



Z obsahu news

- Vývojové modely v supervízii nás zaujali ako alternatíva k tomu, čo sa zvyčajne učí v supervíznych výcvikoch na Slovensku. Čo to je tie vývojové modely? Čítajte článok na úvod.
- Focusing je to, čo je na Slovensku skryté a zaoberá sa ním iba pár našich kolegov. Preto sme pripravili rozhovor s čelným predstaviteľom tejto metódy a v sekcii metódy a techniky pre vašu prax ponúkame viaceré focusingové cvičenia
- Tímové koučovanie je na Slovensku tiež skôr lastovičkou (ak ho neberieme iba ako marketingový pojem) a preto sa mu venujeme v rubrike skúsenosti nás a našich kolegov. Konkrétne nás zaujalo ako využiť techniky tvorivej dramatiky pri tímovom koučovaní
- Knihy, hra, vtip na záver a info o našich podujatiach - to všetko je samozrejmosťou súčasťou aprílových news v máji.

A ešte?

- V lete sem privedieme okrem Sandry Wilson MCC aj iných transakčných analytikov. Budeme robiť letný tábor transakčnej analýzy a zažiť na ňom môžete na vlastnej koži to, ako chutí transakčná analýza v poradenstve, koučovaní, či organizačnom rozvoji.
- Na jeseň začíname certifikovaný výcvik v mediácii. Prihláste sa?

„Keď je už všetko povedané a urobené, viac je povedaného ako urobeného.“ Ezop

Vývojové modely supervízie

Vzdelávanie v supervízii na Slovensku

Supervízia sa na Slovensku stala v priebehu niekoľkých rokov neoddeliteľnou súčasťou reflexie výkonu sociálnej práce. Je ukotvená v dvoch kľúčových zákonoch: Zákon č. 305/2005 Z. z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a Zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách. V súčasnosti je supervízia u nás nepovinná (a tak aj nie celkom plošne) realizovaná aj v iných oboroch ako je sociálna práca a to v kontexte psychoterapie (väčšina výcvikových inštitútov psychoterapie má svojich supervízorov), poradenskej psychológie (oba systémy poradenstva - v rezorte školstva CPPPaP, aj v rezorte práce a sociálnych vecí RPPS majú svojich supervízorov, ktorí absolvovali supervízny výcvik) a v kontexte koučovania (tu sa supervízia stáva odporúčanou formou reflexie koučov viacerých koučovacích asociácií, no zatiaľ sa využíva iba v menšej miere). Supervízia je zároveň nielen súčasťou praxe sociálnych pracovníkov a psychoterapeutov, ale aj študentov sociálnej práce a psychoterapie. Praktizujúci supervízori, ktorí supervíziu poskytujú, by mali mať adekvátne vzdelanie a špecializovaný výcvik v tejto metóde. Na Slovensku existuje niekoľko vzdelávacích inštitútov, ktoré poskytujú výcvik v supervízii, pričom niektoré z nich (Asociácia supervízorov a sociálnych poradcov, Slovenský inštitút pre supervíziu a Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie) majú väzby na európske asociácie (European Association for Supervision and Coaching, resp. Association of national Organisation for Supervision and Coaching in Europe). V priebehu ostatných rokov sme sa mali možnosť zúčastniť (ako frekventanti, alebo hosťujúci lektori) viacerých výcvikových programov v supervízii. Všimli

sme si, že curriculum týchto vzdelávacích programov je do značnej miery postavené na výučbe procesuálne-integratívnych modelov supervízie, presnejšie a užšie konkretizované, na výučbe Cyklického modelu Pagea a Woskettovej (2002), „sedemokého“ modelu Hawkinsa a Shoheta (2004), prípadne, v kontexte sociálnej práce obľúbeného modelu Martina Scherpnera (1999). V rámci psychoterapie boli svojho času aj na Slovensku populárne tzv. „bálintovské skupiny“, na ktorých rozvoji sa podieľala nemecká psychoanalytička Maria Rohde. V súčasnosti však neexistuje inštitút, ktorý by sa ďalej aktívne podieľal na vzdelávaní v tomto modeli skupinovej supervízie. Ostatné teoretické modely na Slovensku nemajú tradíciu a nie je k nim preložená dostupná zahraničná literatúra.

Potenciál a riziká rôznych prístupov k supervízii

Ak spomíname rôzne modely supervízie, niektorí autori, napr. Smithová (2009) kategorizujú tri druhy modelov/prístupov:

- Supervízne modely vychádzajúce z psychoterapeutických prístupov: tu možno zaradiť napr. psychodynamické, humanistické, kognitívno-konstruktivistické, sociálnokonstruktivistické alebo feministické modely supervízie
- Vývojové modely supervízie (niektoré preklady ich nazývajú aj rozvojové modely): tu možno napríklad zaradiť Integrovaný vývojový model Stoltenberga a Delwortha alebo Ronnestadov a Skovholtov model
- Integrované modely supervízie: prístup Bernardovej a Goodyeara zameraný na rozlišovanie a rozhodovanie (Discrimination model), Hollowayovej systémový prístup k supervízii, prístup Inskipo-



vej a Proctorovej, viacero prístupov z americkej proveniencie a už vyššie spomenuté modely Pa-gea a Woskettovej a Hawkinsa so Shohetom

Každá z modalít prináša svoje špecifické zameranie a akcentuje niektoré vybrané aspekty práce supervízora. To so sebou nesie riziko, že v supervízii sa bude klásť dôraz na niečo, čo preferuje supervízor a jeho teoretická perspektíva, pričom mnohé dôležité aspekty práce a odborného rozvoja pracovníka ostanú v úzadí, príp. nebudú dôsledne tematizované. Slepé miesta v supervízii sa samozrejme netýkajú iba prístupu, ktorý supervízor preferuje. Supervízia v sebe nesie aj riziká vyplývajúce z rozličného chápania role supervízora, riziká vyplývajúce z nedostatočnej motivácie, alebo psychologických špecifik osobností zainteresovaných, riziká spojené s prijatím úloh, ktoré má supervízia v organizácii naplniť, prítomné môžu byť aj riziká spojené s nejasným kontraktom, formou, či settingom supervízie. Môžeme však predpokladať, že prístup supervízora ovplyvňuje jeho konanie v supervízii a tým aj možné slepé miesta supervízneho procesu. Napríklad psychodynamické supervízne modely sa sústreďia na prenosovo-protiprenosovú dynamiku, intrapsychické konflikty v triáde klient - pomáhajúci - supervízor, odpor a obrany, no už menej sa zameriavajú na organizačnú kultúru a jej vplyv na supervíziu, na zdroje a úspechy supervidovaného, prípadne nemusia v dostatočnej miere reflektovať rozvoj supervidovaného v rámci jeho praktických zručností napr. reflexiu video nahrávok. Integrované modely supervízie dilemu „čo v supervízii pomáha“ riešia tendenciou k eklektickému konaniu, prípadne prísnu integráciou viacerých komplexných postupov, metód a zručností v myslení a konaní supervízora. Ten tak musí vedieť posúdiť potreby klienta aj potreby supervidovaného v prípade, ktorý supervidovaný vedie, posúdiť zručnosti a úroveň poznania supervidovaného, vedieť používať viaceré teoretické perspektívy a na základe nich zvoliť primerané metódy a supervízne intervencie, prispôbiť supervíziu potrebám klientov a organizácie, vedieť analyzovať vzťahy, ale aj hodnotiť proces supervízie a hodnotiť dopad vplyvu, ktorý supervízne stretnutia majú na zmeny v práci spolu so supervidovanými aj so zadávateľom supervízie. Takéto komplexné procesy si vyžadujú veľkú mieru osobnej aj odbornej zrelosti supervízora a značnú mieru expertízy v obore, ktorý supervízor superviduje. Nadväzujúc na túto úvahu chceme upozorniť na ďalšie dve nástrahy, ktoré vidíme pri implementácii vybraného supervízneho modelu. Ak je supervízia chápaná ako akási nezávislá metóda, ktorá funguje naprieč rôznymi prístupmi, ba čo viac, metóda, ktorá funguje prierezovo rovnako vo viacerých profesiách (tie isté modely supervízie sa využívajú v psychoterapii, v koučovaní, v sociálnej práci...), vidíme nástrahu v grandióznom predpoklade, že supervízor dokáže v plnej miere užitočne a eticky supervidovať akúkoľvek metódu a akékoľvek témy pomáhajúcich profesií. Je zrejmé, že procesuálne modely (napr. cyklický model) takýto postup umožňujú, no napríklad v kontexte sociálnej práce považujeme za dôležité upozorniť na

to, že z hľadiska odbornosti je do veľkej miery odlišné supervidovať štátneho zamestnanca orgánu sociálno-právnej ochrany detí a terénneho sociálneho pracovníka v nízkoprahovom klube, a to najmä v prípade, že supervidovaný očakáva spätnú väzbu na postup svojej práce a primeranosť využitých metód práce. Druhú nástrahu vidíme v tom, že supervízor uzavrie kontrakt, v ktorom preberie zodpovednosť za reflexiu a následný rozvoj konkrétnych pracovných zručností. Aj takýto kontrakt predpokladá, že supervízor bude poznať špecifické zručnosti, ktorá má/môže/musí supervidovaný v práci s klientom aplikovať a zároveň vie posúdiť nakoľko a v akej miere je supervidovaný tieto zručnosti v práci s klientom (alebo pri spolupráci s kolegami) schopný aplikovať. Ak supervízor nepozná očakávané kompetencie a zručnosti pomáhajúceho pracovníka, je preňho ťažké reflektovať rozvoj a vývin týchto kompetencií u supervidovaného v priebehu supervízie. Z takéhoto dôvodu si napríklad mnohé psychoterapeutické školy, ale aj rôzne oblasti sociálnej práce (napr. Česká asociácia streetworku) vzdelávajú vlastných supervízorov, ktorí rozumejú supervidovanej problematike. Vzhľadom k tomu, že sme sa na Slovensku stretli s tým, že supervidovaní očakávali nielen reflexívne, procesuálne sprevádzanie prípadom, ale často očakávali aj konceptualizáciu prípadu, reflexiu postupov a zručností v aplikačnej praxi pomáhajúceho, rozhodli sme sa pri našej supervíznej praxi využívať aj možnosti, ktoré nám poskytujú vývojové modely supervízie.

Vývojové modely supervízie

Vývojové modely sú založené na dvoch predpokladoch. Prvým je, že keď si pomáhajúci rozvíja zručnosti a kompetencie, prechádza viacerými štádiami. Druhým predpokladom je, že každé štádium rozvoja si vyžaduje rozličné supervízne zručnosti a techniky. Čím sa supervidovaný viac zdokonaľuje v práci, ktorú vykonáva, tým menej potrebuje hľadať v supervízorovi rolu učiteľa. To neznamená, že kvalifikovaný pomáhajúci s praxou nepotrebuje pomoc, ide o to, čo bude za pomoc považovať, čo bude preňho vhodné a užitočné. Čím skúsenejší pracovník je, tým viac očakáva pomoc vo forme sprevádzania, podpory a povzbudení. V raných štádiách učenia je potrebnej viac pomoci. Ako sa odborník postupne zdokonaľuje, ponúka sa menej priamej pomoci a inštruktáže, až kým dieťa nesplní úlohu samostatne. Niekoľko vývojových modelov už bolo publikovaných: model Stoltenberga, McNeilla a Delwortha (1998) alebo Ronnestadov a Skovholtov (2003) model. Integrovaný vývojový model (Integrated Developmental Model) kladie dôraz na prácu v kontexte štyroch štádií kognitívnej komplexity, ktoré boli prevzaté z predošlých vývinových modelov. Napríklad Hoganov model už v roku 1964 tvrdil, že učiaci sa postupujú rôznymi štádiami vývoja. Stoltenberg vychádzal z predpokladu, že náš kognitívny vývin sa mení v čase a tým sa mení aj naša schopnosť uvažovať a chápať. Súčasný integrovaný vývojový model (IVM) zaviedli Stoltenberg, McNeill, a Delworth v roku 1998. Je populárny, pretože opisuje supervidovaného v každom štádiu vý-



vinu a predpisuje primerané supervízne intervencie v každom štádiu. IVM sa opiera o štyri štádiá, cez ktoré supervidovaný prechádza. Treba poznamenať, že keď supervidovaný dostane novú výzvu, môže sa vrátiť späť do skoršieho štádia. Každé zo štyroch štádií je charakterizované tromi štruktúrami: uvedomovanie si seba a druhého, motivácia a autonómia. Uvedomovanie si seba a druhého ukazuje úroveň poznania supervidovaného, ktoré sa vzťahuje na jeho vlastné odborné zručnosti a správanie, ako aj porozumenie klientovho sveta. Motivácia označuje záujem a túžbu angažovať sa v ďalšom rozvoji, vzdelávaní a výcviku. Autonómia je stupeň nezávislosti, ktorú supervidovaný prejavuje. V každej úrovni funguje supervidovaný v ôsmich oblastiach:

- Kompetencie, zručnosti, intervencie - sebadôvera v zapojení sa do odborných (poradenských, terapeutických...) intervencií
- Diagnostické techniky - využitie a administrovanie testov a techník posúdenia, ktoré sú pre obor relevantné
- Interpersonálna diagnostika - využitie osobných zručností v konceptualizácii klientových tém a problémov
- Konceptualizácia klienta - porozumenie tomu ako prostredie, užší systém, anamnéza a osobnosť klienta ovplyvňujú jeho fungovanie
- Individuálne rozdiely - kompetencia zaoberať sa rasovými, etnickými, spoločenskými a inými rozdielmi
- Teoretická orientácia - hĺbka pochopenia teórií súvisiacich so supervidovaným prípadom/klientom
- Plány a ciele (napr. plán terapie, sociálnej práce, poradenstva...) - schopnosť určiť primerané stratégie intervencií založené na identifikovaných cieľoch
- Profesionálna etika - schopnosť integrovať profesionálnu a osobnú etiku

IVM supervízie sa v každom zo štyroch štádií rozvoja paralelne zaoberá tým, ako sa supervidovaný rozvíja vo svojej odbornej role a zároveň podporuje, sprevádza, vedie a učí supervidovaného zvládať výzvy a požiadavky výkonu profesie v súlade s jej štandardmi.

Štádiá vývoja a intervencie

Prvé štádium je charakteristické vysokou motiváciou pracovať, ale aj vysokou motiváciou učiť sa. Zároveň je v ňom prítomná značná miera úzkosti pomáhajúceho, ktorá súvisí s neistotou začiatočníka. John Laux (2012), odkazujúc na teoretikov vývojových modelov, odporúča v supervízii odborníkov, ktorí sú v prvom štádiu rozvoja, zamerať sa na získavanie zručností. Keďže autonómia samostatne konať je obmedzená, supervidovaný v prípade, že si dokáže vytvoriť so supervízorom podporný a bezpečný vzťah, prežíva (v pozitívnom zmysle) závislosť na autorite supervízora, pričom úzkosť supervidovaného je redukovaná istotou supervízora. Supervidovaní v tomto štádiu potrebujú a od supervízora očakávajú štruktúru a pozitívnu spätnú väzbu. Cieľom však ostáva podpora

uvedomenia, keďže sebauvedomovanie pomáhajúceho v práci je obmedzené. Pracovník, ktorý je na začiatku svojej odbornej kariéry, si nie je dostatočne vedomý svojich silných, ale ani slabých stránok, čo znamená, že nevie, čo nevie, ale nevie ani, čo vie. Počas supervízie môže mať ťažkosti s konfrontáciou a otvorením sa. Ďalšie ťažkosti môžu byť spojené aj s konceptualizáciou prípadu. Ak sa učí odborné postupy, napodobňuje vzor a učí sa „správne spôsoby práce“, pričom hľadá, a to aj v supervízii, odpovede ako z kuchárskej knihy. Následne si v supervíziách môžeme všimnúť kategorické myslenie (takto, nie inak, alebo buď - alebo), prípadne naučený model nekriticky využíva aj v prípadoch kde nie je najvhodnejší - akoby mal klapky na očiach. Etické princípy má naučené (ak mal tú možnosť), no nie sú integrované. Supervízne metódy a stratégie na úrovni 1 by mali poskytovať štruktúru a udržiavať úzkosť na zvládnuteľnej úrovni. Pracovníci by nemali dostávať tých najrizikovejších a najproblematickejších klientov. Intervencie supervízora sú najmä facilitatívne (podpora uvedomenia, povzbudzovanie), preskriptívne (supervízor navrhuje postupy), edukačné (supervízor informuje o možnostiach, teóriách, metódach a technikách práce) a katalytické (za istých okolností necháva priestor pre ventiláciu. Okrem rozhovoru pozorujeme prácu supervidovaného na živo, počas konzultácie (prostredníctvom jednocestného zrkadla, alebo sa jej supervízor účastní), prípadne na videu s následnou analýzou. Supervízor často prakticky ukazuje, resp. nacvičuje konkrétne zručnosti, napr. hraním rol. Súčasťou supervízorovej práce so začiatočníkom je reflexia vzťahu a dynamiky vzťahu medzi klientom, najmä to, či je funkčný, avšak nekomplikovaným, nepreťažujúcim spôsobom. Pokiaľ ide o formu supervízie, v prvom štádiu sa osvedčuje kombinácia individuálnej supervízie (ktorá prináša väčšie bezpečie a viac priestoru a času) a skupinovej supervízie (ktorá prináša viacero podnetov a uhol pohľadu, podporu a nepriamu konfrontáciu prostredníctvom iných, aj rovesníkov). Ďalšou s metód, ktorú Stoltenberg, McNeill a Delworth (1998) odporúčajú využívať je čítanie odbornej literatúry a vedenie reflexívneho denníku. Supervízna práca postupuje od pozitívnej spätnej väzby a analýzy silných stránok k rozvojovým témam. V prípade, že odborný rozvoj pracovníka napreduje, pomáhajúci začína využívať aj ďalšie nové prístupy/techniky, prestáva byť úzkostný a zameraný na seba a začína mať „v mysli viac klienta“. Motivácia je kolísavá, niekedy si pracovník veľmi dôveruje a cíti sa v práci isto, niekedy sa môže vidieť ako nekompetentný, pričom zvýšená zložitnosť prípadu dokáže otriasť sebadôverou. V takýchto chvíľach prežívajú pomáhajúci zmätok, zúfalstvo, alebo váhanie. Odborník v druhom štádiu rozvoja funguje podľa Lauxa (2012) nezávislejšie a autonómnejšie, nie je však ešte úplne nezávislý a potrebuje podporu. Môže chcieť iba vyžiadany, špecifický vstup, inokedy je závislý alebo vyhýbavý. Viac sa zameriava na klienta, no stáva sa, že sa s klientom rýchlejšie dostáva do protiprenosových zapletení, čím stráca efektívnosť. Výzvou v tomto štádiu je rovnováha



v zameraní na potreby klienta a v účelnosti a účinnosti práce s klientom. Supervízne stratégie na úrovni 2 sú špecifické tým, že poskytujú menej štruktúry, viac autonómie a podpora je prítomná najmä počas obdobia regresie alebo stresu. Učenie sa zameriava na prácu s ťažšími klientmi s vážnejšími osobnostnými problémami (napr. poruchy osobnosti). Intervencie a metódy supervízie sú facilitáčne. Iba príležitostne supervízor využíva inštrukcie, viac sa môže oprieť o konfrontácie, keďže v tomto štádiu ju supervidovaný vie zvládnuť. Na supervíznych sedeniach môže byť prítomných viac alternatívnych názorov, supervízia sa hlbšie venuje aj dynamike vzťahu medzi klientmi a supervidovanými. Supervízor osvetľuje protiprenos, zaoberá sa prežívaním a pocitovými reakciami pomáhajúceho voči klientovi aj voči supervízorovi. Medzi techniky a metódy práce patria pozorovanie (video alebo naživo) s reflexiou, hranie rol a nácvik sú však teraz už menej dôležité. Viac sa pracuje s náhľadmi cez interpretácie dynamiky a paralelných procesov. Nad'alej je dôležité kombinovať individuálnu a skupinovú formu supervízie. Úroveň 3 je špecifická stabilnou motiváciou pomáhajúceho. V reflexii práce sa objavujú aj pochybnosti (znak zrelosti), ale supervidovaného neblokujú. Je presvedčený o vlastnej autonómii, vie konať aj myslieť samostatne a zároveň vie, kedy má vyhľadať supervíznu konzultáciu. Pomáhajúci v tomto štádiu si zachováva vlastnú zodpovednosť a riadi sa zvnútornenými etickými princípmi, akceptuje vlastné silné aj slabé stránky, zameriava sa na klienta, na proces aj na seba a má pevnú profesionálnu identitu v relevantných oblastiach. Zároveň sleduje vplyv osobného života na svoj profesionálny život. Počas supervíznych sedení nie je supervidovaný závislý na štruktúre supervízora, vie čo potrebuje a proces si riadi sám. Supervízie mu poskytujú možnosť integrovať osobné a profesionálne témy s cieľom robiť v povolani hodnotné rozhodnutia. Intervencie supervízora sú facilitáčne, je možná autentická konfrontácia najmä s hlbšou psychodynamikou na rôznych úrovniach a kontextoch. Takáto konfrontácia je účinnou supervíznu reakciou na bloky alebo stagnáciu. Forma supervízie nehrá rolu, najčastejšie ide o rovesnícku supervíziu, ktorá prináša možnosť dotvárať si autonómny, integrovaný a jedinečný spôsob práce.

Zhrnutie a záver

Vývojové modely supervízie ponúkajú jedinečný pohľad na vývoj pomáhajúceho v kontexte jeho profesionálneho rozvoja. Supervízorom dávajú ako diagnostické, tak aj intervenčné nástroje do procesu supervízie, ktorá je zameraná nielen na reflexiu myslenia a konania, ale na celkový odborný rast v roly. Ronnestad a Skovholt (2004) identifikovali niekoľko tém poradenského vývinu, ktorými prechádza super-

vidovaný, či je už vyškolený, alebo ešte nie. Supervízor počas sprevádzania kriticky reflektuje to, či, ako a kedy:

- obsahuje profesionálny vývin čoraz väčšiu integráciu profesionálneho self a osobného self pomáhajúceho?
- vníma pomáhajúci supervidovaný seba a svoj vplyv na klienta a následne reakcie klienta a ich vplyv spätne naňho?
- je prítomná neustála reflexia ako spôsob optimálneho učenia sa a odborného vývinu na všetkých úrovniach praxe?
- je supervidovaný schopný prijímať záväzok učenia sa a pomáha mu v procese vývinu?
- sa mení kognitívna mapa supervidovaného: začiatovníci sa spoliehajú na vonkajšiu odbornosť, skúsení pracovníci sa spoliehajú na vnútornú odbornosť.
- je pomáhajúci schopný uznať, že jeho odborný vývin je dlhý, pomalý, priebežný proces, ktorý môže byť aj omylný?

Vývojové modely supervízie umožňujú redukovať úzkosť z výkonu práce, pričom v procese supervízie väčšina odborníkov svoju úzkosť ovládne. Vývojové modely poskytujú nástroje na to, aby sa skúsenosti s klientmi stali nielen primárnym zdrojom učenia sa supervidovaného, ale aj zdrojom poznania ako osobný život ovplyvňuje odborné fungovanie a vývin počas celého obdobia praxe. Supervízia v čase reflektuje témy ako: nakoľko si supervidovaný uvedomuje, ktoré osobné a medziľudské interakcie poháňajú jeho odborný vývin, ako supervidovaný vníma starších odborníkov a absolventov výcviku a aký to má vplyv na jeho prax, nakoľko a ako supervidovaný uznáva, prijíma a oceňuje ľudskú rôznorodosť a utrpenie s ktorým sa stretáva. Reflexie pomáhajú supervízorom byť pozornými a sústredenými nielen k obsahu supervízie, ale celkovo aj k témam osobného a odborného rastu pomáhajúceho odborníka. Ronnestad a Skovholt (ibid) si všimajú, že vývin pomáhajúceho je komplexný proces, ktorý si vyžaduje neustálu reflexiu. Tvrdia tiež, že existuje paralela medzi tým, ako supervízor zvláda výzvy a ťažkosti vo vzťahu s klientom, a tým ako prežíva svoj odborný rast alebo stagnáciu. Vývojové modely dávame do pozornosti z viacerých vyššie spomenutých dôvodov. Predpokladáme, že napriek tomu, že si vyžadujú značnú mieru expertízy v obore, ktorý je predmetom supervízie, môžu byť obohatením pre supervízorov vo všetkých oblastiach.

„Keď zabľúdiš, spomeň si na to, čo hovorovali starí. Nestratil si sa ty, stratilo sa tvoje típí.“ (indiánske príslovie)



Rozhovor s Gregom Madisonom



Greg Madison, PhD, je existenciálny psychológ a psychoterapeut aktívny v rôznych akademických a profesionálnych spoločnostiach po celej Európe a vo svete. Napísal knihu *The End of Belonging and Existential Migration* a podieľal sa na troch knihách o terapii zameranej na focusing a existenciálnej terapii. Píše články o aktuálnych témach súvisiacich so zážitkovo-existenciálnou psychoterapiou, participatívnou demokraciou, alebo o prepojení psychológie a spoločnosti. Založil The London Focusing Institute a je editorom časopisu *Existential Analysis*. Rozhovor s Gregom vedie Serge Prengel, LMHC.

SERGE PRENGEL: Greg, ty si na focusing zameraný terapeut.

GREG MADISON: Áno. Svoje chápanie terapie by som opísal rozličnými spôsobmi. Jeden z nich by bol orientovaný na focusing. Obyčajne to opisujem opačne, nech už sa rozprávam s hocikým, teda ak sa rozprávam s terapeutom zameraným na focusing, pravdepodobne by som sa opísal ako existenciálny terapeut. Ak sa rozprávam s existenciálnymi terapeutmi, opísal by som sa ako orientovaný na focusing. Nie som si istý, prečo to tak robím, myslím, že rád zastávam najmenej populárne stanovisko.

SERGE: Okrem zábavy, ktorú ti to prináša, je to možno aj tým, že terapeut orientovaný na focusing už vie alebo má predstavu, čo to terapia orientovaná na focusing je a tak musíš hovoriť aj o druhej strane a naopak.

GREG: Hej, je to tým, že to trochu upresňuje, čo tým myslím. Keď poviem skupine terapeutov orientovaných na focusing, že som len na focusing orientovaný, môžu predpokladať, že vedia čo mám na mysli. No, keď pracujem spôsobom orientovaným na focusing, myslím, že zároveň v práci kladiem na existenciálne aspekty iný dôraz ako niektorí terapeuti orientovaní na focusing, a to chcem zdôrazniť. Že tam prichádza to existenciálne.

SERGE: Skôr než sa do témy ponoríme, povedzme, že taká nejednoznačnosť nie je len žart, pretože nechceme brať slová ako samozrejmosť. O tom je focusing. Nie zaškatuľkovať slová do kategórií... veci nemajú vždy presný význam... A focusing nás vyzýva ich skúmať.

GREG: Absolútne. To je podstatné nielen v terapii, ale aj v tom, ako chápeme terapiu, ako chápeme život. Vždy chcem vrátiť veci do akejsi otvorenej nevedomosti. Takže kedykoľvek sa začne niečo javiť ako trochu príliš abstraktné, trochu príliš zabalené, trochu príliš také, že s tým všetci súhlasíme... chcem to znovu otvoriť a skúsiť sledovať seba a zaujímať ne populárne stanovisko vo svojom vlastnom chápaní a spochybníť seba aj iných. Najmä v terapii... v týchto dňoch, v tejto dobe sa zdá, že veci sú príliš abstrakt-

né, príliš technické. Niežeby to bolo všetko zbytočné, ale robí mi to starosti a keď sa k zovšeobecneniam dostanem, či už u seba alebo u iných, tak to chcem spochybníť a vrátiť sa k prežívaniu, pretože si myslím, že na úrovni prežívania žiadny termín, žiadne chápanie nie je fixné. Veľmi rýchlo sa hýbe, veľmi rýchlo sa posúva o kúsok ďalej, ako čo sme povedali pred chvíľou.

SERGE: Hej, hej. Takže chcem ako pomáhajúci osvetliť tú časť, spochybníť to, čo je abstraktné, čo je fixné a ísť do toho priestoru otvorenej nevedomosti. Čo je v podstate spôsob, ako opísať zážitok a jeho kapacitu posúvať sa z momentu na moment.

GREG: Hej, absolútne... myslím, že niektorí ľudia sú takýmto chápaním znepokojení. Myslím, že sú to možno tí kolegovia, ktorí nepracujú priamo s telom a nepracujú priamo so zážitkom, ako sa posúva a mení v tele. Myslím, že niektorí z týchto ľudí si robia starosti, že keď nebudeme mať určitú štruktúru pojmov alebo chápanie prístupov či modelov, tak nebudeme mať nič.

SERGE: Mhmm.

GREG: Že sa otvára veľká priepasť neistoty a je otvorená pre všetkých. Ale ja viem, že to nie je pravda a určite sa moje chápanie toho, čo je telo a čo je terapia a čo je život, posunulo tým, že sme sa vracali stále znovu k tej otvorenosti. Moje myšlienky sa skutočne museli zmeniť.

SERGE: Hej, takže namiesto pridržovania sa potreby štruktúr, fokus na telo a na zážitok nás vlastne posúva do módu, kde je štruktúra očakávaním stálej zmeny.

GREG: Presne. A to očakávanie sa nie vždy splní. Niekedy, aspoň ja, idem do tela, nachádzam zážitok a ten je zaseknutý. Moje očakávanie je, že keď budem s ním, posunie sa a zmení, a niekedy sa to nestane. Tak sa potom začnem pýtať, čo robím zle, že táto ,zaseknutá' vec nie je vlastne informácia, ktorú potrebujem.

SERGE: Mhmm.

GREG: Tak naozaj... si tými najsubtilnejšími spôsobmi naozaj všimam, ako často vnášam do svojho prežívania predpoklady a predsudky, ktoré mu stoja v ceste.

SERGE: Keď to popisuješ, je zrejmé, že niečo sa deje na osobnej úrovni a deje sa to aj s terapeutom, pričom je tu postoj všímavosti, ktorý je dôležitý. Všímavosti, v zmysle toho, čo si všimaš, citlivosti voči vlastným aj klientovým predpokladom a pozornosti voči tomu ako celý tento proces predpokladov, o ktorých rozprávame a ktoré sa nám dostávajú do cesty, narúša to, čo sa deje v procese.

GREG: Presne. Ak som citlivý k telu a prežívaniu, je to korekčný proces. Tak by som to nazval. Niekedy



poviem veci, ktoré sú veľmi neobvyklé, dokonca aj pre mňa. Vety ako “telo sa veľmi nezaujíma o môj názor.” Niekedy je to ako “Je to skoro, ako keby telo chcelo svoje vozidlo naspäť, chce, aby som si na chvíľu sadlo na zadné sedadlo a neriadilo, nebolo vpredu.” Je to zvláštny zážitok, keď zážitkovo cítiš, ako sa telo tlačí určitým smerom, ako nás upozorňuje, ako nás chce riadiť. Má svoj vlastný názor a často to nie je môj názor, a zdá sa, že mu je to jedno. Ak ho sledujem dosť dlho a viem sa otvoriť, kam ma nesie, hoci by sa aj zdalo, že smerom, ktorý som nečakal, často si uvedomím, že je to hlbšie, ako bol môj názor pôvodne. Je to akoby moje hlbšie ja, než to moje ja, ktoré má očakávania, predstavy, názory a predpoklady, je to hlbšie ja, ako ja, ktoré mi/nám stojí v ceste.

SERGE: Dobre, chceme trochu náš rozhovor posunúť do oblasti... keď hovoríš “sleduj telo.” Lebo ľudia, čo sú na telo zameraní psychoterapeuti, majú tendenciu sledovať telo a každý iným spôsobom. Teda, povedz niečo viac o tom, ako sleduješ telo.

GREG: Hej, to je dobrý bod. Tá časť mojej praxe a môjho chápania sveta sa veľmi zakladá na Gendlinovej práci, samozrejme. Sledoval by som telo tak, že budem brať všetko, čo ide z tela späť do tela, aby som to skontroloval, či je na to zážitková reakcia, či je uprostred tela pocit, obyčajne uprostred tela, ktorý potvrdzuje, čo sme si spolu mysleli, klient a ja. Teda je to neustále sledovanie tela a prežívania v tele. Nie je to podľa mňa... hoci vidím, akú to má hodnotu, nie je to manipulácia tela. Nie je to “No, čo sa stane, keď si prestaneš krížiť ruky,” alebo “Vidím, že klepeš nohou.” Omnoho menej pravdepodobne budem výslovne sledovať fyzické telo a to, ako sa manifestuje. Omnoho pravdepodobnejšie chcem sledovať to, čo by sa mohlo nazvať zážitkovým telom, alebo väčším telom, alebo energetickým telom. Nepoužívam tieto termíny, ale touto formou tela sa viac nechávam viesť.

SERGE: Tak pritom ostaňme trochu dlhšie, pre účely tejto diskusie ho nazvime zážitkovým telom. A porozprávaj nám o tom, akú rolu by hralo na sedení, keď hovoríš o spojení, sledovaní, či uvedení myšlienky súvisia s prežívaním v zážitkovom tele.

GREG: Hej. Prvá vec, čo by som o tom povedal, je, že to odo mňa vyžaduje, aby som bol v kontakte s prežívaním vo svojom tele. Moje pocity v hrudi a v žalúdku, obvykle. Prostredná časť môjho tela vedie sedenie, podľa môjho názoru. Nie teória, nie pamäť, čo sa stalo na sedení predtým, je to z veľkej časti moje prežívanie z momentu na moment s klientom. Je to teda, ako keby moje telo zbieralo, čo klient hovorí alebo prežíva a snažím sa to pochopiť zážitkovo v sebe a potom vytvorím priestor na to, aby som to povedal klientovi a videl, či to v ňom rezonuje alebo nie.

SERGE: Teda, to porozumenie v istom zmysle, stále sa tomu snažíš porozumieť, rozdiel je v tom, že namiesto snahy porozumieť tomu logicky, ako to súvisí s teóriou, je to zážitková rezonancia a zážitko-

vý spôsob, ako tvoje telo absorbuje tú informáciu.

GREG: Áno.

SERGE: A pochopenie, že keď to absorbuješ, je to tvoje absorbovanie, nemusí to byť nutne objektívna realita, takže si overuješ u klienta tento premenlivý proces.

GREG: Aby som bol úprimný, nie je mi to jasné, či je to moje vlastné absorbovanie. Proste mi to nie je jasné. Niekedy, zvyčajne, ale nie vždy... obvykle cítim svoje telo, ak som to nepovedal správne. Ak klient hneď akceptuje to, čo hovorím, veľmi ma to nepresvedčí. Ak necítim vo svojom tele uvoľnenie, tak nie som presvedčený, že to mám. Niekedy sa dokonca stane, že niečo poviem klientovi a klient to akceptuje a ja cítim vo svojom tele... určitú mieru rezonancie, ale cítil som ešte niečo, čo som nepovedal a ak počkám a vyjadrím to slovami, že ešte niečo, čo nemám uchopené a telo sa mi potom uvoľní, cítim, ako sa znovu otvára. Často klienta povzbudzujem, aby vnímal a rozprával všetko, čo sa deje, lebo je to dôležité aj pre klienta. Teda nie je mi vždy celkom jasné, či je presné hovoriť o klientovom tele a mojom tele.

SERGE: Je tam teda pocit možno, že je oblasť, ktorej si ty a klient súčasťou a spolu ste v takejto oblasti?

GREG: To je jeden spôsob, ako sa to dá vyjadriť. Nemám na to iný spôsob a predsa v sebe cítim, že sa mi s tým, ako sme to práve zadefinovali nechce úplne súhlasiť. Ale nie preto, že by som mal lepší spôsob, skôr sa mi nechce na to tlačiť. Aby sme niečo definovali, že takto to je.

SERGE: Hej, Hej. Tak to súhlasí s tým, čo sme hovorili pred chvíľkou, že vždy, keď to chceme nasilu vysvetliť, tak to nejako ochudobňujeme.

GREG: To presne cítim. Najlepšie, čo s tým môžem obvykle urobiť, je povedať: “je to ako keby.” Ak to vyjadrím metaforou, som s tým trochu spokojnejší. Ale hej, je to ako keby... Nevieť nič o slove ‘oblasť,’ ale je tu prežívanie, ktoré spája nás, klienta a mňa. Sme akosi jeho súčasťou. Je to skoro, ako keby niečo žilo samo cez nás, kým sme spolu na sedení a my to niečo akosi spolu vyzdvihneme. To neznamená, že niekedy nemám iný názor ako klient, lebo aj to sa stáva.

SERGE: Hej, ale ten pocit, o ktorom rozprávame, je veľmi súhlasný s myšlienkou, že terapia je intersubjektívna, interaktívna oblasť, kde sú dvaja ľudia a vždy sa deje niečo medzi, pričom to súvisí s tým, že niekto vlastne veľmi aktívne a veľmi telesne počúva klientovo prežívanie.

GREG: Áno, absolútne. Je to, ako keby môj opis klientovho prežívania ho mohol prenášať do klientovho tela práve tak, ako jeho vlastný opis prežívania. Nezáleží veľmi na tom, kto to povie.

SERGE: Mhm, hej. Teda tvoj opis klientovho prežívania je možno vytrénovaný a skusmý spôsob cítenia, čo tam je také, čo môže byť niekedy nápomo-



né, aj keď to klient nemusí cítiť.

GREG: Áno. To je pravda a v tom zmysle by som povedal, že tá práca je veľmi fenomenologická, pretože ja sa nesnažím, aby sa niečo stalo, ja si len všimam, keď sa niečo deje a nikto si to nevšima.

SERGE: Mhm. To je veľmi dôležitý rozdiel. Nesnažiť sa, aby sa niečo stalo, ale všimáť si, čo sa deje.

GREG: Áno, presne.

SERGE: A predtým si poukázal na to, že si v kontakte s tým, čo sám cítiš, že aj keď niečo povieš, s čím klient rezonuje, ale nemáš pocit, že je to celkom správne, je to úplne v poriadku nasledovať a otvoriť svoju dilemu ako tému.

GREG: Áno. Môžem byť celkom transparentný a môžem klientovi povedať, nuž, veľmi ma to, čo hovorím, nepresvedčilo, že vám rozumiem, aj keď so mnou súhlasíte. Alebo môžem niečo povedať a ak to klient chce vyzdvihnúť, ako svoje, môže zdôrazniť že to bola moja iba myšlienka, ktorá nemusí byť pravdou. A dať preč z cesty svoju myšlienku ide celkom ľahko. Iste, niekedy je to ťažšie. Ale podľa môjho názoru je v tejto diskusii dôležité, že som začal uvažovať, nakoľko si individualizujeme veci, ktoré prežívame a ktoré nie sú vôbec individuálne. Koľko z toho, čo vlastne prežívame a koľko z toho, čo vidíme v konzultačnej miestnosti nie je individuálny distress alebo individuálna patológia, alebo ako to chceš nazvať, ale je to naozaj prežívanie spoločenského a politického času vo svete. Že ľudia vchádzajú ako individuá s problémami, ktoré vlastne vznikajú povedzme v 'oblasti' alebo v spoločenskej aréne. A v tom ohľade začínam terapiu čoraz viac považovať za politický akt.

SERGE: Mhm. Teda pocit, že my všetci nie sme akosi nezávislí od prostredia, v ktorom žijeme a ak povedzme prichádzam zo zadymenej miestnosti, budem smrdieť od dymu, či už som fajčil alebo nie, a ak budeš so mnou zaobchádzať na základe dymu bez ohľadu na to, že prichádzam zo zadymenej miestnosti, budeš vlastne ignorovať najdôležitejšiu vec, ktorá sa týka toho smradu.

GREG: Presne. A čo je ešte horšie, ak som sa ti snažil pomôcť adaptovať sa na tú zadymenú miestnosť, namiesto toho, aby som povedal, vieš, možno by tá miestnosť nemala byť plná dymu. Možno že problém je miestnosť, atmosféra v nej.

SERGE: Hej.

GREG: A ja myslím, že to je naozaj dôležité pre experienciálneho terapeuta. Čoraz viac ma zaujíma širší svet, robí mi starosti svet mimo konzultačnej miestnosti a rozlišovanie medzi týmito dvomi svetmi. Svet nás dvoch v nejakej príjemnej kancelárii a ten väčší svet, a jeho jasnejšie prepojenie, a vôľa posunúť sa von z konzultačnej miestnosti a priniest viac toho, čo vieme o tele a o zážitkovom počúvaní do skupín, ktoré chcú mať vplyv na spoločnosť.

SERGE: Teda, je tu deliaca čiara medzi adaptáciou na svet v zmysle nájdenia spôsobu, ako sa tešiť zo

zadymenej miestnosti, ale urobiť miesto aj tomu, čo sa niekedy nedá zmeniť. Ale je to chodenie po tejto tenkej čiare s chápaním toho, že problém nie je nevyhnutne klientova patológia alebo nepozerať sa na ňu z toho uhla, ale pozrieť sa na ňu, ako sa adaptuje na prostredie.

GREG: Áno.

SERGE: Alebo ako s tým tancovať alebo čo s tým robiť, nie nevyhnutne sa adaptovať, ale ako konať.

GREG: Hej, presne. Ako konať a môžu to byť rôzne činy dokonca aj v beznádejných situáciách. Možno byť vzdorovitý bez hnevu a neakceptovať situáciu, hoci nemá alternatívu, aspoň zdanlivo v tej chvíli. To neznamená, že ju musíš akceptovať.

SERGE: Hej. Hovoríme o fenomenológii, ale hovoríme aj o existencializme, v tom zmysle 'Tu som a kam kráčam?' Doprava, doľava, späť, nabok. Moment za momentom je to tá otázka. Nie je to zážitok sám o sebe, je to zážitok spolu s tým, čo urobím vzápätí.

GREG: Presne. A ďalšia vec, čo ma vedie k zamysleniu, je, nakoľko sa snažíme ako terapeuti podporovať individualizmus. Keďže možno povzbudzujeme svojich klientov týmto smerom, smerom k individualcii. Ide však aj o to nájsť to 'my.' Nájsť iných ľudí vo svete, s ktorými akosi rezonujeme, s ktorými môžeme mať autentický vzťah a spolu uvidíme, čo môžeme urobiť, lebo myslím, že akonáhle máš skupinu aspoň troch ľudí, sú tu nové možnosti a nový potenciál, väčší, ako keď sa snažíš urobiť niečo sám. Máš terapeutické sedenie a potom ideš von do sveta a si sám. Myslím, že sa musíme posunúť ďalej od tohto modelu. Terapia, podľa mňa, bohužiaľ, zbytočne posilňuje tento model.

SERGE: Hej, možno je to z praktického hľadiska akési 'Dobre, tak to bolo pre teba užitočné byť so mnou, bolo pre teba pekné vidieť, že dva mozgy sú lepšie ako jeden, skúsme, čo sa stane, ak budú tri.'

GREG: Hej a zase musím povedať, že neviem, či sú to tri mozgy!

SERGE: Správne, správne!

GREG: Jednoducho neviem.

SERGE: Správne, tri stelesnené..

GREG: Hej, tri manifestácie 'spoločného ovplyvňovania mozgov.' Nič nevyhlasujem, len chcem nás chcem uvoľniť z tých deklarácií, ktoré robíme.

SERGE: Nie, chápem ťa, len sa tak teším z interakcie. Myslím, že súčasťou našej diskusie sú poznámky o obmedzeniach nášho jazyka a fráz, ktoré používame.

GREG: Áno.

SERGE: Cítim sa, čas od času, vtiahnutí do starých klíšé o mysli, tele, mozgu... my však vlastne rozprávalme o niečom inom a nemáme na to slová.

GREG: Hej, absolútne s tebou súhlasím. A aj nás to



tahá späť do tradičných spôsobov bytia spolu. S mojimi klientmi to určite stále pociťujem, táhá ma to späť k akejsi role terapeuta, alebo klienta do akejsi roly v príbehu, ktorý rozpráva o niečom, čo sa v jeho živote stalo. Zídu sa traja alebo štyria ľudia, ktorí chcú zmeniť svet nejakým pozitívnym spôsobom a je zaujímavé, ako rýchlo, hoci to môžu byť aj radikálni myslitelia, ich spoločné bytie ich táhá späť do starých vzorcov chápania, myslenia či uvažovania na stretnutí. Skutočne by som chcel, aby sme boli... aby sme sa zamerali našu pozornosť na to, ako ľahko sa dá sklznúť späť do konvencií a naozaj si myslím, že sa to teraz v tejto dobe deje v terapii, ale určite nielen v terapii, ale aj v širšom svete. Stojíme pred výzvou, svet sa mení nejakým spôsobom, ktorému nerozumieme a myslím, že naozaj musíme povzbudiť seba aj iných k tomu aby sme vnímali širšie ten potenciál a uvedomenie, ktoré má telo alebo ktorým telo je, čo je tuším lepší spôsob, ako to povedať. Vedieť si to uvedomiť, podporiť toto uvedomenie, zvedomenie a priniesť to do našich spôsobov organizovania sa, našich spôsobov bytia spolu v terapii a našich spôsobov organizovania sa mimo terapie, neustále hľadať oporu v tele a hovoriť: „Počkaj chvíľku, zastavme sa tu na sekundu, čo robíme?“ „Vytvárame podvýbor, naozaj to potrebujeme? Alebo je to len náš zvyk v tomto bode, keď sa púšťame do riešenia problému?“ A kriticky reflektovať, spytovať, všetko, čo robíme... bol by som rád, keby sme prišli na niečo tvorivejšie a na niečo novšie. Myslím, že pred nami je výzva, aby sme to spravili a ak do toho neprinesieme telo a ľudskosť tela, myslím, že sa ten priestor zaplní len samou technikou a to nemusí byť najlepšie riešenie.

SERGE: Teda hovoríš o niečom, čo je všeobecné o nás ľudských bytostiach a našom živote, a aj o tom, čo sa deje v terapii.

GREG: Absolútne.

SERGE: A z hľadiska terapie ťa počujem hovoriť, že nechceš povedať: „Tu sú tri kroky“ alebo päť krokov na zabezpečenie toho, že to robíte správne, ale hovoríš si, že si len vezmeš moment, že ten úmysel vziať si moment ako 'počkaj chvíľku, čo sa tu deje?' teda úmysel vziať si moment a cítiť vnútri a mať prístup jednoducho cítením vnútri, mať prístup k tej zážitkovej telovej informácii, nech už je akýkoľvek jej správny názov, a tým aj klienta trénovať na tento modus bytia.

GREG: Hej. Nechcem však povedať trénovať klienta. Skôr by som povedal..., lebo vlastne, aby som bol úprimný, často to potom robí klient pre mňa. Často idem do svojej hlavy s nejakou vynikajúcou myšlienkou, ktorú prinášam a niekedy to klient robí, že ma našťastie vráti späť. Na bytí s iným človekom je niečo také, čo má potenciál kotvy a môže sa to diať obomi smermi. Ale nepovedal by som, že trénovať klienta. Myslím, že by som skôr povedal zdieľať s klientom citlivosť takejto citlivej, telesnej úrovne ľudskej existencie, ktorú si obvykle nevšímame. Len zdieľať ten moment, ktorý je. Pred niekoľkými týždňami som bol na konferencii a prednášal som niekoľkým ľuďom,

mali sme taký panel a jeden človek hovoril zaujímavovo o práci s utečencami, potom hneď začal rozprávať iný človek, ktorý rozprával o niečom rovnako vzrušujúcom a dôležitom, a ja som do toho vstúpil a povedal som, počkajte chvíľku a naozaj vnímajte, čo povedal ten prvý človek. A bolo to šokujúce pre mňa na konferencii s neviem koľkými ľuďmi mať moment ticha. A potom ma šokovalo, že by to malo byť šokujúce. Prečo je to na konferenciách tak, a toto je len jeden príklad zhromaždenia, že tam vždy niekto rozpráva. Prečo si nepoviem, dobre, počúvali sme tohto človeka, dajme si dve minúty a nechajme to v sebe usadiť sa, pozrime sa, ako to v nás rezonuje. Zriedkavo som na konferencii, kde to je zaradené v programe.

SERGE: Tak sa teda vraciam k tomu, čo som povedal pred niekoľkými minútami. Keď som použil slovo tréning, ktoré má svoje limity. Ale keď si ty povedal zdieľať, v zdieľaní niečo chýba, lebo myslím, že ty prinášaš úmysel. Úmysel všimáť si momenty v sebe a všimáť si ich u klienta, teda hoci tréning je možno nesprávne slovo, lebo je trochu mechanické, je v ňom, myslím, ten pocit naučenej hodnoty prestávky, naučenej hodnoty hľadania, nechania si času, natiahnutia pumpy, očakávania, otvorenosti... vieš, nech už sú správne slová akékoľvek, pre nejaký vnútorný zážitok, čo príde. A oceniť jeho hodnotu a povzbudiť alebo zdieľať a zdieľanie môže mať formu spoznania, keď to klient robí. Niečo, čo má takú veľkú hodnotu, ktorá je protikladom konvenčného významu, keď sa veci dejú bez toho, aby sme sa zamysleli, aby sme sa spýtali na základné predpoklady.

GREG: Áno, súhlasím s tebou, niekedy je to jednoducho zdieľanie a je to len také skromné a niekedy nie, niekedy je to podľa môjho názoru takmer nástojčivé, založené na tom, čo som sa naučil z praxe focusingu za desaťročia. Takže máš pravdu, niekedy je to viac než zdieľanie, ale nechcel by som to nazvať tréning, pretože to, podľa mňa, ak by som použil to slovo, hoci by mohlo byť pravdivé... mohlo by to byť vhodné slovo... ale aj tak ho nechcem použiť, lebo znie príliš, ako keby bol mocenský vzťah medzi mnou a klientom a znie, ako keby som... hoci je to pravda, ako keby som chcel povedať..., že to znie tak, že povzbudzujem klienta, aby zrušil starý zvyk a vytvoril si nový. Ale je to pravda, niekedy to povzbudzujem. Len nemá rád slovo tréning.

SERGE: Hej. Aj pre mňa má tréning negatívnu konotáciu, ako keby existoval správny spôsob, ako to robiť a nesprávny spôsob, ako to robiť, ale žiť a môže to byť celkom mechanické, tak netrvám na tom jednom slove, len som chcel osvetliť, že možno je v tom nejednoznačnosť, že na jednej strane nechcem byť predstaviteľom hierarchického modelu a autority, ale akosi stelesňujeme autoritu a niekde prichádza aj prenos a pozitíva z určitej autority, ktorú stelesňujeme. Mohlo by sa to ťažko definovať. Tak možno by si mohol trochu rozobrať otázku autority?



GREG: Mhm. To je dobrý záver myšlienky. Nesúhlasím s tým, opäť nesúhlasím s tými pojmami na lingvistickej úrovni.... No súhlasím s tým, čo hovoríš. Obvykle by som pracoval spôsobom, ktorý naozaj dekonštruje moju autoritu a myslím, že určite mám klientov, ktorí by ma nevideli ako autoritu, dokonca ani keby som to od nich chcel. Mohol by som chcieť, aby súhlasili s tým, čo poviem, možno by mohlo byť pre mňa dôležité, aby so mnou súhlasili, ale oni nesúhlasia. Tak som si nie celkom istý pojmom autorita. Povedal by som, že autorita vychádza z nejakého iného miesta, nejde o moc, alebo o to aby som mohol niečo riadiť. Mohol by som mať dost' autority na to, aby som na niečo poukázal. Myslím, že môžem poukázať na niečo, ale čo sa častejšie stáva... ja v terapii obvyčajne neučím svojich klientov zameriavať sa na niečo, omnoho pravdepodobnejšie je, že ich nejakou povzbudím svojou reflexiou, že ich povzbudím, aby si všimli, kedy ich niečo osloví a kedy nie. Tým spôsobom, myslím, je to omnoho prirodzenejší proces, uvedomia si, och, moje telo robí to, moje telo môže byť sprievodca tu na sedení. A opäť hovorím, moje telo, neviem, či to je správne tak povedať, ale určite je to na tej úrovni, kde sme obaja sprevádzaní a prepojení. Myslím, že ak chceš použiť slovo autorita ako človek, ktorý to vie že vie a môže na to, čo vie poukázať, musím súhlasiť s tebou, ale nesúhlasím s pojmom v tom zmysle, že ja mám moc presadzovať expertnosť... , nechcem používať autoritu takto.

SERGE: Nie, nie. A tou mocou je slovo autorita také zaťažené, a je to dobrý príklad, keď si ho použil na to, že nechcem povedať klientovi, čo má robiť. To je očividne určitá autorita. Ale je tu aj iný význam, keď rozprávaš o niekom, kto kráča cestou počúvania určitým spôsobom, a otvorenosti voči prežívaniu. A akosi hovorí zo skúsenosti, a tak v tom zmysle by slovo autorita bola autorita rozprávania na základe vedomostí vychádzajúcich z reflexie toho, aké to je ísť po tej ceste a rozprávať o skúsenostiach a tom zážitku.

GREG: Hej, iste a ja by som povedal, že ako niekto, kto sa naučil spoznať hodnotu ne-poznania, môžem vyhlásiť, že som človek, ktorý oceňuje hĺbku takého otvoreného postoja, ktorý nie je ovplyvnený myšlienkami o tom, čo a ako by malo u klienta byť... Hoci nemôžem vyhlásiť, že sa toho vždy držím. Ale určite poznám hodnotu nepoznania, nevedenia niečoho a spomalenia a hľadania, poznám tú hodnotu, takže môžem povedať toľko klientovi bez otázky.

SERGE: Hej, to sú teda veľmi silné slová. Niekto, kto pozná hodnotu nepoznania a hodnotu spoma-

lenia a bytia s tým.

GREG: To je pravda. Ale nie je nepoznanie ako nepoznanie. Nejde o to, že niečo neviem, chýbajú mi poznatky, či skúsenosti. Keď hovorím o nepoznaní, hovorím o otvorenosti voči tomu, čo príde. Táto otvorenosť voči tomu, čo príde, takéto ne-poznanie je omnoho cennejšie než chápanie a poznanie v zmysle toto viem. Je to teda hodnota nepoznania, o ktorú mi ide, ale nie toho nepoznania, ktoré máme vtedy, keď o niečom nemáme vedomosti.

SERGE: Hej. Teda hlboké ocenenie nepoznania...

GREG: Presne a chránenie, chránenie nepoznania.

SERGE: Hej. Tak, chcem si overiť, či... očividne by si mohol povedať o týchto veciach oveľa viac, ale je tu obmedzenie času, mohlo by to byť dobré miesto na ukončenie, alebo by si chcel ešte niečo dodať?

GREG: Možno keby som mohol zhrnúť niekoľko vecí, ktorých sme sa dotkli?

SERGE: Hej.

GREG: Veci, čo sú pre mňa dôležité, nie... pretože si myslím, že niečo z toho ide proti kultúre súčasného sveta terapie a tak jedna z tých vecí je nevisieť v abstraktnom, alebo teoretickom, alebo sa zaoberať sa technikou a keď máme koncepcie, ktoré nám umožňujú slobodne migrovať, resp. umožňujú akejkolvek koncepcii všeobecné použitie, aby sa mohla posunúť a zmeniť a stať sa niečím viac, než bola pred minútou, keď sme sa jej po prvý krát dotkli toho, čo sa deje, nech už je to čokoľvek. Je to teda akási dekonštrukcia konceptov a je to, ako sme to práve povedali... niekedy radikálny pocit nepoznania, čo by sa malo v terapii stať, dokonca ani nevedieť, čo "terapia" je, nevedieť, čo je "život" a len tak byť voči tomu úplne otvorení. Tuším, že s tým súvisí nevedieť... čo je status klienta a mňa v terapeutickom mieste? Sme dve oddelené bytosti? V akom zmysle sme oddelení a v akom zmysle nie sme oddelení? Lebo sme tam ako prostredie jeden pre druhého... a len to mať ako otázku. A potom posledná vec z môjho pohľadu je tento individualizujúci distres, myslím, že z toho toľko robíme v psychoterapii a ja to stále viac spochybňujem. Koľko z toho, čo vidíme v psychoterapii, vlastne nie je... je takmer maskované ako individuálny distres?

SERGE: Hm.... Vďaka, Greg.

„Nedovoľte, aby sa váš problém stal vašou identitou.“ (neznámy autor)



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

Koučování zaměřené na řešení.
Zatloukal, Leoš; Vítek, Pavel. Portál 2016

Kamaráti z Olomouca vydali knihu. Kamaráti z Olomouca nie sú v obore noví. Kamarátov z Olomouca si vážim, pretože pracujú - reflektujú - učia sa z reflexie - učia sa od najlepších v obore - organizujú zaujímavé podujatia - sú dostupní diskusii a nie sú rigidí - veria v to, čo robia - robia to z láskou - píšú to, o čom rozmýšľajú. A má to hlavu a päť.

Pomoc, konflikty! Glas, Friedrich. Fabula 2015

Sociálny konflikt je vraj taká interakcia medzi aktérmi (individualitami, skupinami, organizáciami atď.), pri ktorej prinajmenšom jeden z aktérov vníma nezhody (rozdiely, rozpory, nesúhlas) vo vnímaní / myslení / predstavivosti / interpretácii / cítení / chcení s druhým aktérom (ostatnými aktérmi) a prežíva ich tak, že pri uskutočnení toho, čo si aktér myslí, cíti, alebo chce, aby došlo k poškodeniu druhým aktérom (ostatnými aktérmi). Nechápate? Ešte raz chcete tú definíciu? Nebojte sa, kniha je hlavne o tom, čo robiť keď máte konflikty. A to v každom z deviatich eskačnych stupňov. Zaujímavé...

Děti a rodiče v rozvodu (Manuál pro zúčastněné profesionály a rodiny) Matoušek, Oldřich. Portál 2015

V našich news píšeme a odporúčame hlavne knihy o psychoterapii, rodinnej terapii, psychologickom poradenstve, koučovaní, mentoringu, facilitácii, mediácii, supervízii, skupinovej práci... o všetkom, čo pomáha rozvíjať sa, meniť sa a rásť bežným ľuďom, alebo odborníkom. Áno, málo sa venujeme (a ani sa príliš nechceme venovať) konkrétnym témam - napr. traumatológii, krízovej intervencii, smútkovej práci apod. Sme predsa len tí, ktorí sa zaoberajú motiváciou a rozvojom ľudí v systémoch a nie špecifikami vybraného okruhu trápenia. Ale občas robíme výnimku. Napríklad sme sa rozhodli odporučiť vám Matouškovu knihu, pretože vieme, že vy s rozvodmi pracujete, alebo sa s týmto fenoménom stretávate. Nečakajte zázraky, je to prehľad toho, čo by sa v Čechách mohlo a malo v kontexte práce v rozvodoch diať, ale nejde iba o jednoduchú príručku, ktorá vám dá „múdrú“ príučku, takže...

*„Na štastí je jedine isté to, že sa zmení.“
(Wilson Mizner)*

Čo je nové v obore?

A Critical Introduction to Coaching and Mentoring. David E Gray, Bob Garvey, David A Lane. Sage 2016.

Úvod do koučovania a mentoringu? Ďalší v poradí? Tísi? Zas nejaký marketing? Pche. Kritický úvod? Čo to znamená? V čom tá kritičnosť? Slovo kritický môže byť v akademických kruhoch nadužívané. V tomto prípade znamená, že autori nepatria medzi tých, ktorí nekriticky obdivujú ešte nedávno nové a čerstvé (ako fresh) metódy rozvoja ľudí a ich potenciálu - koučovanie a mentorovanie. Síce ich neobdivu-

jú, ale ani ich nezatrucujú. Kniha je užitočná v tom, že prepája výskum a prax, koučovanie, mentorovanie a kontext, kde sa dejú, ľudí a teórie, skúsenosti a ich analýzu. Stojí za to. Ak čítate v angličtine, na nete si môžete stiahnuť aj sample chapter. You can try.

„Nedokážeme riadiť víťor, ale môžeme napnúť plachty.“ (neznámy autor)

Pohľady z praxe, alebo skúsenosti nás a našich kolegov

Dramatické techniky a ich aplikácia v tímovom koučovaní

Prečo tímové koučovanie a prečo techniky tvorivej dramatiky?

Výroky ako „Je tu tolko napätia“; „Už rozprávame do kola“; alebo „Necítim sa natoľko bezpečne, aby som mohol povedať, čo si myslím“ môžu naznačovať, že sa váš pracovný tím zasekol v dysfunkčnej skupinovej dynamike. Inak povedané, ak vnímate, že sa na tímových stretnutiach cítite nepríjemne a nesúvisí to s témou, či obsahom, môže to súvisieť so skupinovú dynamiku, ktorá je na stretnutí prítomná. Ste zaseknutí v behaviorálnych a emocionálnych vzorcoch, ktoré škodia tímovej efektívnosti, negatívne ovplyvňujú výkon tímu, pohodu v tíme alebo učenie sa v tíme. Je zrejmé, že efektívnosť a pohodu v pracovnom tíme môžu negatívne ovplyvniť nevedomé vzorce sprá-

vania. Schopnosť uvedomenia si toho, čo sa v medzi ľuďmi deje je dôležitým krokom smerom k (pre) budovaniu fungujúceho tímu. Techniky tvorivej dramatiky možno využiť nielen v dramatickej výchove, či v iných paradivadelných systémoch, vo vzdelávaní, pri tréningu soft skills, na workshopoch a superviziách, ale aj v tímovom koučovaní, pretože predstavujú silný nástroj pomoci tímom pri porozumení a zlepšovaní svojho fungovania. Tento text chce byť prehľadom toho, ako a kedy techniky tvorivej dramatiky využiť v tímovom koučovaní. Zároveň sa pozrieme na to, ktoré dramatické techniky môžu byť užitočné pri práci so skupinovú dynamikou. Budeme písať o tímovom koučovaní, pretože si myslíme, že tímovým koučovaním možno pomôcť aj takým tímom,



ktoré sú zaseknuté v neželanej skupinovej dynamike. Budeme písať o technikách tvorivej dramatiky, ktoré v rámci tímového koučovania môžu pomôcť členom tímu pohnúť sa vpred tým, že im pomáhajú pochopiť, čo sa môže diať pod povrchom a udržovať ich v neželanej situácii. Dramatické techniky zároveň pomáhajú zmeniť nekonštruktívnu skupinovú dynamiku na efektívnejší spôsob fungovania a vykonávania tímovej práce. Ak píšeme o dramatických technikách, alebo technikách tvorivej dramatiky, koučovia si ich vypožičali zo sveta divadla a filmu (ako napríklad hranie rol, jednoaktovky alebo playback divadlo) a súhrnne sa nazývajú paradivadelné techniky. Využívajú telesnú reprezentáciu a prehrávanie skutočných alebo imaginárnych situácií ako aktívny a dostupný spôsob získavania hlbšieho pohľadu na to, čo sa deje a čo by sa mohlo diať. Techniky tvorivej dramatiky zároveň pomáhajú objavovať a skúšať nové, konštruktívnejšie tímové správanie. Zároveň umožňujú členom tímu zamerať sa na telesné a emocionálne zážitky, ktoré môžu byť zdrojom informácií, poznania a skúseností. V psychoterapii sa dramatické techniky využívajú už niekoľko desaťročí. U jednotlivcov sa využíva Morenova psychodráma a u skupín sociodráma. Oba Morenove prístupy boli vytvorené s cieľom získať lepší náhľad do skupinových procesov a na to, aby si klienti telesne i emocionálne lepšie uvedomili dynamiku, ktorá ostávala dovtedy nevedomá alebo nevyjadrená. Psychodráma aj sociodráma majú za cieľ prepracovať aj bolestivé zážitky a pomôcť klientom a skupinám experimentovať s možným novým správaním za účelom zlepšenia kvality života. Od psychoterapie a pedagogiky, kde sa tvorivá dramatika tvorivo aplikovala a aplikuje, nie je ďaleko ku koučovaniu. Tímoví koučovia začali využívať dramatické techniky ako súčasť svojho koučovacieho repertoáru. O tom, čo nastáva, ak zaradíme do koučovania dramatické prvky a ako to robiť bezpečne a cielene, ako to robiť v prospech koučovania, je však málo výskumných štúdií. Tento stručný článok sa pokúsi prepojiť témy psychodynamiky, skupinovej dynamiky, dramatických techník a koučovania.

Tímové koučovanie

V súčasnej odbornej literatúre sa pojem tímové koučovanie používa na označenie dvoch širokých oblastí:

- Tím a tímové koučovanie môže byť prostriedok na individuálny rozvoj, kde skupina funguje ako prostredie sociálneho učenia sa pomocou zrkadlenia a spätnej väzby o individuálnych záležitostiach. V takomto chápaní koučujeme jednotlivca v tíme.
- Tímové koučovanie môže byť prostriedok, ako akcelerovať tím a jeho výkon. To znamená, že tím ako celok, je objektom koučovania, ktoré je primárne zamerané na zlepšenie výkonu, či schopnosti učiť sa a zvládať výzvy z okolia.

V tomto texte sa budeme podrobnejšie zaoberať koučovaním pracovných tímov za účelom zvýšenia výkonu a učenia sa skupiny ako celku. Koučovanie ktoré poskytuje externý tímový kouč, alebo interný tímo-

vý kouč. Užitočné je pripomenúť, že v texte nebudeme skúmať proces koučovania v prípadoch, ak je koučujúcim manažér - vedúci pracovník, budeme sa zaoberať predovšetkým situáciami v settingu externý tímový kouč verzus tím. Hackman a Wageman vo svojej teórii tímového koučovania definujú tímové koučovanie ako priamu interakciu s tímom zameranú na pomoc členom tímu koordinovane a vzhľadom na úlohu primerane využiť svoje kolektívne zdroje pri vykonávaní tímovej práce". Inšpirujeme sa nimi, pretože zaujali jasnú pozíciu, že tímové koučovanie je podporná, nie riadiaca činnosť, zacielená na pomoc tímom, aby si pomohli sami a využili už prítomné tímové zdroje, aby dosiahli udržateľnú zmenu. Takto chápe tímové koučovanie aj Clutterbuck, ktorý ho definoval ako rozvojovú intervenciu určenú na zvýšenie efektívnosti tímu pomocou využitia koučovacích princípov, ako je asistovaná reflexia, analýza a práca s motivačiou zmeniť sa. Zaujímavá diskusia sa vedie aj o tom, na aké témy by sa tímové koučovanie malo zamerať. Názory sa líšia od toho, že tímové koučovanie je najefektívnejšie vtedy, keď sa zameria na funkcie a cieľ tímu, pričom sa len malá hodnota pripisuje riešeniu interpersonálnej dynamiky, cez názory, kde sa kombinácia zameraná na interpersonálnu dynamiku a funkcie a ciele tímu považuje za najužitočnejšiu, až po názory, že riešenie neužitočnej interpersonálnej alebo dynamiky vo vnútri skupiny sa považuje za hlavný kľúč k efektívnemu tímovému koučovaniu. O aké tímové koučovanie pôjde, teda záleží na tom, aké majú tímový kouč a tím predpoklady o zmysle a funkciách procesu koučovania a z nich vyplývajúce zacielenie. Ak si myslia, že interpersonálne a skupinové procesy by mali byť aspoň súčasťou témou, ktorá sa rieši počas tímového koučovania, funguje koučovací proces tak, že pozostáva z rozličných štádií podpory uvedomenia a pochopenia toho, čo sa s pracovným tímom deje, pričom sa rozoberú staré vzorce a v diskusiách a zážitkových aktivitách vznikajú nové, užitočnejšie spôsoby fungovania a ich integrovanie do každodennej praxe. Aby takéto učenie sa a zmena nastali, tímoví koučovia musia poznať faktory individuálnej psychodynamiky, organizačnej i skupinovej dynamiky, mať široký repertoár reakcií a postupov na odkrývanie a zvládanie tejto dynamiky, a mať osobné a interpersonálne zručnosti na vytváranie priestoru pre bezpečné a hravé učenie sa a experimentovanie. V takejto práci môže koučom pomáhať psychodynamická perspektíva, ktorá má korene v psychoanalytickom myslení. Keď sa teda prichytíme, či už individuálne alebo v skupine, že vykazujeme staré neželané správanie stále znovu a znovu a akosi ho nedokážeme zmeniť, je pravdepodobné, že pod povrchom toho, čo jasne pozorujeme a formulujeme prebiehajú nejaké nevedomé procesy, ktoré majú väčší vplyv než naše vedomé myšlienky a dobré úmysly. Táto dynamika môže existovať v nás ako jednotlivcoch alebo skupinách (naše vlastné nevedomé úzkosti a strachy ovplyvňujú naše vedomé činy), alebo môže prostredníctvom projekcie a prenosu existovať medzi individuami a skupinami. V tom druhom prípade sa môžu pociť a obranné vzorce, ktoré sú



(nevedome) prítomné v klientoch, tímoch či organizáciách, manifestovať a pociťovať inými jednotlivcami či skupinami, ako napríklad inými členmi tímu, terapeutmi, konzultantmi alebo koučmi. V prípade pretrvávania neužitočných vzorcov môže nastať zmena po odkrytí hlbšej nevedomej dynamiky a obranných mechanizmov, prepracovaním prítomnej úzkosti a prepracovaním iného, užitočnejšieho správania. Na to, aby koučovia poskytli takéto prostredie, by mali vedieť vybudovať bezpečný vzťah s klientmi, tímami alebo celými organizáciami a mali by vedieť kontajnovat' (udržať) klientovu i svoju vlastnú úzkosť aj v čase vysokého vypätia a emócií. Ďalšia podstatná schopnosť odborníkov pracujúcich s psychodynamickými pojmami v rámci organizácie, je schopnosť simultánne pozorovať, čo sa deje s klientom alebo tímom a čo sa deje, čo prežíva kouč. Reflexia, skúmanie a pomenovanie prežívaného, odkrývanie manifestácie dynamiky nevedomého v jednotlivcovi alebo v skupine, s ktorou sa pracuje, práca s prenosom a protiprenosom medzi koučom - jednotlivcom, tímom, resp. koučom a organizáciou môže klientom pomôcť lepšie si uvedomiť to, čo sa deje v nich a pochopiť svoje vnútorné procesy. Okrem individuálnej psychodynamiky je v komplexných štruktúrach akými sú tímy a organizácie nutné reflektovať aj dynamiku skupín. Odborná práca so skupinovú dynamikou sa týka vedomých a priamo pozorovateľných faktorov, ako napríklad štýlu komunikácie a zvládania konfliktov, ale aj skrytejších alebo nevedomých aspektov skupinového života. Je nutné pochopiť, že vedomé aj nevedomé fenomény stoja pri sebe v tom istom čase a navzájom sa ovplyvňujú.

Dramatické techniky a proces tímového koučovania

Ako sme už spomenuli, tímové koučovanie nie je jediným usporiadaním, v ktorom sa používajú dramatické techniky. V terapeutickom usporiadaní sa tiež skúša a testuje spôsob pomáhania klientom hlbšie pochopiť svoje nevedomé procesy - spomenuli sme psychodrámu a sociodrámu. Sociálna zmena je ďalšou oblasťou, ktorá využíva tvorivú dramatikú. Počnúc prácou Augusta Boala o Divadle utláčaných sa začala vo svete rozvíjať široká škála divadelných techník, aplikovaná na pomoc menej privilegovaným sociálnym skupinám. Cieľom takejto práce s divadlom bolo, aby si sociálne vylúčené skupiny uvedomili svoju pozíciu a podnietili emancipáciu. Aj v živote organizácií sa dramatické techniky stali užitočným nástrojom na zlepšenie spolupráce a zmeny organizačnej kultúry: hranie rol je bežnou technikou na tréning zručností a napríklad pôvodne Boalov koncept divadla playback - v ktorom profesionálni herci zrkadli správanie, ktoré pozorujú v organizáciách - sa používa na 'odštartovanie' zmeny programov v organizácii. Výskum používania dramatických techník ako spôsobu riešenia problémov skupinovej dynamiky v tímovom koučovaní však v súčasnej odbornej literatúre chýba. Ak chceme ovplyvniť skupinovú dynamiku tímov, tímové koučovanie môže byť užitočná metóda. Dramatické techniky môžeme do tejto metódy zahrnúť a môžeme tak proces tímo-

vého koučovania obohatiť o hravosť, ktorá pomáha vytvoriť prostredie, ktoré je bezpečné na učenie sa a experimentovanie a telesnosť, čo pomáha uvedomiť si pocity a emócie, ktoré sú kognitívne menej dostupné. Dramatické techniky v koučovaní stimulujú aj kreativitu a môžu byť užitočné, keď si majú tímy vypracovať a skúšať nové správanie. Z hľadiska procesu možno techniky tvorivej dramatiky využiť v procese rozhrievania, prehrávania konkrétnych, alebo simulovaných problémov a pri debriefingu. Viacerí autori vychádzajú z predpokladu, že koučovanie zaoberajúce sa nielen výsledkami, či výstupmi, ale aj efektívnosťou tímu a jeho dysfunkčnou skupinovú dynamikou môže byť efektívnejšie, keď obsahuje postupné kroky uvedomovania si, zvládania a opúšťania neefektívnych obranných mechanizmov jednotlivcov/tímov a prepracovávanie lepších, produktívnejších spôsobov myslenia, konania a zvládania úzkostí, či interpersonálnych problémov. Psychodynamická literatúra kladie relatívne veľký dôraz na prepracovanie nevedomých, hlbšie ležiacich úzkostí, kým literatúra o tímovom koučovaní sa viac prikláňa k dôrazu na integrovanie nového správania do každodennej praxe. Niektoré dramatické techniky sú v určitom štádiu tímového koučovania efektívnejšie než iné. V štádiu uvedomovania si tímy začali uvedomovať svoje obranné vzorce a potrebu zmeny. Skupinové správanie počas tohto štádia by sa dalo charakterizovať spočiatku ako obranné (neskorý príchod, trivializácia), napätie alebo chichot. Keď členovia tímu začali prehrávať svoje vzorce, nálada sa stala hlasnou a poznesenou, až po bod obratu, kedy si členovia tímu uvedomili svoju skutočnú dynamiku. V tom momente nastalo ticho, ktoré interviewovaní interpretovali ako stiahnutie sa do seba. V štádiu opúšťania boli tímy konfrontované s hlbšou príčinou svojich vzorcov vrátane prítomnosti nie vždy ľahkých emócií. V tomto druhom štádiu by sa dalo študované skupinové správanie charakterizovať tak, že začínalo odmietaním a trivializáciou vzorcov, ktoré už boli viditeľné, nasledoval smútok alebo hnev zameraný na seba, kolegov, vedúcich alebo kouča. Nutnosť čeliť emóciám, ktoré boli po celý ten čas odkladané bokom pomocou obranných vzorcov, prinieslo veľa zmätkov a úzkosti. Keď boli ľudia v tíme a ich prežívanie adekvátne podporené, tímy sa cítili schopné prepracovať tieto emócie a diskutovať o nich. Bod obratu tohto štádia sa vyznačoval faktom, že tímy začali prejavovať znaky zvedavosti na iné spôsoby zvládania hlbších emócií. V treťom štádiu, ktoré je opísané ako štádium kreativity, ľudia v tímoch vymýšľali a plánovali nové správanie. To prinieslo veľa energie a radosti, hlasitosti, aj telesnej aktivity členov tímov. V štádiu akcie tímy skúšali nové správanie a nové zručnosti a integrovali ich do každodennej praxe. Tímové správanie počas tohto štádia bolo predovšetkým orientované na akciu, s nepravidelnými obdobiami frustrácie, kedy zmeny nešli tak ľahko alebo rýchlo, ako sa dúfalo. V úspešných prípadoch prešli tímy všetkými štyrmi štádiami, niekedy dočasne regredovali do predchádzajúceho štádia. V prípadoch, ktoré boli neúspešné alebo iba čiastočne úspešné, neboli prepracované



všetky štádiá alebo proces začal nesprávnym štádiom. Napríklad jeden tím si začal uvedomovať svoje vzorce a nutnosť zmeniť sa a čeliť hlbším emóciám, ale neprešiel navrhovaním a uskutočňovaním nového správania.

Načasovanie a vhodnosť dramatických techník

Dramatické techniky možno použiť v každom štádiu na prehĺbenie a zrýchlenie procesov, ktorými tím prechádza. Ale nie všetky techniky sa javia rovnako účinné vo všetkých štádiách. V štádiu uvedomovania sa osvedčili dramatické techniky produkujúce silnú vizuálnu predstavu. Sem patria hudobné stoličky opísané v ďalšom odstavci, tableau vivant alebo 'živý obraz', v ktorom členovia tímu fyzicky zobrazujú dynamiku svojho tímu, pričom to natáčajú na video a jednoaktovky, v ktorých tímy zahrajú krátku scénu o svojom bežnom dni v praxi, ako je to opísané nižšie v jednom z prípadov.

Vyhliadka na to, že kolegoviavidia svojich kolegov 'hrať', navodila v tíme veselú, oživenú náladu. Scéna začína. Dvaja kolegovia/herci sedia vzadu na improvizovanom javisku, pijú kávu, rozprávajú sa o tom, čo robili cez víkend. Tretí a štvrtý člen sedia v strede javiska za stolom a píšú. Kolega číslo päť napochoduje na javisko a každý si to hneď všimne: on je ten agresívny klient, o ktorom hovorili predtým. Prejde okolo stola a pritom štvŕkne jedného člena tímu. Prekvapený povie: "Hej, ty!" a pozrie sa na kolegu, čo sedí vedľa neho. "Och, neobťažuj", odpovie a ďalej píše. Kolegovia, čo pijú kávu, celú scénu videli a ďalej sa rozprávajú. Na začiatku hry sa členovia tímu v hľadisku smiali a žartovali: "Hej, presne tak, len si dajte kávu" a "Mali by ste zveličovať, nie to hrať tak, ako je to naozaj!" V tej chvíli, ako na javisku štuchli do kolegu (dostane po hlave), sa atmosféra úplne zmení: miestnosť stíchne, niektorí členovia tímu zblednú. Na konci scény sú herci odmenení vlašným potleskom.

Tieto vizuálne dramatické techniky primali členov tímu, aby zažili vlastnú skupinovú dynamiku okamžite a veľmi detailným spôsobom. Citát z jednej spätnej väzby po sedení to zrejme potvrdzuje: "Len keď som videla, čo sa deje, takto z odstupu, uvedomila som si, že presne takito sme! To je strašné! Nezastaneme sa jeden druhého!" Veľmi dynamické dramatické techniky, ako aktívna sociodráma a hranie rol, sú v tomto štádiu menej efektívne, zameriavajú sa príliš na budúce možnosti, odťahujúce pozornosť od toho, čo sa deje v prítomnej situácii, alebo evokujú odpor, pretože členovia tímu ešte nepocitujú nutnosť vynachádzať nové zručnosti alebo vzorce správania. V štádiu opúšťania sa za najefektívnejšie považovali pomalé a telesné dramatické techniky, ktoré zdôraz-

ňovali uvedomovanie si pocitov, ktoré vznikali. Príklad takej techniky je pomalšia forma sociodrámy, ktorá zdôrazňuje vedomé vnímanie telesných a emocionálnych vnemov, ako je to opísané nižšie:

Tím, ktorý príliš lipne na svojom vedúcom, inscenuje svoju súčasnú situáciu. Stoličky sa dajú blízko k sebe, ľudia sediaci na nich sú chrbtom k okolitému svetu, tvoria uzavretý kruh. Keď sa ich spýtajú na pocity v tomto usporiadaní, niekoľko členov tímu uvedie pocit bezpečia, istoty, láskavosti a srdečnosti. Niektorí ich kolegovia, včítane ich vedúceho, však cítia, že sa dusia, doslova aj emocionálne, chýba im priestor, nadhľad a vzduch. Keď sa dajú stoličky trochu viac od seba, niektorí členovia tímu prežívajú viac priestoru na dýchanie, ale iní začínajú chytať miernu paniku a snažia sa pritiahnúť stoličku vedúceho späť do uzavretejšej pozície. Keď boli vyzvaní na reflexiu povahy a príčiny svojej reakcie, uvedomili si, že ich panika vychádza z toho, že nevedia, ako naozaj pomôcť svojim klientom, z pocitu bezmocnosti, neschopnosti a z toho, že chcú, aby ich vedúci urobil prácu za nich.

Ďalšou technikou, ktorá sa zdá byť užitočná v tomto štádiu, bolo (opätovné) prezeranie video nahrávok predošlých aktivít, zastavovanie v momentoch, ktoré najviac vyvolávali úzkosť a reflektovanie toho, čo vtedy a tam členovia tímu cítili. Rýchle, energické dramatické techniky sa v tomto štádiu nepovažovali za efektívne. Uvedomovanie si hlbších emócií si vyžaduje pomalšie tempo než ponúkané dynamické techniky. V štádiu kreativity boli považované za najúčinnnejšie dramatické techniky navodzujúce hravú a energickú atmosféru, ktoré boli vnímané tak, že zvyšujú odhodlanie riskovať a zlepšujú kreativitu tímu. Dynamická sociodráma bola jednou z použitých techník, ako aj samoriadené divadlo, v ktorom členovia tímu hrali krátku scénu, reflektujúcu ich súčasné a teraz už neželané správanie. Iní členovia tímu boli režisérmi tejto hry, pričom ukazovali alternatívne spôsoby, ako zvládnuť rovnakú situáciu. Herci konali podľa týchto inštrukcií a počas debriefingu celý tím analyzoval, ktoré návrhy boli najlepšie. Dynamické „sochárčenie“ bolo vnímané ako ďalšia užitočná technika tohto štádia. V nej členovia tímu vytvorili niekoľko živých sôch, ktorými znázorňujú svoju súčasnú situáciu, novú želanú situáciu a kroky potrebné na prechod z jednej do druhej. Dramatické techniky s pomalším, reflexívnejším tempom, ktoré odoberali tvorivú energiu, v tomto štádiu neboli považované za efektívne. V štádiu akcie sa ohnisko pozornosti tímov prenieslo na aplikáciu nového správania v každodennej praxi, a za najefektívnejšie sa považovali dramatické techniky, ktoré trénovali členov v potrebných zručnostiach, ktoré viedli k zmene. Medzi také techniky patrí hranie rol a klinika, kde sa členovia tímu učia, aký účinok má ich správanie.



Výsledok práce jedného tímu bol ohrozený nejasnou a zle načasovanou informáciou, ktorá prišla z malej skupinky jeho členov, zodpovedných za prvý krok v procese. V aktivite „klinika“ si tieto ‘subtímy’ menili miesta, aby zažili, aké informácie a správanie by boli najužitočnejšie pri odovzdávaní práce. V hraní rol po aktivite si členovia tímu trénovali želané nové správanie.

Dramatické techniky, ktoré sa hlavne zameriavajú na reflexiu, boli v tomto štádiu považované za menej užitočné: mali tendenciu odvádzať pozornosť späť k vnútornej dynamike a preč od želanej zmeny správania. Dramatické techniky prinášajú do tímoveho koučovania hravosť, telesnosť a kreativitu, zvyšujú bezpečie učebného prostredia, rozširujú repertoár uvedomovania si nevedomých procesov a pomáhajú tímom rozvíjať nové správanie. Vedúci a členovia tímov naznačili, že hravosť technik zvyšuje ich pocit bezpečia a ľahšie sa vedia pozrieť na svoje správanie. Citát z výpovede jedného člena tímu to ilustruje takto: “Bolo to trochu ako hra. Nič vážne by sa nestalo, keby si sa na prvý krát pomýlil.” Tímoví koučovia považujú za užitočné využitie týchto techník pri vytváraní bezpečného prostredia, ktoré udrží a povzbudí tímy, aby sa nebáli prekonať váhanie a diskutovali o skľučujúcejších záležitostiach medzi sebou a experimentovali s novým správaním. Dramatické techniky tiež navodzujú (telesný) pohyb u členov tímu, čo prežívali ako ďalší spôsob, ako si lepšie uvedomiť skupinovú dynamiku. Členovia tímu v aktívnej role referovali, že si veľmi dobre uvedomovali, aké telesné a v súvislosti s tým aj aké emocionálne pocity v nich prehrávané situácie evokovali, viac než zažili predtým, keď o tých istých situáciách len rozprávali a premýšľali. Tento vplyv opisovali ako hlboký a okamžitý. U členov tímu v role divákov spúšťalo sledovanie kolegov na javisku spoznávanie a širokú škálu emócií. Čas na uvedomenie si týchto pocitov ako u seba, tak aj v tíme ako celku a verbalizácia a rozprávanie im umožnili omnoho hlbšie pochopiť, čo sa dialo pod povrchom. To sa v propozíciách prejavilo tým, že dramatické techniky sú užitočné nielen pre tých, ktorí osobne a telesne prežívajú dramatické techniky, ale aj pre tých, čo sledujú prehrávanie ako diváci. Osvetľuje to nasledovný opis:

Troja členovia zdravotníckeho tímu, ergoterapeuti a arteterapeuti pomáhajúci klientom vyrábať, ale aj predávať umenie, hrajú ‘hudobné stoličky’. Každý z nich sedí na stoličke symbolizujúcej jednu z troch oblastí činnosti: zdravotnú starostlivosť, umenie a obchod. Diskutujú o príklade zo skutočného pracovného života, každý z nich zdôrazňuje hodnoty, ktoré sú obsiahnuté v oblasti

činnosti, ktorú reprezentujú. Člen tímu reprezentujúci umenie obhajuje umeleckú slobodu klienta, kým obchodný člen tímu nalieha na predajnosť. Ich diskusia začína byť dosť živá, pričom ‘zdravotnícky’ člen tímu pohodlne sedí a mlčí. Po piatich minútach si členovia tímu vymenia miesta, začnú znovu diskusiu a objaví sa rovnaký vzorec: živá diskusia medzi umením a obchodom, kým zdravotníctvo drží jazyk za zubami a odťahuje sa. Počas debriefingu to členovia tímu spojili priamo so svojou praxou. Rozprávanie o ich primárnej úlohe, zdravotnej starostlivosti, bolo niečo, čomu sa radšej vyhýbali, ako teraz pochopili. Mali tendenciu odmlčať sa, keď sa nadhodila táto téma. Reflektovanie ich správania a hlbších pocitov, ktoré sú za týmito správaním, ich doviedlo k dvom zdrojom úzkosti, ktoré boli v hre: strachu zo vzájomnej konfrontácie opačných názorov a strachu z nedostatku vedomostí a zručností. Rozhovor o umení a obchode im pomohol vyhnúť sa hlbším, ale obávanejším diskusiám o kvalite zdravotnej starostlivosti. Alebo ako to jeden člen tímu opísal: “Umenie verzus obchod je omnoho ľahšie. Vyhýba sa argumentom a neukáže sa, v čom som naozaj neistý, či to viem robiť.”

Viaceri členovia tímov a tímoví koučovia naznačili, že dramatické techniky zvýšili ich kreativitu tým, že pomohli tímom konať a myslieť slobodnejšie a povzbudzovali ich pristúpiť k otázkam s väčšou obrazotvornosťou, využívať viac svoj poznatky i skrytý a nevedomý talent a vedomosti prítomné v tíme. Hravé a telesné dramatické techniky nemali pozitívny efekt vo všetkých tímoch: tam, kde tímy vnímali dramatické techniky tak, že vyvolávali veľa cynického správania, boli kontraproduktívne. Skeče a hranie rol bolo podráždené a nezmyselné, neposkytvalo priestor na reflexiu. Jeden člen tímu to vysvetlil nasledujúcim výrokom: “Och, nuž, takto reagujeme vždy, keď je niečo príliš ťažké, obrátim to na žart.” Tímy so silným sklonom k racionalizácii odmietajú dramatické techniky ako príliš detinské alebo vágne, ako o tom svedčia tieto poznámky: “Za čo nás máte? Za malé deti?” a “Existuje nejaký dôkaz, že to naozaj funguje?”

Vytváranie správnych podmienok: rola a zručnosti tímového kouča

Podľa odbornej literatúry by malo byť tímové koučovanie procesom učenia sa a zmeny, na čo tímoví koučovia musia vytvoriť správne podmienky. Medzi kľúčové faktory patrí poskytovanie podporného prostredia, ktoré je pre tímy dostatočne bezpečné na to, aby sa v ňom učili a experimentovali, a pomáhanie tímom využívať nové prístupy a pohľady na to, čo sa môže diať pod povrchom, napríklad objasňovaním



toho, aké projikované pocity sa manifestujú v tímovom koučovi. Jedna z výziev tímového koučovania je 'nákazlivosť' skupinovej dynamiky: čo znamená riziko zatahnutia do existujúcej dynamiky koučovaného tímu. V momentoch, keď je napätie a úzkosť veľké, tímoví koučovia cítia, že tímy na nich kladú implicitné ale naliehavé požiadavky, aby 'hrali s nimi' v skupinovej dynamike, ktorá je prítomná a nie hľadali jej štruktúru a korene. Ako to opísal jeden tímový kouč: "Skôr, než si to uvedomíte, nevedomky idete s dynamikou a stanete sa súčasťou celého systému." Vedieť si vedome všimnúť, kedy a ako ste boli vtiahnutí do tímovej dynamiky a nepoddať sa tomu, ale vyjasniť ho, aby ste pomohli tímu vidieť, čo sa deje, sa považovalo za dôležitú zručnosť pri pomáhaní tímu pozrieť sa na svoju vlastnú dynamiku. Reflektovať nevedomé vzorce správania a hlbšie ťažké emócie prináša veľa úzkosti a diskomfortu. V týchto prípadoch pociťujú koučovia výzvu kontajnovat' tieto anxiety v sebe a neodísť od nich, napríklad žartovaním za účelom redukcie tenzie alebo falošného utišenia tímu uistením, že veci nie sú také zlé. Hoci vyššie uvedené výzvy a zručnosti sa považujú za dôležité pre väčšinu procesov tímového koučovania, riešenie tém skupinovej dynamiky prostredníctvom práce s dramatickými technikami si od koučov vyžaduje širší repertoár zručností a štýlov koučovania, a je závislá od schopnosti kouča vedome prepínať viaceré štýly práce. Ako to opísal jeden z interviewovaných koučov: V jednom momente musí byť hravý a energický, aby ste zahriali skupinu, ale nesmiete odísť príliš ďale-

ko. V nasledujúcom momente všetka vaša pozornosť a energia musí udržiavať napätie a anxiu, ktorá v skupine vzniká. Musíte byť pokojný, trpezlivý a ostat' s tým, čo sa deje práve v tom momente, dokonca aj keby sa skupina radšej vyhla celému tomu emocionálnemu sporu. Berúc do úvahy vyššie uvedené obmedzenia, dramatické techniky môžu byť užitočné v programoch tímového koučovania, ktoré sa zaoberajú nevedomými obrannými vzorcami a skupinovú dynamiku. Ich kreatívne prvky môžu tímom pomôcť uvedomiť si vzorce často nevedomého správania, opustiť ich a vyvinúť si nové, konštruktívnejšie správanie. Pri aplikovaní dramatických techník je však dôležité uvedomiť si v akom štádiu zmeny sa tím nachádza (uvedomovanie, opúšťanie, kreativita a akcia) a vhodne zvoliť aktivitu a vytvoriť tak súlad medzi typom dramatickej techniky a štádia, ktorým tím prechádza. Nevyhnutná je aj schopnosť tímového kouča vytvoriť bezpečný podporný priestor pre členov tímu, ktorý obsahuje kontajnovanie vlastnej i skupinovej úzkosti, schopnosť všimnúť si a vysvetliť skupinovú dynamiku, ktorá sa v nich manifestuje, a schopnosť prepnúť najvhodnejší štýl na dané štádium, ktorým tím prechádza (od dynamického rozohriatia cez udržanie tenzie po kontajnovanie úzkosti). Dramatické techniky tak môžu pomôcť ľuďom tímu nielen pri uvedomení si ich psychodynamiky, ale aj pri jej transformácii a nácvi-ku efektívnejších foriem konania.

„Maj v srdci zelený strom a možno prileti spievajúci vtáčik.“ (čínske príslovie)

Metódy a techniky pre vašu prax

Focusing: od intuitívneho „Aha“ k metóde práce

Focusing je prirodzený proces riešenia problémov. Deje sa, keď jednotlivec zastane, aby popremýšľal na pociťovanej „hrane“ toho, čo pozná, vnemu, ktorý je „niečo viac ako slová.“ Výskum úspešnej psychoterapie ukázal, že klienti, ktorí sa v terapii najviac zmenili, sa prirodzene zastavili, aby „popremýšľali o“ tomto nejasnom, pociťovanom, „intuitívnom“ vnímaní toho, kde sa zasekli alebo ako sa môžu vyliečiť. Výskum tvorivosti odhalil to isté. Najtvorivejší ľudia sa prirodzene zastavili, aby „popremýšľali“ o tejto intuitívnej „hrane“ toho, čo už vedia. Mohli sa pohybovať dopredu a dozadu medzi týmito „intuitívne pociťovanými“ slovami, či obrazmi, kým nenašli symboly, ktoré presne „vystihovali“ ten „pocit“ intuitívnej hrany vedomia. Eugene Gendlin nazýval túto intuitívnu hranu vedomia „pociťovaný vnem.“ Gendlin rozdelil tento proces „citeného premýšľania“ na šesť krokov a nazval ho „focusing“ (po slovensky by sa dalo povedať zameriavanie sa alebo sústredovanie sa, ale vžil sa pôvodný názov). „Focusing“ postavil na „pociťovanom vneme“ a prechodom tam a späť medzi symbolmi (slovami a obrazmi) a „pociťovaným vnemom“ dovedy, kým sa nenájdu presne tie „správne“ symboly, ktoré vystihujú „pociťovaný vnem.“ Ten, kto sa takto zameriava na svoje prežívanie v danom momente,

pocíti „posun“ a vedomý zážitok, ktorý by sa dal vyjadriť slovami „Och, to je presne ono. To je ono!“

Riešenie problémov je už prítomné v tele ako informácia z „pravej hemisféry mozgu“, ktorá sa javí ako „intuícia“ alebo „predtucha.“ Takto môže „focusing“ použiť každý, každý z nás sa môže zamerať na intuitívnu hranu vedomia a utvoriť si poznanie a uvedomenie, alebo aj správanie na základe tohto intuitívneho „pocitu.“ Niekedy sa stáva, že si uvedomujeme určitý „pocit v žalúdku“ alebo „intuiciu“ a nechávame ňou viesť. „Intuícia“ nemá slová, je to skôr veľmi konkrétny vnútorný „pocit bez slov“. Keby sme sa vás spýtali, kde v tele prežívate „intuície“ alebo „predtuchy“, čo by ste povedali? Nie je to vlastne „myšlienka“ či „obraz“ v hlave, ale skôr zážitok, ktorý cítite niekde v tele. Hovorí sa „mám taký pocit v žalúdku...“ alebo „srdce mi vraví, že mám urobiť...“ O intuícii si myslíme, že prechádza srdcom, nie je v hlave - podobne ako rozhodovanie sa „pravou hemisférou“ nie „ľavou hemisférou“ mozgu. Mnohí ľudia prežívajú „pociťovaný vnem“, či „intuitívnu predtuchu“ ako príliv „energie“ v žalúdku alebo v oblasti hrude - nie v kostiach alebo svaloch, ale ako príliv energie či subtilného pocitu v tej oblasti. Gendlinov focusing je metóda zamerania sa a všimania si toh-



to „intuitívneho pocitu“, tohto „vnímania v žalúdku“ podporujúca hľadanie slov či obrazov, ktoré ho presne popisujú. Keď sa nájdu správne symboly, „pocitovaný vnem“ sa otvára a mení, prichádzajú nové riešenia a kroky.

Relaxačné cvičenie pred focusingom

Všimanie si – 10-15 minút

- Lahnite si a urobte si pohodlie... uvoľnite na oblečení všetko, čo je príliš tesné.
- Masírujte si krk a tvár krúživými pohybmi končekov prstov na malých oblastiach v danom čase. Nájdite aspoň päť rozličných bodov na svojom krku a päť na tvári, ktoré si takto pomasírujete. Všimajte si, ako odchádza napätie.

1 minúta

- Trikrát natiahnite celé telo, ruky si natiahnite nad hlavou, chrbát prehnite dozadu a napnite aj prsty na nohách. Po každom natiahnutí sa klesnite na podlahu a zhlboka sa nadýchnite, uvoľnite... napnite sa... a uvoľnite... napnite... a uvoľnite... napnite... a uvoľnite...

10 sekúnd

- Teraz len ležte a všimajte si svoj dych. Nesnažte sa ho zmeniť, len si všimajte, ako váš dych vchádza a vychádza... nádych... a výdych... nádych... a výdych... nádych... a výdych...

10 sekúnd

- Teraz si začnite všimáť myšlienky alebo obrazy, ktoré máte. LEN SI ICH VŠÍMAJTE... a stále dýchajte, nádych... a výdych... nádych... a výdych...

1 minúta

- Len si všimajte myšlienky, ako vám idú hlavou, ako film ...nerozmýšľajte a neriešte žiadny problém... len si ich všimajte... a dýchajte, nádych... a výdych... nádych... a výdych...

1 minúta

- Ak si uvedomíte, že ste začali o niečom premýšľať a snažíte sa vyriešiť nejaký problém alebo ste si začali robiť starosti kvôli niečomu, len si dovoľte pustiť tú myšlienku a vrátiť sa k všímaniu si svojho dychu, nádych... a výdych... nádych... a výdych...

1 minúta

- Ak ste začali o niečom premýšľať a snažíte sa vyriešiť nejaký problém, len pustite tú myšlienku a vráťte sa k všímaniu si svojho dychu, nádych... a výdych... nádych... a výdych...

1 minúta

- Len so všimajte svoje myšlienky, ako film, nechajte ich odísť a vráťte sa k všímaniu si svojho dychu, nádych... a výdych... nádych... a výdych...

3 minúty

- Teraz si masírujte ktorékoľvek časti svojho tela, ktoré sú v napätí alebo nepohodlí ...

1 minúta

- Ešte raz sa natiahnite a keď budete pripravení vstať, tak vstaňte.

Prípravné cvičenie na focusing - ako získať pocitovaný vnem: hľadanie intuitívneho pocitu

„Intuitívny pocit“ z človeka – 10 minút

Predstavte si dvoje dverí. Za prvými bude niekto, z koho máte dobrý pocit. Za druhými bude nie-

kto, kto vás rozčuľuje. Všimnete si, že uprostred svojho tela, v oblasti brucha a hrude budete mať rozličný zážitok z každého človeka. Tento zážitok, tento „intuitívny pocit“ bez slov je hrana tvorivosti. Hoci sa tento zážitok bude zdať ako „intuícia“ alebo „pocit“ bez slov, keď naň upriamite pozornosť, dokážete vytvoriť mnoho nových slov a obrazov, skutočne inovatívnych nápadov.

- Zatvorte oči a urobte si pohodlie... uvoľnite všetko na svojom oblečení, čo je príliš tesné...

1 minúta

- Chvilku len sledujte svoje dýchanie, všimajte si nádych... a výdych...

1 minúta

- Teraz chvíľku popremýšľajte o tom, kto budú tí dvaja ľudia, jeden, z ktorého máte dobrý pocit, jeden, čo vás rozčuľuje.

1 minúta

- A popremýšľajte o tom, za aké dvere ich oboch umiestnite, ako budú tie dvere vyzerat', akej budú farby...

30 sekúnd

- Teraz si predstavte, ako idete k prvým dverám a otvárate ich... Tam je človek, z ktorého máte dobrý pocit...

10 sekúnd

- Všimnite si „pocit“ z toho človeka vo svojom tele...

10 sekúnd

- Nájdite niekoľko slov alebo obraz, ktorý ten pocit vystihuje...

30 sekúnd

- Potom sa s tým človekom rozlúčte, zatvorte dvere a kráčajte preč...

10 sekúnd

- Teraz si predstavte, že idete k druhým dverám a otvárate ich... Tam je človek, ktorý vás rozčuľuje...

10 sekúnd

- Opäť si všimajte „zážitok“ z toho človeka uprostred svojho tela, „intuitívny pocit“...

10 sekúnd

- Nájdite niekoľko slov alebo obraz, ktorý ten pocit popisuje...

30 sekúnd

- Potom sa s tým človekom rozlúčte, zavrite dvere a choďte preč...

10 sekúnd

- Teraz venujte niekoľko sekúnd porovnávaniu týchto dvoch „pocitovaných vnemov“, dobrého pocitu a nepríjemného pocitu...

30 sekúnd

- Toto sú „telesne pocitované vnemy“, „intuitívny pocit“, ktorý máte z tých dvoch ľudí. Je to viac, ako ste kedy dokázali vyjadriť slovami, ale môžete z nich vymyslieť mnoho slov a obrazov...

30 sekúnd

- Skúmajte teraz tieto dva zážitky tak dlho, ako budete chcieť, vracajte sa od jedného „intuitívneho pocitu“ k druhému a hľadajte slová alebo predstavy, ktoré vystihnú ten rozdiel...

3 minúty



- A keď ste hotoví, pomaly sa vráťte svojou pozornosťou do miestnosti.

Prípravné cvičenie na focusing - ako získať pociťovaný vnem: „Intuitívny pocit“ zo situácie

- Začnite obľúbeným relaxačným cvičením – oceán, les, počítanie, napnúť - uvoľniť...

3 minúty

- Venujte niekoľko minút tomu, aby ste sa dostali do pokojného miesta v sebe a sledujte pritom dýchanie...

2 minúty

- Teraz si spomeňte na nejaký incident alebo situáciu spred týždňa, ktorá sa zdá byť nedokončená.

1 minúta

- Odložte nabok vopred pripravené slová alebo obrázky a pokúste sa občerstviť svoj „intuitívny pocit“, ktorý ste cítili v tej situácii, všimajte si pritom, čo sa deje uprostred vášho tela, v oblasti hrude...

1 minúta

- Skúste nájsť niekoľko slov alebo obraz, ktoré vystihujú „intuitívny pocit“ z nej, najprv tvorivá hrana...

1 minúta

- skúmajte slová a obrázky, kým nenájdete tie správne.

1 minúta

- Položte si otázku: „Čo to pre mňa znamená?“ a počkajte na pociťovaný vnem, na „intuitívny pocit“, ktorý je viac než slová...

1 minúta

- Nájdite nejaké slová alebo obraz, ktoré vystihujú tento „intuitívny pocit“. Nechávate múdrosť svojho tela, aby vám povedala niečo o tejto situácii, namiesto toho, aby ste odpovedali na všetko tým, čo už viete.

1 minúta

- Keď ste hotoví, pomaly sa vráťte duchom do miestnosti.

Kompletné inštrukcie focusingu

1. „Ako sa dnes cítim?“: jednoducho si položte otázku „Ako sa dnes mám?“ a počkajte, čo príde, aký pociťovaný vnem.
2. „Čistenie priestoru“: vyčistite si svoj vnútorný priestor, zostavte si zoznam všetkých záležitostí, ktoré tam nájdete, pozitívne i negatívne, potom si zvolte jednu vec zo zoznamu, na ktorú by ste sa chceli sústrediť (to focus on).
3. „Focusing na situáciu“: pomyslite si na konkrétnu situáciu alebo záležitosť, o ktorej sa chcete dozvedieť niečo viac a nájdite „telesný vnem“ toho, aký máte z celej veci pocit.

„Ako sa dnes cítim?“

20-30 minút

- Lahnite si a urobte si pohodlie...uvoľnite si na obľebení všetko, čo je príliš tesné...

1 minúta

- Teraz natiahnite ruky nad hlavu, vystrite prsty na nohách a natiahnite svoje telo čo najviac... a uvoľnite sa...

10 sekúnd

- Nechajte telo odpočívať na podlahe...

10 sekúnd

- Teraz natiahnite nohy, chvíľu zadržte... a uvoľnite... a dýchajte, nádych... a výdych...

10 sekúnd

- Teraz napnite svaly lýtok... zadržte... a uvoľnite... a dýchajte... nádych a výdych...

10 sekúnd

- A teraz stehná... napnúť... zadržat... a uvoľniť... a dýchajte...

10 sekúnd

- A teraz panvu a zadok... napnúť... zadržat... a uvoľniť... a dýchajte...

10 sekúnd

- Teraz brucho a kríže, napnúť... zadržat... a uvoľniť... a dýchajte...

10 sekúnd

- Ramená napnúť... zadržat... a uvoľniť... a dýchajte...

10 sekúnd

- Teraz tvár a krk napnúť... pokrúťte lícami, ústami, celou tvárou, ako sa len dá a zadržat... a uvoľniť... a dýchajte...

10 sekúnd

- Všimnite si svoj myšlienkový proces... a jemne ho odsuňte nabok...

10 sekúnd

- Nájdite si v sebe pokojné miesto...

10 sekúnd

- A teraz si položte otázku: „Ako sa mám dnes?“ a len počkajte, čo príde...

30 sekúnd

- Teraz sa opýtajte: „A aký mám z toho celého pocit?“ a znovu počkajte na „intuitívny pocit“, čo je viac ko slov, z celej veci, ktorý sa pravdepodobne vytvorí uprostred vašej hrude.

1 minúta

- Pohladajte slová alebo obraz, ktorý ten pocit presne vystihuje.

1 minúta

- A spýtajte sa sami seba: „A prečo mi na tom tak záleží?“ a pozrite sa, čo príde...

1 minúta

- Nájdite slová alebo obraz, ktorý to presne vystihuje, prechádzajte pritom od intuície k symbolom a späť, až kým nevnímate, že to presne sedí: „Áno, to je ono.“

1 minúta

- Teraz sa spýtajte seba: „Aké by to bolo, keby to bolo celé v poriadku?“ a pozrite sa, či vám prídu na myseľ nejaké slová na to.

1 minúta

- Teraz sa jemne spýtajte seba: „Čo stojí v ceste tomu, aby to bolo v poriadku?“ a počkajte, čo príde ako telesný vnem, „intuitívny pocit“ niekde okolo oblasti srdca.

1 minúta

- A nájdite slová alebo obraz, ktorý to vystihuje, pričom to budete skúmať dopredu i dozadu, až kým to „nesadne“.

1 minúta

- Teraz si podržte tieto dva intuitívne vnemy vedľa seba: ako by to bolo, keby to bolo v poriadku



a aké to je teraz a pozrite sa, či prežívate nejaký posun v tom, aké to je.

1 minúta

- Pozrite sa, či viete nájsť nejaký malý krôčik, ktorý by vás priblížil k tomu, ako by to mohlo byť.

1 minúta

- Teraz to nechajte minútku prichádzať a vnímate, čo prichádza...

1 minúta

- Ak sa vám zdá, že potrebujete viac krokov pri riešení tohto problému, môžete celý focusing viackrát zopakovať: kladte si otvorené otázky, počkajte na pociťovaný vnem, „intuitívny pocit“, potom pohľadajte slová alebo obrazy, ktoré to vystihujú...

5-10 minút...

- Keď ste hotoví, ukončíte focusing pre dnešok a pomaly sa vrátite do miestnosti.

Čistenie priestoru 20-30 minút (imaginárny rebrík)

- Lahnite si a urobte si pohodlie... uvoľnite na oblečení všetko, čo je príliš tesné...

1 minúta

- Napnite celé telo... zadržte... a uvoľnite... a dýchajte... nádyh a výdych...

1 minúta

- Precíťte, ako podlaha podopiera vaše telo...

30 sekúnd

- Teraz sa dajte na cestu do svojho vnútra... predstavte si ako idete dolu po rebríku a idete hlbšie a hlbšie do seba...

10 sekúnd

- Chodte za svoje oči... a cíťte tú energiu... a dýchajte...

10 sekúnd

- Pokračujte ďalej dolu hrdlom... a precíťte tú energiu tam... a dýchajte...

10 sekúnd

- Pokračujte dolu po chrbtici až na úroveň hrude a srdca, precíťte tú energiu tam... a dýchajte...

10 sekúnd

- Pokračujte dolu do oblasti brucha a panvy... precíťte tú energiu tam... a dýchajte ...

10 sekúnd

- A teraz si začnite robiť zoznam všetkého, čo si dnes nesiete so sebou. Môžete si položiť otázku: „Čo stojí medzi mnou a pocitom, že som dnes úplne v pohode?“ a pozrite sa, čo príde.

1 minúta

- Len si všimajte každú vec, pomenujte ju, na chvíľku precíťte ten pocit z nej a potom to skúste zabaliť a položiť von zo seba, na stôl a pozrite sa, čo je tam ešte.

1 minúta

- Venujte niekoľko minút inventúre v sebe. Môžete si urobiť zoznam pozitívnych vecí, aj trápení, ktoré nájdete.

2 minúty

- Vždy, keď niečo nájdete, len si to jemne pomenujte, precíťte „intuitívny pocit“ z toho, potom to vyložte von na stôl pred seba. Nemusíte sa snažiť to vyriešiť teraz.

2 minúty

- Pokračujte v pomenovávaní, až kým ste nevyčistili celý priestor v sebe.

2 minúty

- Teraz si vyberte zo zoznamu jednu vec, ktorá si žiada dnes vašu pozornosť, alebo ktorú chcete hlbšie preskúmať. Môže to byť nevyriešená záležitosť, alebo to môže byť pozitívny zážitok, ktorý by ste chceli viac preskúmať.

1 minúta

- Odložte nabok všetky slová a len počkajte na „intuitívny pocit“ z toho celého, možno v oblasti hrude...

1 minúta

- Teraz si položte otázku: „Čo je podstatou toho celého pre mňa?“ a počkajte, čo príde uprostred vášho tela, ten „intuitívny pocit“, ktorý je viac ako slová...

1 minúta

- Nájdite nejaké slová alebo obraz, ktoré to celé vystihujú...

30 sekúnd

- Overte si tieto slová, či „pasujú“ do „intuitívneho pocitu“, pričom budete prechádzať tam a späť, kým to nebude ono.

1 minúta

- Teraz si znovu položte otázku: „A prečo sa ma to tak dotýka?“ a pozrite sa, čo príde.

1 minúta

- Prechádzajte jemne tam a späť od slov a obrazu k „intuitívnemu pocitu“, až kým nenájdete tie symboly, ktoré sú presné.

1 minúta

- Položte si otázku: „Treba sem ešte niečo?“ a počkajte, čo príde.

1 minúta

- Nájdte nejaké slová alebo obraz a overte si, čo vystihujú pociťovaný vnem, „intuitívny pocit.“

- Môžete pokračovať v tomto procese toľko razy, koľko krokov chcete urobiť, kladte si otvorené otázky, hľadajte slová alebo obrazy, overujte si ich presnosť.

3-5 minút

- Keď ste hotoví, vrátite sa pomaly do miestnosti

Focusing na konkrétnu situáciu

- Urobte si pohodlie, nechajte svoju váhu dopadnúť na povrch pod vami, dôverujúc mu...

1 minúta

- Všimajte si, kde je vo vašom tele napätie...

30 sekúnd

- Predstavte si, že to napätie je prúd vody, ktorý tečie z vášho tela cez končeky prstov na rukách a na nohách...

30 sekúnd

- Predstavte si napätie ako vodu, ktorá tečie vašim telom a vyteká rukami a nohami ...

30 sekúnd

- Cestujte svojím telom na pokojné miesto...

30 sekúnd

- Teraz si spomeňte na nejaký incident alebo situáciu z posledných pár dní, o ktorej by ste chceli vedieť viac...

1 minúta



- Pripomeňte si tú situáciu podrobne, ako keby ste tam boli...
1 minúta
- Teraz odložte nabok všetky svoje myšlienky o tej situácii a len si pripomeňte, aký to bol pocit byť tam... nie slová, ale telesný pocit...
1 minúta
- Teraz starostlivo pohľadajte slová alebo obraz pre ten pocitovaný vnem. Prechádzajte starostlivo tam a späť od slov a pocitu z celej tej veci, až kým nenájdete slová alebo obrza, ktoré sú správne.
1 minúta
- Teraz si jemne položte otázku: „Aký význam to má pre mňa?“ a pozrite sa, čo príde do stredu vášho tela, na to miesto, kde cítite „intuíciu“...
1 minúta
- Znovu starostlivo pohľadajte slová alebo obraz, ktorý bude presne pasovať na ten pocit...
1 minúta
- A spýtajte sa „A prečo sa ma to tak dotýka?“ a pozrite sa, čo príde ako „intuitívny pocit“ niekde v strede vášho tela...
1 minúta
- Pohľadajte slová alebo obraz, ktoré sedia...
1 minúta
- Teraz si predstavte, ako by tá situácia vyzerala, keby bola úplne v poriadku...
1 minúta
- A spýtajte sa svojho tela: „Čo mi v tom bráni?“ a pozrite sa, čo prichádza ako „intuitívny pocit“...
1 minúta
- Pohľadajte slová alebo obraz, ktorý vystihuje ten „intuitívny pocit“...
1 minúta
- A spýtajte sa seba: „Prečo je to pre mňa také ťažké?“ a pozrite sa, čo prichádza ako „intuitívny pocit“...
1 minúta
- Pohľadajte slová alebo obraz, ktorý správne vystihuje ten „intuitívny pocit“...
1 minúta
- Pozrite sa, či si viete predstaviť nejaké malé krôčiky, ktoré by ste mohli urobiť, aby sa situácia zlepšila...
1 minúta
- A porovnajte si ich s „intuitívnym pocitom“ vo svojom tele, či by to bolo možné...
1 minúta
- Predstavte si ďalší krok a porovnajte ho s telom, až kým nebudete mať niekoľko „dobrých“ krokov.
1 minúta
- A keď budete hotoví, ukončíte dnešný Focusing.

„Kto chce spievať, vždy si pieseň nájde.“
(švédske príslovie)

Hry a aktivity...

Uviažte uzol

Ciele

- Zlepšiť povedomie o tom, akú dôležitú úlohu hrajú emócie v konflikte
- Prekonať frustráciu v tíme a uchovať si efektívnu komunikáciu

Materiál

12m lano, lepiaca páska

Čas a veľkosť skupiny

15 až 30 minút, 10 až 20 ľudí

Postup

Jeden koniec lana uviažte alebo upevnite na stabilný objekt ako je kľučka na dverách (alebo telefónny stĺp, ak sa hra koná vonku). Asi 5m od uviazaného konca omotajte lano lepiacou páskou. Požiadajte členov tímu, aby oboma rukami uchopili lano niekde medzi páskou a voľným koncom lana. Ich ruky sú teraz „prilepené“ k lanu a musia tam ostať počas trvania celej aktivity. Tím teraz musí uviazať na lane uzol tak, aby sa nachádzal medzi upevneným koncom lana a páskou.

Tipy

Obvykle sú potrebné dva až tri pokusy. V zriedkavých prípadoch sa to tímu podarí na prvý krát – ak sa to

stane, nechajte tím spraviť to znova, pričom im poviete, že vám ide o štandardizovaný proces viazania uzlov. Pretože sa im podarilo tak rýchlo, nemal by to byť problém, urobiť to znova. To sa však obyčajne nestáva, čo tím veľmi rýchlo zbadá. Niekedy vedie tento druhý pokus dokonca k ešte väčšej frustrácii a problémom v komunikácii, ako keby sa im to nepodarilo na prvý krát.

Otázky do diskusie

- Čo ste si všimli počas aktivity?
- Ako vychádzali na povrch emócie? Prečo ste sa cítili tak, ako ste sa cítili?
- Uvedomovali ste si emócie iných členov tímu? Ako ste si ich uvedomovali?
- Sú emócie prekážkou dosiahnutia cieľa alebo sú časťou procesu?
- Sú emócie dobré alebo zlé?
- Počas konfliktu vám ako pomáhalo poznanie emócií svojich vlastných i tých druhých?
- Čo ste urobili, aby ste dosiahli úspech?
- Boli všetky nápady vypočuté? Prečo alebo prečo nie?
- Menil sa váš plán počas činnosti?
- Ako sa menila komunikácia počas procesu?

„Prístup je drobná vec, ktorá spôsobí veľký rozdiel.“
(Winston Churchill)



Pár slov na záver

HLAVU VZMIEM. VAŠE PODVĚDOMÍ JE MOŽNÁ LEPŠÍ, NEŽ SI
MYSLÍTE!



Akcie a podujatia

19. - 20. máj 2016 - Efektívny pomáhajúci rozhovor

Klasika Coachingplus. Pred ôsmimi rokmi sme s Ivanom začali práve s touto témou. Čo zažijete? Naučíte sa ako počúvať ľudí z celého srdca. Naučíte sa ako položiť otázku, ktorá rozhovor prehĺbuje. Naučíte sa ako byť s druhými, pre druhých, no zároveň sa nestratiť a ostať samým sebou. Naučíte sa byť užitoční pomáhajúci pracovníci. Vhodné pre všetkých z vás, ktorí pracujú s ľuďmi a chcú si zažiť esenciu Coachingplus prístupu. Tento workshop tvorí zároveň 1. modul trojdielneho cyklu aktualizáčného kontinuálneho vzdelávania akreditovaného pre pracovníkov v rezorte školstva.

23. - 24. jún 2016 - Práca s emóciami v poradenskom procese

čiže 2. modul cyklu aktualizáčného kontinuálneho vzdelávania. Lepšie by bolo povedať práca s emóciami v poradenskom, koučovacom, terapeutickom, facilitačnom, tréningovom, výcvikovom, mediačnom... procese. Inšpirovaní prístupom zameraným na človeka, nenásilnou komunikáciou, koncentratívnu pohybovou terapiou, na emócie zameranou terapiou, krátkodobou zážitkovou dynamickou terapiou... už niekoľko rokov sprevádzame ľudí tým ako zvládať vlastné emócie, ako ich transformovať, ako vnímať, rešpektovať a porozumieť emóciám druhých ľudí. Tento workshop je vhodný pre všetkých, ktorí dôverujú emóciám, chcú žiť s nimi a nepopierať ich, no nechcú byť nimi ovládaní.

25. - 26. august 2016 - Práca s nedobrovoľným klientom a klientom v odpore

je zároveň 3. modulom cyklu aktualizáčného kontinuálneho vzdelávania. Nechcem, neviem, nemôžem, nedá sa... Načo to je dobré? Čo si o sebe myslíte? Nevadí vám, ak na budúce neprídem? Zabudol som. Možno máte pravdu, ale... Skúsil som všetko, ale nepomohlo. Na vine je manžel (učiteľka, šéf...). Hm, to znie zaujímavo, no... Počuli ste už niekedy takéto slová od svojich klientov? Alebo nejaké podobné? Pracujete s ľuďmi, ktorí sú k vám poslaní? Pracujete s ľuďmi, ktorí sú voči zmenám rezistentní? Chcete sa o tom rozprávať s inými kolegami? Chcete sa naučiť ako zaobchádzať s odmietaním a odporom? Príďte sa čo to naučiť a čo to praktické vyskúšať u nás,



29.- 31. augusta 2016 - Letná škola Transakčnej analýzy

Toto ste ešte nezažili! Opekačky, bubnovačky, rozhovory a vzdelávačky. Asociácia Transakčnej analýzy Slovenska a Coachingplus organizujú v Nízkych Tatrách letný workshop transakčnej analýzy s hlavnou témou: Transakčná analýza v psychoterapii, poradenstve, koučovaní a v práci s organizáciami. Transakčná analýza je ucelebný systém teórie o ľudskej osobnosti a správaní založený na analýze a zmene vzorcov interakcie, ktoré pôsobia na dosiahnutie životných cieľov. Možno ju aplikovať v rôznych situáciách, ako je psychoterapia, poradenstvo, vzdelávanie, koučing, supervízia, organizačný rozvoj, konzultácie a tréning manažmentu.

6.-7. októbra 2016 - Stratégie odbornej práce v zariadeniach II.

Pokračujeme v špecializovanom workshope určenom predovšetkým pre riaditeľov a vedúcich pracovníkov, ako aj kľúčových pracovníkov rezidenčných zariadení. Zámerom workshopu je zážitkovým spôsobom porozumieť procesom, ktoré vplyvajú na atmosféru, emócie a výkon pracovníkov v zariadení sociálnych služieb, detských domovov, reedukačných centier, resocializačných zariadení, škôl a pod. Na konci workshopu budete mať praktické nástroje na to, ako viesť a motivovať ľudí a ako rozvíjať činnosť odborných tímov.

26.- 27. októbra 2016 - Poradenské zručnosti v práci s deťmi a adolescentmi.

Ďalší trojdielny cyklus aktualizáčného kontinuálneho vzdelávania pokračuje, toto je jeho 1. modul, pre mnohých ľudí veľmi zaujímavý, nakoľko s deťmi a adolescentmi sa pracuje v mnohých štátnych i neštátnych zariadeniach. A sami sme rodičmi.

24.- 25. novembra 2016 - Práca s párom, rodičmi a rodinou.

Pokračujeme v cykle aktualizáčného kontinuálneho vzdelávania, toto je jeho 2. modul, pre mnohých ľudí veľmi zaujímavý. Práca s dvomi alebo viacerými klientmi naraz kladie vyššie nároky na praktického pracovníka s rodinou, azda aj preto je rodinná terapia považovaná za takú dôležitú a pritom sa tak zriedkavo uskutočňuje.

15.- 16. decembra 2016 - Skupinová dynamika.

Ukončenie trojdielneho cyklu, ktorý samozrejme možno absolvovať aj každý modul zvlášť, pretože je hodnotný sám o sebe a vhodným aj pre kolegyne zamestnané v iných rezortoch ako v rezorte školstva. Skupinová dynamika je dynamický workshop pracujúci aj so silami, ktoré sú prítomné priamo v skupine.

Výcvik v mediácii

Pozývame vás na jedinečný akreditovaný výcvik v mediácii, ktorý organizujeme spolu s partnermi certifikovanými v oblasti vzdelávania v mediácii. Výcvik je zameraný na praktické zvládnutie mediáčného procesu, ale pozornosť sa bude venovať aj rôznorodým prístupom k mediácii (transformačná mediácia, facilitačná mediácia a pod.). Absolventi získajú aj základný prehľad o kruhoch, kde sa dá mediácia uplatniť: rodinná mediácia, rozvodová mediácia, susedská, komerčná... termíny stretnutí výcviku v mediácii:

29.- 30. 9. 2016 / 20.- 21. 10. 2016 / 17.- 18. 11. 2016 / 8.- 9. 12. 2016 / 19.- 20. 1. 2017 / 9.- 10. 2. 2017 / 2.- 4. 3. 2017

Coachingplus
Cabanova 42
841 02 Bratislava

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

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