



news... 21

Na úvod...

Hej leto, kde si? Prší? Prečítajte si náš newsletter. My leto trávime plánovaním. Napríklad sme naplánovali dlhodobý 216 hodinový výcvik k téme „Motivácia a zmena v komplexných systémoch“. Lektorsky to bude mužská presila, aj garantom je pán profesor Heretik, ale do partie pribudla žena – Zuzana Zimová. Kto ju poznáte, viete, že v nej nájdete okrem pohodového človeka, aj odborníčku na témy vzťahová väzba, poruchy správania... Týmto vás pozývame na ochutnávku, výberový workshop. Môžete si vybrať, zažiť, ochutnať... Okrem toho sa začína rysovať program na jar 2012. Napríklad k nám zavítajú dvaja zahraniční lektori, jeden zo Štátov (téma deti), jeden zo Švajčiarska (téma konflikty). No nebudem predbiehať. Zatiaľ vás pozývam k čítaniu augustových news, v ktorých nájdete:

- Charakteristiku a mini prípadové štúdie dvoch metód organizačného rozvoja
- Štyri tipy dobre knihy
- Rozhovor s Danom Wileom o párovej terapii
- Zopár aktivít pre prácu so skupinou
- Vtipy s terapeutickým potenciálom
- Informácie o našich aktivitách v druhom polroku 2011

Zopár technológií inovatívneho učenia do vašich organizácií – časť prvá

Slovo technológia môže asociovať niečo technické. My sme sa rozhodli ponúknuť vám orientáciu v niekoľkých modeloch rozvoja ľudí, tímov, organizácií. V prvej časti seriálu popíšeme dva nástroje, či metodiky rozvoja organizácie ako celku, v ďalších potom aj metódy a činnosti, ktoré majú za cieľ rozvíjať ľudí ako jednotlivcov.

Action learning, učenie činnosťou

Čo to je?

Učenie sa činnosťou je proces, pri ktorom sa zide skupina ľudí z organizácie, s rozličnou úrovňou zručností a skúseností, aby sa učila tým, že analyzuje aktuálny pracovný problém, rieši ho, pričom výsledkom je vypracovaný plán činnosti. Skupina pokračuje v stretávaní, keď sa jednotlivé kroky plánu realizujú, zdieľajú si navzájom skúsenosti, učia sa z realizácie a robia prípadné korektúry v priebehu činnosti. Učenie sa činnosťou je spôsob, ako sa možno niečo učiť tak, že to robíme. Ešte raz a pozorne, skupina sa nestretáva, aby vyriešila problém, ale aby sa UČILA, riešenie problémov (organizácie, klientov...) je vlastne jednak nástroj učenia a jednak príležitosť k učeniu.

Kedy to použiť?

- 🔍 Ak chceme analyzovať konkrétne problémy a riešiť otázky, ktoré sú zložité a nedá sa na ne nájsť rýchle odpovede.
- 🔍 Ak sa chceme zaoberať „koreňmi“ problémov, ktoré nevidíme na prvý pohľad, keďže nie sú na povrchu
- 🔍 Ak chceme stanoviť nový strategický smer tímu, či organizácie, alebo chceme maximalizovať nové príležitosti, či potenciály, ktoré vidíme.

Ako to použiť?

Na úvod objasnite cieľ skupiny, ktorá bude pracovať metodikou učenia sa činnosťou. Následne vyberte a zapojte ľudí s komplementárnou zmesou zručností a odbornosti, aby sa zúčastnili skupiny. Nasledujú počiatkové pracovné stretnutia, na ktorých analyzujete problémy a stanovíte kroky na ich riešenie, pričom skupina sa opäť stretáva po tom, ako realizovala dohodnuté kroky. V prípade, že je to potrebné, môžete vytvoriť podskupiny na riešenie špecifických aspektov problému. Po určitom čase znovu zvolajte skupinu, aby prediskutovala pokrok, získané poznatky a nasledovné kroky. Ako hovorí múdra kniha, opakujte celý cyklus činnosti a učenia sa do vtedy, kým problém nie je vyriešený. Je užitočné mať celý proces zdokumentovaný, aby sa poznatky, ktoré z neho vyplynuli mohli adekvátne využiť aj inými kolegami.

Špecifické nároky pri realizácii metódy

Nuž, všeličo sa dá pokaziť tým, že ten, kto vedie skupinu ľudí metódou učenia sa činnosťou, nielenže nepozná východiská metódy, jej štruktúru a proces, ale hlavne nevie

facilitovať skupinový proces špecifickým spôsobom vhodným pre tento typ skupiny, hoci, a to je zaujímavé, zakladateľ tejto metódy Reg Revans, bol proti tomu, aby sa vytvárala „kasta“ certifikovaných AL koučov. V súčasnosti sa rola kouča v metóde považuje za kľúčovú. Kouč pomáha „držať hranice“ a venovať sa tomu, aby skupinový proces napomáhal, čo najrýchlejšiemu učeniu. Cielene nepracuje so skupinovou dynamikou, vôbec sa nezaobrá obsahom, skôr skupinu koučuje k tomu, aby fungovala efektívne – reflektovala proces učenia, učila sa na „dobrých otázkach“ a riešením konkrétnych problémov.

Niektoré príklady

General Electric (GE)

Spoločnosť General Electric (GE) tvorí tímy učenia sa činnosťou, a tieto pracujú na problémoch organizácie, ktoré sú reálne, dôležité a vyžadujú si rozhodnutie. Obvykle pracujú na jednom probléme dva tímy, zložené z piatich až siedmich ľudí z rozličných odvetví a funkcií. Do ich činnosti je zabudovaný čas na to, aby členovia tímu reflektovali celkové výsledky učenia.

Federálny letecký úrad (asi Amerika, čo myslíte?)

Federálny letecký úrad (The Federal Aviation Administration, FAA) využíval učenie činnosťou ako súčasť dvojročného rozvojového plánu pre stredný manažment. FAA chcel, aby jeho manažéri získavali prax na problémoch skutočného sveta ako základ učenia sa. Senior manažéri určovali kritické problémy, významné pre organizáciu. Tri tímy sa stretávali po dobu 6 mesiacov a využívali metódu učenia sa činnosťou. Na konci tohto obdobia sa tímy stretli so svojimi manažérmi, ktorí proces podporovali a referovali o výsledkoch. Senior manažéri boli prekvapení tvorivou prácou, ktorú sa tímom podarilo vykonať a prijali mnoho ich návrhov.

Federálna poisťovacia spoločnosť

Poisťovňa federálnych hmotných rezerv (The Federal Deposit Insurance Corporation, FDIC) zistila, že mnoho organizačných záležitostí a problémov bránilo aj tým najlepším manažérom dosahovať svoj úplný potenciál. FDIC si uvedomila, že samotný tréning nedokáže vyriešiť tieto typy problémov. Keď vo FDIC identifikovali štruktúru a dopad organizačných záležitostí, rozhodli sa zabudovať učenie sa činnosťou ako hlavnú zložku kľúčového tréningu pre výkonných a vedúcich pracovníkov a ako metódu riešenia problémov v organizácii. FDIC úspešne vyriešila vyše 35 záležitostí a použila pri tom na

mieru šitý proces učenia sa činnosťou, ktorý nazvali zrýchlené rozhodovanie (Accelerated Decisionmaking).

Paralelné učebné štruktúry / komunity praxe

Čo to je?

Paralelné učebné štruktúry (známe tiež ako komunity praxe) podporujú inovácie a zmeny vo veľkých byrokratických organizáciách, pričom si zachovávajú výhody byrokratických štruktúr. Tieto skupiny, tak isto ako vo vyššie uvedenej metóde, reprezentujú rôzne úrovne a pozície a pracujú na tom, aby sa vytvorili nové komunikačné kanály mimo a paralelne s normálnymi, hierarchickými štruktúrami. Paralelné učebné štruktúry môžu predstavovať jednu z foriem manažmentu znalostí. Manažment znalostí si vyžaduje zapojenie kolektívnej odbornosti v organizácii, kolektívnych vedomostí, nech už sa nachádzajú kdekoľvek (v databázach, na papieri, alebo v hlavách ľudí), pričom komunity praxe môžu slúžiť na distribúciu takéhoto (často skrytého), poznania ľuďom, ktorí ho potrebujú, včasným a účinným spôsobom.

Kedy to použiť?

- 🔗 Ak chceme rozvíjať a realizovať inovácie v celej organizácii.
- 🔗 Ak chceme podporovať inovácie a tvorivosť v byrokratickom systéme.
- 🔗 Ak chceme podporovať výmenu vedomostí a odborných znalostí medzi výkonnými pracovníkmi.
- 🔗 Ak chceme uchopiť kolektívne vedomosti a poznanie v organizácii.

Ako to použiť?

Začnite tým, že si všimnete už existujúce, neformálne výmeny, ktoré sa dejú prirodzene medzi zamestnancami. Namiesto toho, aby ste im pohrozili výpoveďou, usporiadajte stretnutie všetkých zainteresovaných strán, ktorých sa týkali neformálne diskusie a vypracujte poslanie alebo zoznam výsledkov toho, o čom sa rozprávalo medzi ľuďmi doposiaľ. Zistite, aká podpora (napríklad čas, zariadenia a technika) by uľahčila výmenu informácií a nové poznatky. Navrhňte miesto a čas ďalšieho neformálneho, dobrovoľného stretnutia k téme, s cieľom výmeny skúseností, informácií a poznatkov. Venujte pozornosť procesu usporiadania a zaznamenávania spoločných vedomostí. Rôzne učebné skupiny sa môžu vytvárať aj za konkrétnym účelom získavania vedomostí a odborných

znalostí v danej oblasti, no paralelné učebné štruktúry sa zameriavajú na vedomosti organizácie ako celku a ich zdieľanie, nie iba na individuálne učenie.

Špecifické nároky pri realizácii metódy

Zdá sa, že žiadne. Aj keď... vytvárať komunitu si vyžaduje zručnosti vo vytváraní komunít, aj keby išlo iba o virtuálne komunity. Je jasné, že komunita zdieľanej praxe, paralelná učebná štruktúra by mala byť spontánny proces a ak by mala mať facilitátora, jeho úloha je čo najmenej riadiaca, ale skôr administratívna (čo, kedy, kde, ako bude). Ideálne je, ak facilitátor vie vhodným spôsobom, "neformálne" informovať o tom, čo sa deje a obohacovať tak komunitu o nových členov, alebo z radov nových pracovníkov. Pozor, paralelná učebná štruktúra nie je zhora vytvorený projektový tím. Žiadny projekt, žiadne zadanie... myšlienky, idey plynú a spontánne vznikajú. Fyzický, alebo virtuálny kontakt sa ďalej formalizuje tým, že sa vytvárajú databázy vedomostí a skúseností, ktoré bývajú k dispozícii ostatným. Chcem niečo vedieť? Pozriem sa, či to vedia moji kolegovia

Niektoré príklady

Spoločnosť Xerox

Xerox zistil, že technickí reprezentanti sa často stretávajú, aby trávili čas spoločne, nie so zákazníkmi. Stretávali sa na verejných miestach (v obchodných domoch alebo kaviarňach) a rozprávali si príbehy z terénu. Namiesto opatrení proti tejto praxi sa firma rozhodla formalizovať túto výmenu informácií, aby zlepšila produktivitu práce. Títo technici pracovali so znalosťami v tom najlepšom zmysle slova. Nielen opravovali stroje; zároveň spoluvytvárali znalosti o tom, ako opravovať stroje lepšie. V týchto rozhovoroch, ktoré neboli súčasťou žiadneho formálneho „podnikového procesu“ ani okienkom v nejakej tabuľke „organizačného pavúka“, poskytovali pôdu na prenos bohatého množstva informácií. Tak Xerox postavil konvenčnú múdrosť na hlavu. Miesto toho, aby v záujme zvyšovania efektivity organizácie eliminoval tieto neformálne rozhovory, rozhodol sa ich v mene učenia sa a inovácie rozšíriť. Firma používa systém zvaný Eureka. Eureka je elektronická „rafinéria znalostí“, ktorá organizuje a kategorizuje databázu nápadov, ktoré vyprodukovali terénni zamestnanci. Technicky vzaté, Eureka je vzťahová databáza hypertextových dokumentov. V praxi je to elektronická verzia príbehov, ktoré sa rozprávali pri káve. Eureka má dodatočné výhody v tom, že má inštitucionálnu pamäť, expertnú validizáciu a vyhľadávač. Eureka funguje ako demokracia voľného toku informácií, veľmi sa podobá prirodzenej, neformálnej spolupráci technických reprezentantov. Systém spočíva na dobrovoľnej výmene informácií. Všetci technici, bez ohľadu na pozíciu do nej môžu prispieť nápadom, ale nie sú povinní to robiť a nie sú za to

ani priamo odmeňovaní. V Eureka je pohnútkou snaha byť dobrým kolegom a ako člen komunity prispieť k vedomostiam alebo získať ich.

Vzdelávanie v Anderson Consulting

Manažéri Anderson Consulting sú presvedčení, že skupiny ľudí môžu kolektívne riešiť dôležité problémy organizácie ako celku. Môžu sa pri tom naučiť niečo nové a cenné, čo priamo prispieje k ich odbornému rozvoju nepriamo k úspechu organizácie. Anderson Consulting podporili vznik komunít praxe (paralelné učebné štruktúry). Organizácia vyčlenila zdroje na to, aby každý zamestnanec mohol stráviť asi 2 hodiny týždenne aktivitami komunity praxe. Účasť na nich bola čisto dobrovoľná. Vedenie netlačí zamestnancov, aby sa pripojili k nejakej konkrétnej skupine, pretože chcelo, aby sa kultúra komunity vyvíjala a zrela samostatne. Komunita praxe sa vo svojej správe nazýva „asociácia vlastného odborného rozvoja“ a stanovuje svoje poslanie a ciele: „Úspech komunity závisí primárne od účastníkov, ktorí efektívne spolupracujú na spoločnom celi.“

Knihy na tento mesiac...

Dôvera v nevedomí, Donald M. Marcus, Hope, Portál 2011

Na Slovensku chýba psychoanalýza. Nie psychodynamická psychoterapia, ale psychoanalytický gauč, prenosová neuróza, ale hlavne liečba prenosom a v prenose. Všetelijaké vtipy si môže ktokoľvek hovoriť o tom, že to je liečba 19. storočia, že je to celé nezrozumiteľné, pseudovedecké, okultistické a do seba zahľadené... Nič to, táto kniha vám ponúkne obrázok o tom, čo sa odohráva počas niekoľkých rokov pravidelných analytických stretnutí medzi pacientom a lekárom, presnejšie ako proces psychoanalýzy vníma budúca analytička vo výcviku a jej cvičný terapeut. Uf, je to ľudské a zároveň odborne inšpirujúce (trošku) náročné čítanie. Tu nejde o teoretické kecy, ale ak nepoznáte teóriu a proces a prax... môže sa vám stať, že nebudete chvíľkami rozumieť a položíte si otázky: prečo?, a prečo to?, a prečo toto? Napriek tomu knihu silne, morovo, nastopro odporúčam. Ozaj, dôverujete nevedomiu?

Vnitřní svět traumata, Donald Kalsched, Portál 2011

Ja Junga nemusím. Veľa ezoteriky, pred ktorou mám bázeň. Určite to súvisí s tým, že nemám rád veci, ktoré nemám pod kontrolou. Aspoň v zdaní. Holt, netvrdím, že nie je niečo medzi zemou a nebom, vlastne celá moja cvičná terapia ich bola plná, ale... Túto knihu síce napísal jungián, no kniha nie je iba o (jeho) komplexoch. Hutný klinický

materiál sa strieda s komplikovanými úvahami rôznych analyticky zameraných terapeutov rôznych škôl. Úprimne, opäť je to neľahké čítanie, problém spôsobujú dve veci: autor predpokladá, že sa vo významných teoretikoch psychoanalýzy a analytickej psychológie už vyznáte a vyberá z nich iba tie úvahy, ktoré sa viažu k ním prezentovanej téme. Druhé úskalie je klinický materiál. Ten je možné (v takejto podobe) získať iba z opakovaných analytických stretnutí – čiže, opäť sa predpokladá istá imaginatívnosť, resp. znalosť toho ako proces psychoanalýzy, alebo jungiánskej analýzy vyzerá. Takže, začiatočník nájde veľa odkazov k štúdiu a pokročilý, veľa odkazov k štúdiu ☺

Action Learning, Michael J. Marquardt, Management Press, 2011

Ak dôverujete ľuďom vo vlastnej organizácii a zároveň veríte, že oni sami môžu nájsť tie najlepšie riešenia vlastných pracovných problémov, nielenže nemusíte kupovať drahé know how od konzultantov, či školiť všetkých, alebo vybraných zamestnancov za štyri litre na deň v niečom, čo aj tak zabudnú. Učenie sa v akcii, alebo ako to Ivan prekladá, učenie sa činnosťou, je učenie sa zo vzájomnosti. Coachingplus mu verí, aj keď... nepoznám veľa odvážnych firiem, ktoré by sa do takejto práce s ľuďmi pustili. Ono to v knihe vyzerá pôsobivo. Stačí vraj jeden zo skupiny, čo si hovorí kouč a vedie proces, problém, ktorý sa rieši a má riešiť, skupina, ktorá ho rieši, otázky... a prichádzajú dobré riešenia. Viete, pomáhajúce profesie kedysi objavili viaceré zaujímavé modely supervízie v skupine a biznis ich objavuje v posledných desaťročiach tiež. Myslím si, že ono to však nie je také ľahké a jednoduché, ako sa na prvý (a možno aj druhý) pohľad zdá, resp. ako to opisuje táto (iste zaujímavá) kniha. Tí, čo ju vymysleli, dali všeličo dokopy – podobne ako dáva akčné učenie všeličo dokopy. Dokonca v knihe nájdete aj dve vety o práci Wilfreda Biona. No, o práci, to je silné slovo. Ale súhlasím, ak sa v organizácii vytvorí dostatočne vhodné podmienky na učenie a rast, action learning, model učenia sa činnosťou je vhodná metóda. Jedna z najparticipatívnejších. Kniha vám k takýmto skupinovým procesom pootvorí, ale naozaj iba poodchýli dvierka.

Bezpečná vzťahová väzba, Karl H. Brisch, Vydavateľstvo F, 2011

Téma vzťahová väzba je teraz medzi odborníkmi hit. Možno vám vypadne aj z kredenca. Oplatí sa o nej ešte niečo čítať? Nebude to iba ďalší málo zrozumiteľný pokus písať o niečom, o čom sa písať nedá? To boli moje prvé obavy, kým som knihu nečítal. Keď som sa mojej kolegynke Zuzky Zimovej (poprednej odborníčky na bezpečie aj vzťahovú väzbu) opýtal, ako sa jej kniha páči, odpovedala, že páči. Tak som sa do nej (tej knihy) pustil. Teraz si myslím, že to je doposiaľ najzrozumiteľnejšia kniha o danej téme. Je tak zrozumiteľná, že ju môže (na rozdiel vyššie citovaných Kalscheda a Marcusa) pokojne čítať aj poučený laik. Veď je pre neho písaná. Takže rodičia, bežte do kníhkupectva a aj keď sa od fundovaného autora čítaním tejto knihy nedozviete odpovede na otázky: Ako

sa stanem dobrou matkou alebo dobrým otcom? Musia byť dobrí rodičia stále prítomní? Ako predchádzať rozmaznaniu? Ako zaobchádzať so záchvatmi zlosti dieťaťa? Čo robiť, keď dieťa stále plače a nemôže zaspať? – ako marketing knihy sľubuje, nevadí, kniha stojí za čas aj peniažky.

Rozhovor s Danom Wileom, PhD

So zakladateľom spolupracujúcej párovej terapie (Collaborative Couples Therapy) sa rozpráva s Ruth Wetherfordová o sile negatívneho myslenia, radosti z nedefenzívnosti a ďalších stratégiách efektívnej párovej terapie

Ruth Wetherfordová: Dan, ďakujem ti, že si súhlasil s rozhovorom pre portál Psychotherapy.net. Som rada, že ťa môžem vyspovedať a získať tak viac informácií o spolupracujúcej párovej terapii pre svet. Začnime otázkou, ako si sa dostal k psychológii. Ako sa to prihodilo?

Dan Wile: No, bolo to v rodine. Moja matka je psychiatrická a moja sestra sa stala sociálnou pracovníčkou. Aj ja som plánoval byť psychiatrom. Ale keď som prišiel na Chicagsku univerzitu, zistil som, že ak sa dám na medicínu, nebudem môcť navštevovať prednášky o veľkých knihách. Tak som sa rozhodol byť psychológom.

RW: Vo svojich publikáciách často oceňuješ prácu psychológa z Berkeley Bernarda Apfelbauma za to, že prispela k tvojim myšlienkam. Máš nejaké výnimočné spomienky na prácu s ním?

DW: Každý mesiac sme sa s ním stretávali, taká hŕstka, predkladali sme všemožné myšlienky a prípady a on vždy prišiel s fascinujúcim novým uhlom pohľadu na vec. Zdalo sa, že premýšľa na vyššej úrovni než všetci ostatní, ktorých som poznal. Vždy, keď robím terapiu, pomyslím si: „Čo by na túto situáciu povedal Bernie?“

Význam nepejoratívnych interpretácií

RW: V ostatných rokoch sa v psychoterapii kladie väčší dôraz na kvalitu vzťahu medzi terapeutom a klientom než na presnosť interpretácií, čo učinilo spoločenské milieu vnímavejším na tvoje myšlienky a tvoj prístup získava viac záujmu a pozornosti. Čo činí tvoju prácu príťažlivejšou pre ľudí v tomto štádiu vývoja tvojej profesie?

DW: Ja využívam vzťah s manželskými klientmi na zlepšenie presnosti svojich interpretácií. Odhadujem, čo si myslia a cítia, ale nepovedia, overím si u nich, či sú tieto dohady správne a upravím ich podľa toho, čo povedia. Spoločne stanovujeme, čo je na

nich pravdivé. A svoje interpretácie využívam na vytvorenie spolupracujúceho vzťahu s partnermi. Páči sa im, že beriem do úvahy ich názor a vlastne z nich robím konečných arbitrov presnosti interpretácie. A páči sa im, že moja teória osobnosti a vzťahov vedie k interpretáciám, ktoré nie sú pejoratívne. To bol problém so starým štýlom interpretácií a preto mali zlú povesť, že boli pejoratívne.

RW: Interpretácie často implikovali hanbu a mali pejoratívne konotácie, o ktorých si sa práve zmienil. Tvoj prístup zdôrazňuje opak: prijatie.

DW: Veľkým problémom v párovej terapii je to, že reagujeme na klientov tak isto, ako partneri, keď sa hádajú. Keď klienti reagujú arogantným, výsmešným alebo iným zarážajúcim spôsobom, hneváme sa na nich – hoci, samozrejme, omnoho miernejšie, ako oni na seba navzájom. Keď sme nahnevaní, premýšľame o nich v pejoratívnych pojmoch, robíme pejoratívne interpretácie a strácame schopnosť pozrieť sa na veci z ich uhla pohľadu. Keď klient povie alebo urobí niečo zarážajúce, môžete sa odtiahnuť, zareagovať negatívnym hodnotením a povedať si: „No, toto je hraničné, sadistické alebo pasívno-agresívne“ – alebo si môžete predstaviť, aké to je, byť v pozícii toho človeka a aký vnútorný zápas ho vedie k tomu, že sa zasekol v takomto zarážajúcom správaní. V párovej terapii venujem veľa snahy tomu, aby som rozoznal, kedy sa odťahujem s negatívnym hodnotením, aby som ho mohol prekonať.

RW: Ten proces, keď sa položíš do pozície toho druhého a vidíš, prečo môže byť zaseknutý – to je to, čo voláš empatia?

DW: Áno, tak sa to dá vyjadriť.

RW: Porozprával by si o ústrednej úlohe empatie vo svojej práci?

DW: Veľkým problémom v párovej terapii je stávanie sa na stranu jedného partnera proti druhému partnerovi, voči ktorému necítíme empatiu. A z takého stanoviska sa nedá robiť terapia. Tak sa snažím posunúť od pejoratívneho názoru na tohto človeka a predstaviť si, aké to je byť v jeho koži a pochopiť skrytú rozumnosť v jeho zdanlivo nerozumnom a iracionálnom správaní. Ak sa dokážem dostať do stavu, kedy na neho nereagujem, dokážem celkom dobre odhadnúť, čo to je alebo si premyslieť otázky, ktoré to vynesú na povrch.

RW: Poukazuješ na význam sebaovládania terapeutových vlastných emocionálnych reakcií. Máš nejaké nástroje, o ktoré sa môžeš s nami podeliť alebo spôsoby, ako vnútorne zvládaš sám seba?

DW: Mám tri nástroje. Po prvé, jednoducho uvedomovať si, že reagujem a pozerám sa na neho negatívnym spôsobom, už môže stačiť na to, aby som sa posunul na súcitnejšie

stanovisko a umožňuje mi to začať sa pozeráť na veci z jeho uhla pohľadu. Ak to nestačí, druhá vec, čo mám, sú slogany – výroky, ktoré si hovorím alebo otázky, ktoré si kladiem – pripomínajú mi moju teóriu a pomáhajú mi posunúť sa do súcitnejšieho módu. Jeden slogan znie: „Mojou úlohou je stať sa hovorcom partnera, proti ktorému držím stranu.“ Druhý je: „Aký vnútorný zápas bojuje tento človek?“ To je veľká vec, pretože pokiaľ sa to nespýtam, tak si myslím, že žiadny vnútorný zápas tam nie je – myslím si, že ten človek len chce provokovať. Ďalšia otázka, ktorú si kladiem, znie: „Aký pocit zranenia, ktorý ten človek nevie vyjadriť, spôsobuje, že sa uchyluje k takému zarážajúcemu správaniu?“ A ešte jedna znie: „Čo môžem povedať alebo spýtať sa, aby to umožnilo tomu človeku cítiť sa vypočutý?“ Ak tieto slogany a otázky nestačia na to, aby som sa dostal z protikladného stavu, tretia vec, ktorú robievam, je snaha dostať sa z tohto stavu tým, že vyjadrím, čo potrebujem povedať, aby som si vyčistil stôl, práve tak, ako sa snažím dostať partnerov z protichodného stavu tým, že im pomáham vyjadriť to, čo oni potrebujú povedať. Párová terapia má tú výhodu, že sa môžete do toho vložiť a hovoriť za partnera. Používam metódu podobnú psychodráme – prejdem k človeku, za ktorého hovorím a kľaknem si vedľa neho. Ak napríklad reagujem na to, ako jeden partner zastrašuje druhého, môžem prejsť k nemu a povedať za neho: „Keď ma zastrašuješ, tak ako práve teraz, prestávam ťa počúvať a hovorím si, načo som v tomto vzťahu.“ Partnerovi, za ktorého to hovorím, sa to obyčajne páči a ja sa cítim omnoho lepšie – vlastne natoľko lepšie, že som odrazu schopný pozrieť sa na veci z uhla pohľadu zastrašujúceho partnera. Môj pocit empatie voči tomu človeku sa mi vráti a ja prejdem k nemu a poviem dôverný výrok za neho.

RW: Čo by to mohlo byť?

DW: Mohol by som za toho človeka povedať: „No, viem, že ma nepočúvaš, keď prídem s niečím takým silným, ako je toto. Cítim sa bezmocný a som frustrovaný. Už som stratil niekoľko priateľov kvôli takým spôsobom. Ale snažím sa povedať niečo dôležité a chcel by som nájsť spôsob, ako to povedať tak, že ťa to nesfúkne.“ Samozrejme, okamžite by som si overil u neho, ktoré časti z toho, ak vôbec nejaké, vystihujú to, ako sa cíti.

Nájdenie pocitu na hrane vedomia

RW: Hovoríš o „hrane vedomia“ a ja viem, že to je jeden z tvojich kľúčových pojmov. Porozprávaj nám viac o tom, čo je hrana uvedomovaného a ako sa snažíš prekonať páry, aby o tom hovorili.

DW: Nuž, dospel som k záveru, že v každom momente má každý človek myšlienku alebo pocit o tom, kto je v danom momente. Marshall Rosenberg to nazýva „čo je živé v danom momente“. Ak má byť intimita medzi partnermi, obaja to musia potvrdiť tomu druhému a cítiť, že sa to k nemu dostalo. V každom momente hľadám pocit, ktorý človek potrebuje

vyjadriť, aby si mohol vydýchnuť úľavou a cítil sa bližšie k partnerovi. A termín „pocit na hrane vedomia“ akosi vyjadruje, čo mám na mysli.

RW: Zdá sa, že v každom momente môže existovať množstvo pocitov, ktoré ľudia majú, ako napríklad: „Mal som radšej mlčať – bojím sa.“ Iný môže byť: „Cítim sa osamelá: cítim odstup.“ Ďalší by mohol byť: „Som taký nahnevaný – toto si nezaslúžim.“ Ako určuješ, ktorý je podstatnejší alebo na ktorý sa chceš viac sústrediť?

DW: Možno sa mýlim, ale myslím si, že *existuje* len jeden pocit na hrane uvedomenia v danej chvíli – ale môže sa rýchlo zmeniť, aby sme použili tvoj príklad, zo strachu zo samoty na hnev. Ale máš pravdu, ak položím partnerom otázku s viacnásobným výberom možných odpovedí, môžu si vybrať pocit na hrane, ktorý cítili pred dvomi momentmi alebo pred chvíľou alebo ktorý cítia práve teraz.

RW: Otázka s viacnásobným výberom.

DW: Ak ľudia neodpovedia na otázku, ako sa cítia, môžete im pomôcť návrhom niekoľkých možností. Môžem povedať: „Dovoľte mi položiť otázku s viacnásobným výberom: cítite sa a) zranení alebo b) nahnevaní, či c) osamelí alebo d) nejako úplne ináč?“

RW: Veľmi jasne hovoríš, že chceš, aby sa ľudia cítili k sebe bližšie tým, že čoraz viac zdieľajú svoje vnútorné zranenia takým spôsobom, aby tomu ten druhý rozumel. Ale keď sa snažíš, aby odhalili tieto veci a oni predkladajú svoje nepravé módy hnevu alebo stiahnutia sa, neuhneš od toho. Ako to funguje?

DW: Nuž, niekedy je stiahnutie alebo hnev pocit na hrane vedomia. Tak pomáhám ľuďom, aby to zachytili. Môžem im pomôcť, aby vyjadrili svoj hnev takým spôsobom, ktorý je pre nich samých uspokojivejší a pre partnera zrozumiteľnejší. Keby som prišiel k nim a hovoril za nich, mohol by som povedať: „Ešte stále soptím kvôli tomu, čo si povedal pred desiatimi minútami. Ani poriadne nepočúvam, čo hovoríš. Úplne ma to vyradilo.“ Dúfam, že človek, za ktorého hovorím, si vydýchne úľavou a keď sa spýtam, či som vyjadril jeho pocity správne, ma opraví, aby to bolo presnejšie. Ak sa partner odťahuje, pokúsil by som sa to vyjadriť slovami. Prešiel by som k nemu a hovoriac za neho by som povedal: „No, keď hovoríš, čo si práve urobil, som zúfalá a cítim beznádej, akúsi bezmocnosť a nemám čo povedať.“ Takýto výrok – keby to človek bol schopný povedať – je spôsob, ako môže byť intímny v tom momente.

RW: Zdá sa, že veľa z tvojej metódy sa odohráva v neverbálnych prejavoch: tónom hlasu a výrazom tváre, ktoré vyjadrujú, že chceš, aby si boli bližšie a dokázali sa dôverne

rozprávať a viesť takzvaný „elegantný rozhovor“. Zdá sa, že rovnako akceptuješ zatrpknutosť a odstup – si presvedčený, že aj o tom je potrebné hovoriť. Je to tak?

DW: Je to tak. Hľadám pocit na hrane vedomia v danom momente a to môže byť akýkoľvek pocit, pozitívny alebo negatívny. Vždy si myslím, že existuje spôsob, ako o ňom povedať, radšej než na základe neho konať.

RW: To mi pripomína ďalšiu vec, ktorú zdôrazňuješ, a to je „atmosféra vzťahu“. Porozprávaj o nej.

DW: Ja sa pri páre zameriavam na to, či sú v protikladnom cykle, čo znamená, že bojujú – či už potichu alebo nahlas – alebo v stiahnutom cykle, v ktorom sa nezapájajú alebo v intímnom cykle, v ktorom vyjadrujú svoje pocity na hrane vedomia a tie sú zrozumiteľné aj pre toho druhého. To sú tri rôzne módy, cez ktoré pár prechádza. A mojou úlohou je posunúť ich od stiahnutého alebo protikladného módu, v ktorom sa nachádzajú, do spolupracujúceho módu.

RW: Tam sa odohráva intimita.

DW: Tak je. To je intimita. A niekedy im ukazujem, ako by vyzerala, a to na príklade rozhovoru, ktorý by viedli, keby sa na seba nehnevali, ale cítili by intimitu.

RW: Tým, že za nich hovoríš.

DW: Tým, že za nich hovorím.

RW: Vo svojej knihe *After the Honeymoon* (Po medových týždňoch) si napísal, že „vzťah je miesto, kde sa stále niečo deje. Je to ako letisko, kde sa deje veľa vecí, prilietajú a odlietajú plánované i neplánované pocity.“ Povedz o tom viac.

DW: Pri metafore letiska som mal na mysli najmä na pozorovaciu vežu, z ktorej sa ľudia dívajú na všetko, čo sa deje – lietadlá čiže pocity, prichádzajú, odchádzajú. Pár teda môže byť v tej pozorovacej veži a všímať si, ako sa presúva medzi týmito tromi módmi – ako existuje hnev, odtiahnutie sa a nežnosť – a neustále sa rozprávať o tom, čo sa deje vo vzťahu. Ďalšou metaforou, ktorú používam, je „permanentné nástupište.“

RW: To má mnoho dôsledkov na tvoj názor na to, čo vytvára intimitu. Máš nejaký súhrn, destilovaný názor?

DW: Hej. Intimita je, že obaja partneri hovoria, čo majú na mysli, svoj pocit na hrane vedomia a ten druhý rozumie. A mohli by ste povedať, že mojím cieľom v párovej terapii je dostať partnerov k tomu, aby si vypracovali alebo ešte lepšie vybudovali také permanentné nástupište, z ktorého by mohli spolu monitorovať svoj vzťah. Intimita sa vytvára tým, ako sa partneri rozprávajú o tom, čo sa deje v ich živote a obzvlášť o tom,

čo sa deje medzi nimi. Je to dôsledok ich schopnosti byť si navzájom dôverníkmi. To je kľúčový bod môjho prístupu – cieľom je, aby si pár vypracoval schopnosť pozorovať svoje vlastné interakčné vzorce, permanentné nástupište.

RW: Takže nejde o to, aby sa zhodli alebo súhlasili – ide o to, aby sa viac odhaľovali.

DW: Hej, ide o to, mať spôsob, ako sa dostať do kontaktu s tým, čo musíš povedať, čo cítiš a mať vzťah, v ktorom je ten druhý schopný to prijať, chce to počuť a reaguje potvrdzujúcimi vetami. A nevzáide z toho boj a ten druhý sa neodtiahne. Keď ľudia hovoria to, čo je pre nich dôležité, svoje hlavné starosti a obavy, svoje bôle v danom momente a cítia, že ich ten druhý počuje – nuž, to je vrchol intimity.

Sila negatívneho myslenia

RW: Bôle v danom momente – to mi pripomína tvoju poznámku o sile negatívneho myslenia. Povedz nám o tom viac.

DW: Nuž, to je môj afektovaný spôsob rozprávania o permanentnom nástupišti, aby partneri vedeli, že nastanú určité problémy, určité konflikty, určité otázky budú stále prichádzať a oni budú mať stále spôsob, ako o tom rozprávať spolupracujúcim spôsobom, keď to príde. To znamená, že sa len snažíte vyrozprávať z problému a pozrieť sa na jeho pozitívnu stránku, ale celkom pochopíte, že to je problém – to je sila negatívneho myslenia.

RW: Hovoríš teda, že páry, ktoré vedia vstúpiť a vystúpiť zo spolupráce a intimity, sa rozprávajú nielen o tom, čo sa im v živote páči, ale aj o tom, čo sa im na dôležitých veciach nepáči vrátane svojho vzťahu.

DW: Hej. Je to narastajúca schopnosť vedieť sa porozprávať a zotaviť sa po období boja alebo stiahnutia sa. V tomto rozhovore si povedia, čo sa stalo a intímne sa zhodnú na tom, čo bolo zle – čo je tiež intenzívny intímny zážitok, ktorý ľudia môžu zažiť, ak ho vedia zažiť.

RW: Porozprávaj mi o zotavujúcom rozhovore.

DW: Je nevyhnutné, aby partneri bojovali a odtiahli sa. Niektoré páry majú to šťastie a nevystupňujú svoje boje príliš, na druhý deň sa zobudia a idú ďalej, ako keby sa nič nestalo. A možno im to tak funguje v pohode. Ale u niektorých párov to takto nefunguje. A je to nevýhoda tak či tak, pretože hádka alebo stiahnutie sa je príležitosť na intimitu, keď sa o nej potom porozprávame. Ale je pochopiteľné, ak sa pár chce vyhnúť takým rozhovorom, pretože často skončí opäť hádkou. Produktívny rozhovor je zručnosť, ktorá sa vyvíja časom. Cieľom takého rozhovoru je získať predstavu o tom, aká je partnerova

pozícia a ako sa stalo, že sa obaja niekde zasekli. Je to teda súcitný, účastný, pozorovací pohľad na to, čo sa stalo počas hádky.

RW: Hovorí sa, že tvoj prístup založený na súcitení je kompatibilný so vzťahovou väzbou. Nakoľko je to podľa teba v zhode s bezpečnou a neistou vzťahovou väzbou.

DW: Nuž, snažím sa vytvoriť bezpečnú vzťahovú väzbu tým, že umožním partnerom, aby sa vedeli zdôveriť so svojimi bôľmi v danom momente. Keď sa človek v hociktorom momente alebo aspoň dosť často môže zdôveriť so svojou bolesťou – s tým pocitom na prednom okraji, či hrane vedomia – a cíti, že ten druhý mu rozumie, zvyšuje to bezpečie vzťahu medzi nimi.

Radosť z toho, že nie som defenzívny

RW: Vieš, jedným z aspektov tvojej práce, o ktorom si veľa písal, je tvoja rola byť výslovne nedefenzívny. Každý, kto pozná tvoju prácu, by to mohol potvrdiť. Ako dokážeš byť taký nedefenzívny?

DW: Hovorím si, že nebudem defenzívny a teším sa, keď sa mi to darí. A ak ma klient kritizuje, som vďačný, že ten človek robí radšej toto, než by odišiel z terapie bez toho, aby niečo povedal. Som presvedčený, že k takej kritike sa ten človek uchýli preto, že nedokáže povedať niečo, čo si myslí, že bude zraňujúcejšie. Takže nechcem urobiť tú chybu, že budem reagovať na ústupový prostriedok, keď mu vlastne chcem pomôcť odhaliť ten zraňujúcejší pocit, čo je za tým. „Viete, cítim sa nesvoj na terapii kvôli tomuto alebo tamtomu.“ Alebo: „Obávam sa, že mi už nič nepomôže.“ No, ale ak to nedokáže dostať zo seba, môže sa zaseknúť a obviňovať ma z niečoho. Takže ja sa snažím sledovať zraňujúci pocit toho človeka až k jeho koreňom, a nie sa brániť.

RW: Správne. Ty by si to nazval „radosť z toho, že nie som defenzívny“. Čo je na tom radostné?

DW: No, je to cieľ, ktorý si stanovujem. Namiesto pocitu, že som porazený alebo zbitý sa môžem cítiť do určitej miery hrdý, že to dokážem. Radosť mám aj z toho, keď sa nám podarí uniknúť zo zdvorilej konverzácie. Keď teda človek vyjadruje nejaké sklamanie zo mňa alebo hnev, voči ktorému by som sa mohol brániť, pravdepodobne hovorí niečo priamejšie, ako to hovoril pred tým. Pre mňa – a verím, že aj pre ostatných – je určitá vnútorná radosť v posune z úrovne zdvorilosti na úroveň priamosti. A tak to bude posun k väčšej priamosti – to vás oživí a budete sa cítiť viac *tam*. A akosi ovisnete, keď nastane pohyb opačným smerom, keď budú ľudia rozprávať len zdvorilo a nebudú zaangažovaní. Áno, únik od zdvorilosti znamená viac energie, viac cítenia, viac živosti.

RW: Opisuješ veci, ktoré nazývaš sloganmi, z čoho vyplýva, že si ich opakuješ, že si ich často pripomínaš. A ja viem, že opakovanie myšlienok a predstáv, ktoré si chceme osvojiť, vedie k ich osvojeniu. Viem si predstaviť, že to je účinný nástroj, mať niekoľko takýchto sloganov, ktoré si ľudia môžu pridať do vlastného slovníka a naučiť sa ich.

DW: Hej – teraz, keď to hovoríš, si uvedomujem, že terapeutovu orientáciu možno chápať aj tak, že vzniká zo sloganov a otázok, ktoré sa automaticky objavujú v mysli jednotlivca. Napríklad jedna automatická otázka alebo slogan v terapeutovej mysli je: „Aké záležitosti z pôvodnej rodiny mohli vytvoriť problém, ktorý tento človek má?“ Ak je to hlavná otázka, ktorú si automaticky kladiete, vaša terapia pôjde určitým smerom. Alebo: „Akému nevedomému účelu to slúži?“ Ak na to budete myslieť, vaša terapia pôjde iným smerom. Takže už existuje súprava sloganov a otázok vo vašej mysli. Keď som zarazený klientovým správaním, môžem stratiť niektoré slogany, ktoré ma vedú k súciteniu.

RW: Ako sa to deje?

DW: Keď sa cítim v pohode, jedna z otázok, ktorú si kladiem, je: „Aká skrytá racionalita je v tom, čo sa deje?“ Ale keď reagujem na človeka, nekladím si tú otázku – jednoducho si myslím, že ten človek je totálne nerozumný. Strácam schopnosť robiť terapiu, lebo terapia si vyžaduje, aby som prišiel na to, aký zmysel má pozícia každého z partnerov. To je dočasná strata, pretože čo najskôr sa opäť dostanem do pozorovacej veže toho letiska, aby som mohol pozorovať, čo sa deje a znovu nadobudol schopnosť robiť terapiu. Hej, na každom jednom sedení, najmä ak ide o ťažko zvládnuteľnú situáciu alebo s partnermi, ktorí sa cítia provokatívne, môžem stratiť a znovu nadobudnúť svoju schopnosť robiť terapiu, a to opakovane počas jedného sedenia. Dúfam len, že držím ústa, keď som ju stratil a rozprávam len vtedy, keď ju mám.

RW: A to je presne tak isto ako u párov – tiež získavajú a strácajú schopnosť spojiť sa navzájom.

DW: Presne tak isto, áno.

RW: No, skončil sa náš čas. Chceš ešte niečo dodať?

DW: Výborne vedieš rozhovor – otázky, ktoré si kládla, ma priviedli do jasnejšieho kontaktu s mojou teóriou. Tak sme medzi nami dvomi vytvorili impulz, vďaka ktorému som sa dokázal dostať k veci lepšie, ako keby si kládla iné otázky, ktoré by ma odviedli od mojej teórie.

RW: Ďakujem veľmi pekne. Spolupracovali sme.

DW: Áno, spolupracovali.



Dan Wile, PhD vymyslel spolupracujúcu párovú terapiu a je autorom kníh:

Couples Therapy: a Nontraditional Approach (existuje slovenský preklad Párová terapia; netradičný prístup, KMaPP Bratislava, 1987), After the Honeymoon: How Conflict Can Improve Your Relationship (Po medových týždňoch; ako môže konflikt zlepšiť váš vzťah) a After the Fight: Using Your Disagreements to Build a Stronger Relationship (Po hádke; využitie nezhôd na vybudovanie silnejšieho vzťahu), ako aj vyše 20 článkov a kapitol. Popredný výskumník v oblasti párovej terapie John Gottman napísal, že dr. Wile je „génus a najväčší žijúci párový terapeut.“ Má webovú stránku www.danwile.com.

Dr. Ruth Wetherfordová je psychologička, ktorá pracuje v San Franciscu ako psychoterapeutka a lektorka. Špecializuje sa na párovú terapiu, na peňažné otázky a záležitosti pôvodnej rodiny. Má webovú stránku www.drruthwetherford.com.

Text z anglického originálu publikovaného v septembri 2009 na Psychotherapy.net preložil PhDr. Ivan Valkovič

Aktivity, techniky, hry a nápady pre prax

Skupinové žonglovanie

Čo: Rozohrievačka, perfektná pre novovytvorené skupiny.

Veľkosť skupiny: 6-15

Čas: 30 minút

Potrebné rekvizity: jedna mäkká lopta na hádzanie pre každého účastníka (môžu to byť lopty z penovej umelej hmoty).

Inštrukcie:

Požiadajte skupinu, aby vytvorila kruh. Vy tiež budete súčasťou kruhu, pričom majte lopty na dosah. Vysvetlite: „Začnem tým, že hodím túto loptu niekomu v kruhu. Ak ju chyťte, hodte ju niekomu inému v kruhu, ale nie susedovi vedľa vás. Ten človek ju hodí ďalšiemu, kto ju ešte nemal, ale zase nie priamo susedovi vedľa seba. Hádzanie pokračuje, až kým ju posledný nehodí zase mne. Pamätajte si, komu ste ju hodili, lebo v nasledujúcej fáze sa pokúsime znovu vytvoriť ten vzorec. Sú nejaké otázky?“

Hodte loptu niekomu naproti. Cyklus pokračuje, až kým sa vám lopta nevráti späť. Opakujte to ešte raz, aby bolo každému jasné, kto komu hodil loptu a od koho ju dostal. Lopta musí sledovať ten istý vzorec obidva razy. Vysvetlite: „Teraz sa pokúsime zopakovať proces, ale zaradíme do hry toľko lôpt, koľko len naraz udržíme vo vzduchu. Sú nejaké otázky?" Keď zodpoviete všetky otázky, hodte loptu prvému človeku. Keď hodí loptu aj on, vezmite ďalšiu loptu z kopy a hodte ju. Opakujte to dovtedy, kým a) lieta vo vzduchu presne toľko lôpt ako je účastníkov v hre (čo je takmer herkulovská úloha) alebo b) sa začne proces kaziť. Všimnite si, koľko lôpt bolo v hre a odkladajte si ich, ako sa k vám vracajú. Informujte skupinu, koľko lôpt bolo najviac vo vzduchu. Požiadajte skupinu, aby porozmýšľali, ako by mohli zlepšiť svoj výkon. Typické modifikácie sú zmena pozície účastníkov, dohody, ako si budú loptu hádzať (napr. „Ja ti hodím vysoko“ alebo „Ja ti svoju budem kotúľať po zemi“), alebo urobiť prestávku, keď pôjde jedna lopta nakrivo apod. Začnite proces znovu. Skupina obvykle zvýši počet. Po skončení požiadajte skupinu, aby reflektovala svoj úspech (alebo neprítomnosť úspechu).

Poznámky facilitátora:

Veľa energie; ak si vyberiete lopty rozličných farieb, vznikne fantastický farebný efekt. Táto aktivita dobre funguje na začiatku programu. Každého účastníka môžete požiadať, aby povedal meno človeka, ktorému hádže loptu, ak sa ešte potrebujú učiť mená. Zvážte možnosť pridať nejaké iné predmety na hádzanie. Môžu to byť gumové kuriatka alebo textilné lopty.

Rýchlosť tkania

Čo: Jedna z najlepších aktivít na oživenie. Možno ju používať vo vnútri, aj vonku, vhodná na začiatku i v neskorších štádiách tréningu. Úspech si vyžaduje si postupné úrovne myslenia „mimo rámca“. Vynikajúca aktivita po predošlom skupinovom žonglovaní.

Veľkosť skupiny: 8-20

Čas: 30-60 minút

Rekvizity: Jedna penová alebo textilná lopta.

Inštrukcie:

[Ak táto aktivita nasleduje po skupinovom žonglovaní, preskočte na 5. krok]

Požiadajte skupinu, aby vytvorila kruh. Aj vy budete tvoriť súčasť kruhu, pričom majte lopty na dosah. Vysvetlite: „Začnem tým, že hodím túto loptu niekomu v kruhu. Ak ju chyťte, hodte ju niekomu inému v kruhu, ale nie susedovi vedľa vás. Ten človek ju hodí ďalšiemu, kto ju ešte nemal, ale zase nie priamo susedovi vedľa seba. Hádzanie

pokračuje, až kým ju posledný nehodí zase mne. Pamätajte si, komu ste ju hodili, lebo v nasledujúcej fáze sa pokúsime znovu vytvoriť ten vzorec. Sú nejaké otázky?" Hodte loptu niekomu naproti. Cyklus pokračuje, až kým sa vám lopta nevráti späť. Opakujte to ešte raz, aby bolo každému jasné, komu hodil loptu a od koho ju dostal. Lopta musí sledovať ten istý vzorec obidva razy. Vysvetlite: „Teraz zistíme, ako rýchlo dokážeme poslať túto loptu cez systém od začiatku do konca. Jedinou podmienkou je, že loptu musí prejsť systémom v rovnakom poradí, aký sme práve zaviedli. [Zapamätajte si tieto slová: ako stanovíte túto podmienku, tak budú definované hranice splnenia tejto úlohy.] Teraz vystúpim zo systému, takže človek, ktorému som hodil loptu, sa stane začiatočným a konečným členom systému. Sú nejaké otázky? Čas začnem merať, ako hneď ako lopta odíde od prvého človeka a stopnem ho, keď sa vráti k nemu. Môžete začať, keď budete pripravení." Zmerajte čas ich prvého pokusu. Pochváľte ich pokus, nech je akýkoľvek (jedna sekunda na jedného účastníka je celkom normálny výsledok). A povzbudte ich výrokom „určite to dokázate lepšie." Umožnite im plánovanie, dodatočné pokusy a ďalšie plány. V určitom momente sa vás skupina opýta, ako rýchlo sa to dá urobiť alebo ako najrýchlejšie ste to videli urobiť alebo aký je konečný cieľ. Odpoveď u väčšiny skupín do 20 členov = menej ako jedna sekunda. Pokračujte dovtedy, kým skupina dosiahne ťažko dosiahnuteľnú „rýchlosť tkania" alebo sa prestane aktívne snažiť o jej dosiahnutie. Spracujte aktivitu.

Poznámky facilitátora:

Keď sa skupina dozvie, aký cieľ sa snažia dosiahnuť, očakávajú reakcie ako „to sa nedá" a „žartujete?" To ich privedie k tomu, že celý systém sa musí od základu zmeniť. Základné zmeny, ktoré skupina podstúpi, by mohli byť: pohyb (napr. zomknúť sa bližšie k sebe, zmeniť pozíciu účastníkov v kruhu, zmeniť kruh na rad alebo nejaký iný útvar), zmena pohybu lopty v systéme (napr. namiesto hádzania rukou kotúľanie po rukách alebo po zemi). Ako tvorivo umožníte skupine interpretovať svoj cieľ a podmienku, záleží od toho, ako zhodnotíte cieľ a učebný cieľ. Niektoré skupiny sme sa nás spýtali, či by splnili cieľ, keby položili loptu na zem a potom sa jej jeden po druhom iba dotkli rukou? [Splnili? Zastavte sa na chvíľu a porozmýšľajte ...] My reagujeme v tomto prípade tak, že požiadame skupinu, aby si odpovedala sama na otázku. Prešla lopty systémom skutočne v správnom poradí? Väčšina skupín sa rozhodne hľadať ďalšie riešenie a my ich pochválime za „myslenie mimo rámca" dokonca aj vtedy, keď to nevedie k riešeniu - je to pohyb správnym smerom.

Roly a nálepky

Ciele: Pozorovať, ako sa v skupine prejavujú roly, preskúmať roly, ktoré ľudia hrajú a určiť pozitívne aj negatívne aspekty rol.

Materiály: Post-it papieriky, menovky alebo iné nálepky, ktoré možno prilepiť na hlavu, papier, lepiaca páska, špagát a rôzne drobnosti.

Inštrukcie: Dajte každému rolu, ktorú bude „nosiť“ na čele alebo na hlave. Požiadajte ich, aby sa na ňu nepozreli, ale rovno si ju nalepili, či nasadili. Povedzte skupine, že ich úlohou je postaviť „vežu“ z daného materiálu (papier, lepiaca páska, atď.) požiadajte ich, aby sa k ľuďom správali podľa ich nálepky. Určte aspoň dvoch pozorovateľov, ktorí sa nebudú podieľať na úlohe. Potom ich nechajte hrať roly tak dlho, kým sa to nejako v skupine neprejaví. Zastavte hru.

Facilitujte diskusiu za pomoci nasledujúcich otázok:

Čo ste si mysleli, akú máte nálepku?

Ako to ovplyvnilo vašu účasť?

Sú také nálepky v našej skupine?

Ako to ovplyvnilo účasť?

Možné nálepky, s ktorými môžete pracovať: „ignorujte ma“, „správajte sa prekvapene“, „smejte sa na všetkom, čo poviem“, „ani jeden môj nápad nie je dobrý“, „držte sa každého môjho slova“, „ste zo mňa zmätení“, „povedzte mi, aby som čušal“, „správajte sa ku mne ako k dieťaťu“ atď.

Vtipy s „terapeutickým“ potenciálom

Sid navštevoval tri roky psychoanalytika kvôli svojmu dlhodobému strachu z oblúd pod posteľou. Už celé roky sa poriadne nevyspal. Mal dojem, že sa to vôbec nezlepšuje, a tak sa rozhodol ukončiť terapiu a urobiť niečo iné. O niekoľko týždňov ho na ulici stretol bývalý psychoanalytik a bol prekvapený, ako dobre vyzerá, uvoľnene a veselo. "Pán doktor!" povedal Sid, "To je úžasné! Ja som vyliečený!" "To je úžasná správa!" odpovedal psychoanalytik. "Vyzeráte omnoho lepšie. Ako sa to stalo?" "Našiel som si iného doktora," odpovedal Sid nadšene, "a ten ma vyliečil na JEDINOM sedení!" "Jedinom sedení?" žasol psychoanalytik. "Hej," odpovedal Sid, "môj nový doktor je behaviorista."

"Behaviorista?" opáčil psychoanalytik. "Ako vás vyliečil na jedinom sedení?" "Och, jednoducho," odpovedal Sid. "Povedal mi, aby som odpílił nohy na posteli."

Dva o žiarovkách

- Koľko psychoanalytikov treba na vymenenie žiarovky?
A čo si myslíte vy, koľko?"
- Koľko psychoanalytikov treba na vymenenie žiarovky?
Iba jedného, ale bude to trvať sedem až desať rokov.

Dva na záver

- Psychoterapeut hovorí: „Nie, nemám riešenie, ale obdivujem váš problém.“



- „Nie, pán doktor, obávam sa, že váš čas sa skončil“

Akcie a podujatia na jeseň 2011

Skupinová dynamika

Víkendový workshop „Skupinová dynamika“ ponúka priestor pre skúmanie seba samého v kontexte skupinovej práce. Na základe vlastného zážitku, reflexie skúsenosti a teoretickej reflexie v skupine budú účastníkom predstavené základné koncepty dynamiky skupiny a možnosti intervencií v jednotlivých fázach skupinového procesu.

Na konci workshopu by mali účastníci:

- poznať fázy vývoja skupiny a dôsledky, ktoré z toho vyplývajú pre účastníkov skupiny aj pre facilitátora
- vedieť použiť primerané intervenčné stratégie podľa potreby skupiny v závislosti na potrebe skupiny a jej pracovných cieľoch
- vedieť viesť rozhovor takým spôsobom, aby sa podporovali interakcie členov skupiny a zároveň rešpektovali ciele a zmysel skupinovej práce
- poznať kľúčové predpoklady a podmienky skupinovej práce z hľadiska analytických koncepcií Biona, Foulkesa, ako aj z hľadiska teórií Rogersa

Miesto: Bratislava, CPPPaP Fedáková 3

Termín: 9. – 11. septembra 2011

Efektívny pomáhajúci rozhovor pre pokročilých

Zámerom workshopu je prehĺbiť a precvičiť zručnosti vedenia pomáhajúceho rozhovoru, pričom sa budeme venovať predovšetkým zručnostiam, ktoré poradca/terapeut využíva vo fáze zmeny.

Na konci workshopu by mali účastníci:

- vedieť viesť rozhovor takým spôsobom, v ktorom dokáže pracovník motivovať klientov k zmene
- vedieť primeraným spôsobom dávať spätnú väzbu v situáciách, ktoré sú pre klienta emocionálne náročné
- vedieť identifikovať „slepé uličky“ a podporiť proces uvedomovania aktuálnej situácie „tu a teraz“
- vedieť primerane využívať neverbálne techniky k podpore kontaktu a prijatia

Poznámka: predpokladom účasti na workshope je absolvovanie témy Efektívny pomáhajúci rozhovor, Práca s emóciami v poradenskom procese, prípadne ukončené psychoterapeutické vzdelanie.

Miesto: Bratislava, CPPPaP, Fedáková 3

Termín: 7. – 9. októbra 2011

Práca s motiváciou a zmenou v komplexnom systéme

- Chcete ísť ku nám do dlhodobého výcviku?
- Chcete vedieť to, čo my, inšpirovať sa a zároveň rozvíjať vlastný štýl pomáhania druhým?
- Chcete spoznať aj iných lektorov a facilitátorov ako sú PhDr. Ivan Valkovič a Mgr. Vladimír Hambálek?

Neváhajte a vyskúšajte ochutnávku bezkonkurenčnejšie najkomplexnejšieho prístupu ku zmenám. Viac už čoskoro, rok 2012 patrí vám. Zatiaľ sú tu dva výberové workshopy.

Miesto: Bratislava, CPPPaP, Fedáková 3

Termín: 14. – 15. októbra 2011 a 17. – 18. októbra 2011

Supervízia

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

- identifikovať naše silné miesta a zdroje pri vedení prípadov
- rozpoznávať riziká, slepé miesta a možnosti rozvoja
- stanovovať rozvojové plány a hľadať cesty k ich naplneniu
- spoznávať rôznorodé formy supervízie a hľadať možnosti ako ich využívať na vlastnom pracovisku

Predpokladom účasti na workshope je aktívna práca s klientmi, resp. skupinami. Účastníci dostanú potvrdenie o absolvovaní supervízie od certifikovaných / akreditovaných supervízorov.

Miesto a termín: Bratislava, CPPPaP, Fedáková 3

Termín: 11. – 13. novembra 2011