



## Pár slov na úvod

Pracujete s tímami? Vediete ich? Supervidujete? Koučujete? Facilitujete? Ak áno, možno vás v našich news oslovia rozhovory s dvoma globálnymi tímovými koučmi práve o špecifikách ich práce. A keďže sa téme venujeme, ponúkame aj zopár osvedčených aktivít, ktoré podporujú tímovú spoluprácu a riešenie problémov. Tie sa dajú využiť pri rôznych workshopoch, alebo na tréningu tímovej práce. Okrem problematiky tímov pokračujeme v týchto news v sekcii „inšpirácia pre prax“ s predstavovaním aktivít, ktoré môžeme využiť pri práci s nepríjemnými emóciami. Tento mesiac je to meditácia „okno hurikánu“, ktorá pomáha posilniť u klientov ich zručnosti všímavosti. Aj tento mesiac veríme, že naše news sú pre vás inšpiráciou a tešíme sa na stretnutia s vami - viac o nich na konci v sekcii „akcie a podujatia“.

## Obsah

### O špecifikách koučovania tímov ..... 2

Rozhovor s Andym Denneom a Jane Zhangovou

### Inšpirácia pre prax ..... 4

Aktivita „Meditácia oko hurikánu“

### Hry a aktivity ..... 5

Tímové hry s riešením problému

### Akcie a podujatia ..... 7

Webináre a online tréningy

Online tréningy

Workshopy



## O špecifikách koučovania tímov

### Rozhovor s Andym Denneom a Jane Zhangovou



Andy Denne

Coachingplus sa v poslednom období venuje intenzívne rozvoju tímov a tímovej spolupráce a tímového koučovania ako efektívneho nástroja takého to rozvoja. Aj preto ponúkame rozhovor s dvoma koučmi, ktorí sa túto intervenciu špecializujú. Jedným z nich je Andy Denne a druhou je Jane Zhangová. Jane bola pri zakladaní Talent Insight Management, firmy zaoberajúcej sa tímovým koučovaním, tréningom a službami HR sídliacej s Šanghaji a Sužu v Číne. Andy Denne je zakladateľ Teaching Team Leadership so sídlom vo francúzskom Marseille.

#### Kde bývate?

AD: Žijem v Provensálsku na juhu Francie, s manželkou Isabelle a dcérami Ameliou a Angelikou, v malom mestečku, ktoré sa volá L'isle Sur La Sorgues, asi hodinu cesty od Marseille, kde je najbližšie letisko. Vybrali sme si to miesto, lebo sme chceli dobrú školu pre naše dcéry, aby sa čo najviac naučili a verili v seba a tam je úžasná waldorfská škola.

JZ: Od pondelka do piatka som v Šanghaji s rodinou: manželom, dcérou, ktorá má 10 rokov a tromi malými psíkmi. Cez víkendy bývame všetci v Sužu, asi hodinu cesty autom zo Šanghaja, kde je život oveľa pokojnejší. Zmena miesta je tiež zmena pohľadu.

#### Čo vás priťahuje na koučovaní tímov?

AD: Pre mňa je to prienik do magických vecí. Keď majú ľudia naozaj dobré vzťahy, pracujú na niečom väčšom, ako sú oni sami, tak môže nastať láska. To ma priťahuje k tímom – vidieť tímy, ako sa ich dotkne duch lásky, čo môže byť aj duchom tímu.

JZ: Vyšla som z manažérskych pozícií v oblasti HR v oblasti biologických vied a polovodičového priemyslu. Mali sme veľa tímových programov a programov organizačného rozvoja, ale skutočne som musela bojovať, aby som podniku ukázala ich benefity (ROI). Iniciatíva týchto programov vychádzala z HR, na rozdiel od tímového rozvoja a tímového koučovania, kde iniciatíva vychádza často priamo od tímov a ich vedúcich. Sú potom ochotnejší a zaviazanejší spájať individuálny úspech s tímovým úspechom. V tíme je

synergia energie. Tímový koučing poskytuje jednotlivcom príležitosť vedome zlepšovať svoj pracovný život a tím aj život vo všeobecnosti. Je to spôsob, ako zmeniť kvalitu života. Dáva mi pocit ozajstného zmyslu.

#### Povedzte nám viac o ceste, ktorá vás priviedla k tímovému koučovaniu.

AD: Mal som veľmi dobré zamestnanie v odbyte a marketingu v Reuters. Zároveň som sa začal zaoberať alternatívnou medicínou a zdravím. Napokon som odišiel z Reuters kvôli vedúcemu, ktorému som podliehal. Oslovila ma organizácia zvaná College of Healing (Vysoká škola liečenia), kde som študoval a myslieť som si, že im prinesiem zručnosti z korporátneho biznisu. Namiesto toho som priniesol liečenie do korporátnych tímov. Naplnilo ma to a frustrovalo zároveň. Tímy sa pod dvoj alebo trojdňovým pobytom mimo pracoviska vrátili do práce, kde na nich čakali staré zvyky. Potom som objavil koučovanie a zúčastnil som sa prvého kurzu koučovania Inštitútu výcviku koučovania vo Veľkej Británii. Bolo to v 1999. Odvtedy som viedol kurzy CTI a koučoval som vedúcich a tímy. Bol som v prvom kurze koučovania TCI v Európe v roku 2006. Teraz, po rokoch práce hlavne s tímami, sa vraciam späť. Vidím, že je potrebné, aby jednotlivec, najmä vedúci tímu bol ochotný prežiť transformáciu, aby bol ochotný rásť, videl komplexnosť v dynamickej tanci a zároveň, aby tím bol ochotný byť zdrojom a podporou tej transformácie.

JZ: Keď som pracovala na HR v korporácii, bola som zvedavá a zaujímala som sa o koučovanie. Navštívila som nejaké tréningy od CTI. Keď sme odštartovali Talent Insight, jednou zo služieb, čo sme poskytovali, bol v tom zahrnutý tréning koučovacích zručností pre manažérov a videli sme veľa zmien, veľa „aha“ okamžikov u jednotlivcov, ale keď sa vrátili do svojej organizácie, znovu ich pohltil starý systém. To teda vyvolalo otázku: „Ako by sme mohli dosiahnuť, aby sa tím zmenil a podporoval sa navzájom?“ Keď som spoznala TCI, videla som k tomu cestu.

#### Čo vás obzvlášť zaujíma na práci s tímami?

AD: Vedenie tímu. Zaujíma ma, čo v ľuďoch vyvoláva podpora. Ako sa z nich stáva skôr kouč ako riešiteľ problému, ktorý dáva odpovede. A tiež ako vedenie žije v tíme svojou dynamikou, nie je len stelesnené v role. Zaujíma ma to, ako vedome vytvárať rozhovor, ktorý umožňuje rozvíjať sa, bez ohľadu na to, kto je nominovaný za kapitána.

JZ: Ak je to možné, v organizácii začínam prácu najprv so služobne staršími tímami. Práca so strednodobými tímami býva niekedy zápas, pretože tímové koučovanie mení kultúru takže je najefektívnejšie, keď začína pôsobiť od vrchu. To vytvára v organizácii >



dominový efekt. Keď sme začali, veľa sme pracovali so zahraničnými spoločnosťami, ale teraz pracujeme čoraz viac s lokálnymi, súkromnými spoločnosťami a stretávame sa s väčším záujmom a odhodlaním. Väčšou zodpovednosťou.

#### Kto je podľa vašich skúseností najlepším kandidátom na tímové koučovanie?

AD: Keby som mal kúzelnú paličku, boli by to tímy, ktoré vedia, že je aj čosi viac, chcú viac, ale nevedia, ako dospieť k pokornejšej pozícii: „Vieme, že nevieme.“ Myslím si, že veľká časť mojej práce spočíva v tom, že pomáhám tímom aby si uvedomili svoju nekompetentnosť. Od toho bodu sa potom začnú chcieť učiť.

JZ: Najlepší kandidát na tímové koučovanie je tím, kde je nejaká bolesť alebo silná ochota niečo zmeniť. „Zmena“ je prvé slovo, ktoré počujeme. „Chcem zmenu.“ A nie že šéf chce zmenu, alebo HR chce zmenu, ale tím chce zmenu. Že to považujú za dôležité.

#### Aké spoločné problémy obvykle vidíte?

JZ: Či už ide o zahraničnú spoločnosť alebo čínsku, v Číne sa tímy primárne zameriavajú na konštruktívnu interakciu. Myslím, že to súvisí s kultúrou. Sme voči sebe zdvorilí, takže veľmi zdôrazňujeme harmonizáciu. Na druhej strane tejto výzvy sú tímy, kde je jeden veľmi silný hlas, ktorý premôže ostatné. Nemáme kultúru, v ktorej by ľudia vstali a diskutovali o najlepšom výsledku pre tím. Druhá najčastejšia oblasť, ktorú vidíme u tímov, súvisí so spoľahlivosťou. Členovia tímu sa zameriavajú na vlastný kľúčový indikátor výkonu, nie tímový; to platí obzvlášť pre tímy, ktoré podliehajú viacerým manažérom. Keď nastanú problémy, ale sa vyskytnú problémové zóny, tímy takmer okamžite začnú hasiť požiar namiesto toho, aby si vyjasnili roly a povinnosti, aby bolo v budúcnosti jasné, kto je za čo zodpovedný. Inak sa budú zase správať ako hasiči. Prekvapuje ma aj to, nakoľko je komunikácia pre tímy problémovou oblasťou. Pre tímy je to natolko dôležitá kompetencia, že by ste si mysleli, že tímy budú na tom lepšie, ale oni namiesto komunikácie veľa rozprávajú, veľa schôdzujú a nič sa nedeje.

#### Ako sa pripravujete a ako zvyknete s tímami spolupracovať?

AD: Po obvyklom zopakovaní si programu chcem mať jasno v tom, čo bude prvá aktivita s tímom a čo preberieme, pričom viem, že v ôsmich prípadoch z desiatich preberieme niečo iné. Takže sa pripravím a potom sa pripravím, že to bude ináč. Ak je to tím, s ktorým som už pracoval, tak si pripomeniem, čo už o tom tíme viem a premýšlam: „Aký mám pre tento tím sen?“ Mám štruktúru, ktorá mi pomáha: úmyselne pijem vodu, z dvoch dôvodov: po prvé, aby som bol hydratovaný, a po druhé, aby mi to vytvorilo prestávku a nenechal som sa vtiahnuť do systému.

JZ: Typická spolupráca sa začína poskytnutím ma-

teriálov na úvodné, interné štartovacie stretnutie, aby tím vedel, o čo ide a čo majú očakávať. Vedeť tiež rozhovory s kľúčovými partnermi. Potom členovia tímu podstúpia TCI online diagnostiku. Normálne robíme šesť tímových koučovacích sedení: dvojdiňové úvodné sedenie, aby sa odhalili výsledky tímu a tím sa zapojil do rozhovoru, ktorý povedie k výberu troch oblastí tímového rozvoja. Potom sú štyri tímové koučovacie sedenia a záverečné, ukončovacie sedenie. Dva týždne pred každým tímovým koučovacím sedením sa stretneme s vedúcim tímu a zadávateľom z HR, aby sme videli, ako sa veci od úvodného sedenia pohli, dozvedeli sa, čo očakávajú od nasledujúceho sedenia a porozprávali sa o plánoch nasledujúceho sedenia. Tímové koučovacie sedenia sa zameriavajú na tri oblasti, ktoré si tím vyberie a posledné sedenie sa zameriava na ROI. Robíme to dvomi spôsobmi: hľadáme viditeľnú zmenu – sem patrí zlepšenie vo výstupoch a lepšie obchodné výsledky, ktoré tím pripisuje tímovému koučovaniu – a neviditeľnú zmenu – dopad tímového koučovania na dynamiku a spoluprácu v tíme. Počas tímového koučovacieho procesu poskytujeme aj služby tímového koučovacieho asistenta, ktorý udržiava spojenie s tímom alebo HR. Vytvoríme súkromnú skupinu na platforme WeChat, ktorú asistent monitoruje. Tam môžu členovia tímu uverejňovať svoje výsledky, povinnosti, hlásenia a poznatky, ako aj klásť otázky. Je to dôležitý spôsob, ako udržiavať plynulý a napredujúci proces.

#### Čo podľa vašich skúseností tímy obvykle chcú?

AD: Na požiadavku tímu obvykle reagujem dvomi spôsobmi:

1. Keď naozaj nevedia, čo chcú – len niečo chcú – môžem urobiť jednu mimo tímovú ukážku. To im poskytne jasnejšiu predstavu o tom, čo je možné a ako by ten zážitok mohol vyzeráť.
2. Keď pochopia, že táto akcia im neprinesie to, čo chcú – a že skutočná zmena sa deje časom – obvykle sa s nimi dohodnem na 9 až 12 mesiacoch, počas ktorých sa stretávame dva dni každý štvrtý rok. Tie dva dni obsahujú tréning, nielen dobrú koučovaciu reflexiu ale aj nácvik nového správania. Strávime tiež nejaký čas riešením skutočných úloh a využijeme to potom ako materiál na koučovanie. Veľmi často sa stáva, že tímy chcú potom pokračovať ďalej.

Cieľom je otvorenejšia, odvážnejšia konverzácia. To pre väčšinu tímov nie je ľahká práca. TCI tímová diagnostika poskytuje tímom jednoduchší spôsob, ako viesť takúto konverzáciu, pretože to nie je abstraktná reč; hovorí sa o každodennej interakcii, ktorá tvorí vlnu neviditeľného spoločenského kontaktu – bohatšiu konverzáciu, než keby sa hovorilo len o úlohách.

#### Čo vás v tejto práci inšpiruje?

AD: Zviditeľňovanie neviditeľného - ľudia dotknutí duchom tímu, duch ich tímu – a potenciál, ktorý vidím, keď sú ľudia inšpirovaní – ich rast. ➤



### Čo vás ešte nadchýna?

AD: Nadchýna ma učenie; nadchýna ma pobyt v prírode, vtáčí spev, vlny rozbíjajúce sa o breh, listy tancujúce vo vzduchu. Nadchýna ma plachtenie a golf - trafiť niečo, čo sa nehýbe a nikdy nejde tam, kam očakávaš, že to pôjde. Je to čistý Zen, veľmi teraz a tu. Dobre alebo zle, nechaj ten úder za sebou. Chod' ďalej.

JZ: Pri tímovom koučingu ma nadchýna hľadanie ďalších tvorivých spôsobov, ako podporovať tímy na ich

cestě k rozvoju. Pre jeden tím sme vytvorili knihu: „Toto je koučovací cesta vášho tímu“ a dodávali sme do nej materiály počas celého koučovacieho procesu. Chceme tiež do procesu integrovať viac tímových zážitkov a vytvoriť originálne spôsoby, ktoré podporia rozvoj predstavivosti a silnejších, súdržnejších tímov. Môže to byť cyklistika, člnkovanie, alebo aktivity v prírode alebo práca s koňmi – je toľko možností. Moja osobná vášeň je cestovanie a skúmanie neznámych krajín a dobrodružstiev. ■

## Inšpirácia pre prax

### Aktivita „Meditácia oko hurikánu“

Prax všímavosti dáva klientom možnosť odpútať sa od hektického sveta okolo seba a zamerať pozornosť dovnútra. V praxi všímavosti sa klienti učia používať dych ako prostriedok na vytváranie vnútorného pokoja. Klient sa spojí so svojim dychom a odpojí sa od rušivých myšlienok, emócií alebo stresorov, ktoré rušia jeho vnútorný pokoj. Koncept vnútorného pokoja však môže podobne ako mnoho iných abstraktných pojmov pre niektorých klientov ťažko pochopiteľný. V tejto meditácii sa pojem vnútorného pokoja objasňuje pomocou oka hurikánu ako metafory. Uprostred silného, turbulentného vetra hurikánu je oko, pokojný, tichý, sústredený priestor. Cieľom je pomôcť klientom preskúmať vnútorný pokoj pomocou svojho dychu, ktorý bude ako oko hurikánu; tichá časť seba samého, ktorá si môže všimnúť ťažké a náročné zážitky bez toho, aby sa chytilo a nechalo nimi znepokojiť. Veta výskumov potvrdzuje, že meditácia všímavosti je pri psychologickom distrese dobrým prostriedkom na získanie emocionálnej pohody.

Meditácia: všímavosť

Čas: 10 minút

#### Cieľ

Cieľom tejto aktivity je spojiť sa s miestom vnútorného pokoja a mieru. Táto aktivita využíva metaforu hurikánu, aby klientov sprevádzala v stave, kedy sa stávajú pozorovateľom toho, čo sa deje v danom momente s pocitom pokoja a jasnosti. Tento nástroj vytvorili Hugo Alberts (PhD) a Lucinda Poole (PsyD).

#### Odporúčania

Pojem vnútorného pokoja je dosť abstraktný a tak klienti možno budú potrebovať vyskúšať toto cvičenie viac krát, kým úplne pochopia metaforu. Klienti pravdepodobne budú poznať pojem ja - tú časť seba, ktorá tvorí myšlienky, presvedčenia, spomienky, úsudky, sny, plány a tak ďalej - a menej budú poznať tiché pozorujúce ja - ten aspekt seba, ktorý si uvedomuje, že myslia, cítia, vnímajú alebo robia niečo v danom momente. Ak táto meditácia spôsobí rozrušenie v myslí klienta, môže sa klient k dýchaniu ako ku kotve. Do toku meditácie je rozumné za-

radiť reálne podnety z okolia. Napríklad rachot zbíjačky, deje vo vstupnej hale alebo zvuky ústredného kúrenia alebo klimatizácie možno zabudovať do metafory hurikánu. Poznámky ako „Všimnite si zvuk zbíjačky a chápte ju, že ju zmietol hurikán“ a „Všimate si pokoj v sebe ako vás obklopuje húkanie sanitky?“ môže posilniť pozorovací modus klienta. V tejto meditácii dovolí klient svojej myslí pozorovať všetko, čo je okolo neho. Môže to spôsobiť problémy, ktoré boli hlboko potlačené, ale teraz sa začnú vynárať na povrch. To dáva klientom možnosť vedome ich riešiť. Po meditácii, teda počas reflexie, umožnite klientovi rozprávať o všetkých problémoch, ktoré sa počas meditácie objavili.

#### Popis aktivity

Časť 1: Čítanie scenára všímavosti (oko hurikánu)

- Zaujmite pohodlnú meditačnú pozíciu, či už posediačky na poduške na zemi alebo na stoličke. Sed'te so vzpriameným chrbtom, ale plecia majte uvoľnené. A ruky nechajte voľne položené v lone, oči zatvorte.
- Trikrát sa zhlboka nadýchnite a vydýchnite, spočiatku pomaly.
- Uvedomujte si svoje telo, ako tam sedí. Všimajte si kontakt tela s podložkou... všimajte si chodidlá na zemi... všimajte si šatstvo na pokožke.
- Teraz myslite na metaforu. V silnom, turbulentnom vetre hurikánu je oko, stred hurikánu, ktorý je tichý. Nie je tam vietor, ani pohyb. Na chvíľu si predstavte tento obraz vo svojej myslí. Viete si vizualizovať silný, turbulentný vietor hurikánu a vnútorné jadro, ktoré je pokojné a tiché?
- Pozrime sa, či viete byť ako stred hurikánu. Vaše súčasné okolnosti, vaše myšlienky, vaše pocity a vnemy po celom tele možno prirovnať k vetru hurikánu. Je možné, aby ste na chvíľu od toho všetkého odišli, tak, že už sa na tom nezúčastňujete... ako sa centrum hurikánu nezúčastňuje na turbulentnom vetre okolo.
- Aby ste to dokázali, začnite tým, že sa sústredíte na dýchanie. Jednoducho sa nadychujte a vydychujte. Sústred'te sa dovnútra.
- Práve tak, ako je oko hlboko v hurikáne, aj vaše oko je vo vás. Využite dýchanie na to, aby ste >



- sa spojili s touto svojou časťou. Jednoducho sa nadychnúte a vydychujete.
- Ostaňte spojení s dychom. Ak sa v tomto momente stane čokoľvek rušivé, ako napríklad negatívne myšlienky, nepríjemné pocity, otravné zvuky, ťažké životné udalosti, spomienky... snažte sa na ne pozerat' ako na turbulentný vietor hurikánu; víria okolo, neustále sa menia nepredvídateľným spôsobom...
  - Uvedomte si, že vy nie ste ony. Vy ste tiché centrum hurikánu, časť, ktorá je pokojná napriek tomu, čo sa deje okolo vás.
  - Vy ste tiché centrum hurikánu, pokojné a spokojné.
  - Nereagujete, len pozorujete. Ako vietor hurikánu, tak aj tieto zážitky sa neustále hýbu a menia. Vy ste naopak stabilní. Nehýbete sa a ani nimi nie ste unášaní.
  - Ako dýchate, všimajte si, že sa posúvate čoraz viac do centra hurikánu, do jeho oka. Vaše myšlienky, vaše pocity a čokoľvek sa deje okolo vás stále prebieha, práve tak ako oko hurikánu, ale vy už nie ste toho súčasťou. Ste na bezpečnom, pokojnom mieste... Nádych, výdych.
  - Ako sedíte, spojení s okom, všimajte si všetko, čo prichádza. Všimajte si vietor hurikánu, ale nezúčastňujte sa na ňom. Ostaňte v oku. Všimajte si myšlienky... všimajte si pocity... všimajte si vnemy... ďalej sledujte všetko, čo sa neustále deje vo vnútornom svete a vo svete okolo vás. Pozorujte z diaľky, so zvedavosťou a bez posudzovania...

nia... bez reagovania na to, čo vidíte.

- Bez ohľadu nato, aký intenzívny alebo zlý hurikán je, oko je vždy v centre, pokojné a spokojné. Ani ten najsilnejší hurikán nemôže poškodiť alebo zničiť oko; oko je bezpečné. Kedykoľvek pocítite, že potrebujete obnoviť svoj vnútorný pokoj, použite dýchanie na to, aby ste sa spojili s touto tichou časťou seba. Len sa nadychnúte a vydychujete. Vizualizácia hurikánu a vás v jeho strede vám môže pomôcť.
- Niekedy môže byť ťažké vidieť oko hurikánu a niekedy zabudneme, že tam oko je... ale ono tam vždy je. Ak sa dobre prizrieme – dokonca aj v najsilnejšom, najtemnejšom hurikáne – skôr alebo neskôr oko uvidíme, je tam, vycentrované a konštantné.
- Ak ste pripravení, teraz môžete pomaly otvoriť oči.

#### Časť 2: Reflexia

- Aké to bolo pozorovať sa?
- Ako sa teraz cítite?
- Vyhovovala vám metafora oka hurikánu? Ak nie, napadne vám iná metafora, ktorá by vám vyhovovala viac?
- Niekedy sa počas meditácie vynárajú záležitosti, ktoré boli nejaký čas potlačené. Všimli ste si také niečo aj vy, čo ste mohli v minulosti potlačiť? Ak áno, aké to boli zážitky? Aké to bolo všimáť si ich? Ako ste s nimi naložili? ■

## Hry a aktivity

### Tímové hry s riešením problému

#### Kópia stavby z lega

**Cieľ:** riešenie problému, komunikácia

Najlepšie pre (veľkosť skupiny): malé alebo stredné skupiny

**Čas:** 30 minút

**Potrebný materiál:** kocky lega

Vytvorte skupiny o šiestich ľuďoch. Postavte z lega vzorovú konštrukciu, ktorú účastníci vopred nevidia. V každej skupinke pridajte niekomu rolu staviteľa, posla a pozerača; ostatní sú pozorovatelia. Staviteľ dostane vrečko kociek lega a on jediný sa ich môže dotknúť. Pozerač si pozrie vzorovú konštrukciu z lega a povie poslovi, čo treba urobiť, aby postavili takú istú. Posol nemôže vidieť vzorovú konštrukciu ani sa dotýkať lega. Hovorí staviteľovi, ako ho pozerač inštruoval. (Pozerač nevidí, čo staviteľ stavia a staviteľ nemôže rozprávať ani vidieť model.) Staviteľ sa snaží postaviť presnú kópiu vzorovej konštrukcie. Keď si posol nepamätá viac detailov alebo si chce nejaký detail overiť alebo sa na niečo spýtať, môže o tom hovoriť s pozeračom. Pozorovatelia si robia poznámky, čo sa v procese osvedčilo a čo nie, a ako hráči zvládali tlak. Pozorovatelia sa nesmú zúčastňovať na stavebnom procese, ani rozprávať. Stopky sa nastaví na 10

alebo 15 minút. Na konci sa zide celá skupina a porovná sa jednotlivé konštrukcie. Diskutuje o tom, čo sa osvedčilo a nakoľko boli úspešní, a povedia si, aké poučenie si z aktivity vzali pre lepšiu komunikáciu.

#### Pád vajíčka

**Cieľ:** riešenie problému

Najlepšie pre (veľkosť skupiny): malé alebo stredné skupiny

**Čas:** 1 až 2 hodiny

**Potrebný materiál:** vajíčka, kartóny, ceruzky, gumené atď. (rozličné kancelárske potreby)

Rozdelte hráčov do niekoľkých skupiniek po troch až piatich ľuďoch. Každý tím dostane vajíčko a také isté pomôcky. Majú za úlohu postaviť nejaký výmysel, ktorý zabráni, aby sa vajíčko rozbilo, keď spadne. Keď uplynie čas, vyskúšajú sa vymyslené vynálezy, aby sa videlo, ktorý tím postavil účinný ochranný systém (ak sa to vôbec niekomu podarilo). Táto úloha umožňuje zamestnancom zamerať sa na silné stránky členov tímu, aby pracovali čo najefektívnejšie. Podporuje zručnosti riešenia problémov a pritom si môžu užiť trochu zababranú zábavu. >





### Barterová skladačka

**Cieľ:** riešenie problému, tímová spolupráca  
**Najlepšie pre (veľkosť skupiny):** malé alebo veľké skupiny  
**Čas:** 1 hodina  
**Potrebný materiál:** rozličné skladačky, puzzle

Hráči by sa mali rozdeliť do skupiniek po štyroch alebo piatich. Každý tím dostane rovnako ťažkú skladačku (puzzle). Háčik je v tom, že každý tím bude mať niekoľko kúskov zo skladačiek ostatných tímov. Musia vymyslieť, ako dostať tieto časti späť. Môžu vyjednávať, obchodovať alebo si zvoliť inú stratégiu. Cieľom je zistiť, ktorý tím dokáže poskladať svoju skladačku prvý. Táto aktivita rozvíja zručnosti riešenia problému a ide v nej najmä o tímovú spoluprácu. Môžu sa v nej prejavovať prirodzené vodcovia a rozhodovať, pričom podporujú komunikáciu medzi členmi tímu.

### Toto je lepšie ako tamto

**Cieľ:** riešenie problému, tímová práca  
**Najlepšie pre (veľkosť skupiny):** malé alebo stredné skupiny  
**Čas:** 15-20 minút  
**Potrebný materiál:** štyri alebo viac predmetov (môže to byť hocičo)

Vyberte aspoň štyri rozličné predmety. Rozdeľte účastníkov do tímov a opíšte scenár, v ktorom musia tímy vyriešiť problém len pomocou poskytnutých predmetov. Tento scenár môže byť hocijaký, od „Stroskotanci na opustenom ostrove“ po „Obluda ničí svet a vy ju musíte zastaviť.“ Nech každý tím zostaví poradie predmetov podľa významu/užitočnosti a potom nech do radu povedia svoje riešenie. Táto aktivita zdôrazňuje význam tímovej práce a vyžaduje si zručnosti na riešenie problémov v jedinečnom scenári, čo zároveň rozvíja kreativitu.

### Hra s kúskami obrázka

**Cieľ:** riešenie problému, komunikácia  
**Najlepšie pre (veľkosť skupiny):** malé alebo stredné skupiny  
**Čas:** 30 minút  
**Potrebný materiál:** rozstrihaný obrázok

Rozstrihajte vytlačený obrázok (známy obraz, populárna osoba, atď.) na štvorce pre každého účastníka. Každého účastníka inštruujte, aby vytvoril presnú repliku svojho kúska, ktorý by mal byť päťkrát väčší ako originál. Keď to urobia, nechajte účastníkov spolupracovať, aby poskladali veľký obrázok. Táto aktivita stavia na korelácii medzi časťami skladačky a ľuďmi v pracovnom prostredí, pričom ukáže, že každá menšia časť väčšieho obrázka je svojím spôsobom dôležitá. Podporuje rozvoj zručností pri riešení problému a komunikácii.

### Mrkni sa na to

**Cieľ:** riešenie problému, komunikácia  
**Najlepšie pre (veľkosť skupiny):** stredné až veľké skupiny  
**Čas:** 1 hodina  
**Potrebný materiál:** kocky na hranie

Postavte stavbu z kociek a skryte ju pred zrakom účastníkov. Rozdeľte hráčov do skupiniek po štyroch alebo piatich. Jeden člen tímu bude mať desať sekúnd na to, aby sa naučil naspamäť stavbu a opíše ju ostatným členom tímu. Tím musí postaviť stavbu len na základe svojej pamäte. Ak to nevedia, môže ísť ďalší člen tímu pozerat' sa desať sekúnd na originál stavby, a tak ďalej. Hra pokračuje, kým tím nepostaví stavbu správne, presne podľa vzoru. Toto je jednoduchá a zábavná hra, ktorá podporuje riešenie problému a povzbudzuje efektívnu komunikáciu medzi členmi tímu. Podporuje aj význam detailov a starostlivého pozorovania.

### Zoom

**Cieľ:** riešenie problému, komunikácia  
**Najlepšie pre (veľkosť skupiny):** malé až veľké skupiny  
**Čas:** 30 minút  
**Potrebný materiál:** Zoom od Istvána Bányaiho

Rozdeľte skupinu do tímov a rozdajte im obrázky z knihy Istvána Bányaiho Zoom. Vysvetlite účastníkom, že sa môžu pozerat' len na svoj obrázok a nesmú ho ukázať ostatným. Účastníci musia naštudovať svoj obrázok a čo najlepšie ho opísať ostatným, aby ich mohli poukladať v správnom poradí. Táto aktivita sa zameriava na rozvíjanie zručností riešenia problémov, pretože tlačí účastníkov k spolupráci a vzájomnej komunikácii, aby dosiahli spoločný cieľ. Prírodným vodcom poskytuje priestor na to, aby sa prejavili a prevzali iniciatívu pri efektívnom plnení úlohy.

### Nápady

**Cieľ:** riešenie problému  
**Najlepšie pre (veľkosť skupiny):** malé až stredné skupiny  
**Čas:** 30 minút  
**Potrebný materiál:** papier, perá

Účastníci sa posadia do kruhu a každý dostane pero a hárok papiera. Prezradte im fiktívny problém, ktorý musia vyriešiť. Môže to byť hádanka, reálny problém, s ktorým sa môžu stretnúť na pracovisku alebo niečo úplne náhodné. Každý napíše odpoveď (len pár viet) na svoj papier. Potom podá papier účastníkovi po ľavej ruke a každý vymyslí nový nápad, ako by sa to dalo vyriešiť. Aktivitu zakončíte diskusiou o konečných výsledkoch. Toto je aktivita, ktorá sa snaží vyvážiť tvorivé myslenie a riešenie problému. Účastníkom umožňuje prevziať nápad iných ľudí a vylepšiť ho alebo rozvíjať. ■



## Akcie a podujatia

### Webinára a online tréningy

Novinkou Coachingplus sú webinára 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](http://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.

Webinára 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**. Webinára 1-3 vedú lektori Vlado Hambálek a Zuzka Zimová a webinára 4-5 vedú Vlado Hambálek a Marta Špaleková. Každý webinár trvá viac ako hodinu a obsahuje príklady z praxe, powerpointové prezentácie a diskusiu lektorov. Motivácia a práca so zmenou sú trademark Coachingplus. Vo videách sme zhrnuli 15 rokov našich výcvikov (Integratívna práca s motiváciou a zmenou v komplexných systémoch, rodinách a pároch), ktoré sme v Coachingplus realizovali. Veríme, že čas s nami (Vlado, Zuzka, Marta) bude pre vás príjemný aj užitočný. ■

### Online tréningy

**16. septembra 2020 od 18:00 do 19:30**

#### Ako podporiť preberanie zodpovednosti

Webinar umožní účastníkom preskúmať stratégie a prístupy, ktoré pomáhajú v tom, aby sme s klientmi, alebo kolegami vytvárali funkčné dohody o tom ako a na čom spolupracovať, motivovali ich k spolupráci a posilnili v preberaní zodpovednosti za seba a zmeny ktoré sú potrebné. Cena webinaru je 25 Eur. Pre prihlásenie kontaktujte [mihalkova@coachingplus.org](mailto:mihalkova@coachingplus.org) ■

Viac informácií o webinároch

<https://coachingplus.org>



## 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, psychológov, poradcov, manažérov, pracovníkov oddelenia pre ľudské zdroje, ktorí sa stávajú mentormi pre kolegov a koordinujú či riadia rozvoj v organizáciách. Zároveň je vhodný aj pre vedúcich pracovníkov z radov dobrovoľníctva, verejného alebo súkromného sektora. Lektori 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.

**12. september 2020**

**Intenzívny celodenný encounter**

Ak máte chuť zažiť pravú „encountrovú rogeriánsku skupinu“ a stráviť v jej vzácnej a jedinečnej atmosfére celý deň, pripravili sme pre Vás intenzívny celodenný encounter s kvalitnými facilitátormi, ktorý sa uskutoční v sobotu 12. 9. 2020 od 9,00 - do 18,00 hod v Bratislave, facilitátori: PhDr. Ivan Valkovič a Mgr. Marta Špaleková

Encoutrové skupiny vychádzajú z princípov PCA (Person Centered Therapy - terapie zameranej na človeka), ktorej zakladateľom je Carl Rogers. Formou zážitku na seba a v interakcii s ďalšími členmi skupiny majú účastníci možnosť hľadať si svoj jedinečný, autentický spôsob svojho života a svojho bytia, aby žili tak, ako vo svojom najhlbšom vnútri chcú. Encounterová skupina podporuje osobnostný rast a rozvoj osobnostných kvalít ľudí bez ohľadu na pohlavie, vek, vzdelanie, vierovyznanie či iné rozdiely. Takáto zážitková skupina umožňuje ľuďom dozvedieť sa viac o sebe. Podporuje osobnostný rast tým, že jej členovia môžu slobodne skúmať svoje pocity a interakcie s ostatnými účastníkmi v priebehu skupinového procesu.

Cena: 59 eur

Viac informácií nájdete na <http://www.pcaister.sk/index.php/nase-akcie/nase-akcie>

Ako sa prihlásiť: pošlite mail na adresu [institut@pcaister.sk](mailto:institut@pcaister.sk)

**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 intervenciám 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. november 2020

**Pomoc a vzťah - Dynamika vzťahovej väzby v pomáhajúcich profesiách**  
Webinár s Unou McCluskey

Coachingplus v roku 2020 pre vás pripravilo unikátnu možnosť zúčastniť sa jednodňového webinára s britskou lektorkou Unou McCluskey.

Zámerom webinára je predstaviť dynamiku vzťahovej väzby a to, ako sa prejavuje u pomáhajúcich odborníkov/čiek vo vzťahu s klientmi/kami (pacientmi/kami, užívateľmi/kami služieb...). Webinár 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 webinár 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.

12. - 13.11. 2020

**Postmoderné, kritické a feministické prístupy v praxi pomáhajúcich profesií**

Zaujímajú sa o nové trendy a prístupy v psychoterapii, poradenstve, mediácii? Tento dvojdnový 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

1. - 2. december 2020

**Masterclass so Sandrou Wilson**  
Mentoring a supervízia koučovania

Coachingplus v roku 2020 pre vás pripravilo unikátnu možnosť zúčastniť sa v Bratislave dvojdnového 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 dvojdnového workshopu je 380 Eur a zahŕňa okrem výučby aj preložené tréningové materiály a drobné občerstvenie.

1. - 2. jún 2021

**Pomoc a vzťah - Dynamika vzťahovej väzby v pomáhajúcich profesiách**  
Workshop s Unou McCluskey

Coachingplus v roku 2020 pre vás pripravilo unikátnu možnosť zúčastniť sa dvojdnového 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