



news...

Stručná správa na úvod...

Imperial Tobacco Slovensko je firmou, s ktorou Coachingplus spolupracuje už nejaký ten rok, presnejšie od nášho založenia. Áno, ide o cigaretový biznis, ktorý niekomu doslovne a niekomu prenesene „nevonía“. Napriek tejto, možno aj trochu etickej dileme, sme radi, že môžeme s pracovníkmi vyššie spomenutej firmy spolupracovať. Ceníme si ich aktívny prístup, záujem a chuť učiť sa novému, skúšať nové. Môžeme potvrdiť, že vo firme vládne príjemná, pracovná atmosféra a že vzťahy medzi ľuďmi sú pre pracovníkov aj ich nadriadených dôležité. Preto sme sa úplne nedivili, keď k nám dorazila informácia, že poradenská spoločnosť Hewlett Associates ocenila Imperial Tobacco prvým miestom v hodnotení o najlepšieho zamestnávateľa roka na Slovensku. Tento úspech nie je iba o stĺpčeku v Hospodárskych novinách. Je najmä o ocenení ľudí a ich postojov. K práci, ale najmä k vzťahom v práci. Sme spolu s vami presvedčení, že dôraz, ktorý kladiete na rozvoj pozitívnej, učiacej sa organizačnej kultúry, môže byť príkladom iným.

Obsah našich news

- Úvaha nad tým, ako klásť „správne“ otázky
- Report z pražského workshopu s francúzskymi koučmi
- Čriepky z rodinnej poradne o láske vyhorenej
- Tri židovské anekdoty
- Informácie o našich ďalších workshopoch pre pomáhajúce profesie

Ako klásť „správne“ otázky?

A už si premýšľala o tom, že...? To si necháš? Nechceš vyskúšať radšej...? Myslíš si, že toto ti pomôže? Čo keby ste mu povedali, že...? Necítiš sa...?

Mnohí z nás, či už pracujeme ako poradcovia, kouči, manažéri, tréneri, psychoterapeuti, lekári... kladieme v rozhovoroch s pacientmi, klientmi, alebo podriadenými otázky. Niekedy hlava, nehlava. Proste bezhlavo, manipulatívne, či sugestívne. Otázkou často neotvárame pre klienta možnosti, ale ponúkame svoj názor, alebo rovno návod. V tomto článku sa chcem zamyslieť nad tým, čo môžeme urobiť pre to, aby boli naše otázky užitočné a zároveň otvárali priestor pre rozmyšľanie, alebo nové možnosti.

Myslím si, že za každou otázkou sa skrýva náš názor. Zároveň chcem pripomenúť, že každou otázkou (ale aj reflexiou počutého, či vyjadrením vlastného názoru) zameriavate na niečo pozornosť, vytvárate priestor pre zúženie fokusu. Už jednoduchá otázka „čo očakávate od nášho stretnutia?“ implicitne predpokladá, že klient od stretnutia niečo očakáva. Veta s bodkou by znela: „Myslím si, že možno od tohto stretnutia máte nejaké očakávania.“ Komplexnejšia otázka, napríklad: „Ako by ste museli vidieť samu seba, respektíve, aké presvedčenia o sebe by ste mali mať, aby ste dokázali svojmu nadriadenému povedať NIE, ak si myslíte, že máte pravdu?“ je zložitou myšlienkovou konštrukciou a predpokladá, že klient si dokáže vytvárať niečo také, ako sú presvedčenia o sebe a že tieto konštrukty sú nutné, či potrebné. Zároveň si myslím, že ten, kto kladie takúto otázku, má možno aj obrázok o tom, aké presvedčenia klientovi môžu pomôcť, prípadne, aké predpoklady, alebo aké myšlienky o sebe samom ho môžu brzdiť v konaní. Ak položíme takúto otázku, klientovi priamo nehovoríme o vlastnom postoji, namiesto toho mu otvárame priestor pre to, aby sformuloval ten svoj. Zužujeme fokus, no neponúkame vlastný názor o tom, čo by mu pomohlo. Inak povedané, zaujímame sa o jeho videnie, prežívanie... niečoho špecifického, o čom predpokladáme, že mu môže v danom momente pomôcť. Sme však vždy na tenkom ľade, pretože je možné, že sa otázkami zaujímame o niečo, čo je síce dôležité, nie však preňho, ale pre nás. Klient sa tak môže cítiť nepochopený, pretože poradca je prirýchly a otázka prišla v čase, keď na ňu klient ešte nebol pripravený.

Chcem upozorniť aj na to, že zúžením fokusu, tým, že položíme otázku, môžeme zmeniť prežívanie klienta. Napokon všetky otázky na výnimky, imaginatívne „zázračné otázky“, hypotetické riešenia... vytvárajú obrazy, ktoré nesú emocionálne významy. Radikálni, „na riešenie zameraní poradcovia“ alebo tí, ktorí uprednostňujú teórie pozitívnej psychológie, sa cielene uberajú týmto smerom, keďže veria a v praxi si potvrdzujú, že takáto cesta zmeny je pre klienta tá najzmysluplnejšia. Môže sa tak stať, že vhodnou otázkou zmenia obsah, prípadne význam prežívaného. Dilemou pre mňa ostáva, či takéto „rýchle“ zmeny, ktoré dosahujeme „dobrými“ otázkami, bez pochopenia dynamiky tej—ktorej nepríjemnej emócie neodsúvajú psychodynamicky nevyriešený intrapsychický obsah do následnej

formy rôznorodých obranných mechanizmov (potlačenie, racionalizácia...)? Určite nechcem devalvovať hodnotu intervencie formou dobrej otázky, iba chcem upozorniť na silu a nebezpečie, ktoré si v sebe takéto „invazívne“ techniky nesú.

Ak by sme mali na základe týchto výhrad formulovať doporučenia, ten, kto kladie v rozhovore otázku by si mal ozrejmiť:

- Kedy je vhodný čas ju položiť? Nastal už čas? Vypovedal, respektíve dopovedal už klient to, o čom je preňho relevantné hovoriť? Je v rozhovore vytvorený priestor pre rozvíjanie toho, čo je pre klienta dôležité, alebo je lepšou alternatívou ďalej počúvať, prehľbovať emočné významy, alebo overovať si porozumenie? Je lepšie dať otázku, alebo povedať vlastný názor? Nie je najlepšie byť ticho?
- Máme, ako tí, ktorí kladú otázku, jasno v tom, kde sa klient (v myslení, prežívaní) v rozhovore nachádza? Bude naša otázka nadväzovať na tento bod, alebo bude nejakým spôsobom rozširovať klientove perspektívy z bodu, kde sa klient ešte nenachádza, ale pozývame ho doň? Bude pre klienta zrozumiteľná? Rozumieme klientovi v danom bode „tu a teraz“ dostatočne? Nepredbiehame ho príliš?
- Čo chceme otázkou dosiahnuť? K čomu slúži? Nie je možné dosiahnuť tento cieľ iným spôsobom? Chceme naozaj rozšíriť perspektívu klienta, prehĺbiť porozumenie, alebo preskúmať možnosti, alebo chceme navádzať, viesť, určovať, čo a ako by malo byť myslené, cítené, žité?

OK, nastal vhodný čas a chcem vysloviť tú správnu otázku. Ako by mala vyzeráť?

Existuje nespočetné množstvo klasifikácií otázok v rozhovore. Všetci poznáme to známe, no málo dodržiavané, kladte otvorené otázky a nie uzavreté. Tie uzavreté využívajte iba, ak si chcete overiť pochopený význam. Ľahko sa povie, ťažko urobí. Mne pomáha nasledovná, osobná klasifikácia otvorených otázok.

Otázky na správanie a intrapsychické prežívanie.

Ich cieľom je porozumieť tomu, čo sa deje u klienta. Podľa potreby sa môžeme zamerať na správanie, či konanie klienta (súčasnú, minulé, možné v budúcnosti).

- Čo sa deje? Čo práve teraz robíte?
- Čo ste spravili, respektíve ako ste sa zachovali? Čo presne ste urobili, povedali...?
- Ako inak by ste sa chceli správať, zachovať sa, čo by ste chceli povedať inak...?

Zároveň sa môžete zaujímať o to, ako váš partner v rozhovore rozmýšľa, aké významy si o svete a o sebe v ňom robí, prípadne čo je preňho dôležité, čo očakáva, očakával, prípadne, čo chce, opäť v perspektíve minulosti, súčasnosti, budúcnosti:

- Myslenie: Ako uvažujete o...? Ako ste si predstavovali, že? Čo by ste chceli zmeniť vo svojom pohľade na...?
- Očakávania: Čo potrebujete, čo si želáte...? Čo ste očakávali, čo ste si priali? Čo by ste chceli, aby ste v budúcnosti...? Po čom túžite, ste túžili?
- Presvedčenia, významy: Aké závery ste si urobili? Čo to pre vás osobne znamená? Čo iné si budete o sebe myslieť, keď...?
- Motívy, hodnoty: Čo bolo také dôležité, že...? Čo je pre vás práve teraz hodnotou? Čo by vás dokázalo motivovať natoľko, aby...?

Dôležitou súčasťou zamerania pozornosti je aj prežívanie klienta, jeho pocity. Opäť sa môžeme zamerať na to, čo je „tu a teraz“: Čo cítite teraz, keď...?, alebo na minulosť, či očakávania spojené so situáciou v budúcnosti: Aké to pre vás bolo, keď...? Ako zareagovalo vaše telo...? Aký iný pocit z tej situácie v sebe nachádzate, keď...? v budúcnosti potom: Ako by ste sa chceli mať v podobnej situácii v budúcnosti? Opäť zdôrazňujem, pýtať sa na pocity je zradné a nie každý klient má schopnosť ich v sebe diferencovať a pomenovávať. Osobne odporúčam pracovať s pocitmi viac reflexívne ako exploratívne.

Okrem otázok na správanie a prežívanie sa môžeme klienta pýtať na to, ako uvažuje o vzťahoch s inými. Pomôcť nám pri tom môžu vzťahové otázky. Niekoľko príkladov:

- Správanie: Čo urobí (povie), ako bude reagovať (urobil, reaguje...) váš partner (syn, kolega...), keď vy...
- Myslenie: Ako predpokladáte, že uvažovala (uvažuje, môže rozmýšľať...) ..., keď vy...?
- Očakávania: Čo si myslíte, že potrebuje (potrebovala)...? Po čom asi túži...? Čo je podľa vás dôležité, respektíve prioritou...?
- Presvedčenia, významy, motívy, hodnoty: Čo si myslíte, že je pre XY významné? Čo si myslíte, aký k vám má postoj? Čo ju k tomu vedie? Čo by potrebovala, aby sa to zmenilo? Čo môže byť inak, rovnako? Čo by XY dokázalo priviesť k zmene jej postoja?

Zaujímavou kategóriou sú cirkulárne otázky. Ich pôvod je v rodinnej terapii, no môžeme ich používať ako spôsob rozvibrovania akéhokoľvek „tuhého“ systému. V hre nie sú iba dvaja, ale viac ľudí. Niekoľko príkladov:

- Čo by váš najlepší spolupracovník alebo priateľ povedal, keby ste sa ho opýtali, ako vychádzate so svojim šéfom?

- Ak by som opýtal niektorého zo zákazníkov, čo by ste predovšetkým museli urobiť, aby ste bol atraktívnejší než vaši konkurenti, čo by považoval za najdôležitejšie?
- Čo by vaša sekretárka povedala o tomto konflikte sekretárke vášho šéfa?
- Ak by som sa opýtal vašej dcéry, kto z vašej rodiny sa najlepšie vyrovná s novým začiatkom v zahraničí a pre koho to bude najťažšie, čo by odpovedala?
- Keby som sa opýtal vášho šéfa, kto by sa tu mal zmeniť – čo by povedal?

Pri explorácii otázkami teda kombinujem záujem o svet faktov (správanie, alebo konkrétne, už vypovedané slová, vety) s intrapsychickým svetom (afektívne a kognitívne procesy), s obrázkami o správaní a intrapsychickom prežívaní druhých a s obrázkami niekoho o niekom (ďalšom).

Napriek tomu, že tento článok bol o otázkach, na záver chcem dodať jedno z mojich prianí. Nebudte gul'ometom na otázky. Počúvajte, potom ešte raz počúvajte, občas hovorte o sebe a napokon, niekedy, keď máte chuť a je to vhodné, položte otázku. Aj pri dobre formulovanej otázke si je dôležité uvedomiť, že vaši klienti nie sú na polícii.

Niekoľko impresií z workshopu

Objavte koučovanie, Praha, 3. – 4. mája 2010

Mediat-coaching sú jedinou školou pre výučbu koučovania, ktorú vo Francúzsku certifikovala popredná medzinárodná asociácia European mentoring and coaching council. S Nicolasom a jeho partičkou Isabelle som strávil v Prahe dva inšpirujúce dni – a to mňa už v kontexte pomáhania hocičo neinšpiruje. Niežeby boli prvotriednymi trénermi, oni sú predovšetkým prvotriednymi koučmi, potom teoretikmi koučovania vo firmách a potom, trochu, aj pedagógmi. Okrem mňa, už som si zvykol, že v týchto pražských vodách často jediného Slováka, bolo auditórium zložené predovšetkým z praktikujuúcich systemikov, ktorí systemikujú v rôznych kontextoch, zopár manažérov, zopár koučov, supervízorov, trénerov a rodinných terapeutov. Organizátorom akcie bola lekárka Olga Kunertová a jej tím z ISZ Gaudia, ktorá, keďže chce makať na svojej francúzštine, našla spriaznených kolegov priamo v centre francúzštiny, vo Francúzsku. Ľudia, makajte takto na svojej angličtine, nemčine, španielčine... a ja vám za to ešte aj zaplatím.

Aká je francúzska systemika - lepšie povedané, systémová teória a prax druhého radu? Ako sa takáto systemika zrkadlí v koučovaní? Prv než odpoviem na otázky, stručne predstavím obsah workshopu. Prvý deň sme začali vytvorením kontraktu so skupinou, čomu Nicolas a Isabelle prikladajú veľký dôraz a pokračovali prácou v skupinkách, v ktorej sme spoločne nachádzali rozdiely medzi koučovaním a psychoterapiou. Nachádzali a nenašli, keďže gros publika boli klasickí, českí systemici a tí vedú koučovaci a terapeutický rozhovor rovnako, iba jeho obsah je rozdielny. Pre presnosť, v prvom prípade viac zameraný na osobný, alebo rodinný kontext, v druhom na kontext jednotlivca vo vzťahu k jeho profesionálnym, prípadne kariérovým témam, vzhľadom k dojednanej zákazke. Obaja lektori zaujali definíciou francúzskej asociácie koučov, ktorá koučovanie charakterizuje ako profesionálne sprevádzanie osôb, alebo tímov pri rozvoji ich potenciálu a kompetencií v rámci profesionálnych cieľov a ktorá tak koučing jasne ukotvila v kontexte pracovného prostredia, prípadne kariéry. Pri cigarete, presnejšie malej cigarete, mi Isabelle stihla odpovedať a ja s jej odpoveďou celkom súhlasím, že má problém s pojmom životný koučing, pretože si myslí, že to, čo sa takto nazýva, už dávno praktikujú certifikovaní poradcovia (manželskí, psychologickí...) a pridala pôsobivú protioptáciu – prečo si títo „lajf kouči“ neurobili certifikát z toho, čo vlastne skutočne robia. Life kouči, toto nie je nič proti vám, mnohých z vás považujem za kompetentnejších ako poradcov, ktorí „psychologicky“ mudrujú nad životmi svojich klientov a radia rýchlejšie ako Schumacher.

Nicolasov a Isabellin prístup je naozaj radikálne systemický, konštruktivistický, označujú ho ako metodologický konštruktivizmus a hodne sa opierajú o biológa Varelu a jeho koncept párovania. Tak ako neuznávajú psychodiagnostiku, alebo psychologické posudzovanie pri osobných a rodinných problémoch, sú aj proti rôznorodým formám posudzovania a hodnotenia osobnosti a jej deficitov v organizáciách. Čiže žiadny MBTI, žiadny Adair, žiadna 360tka. Nálepkovanie obmedzuje potenciál, zužuje perspektívu, stigmatizuje. Idú ešte ďalej, keď tvrdia: „Koučovaný nemá nedostatky, keďže bol vybraný na danú pracovnú pozíciu.“ Prísne logické, nie? Zaujímavý je aj postoj: „...ak ku mne príde klient a povie si, že má diagnózu, je s ňou stotožnený (napr. som depresívny, burn-out...), nepracujem s tým, pretože nemá zmysel mu to vyhovárať.“ Ďalšie predpoklady a postoje? Koučing je o rovnosti, všetci sú kompetentní a to je dané už v kontrakte... Budte pozorní ku kontextu útlaku, koučovanie v organizáciách je nástroj v rukách HR, respektíve toho, kto platí... Zabezpečiť bezpečie a dôveru je teda zložitý proces...

Keď sme si toto všetko vyjasnili, respektíve, keď sme sa v tomto všetkom zamotali, vždy prišlo cvičenie zamerané na jednu praktickú kompetenciu. Klasicky, kouč, koučovaný,

pozorovateľ. Okrem zručností sa v jednom prípade pozoroval proces, respektíve to, ako sa cirkulárne, rekurzívne a paralelné vzorce v rozhovore vyskytujú a ako bránia, alebo naopak podporujú rozvoju poznania a porozumenia. Druhý deň predstavili francúzski kolegovia svoj vlastný model, podľa mňa, jeden z najlepších koučovacích modelov, ktoré som mal možnosť spoznať. Ako upozornili, nejde o lineárny proces z A do B, ale o proces, ktorý sa rozvíja a možno jeho najlepšou metaforou je špirála, ktorá síce rastie, ale je akýmsi vírom, v ktorom sa k jednotlivým bodom vraciame podľa potreby. Autori sami pri koučovaní hovoria o tanci. V stretnutí s klientmi tak Nicolas a Isabelle nadväzujú a udržiavajú vzťah, mapujú situáciu a nachádzajú postoj, pozíciu klienta v nej. V tejto fáze sa zameriavajú na témy: „čo je dôležité?“, „je to skutočne dôležité?“ „čo je hodnotou?“ apod. Tým sa mi zdajú naozaj odlišní. Pri mapovaní situácie využívajú veľmi kreatívne nástroje (nebudem ich popisovať, keďže každý by stál za samostatný článok) a na moje prekvapenie, na systemikov často projektívne kreslia (bez interpretácií samozrejme), čím získavajú obrázky o perspektívach. Zvyšné fázy už kouči a supervízori dobre poznajú. Práca na presne definovanom ciele, pričom cieľ musí byť aj ekologický a majú tak byť preskúmané i bariéry, obavy a obmedzenia, ktoré sú vždy zmysluplné a môžu brániť jeho dosiahnutiu. Ďalej práca na vyjasnení postupu a vzájomných očakávaní, ako môže kouč pomáhať, kreatívna práca pri hľadaní možností a riešení, voľba, proces výberu a akcia. Tieto zručnosti boli predstavené, precvičené, prediskutované, pričom v jednom prípade urobil Nicolas demo ukážku. Samotnému koučovaciemu rozhovoru, respektíve štruktúre, ktorú som vyššie spomenul predchádza vyjasnenie si vzťahu kouča, organizácie a klienta, vyjasnenie si situácie (koľko, prečo, za čo, ako), pozície (kto je kouč, kto nie je kouč) a prijatie záväzku (chcem, chceme).

Na záver reportu pridávam Nicolasove a Isabelline presvedčenia pre pracovníkov a pre klientov. Ako pracovníkom nám bude s klientmi lepšie, ak:

- im samým umožníme porozumieť si, namiesto aby sme im predkladali vlastné názory,
- skôr, ako by sme mali byť činiteľmi zmeny, necháme zodpovednosť na nich samých,
- otvoríme sa nepredvídateľnému, namiesto toho, že sa budeme snažiť všetko kontrolovať.

Im (klientom) bude lepšie, ak:

- budú nachádzať svoje vlastné riešenia, než by mali iba počúvať naše rady,
- budú môcť skôr experimentovať, než sa rozhodnú,
- budú skôr investovať do budúcnosti, než ľpiet na minulosti.

Tieto presvedčenia majú východisko v myšlienke, že systém má kompetenciu riešiť problém, s ktorým je konfrontovaný. Úloha pracovníka (kouča, supervízora, poradcu...) tak nespočíva v tom, aby rozumel, alebo hľadal riešenia, ale v aktivácii procesov, ktorými by systém našiel, alebo generoval svoje vlastné riešenia. Inak povedané, systém (jednotlivec, pár, kouč – koučovaný, rodina, organizácia...) neumožní vznik takých problémov, ktoré nie je schopný riešiť. Sila, čo?

V júnových news nájdete rozhovor s Nicolasom a Isabelle z Mediat-coaching. Viac o ich práci už dnes na www.mediat-coaching.com.

Čriepky z poradne o láske vyhorenej

Priznám sa, nemám úplne rád časopis Psychologie dnes. Zdá sa mi, že je čím ďalej, tým bulvárnejší. Inou optikou však môže byť videný ako prístupnejší širšiemu publiku. To sa mu darí. Februárové číslo prinieslo populárny článok od autorov Miroslava Orela a Věry Facovej Láska vyhořelá, ktorý ma zaujal. Z môjho uhlu pohľadu výstižne popisuje to, akými štádiami môže prechádzať vzťah dvoch partnerov až po... vyhorenie.

„Ja proste viem, že je to on! Patríme k sebe. Neverila som v lásku, ale teraz ju mám. Ja by som môjmu Bobíkovi (menovaný sa volal Ladislav) zniesla modré z neba. Úplne všetko! Mne stačí, že som s ním! Priniesla som vám svadobné oznámenie. Vyberal ho Bobíček. Nie je skvelé?“ Autori tu popisujú fázu nadšenia, tvrdia, že práve toto je zrejme prvá fáza vzťahového vyhorenia a dodávajú, že vyhoriť môže iba to, čo horí.

„Proste mi to zase bolo tak nejak ľúto. Ako som videla tie ponožky, čo nechal zase tam, kde si ich vyzul. Rozplakala som sa a odišla. A on za mnou ani neprišiel! To tí chlapi to naozaj tak robia?!“ Druhá fáza, stagnácia, zahŕňa stret z realitou, ktorá nie je vôbec romantická. Prichádza sklamanie z nenaplnených očakávaní, ľútosť a smútok.

„Ja som vám naňho úplne alergická! Len čo počujem, že prišiel! Ako funí po schodoch! A ako povie to svoje „čau maminka“, tak sa mi vám z toho robí úplne zle... no vidíte“, klientka ukazuje predlaktie, má vyhrnutý rukáv, „mne sa robí husia koža, hneď ako si naňho spomeniem! A keby ste vedeli, ako on je! On bol teda vždy pri chuti. A mne to v minulosti snáď ani nevadilo, ale teraz sa na to ani nemôžem pozerieť! Ved' on neje, on žere!“ Po fáze stagnácie prichádza fáza frustrácie. Je plná nespokojnosti a hnevu,

vytáčajú nás rôzne drobnosti a tie nám pripadajú dôležité. Podľa autorov sa môže stať, že vzťahová frustrácia sa prenesie na iný objekt (napríklad na deti, šéfa, reklamy, prácu, peniaze...) a tak nie sme konfrontovaní s tým, čo nás skutočne trápi. V štádiu frustrácie sme síce plní hnevu (a niekedy by sme toho druhého najradšej zabili), ale stále nám to nie je jedno.

„Aby som bol úprimný, tak mne sa to už riešiť ani nechce. Nehnevajte sa, ale nevidím v tom žiadny zmysel. Na čo? V mojom veku? Nejak to už dožijem...“ (jednalo sa o klienta vo veku necelých 40 rokov). Apatia je typická tým, že nám mnohé začne byť „tak nejak jedno“. To, čo sa deje nás už nemrzí, ani nerozčuľuje, ani nám to už nevadí. Nie je to prijatie, ale ľahostajnosť. Vzťah je bez života, stáva sa rutinou.

Poslednou fázou je vzťahové vyhorenie. „Mám pocit, že čo odišli deti z domu, tak mi nezostalo vôbec nič. Manžel má prácu, dieťa, tie svoje holuby a kamarátov. Už sa vlastne nikde nestretávame. A ja... vôbec neviem, čím by som to prázdno zaplnila...“ Niekedy túto fázu popisujú aj ako robotický život. „Ráno vstanem, idem do práce, popoludní sa stavím po chleba. Večer zapnem televíziu a idem spať. A tak to ide deň za dňom. Neviem, či to je život, ale na viac nemám... Kedy som bola naposledy s niečím spojná? Viete, mám pocit, že nemám ani na ten bazál, a nie ešte na spokojnosť...“ okrem ľahostajnosti sa v tejto fáze stretávame s psychickými a telesnými ťažkosťami, partner sa vyhýba nielen tomu druhému vo vzťahu, ale vzťahom vo všeobecnosti (rodine, priateľom). Občas prichádza k úplnej izolácii.

A čo s tým? Tu už sme pri všeobecných, populárno-náučných „odporúčaniach“. Autori ako prevenciu navrhujú sýtenie vzťahu, pestrosť, priestor, slobodu, zmenu... Pri všetkej úcte, na mňa príliš nevedecké. Článok je výnimočne dobrý v popise, ale čo s tým má robiť manželský poradca, ako intervenovať v každej fáze? A vôbec, môžu s tým robiť niečo sami ľudia, bez pomoci iných? Zamyslel som sa tak nad tým, kde čerpám inšpiráciu pre svoju prácu s pármí ja. Objavil som Sharon Loesch, Insoo Kim Berg, Susan Johnson, Lesleyho Greenberga, ale hlavne Daniela D. Wilea a Jürga Williho. Spomenul som si na dynamický koncept mediácie Vlada Labátha a rôzne intervencie v rôznych fázach rozvoja konfliktu, aj vo fáze vyhorenia. Žiaľ, žiadne jednoduché nápady a návrhy. Ponúkam iba bolestivú a náročnú prácu na osobných a vzťahových zdrojoch, na odpustení, na prijatí seba aj druhého takých, akí sme, na nevedomých očakávaniach a vzťahových kolúziách... Prosto, na schopnosti povedať druhému, blízkeму človeku niekedy prepáč a niekedy ľúbim ťa, pretože si ťa vážim a preto, že si pre mňa stále príťažlivá(ý), preto, že verím, že byť spolu nám môže prinášať niečo výnimočné a slastné.

Tri židovské anekdoty

Židovské anekdoty patria medzi to najkvalitnejšie a najobľúbenejšie z humoristického folklóru. Humorológia podrobne skúmala podstatu tohoto fenoménu. Dôvod vysokaj kvality a obľúbenosti spočíva predovšetkým v tom, že odrážajú realitu, nebývajú samoúčelné, neboja sa sebakritiky a sarkazmu a často obsahujú veľkú dávku múdrosti.

Malé deti

„Tak teraz si ťa vyskúšam,“ hovorí rabi malému Mórckovi, „položím ti otázku. Čo by si robil, keby si našiel milión dolárov?“

Chlapec sa na chvíľu zamyslel a potom povedal:

„Keby tie peniaze stratil nejaký bohatý milionár, ktorý má všetkého dosť a žije v blahobyte, tak by som si ich pokojne nechal. Ale keby sa stalo, že by ich stratil nejaký chudobný človek, ktorý žije v biede, nemá kde bývať a čo jesť, okamžite by som mu ich vrátil.“

Pred svadbou

Móric a Rivka prídu k rabínovi pred svadbou na poučenie, a tak rabín začne:

„Móric si pripravený na svadbu?“

„Áno, je to moja tretia svadba.“

„A ty, Rivka, si pripravená na svadbu?“

„Áno, tiež je to moja tretia svadba.“

„Á, takže intro preskočíme, máme tu profesionálov.“

Starý muž

Starý Móric, ktorý bol pravidelným návštevníkom synagógy, dosiahol vek 105 rokov a zrazu sa v synagóge neobjavil, čo je rok dlhý. Rabi si začal robiť starosti, a tak starého Mórica navštívil a pýta sa:

„Čo stalo Móric, taký vzorný veriaci ako ty a zrazu vynechávaš všetky spoločné modlitby a stretávanie sa s Hospodinom. Čo už nevládzeš alebo ti prestalo slúžiť zdravie?“

„Ale nie, zdravie mi slúži, vládvať vládzem, len keď som bol mladší, tak som si prial, aby mi bolo dopriate ostať na tomto svete do 80 rokov. Potom som mal 90,100 a 105 a stále som tu. Myslím, že na mňa najvyšší zabudol, tak sa mu nechcem pripomínať...“

Akcie a podujatia ☺ na máj a jún 2010

Supervízia

Miesto a termín: Bratislava, 28. - 30. mája 2010

Zámerom workshopu je vytvoriť priestor pre prezentáciu vlastných prípadov z kontextu psychologického poradenstva, psychoterapie, rozvoja manažérov, pedagogiky alebo sociálnej práce. V skupinovej forme učenia prostredníctvom modelu "Na tému zameranej interakcie" podľa Ruth Cohnovej budeme spoločne:

- identifikovať naše silné miesta a zdroje pri vedení prípadov,
- rozpoznávať riziká, slepé miesta a možnosti rozvoja,
- stanovovať rozvojové plány a hľadať cesty k ich naplneniu,
- spoznávať rôznorodé formy supervízie a hľadať možnosti ako ich využívať na vlastnom pracovisku,
- naučíte sa viesť rozhovor, ktorý rieši pracovný problém.

Predpokladom účasti na workshope je aktívna práca s ľuďmi, ako manažér, obchodník, alebo s klientmi, respektíve skupinami v kontexte pomáhania. Účastníci dostanú potvrdenie o absolvovaní supervízie od certifikovaných / akreditovaných supervízorov.

Práca s párom a rodinou

Miesto a termín: Bratislava, 18. - 20. júna 2010

Zámerom workshopu je predstaviť a precvičiť základné zručnosti vedenia pomáhajúceho rozhovoru s párom a s rodinou.

Na konci workshopu by mali účastníci:

- vedieť viesť rozhovor s párami a rodinami takým spôsobom, aby sa stal zmysluplným a užitočným pre všetky strany,
- vedieť byť počas rozhovoru s klientmi intervenčne zameraný na vzťah, alebo širší systém, ktorý je predmetom práce na zmene,
- vedieť nachádzať systémové hypotézy a podľa nich používať rôzne druhy otázok, posilňujúce a validizačné techniky, techniky stanovovania cieľov a preberania zodpovednosti,
- viesť rozhovor takým spôsobom, aby splnomocňoval páry a rodiny k motivácii vnímať, rozmýšľať a konať tvorivo.

Workshop je vhodný pre všetkých, ktorí pracujú s deťmi, adolescentmi, rodičmi a manželmi. Nie je však uzavretý iba pre psychológov, privítame aj duchovných, pedagógov a sociálnych pracovníkov.

Prihlášky a bližšie informácie na hambalek@coachingplus.org, alebo na 0905323201