



Pár slov na úvod

Poznáte gestalt prístup? Viete si predstaviť jeho výhody a možnosti? Vedeli by ste si gestalt predstaviť pri koučovaní, príp. pri práci s tímami, či organizáciami? Ja áno, áno a ešte raz áno. Je však pravda, že by to bolo netradičné a pre mnohých klientov / organizácie prekvapujúce. Ak chcete vedieť viac o gestalte v koučovaní, prečítajte si naše interview. V sekcii Inšpirácia pre prax si môžete vyplniť dotazník vývinovej / rozvojovej úrovne supervidovaného. Vývinový / rozvojový model supervízie podrobne v Coachingplus učíme na našich supervíznych výcvikoch (možno ako jeden z mála). Hry a aktivity sú zamerané na prípravu a nácvik praktických zručností náročných, kľúčových respektíve zásadných rozhovorov doma, či na pracovisku. Veríme, že rolové hry budú pre vás inšpiráciou. A napokon, že inšpirovať vás budú celý februárový newsletter. Ak chcete od nás viac, sledujte náš facebook, alebo videá na youtube kanáli. V dobe korony sme s vami najmä on-line. Ďakujeme za priazeň. ■

Obsah

Rozhovor s Georgesom Wollantsom 2

Vniest' telesnosť do situácie

Inšpirácia pre prax 5

Dotazník úrovni supervidovaného

Hry a aktivity 7

Rolové hry a techniky zásadných rozhovorov

Akcie a podujatia 9

Webinára a online tréningy

Webcasty

Online webinára

Workshopy



Rozhovor s Georgesom Wollantsom

Vniesť telesnosť do situácie



Georges Wollants

Tento rozhovor s Georgesom Wollantsom o jeho práci sa uskutočnil počas výcviku, ktorý v lete roku 2012 viedol v Nottinghamu, UK. Rozhovor sa týka jeho premýšľania o gestalt prístupe v organizáciách a pri koučovaní. Vyšiel v knihe *Contact and Context; New Directions in Gestalt Coaching*, ktorú editovali Ty Francis a Malcom Parlett. Georges Wollants má skúsenosti s koučovaním a tréningom koučov v medzinárodných korporáciách. 30 rokov bol riaditeľom inštitútu Človek a spoločnosť v Belgicku a členom tréningového inštitútu gestalt terapie. Je riadnym členom a supervízorom Holandskej a flámskej asociácie pre gestalt terapiu a teóriu, členom Európskej asociácie gestalt terapie ako aj členom Asociácie pre gestalt teóriu a jej aplikácie. Bol editorom holandsko-flámskeho odborného časopisu pre gestalt prístup. Jeho kniha *Gestalt Therapy; Therapy of the Situation* bola publikovaná vo vydavateľstve Sage v roku 2012 a získala veľkú odozvu v svetovej gestalt komuniti.

Georges, ty si známy gestalt psychoterapeut, ale pracoval si aj s organizáciami, napríklad s jednou globálnou korporáciou v Holandsku. Svoju rolu nazývaš 'facilitátor situácií'. Môžeš nám povedať viac o tom čo je facilitovanie situácií v koučovaní?

Som presvedčený, že úlohou kouča je skúmať možnosti prítomnej situácie. 'Situácia' je človek a jeho svet, v interakcii. 'Situácia' vždy označuje fakt, že si v konkrétnom vzťahu k svojmu prostrediu. 'Situácia' je konfigurácia interakcií človeka a prostredia; do úvahy berieme to, ako človek a prostredie vytvárajú gestalt svojho vzťahu. Keď hovoríme, povedzme, o mužovi, ktorý má distress na pracovisku, to, ako sa pozerá na svoje prostredie, mu pomáha vytvoriť konkrétnu situáciu. Môžeš ľuďom pomáhať, aby sa pozerali inak na požiadavky prostredia a to mení 'situáciu'. Keď sa pozeráme z iného uhla pohľadu, vidíme veci, ktoré inak nevidíme. 'Situácia' sa neobmedzuje alebo neredukuje na okamžité pozorovateľné aspekty toho, čo klient prináša, ale obsahuje širšie kontexty jeho životnej situácie - minulé a budúce, ekonomické, politické, spoločenské sily, fyzické prostredie, všetky okolnosti, ktoré vplyvajú

na momentálnu konfiguráciu, ktorej je súčasťou. Som presvedčený, že treba rozšíriť všeobecnú perspektívu koučovania a zahrnúť do neho aj prácu s priamym sociálnym prostredím klienta. Keď niekto príde za mnou pre pomoc, tak ho niečo trápi. A v tom 'trápení' nie je človek sám, ale aj jeho situácia. Niečo je chybné v interakcii medzi človekom a okamžitým prostredím tohto človeka. Povedzme, že toto je prvýkrát, čo sa stretávam s týmto klientom... moja explorácia sa uberať smerom k tomu, čo sa deje v tejto situácii, nie, čo sa deje vo vnútri tohto muža alebo ženy. Našu úlohu pri koučovaní vidím teda v tom, že máme pomáhať, asistovať človeku a jeho prostrediu pri budovaní situácie, ktorá bude zdravá pre všetky elementy, ak je to možné. Sloboda je robiť to, čo si situácia vyžaduje.

Ako vidíš vzťah medzi koučom a klientom?

Koučovanie si vyžaduje neustálu rovnováhu medzi nasledovaním a riadením procesu. Existujú dva modely rozhovorov - jeden, v ktorom sa klient rozpráva s koučom, ktorý uvažuje o probléme, ktorý patrí klientovi. Ja to nazývam technický, medicínsky alebo expertný model. Niekedy je vhodný, ale nemyslím si, že tento model je vhodný pre koučovanie. Vo fenomenologickom modeli koučovania, ako je aj môj, kouč nechápe problém ako niečo mimo klienta, dokonca ani ako niečo mimo vzťahu klient/kouč. Je to niečo spoločné, rozpráva sa o tom a rieši sa to spoločne. Kvôli tomu musí kouč do istej miery vstúpiť do klientovho prežívania, aby videl klientovu situáciu zvnútra a skúmal, aký je to pocit byť v klientovej situácii. Zároveň kouč nesplýva s klientovým prežívaním, ale stojí bokom - aby mohol klientovi lepšie pomôcť. Kouč sa teda musí zaoberať dvomi paradoxnými 'zodpovednosťami' (response-abilities - ako schopnosť odpovedať): byť súčasťou klientovho sveta v takom rozsahu, v akom kouč dokáže rozumieť klientovmu prežívaniu situácie a významu, ktorý mu pripisuje; a stáť bokom od klientovho sveta, aby kouč mohol byť nepredpojatým svedkom a z tohto bodu posúvať koučovací proces dopredu. Klientom je v organizácii ten, kto sa zapája do 'daností' pracovnej situácie na rozhraní so životom v tej situácii. Skúmame ťažkosti a nespokojnosť, ktorej klient čelí. Je to teda na problém zameraný prístup ku koučovaniu, ale neobjektívujeme problém, lež uvažujeme o ňom v jeho totalite. Nie je to klientov problém, je to problém totality. Klientovi môžeš pomôcť pozerat' sa na situáciu, ako keby to nebola jeho chyba. Nikdy neberieme problém ako izolovaný od kontextu klientovej práce a života. Okrem toho časť nášho skúmania sa zameriava na to, čo klient v tejto situácii potrebuje, ako aj na to, čo potrebuje situácia. Myslím, že je dôležité, aby kouč nezasahoval do nápadov, ako by malo vyzerať 'dobré riešenie'. To určuje klient a koučovanie sa končí vtedy, keď klient a kouč spoločne nájdu uspo-



kojivé riešenie - dokonca, aj keď nie je zjavná zmena v situácii.

Ako môže existovať riešenie bez zmeny v situácii?

Pretože na rozvoj sa nepozerám v individuálnych štádiách de-kontextualizovanej osoby, ale ako na situáciu, ktorá sa stáva čoraz komplexnejšou. Človek sa môže naučiť interagovať komplexnejšie a diferencovanejšie. Cieľom rozvoja je v skutočnosti zakaždým vypestovať si väčší rozsah spôsobov a foriem interakcie s prostredím, v účasti na čoraz komplexnejších situáciách - a tešiť sa z toho! Na konci hovoríme o tom, že musíme vstupovať do situácie niekoho, aby sme dokončili rozvojový, alebo vývinový proces, ktorý je naštartovaný. Rozvojový proces sa začína vznikom rozvojovej potreby. Aká je potreba rozvoja riaditeľa podniku v procese prechodu? Podnikového tímu, ktorý nepodáva výkon podľa očakávania? Alebo širšie, umierajúceho človeka, alebo päťročného dieťaťa, ktoré hrá futbal? Väčšina osobných ťažkostí, ktoré klienti zažívajú, vyplýva z naštrbenia situácie 'my'. Ako riešime 'my'? Rešpektujúcim vcitením sa do toho, čo by mohla byť rozvojová, respektíve vývinová potreba človeka alebo skupiny. Potreby situácie bývajú väčšinou aj potrebami rozvoja klienta. Potreby sa nekonceptualizujú ako čisto intra-organické stavy, ktoré treba uspokojiť požadovanými elementmi v prostredí. Lewin videl, že medzi potrebami a požadovaným charakterom časti prostredia je recipročný vzťah. Alebo ako napísal Koffka (1935): 'Veci v našom prostredí sa na nás obracajú, hovoria nám, čo máme s nimi robiť', čo nám môžu ponúknuť. Niektoré časti situácie sa na mňa obracajú, pretože ja sa 'obraciam na ne'. Situácia má iné špecifické 'apelačné hodnoty' pre mňa a iné pre vás. Na recepcii môžem piť džús a vy budete piť sherry alebo šampanské. Prítťažlivosť džúsu je iná ako prítťažlivosť šampanského v takej situácii... pre mňa tá situácia volá po džúse. My koučovia sa nepozierame len na to, čo potrebuje klient a situácia, ale aj na to, čo situácia dovoľuje. Musíme najprv akceptovať situáciu, potom skúmať to čo nám 'umožňuje' (Gibson 1979), čo sú vlastnosti prostredia, ktoré je atraktívne pre mňa, ale možno nie pre vás. Môžu sa na nás obracať, dokonca aj vtedy, ak si ich neuvedomujeme. Je to podobné spôsobu, ako sa schody javia dieťaťu, ako uvádza Lewin. Dieťa nedokáže odolať. Akonáhle dokáže loziť, schody sa stanú zleziteľné. Pozývajú ho, pretože sa dajú zliezť. Keď ma situácia vývinových potrieb volá, aby som liezol a časť prostredia nepodporuje lezenie, stáva sa neukončenou vývinovou úlohou. Rovnako, keď ma situácia rozvoja volá, aby som prevzal novú zodpovednosť a časť môjho pracovného prostredia ma v tom nepodporuje, stáva sa neukončenou vývinovou úlohou. Potreby a vnímaná situácia sú navzájom úzko previazané. Potreby možno považovať za základné vzorce rôznych typov vzťahov, po ktorých situácia volá.

Myslím, že väčšina koučov by bola prevrapená, keby sa dozvedela, že klientovi takmer vôbec nekladieš otázky. Ako by si opísal svoju základnú me-

tódu?

Klást' otázky nemá zmysel. Otázky majú menšiu hodnotu ako výroky. Otázky posielajú ľudí do hlavy, zmenšujú možnosti a odsúvajú ich od prítomného prežívania. Neklást' otázky znamená aktívne nepreferovať, kam máme v stretnutí s druhým (encountri) ísť. Položiť otázku je ako nárokovat' si iba malý kúsok z celého koláča. Kladenie otázok vás tiež priskoro rozdeľuje, človeka a prostredie. Klienta musíme prežívať ako jednotu, ktorá je viac ako človek, pretože je spojený so svetom. Kladenie otázok je teda určovanie a hodnotenie smeru, ktorým chcete ako kouč viesť rozhovor. Som presvedčený, že máte odložiť svoje úsudky na neskoršie a nediferencovať priskoro medzi človekom a svetom. Úplnejšia definícia problému bez kladenia otázok si vyžaduje abstinenciu. Táto abstinencia umožňuje zaradenie viacerých elementov situácie. Oblasť teoretického a situačného prístupu musí vziať do úvahy, že na všetkom, čo robíte, sa zúčastňujem, ja som tiež jeden element, ktorý prispieva do toho, čo sa deje a to je veľký rozdiel. Takže nielen odložte svoju vlastnú diferenciáciu medzi človekom a prostredím na neskôr, ale nepodporujte ani klientovu diferenciáciu do myslenia príčina - následok, lebo nič z toho, čo sa deje, nie je klientova chyba! Nie je také dôležité nájsť príčinu ťažkostí, ako ostat' s tým, ako sa ťažkosti klientovi manifestujú. Fenomenologický postoj je jednoducho čeliť situácii, aby hovorila sama za seba bez toho, aby sme sa oddávali tomu, čo vieme - 'stát' ponad to so všetkou úctou a láskou'. Sme situačné bytosti a sme situovaní par excellence v tele. Telo nás situuje. Preto sme 'nejaké telo' (some-body) teda niekto a keby sme neboli situovaní a neboli stelesnení, tak nie sme nič, neboli by sme viditeľní, neexistovali by sme. Prvé, čo môžete urobiť, keď sa nám niekto ukáže, je skúsiť pozbierať a opísať to, čo vidíme, dostať sa do kontaktu s tým, čo sa deje tu, keď vidím človeka tak, ako ho vidím, ako sa mi javí. A potom, ďalšia vec, aký je smer tohto stelesnenia? Aký úmysel by v tom mohol byť? Ako 'vnaša telesnosť' do toho, čo je situácia pre neho, so všetkými tými malými elementmi, s ktorými spoločne vytvára akýsi význam, akýsi smer? Skúmame situáciu tak, že asistujeme telu vnašať telesnosť do situácie. Vaše telo stelesňuje spôsob, ako je situácia pociťovaná.

Čo myslíš tým 'vnašaním telesnosti'?

Mám na mysli to, čo telo robí bez toho, aby to človek vedel. Nemám na mysli 'reč tela', nie sú to jednotlivé gestá (ako napríklad pohyby rúk), ale totalita tela. To isté gesto (ako napríklad mávnutie rukou) môže znamenať rôzne veci podľa totality tela. Nehľadajte význam v oddelených častiach - pozerajte sa na celok, je to menej komplikované! Prvá vec pri zúčastňovaní sa na procese tela, je to, že ani jeden fenomén nepovažujem za dôležitejší ako druhý. Všetko, čo klient komunikuje, je dostupné. Je tu jeho hlas, nielen jeho slová, ale aj melódia jeho viet, čo hovorí očami, ústami, ušami a nosom, rukami a nohami - to všetko je dôležité. Aj to, ako sa díva, keď hovorí určité slová. Napadá mi príklad. Zakaždým, keď >



muž vyslovoval krstné meno svojej manželky, všimol som si, že urobil tú istú vec s očami. Privrel oči vždy, keď vyslovil meno svojej manželky. Pozoroval som to a predbežne som si to odložil do toho, čo volám 'odkladacia škatuľa' - do bezpečia, kým sa tomu budem ďalej venovať. Ja si takto odkladám rozličné pozorovania do škatule, aby som ich predčasne nevyťahol ako dôležitejšie než iné. Zároveň si uvedomujem svoje telesné pocity, vnemy, ktoré vo mne vznikajú, čo 'zakúšam' v súvislosti s tým, čo klient telesne ukazuje. Po chvíli sa vzorec začne odhaľovať sám, povstane z celej zbierky pozorovaní a dojmov, a niektoré elementy sa dostanú do popredia ako dôležité, dôležitejšie než iné elementy. A postupujeme ďalej. Volám to 'pravidlo postupnej aproximácie'. Pohybujeme sa krok za krokom, moment za momentom a dívam sa z rozličných uhlov na tú istú vec a nechám to všetko, aby sa spojilo v tej 'odkladacej škatuli', až kým mi nejaká intervencia nepríde na myseľ - alebo do tela, ak chcete - a ja si dovoľm vniesť ju do dialógu. Môžeme povedať, že hlavná niť sa odvíja sama. Musíš sa nechať viesť telom. Telo nám umožní vidieť, čo ide dobre a kedy sa veci vyvíjajú zle. Nepomenovávam to, čo vidím (napríklad 'máte prekřížené nohy'), ale zbieram celkové obrazy a myšlienky a dávam im možnosť zapasovať. Klient to môže potvrdiť alebo odmietnuť - to potom otvorí dvere do ďalšej slučky. Ja 'interpretujem' to, čo klient vnáša telom do situácie ako možnosť, nie ako niečo definitívne. Je to ponuka na základe pozorovania a objektívnych elementov - cítim vo svojom tele, kedy je správne intervenovať a keď sa výrok zrodí v mojej myšli niekoľkokrát, viem, že je správne povedať ho. Ale človek predsa len viac explicitne interpretuje, keď povie výrok. Jazyk objasňuje, ale nemusí nevyhnutne pridávať niečo ku klientovej situácii. Prv, než ponúkнем interpretáciu, si musím aj uvedomovať, že dávanie slov klientovmu prežívaniu je subtilná forma odporu - ak niečomu dáme meno, tak sa to 'vysvetlí' preč. Meno to môže zabiť, ale aj zintenzívniť. Teda každý človek 'vnáša telesnosť' do situácie. Telo kouča rezonuje s telom klienta a tieto rezonancie odhaľujú situáciu klienta. Môžeš sa cítiť, ako vstupuješ do sveta druhého človeka. To je druh intersubjektivity. Z fenomenologického hľadiska sme sa dozvedeli, že klient je subjektom našej pozornosti, ale podľa intersubjektívneho prístupu cítime aj svoje vlastné telo. Vzniká tu spoločný výstup. Táto kvalita pozornosti druhému človeku evokuje a pozýva klienta, aby vnášal telesnosť do svojej situácie. Keď venujeme pozornosť tomu, čo klient stelesňuje, máme za cieľa získať pred-reflektívne aspekty jeho situácie (čo jeho telo odhaľuje prv a viac, než je obsiahnuté v klientovom 'príbehu' čiže popise seba). Keď to robíme, musíme tolerovať prahový priestor (čo je transformačný priestor medzi jednou známou vecou a nasledujúcou a ostať ne-vediaci).

Čomu sa podľa teba treba vyhýbať v koučovaní?

Často sa rýchlo cítime zodpovední za to, aby sme našli riešenie, ale príliš rýchle ponúkание riešenia, ktoré nie je klientovo, je riskantné a falošné. Klient si ne-

stojí za riešením, ktoré nie je jeho.

Ani by sme nemali dávať rady, hoci keď naozaj rozumiete človeku a situácii, tak môžete ponúknuť možnosti. Rada je vo všeobecnosti skryté odsúdenie, že klient nerobí nič dobré. Povzbudenie a pochvala sú tiež riskantné, pretože môžu klienta potlačiť príliš ďaleko. Pochvala môže byť aj podplácaním - klienta to presvedča, aby mal rád kouča. Pochvala tiež naznačuje hierarchiu. Ak máte fixnú ideu o tom, ako by malo koučovacie sedenie vyzerat', nemôžete spoznať tie momenty, kedy máte vstúpiť do klientovho subjektívneho sveta. Musíte byť s človekom, nie so svojím modelom alebo myšlienkami. To pozitívne vplyva na kvalitu vzťahu, lebo klient cíti, že ho beriete vážne a nebojí sa, ani neurazí.

Ako by si zhrnul svoj prístup?

Najdôležitejší štartovací bod je subjektívny svet, ktorý klient v situácii prežíva. V ideálnom prípade by sa teda kouč nemal pýtať 'čo je problém?' ale radšej 'ako tento človek prežíva túto situáciu?' Zameranie sa na subjektívny svet klienta má nesmierne výhody: kouč má viac priestoru na ozajstné počúvanie a necíti sa zodpovedný za vyriešenie klientovho problému. Cieľom koučovania nie je niečo zmeniť, ale ostať spolu. Úspech koučovania je ohrozený dvomi extrémnymi pozíciami: jedna je, keď sa kouč chopí kormidla a odmietne sa zúčastňovať na subjektívnom prežívaní klientovho sveta a odsudzuje klientov svet zo stanoviska, ktoré nie je klientovo - to je klientovi cudzie, alebo cieľi na určitý terč či výsledok. Druhá je, keď sa kouč príliš identifikuje s klientovým svetom a splynie s ním.

Existujú teda dve paralelné zručnosti - 'byť na druhej strane s klientom', čo si vyžaduje zastávať fenomenologický postoj zbavenia sa predsudkov a presvedčení; identifikovať sa s klientom a jeho situáciou, empaticky potvrdzovať to, čo klient prežíva a sústreďovať sa na vyjadrovanie porozumenia. A druhá zručnosť je 'byť inštrumentom', riadiť proces a zároveň nasledovať klientovo prežívanie. To si vyžaduje poukazovať a vracat' sa ku klientovmu prežívaniu najmä vtedy, keď ho klient obchádza; a vyjadrovat' slovami to, čo doteraz nebolo povedané - čo si zase vyžaduje, aby kouč išiel bez cúvania priamo k jadrú vecí. Užitočné je ponúkať interpretácie, ktoré skôr niečo otvárajú než zatvárajú - napríklad: 'Ťažké je pre vás ostať pozitívny' je lepšie ako 'Chápem, že ste negatívny'. Dôležitý je aj nediferencujúci jazyk - napríklad ak muž povie: 'V práci mám strašný neporiadok', kouč by mohol povedať: 'Ste neporiadny' alebo 'Vy a vaši kolegovia robia neporiadok', ale lepšie je povedať: 'Situácia je v neporiadku'. Dôležité je príliš skoro nediferencovať. Klient má podporu pri hľadaní vlastného riešenia a povzbudzuje sa jeho autonómia, kým hlbšie pocity sa dávajú do súvislosti s problémom a čelí sa im, preto je potom pravdepodobnejšie, že sa objavia riešenia na hlbšej úrovni. Klient zažíva tiež rovnosť vo vzťahu. Napokon by som rád zdôraznil, že kouč má aj edukačnú rolu - pomáhať klientovi pochopiť, že nie je človekom s problémom, ale človekom >



v situácii. Ak by sme chápali to, čo sa deje u človeka, len ako konflikty medzi nejakými internými stavmi, abstrahovali by sme človeka od jeho prostredia, ktoré je rovnako zodpovedné za vytváranie situácie ako

jeho interný stav. Práve výmena medzi týmito dvomi časťami, človekom a prostredím, môže byť problémová. Takže týmito spôsobmi facilitujem to, čo situácia potrebuje, čo si situácia vyžaduje. ■

Odkazy

Gibson, J. (1979). *The Ecological Approach to Visual Perception*. Boston: Houghton Mifflin.

Koffka, K. (1935). *Principles of Gestalt Psychology*. London: Routledge and Kegan Paul.

Wollants, G. (2012). *Gestalt Therapy: Therapy of the Situation*. London: Sage.

Inšpirácia pre prax

Dotazník úrovni supervidovaného

Odpovedzte na nasledujúce položky na základe vášho súčasného správania. Využite pritom túto škálu:

	Položka	Nikdy 1	Zriedka 2	Niekedy 3	Polovicu času 4	Často 5	Väčšinou 6	Vždy 7
1	Na poradenských / terapeutických sedeniach sa cítim uvoľnene a pohodlne							
2	Dokážem sa kriticky pozrieť na svoje nahrávky a poučiť sa z nich s minimálnou pomocou supervízora							
3	Na poradenstve / terapii dokážem byť spontánny, ale pritom zodpovedný							
4	Pri vytváraní vzťahu s rôznymi typmi klientov mi chýba sebadôvera							
5	Pri práci s klientmi viem aplikovať konzistentné racionálne vysvetlenie ľudského správania							
6	Ak veci nejdú podľa plánu, uvádza ma to do zmätku a chýba mi sebadôvera, že dokážem zvládnuť neočakávané zvraty							
7	Celková kvalita mojej práce kolíše: niektoré dni si počínam dobre, inokedy zle							
8	Do veľkej miery som závislý na supervízii, aby som prišiel na to, čo mám robiť s klientmi							
9	Dokážem konfrontovať klientov							
10	Väčšinu sedenia strávim premýšľaním o svojej odpovedi namiesto toho, aby som urobil intervenciu, ktorá sa bude hodiť na celkovú situáciu							
11	Moja motivácia kolíše zo dňa na deň							
12	Niekedy si želim, aby bol môj supervízor prítomný na sedení s klientom, aby mi pomohol							
13	Na poradenskom / terapeutickom sedení sa ťažšie dokážem sústrediť, pretože si robím starosti o svoj výkon							





	Položka	Nikdy 1	Zriedka 2	Niekedy 3	Polovicu času 4	Často 5	Väčšinou 6	Vždy 7
14	Niekedy chcem radu a spätnú väzbu od supervízora, inokedy chcem postupovať podľa seba							
15	Niekedy sa klientova situácia zdá byť beznádejná. Vtedy neviem, čo mám robiť.							
16	Dôležité je, aby mi supervízor dovolil robiť chyby							
17	V danom stave môjho profesionálneho vývinu som presvedčený o tom, že dokážem posúdiť, kedy potrebujem konzultáciu so supervízorom a kedy nie							
18	Niekedy pochybujem o tom, či som schopný byť poradcom / terapeutom							
19	Čo sa týka poradenstva / terapie, považujem svojho supervízora za učiteľa / mentora							
20	Niekedy sa mi zdá, že poradenstvo / terapia je také komplikované, že sa to nikdy všetko nenaučím							
21	Som presvedčený, že dostatočne poznám svoje klady a zápory, takže viem, aký je môj profesionálny potenciál a limity							
22	Čo sa týka poradenstva / terapie, považujem svojho supervízora za kolegu / rovesníka							
23	Myslím, že sa dobre poznám a dokážem to zabudovať do svojho terapeutického štýlu							
24	Ukazuje sa, že viem pochopiť svetonázor klienta, ale aj tak mu dokážem pomôcť vyhodnotiť alternatívy							
25	Na mojej súčasnej úrovni profesionálneho vývoja dôverujem vo svoje schopnosti natoľko, že moja túžba robiť poradenstvo / terapiu zo dňa na deň veľmi nekolíše							
26	Ukazuje sa, že som schopný empatizovať s pocitovými stavmi klienta a pritom mu pomáhať zameriavať sa aj na riešenie problému							
27	Dokážem adekvátne odhadnúť svoj interpersonálny vplyv na klientov a terapeuticky ho využiť							
28	Dokážem adekvátne odhadnúť klientov interpersonálny vplyv na mňa a terapeuticky ho využiť							





	Položka	Nikdy 1	Zriedka 2	Niekedy 3	Polovicu času 4	Často 5	Väčšinou 6	Vždy 7
29	Som presvedčený, že prejavujem konzistentnú profesionálnu objektivnosť a schopnosť pracovať ako poradca / terapeut bez toho, aby som sa príliš zblížoval s klientmi							
30	Som presvedčený, že prejavujem konzistentnú profesionálnu objektivnosť a schopnosť pracovať ako poradca / terapeut bez toho, aby som sa príliš vzdával od klientov							

Skórovanie:

Uvedomovanie si seba a druhého: 1, 3, 5, 9, 10*, 13*, 24, 26, 27, 28, 29, 30

Motivácia: 7, 11*, 15*, 18*, 20*, 21, 23, 25

Závislosť - autonómia: 2, 4*, 6*, 8, 12*, 14, 16, 17, 19*, 22

*Označuje opačné skórovanie.

Pri skórovaní spočítajte položky na škále a potom ich vydelte počtom položiek.

Skonštruoval C. Stoltenberg. Nepublikovaná verzia Dotazníka úrovni supervidovaného - revidované. ■

Hry a aktivity

Rolové hry a techniky zásadných rozhovorov

Keď sa druhí ľudia nahnevajú a hovoria strašné veci alebo ostanú ticho, často pomáha, keď ich dokážete povzbudiť, aby spätne preskúmali svoje videnie a cestu k záveru a podelili sa o svoje pôvodné pozorovanie – o to, ako videli fakty. Pritom môžete využiť svoje komunikačné zručnosti: pýtajte sa, aby sa veci pohli; zrkadlite, aby ste potvrdili pocity; parafrázujte, aby ste potvrdili príbeh a odhadujte, čo sa deje, keď sa to nikam nehýbe.

Príklady rolových hier k nácviku skúmania videnia a „cesty“ k záverom druhého človeka

Nahnevaný sused

Sused búcha na vaše dvere. Keď mu otvoríte, vyzerá strašne rozzúrený. A keď otvorí ústa, povie: „Som na vás taký našťavaný, že idem prasknúť.“

Pýtajte sa. (Vyslovte nahlas otázku, ktorá ho povzbudí povedať, čo presne sa deje.) Odpovie: „Nevadí, myslím, že som v poriadku,“ a otočí sa, že ide preč.

Zrkadlite. (Opíšte jeho zjavný hnev a vysvetlite, že to naznačuje, že možno nie je v poriadku.) Na to on povie: „Keď tak teraz o tom rozmýšlam, neviem, či to chcem povedať. Niekedy je lepšie nechať veci tak.“

Parafrázujte. (Vlastnými slovami zopakujte, čo povedal, aby ste udržali rozhovor.) On zareaguje: „Ide o to, že váš hlúpy pes. . . och, nevadí. Nechcem vám robiť problémy.“ Kladiete si otázku, či sa váš pes dostal do jeho záhrady a znova polámal kvetiny.

Odhadnite. (Skúste uhádnuť, čo ho tak nahnevalo.)

Znechutená kolegyňa

Sedíte za pracovným stolom a vybavujete e-mail, keď vojde žena, ktorá pracuje s vami v tej istej kan-

celárii, podíde ku vám a povie: „Už mám dost tých tvojich trikov. Ešte raz a podám oficiálnu sťažnosť.“ Neviete, o čom to hovorí.

Pýtajte sa. Ona odpovie. „Nevieš alebo ti je jedno? No, ak je to jedno tebe, tak aj mne.“

Zrkadlite. Na to ona povie: „Ako to, že ja som vždy tá, čo musí urobiť všetku čiernu robotu?“

Parafrázujte. Ona odpovie: „Presne. Ty si starší, takže ja musím urobiť tú mravčiu prácu!“ Požiadali ste ju, aby napísala týždenný obežník, čo je práca, ktorú nikto nemá rád a kladiete si otázku, či ju toto rozčútilo.

Odhadnite.

Rolové hry, ďalšie možné miš-maš scenáre

Využite tieto alebo iné zručnosti a reagujte na nasledujúce výroky.

„Roztahuješ sa tu, ako keby ti to patrilo.“

„Nevadí; keď si myslíš, že ten biely lepší, asi vieš, čo je lepšie.“

„Hádám len nech chceš poslať ten list?“

(Vyzerá rozrušene a znechutene.) „Nerob si starosti. Som v pohode.“

„A čo si si, preboha živého, myslel?“

„Ešte raz a idem za šéfom!“

Do rolových hier sú vhodné aj nácviky kontrastných výrokov. Kontrastné výroky sú také výroky, ktoré: (1) Opravia záver druhého človeka, že si ho nevážite alebo že máte zlý úmysel a (2) potvrdia, že si ho vážite alebo objasňujú váš ozajstný zámer. Príklad: „Nechcem, aby si si myslela, že vravím, že sa nemôžem na teba spoľahnúť. Považujem ťa za celkom spoľahlivú. Mám však starosti kvôli včerašiemu termínu.“ ➤



Príklady rolových hier na kontrastné výroky

Surové mäso

Práve ste povedali manželke, že mäso, čo práve pripravila na grile je „na váš vkus trochu málo prepečené.“

- Manželka ostro odsekne: „Ty si asi myslíš, že si veľký expert na grilovanie!“ Odpovedzte kontrastným výrokom.
- Teraz manželka odpovie: „JA sa snažím, koľko len vládzem a pre teba nie je nikdy nič dobré!“ Odpovedzte kontrastným výrokom.
- Teraz manželka povie s bolestným výrazom na tvári: „Myslela som si, že sa ti páči, ako varím.“ Odpovedzte kontrastným výrokom.

Neporiadok v kancelárii

Práve ste povedali kolegyni, ktorá s vami zdieľa kanceláriu, že by ste boli radšej, keby nenechávala škátule od pizze, čínskych obedov a ďalšie obaly na vašom stole.

- Ona nadurdene odpovie: „Aha, chápem, teraz, keď si zamestnankyňa mesiaca, myslíš si, že mi môžeš rozkazovať.“ Odpovedzte kontrastným výrokom.
- Teraz kolegynia povie so zraneným výrazom tváre: „Myslela som si, že sme tím. Myslela som si, že spolupracujeme. Čo sa stalo?“ Odpovedzte kontrastným výrokom.
- Teraz si pripravte kontrastný výrok, ktorý by ste mohli povedať prv, než vôbec spomeniete neporiadok od obeda. Čo by ste povedali, aby ste sa vyhli nedorozumeniu? Odpovedzte vopred pripraveným kontrastným výrokom.

„Žartujúci“ šéf

Šéf si vás často doberá kvôli váhe a nazýva vás „baculka“, „guľočka“ a tak podobne. To má byť ironické, pretože v skutočnosti ste veľmi chudá. Má dobrú náladu, keď to hovorí a nemyslíte si, že vás chce uraziť, ale nepáči sa vám to. Napokon ste pozbierali odvahu a naznačili ste mu, že by ste boli radšej, keby nerobil narážky na vašu váhu.

- On na to povie: „Čo, nerozumieš žartu?“ Odpovedzte kontrastným výrokom.
- Alebo povie: „Prepáč. Neuvedomil som si, že som taký strašný šéf.“ Odpovedzte kontrastným výrokom.
- Teraz šéf povie: „Tuším si budem musieť najat' právnik.“ Odpovedzte kontrastným výrokom.

Päť zručností vedenia efektívneho rozhovoru alebo vyjadrovania názoru (obzvlášť kontroverzného, alebo takého, ktorý by mohol byť vnímaný ako urážlivý alebo nepopulárny) sa dá ľahko zapamätať.

1. Povedzte fakty
2. Porozprávajte príbeh
3. Pýtajte sa na videnie, alebo „cestu“ k záverom druhého človeka
4. Hovorte skusmo, hypoteticky, odhadujte
5. Povzbudzujte druhého a overujete si

Prvé tri z nich sú zamerané na obsah (čo) a posledné dve na formu (ako)

Nechutné náznamy

Váš manžel je energický workoholik, ktorý urobí za deň viac ako väčšina ľudí za dva. Vy ste celkom slušný pracant, ale nevidíte nutnosť pracovať stále rýchlosťou svetla. V poslednom čase, niekoľko týždňov manžel trúsi poznámky, ktoré naznačujú, ako keby si myslel, že nemáte dobré pracovné návyky. „Hlavne, že máme pohodlíčko!“ alebo „Tak si konečne vstala z tej postele?“ alebo „Asi by som to mal urobiť sám, ak to chcem mať urobené dobre.“ Keď ste sa ho spýtali, čo tým myslí, odpovedal, že to je len žart. Vám sa to však nezdá veľmi vtipné. Nastal čas niečo povedať.

- Povedzte svoje fakty (Toto si povedal a urobil. . .)
- Povedzte svoj príbeh (Toto z toho začínam usudzovať. . .)
- Pýtajte sa na manželove videnie a cestu k uzáverom
- Určite hovorte skusmo, hypoteticky
- Povzbudzujte druhého a overujete si.

Zálohovanie

Hana, jedna z IT odborníčov v práci je zodpovedná za každodenné zálohovanie vašich súborov zo siete. Takým spôsobom sa vaša práca nestratí, ani v prípade, že sa pokazí vaše zariadenie. To je dôležitá, ale trochu nepríjemná úloha. Myslíte si, že to asi nerobí vždy. Tu sú vaše dôvody: dvakrát ste sa Hany spýtali, či zálohovala systém a ona odpovedala, že to urobí neskôr, len ste ju potom nevideli to robiť. Videli ste ju akurát ísť domov. Minule ste sa jej spýtali, či si robí svoju prácu a ona povedala: „také čosi“, ale keď ste sa jej spýtali, ako to myslí, odpovedala, aby ste si nerobili starosti. Keď bola minulý týždeň chorá, nemali ste dôkazy o tom, že by niekoho poverila, aby ju zastúpil. Rozhodli ste sa jej niečo povedať, ale nechcete ju obviňovať neprávom.

- Povedzte svoje fakty (Toto si povedala a urobila. . .)
- Povedzte svoj príbeh (Toto z toho začínam usudzovať. . .)
- Pýtajte sa na jej videnie a cestu... Určite hovorte skusmo a povzbudzujte overovanie.

Nechcené povýšenie

Váš šéf Karol vám stále hovorí, že by ste boli dobrý vedúci. Vy ale nechcete povýšenie. Páči sa vám to, čo robíte. Bodka. Karol povedal, že tímoví hráči prijímú povýšenie. Bodka. Počuli ste, že Karol podal návrh na vaše povýšenie. Včera Karol povedal, že vás čoskoro čaká prekvapenie. Dnes ráno vám pripomenul, aby ste popoludní určite prišli na schôdzu oddelenia. Nechcete, aby to oznámil na schôdzi a vyvinul tým na vás nátlak.

- Povedzte svoje fakty (Toto si povedala a urobila. . .)
- Povedzte svoj príbeh (Toto z toho začínam usudzovať. . .)



- Pýtajte sa na jeho videnie a cestu k uzáverom... Určite hovorte skusmo a povzbudzujte overovanie.

Plánovač rozhovoru

V prípade, že idete viesť náročný, zásadný, respektíve ťažký rozhovor, tento pracovný hárok môžete využiť na jeho naplánovanie. Začnite tým, že sa pohnete zo svoj zaseknutia, pokračujte pri príprave rozhovoru zameraním sa na vaše očakávania, otázky, perspektívy a príbehy s nimi spojené.

Pohnite sa zo zaseknutia

- Kde sa cítite zaseknutí (v osobnom alebo pracovnom živote)?
- Identifikujte obsahové otázky (čo je potrebné riešiť pokiaľ ide o fakty), všimnite si, či je v interakcii s druhým prítomný vzorec a pomenujte ho, všimnite si čo je potrebné riešiť pokiaľ ide o vzťah medzi vami a zaznačte si otázky týkajúce sa vzťahu
- Ktorú otázku treba vyriešiť a s kým, aby ste sa vy-

manili zo zaseknutia?

Začnite od srdca

Zamyslite sa, čo by mohol byť dobrý výstup z rozhovoru. Čo naozaj chcete: Pre seba? Pre toho druhého? Pre váš vzťah? Pre organizáciu (ak o to ide)?

Sformulujte príbehy

Áké príbehy o situácii alebo o človeku si rozprávate (cítim sa ako obeť, je ten druhý zloduch, som/sme bezmocní)? Povedzte zvyšok príbehu. Pýtajte sa:

- Čo predtievam, že nevidím na svojej role v probléme?
- Prečo by toto urobil rozumný, racionálny a slušný človek?
- Čo by som mal spraviť práve teraz, aby som sa posunul smerom k tomu, čo naozaj chcem?

Napište scenár, ako sa rozhovor začne. Začnite faktami, potom povedzte svoj príbeh a určite na koniec položte otázku, ktorá vyzve toho druhého na dialóg.

FAKTY	PRÍBEH	OTÁZKA

Aby to bolo bezpečné

- Akú najhoršiu odpoveď môžete v rozhovore dostať?
- Áké zručnosti by ste použili na to, aby ste zabezpečili bezpečie (ospravedlnenie sa, kontrast, nájdenie spoločného cieľa)?
- Ak ten druhý nepochopil váš úmysel, aký kontrastný výrok by ste mohli použiť?

Skúmajte cestu toho druhého človeka

- Ako by ste mohli využiť zručnosti zásadných rozhovorov (Pýtajte sa, zrkadlite, parafrázujte, odhadnite), aby ste pomohli tomu druhému nemlčať alebo nepoužívať násilie?
- Konajte - ako si predstavujete ďalšiu cestu po zásadnom rozhovore?, Kto:..., Urobí čo:..., Dokedy:... Ako to skontrolujeme:...

Nie:

Áno: ■

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

Webcasty

ROZVOJ TÍMOV A TÍMOVEJ SPOLUPRÁCE

Na jeseň 2020 vám Coachingplus ponúka 5 dielov novej webcastovej série. Všetky časti z cyklu „Rozvoj tímov a tímovej spolupráce“ sú venované téme a prostredníctvom slajdov, reflexie a rozhovorov s našimi hosťami, Števkou Hrivňákovou, Jožom Stopkom a Zuzanou Zimovou sa môžete zoznámiť >



s know how, ktoré vám pomôže transformovať alebo obohatiť vašu prácu s tímami nech už pracujete ako manažér, ste členom tímu, alebo tímy sprevádzate ako externý konzultant (kouč, lektor, facilitátor, supervízor...)

Rozvod a čo ďalej...

5 dielov cca 1,5 hodinových tréningových videí k téme „Multidisciplinárne intervencie v rozvoďte“. 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 webináre

17. FEBRUÁR 2021 ATTACHMENT A POVAHA VZORCOV INTERAKCIE Webinár s Unou McCluskey

V spolupráci na webinároch s Unou pokračujeme aj v roku 2021.

Dvojhodinový webinár pre pomáhajúce profesie s britskou psychoanalytickou psychoterapeutkou a konzultantkou Dr. Unou McClusky vám umožní preskúmať a reflektovať rôzne spôsoby interakcie v terapeutickú (poradenskú, koučovacú...) dyádu z perspektívy attachmentu v dospelosti. Webinár detailnejšie zmapuje Unin model cieľom korigovaného empatického vyladenia.

23. FEBRUÁR 2021, 18:00 - 20:00, ZOOM KONFLIKT V SKUPINE A TÍME

Webinár ukáže a otvorí diskusiu o tom ako identifikovať a riešiť konflikty v skupinách a tímoch. Na príkladoch a cvičeniach zažijete účinné komunikačné stratégie, ktorých osvojenie pomôže v praxi v prípadoch, že ste členmi tímov/skupín a/alebo ich vediete. Okrem cvičení zažijete aj kazuistiky a mini video ukážky dobrej praxe. Webinár sa opiera o skúsenosti a know how Coachingplus. Sprevádzať vás nim bude Vlado Hambálek.

8. - 9. MAREC , 18:30 - 20:00 ZOOM POSÚDENIE MIERY BEZPEČIA V RODINOM SYSTÉME PRE ÚČELY ASISTOVANÉHO KONTAKTU

Jednou z najdôležitejších vecí, keď idete robiť asistovaný kontakt je posúdenie miery bezpečia v rodine. Na webinári budeme spolu premýšľať o tom, čo to znamená a prečo je to dôležité, aké nástroje môžeme použiť pri posúdení bezpečia. A ako sú tieto zistenia užitočné pri nastavovaní asistovaného kontaktu. Webinárom vás budú sprevádzať Zuzana Zimová, Alena Molčanová a Vlado Hambálek.

17. MAREC 2021, 18:00 - 20:00, ZOOM MOTIVÁCIA RODIČOV PRE SPOLUPRÁCU

Pracujete s deťmi a ich rodičmi? Chceli by ste rodičov viac zapojiť do spolupráce s vami a medzi >



sebou? Chceli by ste nájsť stratégie ako posilniť rodičovskú rolu a zodpovednosť? Považujete za dôležité, aby ste ich vedeli sprevádzať a motivovať? Naš webinár vám umožní spoznať tie stratégie, ktoré rodičov aktivizujú a zmocňujú. Prostredníctvom video ukážok, diskusií a mini kazuistik vám sprostredkujeme know how, ktoré sa dá využiť nielen v poradni, ale aj v teréne... Lektor webinára Vlado Hambálek

13. APRÍL 2021, 18:00 - 20:00, ZOOM
KOMUNIKÁCIA S PASÍVNYM KLIENTOM V ODPORE

Odpor a obrany sa v procese poradenstva, psychoterapie alebo sociálnej práce prejavujú viacerými spôsobmi. Jednou z nich je pasivita, resp. pasívne správanie. Existuje niekoľko možností a spôsobov ako pracovať s týmto typom vyhýbania, ktoré sa prejavuje napr. mlčaním, príp. bagatelizovaním. Tento webinár vám umožní spoznať viacero stratégií a postupov ako s týmto typom odporu zaobchádzať nielen z kontextu motivačných rozhovorov. Ak máte chuť precvičiť si ich a naučiť sa ako byť s klientom, ktorý je pasívny prihláste sa na webinár. Lektor webinára Vlado Hambálek. ■

Viac informácií o webinároch a webcastoch

<https://coachingplus.org/webinars.html>

Workshopy

8. - 9. apríl 2021

SUPERVÍZIA SUPERVÍZOROV A INÝCH POMÁHAJÚCICH PROFESIÍ Zámerom workshopu je vytvoriť priestor na reflexiu a supervíziu vašich prípadov v individuálnom aj skupinovom formáte a zároveň priestor pre skvalitnenie vašich supervíznych (ale aj poradenských, koučovacích, či iných profesionálnych zručností) prostredníctvom mini lekcí, diskusií, video ukážok a vzájomného zdieľania. Workshop je vhodný pre odborníkov/odborničky, ktoré absolvovali supervízne vzdelávanie, prípadne komplexné vzdelávanie v iných pomáhajúcich profesiách a majú záujem reflektovať svoju prax.

Program

- supervízia v skupine a jej špecifiká (ukážky, diskusie, teória)
- supervízia tímu v organizácii (prípadové štúdie)
- špecifiká supervízie jednotlivých pomáhajúcich profesií (psychoterapia, koučovanie, mediácia, sociálna práca, poradenská psychológia)

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 možnosti, interaktívnym spôsobom. Cena workshopu je 240 Eur. Pri zaplatení do konca mája 2021 je zľava 30 Eur. ➤



2021

**Masterclass so Sandrou Wilson
MENTORING A SUPERVÍZIA KOUČOVANIA**

Coachingplus v roku 2020 pre vás pripravilo unikátnu možnosť zúčastniť sa v Bratislave dvojdného workshopu so škótskou supervízorkou a MCC koučkou Sandrou Wilson. Zámerom workshopu je predstaviť špecifiká supervízie a mentoringu koučovania slovenskej a českej komunite koučov. Workshop ponúkne účastníkom/čkam 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 dvojdného workshopu je 380 Eur a zahŕňa okrem výučby aj preložené tréningové materiály a drobné občerstvenie. ■

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

Viac informácií a prihlášky na workshopy

<https://coachingplus.org/workshops.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