



news... 28

Obsah marcových news

- Úvaha na tému čo znamená reflexia prvého radu
- Miniúvahy o knihách, ktoré nás zaujali
- Rozhovor s Erikom de Haanom o koučovaní a supervízii koučovania + miniodkaz na jeho poslednú knihu Supervision in action
- Pár poznámok o tichu v súčasnej psychoanalýze (ale nielen o tichu)
- Popis vybraných dramatoterapeutických techník
- Štipka humoru a odkazy na naše akcie a podujatia

Reflexia práce a jej zmysel

Veľa sa rozpráva o supervízii. Máme na ňu v sociálnom rezorte aj zákon. Nebojíte sa jej náhodou? Priznám sa, ja trochu áno. Keď som minule išiel prezentovať svoj prípad, bol som v ambivalencii. Divné slovo, divné pocity. Na jednej strane vzrušenie, nádej, záujem o to, čo mi môže supervízna konzultácia priniesť, na druhej strane trochu neistoty, obáv, únavy z toho, čo mi môže diskusia o mojej práci s klientmi priniesť. A to chodím na vlastnú supervíziu pravidelne, čiže nič nové, neznáme. Tak som začal uvažovať. Opäť©

Začnem premisami. Premisa prvá. Ak nie je čo reflektovať, pretože nechcem alebo, ak som nedostupný samému sebe, reflexia práce a prežívania v práci (nech už to nazveme supervízia, koučovanie, mentoring...) nebude mať bohvieaký účinok. Čo to znamená? Prečo by som mal byť nedostupný samému sebe? Hm, nikdy nemám úplný náhľad na to, čo robím, keď konzultujem, alebo facilitujem, alebo trénujem... až na videu je vidieť, čo je vidieť. Ja viem, že pomôže, keď som pri získavaní náhľadu s druhým človekom – alebo pomôže, ak som v skupine, ale ani to nezaručí, že budem rozumieť a prijímať sám seba takého, aký som. Príliš veľa obrán a odporu je v nás ľuďoch na to, aby sme boli schopní

vnímať veci, aké sú a žiť život, aký skutočne je. To však neznamená, že sa o to nemáme pokúšať. Druhá premisa. Je nutné sa o to pokúšať. Prejsť cez tú bolesť (ale aj radosť a iné emócie) zo spoznávania toho, kto som a aký som v kontexte jednej z identít (vlastnej profesionality). To pomáha byť šťastnejším, ale hlavne to pomáha byť šťastnejším môjmu klientovi, nech už je ním pacient, klient, tím, či organizácia.

Ivan Úlehla kedysi zrozumiteľným spôsobom popísal, čo my, pomáhajúci potrebujeme. Tieto zdroje nazval tri pramene:

- Učiteľa, čiže niekoho, o kom si pracovník môže povedať: tento človek vie viac ako ja a chcem sa to od neho naučiť
- Kolegu, čiže niekoho, o kom si pracovník môže povedať: je na tom rovnako, ako ja a chcem sa s ním rozprávať o našej spoločnej situácii, prípadoch, nápadoch, či ťažkostiach priamo, hneď na pracovisku
- Supervízora, čiže niekoho, o kom si môže povedať: to je človek, ktorého požiadam o pomoc, až si sám nebudem vedieť rady so svojou prácou, keď sa mi nebude dariť, keď sa zaseknem, keď budem mať pocit, že mi všetko tečie cez prsty, keď ma práca prestane baviť atď.

Znie to jednoducho, ale (vrátim sa k myšlienke o krok vzad), myslím si, že sú ľudia, ktorí nevedia, čo majú vedieť robiť, alebo sú si neistí tým, čo majú vedieť robiť, alebo nechcú prijať to, čo klient, či organizácia definuje ako to, čo majú vedieť robiť. Ďalej, aj keď viem, čo mám robiť, ešte to neznamená, že viem, ako to robiť, a to vôbec neznamená, že som spokojný s tým, že mám rozprávať o tom, čo/ako robím, ako som „profesionálne“ s tým, alebo oným klientom. Mimochodom, pripúšťam, určite sú aj ľudia, ktorí nemajú kolegov, alebo nemajú takých kolegov, ktorým dôverujú, prosto s kolegami nechcú/nemôžu o práci rozprávať. A vôbec tak nedôverujú tomu, že by sa mali o svojej práci otvorene rozprávať so supevízorom, učiteľom apod. A napokon máme aj ľudí, ktorí „vždy všetko vedia“, resp. sa boja byť trošku nekompetentnými, pretože to ohrozuje ich hodnotu.

Takže, prv než sa pustíme do práce, alebo reflexie práce, je zmysluplné cítiť sa bezpečne. Pre všetkých. Ak sa cítim bezpečne, znamená to aj, že istým spôsobom prežívam svoju hodnotu a kompetenciu, verím, že aspoň niečo, čo ako pomáhajúci robím, je pre môjho klienta užitočné. To znamená, na druhej strane, že ako supervízor na úvod nezdrbem kolegu a neponížim jeho úsilie o porozumenie, aj keď by si to veru zaslúžil, lebo svojou prácou ohrozuje vlastných klientov. (Alebo radšej: nezdrbem ho, pretože mi to ani nepríde na um. Lebo ak si myslím, že si zaslúži zdrbať, už som tam, kde nechcem byť.

Pozn. Ivan) Pracovník sa so mnou musí cítiť bezpečne. Musí zažiť ocenenie, radosť z toho, že pracuje, musí sa vytvárať dôvera. Ľahko sa to hovorí, musí, musí, musí... cítiť sa bezpečne pri práci, bezpečne pri rozhovore o práci so supervízorom. Ako to docieliť? Poznáte to, niektorí ľudia (a to sú vaši kolegovia, nie klienti) majú takú nízku sebaúctu, že až. Boja sa hovoriť o čomkoľvek osobnom – a práca s klientom je setsakra osobná.

A na tretej sú strane klienti. Občas nezrozumiteľní, nahnevaní, vulgárni, nekooperatívni, alebo nespolupracujú podľa našich očakávaní, spochybňujú nás, alebo naše kompetencie... Veď ani ja ako supervízor by som veľa krát nechcel celý deň pracovať s klientmi tých, čo supervidujem.

A do toho všetkého sa opäť vráťme na stranu pomáhajúcich. V miestnosti s nimi je okrem klienta aj ich nedoriešený ranný konflikt s manželkou, celoživotný spor s otcom, večerné rodičovské združenie dcéry a ďalšie emócie, mnohé neuvedomované, napríklad tá, spojená s klientom, ktorý sa o seba nedokáže postarať, alebo po ktorom nestihli ani vyvetrať.

Znovu si pomôžem Úlehlovými myšlienkami. „Pracovník, pretože je človek, nemôže čakať, že by mohol nechať svoje osobné prežívanie doma a byť dokonale nezaujatým profesionálom s odstupom a objektivitou. Pracovník sa nemôže vyhnúť svojmu prežívaniu situácie, keď je s klientom v kontakte. Ak teda musí prežívať, je samozrejme druhou stranou mince jeho profesionálna zručnosť pracovať s týmto prežívaním. Nie sa pocitom brániť, ale vedieť ich zužitkovať v spoločnej práci s klientom.“ Aby som mohol byť užitočný, chcem sa s klientom cítiť v bezpečí, potrebujem sa s ním cítiť dobre. Potom sa možno môže cítiť v bezpečí (a skúmať tak, čo potrebuje) aj klient.

Inými slovami, ja aj môj klient sa musíme cítiť do takej miery v pohode, aby sme mohli pracovať na tom, čo nás privádza ku stretnutiu. Bezpečie, či istota pracovníka, ktorý je s klientom, sa vytvára tým, že si pomáhajúci zodpovedal na niekoľko otázok. Čitatelia, ktorí k nám chodia na výcvik, prosím, dobre sa nad nimi zamyslite, budeme sa im na našich stretnutiach venovať:

- Viem, ako profesionál, čím pomáham?
- Viem, podľa čoho posudzujem svoju vlastnú profesionalitu, odbornosť, kompetenciu?
- Viem, podľa čoho sa hodnotí úspech mojej práce?
- Viem, čo prežívam/cítim s klientom?

Ak mám naformulované odpovede na prvé tri tieto otázky, mám jasno v tom, čo mám robiť. Ak mám jasno v tej tretej, otvára mi to priestor zaoberať sa tým, čo urobiť, ak mi moje prežívanie bráni byť užitočným mojím klientom.

Harlene Andersenovú zaujímajú pri reflexii konania pomáhajúceho tri okruhy, v ktorých by malo byť čo najjasnejšie. Súvisia s vyššie načrtnutými otázkami. Prvým okruhom je pozícia pomáhajúceho, jeho rola a zámery. Teória (aj subjektívna teória v zmysle definovania seba) toho, kto som a čo robím, mi odpovedá na otázky:

- Prečo sa s klientom rozprávam tak, ako sa s rozprávam? Čo presne to robím, keď s ním vediem dialóg? Čo iné pri práci využívam a prečo? Aké zámery ma vedú k tomu, že konám a rozprávam sa práve takto?

Ak sa zaoberám pozíciou pomáhajúceho, som ako supervízor, učiteľ, kolega a „dobrý“ kamarát☺ zvedavý aj na to:

- Aké odborné znalosti a zručnosti pomáhajúci využíva a prečo? Akú má zodpovednosť a za čo? Aký vplyv má to, čo s klientom robí (terapia, koučovanie, atď.) naňho samého. Môže byť neutrálny? Čo to znamená držať niekomu stranu? Ako má vyzeráť konceptualizovaný a popísaný vzťah medzi ním a klientom? Podieľa sa na pomoci, alebo práci s klientom viac kolegov? Ak áno, s akým cieľom? Ako a v čom je vzťah dôverný? Kedy a za akých okolností je konanie etické, kedy je neetické?

Druhým okruhom pri reflexii konania je rozmýšľanie o tom, aký je proces pomáhania. Tu vyvstávajú otázky:

- Ako je definovaný cieľ pomáhania? Ako sú popisované interakcie medzi pomáhajúcim a klientom? Ako sa vysvetľuje to, čo sa odohráva vo vnútri procesu? Ako rozumieme tomu, čo je zmena? Čo je potrebné k tomu, aby zmena nastala? Aká je súvislosť medzi zmenou a procesom pomáhania? Kto rozhoduje o tom, že bol dosiahnutý cieľ, alebo že nastala zmena? Aký veľký rozsah zmeny je dostačujúci? Pre koho aký?

Tretím okruhom pri reflexii toho, čo robíme je skúmanie otázok, ktoré sú spojené s tým, kto je členom systému pomáhania. Slovom Toma Andersena, zaoberáme sa tým: „Kto sa mal rozprávať, s kým, kedy, kde a o čom?“ ako pomáhajúci by ste mali mať jasno v odpovediach na otázky:

- Je pomáhajúci systém viazaný iba na klienta jednotlivca, alebo zahŕňa aj iné osoby – čiže je ním pár, rodina, partner vo firme, tím, oddelenie...? Súhlasia s tým? Ako deklarujú svoj záujem o spoluprácu? Čo robíme vtedy, ak záujem nemajú? V akej pozícii je pomáhajúci voči všetkým členom systému a čo z toho vyplýva? Ako ho vytvára a prečo? Akí ďalší odborníci sú v systéme a aká je ich funkcia? Sú s ňou všetci (klienti, vy...) stotožnení? Máte to všetci vyjasnené? Je to formalizované? Aké to má dôsledky pre prax? Aké sú vzťahy medzi všetkými členmi systému a ako to ovplyvňuje (podporuje/bráni) proces pomáhania? Ako zohľadňujete kultúrny a sociopolitický rámec spolupráce?

Tak, verím, že vás moje otázky oslovili. Odpovede na ne nie sú fixné, ale dejú sa, prebiehajú neustále vo vašej organizácii, vo vašich vzťahoch s klientmi, vo vašich hlavách. Mám pranie, aby ste si na tieto otázky našli čas. Aby ste si našli čas na seba. Aby ste tak vedeli odpovedať sebe a svojim blízkym, čo vzdialeným na otázky:

1. Čo robíš?
2. Prečo to robíš?
3. Prečo to robíš práve takým spôsobom, ako to robíš?
4. Chceš to takto, alebo inak?

Myslím si, že nám tieto odpovede pomôžu byť v práci viac v bezpečí a zároveň spokojnejšími. Tým pomôžeme byť spokojnejšími a viac v bezpečí aj našim klientom.

Knihy, ktoré nás zaujali

Grant Leboff. Sticky Marketing. Jak zaujmout, získat a udržet si zákazníky. Management Press 2011

„Nepýtajte sa čo môže marketing urobiť pre vás, ale čo môže marketing urobiť pre vašich zákazníkov... Marketing musí vytvárať vlastnú hodnotu pre cieľovú skupinu... Ak sa vaše úvahy zamerajú na problémy, s ktorými zápasia vaši zákazníci, výrazne narastie pravdepodobnosť, že ich vaša komunikácia osloví... Od výrobkov k zážitkom... Od jedinečných predajných argumentov k spôsobom zapojenia zákazníkov...“ Čo veta, to perla, a to som vybral iba 5 viet z knihy. Naozaj čítam kapitoly celkom podrobne a nelistujem nimi iba. Aj keď nie som marketér☺, zdá sa, že má autor sedliacku pravdu 21. storočia. Ide o to, prostredníctvom marketingových aktivít ponúkať službu. A pozor, pre tých, čo majú záujem o niečo iné ako marketing, v knihe nájdete vysvetlené aj to iné, napríklad koncept „Mapy problémov“ vhodný pre prácu s organizáciou, koučovanie, či supervíziu. Good Choice, Brother.

Stefan F. Gross. Vztahová inteligence. Schopnost a umění získat si lidi. Management Press 2011

Musíte byť slušní a vedieť sa pozdraviť. Musíte byť prívetiví a zaujímať sa o druhých. Musíte byť pozorní a ústretoví a usmievať sa a správať sa ohľaduplne a počúvať iných a byť diskretní. Dobré je si druhého vážiť a dať mu rešpekt najavo. Je fajn, ak dokážete svojich blízkych aj vzdialených oceniť, mierumilovne reagovať na výčitky, konštruktívne reagovať na kritiku, byť pozitívni, mať dobrú náladu a všetko to, o čom som písal okoreniť štipkou vhodného humoru. Práve ste prečítali celú knihu. A napriek tomu vám ju odporúčam. Kniha vám vôbec nenapovie, ako to máte do kelu všetko zvládnuť, ale aj tak je krásna. Ako keby ste našli tú všetku motivačnú literatúru z celého sveta pohromade, nemecky zmysluplným spôsobom. Ktovie, či je Gross taký prívetivý, keď si jeho 16 ročný syn opakovane hlučne prdne v obývačke. Ak áno, rešpekt, brácho..., teda inak, som rád, že som mohol čítať vašu podnetnú knihu, ktorá ma obohatila.

Thomas Steiger, Eric Lippmann. Psychologie pro manažery. Jak ovládnout umění vést. BizBooks Brno 2012

Najlepšia. Najdrahšia. Najvýstižnejšia. Najbohatšia. Najdlhšia. Dvakrát tak dlhá. Najkrajšia. Najzrozumiteľnejšia. Najúplnejšia. Najnutnejšia. Najnovšia. Najnormálnejšia. Najedol som sa. Najviac ma potešila z tohto-mesačných kníh. Na ja, gut. Na jar je fajn čítať niečo, čo má zmysel. Ná ja sem ti vraveu že sa ci opuací investuvat. K recenzii ma už nič nenapadá... iba, že vám vymenujem témy jednotlivých kapitol: ponímanie organizácie, riadiace roly, emócie, ovplyvňovanie, hospodárenie s vlastnými zdrojmi, plánovanie, rozhodovanie a realizácia rozhodnutí, prezentácia a rétorika, komunikácia, storytelling, rozhovor, vedenie tímov, práca v skupinách, poradenstvo a koučovanie, úlohy riadenia, získavanie a rozvoj pracovníkov, manažment konfliktu, informovanie ako úloha riadenia, manažment znalostí, motivácia, delegovanie, hodnotenie, manažment diverzity, manažment zmeny, moc a mikropolitika. Šmakuje?

Rozhovor Anne Archerovej s Erikom de Haanom

Milí čitatelia. V tomto čísle našich news vám prinášame preklad rozhovoru s top koučom Erikom de Haanom, ktorý vyšiel minulý mesiac v siedmom čísle oficiálneho bulletinu Asociácie pre koučovanie (Association for Coaching www.associationforcoaching.com) Na jeho konci nájdete mini správu o tom, ako sa nám čítala jeho ostatná kniha.

Čím sa zaoberáš?

Pracujem pre agentúru Ashridge Consulting, ktorá je súčasťou Ashridge Business School. Posledných 6 rokov som viedol Ashridge Centrum pre Coaching; centrum pre výskum a vyvíjanie štandardov. Koordinoval som 2 kvalifikačné programy v koučovaní: magisterský program koučovania vrcholových manažérov (executive coaching) a postgraduálny program certifikácie akreditovaných supervízorov pre koučov a pre konzultantov v oblasti organizačného rozvoja (OD). Ostatné 2 roky som spolupracoval aj s VU University v Amsterdame. Byť na univerzite je akademickjšia práca, vtedy neposkytujem konzultačnú činnosť ako na ekonomickej fakulte v Ashridge. Teraz vediem

katedru organizačného rozvoja a koučovania, čo je prvá katedra v Holandsku, ktorá má koučovanie ako kľúčové poslanie. Organizačný konzultant, profesor organizačného rozvoja, kouč opierajúci sa o vzťahovú teoretickú perspektívu, supervízor a člen akreditačnej komisie konzultantov, výskumný a vedúci pracovník kvalifikačných programov – tak by som charakterizoval svoju činnosť.

Ako ti sedí myšlienka čistej akademickej práce v oblasti koučovania?

To je dobrá otázka. Sledujem vývoj tejto oblasti: z praktickej činnosti smerom k profesii. Či z historického hľadiska, zo spontánnej, neformálnej činnosti zadarmo na rigoróznejšie, uvedomejšie a reflektovanejšie povolanie. Rád skúmam samotnú prax a vypracovávam štandardy, ak sú potrebné. Myslím, že štandardy nám naozaj môžu pomôcť. Veľa ľudí dokáže vytvoriť hodinu koučovania, z ktorej majú dobrý pocit. Ja sa pýtam, či to stačí a či to má úžitok. Uvedomuje si človek, ktorý je taký pružný a vie si vytvárať dobré vzťahy s inými ľuďmi, aké má jeho prístup klady a zápory? Som presvedčený, že akreditácia a supervízia je neoceniteľná.

Aké výskumy si doteraz uskutočnil?

Skúmali sme výsledky koučovania. Pýtali sme sa klientov aj koučov na vzťah, motiváciu, výsledok – dokonca aj na ich osobnosť. To bolo zaujímavé, ale uvedomili sme si, že potrebujeme väčší počet respondentov, aby sme dospeli k štatisticky solídnym záverom o tom, čo sa deje. Rád by som preto vyzval všetkých profesionálnych koučov, aby sa k nám pripojili. Práve robíme kvantitatívny výskum a viac informácií o spôsobe spoluúčasti nájdete na www.ashridge.org.uk/centreforcoaching.

Na rozdiel od psychoterapie, kde je mnoho bohatých sponzorov, ktorí majú záujem o výskum účinných faktorov, napr. Národná zdravotná správa (*niečo ako Ministerstvo zdravotníctva pozn. Coachingplus*) podporuje výskum, my nie sme tak dobre dotovaní.

Oblasť koučovania je úplne rozkúskovaná. Za naším výskumom nestoja trhové sily. Snažíme sa preto zapojiť do rozsiahlej siete inštitúcií a spolupracovať s nimi. Ponúkame organizáciám, ktoré nám poskytnú 50 údajov, možnosť uvedenia ako spoluautori. Jednou z dôležitých oblastí, na ktoré sa zameriavame, sú kritické momenty na koučovacom sedení.

Ako definuješ koučovanie?

Na túto tému sme mali pri výskume mnoho debát. Povedal by som, že väčšinou je to vzťah 1:1, ktorý je štruktúrovaný ako chránený rozhovor v bezpečnom prostredí. Má za cieľ zlepšenie schopností klienta v pracovnej role.

Ako vidíš rozvoj supervízie v oblasti koučovania?

Ešte sa musíme toho veľa naučiť o supervízii a koučovaní. V supervízii pracuješ s konzultantom alebo koučom a ozývajú sa v nej ostatné vzťahy. Je to bohatšie laboratórium pre klientov ako iné formy reflexie. V procese supervízie pozorujem zaujímavý posun od klientových príbehov a emócií. Získavame novú perspektívu v prítomnom vzťahu, ktorá slúži ako zrkadlo práce s klientom. Považujem to za fascinujúce. Nemyslím, že sme dokázali úplne zužitkovať poznanie, ktoré poskytuje paralelný proces v supervízii. Sme v ranom štádiu poznania vzťahu aj v koučovaní, z hľadiska udalostí alebo intuitívnych náhľadov či toho, ako sa vzťahujú späť ku kontextu klienta. Pozrite si moju novú knihu o supervízii, ak chcete vedieť viac: *Supervision in Action (Supervízia v praxi)*.

Kto ťa prekvapil v poslednej dobe?

Michel Moral. Obaja sme napísali príspevok do knihy s názvom *Coaching & Mentoring Supervision*. Mali sme rovnakú tému – supervízia organizácie – a nedohodli sme sa, čo budeme písať. Naše kapitoly sú zaujímavovo odlišné a predsa obe poukazujú na tie isté javy pri paralelnom procese v organizáciách. Michel pracuje vo Francúzsku. Je zaujímavé, že dvaja autori z rôznych krajín sú takí prepojení.

Ako ťa supervízia ovplyvňuje v iných disciplínach?

V mojom výcviku v psychodynamickej psychoterapii sledovala supervízia tento model. Je dosť striktná a opisuješ na nej svoje sedenia do veľkých podrobností, ale voľným asociačným spôsobom. Skončíš s niečím, ako podrobným 'snom' o sedení a tento sen sa potom analyzuje. Je to fascinujúce a vo svete koučovania neobvyklé. Čítal som aj nejakú americkú literatúru o supervízii, ktorá sa hlavne týkala supervízie sociálnej práce.

Ako by to mohlo ovplyvniť rozvoj koučovania?

Myslím, že ak budeme viac profesiou, mohli by sme byť tvorivejší. Jeden zo spôsobov, ako byť tvorivý, je pozrieť sa, ako to robia v rôznych častiach sveta. Opakujeme vzorce, ktoré fungujú. Dúfam však, že čoskoro prídeme na niečo nové. Myslím hlavne na paralelný proces, pretože ten ešte nepoznáme úplne. V psychológii sú aj iné, rýchlo sa rozvíjajúce oblasti, ako napríklad vzťahová väzba. Dnes sa veľa hovorí aj o neurológii. Doktorát som si urobil z neurológie a tak poznám niekoľko čerstvých poznatkov aj z tejto oblasti. Vďaka PhD mám obraz o obrovskej zložitosti mozgu. Som preto trochu opatrnejší, keď počujem ľudí rozprávať o neurológii ako o zdroji poznania v koučovaní a koučovacích vzťahoch. Títo ľudia si nie vždy uvedomujú, aký zložitý je centrálny nervový systém a koľko o ňom ešte nevieme. Neurológia je zaujímavá, ale ešte je skoro brať ju ako dogmu. Súhlasím, že naše poznanie činnosti mozgu sa rýchlo vyvíja a očakávam, že dôjde k nejakým úžasným objavom a výsledkom. Ale aj tak by som povedal, že v tejto chvíli musíme byť opatrní. Máme do činenia s najzložitejším orgánom vo vesmíre. Mali by sme sa inšpirovať a potom starostlivo analyzovať, čo sme sa dozvedeli.

Čo je podľa teba kľúčom k výnimočnému koučovaniu?

Bol som svedkom stovák akreditácií. Dve hlavné veci stoja v popredí.

1. Kontaktovanie. Najmä uzatváraniu kontraktu, ktoré sa deje na sedení. Ste vnímaví voči tomu, čo klient hľadá.
2. Byť prítomný s druhým človekom. Reagovať na to, čo sa deje. Znamená to sledovať a dávať pozor na to, čo preniká z toho, čo práve spolu vytvárame.

Ak nedochádza k posunu tu, v miestnosti, ako môže tam vonku? Uvedomujem si, že na toto odpovedám na úrovni zručností. Môžeš ísť aj k hodnotám: veľkorysosť a schopnosť byť na strane klienta, byť skutočne ponorený do jeho myslenia. Možno je to niečo o dôvere, pomoci, sebauvedomení a schopnosti vstúpiť do klientovho sveta s jeho normami, hodnotami a vidieť ho tak, ako ho vidí on.

Keby si mohol zmeniť jednu vec, ktorá by to bola?

Zbavil by som sa lichotenia. V našej profesii sa vyskytuje veľa zvädzania. Veľa peňazí sa zarába len na základe toho, že niekto dobre vyzerá. V komerčnom sektore, kde môžeš

predať hodinu času za stovky eur tým, že lichotíš klientovi, musíš aj trochu veriť, že vyriešiš jeho problémy. V našej profesii je to skôr vec názoru, či to zaúčinkovalo. Vymenil by som lichôtky za nebojácnosť. Musíš povedať, čo cítiš, dokonca aj keď je to hrozná pravda. Za to si platená. Kto iný by to klientovi povedal? Môže to byť ťažké, keďže klient má moc, nielen vo svojej organizácii, ale aj nad koučovaním.

Čo robíš, keď nepracuješ?

Milujem nočný život v Londýne, divadlá a operu. Inšpirovali ma filmy. Bol som kedysi premietateľom v kine pre náročného diváka a videl som Tarkovského Zrkadlo 15 krát. Zapísal som si dialógy a skúmal som, ako na mňa vplývali. Nedávno som videl posledný film Woodyho Allena. Mám rád, keď ma to dojíma. Napísal som tiež esej o gréckej tragédii a Shakespeareovi. Teraz toľko nechodíme so ženou von, pretože máme malé deti. Rád sledujem aj lov na Higgsov bozón, pretože moja diplomovka z teoretickej fyziky v roku 1989 bola o Higgsovom poli v štandardnom modeli. Po štúdiu teoretickej fyziky som si urobil doktorát z psychofyziky, odvetvia neurológie.

Viac o Erikovi a jeho texty nájdete aj na: <http://www.erikdehaan.tk/>.

Erik de Haan. Supervision in action. A Relational Approach to Coaching and Consulting Supervision. Mcgraw-Hill. 2011

Hneď prvá kapitola ponúka kreslený obrázok toho, čo je to supervízia. Mladý muž v ponožkách stojí v kúpeľni a je zahľadný do zrkadla. Zablatené gumáky má vyzuté, stopy po špina na podlahe sú ešte čerstvé. Podnadpis – supervízia ako užitočná miestnosť. Ja viem, znie to dramaticky, ale aj tak je to výstižné. Ako mnohé ďalšie obrázky (aj samotný text) v knihe. Erik de Haan pozná históriu supervízie a pozná jej kontext. Takže netrepe blbosti a neomiela predžuté. To však na dobrú knihu nestačí, autorov, čo dokážu písať odborné texty je veľa. Na rozdiel od nich má de Haan aj vlastné skúsenosti a z nich vyplývajúce postrehy, názory a argumenty. Táto kniha sa okrem supervízie ako takej, venuje supervídovaniu práce konzultantov a koučov v organizáciách. Niežeby to bolo čímsi radikálne odlišné od iných supervíznych kontextov, ale predsa. Ide o to, ako to, čo vieme, ako naše poznanie o supervíznom procese preniesť do koučovania, čo síce už nie je úplne nové, ale je to stále ešte najmladšie dieťa v rodine pomáhajúcich. De Haan sa opiera o mne sympatické, vzťahové prístupy (tieto, pôvodne psychoanalytické koncepty myslenia sú dnes už všade – a tak čítame

o relačnej/vzťahovej transakčnej analýze, vzťahovom koučovaní, vzťahovej supervízii). Hej, hovorí o jednom vzťahovom prístupe, je ich však veľa. Nemusíme byť puntičkári. Do popredia záujmu kladie vzťah a reflexiu vzťahu medzi supervízorom a koučom/konzultantom a špecificky potom to, ako vzťahové procesy „tu a teraz“ a ich dynamika zrkadlia procesy vo vzťahu kouč – organizácia. Nuž dalo by sa rozpísať o rôznych ďalších konceptoch, ktorými popisuje vlastné skúsenosti supervízora (čo to v náznakoch hovorí aj v rozhovore), aj ma to zväzda rozpísať sa, ale, ak viete čítať v angličtine a ste kouči, či supervízori, nájdite si na knihu čas v pohode a pokoji. Svet je globálna dedina, kapitolu zdarma dostane na internete a možno vás presvedčí knihu si kúpiť celú.

Pohľady z praxe, alebo poznámky a skúsenosti nás a našich kolegov

Klinické techniky: Ticho

Do marcového newslettera vyberáme preklad zaujímavého textu o tichu v psychoanalýze z blogu <http://modernpsychoanalysis.blogspot.com/>. Na blogu nájdete aj veľa ďalších užitočných informácií o teórii a technike analytickej terapie. Začíname tichom, čím iným©

Ticho sa uvádza ako prvé, nie preto, že je najdôležitejšie, ale sčasti preto, že býva prehliadané alebo sa ani nepovažuje za techniku či intervenciu. Pritom je najpravdepodobnejšie, že sa bude používať alebo nadužívať práve u nových pacientov alebo nových analytikov. Ako to myslím? U nových pacientov má analytik veľmi málo informácií, na ktorých by staval. Mnoho analytikov novších škôl odmieta vopred čítať záznamy v pacientovej karte; títo analytici sa chcú sami zoznámiť s pacientom bez nejakých predsudkov.

Súčasní analytici sú pravdepodobne najmenej dotieraví terapeuti; spravidla povzbudzujú svojich pacientov, aby rozprávali o čomkoľvek chcú rozprávať; nenúti ich odpovedať na otázky, ani hovoriť o určitých témach. Za takej situácie, keď toho terapeut vie veľmi málo o novom pacientovi, je ticho takmer nutnou intervenciou, t.j. znižuje pravdepodobnosť poškodenia pacientovho ega. U začínajúcich analytikov je prirodzený strach z robenia

chýb, čo je spôsobené oprávnenou obavou z poškodenia pacienta, ale aj oprávnenou starosťou analytika o seba.

Ticho býva ideálnym nástrojom na vytvorenie toho, čo D.W. Winnicott označoval ako „držiace prostredie,“ miesto, kde sa pacient môže cítiť bezpečne a má priestor na rast. (Pozri napríklad Winnicott, 1986). V tomto zmysle sa dá povedať, že ticho vytvára priestor. Ticho sa však dá použiť aj nevhodne. Ticho môže byť už svojou povahou depriváciou. Analytici, ktorí si nie sú vedomí svojho silného protiprenosu, môžu dokonca nevedome používať deprivujúce ticho ako zbraň proti pacientom. Okrem toho môže byť ticho nevhodnou reakciou na niektoré tragické životné udalosti, ktoré sa môžu pacientom stať v priebehu terapie, ako je napríklad strata milovanej osoby.

Dr. Spotnitz rozobral niekoľko rozličných typov ticha, ktoré sa môže vyskytnúť v terapeutickom prostredí. (Pozri napríklad Spotnitz, 1985, s. 249-50). Reakcie pacientov na ticho bývajú veľmi rozličné. Spotnitz napríklad skúšal ostať ticho veľmi dlho pri šiestich pacientoch a všimol si šesť rôznych reakcií. (1976a, s. 28). Aj ten istý pacient môže povedať, že ticho poskytuje silný pocit moci pri jednej príležitosti a inokedy sa naň sťažovať. (Spotnitz, 1976b, s.198). Jedným z najdôležitejších faktorov, kedy použiť či nepoužiť ticho, je úroveň frustrácie pacienta. Spotnitz (1976b, s. 172) uvádza: „Liečbu možno zachovať ovládaním stupňa regresie. Aby to analytik dosiahol, môže ... obmedziť množstvo ticha, ktorému je pacient vystavený.“ Analytik však musí byť pri práci s tichom opatrný: „Môže sa zdať, že sa vytvorí [nepodnetná]... atmosféra, keď bude analytik stále ticho. Ticho však môže byť často podnetnejšie než slová. Veľa úzkosti môže spôsobiť priveľa ticha, ale aj priveľa slov. Hladina úzkosti u pacienta sa musí skúmať, určiť, či bude v určitej situácii terapeutickjšie ticho alebo komunikácia.“ (Spotnitz, 1976a, s.129).

Spotnitz (1985, s.175) postavil tento problém aj do trochu iného svetla v nasledujúcom citáte: „zatiaľ čo sa relatívne stabilné vzorce skúmajú potichu, analytik hovorí, aby znížil úroveň frustrácie a pomohol pacientovi verbalizovať tenziu, keď sa vyskytne náhle zosilnenie takých vzorcov. Keďže ticho môže mať utišujúci účinok alebo vyvolávať narastajúci tlak na pacienta, analytik musí regulovať množstvo svojej verbálnej komunikácie podľa toho, či chce zintenzívniť alebo zmenšiť tlak na pacienta, aby verbalizoval on.“ Analytici sa musia dobre poznať, aby mohli efektívne pracovať s inými ľuďmi pomocou takých klinických techník, ako je ticho. Preto majú súčasní analytici svojho cvičného analytika a ďalej supervízora, s ktorým sa môžu rozprávať alebo byť ticho.

odkazy

Spotnitz, H. (1976a). Psychotherapy of Preoedipal Conditions, N.Y., Jason Aronson.

Spotnitz, H. and Meadow, P. (1976b). Treatment of the Narcissistic Neuroses, NY, Man. Center For Advanced Psychoanalytic Studies.

Spotnitz, H. (1985). Modern Psychoanalysis of the Schizophrenic Patient: Theory of the Technique, Second Edition, NY, Human Sciences Press.

Winnicott, D.W. (1986). Holding and Interpretation, London, The Hogarth Press.

Hry a aktivity... tentokrát vybrané techniky z drama súdka.

Po texte o tichu v psychoanalýze vám možno dobre padne trošku hluku v dramaterapii. Tento prístup (alebo je to metóda, alebo je to sada techník☺?!) považujem za jeden z najkreatívnejších v kontexte psychoterapie. Na dramaterapeutické intervencie dobre reagujú deti, aj adolescenti a neboja sa ho ani niektorí dospeláci. Opäť, ako minule pri technikách rodinnej terapie, upozorňujem, bolo by fajn, ak by ste vedeli, čo a prečo idete robiť – to pomôže porozumieť tomu, na čo si je potrebné dávať pozor. A napokon, ale to snáď nemusím zdôrazňovať, keďže ide o mocné aktivity, bolo by dobré mať nielen teoretickú perspektívu „za nimi“, ale aj výcvik so skúsenosťou na sebe. Najlepšie dramaterapeutický, alebo v príbuzných disciplínach ako sú psychodráma, terapia hrou, symbol terapia, či arteterapia. Dramaterapia má korene v tvorivých procesoch, zaoberá sa hypotetickými situáciami a fantáziami a používa primárne projektívne techniky. Projikovaním pocitov, postojov a problémov cez masky, bábky malé i v životnej veľkosti, predmety, kresby, video, maľby a textil, podnecujú účastníci svoju tvorivosť a dosahujú odstup od pocitu zranenia. Tento odstup vytvára bezpečné, chránené miesto, kde môžu jednotlivci dôverovať a začať spontánne vyjadrovať svoje myšlienky, pocity a nápady. Bezpečné prostredie a empatický dramaterapeut pozývajú účastníkov, aby rástli, skúmali problémy a viac sa naučili o sebe. Mňa zaujali a chcem sa s vami podeliť napríklad o tieto vybrané techniky. Nie sú vyčerpávajúce, nižšie chýba celý balík práce s rolou, ide skôr o inšpiráciu...

Práca s komiksom

Komiks poskytuje účastníkovi odstup od materiálu a tvorivý nástroj na podnietenie imaginácie. Dramatoterapeut využíva existujúce komiksové postavy, príbehy alebo jednotlivé obrázky a povzbudzuje účastníkov, aby vytvorili svoj vlastný komiks na základe fantázie alebo životných skúseností. Fakt dobre na to reagujú teenageri.



Príbehy a dialógy s bábkami rozličnej veľkosti

Bábky odhaľujú celý tvorivý svet možností. Bábky môžu predstavovať rodinných príslušníkov, významných ľudí v živote jednotlivca, rozprávača, učiteľku, dieťa a iné dôležité postavy v nadchádzajúcich príbehoch. Bábka v životnej veľkosti môže tiež reprezentovať externalizovaný problém (t.j. hnev) alebo ten vnútorný hlas, ktorý odhaľuje osobnú angažovanosť či pomocnú postavu v prerozprávaní osobnej anamnézy.



Bábky možno použiť u všetkých vekových skupín. Pomocou nich možno predviesť hodnoty a zručnosti na riešenie problémov, nové nápady, zaviesť komunikáciu a uľahčiť emocionálne problémy. Jednoducho povedané, bábky podporujú komunikáciu a prejavovanie pocitov. Účastníkovi umožní hranie s bábkami zaujať odstup a prejať skryté emócie a pocity. Bábka podnecuje tvorivé uvoľnenie energie a uľahčuje schopnosť vyjadriť sa. Bábka funguje ako projektívny prostriedok umožňujúci odhaliť skryté emócie a konflikty.

Tvorba a aktivity s maskami

Pomocou masiek sa účastník dozvie viac o sebe samom a odhalí pocity, emócie a vnemy, ktoré dovtedy neprejavil. Účastník prežíva svet s novou slobodou a tvorivosťou. Maska transformuje osobu do postavy. Maska ako postava pomáha jednotlivcovi skúmať aspekty seba a funkcie ako dvojníka osoby. Je to celá veda, napríklad psychodynamická

perspektíva na masku otvára celý rad možností a je na terapeutovi ako s nimi zaobchádzať – pri tvorbe, aj v reflexii.



Využitie predmetov a textilu

Predmety poskytujú možnosť predstavenia rol, príbehov, konfliktov a významných momentov. Rôzne predmety možno postaviť do piesku, na plochý povrch alebo štruktúru v rozličných výškových úrovniach alebo v aranžmán s látkami. Účastníci predvedú scénu, súčasný svet, ideálny svet, budúcnosť alebo nejaké konkrétne miesto. Predmety poskytujú množstvo možností na to, aby ľudia zaujali roly a porozprávali príbehy v bezpečnom prostredí. Rozličné farby, textúry a tvary látok a šatiek pomáhajú účastníkovi ustáliť roly, vytvoriť scénu, ukázať konflikt a vyjadriť emócie. Senzorické aspekty textilu (t.j. drsnosť, mäkkosť, jemnosť...) podnecujú účastníka vyjadrovať a skúmať pocity.

Práca s videom

Záujem o využitie videa v dramaterapii je v poslednej dobe obrovský. Výskumy dokazujú, že video „konfrontácia“ pomáha účastníkom vidieť, ako ich vidia iní ľudia a zhodnotiť vplyv svojho správania na nich. Výskumy tiež ukázali, že účastníci dokážu lepšie a rýchlejšie pochopiť seba. V rukách vycvičeného dramaterapeuta slúži video a dramatické intervencie ako pomôcka pri uvedomovaní si cieľov zmeny správania, pochopenia, katarzie a zvýšenej sebaúcty. Ale pozor, v dramaterapii sa video nevyužíva behaviorálne, tréningovo, ale umelecky, arteterapeuticky.

Terapeutická práca s vlastným životným scenárom, vlastnými aj fiktívnymi príbehmi

Vytvorenie autobiografického scenára dáva účastníkovi možnosť integrácie a syntézy dôležitých životných zážitkov. Poskytuje významnú výhodu prehľadu a dokumentovania terapeutického a rozvíjajúceho procesu, dáva možnosť prerušiť staré vzorce a preskúmať nové. Predstavenie životného scenára sa môžu realizovať pomocou rituálov, tanca, bábok, viacerých médií naraz a predstavovať niektorú z klasických dramatických foriem: grécke divadlo, Brecht, individuálne komediálne vystúpenie, živé noviny, rituál, pantomíma alebo nejaký iný tvorivý divadelný štýl. Akákoľvek forma drámy (t.j. príbeh, životný scenár, socha, scéna) sa dá skúmať z naratívneho hľadiska, čo umožňuje človeku zmeniť postoj k problému pomocou skúmania iných smerov a jedinečných skúseností (keď sa človeku podarí nebyť ovládaný svojimi problémami).



RESUMÉ

Čo dodať? Je toho veľa, ak máte chuť lepšie porozumieť tomu, ako to funguje, prosím, prečítajte si knihu od Jozefa VALENTU *Metody a techniky dramatické výchovy*, Grada Publishing, 2008. Ten kóan znie, ako byť tvorivý a podnecujúci bezpečným a citlivým spôsobom. Ak chcete lepšie spoznať samotnú dramaterapiu, osobne odporúčam najprv absolvovať výcvik v niektorom z psychoterapeutických smerov (z hlbinného, či humanistického hrnca) a následne, ako som spomenul, sa buď vzdelávať v dramaterapii (na západ od nás), psychodráme (ešte ďalej na západ), alebo tak nejako. A nakoniec otázka pre trénerov, ktorí sledujú trendy vo vzdelávaní manažérov – čo tak skúsiť biznis tréning tvorivo?

Štipka humoru na záver...

Traduje sa, že jeden z Rogersových študentov sa s ním pustil do diskusie. „Carl, počuj, mne sa zdá, že som viac na človeka zameraný ako ty.“ „To možno si...“ zamyslí sa Rogers, „...ale ja som viac rogerián.“

Na druhom konci telefónnej linky počúť ženský hlas: „Iste pán doktor, súhlasím s vami, že ak sa môj syn hrá na pieskovisku, rozvíja sa mu predstavivosť a šikovnosť, ale jeho žena sa s ním kvôli tomu chce dať rozviesť!“

Z rozhovoru. „Môj psychiater mi povedal, že začínam byť cvok. Tak mu hovorím, že chcem počúť ešte aj iný názor. A on na to, že som na viac ku všetkému škaredý...“

„Pán doktor, opäť ma prepadli tie samovražedné myšlienky. Čo mám robiť?“ „Hm, ak sa nemýlim, dnes by ste mali platiť ten účet za terapiu, nie?“

© MARK ANDERSON

WWW.ANDERSTOONS.COM



"I'm scared of depths."

„Bojím sa hĺbok.“

Najbližšie chystané podujatia

27.-29. 4. 2012 tento víkend zase venujeme práci s emóciami. Emócie sa nedajú meniť na povel, ale predsa sa dá s nimi niečo robiť. Kto chce vedieť viac, má možnosť prísť koncom apríla medzi nás, čo sme medzičasom absolvovali aj seminár autora na emócie zameranej terapie profesora Greenberga...

11.- 13. mája riešime konflikty na pracovisku i doma spolu so švajčiarskym terapeutom Samom Schürerom. Tlmočenie bude zabezpečené a cena workshopu napriek tomu ostáva na klasických 69,- Euro

15. mája 2012 sa podieľame na organizácii kolokvia o spiritualite a psychoterapii, ich presahoch a možnostiach. Hlavným organizátorom je Centrum spirituality Loyola v Ivánke pri Bratislave, kde sa kolokvium aj bude konať...

18.-20. 5. 2012 Skupinová dynamika zaujme všetkých zúčastnených, ako napokon vždy, keď sa niekde zide skupina ľudí. Teraz si však budeme všímať predovšetkým jej priebeh, fázy, možnosti. Pre nás veľmi vzrušujúci seminár, pretože je zakaždým iný...

19.-20. 6. 2012 sa koná ďalšia medzinárodná konferencia s hlavným rečníkom z USA. Teraz sa bude týkať psychoterapie detí a účasť prisľúbil profesor Landreth, nestor terapie hrou zameranej na dieťa. Nielenže dá prednášku, ale v ďalších dvoch dňoch 21.-22. júna urobí aj seminár pre užší okruh záujemcov...

V septembri otvárame druhý beh dvojročného výcviku o práci s motiváciou a zmenou v komplexných systémoch, rodinách a pároch. Hádám sú ešte voľné miesta...