



Pár slov na úvod

Ako sa máme? Máme za sebou konferu o nenásilnej komunikácii. Napriek drobným vyrušeniam dobre dopadla. Máme pred sebou kolokvium o spiritualite a psychoterapii. Už druhý ročník. Napriek tomu (a možno práve preto), že som k téme spiritualita (hlavne v psychoterapii) skeptický, môže to byť zaujímavé stretnutie s odlišnosťou a podobnosťou niečoho tak ťažko uchopiteľného, ako je psychoterapia a niečoho tak ťažko uchopiteľného, ako je duchovné sprevádzanie. Pracujeme, stretávame sa s vami na výcvikoch, ale aj na našich workshopoch. Všetkým, ktorým chýba k 12 kreditom ministerstva školstva jeden z našich workshopov, ponúkame možnosť sa ho zúčastniť a dostať tak tých 12 káčiek od nás do daru. Hláste sa u Ivana. Okrem toho sa teším (Vlado) na medzinárodné sympóziu o psychoterapii v Brne

a dvojkoľovku naratívnej párovej terapie v Prahe. Tešíme sa aj na stretnutia s vami. Jednou z možností ako sa môžete stretnúť s tým, nad čím rozmýšľame je aj náš newsletter. Z obsahu vyberáme:

- Dve tri poznámky z konferencie a pár slov na záver k téme nenásilná komunikácia
- Možnosti využitia transteoretického modelu zmeny v koučovaní a v práci s organizáciami
- Rozhovor s Alastairom Rylattom o hrách a ich využití pri vzdelávaní a jeho hra na záver ako bonus
- Knihy, weby a novinky z oboruvklaskických rubrikách
- Naše plány s dátumami

„Náš život sa začne chýliť ku koncu v ten deň, keď budeme mlčať o veciach, na ktorých nám záleží.“
Martin Luther King

O čom premýšľame po konferencii o NVC?

Napríklad:

- Cieľom procesu nenásilnej komunikácie nie je presvedčať, ani ovplyvňovať, ale neustále, moment za momentom, vytvárať spojenie - kontakt. To sa darí aj tým, že sa pre daný moment vzdáme našich očakávaní, že druhí by sa mali správať, alebo by mali konať v súlade s našimi presvedčeniami a očakávaniami. Ak pustíme očakávania, môžeme sa zamerať na kvalitu spojenia - vzťahu tak, ako to formuloval Martin Buber v koncepte „JA - TY“, resp. neskôr Emanuel Levinas v koncepte „Tvár toho druhého“. Pustiť očakávania neznamená vzdať sa svojej vlastnej časti v dialógu, ktorou je naša telesnosť, naše pocity a naše potreby. Táto univerzálnosť - telesnosť, pocity, potreby - ktorá nás ľudí robí ľuďmi - nám pomáha, napriek odlišnostiam, nachádzať v dialógu s druhými spolupatričnosť a blízkosť. Nejde tak o to presvedčiť druhého o tom, čo je pre mňa dôležité, ale umožňovať si vzájomné porozumenie.
- Otec zakladateľ NVC, pôvodne Rogersov žiak, sa nechal inšpirovať dialógom medzi Rogersom a Buberom z 50. rokov minulého storočia a zdá sa, že sa priklonil na stranu Bubera, ktorý tvrdí, že v kontexte identifikácie s rolou (napr. ak sa identifikujem s tým, že pomáham AKO psychológ, či kouč) nemožno dosiahnuť autentický vzťah JA - TY. Rosenberg autentickým chce byť, dokonca chce, aby v komunikačnom procese, pri vytváraní spojenia, boli autentické (ba čo viac úprimné a otvorené) obe strany. Opúšťa teda paradigmu „pomáhania“, „psychoterapie“, či iného uzurpovania moci vo vzťahu (a tým aj oficiálneho „vedecky legitimizovaného“ pomáhajúceho) a stáva sa ezoterickým, alebo spirituálnym, ak to chceme nazvať takto (podobne ako Buber, len ten je ukotvený v židovstve a v akademickej filozofii).
- Čo mi na NVC prekáža je občasné technicizovanie

pojmu empatia a zúženie empatie na pocity, potreby... Ak by sme ostali iba v redukcii pojmu na techniku, empatia je aj telesná rezonancia, rezonancia významu, či zmyslu, prosto rezonancia rôznorodých fenoménov v kontakte. Číže nielen pocity, priania a potreby sú v hre. NVC tak pre mňa nie je technika.

- Uvedomil som si aj to, že súčasťou empatie môže byť aj odhad pozorovaní toho druhého - čiže odhad toho, čo vidí a počuje a odhad prosby, požiadavky, čiže toho, čo by si partner v komunikácii želal.
- Som prekvapený, ako je iný humanistický teoretik (Les Greenberg) inšpirovaný svojimi predchodcami, vo všetcom možnom, napríklad pri konceptualizácii emócií. Sám píše o primárnych a sekundárnych emóciách. Podobne NVC objavuje (krok za krokom, v procese empatie a sebaempatie) za „šakalími“ pocitmi hnevu a viny, či hanby primárnejšie pocity - smútku, radosti, či pokoja.
- No a na záver, je odvážne tvrdiť, že emócie vytvárajú iba naplnené, či nenaplnené potreby. Ako postmodernou šmrncnutý psychodynamický terapeut chcem ťuknúť do tejto premisy aj tým, že napríklad emócie vytvárajú vzťahovo ďalšie emócie - nevedomými procesmi identifikácie a projekcie, no emócie určite sú vytvárané aj jadrovými presvedčeniami (že, KBT?) a fragmentmi mikronarácií a metanarácií (že, naratívci?). NVC tak síce redukuje komplexný fenomén pocitov, čo jej pomáha ako kompas v komunikácii (aj keď veľmi, veľmi účinný), no bráni širšej konceptualizácii vnímania vzťahového bytia „tu a teraz“
- Tieto úvahy inšpirovala konfera, aj keď na nej o nich nebola reč.

„Zásadným problémom v komunikácii je ilúzia, že k nej skutočne prichádza.“ George Bernard Shaw

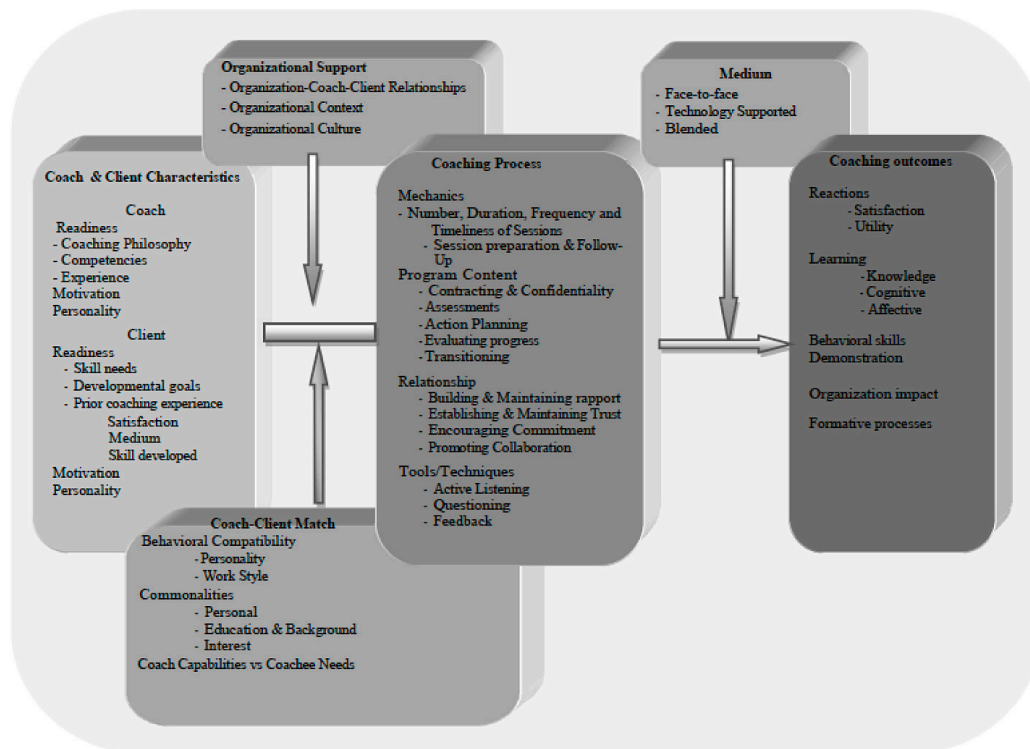


Transteoretický model zmeny a koučovanie

Za posledné roky vzbudilo koučovanie záujem a považuje sa za efektívnu metódu zmeny a rozvoja, ktorej výsledky závisia od účasti a zaangažovanosti klienta v procese. V zásade, bez motivovaného koučovaného nie je možné koučovanie. Lenže, často sa stáva, že koučovaný prezentuje, ako niečo strašne chce a pritom sa mu strašne nechce. Volá sa to odpor, aj keď pravoverní postmodernisti a humanisti (ani koučiči) s týmto konceptom nepracujú. Vnímavosť jednotlivca voči koučingu tak môže kolísať a rozvojové potreby sa môžu líšiť v závislosti od úrovne, resp. štádia zmeny, kde sa koučovaný nachádza.

Existuje mnoho, mnoho modelov koučovania a veľa schém, ktoré popisujú proces implementácie koučovania do organizačného systému. Je veľa článkov, je veľa kníh. Koučovacie intervencie by mali ob-

Áno, áno, charakteristiky kouča a koučovaného sú dôležité a zahŕňajú napríklad pripravenosť oboch, ich osobnosť a motiváciu ku koučovaniu. „Chémia“, ako to mnohí neznalí nazývajú, je v tabuľke zobrazená tým, ako do seba kouč a klient zapadnú (match). Veľmi ma oslovuje aj to, že v tabuľke je podtabuľka s názvom organizačná podpora, čo môže (no nemusí byť) aj podpora, ktorá je koučovaniu daná zo strany organizácie, v ktorej klient pracuje. Inak, to je veľmi významný činiteľ. Samotný koučovací proces iste poznáte, nebudem sa mu pri vysvetľovaní venovať, iba pripomeniem, že v kontexte procesu je tematizovaný vzťah kouč - koučovaný a téme vzťah v koučovaní sa venujeme v našom newsletteri nižšie. Takisto ako procesu koučovania, ani médiu sa nebudem venovať. Či už osobne, alebo telefonicky, môžeme pracovať ako



Obrázok 1. Pracovný rámec leadership coachingu (Boyce & Hernez-Broome, 2011)

sahovať princípy zážitkového učenia, reflexie počas učenia a riešenia problémov. Mali by smerovať k vytváraniu osobných cieľov a k novým riešeniam. Stretnutia sú často ukončované vypracovaním akčných plánov a prevzatím záväzkov k činom. Komplexný, integrovaný prístup ku koučovaniu pozostáva zo zisťovania potrieb koučovania u koučovaných a nejakej formy analýza týchto koučovacích potrieb. Koučing môže byť vo všeobecnosti produktívnejším a zmysluplnejším, ak sa koučovaní klienti doňho zapoja dobre naplánovaným a vedomým spôsobom, čo potvrdil aj výskum Nelsona & Hogana. Ak sa pozriete na obrázok 1. (sorry, je v angličtine), všimnite si, aké všelijaké faktory sú „v hre“, ak má byť, resp. nastať zmysluplné koučovanie.

chceme. Mám dobré skúsenosti ako s prácou face to face, tak aj s telefónom, aj keď vymieňať si mailly počítačom, to je už viac menej haluz. Koučovanie je zamerané na výsledky a mne sa vo vyššie uvedenej schéme páčia rôzne výsledkové roviny, dokonca si myslím, že by sa nimi mali inšpirovať aj iné typy poradenských intervencií (supervízia, psychologické poradenstvo, mediácia...). Výsledky kupodivu spolupodmieňujú spokojnosť klienta s vašou prácou. Pri téme výsledky sa môžeme pýtať, čo po absolvovaní spoločných stretnutí vie klient inak robiť, čo si inak myslí, čo inak cíti, aký dopad malo koučovanie na organizáciu, aké nové procesy učenia sme naštartovali a ako sme subjektívne spokojní.

Niektoré štúdie tvrdia, že nie všetkých jednotliv-



cov možno koučovať. Klienti menej vnímaví voči koučovaniu limitujú svoj rozvoj a nevedomujú si svoje problémy, keď preferujú iba jeden spôsob konania. Koučovatelní jednotlivci chcú zmenu, sú silne motivovaní zlepšiť svoje schopnosti, chcú podať dokonalý výkon a preberajú zodpovednosť za výsledky (normálne sú a reagujú ako dospelí). Aj z tohto dôvodu by sme mali motivačné faktory, ktoré ovplyvňujú zážitok učenia prostredníctvom koučovania, študovať a pri práci s klientmi v organizáciách zohľadňovať. Pripravenosť na koučovanie znamená pripravenosť na zmenu, vnímanie potreby zmeny a rozvoja. Pokiaľ ide o zmenu, môžeme sa na ňu pozrieť cez rôzne modely. Klasický manažérsky pohľad zaoberajúci sa organizačnou zmenou ju chápe ako úmyselnú snahu zlepšovať pracovnú atmosféru a procesy v organizácii s cieľom zvýšenia produktivity a výkonu organizácie. To je veta na tri riadky a práca na celý život v organizácii. Postoje jednotlivcov sa skúmajú a ovplyvňujú v kontexte ich odporu voči zmene, ktorý bráni zelenej zmene. Preto sú manažéri pri realizovaní zmien frustrovaní. Ľudia sú v tomto chápaní vykonávateľmi zmeny, ale aj jej prekážkou. Nakoľko sa zmena stala inherentnou a integrálnou súčasťou života organizácie, a nie je to výnimočná udalosť, organizácie si musia, ak chcú dosahovať svoje ciele, vypracovať procesy a nadobudnúť zručnosti manažmentu zmeny. Zmena v organizácii obsahuje zmenu správania, presvedčení a interpretačného modelu jej členov, je teda dôležité chápať a ovplyvňovať kognitívne a emocionálne procesy spojené so zmenou. Ako na to, pýtajú sa mnohí. Kľúčovým faktorom úspešnej zmeny sú reakcie lídrov na zmeny prostredia ovplyvňujúce organizačnú štruktúru pri facilitovaní zmeny jednotlivca. Reakcie na zmeny prostredia - lídrov - ovplyvňujúce organizačnú štruktúru - pri facilitovaní zmeny jednotlivca. Dobrá definícia. Pre tých, ktorí pracujú s rodinami preložená asi takto: reakcie pomáhajúceho na procesy v rodine - ktoré ovplyvňujú rodinnú dynamiku a štruktúru - popri uľahčovaní zmien u jednotlivcov. My v Coachingplus sme si k týmto cieľom vybrali transteoretický model zmeny. Takže teraz budete čítať zase o ňom, ale opäť trochu inak.

Pokiaľ ide o transteoretický model, ktorý sa opiera o rôzne štádiá zmeny, významné pojmy súvisiace s týmito štádiami sú: rozhodovacia rovnováha, vedomie vlastnej schopnosti vykonať zmenu a správanie. Tento model zmeny predpokladá, že vzťahy medzi uvedenými pojmami sa v jednotlivých štádiách menia. Rozhodovacia rovnováha značí, že jednotlivec zvažuje relatívnu váhu dôvodov pre a proti zmene. V skorších štádiách zmeny (štádium kontemplácie) si ľudia čoraz viac uvedomujú možné výhody zmeny, ale náklady a straty s ňou spojené stoja v popredí ešte viac. V neskorších štádiách (štádium udržiavania) sa vyskytuje opačný vzorec. Druhý podstatný pojem je vedomie vlastnej schopnosti vykonať zmenu. Ľudia s vysokou sebadôverou majú na seba a na svoje schopnosti realistický pohľad, vďaka čomu sú vytrvalí vo svojej snahe; majú konštantne vyššie skóre vedomia vlastnej úspešnosti v štádiu konania a udržiavania zmeny než v štádiu uvažovania (kontemplácie)

a v štádiu pred uvažovaním o zmene (prekontemplácie). Tretím kľúčovým pojmom spojeným s transteoretickým modelom zmeny je správanie. Keď sa zmena zameriava na osvojenie si nového správania (napr. vytvorenie koučovacieho vzťahu s podriadenými), mala by sa zvyšovať frekvencia nového správania po štádiách zmeny. No pozor, každé štádium trvá určitý čas a označuje niekoľko bodov, ktoré je potrebné dosiahnuť, aby človek mohol postúpiť na ďalšiu úroveň. Obyčajne sú však tieto štádiá cirkulárne a realizujú sa postupne, kým dôjde k zelenej zmene. Ak sa skúmala aplikácia transteoretického modelu zmeny v kontexte rozvoja organizácie, či presnejšie v kontexte realizovania koučovania a koučovacích (doplňte si supervíznych, tréningových a iných...) programov v organizácii, ukázalo sa, že na rozdiel od štádia kontemplácie, prekontemplácia sa spájala s nižším organizačným zapojením, nižšími úrovňami vnímaných potrieb rozvoja a negatívnym hodnotením koučovacieho programu a koučov. Nič nové pod slnkom, ale je fajn to vedieť (a nielen ak pracujete s organizáciou). Autori štúdie o tomto fenoméne preto odporúčajú adaptovať obsah rozvojových aktivít podľa pripravenosti na zmenu a schopnosti jednotlivcov. Z tohto dôvodu sa náš vzdelávací program volá integratívna práca s motivačiou a zmenou v komplexných systémoch, rodinách a pároch, keďže aj my si myslíme, že nielen pri manažmente zmeny, ale aj napr. v rodinnom poradenstve je užitočné byť citlivý k „štádiám“ a ich špecifikám. Čo znamená - netlačiť!

Výskum ukázal, kde sa naša krajina nachádza - výrok klasika. Výskum (pozor, ide o výskum korporátneho prostredia v Európe, nie štátneho, či verejného sektora na Slovensku), v ktorom výskumníci skúmali ako štádiá pripravenosti na zmenu u členov organizácií súvisia s jej úspešnou realizáciou prostredníctvom realizácie koučovania potvrdil, že:

- Top manažéri sa nachádzajú hlavne v štádiu kontemplácie, prípadne prípravy na zmenu, čo značí aktívnu otvorenosť voči zmene a túžbu pristúpiť k nej v nasledujúcom období. To je pochopiteľné - chcú aby organizácia prežila, čo znamená neustálu adaptáciu na meniace sa podmienky. Toto štádium však značí aj ambivalenciu a obavy so zmeny, ktorá organizáciu môže postretnúť. Táto obava sa týka aj koučovania, ako nástroja zmeny (ako napokon každého iného nástroja zmeny). Ak predpokladáme, že koučovanie je možné iba vtedy, ak koučovaný chce, takýto výsledok výskumu orientuje koučovací prístup najmä na vyššie úrovne manažmentu, ktoré naozaj niečo zmeniť chcú.
- Znie to samozrejme, ale proaktívni klienti/pracovníci (klienti v štádiu prípravy a štádiu zmeny) zapojení do koučovania v organizáciách, ktorí prejavujú otvorený postoj voči zmene, voči spätnej väzbe a voči učeniu sa, sú ochotnejší využívať skúsenosti z koučovania. Konkrétnejšie povedané, účastníci dobrovoľne zapojení do koučovacieho procesu budú mať lepšie výsledky, lepšie schopnosti viesť, vyvážené ciele v živote a v povolani, ako aj vyššiu adaptabilitu.



- Je dobré ak si organizácia vyberá pre konkrétnych pracovníkov intervenciu na základe porovnaní nákladov a výnosov. Koučovanie (zamerané na cieľ, tvorbu riešení a nové, lepšie výkony) nie je spása pre ľudí v prekontemplácii, ktorí pri realizácii zmeny v tomto štádiu potrebujú menej tlaku, čo znamená viac podpory, menej akcie a cieľov (ktoré vyvolávajú odpor). Preto sa venuje špeciálna pozornosť príprave programov tak, aby ich bolo možné aplikovať v správnom čase a pri aplikáciách v organizácii sa zohľadňuje určitá inklinácia k niečomu. Kedy zvolit' externý tréning? Kedy on-the job tréning? Kedy mentoring z vnútorného prostredia? Kedy a ako investovať čas a peniaze do tímov? Kedy podporit' komunity, ktoré sa učia s vlastných skúseností...? A ako tieto metódy súvisia, korelujú so štádiami zmeny? Ako tieto možnosti rozvoja účinne a účelne kombinovať? Ako vytvárať programy na mieru podľa motivácie? Kedy rozvoj individualizovať, kedy viac ľudí rozvíjať v skupinách? Tam až sa výskumníci nedostali.

Zhrnuté a podčiarknuté, výskumníci neobjavili Ameriku, ale potvrdili sedliacky rozum. Rozvojové potreby manažérov v organizáciách na rôznych úrovniach a pozíciách sú rozdielne. Manažéri sú rôzne otvorení prijatiu zmien, podľa toho, v akom štádiu zmeny sa nachádzajú. Koučovanie nie je vhodné pre všetkých a vždy. Je dôležité nielen identifikovať rozvojové potreby, ale aj posúdiť motiváciu pracovníkov rozvíjať sa. Potom posúdiť vhodné formy rozvoja. To všetko robiť v dialógu. Podobne ako v rodine. Niekedy viem, kedy som kompetentný otec, ale spätná väzba pomôže. Potom je fajn, ak mi niekto pomôže s mojou motiváciou byť kompetentnejším otcom - byť lepším otcom sa dá iba v interakcii, vo vzťahoch (s deťmi, ženou, širšou rodinou). Následne by som mal byť zahrnutý do procesu výberu metódy, ktorá mi sadne ako „...“ na šerbel' a pod'me na to. Ako hovorí nestor slovenského hudobného undergroundu Martin Burlas vo svojej skladbe: „Ostáva vyriešiť už len zopár otázok. Tie však nie sú veľké. Ako napríklad kto to zaplatí? A kto bude sedieť pri postielke?“

„Kde vládne radosť, tam panuje duch tvorivosti.“
Upanišády



Dr. Alastair Rylatt

Rozhovor s Alastairom Rylattom

Pätnásť rokov po prvom stretnutí som sa počas návštevy Austrálie s Alastairom stretol znovu. Dr. Alastair Rylatt je popredný austrálsky facilitátor. Za vyše 30 rokov si vybudoval reputáciu ako človek, ktorý neustále prekvapuje jednotlivcov i skupiny veľkým obsahom a procesmi, medzi ktoré patrí aj mnoho zážitkových aktivít a hier. Jeho práca ho zaviedla do mnohých končín sveta, okrem iného do ázijskej časti Pacifiku, Európy, USA a na Stredný Východ. Je autorom viacerých kníh, okrem iného aj ocenenej **Creating Training Miracles** (Vytváranie výcvikových zázrakov spolu s Kevinom Lohanom). Koncom roku 2012 Alastair získal titul Ph. D. na University of Technology v Sydney. Na zozname jeho klientov je vyše 400 obchodných a výrobných spoločností, neziskových organizácií i štátnych inštitúcií. Môžete navštíviť jeho webstránku (www.alastairrylatt.com) a spojiť sa s ním na LinkedIn (www.linkedin.com/in/alastairrylatt). Rozhovor bol publikovaný v Thiagiho newsletteri.

TGL: Alastair, na akú oblasť sa špecializujete?

ALASTAIR: Za posledných desať rokov som sa zameriaval hlavne na rozvoj vodcovstva, manažment zmeny, budovanie lepších tímov, strategické myslenie a koučovanie vrcholového manažmentu.

TGL: Ako ste sa dostali k navrhovaniu a využívaniu hier?

ALASTAIR: Po vysokej škole som získal lásku k divadlu a za niekoľko rokov som absolvoval mnoho krátkych kurzov pantomímy, improvizácie, komédie i naratívnej terapie. Keď som prenikol do týchto svetov, zistil som, že techniky a zručnosti veľmi závisia od facilitá-

tora. Je dôležité experimentovať a hrať sa s nápadmi aj procesmi, ak chcete byť vynikajúci. Vždy som rád vymýšľal a využíval aktivity pri učení. Pravdu povediac, nepoužíval som slovo hra, ale zoznam mojich zážitkových cvičení sa počíta na stovky. Inšpiráciu a nápady som čerpal z umenia, z tréningových a rozvojových programov, psychológie, psychodrámy a z rôznych workshopov. Keď som sa v 1980-tych rokoch stal profesionálnym trénerom, ukázalo sa, že zamerať sa iba na obsah výcviku nestačí. Musel som do svojho facilitovania integrovať aktívne a zmysluplné činnosti. Toto poznanie mi vydržalo až do dnešného dňa.

TGL: Ako dlho už navrhujete a využívate hry?

ALASTAIR: „Hry“ som začal využívať v 1980-tych rokoch v mnohých programoch pre manažérov, vedúcich pracovníkov a pri rozvoji kariéry. Pevne verím, že učenie je telesné: musíte ľudí primáť k tomu, aby používali všetky svoje zmysly, ak majú napredovať. Každý má svoj príbeh a ja ľudí povzbudzujem, aby rozpovedali ten svoj a porozprávali, ako si vytvorili obraz o sebe a ako vidia svet. Powerpoint používam minimálne a mám sklon pracovať s tým, čo sa v miestnosti objaví. Stoličky do kruhu dávajú maximum flexibility na to, aby sa rozhovory a vzájomné prepojenia vo chvílke zmenili.

TGL: Kde používate hry?

ALASTAIR: Pri facilitovaní by ste ma videli používať celú škálu aktivít, vnútri aj vonku, pod holým nebom. Moja práca ma ako konzultanta privádza do obchodných organizácií, ale chodím prednášať aj na akademickú pôdu.

**TGL: Ako reagujú klienti?**

ALASTAIR: Ich pocity môžu obsahovať celú škálu, od radosti, prekvapenia, rozpakov, hnevu až po ambivalenciu. Dôležitejšie je, že vytváram zážitok, ktorý ľudí privádza do zóny učenia. Nestarám sa o to, či ma ľudia majú radi. Chcem, aby objavovali nové veci o sebe a o iných ľuďoch. Dôležité je, aby sa v cvičeniach a experimentoch cítili bezpečne a aby bol jasný učebný cieľ.

TGL: Aký najväčší trapas ste zažili pri hraní hier?

ALASTAIR: Jedného večera som robil večernú aktivitu na golfovom ihrisku. Na moju hrôzu dvaja z mojich účastníkov spadli na pieskovej prekážke. Našťastie to brali ako zábavu, oprášili sa a pokračovali v cvičení. Odvtedy vždy ešte za denného svetla starostlivo skontrolujem terén.

TGL: Akú radu by ste dali nováčikom v oblasti interaktívneho výcviku?

ALASTAIR: Hry by sa nemali brať na ľahko. Buďte si vždy vedomí účelu a cieľa hry. Cieľ nemá byť zábava, ale zmysluplný poznatok. Inštrukcie, realizácia a následná diskusia sa musia odohrať v tomto poradí a integrovane. Mojou najväčšou frustráciou je, ak tréneri a facilitátori neiniciujú záverečnú diskusiu. Prichádzajú tým o príležitosť vytiahnuť z hry zmysluplné poznatky a zrejme sa ponáhľajú do ďalšej aktivity. Tu je ďalšia rada: dôležité je aj správne rozohriatie. Dobrý postup je prechádzať od pomalších aktivít k rýchlejšim. Keď narastie dôvera, môžete rozšíriť svoje možnosti a rozhodnutia.

TGL: Aké typy hier používate najčastejšie?

ALASTAIR: Mám rád príbehy a telesný pohyb, takže veľa mojich hier je takých. Mám asi 20 hier, ktoré používam často. Mám jednoduchý dokument vo Worde, ktorý obsahuje mnoho hier z rôznych zdrojov a inšpirácií. Sú usporiadané podľa rôznych tém, ako sú le-

adership, emocionálna inteligencia a tímová práca. Keď neviem, čo mám urobiť, pozriem sa do tohto súboru a vytiahnem z neho niečo, čo použijem. Mnohé z týchto hier nepotrebujú veľa rekvizít. Veľmi sa mi páčia hodnotiace dotazníky a rád staviam na pozitívach ľudí a rozvíjam ich kladné stránky.

TGL: Kto sú vaši obľúbení autori hier?

ALASTAIR: Elysebeth Leigh, Kevin Lohan, Glenn Capelli a Thiagi.

TGL: Odporúčali by ste niektoré knihy?

ALASTAIR: Tu sú tri:

- Pierse, L. 1993, Theatresports downunder, Improcorp Australia, Sydney.
- Rohnke, K. 1994, The bottomless bag again, Kendall/Hunt, Dubuque.
- Rohnke, K. 1984, Silver bullets, Kendall/Hunt, Dubuque.

TGL: Ktorú zo svojich kníh by ste odporúčali?

ALASTAIR: *Vytváranie výcvikových zázrakov*, ktorú som napísal spolu s Kevinom Lohanom. [Rylatt, A. & Lohan, K. 1997, *Creating training miracles*, Pfeiffer (Jossey-Bass), San Francisco]

TGL: Akú budúcnosť predpovedáte hrám a zážitkovým aktivitám?

ALASTAIR: Hry sa budú čoraz viac objavovať ako prostriedok e-learningu, na internete a na sociálnych sieťach. Jeden príklad tohto trendu je *The Power of Role-Based e-Learning* od Sandry Willsovej, Elysebeth Leighovej a Alberta Ipa.

Vždy však bude miesto aj na priamu, osobnú facilitáciu. Nie je nič krajšieho ako ľudské bytosti, ktoré spolu niečo robia a učia sa. Tam sa dejú zázraky.

„Nezáleží na tom akú hru hráte, ale na tom, ako hra hrá s vami.“

Čo je nové v obore?

Vzťahovosť, dialogičnosť, intersubjektíva. Ak čítam nové knihy o koučovaní, už dávno ma nezaujímajú tie o cieľoch, otázkach, technikách a kľúčových kompetenciách. Vzťahovosť, dialogičnosť a intersubjektíva sú pojmy, ktoré rámujú moje myslenie v kontakte s ľuďmi, či už mojej pracovni, alebo v ich organizáciách. Aj prácu a myslenie tých autorov, ktorí sa zmesťili do excelentnej, výnimočnej, estetickej a veľmi, veľmi užitočnej knihy *Coaching Relationships: The relation coaching fieldbook*. Texty každého z nich sú up to date a veľmi inšpirujúce. Volajú sa: Bill Critchley, Andrew Day, Rob Watling, Kathleen Kingová, Billy Desmond, Charlotte Sillsová, David Skinner, Max Visser, Michael Carroll, Robert Moore, John Nuttall, Simon Cavicchia, Jane Coxová, Anna Duckworthová, Erik de Haan, Jeremy Jackson, Lisa Boyceová, Laura Nealová, Louis Baron, Lucie Morinová. Položili si (nie len) tieto otázky a v knihe hľadajú na ne odpovede:

- Čo to znamená relačné, vzťahové koučovanie?
- Ako pracovať s nevedomými vzťahovými procesmi v koučovaní?
- Ako zamerať pozornosť a dať do centra koučovania vzťahy?
- Čo znamená vzájomnosť?
- Aké miesto a úlohu má v koučovaní spiritualita?
- Ako súvisí koučovanie so systémom v ktorom sa odohráva?
- Ako vytvárať záväzky v kontraktach a aké sily pôsobia vo viacstranných kontraktach?
- Ako je to s hanbou a s inými témami, ktoré sú prítomné v koučovaní?
- Na čom je založený a o aké témy sa zaujíma kvalitatívny výskum koučovania?

Keď autori píšú o koučovaní, majú na mysli predovšetkým to executive, čiže koučovanie CEO, čiže (ko



to tu konečne zrozumiteľne preloží) koučovanie vrcholových manažérov a tých riadiacich pracovníkov, ktorí sú v pyramídke vyššie a vysoko. Napriek tomu sú to ľudia. Ľudia s potrebou vzťahovosti. Táto dráma matrice našich vzťahov sa odohráva aj v biznis koučovaní. U koučovaného aj kouča. Úlohou kouča je byť nielen vzťahovo dostupným, reflektujúcim vlastné procesy a procesy klienta v intersubjektívnom rámci, úlohou kouča je aj - a najmä - byť prostredníctvom tohto vzťahového kontextu podnetným a pozývajúcim k hľadaniu a objavovaniu toho, čo je

prítomné (a môže byť skryté) a toho, čo môže byť prítomné, resp. je koučovaným želané. Tento proces nie je o sade tých správnych otázok, nie je iba o kľúčových kompetenciách (bez nich to však nejde). Tento proces je o reflexívnom bytí a spolubytí. Potiaľ siaha moja ezoterika - aj táto kniha.

„Človek zostane uzavretý v miestnosti s nezamknutými dvermi, ktoré sa otvárajú dovnútra dovedy, kým namiesto toho, aby do nich strkal, ich nepritiahne k sebe.“ Ludwig Wittgenstein

Čo sme (pre)čítali za posledné obdobie...

Stephen R. Covey: Tretí alternatíva
Management Press, 2013

Ak by som mal odporučiť niekomu autora motivačnej alebo pop manažérskej literatúry, bez váhania by som začal Coveym. Ak niekto učí (trénuje) niečo o motivácii, riadení seba a svojho času, alebo riadení druhých ľudí, neverím, že by sa (aspoň v niečom) o prácu Stephena neopieral. A možno to, že práve učí Coveyho ani nevie, tak to zľudovelo. Áno, sú to vznesené ideály, ale sú to aj návyky, ako ich autor nazval - minimálne tých sedem (či osem?), o ktorých písal. Ak sa nimi neriadite, nevadí, môžu aspoň inšpirovať. Coveyho tiež inšpirovalo všeličo, zdá sa, že posledné roky svojho života najmä myšlienka, že existuje dokonca niečo viac ako win - win stratégia vo vzťahoch a nazval ju tretia alternatíva. Na takmer 500 stranách svojej poslednej knihy (žiaľ, od minulého roku autor nie je medzi nami) sa ju pokúša podrobne predstaviť a presvedčiť vás o jej zmysluplnosti. Tou alternatívou je synergia. Začína tým, že (napríklad v konflikte) vidíte seba nezávisle na tom, ktorá zo strán je tá vaša. Ďalej vidíte toho druhého ako ľudskú bytosť a nie iba predstaviteľa protistrany. Navyše ho chcete spoznať a porozumieť mu, práve pre to, že vidí veci inak ako vy. No a napokon sa vzdávate svojich strán a vytvárate synergiu, čo je viac ako harvardské win - win. Kniha pre ekonomickú, či politickú elitu aj smetiariov.

Kerry Patterson, Joseph Grenny, Ron McMillan, Al Switzler: Jak mluvit, když o něco jde
BizBooks, 2013

Kedysi sme v tejto rubrike odporúčali knihu vyššie napísaných autorov s názvom Mistrí ovplyvňování. Iste vás nenaučila ľudí ovplyvňovať, ale mohla byť inšpiráciou. Napríklad model šiestich okruhov, na ktoré sa oddá pri ovplyvňovaní zamerať. V knihe bolo veľa príkladov, príbehov, námetov k premýšľaniu. To isté platí aj pri tejto knihe o kľúčových rozhovoroch. Krok za krokom sa dočítate o tom, ako sa na rozhovor pripraviť, ako vytvoriť bezpečie, ako sa zamerať na podstatné, ako si porozumieť atď. atď. Ak je teda v stávke veľa, ak sú v hre silné emócie a protichodné názory, je užitočné byť si istý, ako situáciu zvládnuť. Končíte vzťah? Žiadate kamaráta o vám vrátenie peniaze? Chcete povedať svojej nadriadenej, že jej správanie je neprimerané? Chcete utvoriť dohodu s bývalým manželom o spoločnej starostlivosti o deti, či

pravidelných návštevách? Požiadat príbuzných partnera, aby sa vám nepletli do života? Nemlčať ale nebyť agresívny? Dá sa to vôbec? Nevie, či vás práve toto presvedčí, ale knihu odporúča aj spoluautor viacerých slepačích polievok pre dušu Mark Viktor Hansen slovami: „Kvalita vášho života vychádza z kvality vašich rozhovorov a konverzácií. Tu je návod, ako môžete okamžite zlepšiť svoje kľúčové rozhovory.“ Okamžite. ☺

Salvador Minuchin: Rodina a rodinná terapie
Portál, 2013

Kniha vyšla pôvodne v roku 1974. Ako samizdat vyšla počas sociku pre manželské poradne (ako mnoho iných klasík oboru). Teraz ju tu máme inak než na písacom stroji. V predhovore sa David Skorunka rečnícky pýta a zároveň si aj odpovedá na otázku, či má Minuchinova klasika ešte čo povedať súčasným psychoterapeutom, či rodinným terapeutom? Alebo poradcom v poradniach, alebo sociálnym pracovníkom, alebo... dodávam ja. Určite. Určite! Ja si totiž nemyslím, že by sa dala naučiť systemika, naratívny, či iné (post)moderné koncepty bez poznania histórie oboru. Teda naučiť by sa asi dali, ale zmysel im naozaj dáva až kontinuita a prepojenie s minulosťou. Ak teda chcete byť dialogickí, alebo kolaboratívni, alebo post-všelijakí a nerozumiete prečo post-čo-ste, môže vás to ochudobniť o poznanie vlastnej profesionálnej identity, ktorá je tiež dialógom so staršími borcami z oboru. Napríklad s koncepciami štruktúrálnej rodinnej terapie Salvatora Minuchina. Kniha je cenná aj tým, že kombinuje praktické prepisy konzultácií, s teóriou, či popis techník s osobnými skúsenosťami autora. Minuchin je teoreticky konzistentný, čo dáva stabilitu aj v situáciách, ktoré by sa ne-rodinným terapeutom zdali v rozhovore minimálne problematické, ak nie manipulatívne. Páči sa mi história (aj rodinnej terapie). Je estetická.

„Ja som ja plus moje prostredie a keď ho nezachránim, nemôžem ochrániť seba. Tento úsek skutočnosti okolia tvorí druhú polovicu mojej osoby: iba cez ňu môžem prísť k vlastnej integrite, byť plne sám sebou... proces života teda nespočíva iba v adaptácii tela na prostredie, ale tiež v adaptácii prostredia na telo.“ Ortega Y Gasset



Weby, blogy a iné odporúčané kliky...

TENTORAZ VŠETKY O MOTIVAČNÝCH ROZHOVOROCH

www.motivationalinterviewing.org

Základná stránka, ktorá obsahuje všetky potrebné info o prístupe, a to v podobe textov, či videí. Ďalej na nej nájdete bibliografiu (všetko na svete o prístupe, čo je voľne dostupné!), odkazy na blogy, zoznam trénerov a podujatí, newsletter/bulletin MINT už od roku 1994, atakďalej, atakďalej. Aby ste to všetko zvládli, potrebujete zápal pľúc, alebo iný typ ochorenia, či dovolenky, ktorá vám to umožní. No a samozrejme, keďže MI sú na dôkazoch založené, ak chcete čítať a chcete uveriť, pokojne si prečítajte aj niečo o výskume tohto super prístupu (našťastie už) nielen pre závislakov.

www.mitrip.org/ojs/index.php/mitrip

Toto je časopis s vlastným ISSN^o. Vyšli dve čísla. Prvé sa zaoberá tým, ako učiť motivačné rozhovory, ako ich praktikovať v liečbe, ktorá sa deje v kontexte rezidenciálnej starostlivosti, alebo v kontexte práce s delikventami, niekoľko zaujímavých príspevkov zo sympózia o motivačných rozhovoroch a rovnováhe v pomáhajúcom vzťahu, či vzájomnej intimitate, niečo

o MI a psychoterapii, MI a rogeriánskej terapii, všetko veľmi fajn čítanie. Druhé, aktuálne 2013 číslo, je venované predovšetkým práci s deťmi a adolescentmi a klasickým rubrikám.

[www.psychotherapy.net/
search?q=motivational+interviewing](http://www.psychotherapy.net/search?q=motivational+interviewing)

Osem videí (iba ukážky z nich), dva rozhovory (celé), jeden článok (celý) o motivačných rozhovoroch ponúka aj nám už známa stránka www.psychotherapy.net. Tie videá sa dajú samozrejme kúpiť. Rozhovor je s Cathy Cole, raz ho preložíme a uverejníme, zdá sa mi výstižný. Videá sú o podpore sebaistoty, resp. dôvery v seba, práci s ambivalenciou, ale aj o základných konceptoch, či práci so staršími ľuďmi. Užitočné sú tieto motivačné rozhovory, že? Presvedčte sa sami, napríklad nepriamo u nás, alebo priamo u Marty Špaľekovej naživo.

„Umožnite dieťaťu prejavit' potenciál, ktorý v ňom drieme. Budete mu tým nesmierne prospešný, pretože ho transformujete na niečo, čo je na hony vzdialené tomu, čím až doposiaľ bolo.“ Maria Montessori

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

Minule sme sa pustili do dramaterapie, dnes v legítimných psychoterapeutických alternatívach pokračujeme - muzikoterapeutickou kazuistikou. Na Slovensku fičí už aj strednodobo-dlhodobý výcvik, zopár ľudí muzikoterapiu nielen robí, ale aj reflektuje to, čo robí a na západ od nás (ja viem, aj u nás) sa vydávajú knihy s kazuistikami. Jednu z tých kazuistik si môžete prečítať aj tu. Je z rezidenciálneho prostredia, nemocnice pre páchatel'ov (detenčný ústav sa to volá, ak sa nemýlim, keďže u nás chýba). Čriepok z kazuistiky opisuje proces dlhodobej psychoanalyticky zameranej muzikoterapie (sedem rokov) muža, ktorého budeme volať „Ewan.“ Ewan trpel paranoidnou schizofréniou a v aktívnej psychotickej fáze s halucináciami zabil človeka.

Na začiatku práce boli Ewanove základné prejavy chaotické a vyznačovali sa perseveráciou, ktorá je u schizofrénie typická. Najmä jeho rané hudobné improvizácie predstavovali opakované, zaseknuté, zúfalé a prenikavé zvukové útoky na klávesnicu klavíra. To presne reprezentovalo jeho situáciu a kriminálny čin: hnev, uzavretie, zaseknutie, ako keby nemal kam ujsť. Terapeutická práca si vyžadovala orientáciu na „tu a teraz“, a nie na otváranie prílišného množstva minulého materiálu naraz. Ewan si však uvedomoval, ako môže skôr dostať, než nedostat' svoju nonverbálnu hudobnú podporu (muzikoterapeutka okrem iného aktívne hudobne sprevádza klienta). To vyvolalo ma-

terinský prenos. Ku koncu druhého diagnostického sedenia vybehol Ewan z miestnosti, pričom vykrikoval, čo si uvedomil počas našej hudobnej improvizácie, že „ty ma podporuješ! Necítil som sa takto, len keď som bol s mamou.“ To bolo pre terapiu nesmierne dôležité, nakoľko Ewan nebol schopný žaliť nad smrťou svojej biologickej matky. Vrátil sa, aby mi vysvetlil, že tento zážitok mu „vohnal slzy do očí.“

Začiatok liečebného procesu

Ewan nikdy nezažil terapiu u psychológa, takže každý týždeň to isté miesto a čas bola pre neho úplne nová skúsenosť, ktorú takmer nábožne pozoroval. Ako terapia postupovala, bol proaktívnejší, aby zabezpečil, aby pravidelné zdravotné prechádzky nekolidovali s muzikoterapiou, pretože sa rozhodol, že mu nič nemôže prekážať v muzicírovaní. Časom začal viac dôverovať kontinuite svojho života a menej sa obával náhleho opustenia, a tak postupne rozšíril svoj akčný rádius a cítil sa bezpečne, aj keď hral na klavíri sám, nielen so mnou, ba dokonca hral radšej sám. Ewan začal preberať zodpovednosť za svoje činy a prestal byť príliš identifikovaný so svojím stavom obete.

Dyáda matka-dieťa a symbolické hudobné reprezentácie

Na dvanástom sedení Ewan objasnil svoj pocit, že je hlúpy a ako to využíval v detstve ako stratégiu. Povedal, že „hral hlúpeho“ vždy, keď sa cítil ohrozený



svojím otcom. Vzťah matka-syn sa symbolicky aktivoval, keď sa rozvinul prenos. Úzky vzťah, ktorý sa počas detstva vyvinul medzi Ewanom a jeho biologickou matkou, sa upevnil, keď sa matka aj syn krčili pred násilím a telesnou bitkou od otca. Tento vzťah sa hudobne reprezentoval na sedení, na ktorom pôvodne hral Ewan smutne na zobcovej flaute, kopírujúc môj výber nástroja, a potom to splynulo a prešlo do zmyselnej, rockovej rytmickej pulzácie, ktorá naznačovala ešte nevedomovaný erotický prenos. Hudba sa potom stala násilná a nahnevaná, ako Ewan opakovane búchal do malej zvonkohry, ako keby bol frustrovaným dieťaťom, ktoré čaká na obed. To malo priamy súvis s verbálnym materiálom, v ktorom Ewan popísal intimitu a frustráciu, ktorú cítil pri svojej matke. Potom sa hudba stala žiaľna a smutná, hoci končila rozhodným, harmonickým spôsobom.

Prejav útoku: rozvoj empatie s obeťou

Čo sa týka muža, ktorý zabil, Ewan sa „ho“ pokúsil vyjadriť hudobne tým, že sedel za klavírom a zahral kus, ktorý nazval „Requiem“. Znelo to úprimne, ale aj veľmi smutne, hoci ja som vnímala, že Ewan sa cítil veľmi nemotorné a neprímerne, keď sa snažil vyjadriť takú obrovskú a tragickú udalosť. Odvtedy sa začali objavovať prvé prejavy výčítiek kvôli veľkosti jeho násilného činu. Azda práve fluktuácie medzi re-

flexiou svojho činu a reflexiou svojho detstva ukázali najlepšie, ako sa Ewan snažil spojiť svoje chápanie, prečo spáchal ten útok.

Záver

Individuálna muzikoterapia bola charakterizovaná väčšinou pozitívnym prenosom. Ewan ukončil proces žiaľenia v nasledujúcich dvoch rokoch skupinovej terapie, kde objavil, ako sa môže stať súčasťou „rodiny“, ako aj cítiť sa začlenený a oceňovaný druhými ľuďmi. Ostal v opatrovateľskej starostlivosti s nižšou ostrahou. Pri sumarizácii svojho programu na záver terapie popísal proces úzdravy v muzikoterapii ako „podobný z mŕtvych vstaniu Lazara“. Tento biblický odkaz na najväčší Kristov zázrak pravdepodobne veľa vypovedá o Ewanovom chorobnom stave straty, vrátane straty nádeje pred zapojením sa do muzikoterapie, ako aj o jeho tvorivosti a schopnosť vyjadriť sa a vyvíjať sa pomocou muzikoterapie po desiatich rokoch stagnácie tak, že to vníma ako zázrak.

Prípadová štúdia bola vyňatá z knihy *Forensic Music Therapy - Working with Conflict*, ktorej editorkou je Stella Compton Dickinson a vyšla vo vydavateľstve Jessica Kinsley Publishing v roku 2012.

„*Nemôžete nikomu podať ruku, ktorá je zovretá do päste.*“ Indira Gándhi

Hry a aktivity...

BLÍZKO A ĎALEKO – hra Alastaira Rylatta (toho z nášho interview ☺)

BLÍZKO A ĎALEKO je úžasná hra na rozohratie, ktorá poskytuje vynikajúce možnosti budovať spojenie a diskutovať o otázkach dôležitých pre korporátnu kultúru, dynamiku organizácie a nadväzovanie vzťahov. Používal som ju na konferenciách a je vhodná pre malé, stredné i veľké skupiny. Hru BLÍZKO A ĎALEKO som objavil, keď som sa učil improvizovať v divadle.

Nastavenie

Vyzvite ľudí, aby sa postavili do veľkého kruhu, kde na seba všetci vidia. Ak je kruh príliš veľký, môžete ho rozdeliť na menšie trsy. Túto aktivitu často robievam vonku, pretože potrebujeme veľký priestor.

Priebeh

Požiadajte účastníkov, aby sa popozerali po kruhu, nadviazali očný kontakt s inými ľuďmi, stretli sa a možno usmiali na seba. Potom požiadajte každého účastníka, aby si vybral osobu, ku ktorej sa cíti blízko a postavil sa k nej. Identitu tejto osoby uchovajte v tajnosti. Na ukážku si náhodne zvolte jedného človeka a oznámte svoju voľbu. Vyzvite zvolenú osobu, aby išla okolo kruhu a nasledujte ho, aby ste sa dostali blízko k nej. Poďakujte zvolenej osobe. Pokračujte v inštrukciách tým, že požiadate každého účastníka, aby si zvolil osobu, ktorá mu je vzdialená a ostal od

nej ďaleko. Opäť požiadajte účastníkov, aby si svoju voľbu ponechali pre seba. Pokračujte v demonštrovaní tým, že si vyberiete z kruhu niekoho iného a oznámte svoju voľbu. Požiadajte tohto človeka, aby chodil v strede kruhu a udržujte si od neho veľkú vzdialenosť. Poďakujte zvolenej osobe. Skontrolujte si, či si každý dvakrát niekoho vybral. Požiadajte ľudí, aby zdvihli ruku na znak toho, že si vybrali jedného človeka, ku ktorému budú *blízko* a druhého, od ktorého budú *ďaleko*.

Vysvetlite bezpečnostné opatrenia, aby sa nikto nezranil: nebeháme, objatia a dotyky sú dovolené. Požiadajte všetkých, aby urobili niekoľko krokov dopredu, aby sa kruh zahustil. Na tri začnú účastníci chodiť a budú pri tom súčasne dodržiavať pravidlo *blízko* aj pravidlo *ďaleko* bez toho, aby rozprávali. Keď sa skupina dostane do pohybu, začne zvláštna a zaujímavá dynamika. Nechajte skupinovú dynamiku bežať 30 až 45 sekúnd. To je dostatočný čas na to, aby sa ukázali vzorce a nie je to príliš dlho, aby to ľudí nezačalo nudiť.

Debriefing

Zavolajte ľudí späť do veľkého kruhu a porozprávajte sa o tom, čo sa dialo a aký význam to má pre reálny svet. Témy do diskusie môžu byť frakcie, dynamika tímov a predpoklady o iných ľuďoch.

„*Hovor, keď si našťvaný a dočkáš sa najlepšieho prejavu, akého budeš kedy lutovať.*“ Ambrose Bierce



Pár slov na záver

Tieto myšlienky sú z knihy *nenásilná komunikácia a/alebo z workshopu Towe Widstrand* a využívame ich pri našej práci s manažérmi v organizáciách.

„Otázka 1. Čo chcem, aby tento človek urobil?“

Otázka 2. Aké dôvody chcem, aby mal tento človek k tomu, že to urobí?“

„Radšej než na to, čo bolo zle sa sústreďme na to, čo chceme urobiť.“

„Keď si ľudia myslia, že urobili chybu, naše trápenie nepočujú.“

„Násilie vychádza z presvedčenia, že našu bolesť spôsobili tí druhí a preto si zaslúžia byť potrestaní.“

„Najnebezpečnejší so všetkých spôsobov konania môže byť ten, ktorý spočíva v plnení úloh, pretože sa od nás predpokladajú.“

„Chceme konať motivovaní tým, že prispejeme k životu, nie zo strachu, viny, hanby, alebo povinnosti.“

„Namiesto toho, aby ste rozčúlenému človeku vmietli do tváre „ale“, empaticky sa vcíťte.“

„Za zastrahujúcimi výrokmi sa skrývajú ľudia, ktorí nás vyzývajú, aby sme naplnili ich potreby. Z neprijemnej správy sa stáva príležitosť obohat' niečí život.“

„Načúvajte radšej tomu, čo ľudia potrebujú, než tomu, čo si o vás myslia.“

Akcie a podujatia...

V najbližšom období chystáme

spolu s Centrom spirituality Loyola druhý ročník kolokvia

DUCHOVNÉ SPREVÁDZANIE A PSYCHOTERAPIA II

23. máj 2013, Ivanka pri Dunaji, kaštieľ



Hlavní rečníci kolokvia:

Ladislav Šulík, SJ
Vladimír Hambálek
Ivan Valkovič
Dagmar Křížková ČR
Elen Strupková ČR

Rečníci sú skúsení psychoterapeuti, duchovní sprievodcovia a D. Křížková a E. Strupková sú psychoterapeutky aj duchovne sprevádzajú

Pokračujeme aj v osvedčených a žiadaných témach:

- **Efektívny pomáhajúci rozhovor:** tréning o tom, čo je užitočné v rozhovore s klientom, ako dobre počúvať a ako položiť tie správne otázky, **6. - 7. 6. 2013**
- **Práca s emóciami v poradenskom procese:** tré-

ning zručnosti v tom, ako zaobchádzať s vlastnými emóciami a s emóciami našich klientov, **8. - 9. 7. 2013**

- **Práca s nedobrovoľným klientom a klientom v odpore:** tréning o tom, ako vybudovať taký vzťah s klientom, ktorý by prehĺbil jeho motiváciu a chuť robiť zmeny v živote, **12. - 13. 9. 2013**

Vlastne každý kurz je akreditovaný aj ministerstvom školstva, čo ocenia najmä tí z vás, ktorí pracujú v poradniach a školských zariadeniach. Samozrejme, ponúkame aj otvorené alebo na mieru šité vzdelávanie do vašej organizácie, individuálnu, tímovú, či riadiacu supervíziu a veľa iného.

Coachingplus
Cabanova 42
841 02 Bratislava

Vladimír Hambálek Mgr.
hambalek@coachingplus.org
Mobil: 0905 323 201

Ivan Valkovič PhD.
valkovic@coachingplus.org
Mobil: 0903 722 874