



Pár slov na úvod

David Clutterbuck aj Alison Hodge sú svetové hviezdy tímového koučovania. V poslednom období ma práca Alison Hodge veľmi zaujala, keďže je komplexná a spája v sebe všetko podstatné, čo tímoví koučovia potrebujú vedieť o špecifikách svojej disciplíny. Preto sme pre vás preložili práve rozhovor týchto dvoch superstars nášho odboru. David kladie dobré otázky a Alison predstavuje svoj model, „mapa prostredia pre tímové koučovanie“. Tímové koučovanie môže byť fakt dobrá voľba. Inak, naše news sa rôznej práci v tímoch a skupinách venujú pravidelne. V májovom čísle okrem rozhovoru môžete objaviť aj aktivity v skupinovej supervízii a facilitačné techniky, ktoré sa dajú využiť všelikde. Apropos, na záver news si môžete pozrieť všetky akcie a podujatia, ktoré pre vás pripravujeme. Veríme, že aj tento mesiac budú naše news pre vás inšpiráciou. ■

Obsah

Rozhovor Davida Clutterbucka a Alison Hodge o tímovom koučovaní 2

Inšpirácia pre prax 7

Rozmýšľanie v pároch (Technika Lindy Aspeyovej)

Hry a aktivity 8

1-2-4-všetci

Akcie a podujatia 9

Webináre a online tréningy

Webcasty

Online webináre



Rozhovor Davida Clutterbucka a Alison Hodge o tímovom koučovaní



Alison Hodge

DAVID: Je mi ct'ou privítať Alison Hodge v tomto konkrétnom videu. Alison je veľmi skúsená supervízorka, ktorá vykonala veľa práce v oblasti tímového koučovania a je aj supervízorkou tímového koučovania. Alison pracovala na výskume v tejto oblasti a ja som ju dnes pozval, aby nám porozprávala o svojom modeli „mapa prostredia pre tímové koučovanie“. Myslím si, že to je nesmierne cenný spôsob, ako chápať systémy, ktoré spoluutvárajú kontext pre tímové koučovanie. Tak, Alison, ďakujem ti veľmi pekne, že si súhlasila s prezentáciou. Teda, čo by podľa tvojho názoru... ako by sa dal sumarizovať rozdiel medzi tímovým a individuálnym koučovaním?

ALISON: Ďakujem, David. Existuje niekoľko aspektov, ktoré, myslím, vystihujú komplexnosť tímového koučovania oproti individuálnemu. Spomenul si viaceré vrstvy a možno to moja mapa, ktorú sme nazvali „prostredie pre tímové koučovanie“ personifikuje. Myslím, že okrem iných tém, je v individuálnom prístupe prítomný jeden kouč a jeden koučovaný, možno aj jeho nadriadený. Ale v tímovom koučovaní máme samozrejme kouča alebo koučov, ktorí často pracujú spolu v dyádach v prostredí, kde je zadávateľ koučovania, viacerí ďalší partneri, ktorých sa koučovanie týka a napokon aj mnohí členovia exponovaného tímu, ktorí sa môžu zapojiť. Môžu byť dvaja, štyria, šiesti alebo ôsmi a akonáhle sa dostaneme do tejto zóny, do zóny tímu v jeho prostredí, už nehovoríme o individuálnom koučovaní v rámci skupiny. V tímovom koučovaní sa deje oveľa viac vecí simultánne. Tímové koučovanie realizujeme v prostredí, kde je tím vo viacerých tímoch a/alebo v komplexnom organizačnom prostredí alebo v komplexnom prostredí trhu, v ktorom tím operuje. Oblasti ako finančné služby alebo ako zdravotná starostlivosť alebo ako vzdelávanie, to sú faktory, ktoré sú evidentnejšie práve pri koučovaní tímov a existujú v systéme a v poli, kam kouč prichádza robiť svoju robotu. Myslím, že ďalšia otázka, ktorá, ako som si všimla, prichádza od koučov v supervízii, je - klient môže žiadať tímové koučovanie, ale nemusí mať jasný názor na to, čo by to mohlo byť: Alebo má nejakú ideu, ktorá sa nemusí zhodovať s možnosťami kouča, keďže tímové koučovanie

je relatívne nová oblasť rozvoja ľudí. Niekedy naopak kouč nemusí mať svoj jasný pracovný rámec alebo definíciu svojho poňatia, ako vyzerá tímové koučovanie. Takže sa dostaneme k tomu, že je tu organizácia ako klient a kouč, ktorý hovorí, urobíme niečo spolu a budeme to volať tímové koučovanie, ale možno budeme robiť trochu konzultovania, možno budeme musieť urobiť trochu tréningu, možno budeme robiť trochu facilitovania... a mimochodom ešte je tu otázka, ako je skúsený, v akej miere je rozvinutý tento tím a v akom štádiu vývoja sa nachádza? Podľa toho, ako máme rozvinutý tím, určujeme vhodnú intervenciu. Bude to hneď koučovanie alebo budeme musieť najprv postaviť základy, kým sa v praxi dostaneme k tímovému koučovaniu? Zhrnuté, toto sú veci, čo mi prichádzajú na um, keď hovoríme o tom, čo je u tímového kouča odlišné v porovnaní s individuálnym. Myslím, že ďalší dôležitý element je to, že mnoho koučov, s ktorými pracuješ a venujú sa individuálnemu koučovaniu, prichádzajú do tímového alebo skupinového prostredia a sú prekvapení, ohromení, možno aj zaskočení viacnásobnými faktormi, ktoré možno vziať do úvahy, keď sa pustia do tejto práce. Aký je kontrakt, s kým majú uzavrieť kontrakt, ako majú uzavrieť kontrakt, keď tu máme toľko rozličných predstaviteľov v prostredí organizácie a zákazníkov. Čo bude zahrnuté do spolupráce? Ktorí ľudia budú zahrnutí?

D: Takže bola to tá komplexnosť, viaceré vrstvy komplexnosti, čo ťa viedli k vytvoreniu tvojho modelu, predpokladám. Povedz nám viac o tej ceste.

A: OK. Zaujímavé, že to volám model, pretože vlastne ja som k tomu vlastne prišla postupne, rozmyšľaním o tom, čo sa v tímovom koučovaní deje a začala som dvoma, tromi oblasťami. Na začiatku bolo to, že mám rada skupiny. Som fascinovaná tým, čo sa deje v skupinách. A supervidujem ľudí, ktorí pracujú s rôznymi skupinami, ktorí prichádzajú a pozerajú sa na svoju skupinu a na skupinovú facilitáciu a na tímovú prácu. Ďalší element toho, ako vznikol môj model - „prostredie pre tímové koučovanie“ - čo je akási mapa, je, že som vlastne chcela vytvoriť meno toho, čo by sme mohli volať názvom model. Pretože model je väčšinou chápaný ako lineárny alebo sekvenčný, ale ja som chcela vytvoriť mapu všetkých tých viacnásobných vrstiev a ingrediencií alebo elementov, ktoré si tímový kouč môže všimnúť alebo byť nimi ovplyvnený tím, keď pracuje na danej úlohe. Zároveň táto mapa znázorňuje, ako ja uvažujem a vizuálne znázorňujem nejaký fenomén alebo fenomenologický proces, ktorý je v stálom pohybe, neustále sa mení a stále interaguje s ďalšími faktormi, z ktorých ani jeden nie je prevládajúcim faktorom. Takže tvorba môjho modelu začala tým, čo klient prináša, pridala sa do nej moja vášeň pre skupiny, ako vytvoriť niečo vizuálne, ako protiklad toho, že sa o tom, čo sa deje, len rozpráva. Je to dôležité, pretože na - >



šou úlohou je vytvoriť pre všetky tieto procesy akýsi rámec a priestor, ktorý nám pomáha zvládať všetok ten materiál, čo je prítomný, čo sa v ňom deje, ktorý sa občas môže javiť ako neporiadok. A myslím, že ďalší naozaj dôležitý element pre mňa je vplyv práce Nory Batesonovej, čo je dcéra Gregoryho Batesona. Ona vytvorila postupy na to, ako si všímať vzťahové a medzivzťahové procesy v systémoch a medzi systémami a tento postup nazvala „warm data“: teplé údaje. Takto skúma vzorce, ktoré sa opakujú v rôznych kontextoch a systémoch a môžeme ich reflektovať. Nora si všímala to, čo sa môžeme naučiť od prírody a zo vzájomnej prepojenosti rôznych elementov v prírode, ktoré sa navzájom ovplyvňujú, aby sa im darilo, aby prekvitali, aby zomierali, aby odchádzali a mňa skutočne ohromilo toto poňatie „teplých údajov“, ktoré akosi zachytávajú jej živosť a životnosť. Teda systém nie je mŕtvy, statický, postupný proces. Je to pulzujúci, dýchajúci, je to kohabitujúci proces so všetkými elementmi, ktoré sa v ňom vyskytujú. Metafora, ktorú som, prevzala z jej práce o teplých údajoch, je predstava, že sa ide do lesa, teda že tímový kouč ide do lesa a máme tam stromy, máme tam popínavé rastliny, máme tam hady a pavúky, môžeme mať veľkú strechu oblohy, alebo môže pršať, môže tam byť vlhko a môžeme tam mať priebojnosť kouča alebo jeho kolegu a každý nesie rucksak, keď tam príde kouč... takže ide o to, ako uchopiť tú životnosť a prepojenosť, ktorá umožňuje koučovi oceňovať a rešpektovať a mať vášeň pre rôzne úrovne a vrstvy, ktoré práca tímového kouča obsahuje.

D: Veľa, samozrejme, je v tej metafore skrytého. Nevidíme podhubie, prepojenie húb a ostatných koreňov, ktoré udržiavajú stromy a celú tú vegetáciu alebo mravce, ktoré to všetko čistia.

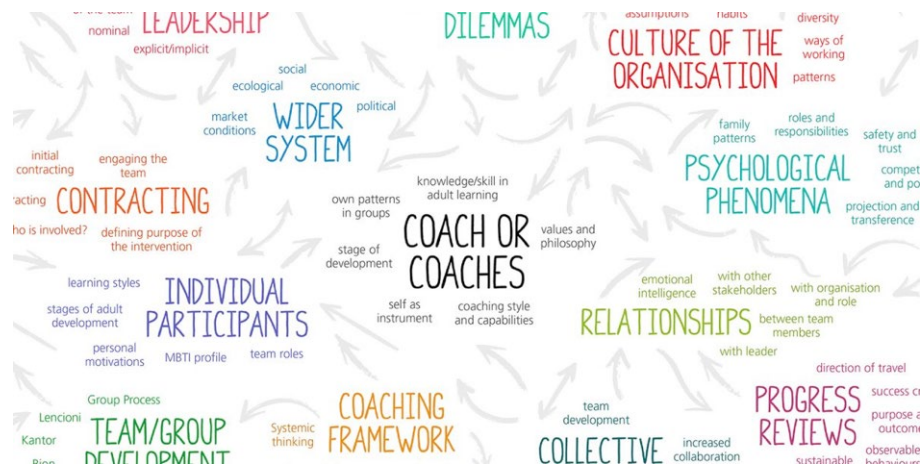
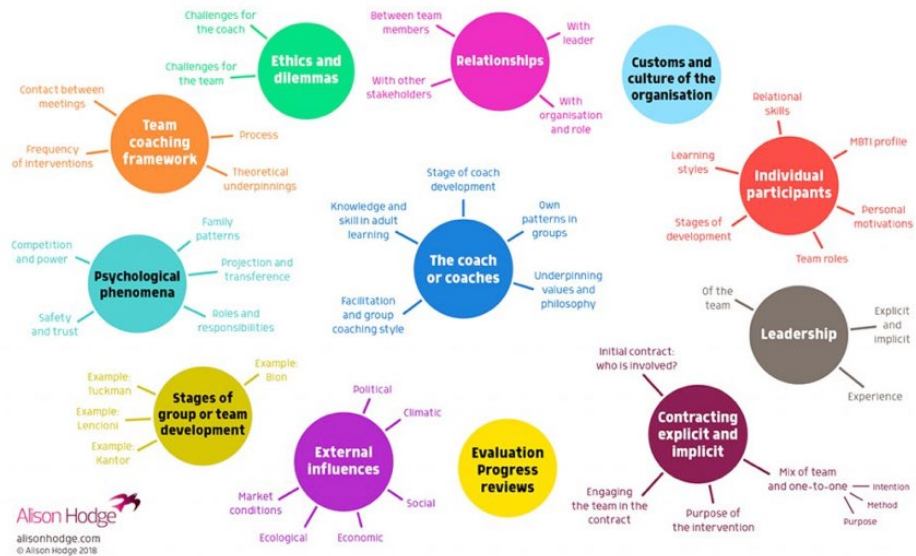
A: Hej. Áno, čo sa deje pod kôrou. Dôvod, prečo môj model volám mapa, je, že mapuje dynamiku tímového koučovania. Možno preto, aby sa to odlišilo od klasického, statického chápania pojmu model. Keď do takéhoto prostredia vstúpime, prichádzame skôr so skúmovým pátraním než, aby sme nasledovali konkrétne kroky, ktoré musíte ako tímový kouč vykonať. A sú ďalší, ako ty David, ako Peter Hawkins, čo budete vyvíjať model alebo proces, ktorý môže kouč nasledovať, ale je to skôr o tom, ako kouč prináša seba v duchu pátrania a zvedavosti a skúma, aby objavoval, nie preto, že má postupovať po konkrétnej ceste.

D: Hej. Niekedy by som povedal, že keď taký tvrdý proces prevládne, už to nie je koučovanie. Mohla by si opísať svoju „mapu“?

A: Začnem faktom, prečo dávam kouča alebo koučov do stredu. Začíname teda s koučom uprostred a určitý druh otázok, na ktoré by sme sa mohli pozrieť, ak uvažujeme o tímovom koučovi, alebo v supervízii je, aké je jeho štádium praxe, nakoľko si uvedomuje sám seba a svoj vplyv, ktorý má, čím tento vplyv vytvára a aký je jeho štýl a schopnosť koučovania. Dôležité je aj reflektovať, aké sú hodnoty v jeho filozofii, poznanie a vedomosti o tom, ako sa učia dospelí a podľa mňa veľmi dôležité je aj skúmať to, aké sú jeho vzorce správania, keď prichádza do skupiny. Pretože jedna z vecí, ktoré považujem za fascinujúce, je preskúmať našu pôvodnú rodinu, čo som sa v nej naučila, keď som sa učila byť v skupine, keď som vyrastala a ako to vplýva na to, ako sa prejavujem. Tolko o koučovi. Ale rovnako môžeme ísť aj k tímu a ako sa prejavuje. Alebo môžeme ísť ku kontraktovaniu, ktoré robíme alebo k jednotlivým účastníkom, ako oni prichádzajú do procesu tímovej práce, aké majú oni vzorce bytia v skupine a ako vplývajú na to, ako participujú alebo neparticipujú, ako sa zapájajú, či sú otvorení alebo váhajú, či sú nervózni alebo nie sú zvyknutí hovoriť v skupine. To všetko sú naozaj cenné údaje, „teplé údaje“, ktoré môžu mať vplyv na to, čo sa môže diať. Tak máme tu kouča, kouč sa môže pozrieť na jednotlivých účastníkov, súčasne v akom štádiu skupina je, na to sú rozličné pracovné rámce. Potom sa môžeme pozrieť, aký je širší systém, v ktorom sa všetka tá práca deje, čo sa deje v ekológii systému - spoločensky, ekonomicky, politicky. Aké sú podmienky trhu a váham pri tom, ale samozrejme môžeme povedať, aký je vplyv pandémie v tejto chvíli, aký je vplyv brexitu napríklad v Spojenom kráľovstve a Európe, ale pôjde aj o globálny vplyv. Čo sa deje v klíme a ako to vplýva na samotného kouča a jeho prístup a/alebo na tím, do ktorého vstúpil a pracuje s ním. Potom máme širší systém, na ktorom sa zúčastňujú jednotlivci a tím. Kto je teda líder tohto všetkého? A je tento človek líder len podľa pozície alebo titulu alebo sa tam toho deje viac aj psychologicky s ďalšími vrstvami, ktoré sú explicitné a majú vplyv na implicitné vedenie. A potom ako kontraktujeme? A s kým kontraktujeme? >



Factors to consider in team coaching



D: Alison, povedz viac o tom, prečo je kouč alebo koučovia v tvojom modeli v strede? Alebo aké je odôvodnenie, že sú v strede?

A: No, to je dobrá otázka a mne sa páči aj otázka, čo keby kouč nebol v strede? Keby sa kouč pohol preč zo stredu, čo sa stane? Bude stáť na balkóne a pozerat' dole, alebo bude v obvode kruhu, kde by sme všetci sedeli v povestnom, alebo doslovnom či metaforickom kruhu? Alebo bude tímový kouč prichádzajúci do supervízie a ku mne ako, povedzme, supervízorka, sedieť mimo a hovoriť, OK, pozrieme sa na teba a na tvoju rolu v tomto celom, pani Koučová, alebo čo sa tam preboha ešte deje? Pozrime sa teda, čo môže byť v popredí, čo tam pozorujete a alebo, čo tam pozoruje tím? Lebo páči sa mi tá otázka, čo sa deje, keď kouč nie je v strede? Odpoveď súvisí s postojom kouča a s tým ako a čo kouč aplikuje v dialógu s pracovníkmi v rôznych kontextoch a rôznych funkciách. Moja mapa vznikla z rozhovorov s tímovými koučmi a niektorí koučovia ju môžu považovať za zoznam toho, čo môžeme v koučovaní pozorovať, alebo naopak, si nevšimáť. To sa mi zdá veľmi užitočné. A ešte, napríklad, prípadní tréneri tímových koučov, ty sám alebo Peter môžete možno koučom povedať: OK, na čo mám dávať pozor ako kouč? Takže ty môžeš s koučmi stáť mimo tohto tu a hovoriť, na čo by sme mali dávať pozor. Ale sú aj iné, zaujímavé spôsoby ako použiť tento model. Môžeme si položiť otázky: ktoré oblasti, ktoré tu máme, potrebujeme lepšie preskúmať a ukázať mapu klientovi alebo ukázať to tímu a povedať, počujte, ľudia, dámy a páni, kam sa pozeráme, čo sa deje a škrípe to, čo funguje, čo prichádza, teda zapojiť aj lídrov a celý tím do dialógu, aby si toho viac uvedomovali. A chcem oceniť to, ako sa mnohí ľudia dokážu zapájať do takejto práce a ako sa vedia zaviazat' svojmu tímu a alebo svojmu vedúcemu a medzi sebou navzájom, aby sa vyvíjali a rástli ako živý organizmus, ktorý dokáže realizovať to, o čo sa tím usiluje.

učmi a niektorí koučovia ju môžu považovať za zoznam toho, čo môžeme v koučovaní pozorovať, alebo naopak, si nevšimáť. To sa mi zdá veľmi užitočné. A ešte, napríklad, prípadní tréneri tímových koučov, ty sám alebo Peter môžete možno koučom povedať: OK, na čo mám dávať pozor ako kouč? Takže ty môžeš s koučmi stáť mimo tohto tu a hovoriť, na čo by sme mali dávať pozor. Ale sú aj iné, zaujímavé spôsoby ako použiť tento model. Môžeme si položiť otázky: ktoré oblasti, ktoré tu máme, potrebujeme lepšie preskúmať a ukázať mapu klientovi alebo ukázať to tímu a povedať, počujte, ľudia, dámy a páni, kam sa pozeráme, čo sa deje a škrípe to, čo funguje, čo prichádza, teda zapojiť aj lídrov a celý tím do dialógu, aby si toho viac uvedomovali. A chcem oceniť to, ako sa mnohí ľudia dokážu zapájať do takejto práce a ako sa vedia zaviazat' svojmu tímu a alebo svojmu vedúcemu a medzi sebou navzájom, aby sa vyvíjali a rástli ako živý organizmus, ktorý dokáže realizovať to, o čo sa tím usiluje.



D: Ďakujem, Alison. Mám teraz na mysli obraz, ktorý je nielen dvojrozmerný. Na mojom obraze vidím veľkú loptu z plastu a v tej veľkej plastovej lopte je veľa menších lôpt a každá z nich má nálepku. Keď otočíš loptu, všetky lopty v nej sa otočia a niekedy budú mimo, niekedy budú vnútri. Pozícia každej jednej z nich sa bude neustále meniť. A akosi, neviem, ako to funguje u teba, ale zdá sa, že to je pekná metafora toho, čo sa tu deje, keď sme ako keby v neustálej miešačke.

A: Páči sa mi to, lebo to je naozaj veľmi pekná metafora. Jedna taká, čo sa vyvinula vo mne, je hrací automat. Máme tu všetky tie lopty, ako sa otáčajú, narážajú do seba a myslím, že ďalšia je kaleidoskop. Keď otočíš kaleidoskopom, celá konfigurácia a súvislosti všetkých tých faktorov sa menia. Navzájom a celý obraz, vytvárame iný obraz.

D: Chceš povedať niečo o ďalších elementoch na mape?

A: Hej. Dobré. Napríklad sa môžeme dotknúť koučovacieho rámca. S koučmi tvorím alebo u nich hľadám v konkrétnom momente, keď sa zapájajú do práce s tímom a do výcviku v tímovom koučovaní, ich vlastný koučovací rámec. Ten opisuje ako pristupujú k práci. Ich klient sa tiež môže zaujímať o to, ako vyzerá také tímové koučovanie. Koučovia povedia, áno, ja robím tímové koučovanie a klient sa pýta a ako vyzerá váš rámec tímového koučovania? Takže kouč má byť jasný v tom, čo chce spoločne vytvárať s klientom. Aký účel majú jeho postupy a intervencie, ako sa do toho zapája? Akú časť a akú formu tímové koučovanie má v celkovom procese spolupráce a v čom je rovnaké alebo odlišné od individuálneho koučovania? Je dôležité si to ujasniť preto, že mnoho klientov môže mať individuálnu skúsenosť. Čo by tímové koučovanie mohlo byť pre kouča a čo pre klienta? Potom si myslím, že by sme mohli prejsť k niečomu ako kolektívna inteligencia. Hovorili sme o jednotlivcovi, hovorili sme o tíme, hovorili sme o širšom systéme, hovorili sme o koučovi, teda akú časť hrá kolektívna inteligencia, keď každý rozpráva o svojich interakciách, poznatkoch, vzťahoch medzi sebou a ako toto poznanie a vedomie umožňuje tímu vyvíjať sa, meniť sa, rozvíjať sa. Takže, napríklad, keď prídem do tímu, či organizácie ako tímový kouč a všetci sa na seba spokojne usmievajú, čo je pod povrchom? Akú masku každý človek nosí, keď vojdem do takejto interakcie? Ja som tímová koučka, ja som úplne cudzí prvok, šéf ma požiadal, aby som prišla. Môžu ma splnomocniť, aby som robila svoju prácu, môžu trvať na individuálnych rozhovoroch s každým z týchto ľudí. A ako ja, koučka, budem citlivá, ako sa naladím a budem pozorovať vzájomné vzťahy, čo sa tam dejú? Myslím, že na toto sa dá dať pekný príklad. Ak je v miestnosti osem ľudí, ktorí mi dôverujú, je tam 72 vzťahov - len v tej miestnosti. A je to tak, len ak nevezmeme do úvahy aj vzťahy, ktoré majú títo účastníci s niekým mimo miestnosti, čo môže mať samozrejme tiež vplyv na to, ako fungujú a prispievajú. Reakcie členov tímu môžu byť ovplyvnené inými členmi tímu, ďalšími partnermi, ovplyvňovať ich môže aj

niekto z ich rodinného systému, niekto zo zákazníkov... to všetko sú elementy, ktoré môžu mať vplyv na to, ako sa napríklad riaditeľ odbytu správa k finančnému riaditeľovi a k výrobnému riaditeľovi za daných individuálnych očakávaní a predpokladov, ktoré môže mať každý účastník. A dotkneš sa anamnézy, či už predošlých skupín, v ktorých boli alebo medzi sebou v každodennej práci, pretože tomu musíš rozumieť. Vieš, ak je v tíme silný spor alebo názorový rozdiel alebo že ako kouč nepoznáš finančného riaditeľa, nepoznáme riaditeľa odbytu, musíme si zobrať čas na vytvorenie vzťahov, pretože nemôžem byť v tíme s niekým, koho nepoznám. A tiež koľko času je potrebného na to, aby sa všetci navzájom spoznali, pretože často býva to, čo potrebujeme vytvoriť, či dosiahnuť, veľmi urgentné. Máme čas vytvoriť si vzťahy, ak je niečo s úrno? Pretože to je predpokladom toho, aby sme dosiahli ciele, aby sme dosiahli výkon, aby sme lepšie splnili úlohu. Prečo sa musíte ako tím, aj ako tímový kouč a tím vzájomne poznať? Ja si teda myslím, že v jadre našej práce je vzťah a keď venujeme pozornosť vzťahu, urobíme si svoju prácu. Ale to je moja orientácia s mojím vlastným pohľadom, ktorý tu zastávam. Nuž a ak sa pozeráme na mapu, sú tam aj iné kategórie. Neustále sledujeme, či a kam sa hýbeme. Kategória prehľad pokroku nám slúži na to, aby sme si všimli účel práce v kontrakte a to, ako sa vyvíja a mení a aký pokrok dosahujeme? A ja si myslím, že toto je jedna z najnáročnejších oblastí pre kouča, ktorý nie je neustále prítomný na pracovisku, pretože v tom momente, keď kouč odíde z miestnosti, tá skupina jednotlivcov sa rozíde a robí si svoje. Je vždy dobré, ak sa môžu zísť spolu s koučom alebo bez neho a mapovať progres. A potom sú tu ďalšie otázky. Ako si kouč udržiava svoju účinnosť, potenciu, príspevok? A snaží sa vôbec to, čo sa deje, ovládať alebo kontrolovať? A ako dokáže zvládať vlastný pocit bezmocnosti, že nemusí a dokonca nemôže mať vplyv a kontrolu nad výsledkom? Môže dôverovať tomu, kam tím ide, aký je smer jeho cesty, pričom ten smer cesty sa môže meniť z jedného sedenia na druhé, bez vedomia kouča. Ako bude kouč v kontakte s tímom, ale pritom nestrávi hodiny kecaním zakaždým, keď sa zídu. A ešte je tu ďalšia oblasť - psychologické fenomény. Myslím si, že toto nemožno podceňovať. A to neznamená, že musíme byť všetci hneď psychológovia. Ja hovorím o tom, ako vytvárame bezpečie a dôveru, ako budeme všímaví a uznáme, že sú záležitosti ohľadne rivality a moci. Zase bez toho, aby sme museli byť psychológovia alebo psychoterapeuti, ľudia prichádzajú do miestnosti a majú obrazy alebo projekcie alebo predpoklady jeden o druhom, o sebe navzájom alebo určite aj o koučovi. A čo si kouč z toho vyberie, čo skupina do neho projikuje, aké sú jeho očakávania? Ide to napravné alebo riešiť, ide nám povedať, čo máme robiť? A ako kouč ostane v koučovacom móde a vytvára bezpečie a kontajnovanie? A nesnaží sa to, čo sa v tíme deje, prevalcovať a ponúkne pomocnú ruku tímu, aby mali jeho členovia jasno vo svojich rolách a povinnostiach? Môžeme tomu v tíme venovať dostatok času, pretože každý prichádza s predbežnými podmienkami a vzorcami >



už na mieste? Tak si myslím, že jediné, čoho som sa v mojej mape ešte nedotkla, je kultúra organizácie. Myslím, že toto je taká bohatá oblasť, že sa niekedy prehliada. Dovoľ mi povedať príklad, ak pracujem primárne v komerčnom, organizačnom svete, mám menej skúseností vo verejnom sektore alebo v sektore charity alebo, neviem, v NGO alebo v takom niečom, musím byť citlivá, poznať svoje limity, ale zároveň byť zvedavá, otvorená tomu, čo sa môžem naučiť? Je to o ochote byť žiacka rovnako ako koučka pri zmocňovaní tímu ako aj v citlivosti na to, aké sú vzorce, aký je spôsob, ktorým táto organizácia alebo tento sektor trhu pracuje? Môžem hľadať otázky alebo byť zvedavá alebo môžem konfrontovať, čo by vlastne mohlo mať vplyv na to, ako práca postupuje.

D: Páči sa mi, ako reflektuješ, čo sú kriticky dôležité predpoklady kultúry organizácie, pretože tie ovplyvňujú všetko ostatné, alebo majú ten najväčší vplyv. Teda, Alison, je toho tak veľa na tvojej mape! Je ťažké obsiahnuť to všetko v hlave, ale z hľadiska praktického použitia to bolo pre mňa určite užitočné. Môžem tak poodstúpiť a pozrieť sa na všetky tie fenomény pri príprave na koučovaciu zákazku alebo pri príprave s niekým na koučovací proces, len aby sme si povedali, čo berieme do úvahy, čo sme si ešte nevšimli alebo sme tomu ešte nevenovali pozornosť? A následne si urobíme prehľad v tom, čomu sme venovali pozornosť a čomu by sme mali venovať pozornosť v budúcnosti. To by vždy pomohlo. Ale ako ináč by si ty ešte vedela použiť tento model? Čo ešte by si videla?

A: Myslím, ako ťa počujem opisovať rôzne možnosti jeho využitia, že dôležitá je aj tá zvedavosť pri príprave, ale nie tak, že potrebujem mať vopred stanovený program. A potenciálne kouč musí mať predstavu, kde je a čo mohol opomenúť minule. Alebo, ak sa pozrieme na jednotlivé kategórie, možno nás naše úvahy povedú k tomu, že sa ako koučovia porozprávame o niečom s vedúcim tímu, alebo si vyberieme niečo, čo je potrebné rozpracovať v dyáde. Dyáda kouč - vedúci by sa mohla napríklad porozprávajúť alebo venovať pozornosť tomu, kde ideme teraz, kam sme sa dostali, kde by sme mohli ako koučovia tímu ponúknuť perspektívu... Myslím teda, podľa mňa je moja mapa akýmsi sprievodcom. Pozrime sa na mapu, kde sme a kam si tak ideme teraz? Kde sme ešte neboli? Ktoré cestičky nám alebo im ešte ani neprišli na um? A je to relevantné alebo nie? Možno to ani nie je relevantné, ak nás to nenapadlo, možno to vôbec nie je relevantné. Ale určite, podľa mojich skúseností, z toho, čo si všimam v supervízii, tímoví koučovia často prídu a napríklad povedia: som zmätená, toto je také nejasné, neviem, či som vôbec bola užitočná, oni zmenili názor, myslela som si, že ideme na západ a my ideme na sever alebo traja ľudia odišli z organizácie, takže to je iný tím, mám začať odznova? Vedúci vraví, že je vedúci, ale spätná väzba, ktorú dostávam od každého, je, že on to vôbec nevedie, ale čo s ním spravíme, pretože by sa mohol stať obetným baránkom tým, čo sa deje a všetci tak obviňujú vedúceho, že sa to nedeje a vlastne ako kouč, ako to

vezmem späť k jednotlivým prispievateľom ako spoluautorom toho, čo by sa mohlo stať?

D: To sú pekné príklady, Alison. Pripomína mi to tvoju metaforu stromov v lese. Niekedy môžeme ísť cez les a zastať a dať si chvíľku na to, aby sme sa popozerali okolo seba a videli súhrn tieňa a svetla. A možno je to jedna z vecí, ktorú potrebujeme.

A: Páči sa mi to, David, pretože, ako si to povedal, ja som síce veľa nechodila po horách, ale mám rada prechádzky a keď si o tom hovoril, ja myslím, že kráčanie môže byť pre mňa metafora v tom, že jedného dňa ideme hore a na druhý deň ideme dole po horách. A niektoré dni musím niesť svoj denný náklad, inokedy mi niekto pomôže, niekedy som išla s kolegyňou, niekedy som bola na čele skupiny, niekedy som bola na konci skupiny a niektorú chvíľu som sa určite musela zastaviť a vyzuť si topánky a odpočinúť si a pozrieť sa naspäť, kde som bola. Len sa pozrieť hore, alebo pozrieť dolu, aby som videla, kam by som mohla ísť ďalej a akú pomoc by som potrebovala, aby ma sprevádzala, pretože nie som jediná na ceste, ani majiteľka cesty a vlastne všetci členovia turistickej skupiny mohli prispieť. A určite sme mali sprievodcov, mali sme šerpov a mali sme čitateľov mapy, takže to bol veľmi kolektívny proces. A ja si myslím, že ďalšia zaujímavá časť a ja neviem, či to je relevantné, je, keď jeden človek dostal výškovú chorobu, všetci sme zišli dolu. Neniesli sme to všetko ďalej a nenechali sme toho chudáka s chorobou vrátiť sa dolu samého. Takže je tu niečo také, že všetci sme na tejto kolektívnej, spoločne vytvorenej ceste a kráčame v tempe, ktoré zaistí, že všetci ostanú spolu alebo sa rozčlenia podľa rozličného tempa v rozličnom dennom čase alebo procese chôdze.

D: To je pekná metafora, Alison. Mne prichádza ešte ďalšia na um. Opisuje bytie verzus konanie. Je tímový kouč ako technik alebo je tímový kouč krajinkársky umelec.

A: Och, povedz o tom niečo viac.

D: Čo sa týka technika, koncentrujeme sa na postup a proces, pracujeme viac intelektuálne. Zoberme si ako príklad kultúru firmy, ak sme technici, diagnostikujeme trochu organizačnú kultúru.

A: Ó, áno.

D: Ale ako umelci, sme senzitivní pozorovatelia, cítime. Vidíme, ako sa v priebehu dňa menia napríklad farby. Je to teda iná kvalita pozorovania.

A: Ó, áno. Áno. Prerušim ťa, to je úžasné. Skutočne, pretože problém, ktorý mám s touto mojou mapou, je to, že je iba dvojrozmerná a je statická. A ako vytvoriť niečo a ja to nejako vypracujem technologicky, aby to zachytávalo ten pocit neustáleho pohybu a neustálej zmeny farieb a tvarov a tieňa a tónov a tempa. Zároveň mojou úlohou dnes je, naozaj sa mi páčila tvoja debata o odlišení technika a umelca. To sa mi naozaj páči, ďakujem.

D: A možno to je spôsob, ako to všetko prinášame >



do života. Niekedy musíme byť technici, ale môžeme byť aj umelci. A skutočne, keď sa pozrieme na celú tú mapu očami dvoch samostatných sústav predpokladov...

A: Áno a to nás privádza k jednému, možno záverečnému bodu, David, a ja si myslím, že to je naozaj dôležité, že ľudia, čo prichádzajú do tímového koučovania, nie sú malé deti. Sú to veľmi zruční, veľmi skúsení praktickí pracovníci v rozličných oblastiach. Áno, môžu mať primárne koučovacie zručnosti, ale skôr než sa stanú koučmi, mnohí z nich, a ty to musíš vedieť, majú rozsiahle skúsenosti a múdrosť o skupinách, o multikultúrnych organizáciách, o organizačnom rozvoji, o ľudských zdrojoch a o tomto učení sa v dospelosti, o psychológii vzťahov. Myslím, že to je naozaj dôležité, aby praktickí pracovníci nezhodnotovali šírku a hĺbku svojich skúseností a múdrosť, ku ktorej pridávajú množstvo dodatočných zručností alebo poznatkov, ktoré im umožňujú transponovať koučovaciu prax do tejto oblasti, ale to nezmenšuje ich múdrosť a skúsenosti, ktoré už majú, ktoré ich už ovplyvňujú. Môžu sa pozrieť na mapu, ako je táto a povedať, ach, áno, dobre sa tam cítim alebo o tom

neviem veľa alebo rada by som toho vedela viac.

D: A samozrejme sami môžu tvoju mapu doplniť. Nie je to fixné, je to rozvíjajúca sa mapa, však? Ty sama ju stále rozvíjaš. Môžu do nej priniesť vlastné skúsenosti a svetonázor.

A: Áno. Áno, dúfam. Dúfam. A myslím, že svetonázor je tiež veľmi pekné slovo, pretože toto je... chcem povedať, toto je väčšie než len to, čo sa deje v miestnosti.

D: Hej. Alison, ďakujem za úžasnú expozíciu toho, čo považujem za fascinujúci nástroj pre tímových koučov a teda niečo, čo nám poskytuje predstavu o tom, aká komplexná je celá táto téma. Ale tvoja mapa na ceste po nej zabezpečuje, že nám prináša do pozornosti rôzne témy, hoci si nikdy nemôžeme uviedomovať všetko a súčasne. Ale budeme si toho uviedomovať viac ako normálne.

A: Tak...

D: Tak... a ďakujem, Alison za krásnu expozíciu modelu, bolo to dobré rozhodnutie... ■

Inšpirácia pre prax

Rozmýšľanie v pároch (Technika Lindy Aspeyovej)

Kde sa to dá využiť?

V profesionálnej skupinovej supervízii, v rovesníckej supervízii (tzv. intervízii) pre väčšinu supervidovaných, čo sa týka ich praxe a rozvoja.

Kedy sa to používa?

Dá sa to použiť, keď sa treba rozhodnúť, na čo sa má supervidovaný na sedení zamerať, alebo keď chce človek hlbšie preskúmať svoje vlastné myšlienky o nejakej veci, skôr než o tom bude diskutovať celá skupina, alebo ako vymedzený čas na krátku reflexiu so supervízorom rovesníkom.

Charakteristika a proces

Čo je rozmýšľanie v pároch? Reflektujúce páry sú jedným zo stavebných kameňov prostredia, ktoré chceme vytvoriť pri supervízii. Vychádza možnosti z prístupu Thinking Environment™, v ktorom si dvaja ľudia poskytujú priestor a aktívne sa počúvajú počúvanie s cieľom generovať myšlienky. Takáto reflexívna práca v dvojici trvá obvykle 30-90 minút, alebo aj menej, podľa potreby. V supervízii sa môže použiť nasledovným spôsobom:

Prvý krok: Kontrakt.

Buď sa dohodnite, že každý bude rozmýšľať o svojom materiáli alebo si dohodnete spoločnú jednu otázku, o ktorej budete uvažovať obaja. Ak pracuje celá skupina v pároch, možno s úmyslom, že potom sa porozprávajú o svojich myšlienkach všetci, dohodnite si spoločnú otázku. Dohodnite si trvanie uvažovania v pároch - obvykle päť až desať minút každý - a kto začne nahlas uvažovať. Zaviazte sa, že ho nebudete

prerušovať a že poslucháč prehovorí len vtedy, keď ho reflektujúci vyzve slovami „hotovo“ alebo mu položí nejakú otázku.

Druhý krok: Aktivita.

Poslucháč sa spýta: „O čom by si chcel dnes uvažovať a aké sú tvoje myšlienky?“ Alebo pri párovom cvičení v skupine by mohla otázka znieť: „Čo myslíš, čo by mohla byť téma alebo nápad, ktorý vyplynie z našej spoločnej práce?“ Rozmýšľajúci odpovedá, pričom si môže byť istý, že nebude prerušený, poslucháč počúva s nenútenou, fascinovanou pozornosťou a povzbudzovaním. Keby reflektujúci položil otázku, poslucháč sa ešte spýta: „Čo si ešte myslíš alebo čo cítiš alebo chceš ešte povedať?“ Keď uplynie dohodnutý čas, vymenia si roly a opakujú cvičenie, aby sa dostal na rad aj ten druhý.

Tretí krok: Záver.

Každý môže priniesť stručné ocenenie niečoho, čo pozoroval ako kvalitu alebo zdroj u toho druhého. Toto nemá byť ďalšia vecná poznámka k obsahu alebo činom.

Ako pracovať v aktivite „rozmýšľajúci pár“...

Vo väčšine rozhovorov si vysvetľujeme pauzy alebo ticho ako príležitosť či nenápadnú výzvu na polozenie otázky alebo povedanie poznámky. Zdá sa, že ľudia premýšľajú vo vlnách (často nahlas) a pauzách (často mlčky) a oboje má rovnakú hodnotu. V tomto prístupe prestávka nie je popudom na príspevok, ale skôr výzvou ostať pokojný. Ak reflektujúci povie, že skončil skôr, ako uplynie dohodnutý čas a otázka „Čo >



ešte?“ nevyvolá viac odpovedí, obaja ostanú potichu, pretože sa môže stať, že ešte príde nejaká myšlienka. Alebo rozmýšľajúci skončí a vyzve toho druhého, aby sa stal rozmýšľajúcim on. Cieľom je generovať nezávislé myslenie, čo znamená, že proces sa vynára. V kontexte supervízie môže byť užitočné rozmýšľať o práci s klientom strategickjšie a zaviesť určitú štruktúru. Napríklad, keď použijeme rozlišovanie dlhodobých prístupov k supervízii, ktoré vypracovali Clutterbuck, Whitakerová a Lucasová (2016), tak môže položená otázka smerovať konkrétnym smerom:

- Celá klientela: „O čom by si chcel dnes rozmýšľať z celej svojej poradenskej (koučovacej...) praxe a aké sú tvoje myšlienky?“
- Riadené supervidovaným: „.... o ktorých klientoch chceš najviac dnes porozmýšľať...?“
- Vývinovo riadené: „.... berúc do úvahy tvoje súčasné rozvojové potreby, o kom alebo o čom by bolo dnes pre teba najužitočnejšie porozmýš-

lať...?“

- Riadené systémom: „.... čo myslíš, o čom by chcela tvoja organizácia, aby si dnes porozmýšľala...?“

Upozornenie

Podobne, ako vo všetkých formách rozhovoru, každý príbeh môže v poslucháčovi spustiť asociácie a môže byť pre neho náročné udržať záujem/pozornosť na tom, o čom rozpráva rozmýšľajúci. Vtedy pomáha uvoľniť sa a pamätať na to, že prídem na rad aj ja. Potom môžem byť fascinovaný tým, ako rozmýšľajúci reflektuje.

Ako možno ešte použiť techniku Rozmýšľajúci pár?

Možno ju využiť v rozličných situáciách a kontextoch, napríklad na poradách, facilitovaných akciách a pri mentoringu, kde je cieľom kvalitné nezávislé myslenie. ■

Hry a aktivity

1-2-4-všetci

Cieľom aktivity je zapojiť všetkých členov bez ohľadu na veľkosť skupiny do tvorby otázok, nápadov a návrhov (12 min.)

Štruktúra pozvania do aktivity

Po predložení problému alebo záležitosti na riešenie alebo návrhu položte otázku (napr. Aké možnosti možného pokroku v tejto veci vidíte VY? Ako by ste vy zvládli túto situáciu? Aké nápady máte alebo aké kroky navrhujete?)

Ako je usporiadaný priestor a potrebný materiál

Neobmedzený počet skupín, priestor, kde budú účastníci pracovať v dvojiciach alebo štvoriciach, stoličky a stoly sú možné, papier pre účastníkov, kam si poznačia svoje pozorovania a poznatky

Ako to prebieha

Začnite od jednotlivcov, potom vo dvojiciach, potom v štvoriciach a napokon celá skupina
Sekvencia krokov a potrebný čas

- Reflexia jednotlivcov po tichu na spoločnú tému, uvedenú vo forme otázky (napr. Aké možnosti možného pokroku v tejto veci vidíte VY? Ako by ste vy zvládli túto situáciu? Aké nápady máte alebo aké kroky navrhujete?) 1 min.
- Tvorba nápadov vo dvojiciach, rozvíjanie nápadov z individuálnej reflexie. 2 min.
- Rozhovor a rozvoj nápadov z dvojíc vo štvoriciach (všímajte si podobnosti a rozdiely). 4 min.
- Pýtajte sa: „Aký nápad sa objavil vo vašom rozhovore?“ Každá skupina povie ostatným jeden dôležitý nápad (opakujte cyklus, ak je to potrebné). 5 min. ➤





Účel aktivity

- Zapojíte každého jednotlivca do hľadania odpovedí
- Vyhnete sa začarovanému kruhu nadmernej pomoci a moci, respektíve závislosti
- Vytvoríte bezpečný priestor na vyjadrenie, zmenšia sa mocenské rozpory
- Vyjadria sa „tiché“ rozhovory a rozšíri sa diverzita vstupov
- Obohatí sa kvalita pozorovania a poznatkov pred ich vyjadrením
- Prirodzene sa vytvára konsenzus a vzájomné porozumenie

Tipy a pasce

Požiadajte všetkých, aby si zapísali nápady z prvej časti - tichej reflexie. Na oznamovanie prechodov používajte zvonec. Dodržiavajte časové limity, ak treba, urobte ďalšie kolo, pričom vo veľkej skupine počas fázy „všetci“ limitujte počet nápadov na tri až štyri. Vo veľkej skupine môže facilitátor pozbierať aj výstupy, o ktorých sa v malých nehovorilo. Inou možnosťou je, že každá skupina povie jeden poznatok, ale neopakujú sa poznatky, ktoré už niekto povedal. Tvorba nápadov by nemala byť súčasťou skupinovej diskusie a spochybňovania. Ak ste facilitátor, zabráňte posudzovaniu a hodnoteniu nápadov a zviditeľňujte ich. Môžete použiť aj iné formy vyjadrenia (napr. improvizácie, kreslenie, príbehy).

Variácie

- Poznanky zaznamenávajú graficky, hneď ako sa objavujú

- V druhom a treťom kole používajte post-it papieriky
- Prepojte vzniknuté nápady s technikami Design Storyboards, Improv Prototyping, Ecocycle Planning (z kategórie liberating structures)
- Prejdite od štvoric k osmiciam pri tvorbe konsenzu. Kolegyňa Liz Rykertová to volá Oktopus!

Príklady

Aktivitu môžete použiť po prednáške alebo prezentácii, ak je potrebná bohatá spätná väzba (otázky, komentáre a nápady), namiesto otázky do publika: „Sú nejaké otázky?“ Skupina manažérov si touto metódou (napr. dvomi kolami) môže spestriť pravidelnú poradu. Metóda sa dá použiť aj na spontánny rozhovor, ktorý obvykle začne potom, čo bola oznámená téma porady. Vhodná je pre skupinu, ktorá bola stanovená na riešenie problému alebo inováciu postupu. Dá sa použiť na rozbehnutie diskusie, ktorá sa zasekla alebo pre skupinu, ktorá má tendenciu veľmi sa nechať ovplyvniť vedúcim

On-line verzia

Pri on-line verzii techniky 1-2-4-všetci potrebujeme breakout rooms a miesto na zber nápadov. Začneme tým, že v celej skupine každý minútu mlčky premýšľa; potom rozdelíme celú skupinu do dvojíc za pomoci Zoom breakoutrooms na 2 minúty. Potom pospájame dvojice do štvoric na 5 minút – to musí hosťiteľ urobiť manuálne - a skupina pozbiera výsledky povedzme do vopred pripravených Google hárkov pre každú štvoricu zvlášť. Výsledky všetkých štvoric môžeme predstaviť celej skupine pomocou zdieľania obrazovky Shift & Share. ■

Akcie a podujatia

Webinára a online tréningy

Coachingplus od roku 2020 organizuje 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

Webcasty

Rozvoj tímov a tímovej spolupráce

Coachingplus ponúka 5 dielov webcastovej série na tému tímov a tímovej spolupráce. 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 rozvoze“. 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. Webinäre 1-3 vedú lektori Vlado Hambálek a Zuzka Zimová a webinäre 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 webinäre

26. - 27. máj 2021, 18:30 - 20:00, Zoom

ASISTOVANÝ KONTAKT KROK PO KROKU - AKO PRIPRAVIŤ SEBA AJ KLIENTOV

Na tomto dvojdňovom webinári sa podrobnejšie pozrieme na to, ako sa na asistovaný kontakt pripraviť. Ako pripraviť seba i klientov. Vieme, že asistovaný kontakt je výzvou pre spoluprácu v tíme, zvládanie vlastných emócií, uzatvorenie kontraktu s klientami... Všade tam číhajú na nás menšie či väčšie nástrahy a na ne sa spolu pozrieme.

Webinár je tretím voľným pokračovaním z cyklu Asistovaný kontakt krok po kroku. Jednotlivé časti na seba nadväzujú voľne, pre účasť nie je nutné absolvovať predchádzajúce diely vzdelávania.

Webinárom vás budú sprevádzať opäť Zuzka Zimová, Alena Molčanová a Vlado Hambálek.

23. jún 2021

Motivačné rozhovory v skupine

13. júl 2021

Ťažké rozhovory

TRANSAKČNÁ ANALÝZA (TA) V ORGANIZÁCIÁCH - Psychológia organizácií - chápanie organizácií pomocou TA

Transakčná analýza (TA) poskytuje sadu užitočných šošoviek, cez ktoré môžeme pozorovať organizácie, jednotlivcov a skupiny. Teória a modely TA prinášajú hlbšie poznanie, ako nevedomá myseľ jednotlivcov v nejakom systéme ovplyvňuje zdravie a fungovanie systému. Využitie transakčnej analýzy pri analýze organizácií nám dovoľuje získať niečo hmatateľné z inak subjektívneho a nehmateľného prežívania.

Krása transakčnej analýzy je v tom, že okrem toho, že nám pomáha chápať seba a svet, poskytuje nám aj nepredpojaté sprevádzanie k tomu, čo môže existovať. Je to psychológia, pomocou ktorej sa môžeme poučiť z minulosti, integrovať to do prítomnosti a rozvíjať sa do lepšej budúcnosti.

Pripojte sa k našim úvodným sedeniam, aby ste sa dozvedeli, ako použiť TA na lepšie chápanie organizácií a jednotlivcov v nich. Každý online modul prebieha 2 hodiny. Cena jedného modulu je 80 €. Webinäre budú prebiehať na online platforme ZOOM. Prihlásenie je možné emailom napísaním vašej správy na mihalkova@coachingplus.org

16. jún 2021

Modul 1 Nevedomý život organizácií

Na tomto sedení sa pomocou transakčno-analytického pojmu scenár pozrieme na kultúru organizácií. Pozrieme sa na kolektívne nevedomie organizácie a prečo úspešné systémy robia bláznivé veci. ➤



14. júl 2021

Modul 2 Neužitočné vzorce správania v organizáciách

Na tomto sedení sa pomocou transakčno-analytického pojmu hry pozrieme na to, ako jednotlivci vtahujú a nechávajú sa vtiahnuť do neužitočných vzorcov správania. Ukážeme si, čo sa s tým dá robiť a aké môže byť jednoduché niečo zmeniť.

6. september 2021

Modul 3 Devalvovanie a pasivita v organizáciách

Toto sedenie uvedie účastníkov do TA teórie devalvovania, pasívneho správania a symbiózy. Na tomto sedení sa pozrieme na možné príčiny toho, že usilovná práca v organizáciách sa nemusí vždy vyplatiť a čo sa s tým dá robiť.

1. - 2. júl 2021

PRÁCA S PÁROM A RODINOU I. (prezenčne)

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

2021

PRÁCA S PÁROM A RODINOU I.

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 intervenciam 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

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 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/čkam 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, učelia/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 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 komunity 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 dvojdňového 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 webináre

<https://coachingplus.org/webinars.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