úspešne sa adaptovať napriek náročným okolnostiam,“ (Garmezy a Masten, 1991, s. 459). Podľa Abiolu a Udoñu (2011) odolnosť súvisí s vnútornou silou, kompetenciou, optimizmom, flexibilitou a schopnosťou efektívne zvládať nepriazeň osudu; a schopnosťou minimalizovať dopad rizikových faktorov, ako je stresujúca životná udalosť. Zároveň súvisí so zväčšením a posilnením ochranných faktorov, ako je optimizmus, sociálna podpora a aktívne zvládanie ťažkých situácií, čo zvyšuje schopnosť ľudí zaoberať sa životnými výzvami. Odolnosť nie je črta, ktorú ľudia buď majú alebo nemajú. Skladá sa zo správania, myšlienok a činov, ktoré sa môže naučiť každý (McDonald et al., 2012). Spôsob, ako ju získať, je poučiť sa z minulých skúseností s podobnými výzvami, spomenúť si, čo už človek vie, ale možno zabudol. Čo to presne bolo, čo mu pomohlo prekonať obdobie choroby alebo rozvodu alebo, keď ho vyhodili z práce? To jest, čo ho podporilo, aké stratégie použil, akého dôvtipu sa držal a aké riešenie našiel. Tieto zdroje odolnosti sú tiež známe ako 4 zdroje. Táto aktivita pomáha ľuďom pomenovať svoje zdroje odolnosti tým, že im dáva rámec (4Z), aby si pripomenuli, čo presne im pomohlo. Túto aktivitu vytvorili Hugo Alberts (PhD) a Lucinda Poole (PsyD).

Cieľ

Cieľom tejto aktivity je pomôcť klientom vymyslieť plán založený na ich už existujúcich zdrojoch (to jest na tom, čo im pomohlo zotaviť sa z ťažkostí v minulosti).

Cvičenie: odolnosť

Čas: 20 min

Klient alebo skupina

Odporúčania

- Pôvab tejto aktivity spočíva v tom, že klienti dôverujú plánu odolnosti, pretože veľa, ak nie všet-

ky zdroje v ňom im už raz v minulosti pomohli. Bez ohľadu na to, aké smiešne sa inému človeku môže zdať, že počúvanie jednej populárnej pesničky, alebo tabuľka obzvlášť drahej čokolády či opätovné prečítanie detskej knihy môže klientovi pomôcť, je to tak. Tieto plány odolnosti sú teda veľmi individualizované a teda osobne zmysluplné a užitočné.

- Prv, než si túto aktivitu vyskúšate s klientmi, overte si ju na sebe: porozmýšľajte nad tým, kedy podstúpila skúšku vaša odolnosť a akými rôznymi spôsobmi (využite pritom 4Z) ste si ju overili.
- V časti B sa môžu terapeuti spoliehať na svoju odbornosť pri sprevádzaní klientov pri rozmyšľaní nad každým 4Z.

Popis aktivity

Odolnosť je schopnosť zvládnuť čokoľvek, čo vám život prinesie a vyjsť z toho silnejší a pevnejší ako predtým. Odolní ľudia sa prepracujú cez životné výzvy za pomoci svojich zdrojov, vrátane sociálnej podpory, stratégií zvládania, dôvtipu (čo je múdrosť a poznatky, ktorých sa držíme) a riešenia problému. Toto cvičenie vám pomôže oprieť sa o svoju vlastnú odolnosť a vypracovať si plán odolnosti, ktorý môžete využiť pri boji s budúcimi výzvami.

Časť 1: Moje minulé zdroje odolnosti

Prvý krok: Spomeňte si na príklad odolnosti

Spomeňte si na to, ako ste v nedávnom čase prekonali nejakú výzvu alebo nezdar v živote. Možno ste sa zranili alebo ste dostali v práci negatívnu spätnú väzbu alebo ste sa pohádali s priateľom či rodinným príslušníkom. Stručne ju opíšte nižšie.

Druhý krok: Identifikujte ľudí, čo vás podporili

V čom vás 'podporujúci ľudia' podržali, keď bolo ľahšie padnúť? Napríklad ste zavolali starému priateľovi alebo ste požiadali o radu učiteľku, alebo vás povzbudili rodič alebo starý rodič. Zapište si, koho ste zavolali na pomoc do pravej hornej časti tabuľky v dodatku A.

Tretí krok: Identifikujte stratégie

Aké 'stratégie' ste použili, aby ste lepšie zvládli akékoľvek negatívne myšlienky a pocity, ktoré sa dosta-



vili ako reakcia na ťažkosti? Napríklad ste meditovali alebo ste urobili zápis do denníka toho za čo ste vďační alebo ste išli na prechádzku, či ste počúvali konkrétnu pesničku alebo určitý žáner hudby alebo ste si dali masáž na uvoľnenie napätia. Zapište si použité stratégie do ľavého dolného okienka tabuľky v dodatku A.

Štvrtý krok: Identifikujte dôvtip alebo šikovnosť

Aký 'dôvtip' vám pomohol zotaviť sa z ťažkosti? Dôvtip je múdrosť a poznatky, ktorých ste sa držali. Môžu pochádzať z textu nejakej piesne, románu, básne, duchovného diela, slávneho citátu, úsloví jedného zo starých rodičov alebo poznatok z vlastnej skúsenosti. Zapište si dôvtip do pravého spodného okienka tabuľky v dodatku A.

Piaty krok: Identifikujte hľadanie riešenia

Ako ste sa správali, keď ste hľadali riešenie, ktoré by vám pomohlo aktívne vyriešiť problém? Napríklad ste riešili problém, alebo ste hľadali nové informácie alebo ste plánovali vopred, vyjednávali alebo hovorili nahlas o svojom názore alebo ste požiadali iných ľudí o pomoc. Zapište si správanie, ako ste hľadali riešenie problému do horného ľavého okienka tabuľky v dodatku A.

Časť 2: Môj plán odolnosti

Prvý krok: Opíšte svoju súčasnú ťažkosť

Do priestoru nižšie opíšte súčasnú ťažkosť alebo výzvu, ktorej čelíte.

Druhý krok: Aplikujte plán odolnosti na súčasnú ťažkosť

Za danej sociálnej podpory, stratégií, dôvtipu a riešenia problému, čo vám pomohlo minule, pozrite sa teraz na to, čo by ste mohli rovnako alebo podobne využiť teraz, aby vám to pomohlo dostať sa zo súčasných ťažkostí (identifikovaných v predošlom kroku). Prečítajte si vyhotovený plán (dodatok A) a zapište si zručnosti, podporu, stratégie a dôvtip, ktoré by

mohli znovu fungovať v prázdnom okienku pre plán odolnosti v dodatku B. Dovoľte si tu trochu flexibility v tom zmysle, že ten istý typ sociálnej podpory, stratégií, dôvtipu alebo riešenia problému by sa mohlo trochu prispôbiť vašej súčasnej situácii, napríklad že by ste išli za svojím vedúcim namiesto za rodičom pre podporu pri probléme v práci. Príklad úplného plánu odolnosti je uvedený v dodatku C.

Tretí krok: Realizujte svoj plán odolnosti

Ďalší krok je realizácia plánu odolnosti. Aby ste to mohli urobiť, považujte o poradí, v akom by ste mohli využiť rôznu podporu, stratégie, dôvtip a riešenie problému: s ktorou podporou by bolo najlepšie začať? Najlepšie býva často ten najmenší krok, ktorý môžete urobiť, ako napríklad zavolať partnerovi. V pláne odolnosti (dodatok B) priradte číslo 1 prvému zdroju, ktorý použijete. Potom pokračujte s číslovaním rozličných zdrojov v takom poradí, v akom ich môžete najlepšie použiť.

Potom pokračujte v realizácii prvého zdroja a ďalej postupujte podľa plánu odolnosti (v poradí), kým neprekonáte ťažkosť. Keď prejdete na druhú stranu, pristúpte k ďalšiemu kroku.

Časť 3: Vyhodnotenie

Prvý krok: Vyhodnot'te plán odolnosti

Prediskutujte nasledovné:

- Aké to bolo realizovať svoj plán odolnosti? Pomohlo vám to prekonať túto ťažkosť?
- Aké zdroje (špecifické zručnosti, podpora, stratégie, dôvtip) vám najviac pomohli? Prečo?
- Aké zdroje (špecifické zručnosti, podpora, stratégie, dôvtip) vám najmenej pomohli? Prečo?
- Nevyužili ste niektoré zdroje a ak áno, prečo?
- Chceli by ste niečo dodať do plánu odolnosti?
- V akých iných oblastiach života by ste ešte mohli využiť plán odolnosti? Ako by sa tým mohli veci zlepšiť?

Dodatok A: Moje minulé zdroje odolnosti

Podpora Ktorá vás podržala	Stratégie Ktoré vás posúvali
Dôvtip Ktorým vám dodal útechu a nádej	Riešenie Správanie, pomocou ktorého ste vyhľadali riešenie

Dodatok B: Môj plán odolnosti

Podpora Ktorá vás podržala	Stratégie Ktoré vás posúvali
Dôvtip Ktorým vám dodal útechu a nádej	Riešenie Správanie, pomocou ktorého ste vyhľadali riešenie



Dodatok C: Příklad úplného plánu odolnosti

Ťažká situácia: nezvládla som prijímací rozhovor, nedostala som prácu

<p>Podpora Ktorá vás podržala Zavolala som priateľovi Janovi číslo 0905... Zavolala som mame číslo 0903... Objednala som si schôdzku u svojho terapeuta</p>	<p>Stratégie Ktoré vás posúvali Išla som na prechádzku Použila som aplikáciu <i>usmiata myseľ</i> Použila som techniku hlbokého dýchania Hrala som sa so psom Pracovala som v záhrade Zapísala som si to za čo som vďačná do denníka „Vypísala“ som sa z toho</p>
<p>Dôvtip Ktorým vám dodal útechu a nádej Pamätaj si, že rozvoj rast prichádza z chýb Napísala som si myšlienky, čo je dobré urobiť inak nabudúce Na post íť na ladničku som si dala vetu „aj toto sa stáva a je to normálne“</p>	<p>Riešenie Správanie, pomocou ktorého ste vyhladali riešenie Vypýtala som si späť väzbu od ľudí, ktorí so mnou robili interview Prihlásila som sa na tri ďalšie pozície Našla som si kouča, ktorý sa špecializuje na pomoc pri procese výberu</p>

Hry a aktivity

Úvodné hry pre team building

Vezmi si, čo potrebuješ

Cieľ: rozhovratie

Najlepšie pre (veľkosť skupiny): malé alebo stredné skupiny

Čas: 15-20 minút

Potrebný materiál: Rolka toaletného papiera, za hrst mincí

Účastníci sa posadia do kruhu. Bez ďalších inštrukcií povedzte každému, aby si vzal toľko lístkov toaletného papiera a mincí, koľko si myslí, že bude potrebovať. Keď si už každý vzal, musí spočítať, koľko položiek (mincí a lístkov toaletného papiera) má. Toľko faktov – či už osobných alebo profesionálnych – bude musieť o sebe povedať, keď na neho príde v kruhu rad. To je jednoduchá hra na rozhovratie, ktorá umožňuje spolupracovníkom dozvedieť sa viac o svojich kolegoch.

Vrcholné okamžiky života

Cieľ: rozhovratie

Najlepšie pre (veľkosť skupiny): malé alebo veľké skupiny

Čas: 30 minút

Účastníci sedia vo veľkom otvorenom priestore. Požiadajte ich, aby si zavreli oči a predstavili si niektoré najlepšie momenty zo svojho života. S očami stále zatvorenými inštruujte skupinu, aby si vybrala najlepších 30 sekúnd svojho života, alebo 30 sekúnd svojho života, ktoré by chceli ešte raz prežiť – ako keby to bola ich nahrávka vrcholných okamžikov. Každý do radu potom povie skupine svoj vrcholný okamžik. Táto hra na úvod je úžasný spôsob, ako sa

účastníci dozvedia jedinečné, zaujímavé fakty o svojich spolupracovníkoch, pričom zistia, aké má kto záujmy, skúsenosti a koničky.

Logo z mincí

Cieľ: rozhovratie

Najlepšie pre (veľkosť skupiny): malé alebo stredné skupiny

Čas: 10 minút

V miestnosti, kde je veľa stolov alebo lavíc požiadajte všetkých účastníkov, aby vyložili na stôl všetky mince, čo majú v peňaženke, alebo vo vreckách. Každý človek musí vytvoriť vlastné logo za použitia mincí, čo má pred sebou a iných užitočných materiálov, čo majú k dispozícii (notebook, ceruzky, perá, účty atď.). Účastníci by sa potom mali striedať v prezentácii a vysvetľovaní svojho loga. Táto aktivita je jedinečný nástroj na to, aby účastníci začali tvorivo rozmýšľať. Umožňuje to tiež kolegom, viac sa dozvedieť o sebe navzájom.

Jedna otázka

Cieľ: rozhovratie

Najlepšie pre (veľkosť skupiny): malé alebo veľké skupiny

Čas: 15-20 minút

Účastníci sa rozdelia do dvojíc a potom sa ich spýtajte: „Keby ste mohli položiť len jednu otázku, aby ste zistili vhodnosť človeka na (sem vložte tému), ako by znela?“ Vzorové scenáre by mohli byť manželstvo, babysitting alebo nejaká pracovná pozícia. Keby išlo napríklad o babysitting, každá dvojica by mala vymyslieť jednu otázku, ktorú by mohli položiť kandi-



dátke pri rozhodovaní sa, či si ju najmú na stráženie detí. Táto aktivita demonštruje význam správnych otázok a tiež osvetľuje rozličné priority. Je to úžasný spôsob, ako primat' spolupracovníkov, aby sa rozprávali a rozmýšľali spolu.

Všetci na palubu

Cieľ: rozhriatie

Najlepšie pre (veľkosť skupiny): malé a stredné skupiny

Čas: 20-30 minút

Potrebný materiál: lano

Lanom vyznačte priestor, kam sa zmestia všetci účastníci, aby reprezentovali loď. Keď sa tam zmestia všetci účastníci, priestor sa zase pomocou lana alebo lepiacej pásky zmenší. Účastníci musia tvorivo spolupracovať, aby sa každý dostal do vyznačeného priestoru, aj keď sa tento bude čoraz viac zmenšovať. Táto hra si vyžaduje tímovú prácu a umožňuje komunikáciu a príležitosť na riadenie. Okrem toho je isté, že sa nasmejete!

Euro za tvoje myšlienky

Cieľ: rozhriatie

Najlepšie pre (veľkosť skupiny): malé a stredné skupiny

Čas: 20-30 minút

Potrebný materiál: eurové mince

Zobierajte za hrst' mincí, pričom by najstaršia minca nemala byť staršia ako najmladší účastník. Účastníci sa posadia do kruhu a náhodne vyberú jednu mincu z kopy. Hráči by mali postupovať dokola a opísať pamätnú udalosť, ktorá sa im v živote stala v tom roku, z ktorého je minca. Toto je jednoduchá hra na rozhriatie, ktorá spolupracovníkom umožní dozvedieť sa jeden o druhom viac. Je to dobrá hra na začiatok alebo na koniec pracovnej porady, alebo na rýchle zoznámenie sa cez obed.

Volanie divočiny

Cieľ: rozhriatie

Najlepšie pre (veľkosť skupiny): stredné a veľké skupiny

Čas: 10 minút

Potrebný materiál: karty s menami zvierat

Dajte každému po jednej karte s názvom zvierat'a. Musíte zabezpečiť, aby ste rozдали aspoň dve karty s menom rovnakého zvierat'a. Na váš signál si hráči zavru oči a začnú vydávať zvuky toho zvierat'a, ktoré majú napísané na kartičke. Cieľom hry je, aby sa každý hráč našiel svojho druha (ktorý by mal vydávať rovnaké zvuky). Táto bláznivá aktivita je úžasný spôsob na prelomenie ľadov. Je rýchla a hodí sa pred dlhšou aktivitou, pretože sa iste každý zasmee.

Spoločné nitky

Cieľ: rozhriatie

Najlepšie pre (veľkosť skupiny): malé a veľké skupiny

Čas: 15 minút

Rozdeľte skupinu na podskupiny po štyroch až šiestich ľuďoch. Každú skupinu inštruujte, aby našla päť vecí, čo majú jej členovia spoločné. To môže byť oblúbené jedlo, miesto, ktoré navštívili, film, ktorý videli... čokoľvek, čo ich spája. Každá skupina povie ceľej skupine, na čo prišli. Toto je ideálny spôsob na zoznamovanie sa kolegov v práci.

Už si niekedy?

Cieľ: rozhriatie

Najlepšie pre (veľkosť skupiny): akékoľvek skupiny

Čas: 15 minút

Potrebný materiál: Fixky, bodky, (lepiaca páska)

Účastníci sa postavia do kruhu, jeden človek stojí v strede. Tento človek musí klásť otázky, ktoré sa začínajú: „Už si niekedy...?“ Napríklad: Už si niekedy bol na Havaji? alebo Už si niekedy jedol čínske jedlo na raňajky? Ten, kto odpovie áno, sa musí premiestniť na uprázdnené miesto v strede kruhu a pokračovať v kladení otázok. Toto je dobrý spôsob, ako sa dozvedieť o kolegoch viac.



Akcie a podujatia

Webináre a online tréningy

Novinkou Coachingplus sú webináre a online tréningy prebiehajúce v reálnom čase. Nájdite si čas byť s nami aj vo virtuálnom/online priestore. Detailný popis obsahu webinárov a online tréningov si prečítate tu www.coachingplus.org.

Rozvod a čo ďalej... 5 dielov cca 1,5 hodinových tréningových videí k téme „Multidisciplinárne intervencie v rozvode“. Štruktúra každého hodinového videa pozostáva z prezentácie, diskusie a kazuistiky, ktorá sa týka problému. Každý modul je zameraný na inú praktickú tému. Webináre vedú Zuzana Zimová a Vladimír Hambálek.

Práca s emóciami v poradenskom (terapeutickom, koučovacom, mediačnom) procese - Zámerom série webinárov je predstaviť rôzne stratégie, postupy a techniky, ktoré pomáhajú pomáhajúcim pracovníkom pri práci s vlastnými emóciami a pri práci s klientom. Každý webinár trvá viac ako hodinu a obsahuje príklady z praxe, powerpointové prezentácie a diskusiu lektorov.

Efektívny pomáhajúci rozhovor s jednotlivcom, párom alebo skupinou - webinár vedie Vlado Hambálek a Zuzka Zimová

Okná dokorán motivácie a zmeny - Do zbierky našich webcastov, ktoré predstavujú know how Coachingplus pribudlo nových 5 dielov. Všetky sa venujú téme Motivácia, zmena a práca s odporom. Webináre 1-3 vedú lektori Vlado Hambálek a Zuzka Zimová a webináre 4-5 vedú Vlado Hambálek a Marta Špaleková. Každý webinár trvá viac ako hodinu a obsahuje príklady z praxe, powerpointové prezentácie a diskusiu lektorov. Motivácia a práca so zmenou sú trademark Coachingplus. Vo videách sme zhrnuli 15 rokov našich výcvikov (Integratívna práca s motiváciou a zmenou v komplexných systémoch, rodinách a pároch), ktoré sme v Coachingplus realizovali. Veríme, že čas s nami (Vlado, Zuzka, Marta) bude pre vás príjemný aj užitočný.

Online tréningy

9. júla 2020 od 18:00 do 19:30

Strach a zahanbenie v supervízii - Zažili ste niekedy v supervízii nepríjemné pocity? Zažili ste niekedy úzkosť alebo pocit hanby? Čo ako supervidovaní potrebujeme, aby sme sa so supervízorom/kou cítili bezpečne no zároveň boli dostatočne otvorení diskusii aj o nepríjemných témach? Čo ako supervízor/ki potrebujeme aby sme vedeli vytvoriť bezpečné prostredie pre supervidovaných, všimli si ich emocionálne reakcie a dokázali na ne efektívne reagovať? Ako využívať podpornú, ale aj formatívnu a normatívnu stránku supervízneho procesu tak, aby z nich supervidovaný aj jeho klienti benefitovali? Aj na tieto otázky dostanete odpovede na online interaktívnom webinári, na ktorý sa Coachingplus srdečne pozýva. Lektor webinára Vlado Hambálek a hosť Coachingplus

28. júla 2020 od 18:00 do 19:30

Od skupiny k tímu - Mnohé pracovné kolektívy sú konfrontované s tým, že musia spolu pracovať - spolupracovať. Aby sme mohli efektívne spolupracovať, potrebujeme mať zhodu v tom, čo sú naše spoločné ciele, procesy, kto za čo preberá zodpovednosť a aké správanie nám pomáha pri koordinácii, plánovaní, rozhodovaní a reflexii. Z väčšiny pracovných skupín sa tímy nikdy nestanú. Tento webinár ponúkne pohľad na to ako to urobiť, aby sa zo skupiny stal tím. Špecificky sa budeme venovať postupom stratégiám tímovej spolupráce, facilitácie tímu, tímovej supervízii a iným nástrojom, metódam a technikám rozvoja. Webinár je vhodný pre všetkých, ktorí pracujú v organizáciách a musia nájsť spôsob ako si porozumieť s druhým. Lektor webinára Vlado Hambálek a hosť Coachingplus

12. augusta 2020 od 18:00 do 19:30

Moc a bezmoc - Na svojich pracovných pozíciách sa často cítime bezmocní. Niekedy voči systému, nadriadeným, inokedy voči klientom, témam, s ktorými prichádzajú. V čase, ktorý spolu strávime na online vzdelávaní sa pozrieme na to, prečo sa cítime bezmocní, čo by nás mohlo „zmocniť“ a ako to môžeme nájsť.



Workshopy

10. september 2020 - 15. január 2021

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

Kurz je určený pre interných alebo externých koučov, trénerov, lektorov, konzultantov, supervízorov, ktorí si chcú rozšíriť kompetencie o mentorovanie, psychologov, poradcov, manažérov, pracovníkov oddelenia pre ľudské zdroje, ktorí sa stávajú mentormi pre kolegov a koordinujú či riadia rozvoj v organizáciách. Zároveň je vhodný aj pre vedúcich pracovníkov z radov dobrovoľníctva, verejného alebo súkromného sektora. Lektormi vzdelávacieho programu sú Silvia Gallová 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.

26. - 27. október 2020

PRÁCA S PÁROM A RODINOU I.

Zámerom workshopu je predstaviť základné princípy, stratégie, postupy a metódy práce s párom, pričom sa zameriame na podporu porozumenia a nácvik zvládania komunikácie v párovom settingu. Detailne sa budeme venovať tomu ako analyzovať vzorce v dyáde a ako posilniť partnerov alebo rodičov (pár, rodič, dieťa ...akékoľvek páry) k zmene.

Lektori workshopu: Mgr. Vladimír Hambálek a PhDr. Ivan Valkovič

14. - 15. december 2020

PRÁCA S PÁROM A RODINOU II.

Cieľom workshopu je naučiť účastníkov komunikačné princípy a stratégie, ktoré pomáhajú v kontakte alebo v rozhovore s celou rodinou. Podrobnejšie sa budeme venovať rodinnej diagnostike, tvorbe plánu práce s rodinou a niektorým vybraným intervenciami z kontextu rodinnej terapie. V praktických situáciách si precvičíme zručnosti cirkulárneho dopytovania, vzťahových otázok ako aj prácu v reflexívnom tíme. Lektori workshopu: Mgr. Vladimír Hambálek a PhDr. Ivan Valkovič



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 dvojdného 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 možnosti, interaktívnym spôsobom. Cena workshopu je 240 Eur. Pri zaplatení do konca mája 2020 je zľava 30 Eur.

12. - 13.11. 2020

POSTMODERNÉ, KRITICKÉ A FEMINISTICKÉ PRÍSTUPY V PRAXI POMÁHAJÚCICH PROFESÍÍ

Zaujímajú sa o nové trendy a prístupy v psychoterapii, poradenstve, mediácii? Tento dvojdný workshop vás oboznámi s postmoderným a kritickým myslením a tým ako sa toto myslenie a filozofia aplikuje v praxi pomáhajúcich profesií. Počas workshopu vám predstavíme vybrané techniky, ktoré využívajú rôzne postmoderné prístupy, napríklad naratívna terapia, feministická terapia, kolaboratívny a dialogický prístup. Workshop bude praktický a okrem tréningu konkrétnych zručností budete mať možnosť sledovať aj videá, ktoré vám jednotlivé princípy práce predstavujú detailnejšie.

Lektori workshopu: PhDr. Elena Ondrušková, PhD. a Mgr. Vlado Hambálek

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

Viac informácií a prihlášky

www.coachingplus.org

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