

Pár slov na úvod

Napokon sú tu júlové news. Ospravedlňujeme sa za prípadné meškanie. Budeme sa v nich venovať mýtom o vzdelávaní, supervíznej technike a predstavíme vám kompetencie tímového koučovania podľa ICF. Ak vás zaujímajú odpovede na tieto otázky: Je pravda, že učebné štýly neexistujú alebo len nemáme dostatok dôkazov o ich užitočnosti? Mali by sme sa ako lektori zaoberať Bloomovou taxonómiou alebo stačí, keď sa sústredíme na vyučovanie toho, čo žiaci potrebujú? Má byť eLearning interaktívny, ak má byť efektívny? Je pravda, že tréning s osobnou účasťou je vždy efektívnejší než on-line tréning? tak si prečítajte si náš rozhovor medzi Timom Sladeom a Carou Northovou z asociácie pre tréning a rozvoj, ktorá sa už teraz volá Asociácia pre rozvoj talentu. Možno je to aj lepší názov. Ak chcete rozvíjať svoj talent ako supervízori, možno vás inšpiruje jedna mindfulness aktivita. Ak sa zaujímate o tímové koučovanie, alebo ešte lepšie, ak chcete robiť tímové koučovanie, nielenže by ste mali mať výcvik, ale mali by ste sa opierať aj o špecifické kompetencie tejto disciplíny. Ivan preložil ICF kompetencie pre tímové koučovanie a prečo ich nezdieľať, že? Hurá na to. A želáme vám pekné leto.



Rozhovor s Timom Sladeom a Carou Northovou o bežných mýtoch o vzdelávaní a rozvoji

Tim: Ahojte. V dnešnom vydaní vítam Caru Northovú a budeme odpovedať na otázky o bežných mýtoch o učení. Viete, ak existuje nejaká konštanta v našom odvetví, tak tá, že

Ľudia sa držia ideí, pojmov a metód, ktoré boli často vyvrátené a bolo dokázané, že sú nepravdivé. A z dôvodov, ktoré mi pripadajú ako absolútne nezmyselné, sa tieto mýty stále znovu recyklujú. Preto som sa rozhodol pozvať Caru Northovú, aby mi pomohla odkryť niektoré mýty o vzdelávaní a rozvoji. Ahoj Cara, ďakujem, že si prijala naše pozvanie do tohto vydania „Ask the trainer“ Ako sa máš?

Cara: Výborne, ďakujem. A ty?

T: Ja fantasticky. Pre tých z vás, čo nepoznáte Caru Northovú, je to dlhoročná lektorka zaoberajúca sa vzdelávaním a rozvojom dospelých, ktorú si veľmi vážim kvôli viacerým veciam, ale aj preto, že vždy vedela povedať skutočnosti pravdivo, tak ako sú. Ale podať to pritom láskavo. A dôvod, prečo som sa rozhodol pozvať ju do tohto rozhovoru je ten, že si myslím, že existuje veľa mýtov o učení a niekedy treba niekoho, kto povie, ako to je. Tak som rád, že si prišla.

C: Som rada, to je môj zámer, urobme to, som nadšená.

T: OK, super! Tak poďme k prvej otázke. Chcel by som vedieť, či je pravda, že učebné štýly neexistujú? Alebo je to tak, že len nemáme dostatok dôkazov o ich existencii a užitočnosti? Neviem, Cara, čo si myslíš ty o učebných štýloch? Myslím, že to je prvý mýtus o učení, ktorý majú ľudia tendenciu reprodukovat'.

C: Hej, tak dekonštruujme a rozprávajme sa o tom, prečo sú učebné štýly téma. Myslím, že sú veľmi zakorenené v našej trénerskej kultúre. Počúvame o nich, čítame. Myslím, že odtiaľto pochádza a keď sa nad tým zamyslíte, celkom dáva zmysel, že ľudia majú niečo, čo preferujú a ja si myslím, že to je tu kľúčové slovo v tejto dogme – preferencia. Ja môžem preferovať niečo zvukové alebo môžem preferovať niečo obrazové. Ale to nemusí nutne znamenať, že ja sa biologicky učím ináč ako ty, lebo ja mám nejakú preferenciu. Teda odtiaľto podľa mňa pochádzajú mýty o učebných štýloch a nezhodujú sa s realitou, pretože biologicky sa učíme rovnako, no nemusí to byť to, čo preferujeme. Nemyslím si, že ak niekto niečo robí určitým spôsobom alebo sa púšťa do niečoho určitým spôsobom, tak to znamená, že sa učí lepšie alebo nutne odlišne ako niekto iný. A tiež, ak o tom premýšľaš, je fakt strašne ťažké ulahodiť každému vo všetkom, čo ako lektori vytvárame. Keby sme teda naozaj existovali iba vo vyhranenom štýle učenia, preboha, tak by sme v mnohých témach museli ako lektori robiť dvojitú, trojitú, štvoritú verziu.

T: Hej! Absolútne súhlasím! Myslím na to, čo si povedala, žiaci môžu mať napríklad rôzne preferencie o prijímaní obsahu, ako ten obsah prijímajú, ale ja myslím viac na kontext alebo povahu obsahu, ktorý prijímajú – to je určujúce. Tak napríklad, podľa toho, čo sa vyučuje, ak ma napríklad učia praktické úlohy, rád by som to videl, lebo to si to potom môžem viac osvojiť. Ale to nesúvisí s mojimi preferenciami. Viac to súvisí s tým, čo sa učí. A myslím, že ľudia si to niekedy mylia, že ak sa téma najlepšie učí prakticky, tak títo žiaci sú žiaci, čo sa učia praxou. Možno zručnosť sa musí učiť praxou, zážitkovou aktivitou,

pretože tak sa dá tá zručnosť najlepšie osvojiť, či naučiť. Ale to viac súvisí s obsahom a menej s tým, aké preferencie má študent. Súhlasíš?

C: Hej, súhlasím. Absolútne. A ak sa niekto chce dostať do tejto témy hlbšie, viem, že Clark Quinn má úžasnú knihu, ktorá sa tým zaoberá a vyšla v ATD Press a volá sa Millennials, Goldfish and other Training Misconceptions, myslím, že tak sa volá, ale je to dobrá kniha. A aj dr. Will Thalheimer má úžasné veci k tejto téme.

T: Myslím, že v 2014 bol výskum v Americkej psychologickej asociácii, a zistilo sa, že nie je žiadna korelácia medzi preferenciami žiakov v štýloch učenia, spôsobom ako sa látka podávala a výsledkami. Sú teda výskumy, ktoré hovoria, že učebné štýly nie sú reálna vec. Skôr než prejdeme k nasledujúcej otázke, ak nie sú učebné štýly podstatné, čo by sme mali, my, čo zostavujeme učebné programy, robiť inak?

C: To je úžasná otázka. Fakt si myslím, že sa musíme zamerať na to, aké výsledky chceme dosiahnuť našimi učebnými zážitkami. Iné je, ak ste na vysokej škole a chcete zaistiť, aby učebné skúsenosti študentov súviseli s cieľmi programu v danom ročníku, v konkrétnom programe, vzhľadom na akreditujúcu organizáciu. A ak ste v korporátnom podniku, určite chcete, aby sa to viazalo na podnikový cieľ a chcete, aby to súviselo s tým, čo kto robí na pracovisku a čo tam vlastne má robiť. Potom musíte naozaj pamätať na to, aby ste pedagogické ciele ukotvili v učebnej skúsenosti, aby šli za tým, aký význam má to, čo sa učia ľudia pre ich prax, pre študentov samotných a zaistiť, aby presne vedeli, čo to je, čo majú po absolvovaní programu robiť. Musíte sa zamerať viac na činnosť ako na tie ostatné veci, činnosti a aktivity v ktorých majú účastníci byť lepší.

T: Áno, absolútne súhlasím. Vieš, tie učebné štýly, to je, ako keby som povedal, ja rád počúvam hudbu, takže ja musím byť auditívny typ študenta, ja rád pozerám televíziu, tak ja som vizuálny typ študenta. Ale nie o to ide. To, ako je vhodné učiť, viac súvisí so želanými výsledkami a zámerom ako sa to, čo chceš sprostredkovať, dá najlepšie naučiť alebo ilustrovať alebo demonštrovať.

C: Absolútne.

T: Mám ešte podobnú otázku. Zaujíma ma, či by sme sa mali zaoberať Bloomovou taxonómiou, alebo sa len zamerať na to, aby sme žiakov naučili to, čo potrebujú? Ja mám zmiešané pocity ohľadom Bloomovej taxonómie a jej užitočnosti, ale som zvedavý, čo si ty myslíš, Cara?

C: Hej, no na vysokých školách sa Bloomova taxonómia stále v mnohých predmetoch používa a dôvod, prečo sa používa, je ten, že vysoké školy majú mnoho štandardov a noriem, takže napríklad, čo sa týka kvality, niektoré predmety musia dodržiavať rôzne smernice, aby boli schválené a uvedené on-line, takže využívajú Bloomovu taxonómiu. Keď sa vrátíme k tomu, prečo Bloomova taxonómia vznikla, bolo to kvôli diagnostikovaní, čo sa netýka veľmi učenia, ale viac posúdenia a hodnotenia

žiaka. Samotné učenie nie je veľmi lineárne, učenie je skôr ako kruh, vždy sú v ňom rozličné veci a pre mňa osobne je dôležité sústrediť sa na to, čo niekto musí robiť s informáciami, ktoré mu dáš.

T: Hej. Ak mám byť úprimný, pre mňa je užitočné nájsť niekoľko špecifických konatívnych slovies, ktoré vyjadrujú to, čo študent bude po absolvovaní vzdelávania robiť inak, alebo skúšať, ale nevenoval by som veľa času tomu, či môj žiak tvorí alebo analyzuje všetky tie úrovne Bloomovej taxonómie a snaží sa ich prepojiť. Takže v tomto zmysle s tebou súhlasím. A napadá ma ďalšia otázka, chcel by som vedieť, či má byť podľa teba eLearning interaktívny, ak má byť efektívny? Ja nad tým rozmýšľam tak, vieš, už som to hovoril miliónkrát, keď som bol úplný nováčik vo svete tréningu a vyučovania e-learningovým spôsobom, pamätám sa, bol som stále bombardovaný kolegami a vtedajším šéfom, ktorí mi zdôrazňovali, aby bolo moje e-learning vyučovanie interaktívne, inak nebude efektívne. Alebo aby ľudí zapojilo, musí byť interaktívne. A tak som vtedy vždy robil zámerne tie čudné veci, aby som do toho dodal interaktivitu, ktorá tam ani nemusela byť, ale dal som to tam, lebo mi povedali, že to tam musí byť. Moja mienka je, že nie, nemusí to byť nutne interaktívne, aby to ľudí zapojilo a bolo efektívne. Povedal by som, ak obsah, ktorý učíš e-learningom, získa tým, že bude interaktívny a pomôže niečo naučiť alebo pomôže preniesť zručnosti do praxe, tak áno, ale ja si myslím, že ľudia majú niekedy tú predstavu, že, e-learning a interaktivita sa vždy musia skombinovať. Nevieš, čo si o tom myslíš, Cara?

C: Áno, myslím, že mám citát o tejto téme, povedal ho Thiago: „Zapojenie je v mysli, nie v myši“. Takže dôležité je sústrediť sa na zapojenie a môže to byť aj interaktívnym spôsobom. Ja som spravila výskum zapojenia a ak si prezrieš odbornú literatúru, sú tam viaceré konštrukty. Jeden je behaviorálny – ako sa učenie aplikuje v praxi, o tom sme hovorili, druhý je kognitívny. Tu je otázkou, ako niekto spracúva informácie premýšľaním, ako ich ľudia zaraďujú do schém, ktoré už poznajú, ale významná je aj emocionálna rovina. Pri emocionálnej rovine učenia ma zaujíma ako informácie emočne oslovujú študenta? Aký majú z toho, čo sa ľudia učia, pocit? Ako sú s tým spojení? Myslím si teda, že keď traťíš niektoré tieto elementy, keď navrhuješ program, nemusí to byť nevyhnutne interaktívne. Môžu tam byť naozaj pútavé príbehy alebo videá alebo veci, ktoré vložíš do učebnej skúsenosti, ktoré sa spájajú s niečím iným, nie iba s klikaním myšou a karpálnym tunelom.

T: Hej. Myslím, že to je presné vyjadrenie toho, čo je to zapojenie. Je to relatívne podľa žiaka, je to relatívne podľa obsahu, ktorý učíš a páči sa mi, že je to v mysli, nie iba to, čo bolo urobené myšou? Tak si to povedala?

C: Hej. Zapojenie je v mysli, nie v myši.

T: Áno, súhlasím v tom s tebou. Zapojenie nie je len klikanie na obrazovku, aby sa otvoril obsah. Chcem sa ešte pristiaviť pri e-learningu v jeho rôznych podobách. Učíme sa naozaj vtedy, ak klikáme a browsujeme a hľadáme niečo na internete? Majú alebo nemajú

interakcie typu „klikni sem, aby sa to objavilo“ hodnotu pre e-learning? Má klikanie hodnotu? Rozmýšľam nad tým, čo vidíme, že sa zmení, ak sme strávili nejaký čas na LinkedIn alebo na Twitteri. Možno budeme počuť názory ľudí, ktorí povedia – nie, takéto klikanie nemá žiadnu hodnotu, nemalo by sa len tak používať. Ja si však myslím, že to závisí od toho, ako internet používate. Podľa mojej mienky, ak ho používate len tak, že žiak klikne a objaví sa obsah, to nemusí nutne ponúkať učebnú hodnotu. Nie je to to isté, ako povedzme interakcia na základe scenára alebo interakcia na základe postupu, v ktorom študenti využívajú kritické myslenie, ale myslím, si že pri hľadaní informácií a významov, odhaľovaní súvislostí, ak ste strategickí, môžete nájsť hodnotu a následné interakcie po akcii budú mať zmysel, aj keď študenti iba pracujú s internetom. Môžete mať sériu krokov, ktoré spolu súvisia a chcete, aby žiak preskúmal každý z nich v určitom poradí alebo, aby pospájal informácie určitým zmysluplným spôsobom, možno to môže ponúknuť pridanú hodnotu. Možno niektorí študenti potrebujú kompletný návod ako hľadať informácie, ale neviem, čo si o tom myslíš ty, Cara?

C: Páči sa mi zázračné učenie, čiže akože sme na nete a niečo akoby náhodnou objavíme... Otázkou je, na čo by sme sa mali zamerať, aby takéto zázračné učenie nastalo? Ako na to? Myslím si, že je dôležité neponáhľať sa. Namiesto hektického klikania, je dôležité hľadať a využívať internet premyslene. Myslím si, že musíme postupovať opatrne. Nemyslím si, že čas na internete vytvára automaticky nejaké úžasné zážitky, ale záleží na tom, ako internet používaš. A ďalšia výstraha pri klikaní na obsah, ktorý otvárame, alebo výstraha pri skrolovaní, keďže je to veľmi automatické, nevedomené a rýchle, skrolovanie je vlastne nočná mora dostupnosti, takže buďte veľmi opatrní, keď ste na sociálnych sieťach a používate ich. K čomu? Prečo práve teraz? Ako to, čo robíte súvisí s vašimi cieľmi, v závislosti od potrieb vašej organizácie? Dokonca to, čo robíte, môže byť v rozpore s niektorými štandardmi a smernicami o dostupnosti obsahu na webe, takže by ste v tom mali mať jasno.

T: Hej, úplne s tým súhlasím. Teda je to o tom, či môžete naozaj potvrdiť, že to, čo robíte na internete, ako používate napríklad sociálne siete, súvisí v danom momente s vašim učením sa a/alebo s vašou prácou. Je to, čo robíme na nete cielené, aj keď nie je „klikanie“ a „skrolovanie“ súčasťou cielenej aktivity, prospieva to finálnemu cieľu, alebo zmysluplnému obsahu? OK. Tak naša ďalšia a posledná otázka, chcem si overiť, či je pravda, že tréning s osobnou účasťou je vždy efektívnejší než on-line tréning? Cara, čo si ty o tom myslíš?

C: Iste. Mne sa veľmi páči táto otázka, lebo to je niečo, čo vyvstáva aj na mojom pracovisku. Stále organizujeme aj akcie na živo, okrem e-learningu. Myslím si, že je dôležité poznať svoje publikum. Že naozaj zistíte, čo vaša cieľová tréningová populácia potrebuje a čo preferuje. Analýza potrieb a možností je naozaj dôležitá. Možno ste v situácii, kde niektorí ľudia nie sú počítačovo gramotní a majú ťažkosti už len zapnúť počítač a áno, takí ľudia sú a je potrebné to brať do úvahy. Obzvlášť

keď ľudia pracujú z domu, môžu si dať prestávku, môžu chcieť rozličné veci. Pokiaľ ide o zážitok, myslím si tiež, že ten môže byť absolútne nudný na živo, rovnako ako aj pri e-learningu. Závisí to od toho, ako vedieš svoj tréning, či webinár, ako sprostredkujeteš skúsenosť. Ja si myslím, že osobná účasť môže ponúknuť veľa sociálnych elementov, s ktorými má e-learning niekedy ťažkosti. Potom potrebuješ poznať nástroje, ktoré robia on-line učenie interaktívnym. Ak máš skupinu, od ktorej chceš, aby niečo robila, môže to robiť aj on-line samozrejme, môžeš pracovať na diskusnej tabuli alebo LMS alebo ako flip grid, myslím, že mnohé formáty sú vcelku úspešné. Úspech všetkého závisí od toho, ako to chceš spraviť. Ale myslím, že pre mňa je dôležité, že spoznám publikum. Vidiš, čo preferuje a či majú ľudia úžitok z témy alebo najmä z toho, a potom je to potrebné vytvoriť, že sa žije dynamika vzťahov v skupine.

T: Hej. úplne súhlasím. Vieš, obyčajne niekde na začiatku projektu niekto povie alebo sa spýta: mal by to byť e-learning kurz alebo by to mal byť tréning, ktorý povedie inštruktor alebo by to mala byť pracovná pomôcka pre prax, alebo by to mal byť on-line program, čo má niečo naučiť – napríklad video návod? A moja odpoveď je, ja nesúhlasím s predstavou, že e-learning je binárna záležitosť, buď jedno alebo druhé. Nie je to buď e-learning alebo tréning na živo či pracovná pomôcka alebo video návod. Pamätám sa, že v predošlom zamestnaní som bol manažér e-learningového tímu a pamätám sa, že raz prišla za mnou jedna trénerka a spýtala sa, či som tam na to, aby som konvertoval všetok jej tréning na e-learning? A ja, že nie, že by to mohlo byť rozšírenie a mohlo by to byť lepšie alebo viac zmiešané. Teda, hej, k tomu, čo si ty vravela, Cara, závisí to od obsahu. Učebné zážitky, ktoré vytváraš a samozrejme e-learning ponúka výhody, ktoré tréning na živo neponúka a vice versa. Všetko to závisí od ľudí a možností a potrieb, nie je to jedno alebo druhé. Dobré. Tak to sú všetky naše otázky a chcem ti veľmi pekne poďakovať Cara za to, že si sa dnes ku mne pripojila a ak ťa niekto chce sledovať on-line, LinkedIn, Twitter, kde ťa ľudia môžu nájsť?

C: Hej, môžete ma nájsť na caranorth11 na LinkedIn alebo Twitteri. Ďakujem všetkým.

Inšpirácia pre prax

Supervízia a pocity

Napísala Claire Daveyová

Kde sa to dá využiť a kedy sa to používa?

V profesionálnej individuálnej a v skupinovej supervízii pre väčšinu supervidovaných, čo sa týka ich praxe a rozvoja. Vhodné aj pri individuálnej reflexii. Technika sa používa, keď je supervidovaný zvedavý na prácu mimo klasického rozhovoru a rozmýšľania a chce preskúmať a prežiť pocity a vnímať vnútornú múdrosť, ktorú často prehliada, odmieta alebo prehluší. Môže poslúžiť aj supervidovanému, keď je zaseknutý, pričom mu umožní pevnejšie sa postaviť a pozrieť sa na zaseknutie z inej perspektívy.

Ako technika vyzerá?

Je to forma meditatívneho spytovania, reflektovania seba, pri ktorom je supervízor sprievodcom. Vychádza z tradičnej múdrosti joga nidra. Pozostáva z niekoľkých krokov.

Prvý krok: Dohodnite sa na oblasti, ktorú chce supervidovaný preskúmať a aj na časovom rámci, v ktorom budete pracovať. Vysvetlite, že čas sa môže vnímať skreslene a že budete tento proces strážiť. To supervidovanému umožní ponoriť sa hlbšie do zážitku.

Druhý krok: Ak pracujete individuálne, postavte oproti sebe dve stoličky, keď pracujete v skupine, tak kruh zo stoličiek, kde budete tiež súčasťou kruhu. Ak pracujete dištančne, on-line, upravte si prostredie primerane.

Tretí krok: Požiadajte supervidovaného alebo supervidovaných, aby si upravili polohu a usadili sa pohodlne na mieste. Oči môžu mať zatvorené alebo aj otvorené. Niektorí si radšej vyzujú obuv, aby mali kontakt so zemou.

Štvrtý krok: Vlastnými slovami sprevádzajte účastníkov cvičením. Napríklad: „Pohodlne sa posad'te, aby sa vaše telo a myseľ mohli upokojiť, cítite kontakt chodidiel s podlahou, chrbát máte opretý o operadlo, šaty sú v kontakte s pokožkou..." Potom upriamite pozornosť supervidovaných na dýchanie, aby uvoľnili každý zvyšok napätia v tele, ukotvíte ich v prítomnom okamžiku a poddajú sa podstate bytia. Venujte tomuto kroku dostatok času, obvykle je potrebných päť až 15 minút.

Piaty krok: Sprevádzajte supervidovaných pri uvedomovaní si ohniska pozornosti skúmania. Vyzvite ich, aby privítali všetko, čo sa vynorí, zanechali posudzovanie alebo predpoklady a ponorili sa do skúmania. Ponúknite im niečo z nasledujúceho:

- a) „Všímajte si všetky vnemy, ktoré sa objavujú v tele.....“
- b) „Kde v tele pociťujete vnem.....?“

- c) „Vynárajú sa spolu s týmto vnemom nejaké emócie"
- d) „Ak áno, čo je protikladom tej emócie.....a odhaľuje tá opačná emócia v tele nejaký vnem.....“
- e) „Môžete precitovať tieto dve emócie, posúvať sa od jednej k druhej.....?“
- f) „Viete pocitovať obe tieto emócie v tele súčasne.....?“

Šiesty krok: Ukončíte cvičenie, napríklad: „Keď budete pripravení, vráťte sa k dýchaniu, vráťte sa do tejto miestnosti, pomaly otvorte oči, pohnite sa alebo natiahnite tak, ako sa vám žiada“.

Siedmy krok: Vyzvite supervidovaných, aby potichu zachytili svoje okamžité reflexie.

Ôsmy krok: Keď sú jednotlivci alebo skupina pripravení, položte im otázky ako napríklad:

Aký to bol zážitok?

Aký dopad to malo na vašu dilemu, otázku, problém, vzťah? Čo by ste ďalej skúmali?

Aké kroky je dôležité urobiť?

Uvedomujete si nejaké vzorce alebo témy, ktoré sú dôležité pre ďalšie sedenia?

Ako pracovať s touto technikou...

Vy ako supervízor sa tiež musíte vedieť ukotviť a usadiť v priestore, tichu, intuitívne využívať pauzy a tempo, tón hlasu a využiť prípadné prichádzajúce zvuky, aby ste udržali prúdenie. Užitočné je byť autentický, nečítať inštrukcie a vytvárať si vlastný 'živý' naratív, vychádzajúci z kontextu, ktorý prežívate. Keď napokon poviete o svojich somatických reakciách z cvičenia (8. krok), môže to pomôcť pochopiť individuálny a skupinový proces. Spočiatku môžu supervidovaní váhať, či majú zavrieť oči, takže keď zavriete oči vy, pomôže im to uvoľniť sa. Ak pracujete v skupine, pri 7. kroku pozorujte správanie a energiu ľudí, a zachovajte ticho, kým sa každý nepohne.

Upozornenie

Ak supervidovaní nepoznajú mindfulness alebo meditáciu, môžu prežívať frustráciu z procesu, vášho hlasu atď. Na základe premisy, že ich prežívanie je ich prežívanie, nech je akékoľvek, povzbudte ich, aby to počas reflexie preskúmali.

Ako možno ešte využiť túto techniku?

Kroky 1 – 4 možno použiť na ukotvenie supervidovaného alebo klienta aj na začiatku alebo na konci sedenia.

Ďalšia odborná literatúra:

Kline, J. (1984) The Ease of Being. Durham, North California: The Acorn Press

Miller, R. (2010) Yoga Nidra: A Meditative Practice for Deep Relaxation and Healing. 2nd ed. Sounds True Inc.

Hry a aktivity

Tentokrát urobíme výnimku a v sekcii s názvom hry a aktivity sa budeme venovať kompetenčnému modelu tímového koučovania. Myslíme si, spolu ICF a EMCC, že tímové koučovanie je viac ako len koučovanie jednotlivcov v tíme. Aj z tohto dôvodu sme preložili kompetencie tímového koučovania tak, ako ich vytvorila Medzinárodná federácia koučovania. Verím, že vám budú slúžiť k úžitku. Tento model sa opiera o osem základných kľúčových kompetencií koučovania, no vzhľadom k nuansám práce s tímami sú precizované pre túto oblasť. Kompetencie tímového koučovania ICF podporujú tímového kouča v lepšom chápaní jednotlivých vedomostí, zručností a úloh potrebných pre prácu s tímami. Každý element modelu kompetencií tímového koučovania ICF je usporiadaný v rámci štruktúry kľúčových kompetencií. Ide o náš pracovný preklad voľne dostupného materiálu, ktorý publikovalo globálne ICF minulý rok.

Kompetencia 1: Kouč postupuje v súlade s etickými princípmi

Definícia: Kouč rozumie etickému kódexu a štandardom koučovania.

Kompetencia tímového koučovania ICF dopĺňa kľúčové kompetencie ICF	Pozadie
+ Koučuje tím ako jednu entitu	Klientom tímového kouča je tím ako jedna entita. Tím pozostáva z členov tímu a každý z nich musí byť v diskusii vypočutý a zohrávať integrálnu rolu. Ďalej tímový kouč musí ostať objektívny vo všetkých interakciách s členmi tímu, zadávateľmi a relevantnými partnermi. Tímový kouč by nemal byť vnímaný tak, že drží stranu niektorej podskupiny alebo jednotlivému členovi tímu, mal by ostať otvorený tomu, čo sa na sedeniach vynára a mal by byť úplne úprimný pri všetkých interakciách s tímom. Diskusie s jednotlivými členmi tímu musia ostať pre tímového kouča a člena tímu dôverné, pokiaľ člen tímu nepovolí poskytnúť informácie ostatným prostredníctvom dohody o tímovom koučovaní.

<p>+ Zachováva rozdiel medzi tímovým koučovaním, teambuildingom, tréningom tímu, konzultovaním tímu, mentorovaním tímu, facilitovaním tímu a ďalšími modalitami rozvoja tímu</p>	<p>Tímový rozvoj môže predstavovať mnohé modality, ako je koučovanie tímu, teambuilding, tréning tímu, konzultovanie tímu a facilitovanie tímu. Tímový kouč by mal byť partnerom ostatných expertov, keď si to požiadavky špecifického tímového koučovania vyžadujú alebo keď sa vyžadujú špecifické vedomosti a zručnosti. Hoci rozdiely medzi týmito modalitami nemusia byť vždy vysvetlené, je potrebné si dávať pozor pri ich aplikovaní za hranicami koučovania. Tímoví koučovia potrebujú distribuovať klientov mnohým odborníkom a tiež prijať pomoc od spolu kouča, supervízora alebo iného odborníka na rozvoj tímov.</p>
<p>+ Demonštruje vedomosti a zručnosti potrebné pre prax špecifickej zmesi modalít tímového rozvoja, ktoré sa ponúkajú</p>	<p>Tímový kouč je dostatočne zručný, aby kompetentne v praxi realizoval všetky modality tímového rozvoja, ktoré tímový kouč ponúka ako súčasť tímového koučovania.</p>
<p>+ Osvojuje si direktívnejšie modalities tímového rozvoje len vtedy, keď majú pomôcť tímu dosiahnuť ich ciele</p>	<p>Vo všeobecnosti sa pri práci viackrát stáva, že tímový kouč potrebuje byť direktívnejší ako pri práci s individuálnym klientom. Ak sa vyžaduje direktívny prístup, mali by to však byť odôvodnené limitované prípady, s cieľom, aby si tím uvedomil svoje rezervy a aby mu to pomohlo pochopiť proces tímového koučovania. Môžu to byť kritické momenty na sedeniach tímového koučovania, poukázanie na pozitívnu a negatívnu dynamiku tímu a uvedenie nových spôsobov, ako sa posunúť vpred. Tieto direktívnejšie momenty by mali rozšíriť pohľad tímu na súčasnú situáciu.</p>
<p>+ Udržiava dôveru, transparentnosť a jasnosť, keď plní viaceré roly súvisiace s tímovým koučovaním</p>	<p>V prípade, že tímový kouč ponúkne viaceré modalities tímového koučovania, kouč musí jasne osvetliť tieto odlišné roly a to, ako môže jedna rola ovplyvniť druhú.</p>

<p>1. Preukazuje osobnostnú integritu a vo vzťahu s klientmi, sponzormi a zainteresovanými stranami koná čestne.</p> <p>2. Je citlivý voči klientovej identite, prostrediu, skúsenostiam, hodnotám a jeho presvedčeniu.</p> <p>3. Vyjadruje sa vhodnými prostriedkami a s rešpektom voči klientom, sponzorom či zainteresovaným stranám.</p> <p>4. Dodržiava Etický kódex ICF a riadi sa základnými hodnotami.</p> <p>5. S informáciami, ktoré mu poskytol klient, narába diskrétno a v súlade s uzavretými zmluvami a príslušnými zákonmi.</p> <p>6. Dodržiava rozdiely medzi koučovaním, konzultáciami, psychoterapiou a ďalšími podpornými profesiami.</p> <p>7. Klientovi podľa potreby odporučí iných profesionálov.</p>	<p>+ Koučuje tím ako jednu entitu</p> <p>+ Zachováva rozdiel medzi tímovým koučovaním, team buildingom, team tréningom, team konzultingom, team mentoringom, teamovou facilitáciou a ďalšími modalitami tímového rozvoja</p> <p>+ Demonštruje vedomosti a zručnosti potrebné pre prax špecifickej zmesi modalít tímového rozvoja, ktoré sa ponúkajú</p> <p>+ Osvojuje si direktívnejšie modality tímového rozvoje len vtedy, keď majú pomôcť tímu dosiahnuť ich ciele</p> <p>+ Udržiava dôveru, transparentnosť a jasnosť, keď plní viaceré roly súvisiace s tímovým koučovaním</p>
---	---

Kompetencia 2: Stelesňuje koučovacie myslenie

Definícia: Kouč si vytvára a udržiava otvorenú myseľ, ktorá sa rada dozvedá nové veci, je flexibilná a zameraná na klienta.

<p>Kompetencia tímového koučovania ICF dopĺňa kľúčové kompetencie ICF</p>	<p>Pozadie</p>
<p>+ Ak je to potrebné, vyhľadá supervíziu koučovania, aby získal podporu, rozvoj a spoľahlivosť</p>	<p>Tímovému koučovi sa ľahko môže stať, že sa zapletie do tímovej dynamiky a neuvedomí si záležitosti, ktoré by bolo potrebné riešiť. Kvôli tomu by mal tímový kouč spolupracovať so supervízorom. Tímové koučovanie môže byť oveľa intenzívnejšie než individuálne koučovanie, nakoľko tu naraz dochádza k mnohým vstupom od viacerých členov tímu. Supervízia využíva reflexiu minulých udalostí,</p>



	<p>vedomovanie si koučovho podielu na týchto minulých momentoch alebo prítomnom momente a účinok, aký to má na správanie kouča. Supervízor je pre tímového kouča vynikajúcim zdrojom ako nestranný pozorovateľ a pomocník pri reflexii procesu tímového koučovania.</p>
<p>+ Ostáva objektívny a uvedomuje si tímovú dynamiku a vzorce</p>	<p>Tímy pozostávajú z jednotlivcov, ktorí majú svoju osobnosť, vedomosti, zručnosti a motiváciu. Kombinácia týchto jednotlivcov pracujúcich spolu vytvára dynamiku moci, odbornosti a nesúrodých cieľov. Tímový kouč si musí uvedomovať a sledovať, ako sa táto dynamika môže rozohrávať v tímových interakciách, programe, interných sporoch, presvedčeniach, alianciách a po celý čas musí ostať objektívny.</p>

Integrácia kľúčových a tímových kompetencií ICF: Stelesňuje koučovacie myslenie

<ol style="list-style-type: none"> 1. Uznáva, že každý klient je zodpovedný za svoje rozhodnutia. 2. Zapája sa do ďalšieho vzdelávania a rozvoja v oblasti koučovania. 3. Aby rozvíjal svoje koučovacie schopnosti, neustále reflektuje svoje konanie. 4. Uvedomuje si vplyv, ktorý na neho a aj na ostatných majú okolnosti a kultúra a ostáva voči nim otvorený. 5. Používa sebauvedomenie a intuíciu v prospech klienta. 6. Vytvára a udržiava si schopnosť ovládať svoje emócie. 7. Mentálne a emocionálne sa pripravuje na každé stretnutie. 8. V prípade potreby sa obráti na pomoc druhých. 	<p>+ Ak je to potrebné, vyhľadá supervíziu koučovania, aby získal podporu, rozvoj a spoľahlivosť</p> <p>+ Ostáva objektívny a uvedomuje si tímovú dynamiku a vzorce</p>
--	---

Kompetencia 3. Uzatvára a dodržiava dohody

Definícia: Ku klientom a príslušným tretím stranám sa správa ako partner, má s nimi jasné dohody o podmienkach koučovacieho vzťahu, samotnom procese koučovania a tiež o plánoch a cieľoch.

Uzatvára zmluvu o celkovom procese koučovania a o jednotlivých stretnutiach.

Kompetencia tímového koučovania ICF dopĺňa kľúčové kompetencie ICF	Pozadie
+ Vysvetlí, čo je a čo nie je tímové koučovanie, vrátane toho, v čom sa líši od ostatných modalít tímového rozvoja	Pre tímového kouča je dôležité, aby osvetlil rozdiely medzi tímovým koučovaním a ostatnými modalitami tímového rozvoja. Keďže jednotlivci majú každý svoju jedinečnú osobnosť, tímy si musia cielene definovať proces, ktorý určí kompatibilitu tímu a tímového kouča.
+ Je v partnerskom vzťahu s dôležitými partnermi, vrátane vedúceho tímu, členov tímu, partnerov organizácie a kolegami koučmi, s ktorými vytvára jasné dohody o vzťahoch, procesoch, plánoch, modalitách rozvoja a cieľoch	Dohoda o tímovom koučovaní musí byť prijateľná pre všetky strany, vrátane jednotlivých členov tímu a ko-kouča, ako aj sponzorov, ak je to vhodné. Je potrebné dohodnúť otázky mlčanlivosti, ako aj súkromných rozhovorov medzi koučom a jednotlivými členmi tímu. Dôležité je tiež zvážiť rolu a rozsah, nakoľko tímové koučovanie ovplyvní organizačná kultúra, misia a celkový kontext.
+ Je v partnerskom vzťahu s vedúcim tímu, aby spolu stanovili zodpovednosť kouča, vedúceho a celého tímu za koučovací proces	Jedným z cieľov tímového koučovania je pomôcť vybudovať udržateľný tím, ktorý nepotrebuje kouča, aby napredoval. Hoci proces tímového koučovania môže spočiatku viesť kouč, mala by sa dosiahnuť dohoda, že zodpovednosť sa postupne premiestni na vedúceho tímu a tím ako kolektív.

Integrácia kľúčových a tímových kompetencií ICF: **Uzatvára a dodržiava dohody**

<ol style="list-style-type: none"> 1. Vysvetľuje, čo je a čo nie je koučovanie a jasne opisuje proces koučovania klientovi a zúčastneným stranám. 2. Dohaduje s klientom, čo je a čo nie je súčasťou koučovacieho vzťahu a aká je zodpovednosť jednotlivých zúčastnených strán. 3. S klientom si určia pravidlá a špecifiká svojho profesionálneho vzťahu, ako je logistika, poplatky, časový harmonogram, trvanie a ukončenie koučovania, zachovanie diskretnosti a zahrnutie druhých. 4. S klientom a príslušnými stranami si určí celkový koučovací plán a ciele, ktoré chcú dosiahnuť. 5. V partnerstve sa určí aj kompatibilita vo vzťahu klient – kouč. 6. Kouč v spolupráci s klientom identifikuje a potvrdí, čo chcú počas stretnutia dosiahnuť. 7. Ku klientovi pristupuje ako partner, a tak počas stretnutia spoločne pomenujú to, na čo sa klient potrebuje zamerať alebo čo potrebuje vyriešiť, aby dosiahol to, čo chce. 8. Vďaka partnerskému prístupu si s klientom stanovia alebo zhodnotia dosiahnutý úspech v tej oblasti, na ktorú sa klient chcel zamerať celkovo počas koučovania alebo jednotlivých stretnutí. 9. Ako klientov partner dokáže naplno využiť čas stretnutia a naplniť jeho cieľ. 10. Koučovanie vedie takým spôsobom, aby klient dosiahol želaný cieľ, pokiaľ sa klient nerozhodne inak. 11. V spolupráci s klientom ukončuje koučovací vzťah spôsobom, ktorý umožní ocenenie skúsenosti z koučovania. 	<p>+ Vysvetlí, čo je a čo nie je tímové koučovanie, vrátane toho, v čom sa líši od ostatných modalít tímového rozvoja</p> <p>+ Je v partnerskom vzťahu s dôležitými partnermi, vrátane vedúceho tímu, členov tímu, partnerov organizácie a kolegami koučmi, s ktorými vytvára jasné dohody o vzťahoch, procesoch, plánoch, modalitách rozvoja a cieľoch</p> <p>+ Je v partnerskom vzťahu s vedúcim tímu, aby spolu stanovili zodpovednosť kouča, vedúceho a celého tímu za koučovací proces</p>
--	---

Kompetencia 4: Rozvíja dôveru a pocit bezpečia

Definícia: Partnerským prístupom ku klientovi vytvára bezpečné prostredie, ktoré mu poskytne potrebnú podporu a umožní mu slobodne sa podeliť o svoje prežívanie. Vo vzťahu s klientom udržiava vzájomný rešpekt a dôveru.

Kompetencia tímového koučovania ICF dopĺňa kľúčové kompetencie ICF	Pozadie
+ Vytvára a udržiava bezpečný priestor na otvorenú a úprimnú interakciu členov tímu	Tímový kouč musí budovať bezpečný priestor, v ktorom má každý člen tímu možnosť nesúhlasiť s inými členmi tímu alebo otvárať citlivé témy, vtedy má každý člen tímu možnosť slobodne a zmysluplne participovať na práci tímu. Pri práci s individuálnym klientom si kouč uvedomuje a rešpektuje kultúrny kontext klienta. Pri tímovom koučovaní sa môže ukázať, že tím má svoju kultúru, čo je variant organizačnej kultúry a môžu sa tak zvýšiť komplexnosť tejto činnosti o ďalšiu vrstvu.
+ Podporuje pohľad tímu na seba ako na jedinú entitu so spoločnou identitou	Jedným prvkom udržateľnosti tímu je názor každého člena tímu, že tím je jedna entita. Tímový kouč by mal sústavne podporovať identitu a sebestačnosť tímu.
+ Podporuje vyjadrenia jednotlivých členov tímu a kolektívnych tímových pocitov, vnemov, starostí, presvedčení, túžob a návrhov	Tímový kouč možno bude musieť povzbudzovať členov tímu, aby na stretnutiach tímu povedali svoj názor, pocity, vnemy, starosti, presvedčenia, túžby a návrhy. Pre kouča je dôležité aj rozumieť a objasniť kolektívne pocity, vnemy, starosti, presvedčenia a túžby.
+ Povzbudzuje účasť a príspevky všetkých členov tímu	Dôležité je získať celkový úžitok z vedomostí a zručností každého člena tímu.
+ Je v partnerskom vzťahu s tímom, aby sa rozvíjali, udržiavali a reflektovali tímové pravidlá a normy	Pravidlá a normy môžu tímu pomôcť, aby bol produktívnejší a podával lepší výkon. Objasňovanie a kodifikovanie týchto pravidiel a noriem tiež môže pomôcť lepšie spolu držať.
+ Podporuje efektívnu komunikáciu v tíme	Dobrá komunikácia medzi členmi tímu môže byť náročná, ale dobrý tok informácií je pre úspech



	tímu kľúčový. Tímový kouč by mal zabezpečiť, aby komunikácia jednotlivých členov tímu smerovala k tímu a sústavne presmeroval komunikáciu v tíme, ak smeruje ku koučovi.
+ Je v partnerskom vzťahu s tímom pri identifikovaní a riešení vnútorných konfliktov	V každom tíme dochádza ku konfliktom, to je nevyhnutné. Dôležité je všetky konflikty vyniesť na povrch a zaoberať sa nimi konštruktívnym spôsobom, aby sa z nich bolo možné poučiť a rásť.

Integrácia kľúčových a tímových kompetencií ICF: **Rozvíja dôveru a pocit bezpečia**

<p>1. Klientovi sa vždy snaží porozumieť komplexne, čo zahŕňa jeho identitu, prostredie, skúsenosti, hodnoty a presvedčenie.</p> <p>2. Preukazuje rešpekt ku klientovej identite, vnímaniu, štýlu a vyjadrovacím prostriedkom a koučovací proces prispôsobuje každému klientovi.</p> <p>3. Uznáva klientov jedinečný talent, názory a štýl práce a rešpektuje ich v procese koučovania.</p> <p>4. Klienta podporuje, je k nemu empatický a zaujíma sa o neho.</p> <p>5. Všíma si a podporuje klientove vyjadrovanie a vnímanie pocitov, nie je ľahostajný voči jeho obavám a zaujíma sa o jeho postrehy a tiež o to, v čo verí.</p> <p>6. Je k nemu otvorený a transparentný, čím ukazuje aj vlastnú zraniteľnosť a získava si klientovu dôveru.</p>	<p>+ Vytvára a udržuje bezpečný priestor na otvorenú a úprimnú interakciu členov tímu</p> <p>+ Podporuje pohľad tímu na seba ako na jedinú entitu so spoločnou identitou</p> <p>+ Podporuje vyjadrenia jednotlivých členov tímu a kolektívnych tímových pocitov, vnemov, starostí, presvedčení, túžob a návrhov</p> <p>+ Povzbudzuje účasť a príspevky všetkých členov tímu</p> <p>+ Je v partnerskom vzťahu s tímom, aby sa rozvíjali, udržiavali a reflektovali tímové pravidlá a normy</p> <p>+ Podporuje efektívnu komunikáciu v tíme</p> <p>+ Je v partnerskom vzťahu s tímom pri identifikovaní a riešení vnútorných konfliktov</p>
--	---

Kompetencia 5: Je plne prítomný

Definícia: Kouč je plne sústredený a je tu pre klienta, je otvorený, flexibilný, nohami stojí pevne na zemi a verí vo svoje schopnosti.

Kompetencia tímového koučovania ICF dopĺňa kľúčové kompetencie ICF	Pozadie
+ Využíva celý rozsah senzorických a percepčných schopností na to, aby sa sústredil na to, čo je pre koučovací proces dôležité	Tímový kouč bude často zavalený informáciami, čo si vyžaduje plnú senzorickú sústredenosť a vnímanie toho, čo sa v miestnosti počas koučovania deje.
+ Využíva služby ko-kouča, ak sa na tom dohodol s tímom a so sponzormi, čo mu umožní byť úplnejšie prítomný na sedení tímového koučovania	Spolupráca s ko-koučom môže odstrániť tlak na kouča, ktorý je zavalený množstvom informácií, ktoré sa objavujú na sedeniach tímového koučovania. Ko-kouč môže pozorovať dynamiku tímu, vzorce správania v tíme a u jednotlivých jeho členov, poskytovať iný pohľad a byť vzorom správania.
+ Povzbudzuje členov tímu, aby sa zastavili a reflektovali, ako na sedeniach tímového koučovania interagujú	Povzbudzuje členov tímu, aby zastali a reflektovali, čím sa začína reflektívna práca v tíme. Tímový kouč potom môže osvetliť svojich krokov, následného správania a potenciálneho zlepšenia v danom momente alebo v budúcnosti.
+ Podľa potreby sa zapája do a odpája z tímového rozhovoru	Keďže jedným z cieľov tímového koučovania je, aby sa tím stal sebestačným, tímový kouč by mal vstupovať do rozhovoru len vtedy, keď je to potrebné, aby podporil tímový proces a výkon. Tímový kouč by mal byť prítomný pre tím ako celok a zároveň aj pre každého jeho člena. To môže byť vo chvíľach veľkej intenzity a zapojenia sa členov tímu náročné.

Integrácia kľúčových a tímových kompetencií ICF: Je plne prítomný

<ol style="list-style-type: none"> 1. Cieľ má stále na zreteli, je dobrý a empatický pozorovateľ, ktorý vhodne reaguje na klienta. 2. Počas koučovania prejavuje prirodzenú zvedavosť. 3. Svoje emócie dokáže ovládať tak, aby sa plne venoval klientovi. 4. V procese koučovania sebaisto pracuje s klientovými silnými emóciami. 5. Pokojne priznáva, že niečo nevie. 6. Vytvára priestor aj pre ticho, pauzu alebo zamyslenie sa. 	<ul style="list-style-type: none"> + Využíva celý rozsah senzorických a percepčných schopností na to, aby sa sústredil na to, čo je pre koučovací proces dôležité + Využíva služby ko-kouča, ak sa na tom dohodol s tímom a so sponzormi, čo mu umožní byť úplnejšie prítomný na sedení tímového koučovania + Povzbudzuje členov tímu, aby sa zastavili a reflektovali, ako na sedeniach tímového koučovania interagujú + Podľa potreby sa zapája do a odpája z tímového rozhovoru
--	--

Kompetencia 6: Počúva aktívne

Definícia: Zameriava sa na to, čo klient hovorí, ale tiež na to, čo explicitne nepovie, preto plne rozumie predmetu komunikácie s ohľadom na okolnosti, v ktorých sa nachádza daný klient, čím podporuje klienta vo vyjadrovaní jeho myšlienok a pocitov

Kompetencia tímového koučovania ICF dopĺňa kľúčové kompetencie ICF	Pozadie
<ul style="list-style-type: none"> + Všíma si ako názory, ktoré hovoria členovia tímu, súvisia s pohľadmi iných členov tímu a rozhovorom v tíme 	<p>Je dôležité, aby členovia tímu počúvali a dobre komunikovali, aby si rozumeli a následne podávali dobrý výkon. Skúmanie pod povrchom povedaného často prináša hlbší význam a porozumenie. To môže pomôcť vyriešiť konflikt alebo problém a priniesť inovácie.</p>
<ul style="list-style-type: none"> + Všíma si, ako jednotliví členovia tímu ovplyvňujú kolektívnu energiu, angažovanosť a ohnisko pozornosti tímu 	<p>Tímový kouč môže veľmi zvýšiť výkon tímu tým, že osvetlí správanie jednotlivých členov tímu, ktoré zvyšuje alebo spomaľuje tempo, angažovanosť, kreativitu a ohnisko pozornosti tímu.</p>
<ul style="list-style-type: none"> + Všíma si vzorce verbálnej a neverbálnej komunikácie medzi členmi tímu, aby identifikoval 	<p>Pozorovanie, porozumenie a zlepšenie dynamiky tímu môžu byť významné faktory zvýšenia výkonu tímu. Tímoví koučovia musia vedieť</p>

potenciálne aliancie, konflikty a možnosti ďalšieho rastu	pozorovať nuansy tímovej dynamiky viditeľné vo verbálnej a neverbálnej komunikácii.
+ Je vzorom spoľahlivej, efektívnej komunikácie a spolupráce pri práci s ko-koučom alebo ostatnými odborníkmi	Vysoký výkon tímu si vyžaduje plynulú komunikáciu medzi členmi tímu. Tímový kouč môže byť vzorom takéhoto správania pri práci s ko-koučom alebo ostatnými odborníkmi.
+ Povzbudzuje tím, aby preberal zodpovednosť za svoj rozhovor	Členovia tímu môžu mať tendenciu smerovať komunikáciu na tímového kouča, najmä na začiatku koučovacieho procesu. Aby sa zlepšila udržateľnosť tímu, tímový kouč by mal sústavnne vracat' dialóg späť, dovnútra tímu. Rozhodovať sa v tíme môže byť zložité. Potrebné sú údaje od mnohých členov tímu, čo vnáša do hry prvky dôvery a odbornosti. Tím sa musí rozhodnúť, ako spracovať údaje a ako rozhodovať. Pomoc tímu pri spracovaní takýchto záležitostí síce súvisí viac s tímovou facilitáciou, proces nadobúdania sebestačnosti je funkciou tímového koučovania.

Integrácia kľúčových a tímových kompetencií ICF: Aktívne počúva

<ol style="list-style-type: none"> 1. Berie do úvahy identitu, prostredie, skúsenosti, hodnoty a presvedčenie klienta, aby lepšie porozumel tomu, čo mu klient komunikuje. 2. Reflektuje alebo sumarizuje, čo klient komunikoval, aby sa uistil, že plne porozumel. 3. Všimne si, keď klient niečo nekomunikoval, a pýta sa na to. 4. Všima si, prijíma a skúma klientove emócie, zmeny v množstve energie, neverbálne náznaky alebo iné správanie. 5. Aby úplne porozumel tomu, čo klient komunikuje, kladie dôraz aj na použité slová, tón reči a reč tela. 6. Počas stretnutí si všima tendencie v správaní 	<ul style="list-style-type: none"> + Všima si ako názory, ktoré hovoria členovia tímu, súvisia s pohľadmi iných členov tímu a rozhovorom v tíme + Všima si, ako jednotliví členovia tímu ovplyvňujú kolektívnu energiu, angažovanosť a ohnisko pozornosti tímu + Všima si vzorce verbálnej a neverbálnej komunikácie medzi členmi tímu, aby identifikoval potenciálne aliancie, konflikty a možnosti ďalšieho rastu + Je vzorom spoľahlivej, efektívnej komunikácie a spolupráce pri práci s ko-koučom alebo ostatnými odborníkmi + Povzbudzuje tím, aby preberal zodpovednosť za svoj rozhovor
--	--

<p>a emočnom prežívaní klienta, aby sa venoval správnym témam a zaznamenal vzorce správania.</p>	
--	--

Kompetencia 7: Prebúdza uvedomenie

Definícia: Podporuje klientovo uvedomenie a učenie používaním nástrojov a techník ako silné otázky, ticho, metafory alebo analógie.

<p>Kompetencia tímového koučovania ICF dopĺňa kľúčové kompetencie ICF</p>	<p>Pozadie</p>
<p>+ Konfrontuje predpoklady, správanie a interpretačné procesy tímu, aby zväčšil kolektívne uvedomenie alebo pochopenie</p>	<p>Tím zložený z mnohých jednotlivcov prináša do kolektívnej činnosti množstvo predpokladov, skúseností, správania a interpretácií. Ak sa diverzita týchto faktorov ponechá bez kontroly, môže viesť k dysfunkcii tímu, ale ak sa správne spracuje, môže veľmi zvýšiť výkon tímu.</p>
<p>+ Používa otázky a ostatné techniky na podporu tímového rozvoja a facilitovanie tímovej zodpovednosti za kolektívny rozhovor</p>	<p>Práve tak, ako v individuálnom koučovaní, aj v tímovom koučovaní by sa mali používať otázky a ostatné techniky tímového rozvoja, ale v tímovom koučovaní by sa mal podporovať aj rozhovor a spracovávanie medzi členmi tímu.</p>

Integrácia kľúčových a tímových kompetencií ICF: Prebúdza uvedomenie

<ol style="list-style-type: none"> 1. Pri rozhodovaní sa, čo by bolo najužitočnejšie, berie do úvahy klientove skúsenosti. 2. Na klienta je náročný, aby vzbudil jeho povedomie o danej téme alebo náhľad na vec. 3. Pýta sa na klienta, zaujíma sa o jeho myslenie, hodnoty, potreby, túžby a presvedčenie. 4. Kladie otázky, ktoré klienta povedú ďalej, za hranice jeho súčasného myslenia. 5. Vyzýva klienta k tomu, aby sa podelil o to, čo v danej chvíli prežíva. 	<p>+ Konfrontuje predpoklady, správanie a interpretačné procesy tímu, aby zväčšil kolektívne uvedomenie alebo pochopenie</p> <p>+ Používa otázky a ostatné techniky na podporu tímového rozvoja a facilitovanie tímovej zodpovednosti za kolektívny rozhovor</p>
---	--



<p>6. Všíma si, čo na neho funguje, aby podporil jeho napredovanie.</p> <p>7. Koučovanie prispôsobuje tak, aby reagoval na klientove potreby.</p> <p>8. Klientovi pomáha identifikovať faktory, ktoré ovplyvňujú jeho súčasné a budúce vzorce správania sa, myslenia alebo emócií.</p> <p>9. Klienta pozýva k rozvíjaniu myšlienok, ako sa posunúť ďalej, ale tiež k uvažovaniu o tom, čo si želá robiť alebo čo je schopný urobiť.</p> <p>10. Klienta podporuje pri formovaní nových perspektív.</p> <p>11. Delí sa s ním o svoje postrehy, názory a emócie, bez toho, aby sa k nim pripútal, a tým mu dáva potenciál učiť sa nové veci.</p>	
---	--

Kompetencia 8: Podporuje klientov osobnostný rast

Definícia: Vďaka partnerskému prístupu pomáha klientovi premeniť jeho postrehy a to, čo sa naučil, na skutky. V procese koučovania podporuje klientovu autonómiu.

Kompetencia tímového koučovania ICF dopĺňa kľúčové kompetencie ICF	Pozadie
+ Povzbudzuje rozhovor a reflexiu, aby pomohol tímu identifikovať ciele a kroky na dosiahnutie týchto cieľov	Tímový rozhovor a reflexia je podstatná pre to, aby sa úplne využili poznatky a zručnosti všetkých členov tímu. Povzbudzovanie plnej účasti pomáha identifikovať primerané ciele a maximalizovať výkon tímu.

Integrácia kľúčových a tímových kompetencií ICF: Podporuje klientov osobnostný rast

<p>1. Pracuje s klientom, aby si osvojil nové povedomie alebo postrehy a tiež to, čo sa už naučil, a aby to preniesol do svojho pohľadu na svet a správania sa.</p> <p>2. Spoločne s klientom pracuje na vytyčovaní cieľov, ďalších krokov a prijímaní zodpovednosti. Celý tento proces podporuje</p>	+ Povzbudzuje rozhovor a reflexiu, aby pomohol tímu identifikovať ciele a kroky na dosiahnutie týchto cieľov
---	--

učenie sa.

3. Oceňujte klientovu autonómiu a podporujte ho pri navrhovaní ďalších krokov, cieľov a metód na preberanie zodpovednosti.
4. Klientovi poskytuje potrebnú podporu aj pri identifikovaní potenciálnych výsledkov a pri učení sa z aktívne podniknutých krokov.
5. Vyzýva klienta k tomu, aby sa zamyslel nad tým, ako sa posunúť ďalej, a aby pritom zvážil aj potrebné zdroje, podporu a potenciálne prekážky.
6. V spolupráci s klientom zhrňuje, čo sa klient naučil počas jednotlivých stretnutí alebo medzi nimi.
7. Oslavuje klientov pokrok a úspechy.
8. Stretnutia uzatvára v spolupráci s klientom.

Akcie a podujatia

Webináre a online tréningy

Coachingplus od roku 2020 organizuje webináre a online tréningy prebiehajúce v reálnom čase. Nájdate 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 rozvode". Štruktúra každého hodinového videa pozostáva z prezentácie, diskusie a kazuistiky, ktorá sa týka problému. Každý modul je zameraný na inú praktickú tému. Webináre vedú Zuzana Zimová a Vladimír Hambálek.

Práca s emóciami v poradenskom (terapeutickom, koučovacom, mediačnom) procese

Zámerom série webinárov je predstaviť rôzne stratégie, postupy a techniky, ktoré pomáhajú pomáhajúcim pracovníkom pri práci s vlastnými emóciami a pri práci s klientom. Každý webinár trvá viac ako hodinu a obsahuje príklady z praxe, powerpointové prezentácie a diskusiu lektorov.

Efektívny pomáhajúci rozhovor s jednotlivcom, párom alebo skupinou

- webinár vedie Vlado Hambálek a Zuzka Zimová

Okná dokorán motivácie a zmeny

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

ONLINE WEBINÁRE:

26. AUGUST 2021 od 18:00 do 20:00 Zoom

Tímové koučovanie ako úspešná plavby

Julie Hay je významná celosvetovo akceptovaná konzultantka, spoluzakladateľka Európskej rady pre mentorovanie a koučovanie (EMCC) a jediná tréningová a supervidujúca transakčná analytička pre všetky štyri oblasti aplikácie TA (organizácie, vzdelávanie, poradenstvo aj psychoterapia) na svete. V auguste sme ju pozvali predstaviť jej jedinečný model práce s tímami a organizáciami Sailship Success (Úspech plachetnice). Otvárame tak pravidelne mesačne webináre na tému tímového koučovania a tímového rozvoja. Ak ste kouči, mediátori, facilitátori, či lektori/ky, máte možnosť obohatiť svoj repertoár o zaujímavý, praktický a použiteľný model. V Coachingplus vytvárame komunitu špecialistov pre prácu s tímami, pridajte sa.

7. SEPTEMBER 2021 od 10:00 do 12:00 Zoom

Devalvovanie a pasivita v organizáciách

- pokračovanie série webinárov k téme Transakčná analýza (TA) v organizáciách - psychológia organizácií – chápanie organizácií pomocou TA slektorkou Dr. Sandrou Wilson MCC, TSTA (O)

Tento webinár uvedie účastníkov do TA teórie devalvovania, pasívneho správania a symbiôzy. Na webinári sa pozrieme na možné príčiny toho, že usilovná práca v organizáciách sa nemusí vždy vyplatiť a čo sa s tým dá robiť.

WORKSHOPY (prezenčne)

17. – 18. september 2021

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

25. November 2021 – 22. apríl 2022

Ako byť mentor?

- tréningový kurz pozostávajúci zo 5 modulov, v termínoch

25. a 26.11

13. a 14.1.

24. a 25. 2.

17. a 18. 3

21. a 22. 4.

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

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

koučovania a organizačného rozvoja. Supervízormi programu sú certifikovaní supervízori koučovania/mentorovania.

2022

Pomoc a vzťah – Dynamika vzťahovej väzby v pomáhajúcich profesiách

Workshop s Unou McCluskey

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

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

Pre koho je workshop určený?

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

Miesto bude upresnené podľa počtu účastníkov. Workshop bude tlmočený do slovenčiny a vedený, v rámci možnosti, interaktívnym spôsobom. Cena workshopu je 240 Eur. Pri zaplatení do konca mája 2021 je zľava 30 Eur.

2022

Masterclass so Sandrou Wilson

MENTORING A SUPERVÍZIA KOUČOVANIA

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



Pre koho je workshop určený?

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

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

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