Coachingplus

Obsah news

- Čo je to organizačný rozvoj (časť desiata, kľúčové kompetencie poradcu v organizáciách)
- Supervízna aktivita s využitím metafory stromu
- Skupinová aktivita 9 x „prečo“ a aktivita o podpore zdieľania úspechov

Čo je to organizačný rozvoj (časť desiata kompetencie OD) 2

Inšpirácia pre prax 12
Perspektívy stromu

Hry a aktivity 13
9 dôvodov (20 minút)

Akcie a podujatia 14

Čo je to organizačný rozvoj (časť desiata kompetencie OD)

Základné alebo kľúčové kompetencie organizačného poradcu

Minulý mesiac sme sa venovali téme "čo" môže zahŕňať rola a aké sú povinnosti odborníka v oblasti organizačného rozvoja (OD). Táto časť sa bude zaoberať tým, "ako" to robiť, tým, že preskúmame príslušné zručnosti, vedomosti a správanie, ktoré je potrebné na to, aby sme ako OD konzultanti konali efektívne. Vo všeobecnosti by mal kvalifikovaný a kompetentný odborník v oblasti OD potrebovať:

- dobre rozvinuté poradenské zručnosti
- povedomie a porozumenie o organizácii a jej politike
- skúsenosti s riadením zmien a pokročilé zručnosti vo vedení ľudí a transformácii systémov
- odborné znalosti v oblasti riadenia projektov
- schopnosť riadiť dohody o úrovni služieb
- byť reflexívny, analytický a hodnotiaci
- byť kreatívny a zameraný na riešenie
- pokročilé facilitačné zručnosti
- dobre rozvinuté interpersonálne a komunikačné zručnosti pre náročné rozhovory, vrátane schopnosti poskytovať citlivú spätnú väzbu, podporu, zručnosti vyjednávania a ovplyvňovania a schopnosť sprostredkovať a ovplyvniť aktérov smerom k tomu, aby porozumeli a prijali výhody organizačného rozvoja
- byť emocionálne inteligentný, čítať nevyslovené signály a emócie a podľa toho regulovať svoje správanie
- aplikovať koučovacie a mentorské zručnosti na rôzne situácie a jednotlivcov
- byť profesionálny, autentický a vždy vystupovať ako vzor
- dosahovať výsledky a zameriavať sa na výsledky.

Úspech odborníka v oblasti OD, podobne ako v iných oblastiach odbornosti, si vyžaduje špecifické schopnosti. Existuje mnoho kompetenčných rámcov, pričom my sa v tomto texte inšpirujeme prácou North West Leadership Academy a rámcom konzultačnej spoločnosti OPP, ktorí na základe spätnej väzby z rôznych projektov vypracovali nasledujúci rámec kompetencií OD praktikov. Tento kompetenčný model slúži na podporu, umožnenie, identifikáciu, nábor alebo zadanie činností a intervencií v oblasti OD. Rámec obsahuje 6 okruhov, alebo oblastí kompetencií OD praktikov. Sú nimi:

1. Pochopenie organizačného kontextu. OD poradca tu preukazuje jasnú znalosť organizácie, jej činností a štruktúr, pričom ich zohľadňuje pri plánovaní a realizácii OD projektu.
2. Budovanie významných vzťahov, ktoré vytvárajú vplyv. OD poradca sa aktívne snaží spolupracovať s kľúčovými zainteresovanými stranami s cieľom získať ich súhlas a podporu. Používa presvedčivé a jasné argumenty na ovplyvnenie a presvedčenie ostatných.
3. Zlepšovanie a rozvoj založený na dôkazoch. Konzultant vypracováva riešenia a prístupy v oblasti OD na základe dôkladnej analýzy problémov. Navrhuje a realizuje plány na dosiahnutie dohodnutých výsledkov.
4. Profesionálna efektívnosť. Tu uplatňuje profesionálne nástroje a techniky OD na transformáciu podniku (organizácie). Snaží sa zvýšiť individuálne, tímové a organizačné schopnosti prostredníctvom OD intervencií.
5. Zameranie na zlepšenie výkonu alebo biznisu organizácie. Tu podporuje rozvoj pro-klientskeho, alebo biznisového povedomia v organizácii. Rozvíja pochopenie postavenia organizácie na trhu (sociálnej, zdravotnej starostlivosti, v školstve, NGO sektore, či obchode, podľa pôsobenia organizácie) a výziev, ktorým čelí.
6. Vedenie, umožnenie a udržanie. V rámci tejto kompetencie inšpiruje nadšenie a podporuje vieru ostatných, formuluje a zdieľa víziu. Umožňuje ostatným zaviesť a udržať zlepšenia v poskytovaní služieb.

Rámec je nastavený na troch úrovniach. Úroveň 1 je určená pre vyššie postavených odborníkov v oblasti OD, ktorí pôsobia na strategickej úrovni, zatiaľ čo úroveň 3 je určená pre pracovníkov, ktorí majú širšie úlohy, alebo nižšie pozície, či sú ako OD konzultanti juniornejší. V rámci organizácií sa počet odborníkov v oblasti OD bude líšiť, pričom väčšina z nich bude pôsobiť na úrovni 3, menej na úrovni 2 a prípadne len jeden jednotlivec bude pôsobiť na strategickej úrovni 1. Úroveň, na ktorej odborník pôsobí, môže okrem služobného zaradenia závisieť aj od jeho vlastných potrieb v oblasti rozvoja, požiadaviek organizácie v oblasti OD a dostupných zdrojov na rozvoj, ktoré jednotlivcom pomáhajú napredovať.

Coachingplus

Štruktúra rámca kompetencií odborníka v oblasti OD

Každá kompetencia pozostáva zo zastrešujúceho opisu, v rámci ktorého sú v každej z troch úrovní úloh uvedené požadované zručnosti, vedomosti, správanie a činnosti. Pri každej kompetencii sú uvedené rady a tipy na rozvoj, ktoré vám pomôžu identifikovať potenciálne opatrenia a aktivity slúžiace na rozvoj vašich schopností a postup na vyššiu úroveň kompetencie.

Všetky rozvojové aktivity by sa mali plánovať a prehodnocovať s priamym nadriadeným, koučom, prípadne mentorom.

Pochopenie organizačného kontextu - preukazuje jasné pochopenie organizácie, jej činností a štruktúr. Zohľadňuje ich pri plánovaní a realizácii.

Úroveň 3	Úroveň 2	Úroveň 1
Schopnosť informovať	**Schopnosť mapovať**	**Schopnosť skúmať**
1. Preukazuje povedomie o organizačných otázkach, ktoré môžu mať vplyv na projekty organizácie. 2. Upozorňuje na vplyv a historický kontext iniciatív organizácie. 3. Všíma si názory a preferencie kľúčových jednotlivcov a skupín a snaží sa ich ovplyvňovať nad rámec zodpovednosti. Keď sa snaží o rozvoj a realizáciu projektov, je si vedomý politických faktorov organizácie. 4. Má poznanie o prepojení s inými iniciatívami organizácie a vie na ne upriamiť pozornosť ostatných. 5. Rozvíja a udržiava sieť kolegov a pracovníkov organizácie na výmenu poznatkov a nápadov.	1. Vyhľadáva problémy a príležitosti, ktoré majú vplyv na dosahovanie cieľov organizácie a upozorňuje na ne vrcholový manažment. 2. Má znalosť kontextu problémov vrátane ich histórie. Uvedomuje si, ako sa s problémami vyrovnávajú ostatní v podobných organizáciách a konkurenčných alebo spolupracujúcich systémoch. 3. Objasňuje vplyv a motiváciu kľúčových jednotlivcov a skupín pri zohľadnení politických faktorov. 4. Hľadá prepojenia s inými iniciatívami, ktoré môžu ovplyvniť súčasné alebo budúce činnosti. 5. Rozvíja a udržiava sieť kontaktov v celom systéme, aby zdieľal poznatky a nápady.	1. Aktívne sa snaží identifikovať vznikajúce a budúce problémy, ktoré majú vplyv na pracovné príležitosti OD. 2. Uvádza organizáciu do kontextu pomocou interných a externých referenčných bodov. 3. Preukazuje politickú prezieravosť, vytvára stratégie, ktoré akceptujú vplyvy a motivácie kľúčových osôb a skupiny. 4. Rozpozná, ktoré ďalšie iniciatívy je potrebné prepojiť so súčasnými alebo budúcimi pracovnými OD intervenciami. Rozpoznáva možnosti a výzvy k transformácii, potrebu zmeny a podporuje úlohu OD pri dosahovaní zmien. 5. Rozvíja a udržiava sieť v rámci a medzi systémami s cieľom výmeny skúseností, poznatkov a nápadov.

Rozvojové rady a tipy

- Čítajte kľúčové dokumenty - výročnú správu, zápisnice zo zasadnutí správnej rady, tlačové správy, bulletiny, bulletiny pre zamestnancov, publikácie - aby ste zvýšili svoje povedomie o interných a externých prioritách a faktoroch v organizácii.
- Oslovte kľúčové vplyvné osoby, ktoré majú historické znalosti o organizácii. Zistite, ako ovplyvnili rozhodnutia a prispeli k tomu, že sa organizácia nachádza v súčasnosti. Využite reflexívnu prax a mentoring na preskúmanie, pochopenie a vyjadrenie problémov.
- Používajte psychometrické nástroje na pochopenie rôznych preferencií a motivácií a toho, ako môžu ovplyvniť vaše reakcie v rôznych situáciách a vaše rozhodovanie.
- Zvážte využitie kouča, ktorý vám pomôže sformulovať potreby rozvoja, vybudovať siete v tejto oblasti a zaviesť plán rozvoja.
- Vyhľadajte osoby s preukázateľnými skúsenosťami v oblasti OD a požiadajte ich o podporu a zapojenie do rozvoja schopností, a to formou tieňovania, mentoringu, koučovania alebo poskytnutím možnosti reflektovať myšlienky a osvedčené postupy.
- Hľadajte príležitosti na vysvetlenie a zlepšenie chápania úlohy OD.
- Vyplňte nástroj 360-stupňovej spätnej väzby, aby ste identifikovali svoje silné stránky a oblasti ďalšieho rozvoja.
- Pri navrhovaní stratégie OD konzultujte s kľúčovými zainteresovanými stranami a zistite, aké sú ich problémy, aby ste sa uistili, že navrhované intervencie budú riešiť kľúčové priority.
- Konzultujte s kolegami v iných organizáciách; zistite, aké sú ich výzvy a priority. Snažte sa vymieňať si poznatky, skúsenosti a osvedčené postupy.

Budovanie vplyvných vzťahov - aktívne sa snaží nadviazať kontakt s kľúčovými zainteresovanými stranami s cieľom získať ich podporu. Používa presvedčivé a jasné argumenty na ovplyvnenie a presvedčenie ostatných.

Úroveň 3	Úroveň 2	Úroveň 1
Uvedomenie si vlastného vplyvu	**Snaží sa ovplyvňovať**	**Zapája a vyjednáva**
1. Vie, kto sú zainteresované strany a zákazníci, pozná ich názory o problémoch a ich možnostiach vplyvu. 2. Hľadá podnety a nápady od zainteresovaných strán a zákazníkov. 3. Monitoruje názory zainteresovaných strán a informuje o nich kolegov a manažérov OD. 4. Kladie kľúčové otázky s cieľom spochybniť rigidne myslenie a predpoklady. 5. Komunikuje sebavedomo, jasne a stručne s použitím vhodných metód a jazyka, vyhýbajúc sa žargónu.	1. Spolupracuje so zainteresovanými stranami na zachovaní podpory a poskytnutí podpory v súlade s dohodnutými plánmi spolupráce. 2. Spolupracuje so zainteresovanými stranami s cieľom informovať, ovplyvňovať, presviedčať a získavať nápady. 3. Monitoruje názory zainteresovaných strán a zdieľa ich s kolegami a manažérmi OD. 4. Kladie kľúčové otázky s cieľom spochybniť rigidne myslenie a predpoklady. 5. Komunikuje sebavedomo, jasne a stručne s použitím vhodných metód a	1. Spolupracuje so zainteresovanými stranami na zachovaní podpory a poskytnutí podpory v súlade s dohodnutými plánmi spolupráce. 2. Zabezpečuje vypracovanie jasného plánu riadenia zainteresovaných strán na základe názorov, preferencií a vplyvu. 3. Sebavedomo zapája zainteresované strany, aby pripravili cestu, predvídajúc stanoviská a argumenty. 4. Kladie kľúčové otázky s cieľom spochybniť rigidne myslenie a predpoklady. 5. Vyberá vhodný jazyk, štýl a metódy

6. Uvedomuje si vplyv na ostatných a podľa toho prispôsobuje svoj štýl. 7. Dáva konzistentné odkazy a premýšľa o kreatívnych spôsoboch, ako udržiavať kľúčové posolstvá v priebehu času.	jazyka; vyhýba sa žargónu. 6. Uvedomuje si vplyv na ostatných a podľa toho prispôsobuje svoj štýl. 7. Vymýšľa kreatívne spôsoby, ako udržať kľúčové posolstvá v čase. Rozvíja argumenty založené na dôkazoch a prepojené s kľúčovými obchodnými alebo pro-klientskymi cieľmi. 8. Identifikuje tých, ktorí sú výkonní a lídri a buduje s nimi spojenectvá.	komunikácie, aby získal podporu a zdieľal posolstvo s cieľom dosiahnuť požadované výsledky. 6. Uvedomuje si vplyv na ostatných a podľa toho prispôsobuje svoj štýl. 7. Vytvára silné argumenty založené na dôkazoch s cieľom presvedčiť, ovplyvniť a mobilizovať zainteresované strany. Komunikuje stanoviská zainteresovaných strán a spôsoby ako pracovať s nimi v tíme a zabezpečiť jednotný prístup. 8. Identifikuje tých, ktorí sú výkonní a lídri a vytvára spojenectvá

Rozvojové rady a tipy

- Vyhodnoťte účinnosť zásahu OD, požiadajte kľúčové zainteresované strany o spätnú väzbu na prácu a na to, čo by sa dalo zlepšiť. Zistite, aké boli faktory úspechu a aké opatrenia by ste mohli prijať v budúcnosti pri vykonávaní podobných činností, aby ste dosiahli väčší pozitívny vplyv.
- Snažte sa sledovať (od začiatku až po ukončenie a preskúmanie) vedúceho projektu OD, aby ste pochopili typy ovplyvňovania a vyjednávania, ku ktorým dochádza na stretnutiach a mimo nich, v skupinách a na individuálnej báze. Keďže činnosti OD sa značne líšia svojou zložitosťou, tento návrh rozvoja možno prispôsobiť tak, aby vyhovoval akejkoľvek úrovni zručností a kompetencií.
- Používajte psychometrické nástroje na pochopenie rôznych štýlov (medziľudských a napríklad pri vyjednávaní) a pracovných preferencií a toho, ako môžu ovplyvniť vaše reakcie na rôznych ľudí a rozhodovanie.
- Snažte sa pochopiť modely vyjednávania a individuálne preferencie pri vyjednávaní. Pokúšajte sa zapracovať rozvoj vyjednávacích zručností do rozvojových plánov. Zapojte sa do vyjednávania podľa úrovne vašich zručností a úlohy.

Zlepšovanie založené na dôkazoch - vyvíja riešenia a prístupy OD na základe dôkladnej analýzy problémov. Navrhuje a realizuje plány na dosiahnutie dohodnutých výsledkov.

Podklady a návrhy	Identifikuje a hodnotí	Stanovuje priority a vedie
1. Zhromažďuje informácie v systematickým spôsobom a informuje o návrhoch rozvojových intervencií. 2. Identifikuje kľúčové trendy alebo príležitosti a prepája ich do tímu OD. 3. Prispôsobuje poskytovanie služieb s ohľadom na meniace sa priority a spätnú väzbu. 4. Efektívne riadi zdroje s cieľom dosiahnuť výsledky. 5. Priebežne vyhodnocuje iniciatívy s cieľom zlepšiť účinnosť prístupov. 6. Navrhuje a efektívne koordinuje harmonogramy intervencií.	1. Zhromažďuje informácie systematickým spôsobom, čím sa zabezpečí, že všetky konzultácie s príslušnými zdrojmi budú založené na relevantných podkladoch. 2. Identifikuje kľúčové problémy a súvislosti v rámci údajov a vyvodzuje z nich závery. 3. Pri odporúčaní ďalšieho postupu vyhodnocuje alternatívne možnosti. 4. Efektívne a účinne riadi zdroje. 5. Vypracúva vhodné plány a zavádza priebežnú kontrolu a monitorovanie. 6. Pri odporúčaní prístupov zohľadňuje dlhodobejšie dôsledky a požiadavky. 7. Vykonáva dôkladnú a metodickú analýzu problémov. 8. Upravuje plány tak, aby zohľadňovali meniace sa priority, zohľadňovali riziká a počítali s nepredvídanými udalosťami 9. Navrhuje projektové intervencie so zameraním na organizačné ciele.	1. Identifikuje kľúčové informačné potreby pre OD a zabezpečuje zavedenie systémov na zhromažďovanie údajov. 2. Identifikuje kľúčové problémy a súvislosti v rámci údajov a vyvodzuje z nich závery. 3. Identifikuje a stanovuje priority činností na základe súladu so strategickým smerovaním organizácie. 4. Zabezpečuje potrebné zdroje na dosiahnutie plánu OD a efektívne a účinne s nimi hospodári. 5. Upravuje plány s ohľadom na meniace sa priority a spätnú väzbu. 6. Vypracúva a udržiava účinný plán OD, pričom sa snaží získať príspevky od organizácie. 7. Zabezpečuje dôkladnú a metodickú analýzu problémov. 8. Identifikuje riziká a zabezpečuje ich účinné riadenie.

Rozvojové rady a tipy

- Využite vlastné sebapoznanie, spätnú väzbu z predchádzajúcich výkonov a nástroje, ako je napríklad psychometria, aby ste pochopili svoje silné stránky a oblasti rozvoja tejto kompetencie, ktorá je z veľkej časti založená na systémoch, faktoch, plánovaní a metodickej analýze.
- Poznajte informačné systémy riadenia vo vašej organizácii. Zistite, čo sa meria, ako sa údaje zhromažďujú, ako sa používajú a aké sú obmedzenia týchto údajov.
- Identifikujte tých, ktorí sú považovaní za odborníkov na zhromažďovanie, analýzu a používanie informácií o riadení a učte sa od nich.
- Identifikujte tých, ktorí majú silné stránky v používaní metodického a analytického prístupu k činnostiam OD a zvážte, ako sa od nich učiť.
- Zvážte svoje vlastné chápanie neustáleho zlepšovania a riadenia projektov. Lepšie pochopenie môžete dosiahnuť čítaním a najmä uplatňovaním týchto techník.
- Zamyslite sa nad vlastnou úrovňou komfortu pri používaní viacerých zdrojov informácií, ktoré si môžu protirečiť a nad svojimi schopnosťami analyzovať kľúčové otázky, aby ste mohli prijímať informované rozhodnutia. Vyhľadajte rady, podporu a rozvoj od osôb, ktoré majú v týchto oblastiach skúsenosti a doplňte ich ďalšími rozvojovými aktivitami, ako je príprava informácií pre iných a získavanie konkrétnej spätnej väzby na svoj výkon.
- Analyzujte úlohu a formy riadenia rizík vo vašej organizácii, ako sa riadi riziko v projektoch a ako sa uplatňuje na činnosti OD.

Profesionálna efektívnosť - uplatňuje profesionálne nástroje a techniky OD na transformáciu organizácie. Snaží sa zvýšiť individuálne, tímové a organizačné schopnosti prostredníctvom OD.

Úroveň 3	Úroveň 2	Úroveň 1
Aplikuje	**Vyberá**	**Vedúci a lídri**
1.Uplatňuje relevantné nástroje a techniky OD pri poskytovaní rozvojových intervencií. 2. Udržiava si prehľad o nových prístupoch v dizajne a používa ich na posilnenie rozvojových intervencií a zásahov. 3. Zvyšuje úctu a akceptáciu OD práce prostredníctvom profesionálneho dizajnu a dodávok služieb. 4. Udržiava sieť vhodných kontaktov na zdieľanie osvedčených postupov a pomáha pri priebežnom odbornom rozvoji.	1. Vyberie vhodné nástroje a techniky OD, ktoré použije pri riešení úlohy. 2. Sleduje vývoj v oblasti OD a v prípade potreby sa ho snaží uplatňovať. 3. Zvyšuje rešpekt voči OD prostredníctvom profesionálneho správania, budovania dôveryhodnosti a akceptácie. 4. Udržiava sieť vhodných kontaktov na zdieľanie osvedčených postupov a pomáha pri priebežnom odbornom rozvoji. 5. Zvyšuje povedomie o OD, jeho kompetencii a hodnote pre organizáciu.	1. NEUPLATŇUJE SA - riadi OD 2. Sleduje vývoj v oblasti OD a zabezpečuje, aby robil OD tím to isté. 3. Zvyšuje rešpekt a využívanie OD prostredníctvom profesionálnych prehľadov a budovania dôveryhodnosti tímu. 4. Udržiava sieť vhodných kontaktov na zdieľanie osvedčených postupov a pomáha pri priebežnom odbornom rozvoji. 5. Rozvíja lídrov OD, ich kompetencie a hodnotu pre organizáciu na najvyšších úrovniach. 6. Identifikuje príležitosti pre

5. Podnecuje nové myslenie s cieľom posunúť organizáciu vpred. 6. Pomáha jednotlivcom a tímom zmeniť sa a dosiahnuť kvalitatívne novú úroveň.	6. Zameriava sa na vhodnú úroveň na uskutočnenie zmeny (napr. individuálnu, tímovú, organizačnú). 7. Spochybňuje status quo tam, kde nové prístupy prinášajú pridanú hodnotu a kde je potrebné nové myslenie. 8. Meranie dosiahnutých výsledkov intervencií OD pomocou relevantných ukazovateľov.	transformáciu s cieľom pomôcť dosiahnuť ciele organizácie. Formuje poskytovanie služieb prostredníctvom integrácie osvedčených postupov a nových nápadov z trhu. 7. Spochybňuje súčasný stav a predpoklady a ukazuje, ako by nové prístupy mohli byť pre organizáciu prínosom. 8. Identifikuje relevantné metriky na preukázateľnosť účinnosti OD intervencií.

Rozvojové rady a tipy

- Snažte sa pochopiť širokú škálu nástrojov a techník OD a kriticky zhodnotiť ich účinnosť v rôznych situáciách.
- Využívajte vytváranie sietí, čítanie, konferencie, aby ste mali prehľad o rôznych trendoch a dozvedeli sa o nových prístupoch.
- Kriticky reflektujte používanie známych, dlhodobo zavedených nástrojov a techník, ak tieto neboli vybrané na použitie uvážlivým a dôsledným spôsobom.
- Pravidelne prehodnocujte vlastné siete kontaktov, aby ste sa uistili, že odrážajú meniace sa potreby. Buďte pripravení niektoré siete opustiť, niektoré si ponechať a podľa potreby sa pripojiť k novým.
- Pri zavádzaní nových nástrojov a techník skúmajte osvedčené postupy a poznatky, ktoré pri ich používaní získali iní. Pred prvým použitím použite skúšobnú/tréningovú prevádzku, aby ste sa uistili, že ste proces úplne pochopili a že sa dajú odstrániť všetky praktické problémy.
- Pozrite sa mimo aplikácie vašich OD zručností na organizácie, ktoré majú skúsenosti s používaním nástrojov OD, pretože mnohé z nich sa používajú pri zlepšovaní služieb a kontinuálnom rozvoji. Čítajte články v tlači, prípadové štúdie atď. a ak je to možné, zistite, či je možné stretnúť sa s ľuďmi z iných organizácií a podeliť sa o poznatky.

Pro-klientske a obchodné zameranie - podporuje rozvoj zamerania na úžitok klienta a obchodného povedomia v organizácii. Rozvíja pochopenie postavenia organizácie na trhu starostlivosti či obchodných výziev, ktorým čelí.

Úroveň 3	Úroveň 2	Úroveň 1
Informovanosť o otázkach efektívnosti	**Podporuje rozvoj biznis stránky konzultovaného prípadu**	**Vedie a rozvíja obchodné zameranie**
1. Hľadá spôsoby, ako zlepšiť efektívne poskytovanie služieb. 2. Znalosť nových komerčných príležitosti a ciest ako priniesť nápady manažérom.	1. Preukazuje povedomie o nákladoch a ich dôsledkoch pre činností a zmeny. 2. Identifikuje príležitosti pre generovanie príjmov v rámci organizácie a podporuje ostatných, aby ich využili.	1. Identifikuje náklady a výnos, resp. finančné dôsledky zmien v pláne OD a zabezpečuje, aby boli výdavky v súlade s rozpočtom. 2. Vytvára stratégiu pre tvorbu príjmov a podporuje

3. Podporuje používanie OD riešení na posilnenie dobrej povesti na trhu. 4. Efektívne dodáva služby v rámci časových, nákladových a kvalitatívnych parametrov. 5. Preukazuje povedomie o nákladoch a ich dôsledkoch pre činností a zmeny.	3. Účinne uvádza služby na trh pomocou vhodných kanálov a metód. 4. Vypracováva presné špecifikácie na poskytovanie služieb s cieľom stanoviť kontrolu nákladov a kvality. 5. Monitoruje náklady na činnosti a upozorňuje ostatných na odchýlky, ktoré by mohli viesť k prekročeniu výdavkov alebo k nadmernému plneniu. 6. Podporuje ostatných pri identifikácii komerčne životaschopných sadzieb s cieľom využiť odborné znalosti/intelektuálne vlastníctvo (IP). 7. Prispieva k efektívnemu vypracovaniu obchodného prípadu, určuje výšku potrebných investícií a potenciálnu návratnosť.	podnikateľskú kultúru v rámci organizácie. 3. Zabezpečuje účinný marketing služieb pomocou vhodných kanálov a metód. 4. Povzbudzuje tím k efektívnejšiemu poskytovaniu služieb. 5. Identifikuje a zabezpečuje potrebný rozpočet na dosiahnutie cieľov OD. 6. Chápe trhovú hodnotu interných odborných znalostí a snaží sa ich využitím zvýšiť hodnotu organizácie. 7. Vyvíja dobre skonštruované obchodné prípady a z nich generuje príklady, ktoré určujú úroveň potrebných investícií a potenciálnu návratnosť. 8. Dohliada na otázky riadenia obchodných činností s cieľom zabezpečiť dodržiavanie príslušných noriem a kontrol. 9. Zabezpečuje, aby obchodné príležitosti nezasahovali do hlavných činností.

Rozvojové rady a tipy

- Udržiavať a zapájať sa do obchodných a partnerských sietí s cieľom rozšíriť povedomie a pochopenie obchodných a komerčných otázok alebo iných tém súvisiacich z cieľmi organizácie.
- Využívajte príležitosti na počúvanie, čítanie a pýtanie sa na názory vedúcich pracovníkov vašej a partnerských organizácií, aby ste poukázali na problémy a rozšírili svoj pohľad.
- Vykonajte analýzu PESTLE vašej organizácie - politickú, ekonomickú, sociologickú, technologickú, právnu a environmentálnu analýzu - nástroj, ktorý sa môže použiť na audit vplyvov prostredia organizácie, na usmernenie strategického rozhodovania.
- Vyhľadajte si mentora s praxou v súkromnom sektore alebo sektoroch, ktoré majú vplyv na vašu prácu.
- Prečítajte si výročné správy a finančné informácie vašej organizácie a naučte sa aspoň základy súvahy a informácií o hospodárení, z ktorých sa zostavuje.
- Pochopte zdroje príjmov vašej organizácie, náklady a ich vplyv na rozhodnutia o prideľovaní zdrojov.
- Oslovte osoby zodpovedné za rozvoj podnikania vo vašej organizácii a snažte sa pochopiť ich pohľad na vec.
- Čítajte, aby ste získali viac informácií o úlohe podnikania, príp. politiky a o tom, čo je hnacou silou vývoja a marketingu služieb.

Vedenie, umožnenie a udržanie - vzbudzuje nadšenie a vieru v ostatných, formuluje a zdieľa víziu. Umožňuje ostatným prinášať a udržiavať zlepšenia v poskytovaní služieb.

Úroveň 3	Úroveň 2	Úroveň 1
Vedenie vlastnej oblasti	**Vedenie v rôznych oblastiach**	**Vedie k dokonalosti vo všetkých oblastiach**
1. Pôsobí ako vzor požadovanej kultúry. 2. Uvádza hmatateľné príklady toho, ako zmena prinesie výhody. 3. Vyvodzuje zodpovednosť voči ostatným za dohodnutý výkon a výsledky. 4. Umožňuje ostatným dosiahnuť významnú zmenu vo svojej oblasti prostredníctvom vzdelávania a rozvoja. 5. Spolupracuje, rešpektuje rozdiely a zameriava sa na spoločné ciele. 6. Preukazuje snahu, odolnosť a nadšenie.	1. Pôsobiť ako vzor pre požadovanú kultúru a správania, realizuje činnosti zamerané na rozvoj sebauvedomenia prostredníctvom reflexie vplyvu vlastného správania na iných. Získava spätnú väzbu od ostatných. 2. Jasne formuluje, kde organizácia ide, používa pritom hmatateľné príklady. 3. Vyvodzuje zodpovednosť voči ostatným za dohodnutý výkon a výsledky. 4. Trénuje tých, ktorí umožnia ostatným vytvoriť udržateľnú zmenu.	1. Vedie príkladom a modeluje správanie potrebné na rozvoj organizácie. 2. Jasne informuje o smerovaní a cieľoch organizácie. 3. Vyvodzuje zodpovednosť voči ostatným za dohodnutý výkon a plnenie, ktoré má vplyv na OD úspech. 4. Trénuje ľudí, ktorí umožnia ostatným vytvoriť udržateľnú zmenu. 5. Určuje smer spolupráce a rešpektuje odlišnosti, rieši konflikty a zameriava sa na spoločné ciele.

7. Vysvetľuje "prečo" sú potrebné zmeny, aby získal podporu. 8. Identifikuje konflikt a snaží sa ho vyriešiť.	5. Spolupracuje, rešpektuje odlišnosti a zameriava sa na spoločné ciele. 6. Preukazuje snahu, odolnosť a nadšenie. 7. Vysvetľuje základy a myšlienky, ktoré stoja za organizačnou víziou, aby získal podporu ostatných v vo vzťahu k intervenciám v oblasti OD. 8. Identifikuje a snaží sa riešiť konflikty.	6. Preukazuje snahu, odolnosť a nadšenie, povzbudzuje a motivuje tím a dosahovať výsledky na najvyššej úrovni. 7. Vyjadruje jasnú víziu úlohy a prínosu OD pre organizáciu. 8. Predvída potenciálny konflikt a snaží sa mu predchádzať. 9. Podporuje pocit kolektívnej zodpovednosti za úspech OD. 10. Podporuje nezávislosť a umožňuje ostatným transformovať organizáciu.

Rozvojové rady a tipy

- Snažte sa porozumieť celej škále techník riadenia a rozvoja výkonnosti, kedy ich použiť a ako zabezpečiť, aby sa stanovila zodpovednosť za výkonnosť.
- Prijmite úlohy alebo poslanie, ktoré vám poskytne príležitosti na rozvoj v oblasti OD a vedenia činností OD.
- Identifikujte odpor voči vykonávaniu činností OD a s podporou plánujte, ako sa s týmto odporom vyrovnať a ovplyvniť pozitívny výsledok. Rozšírte tento postup na viacero zainteresovaných strán a problémov podľa požadovanej úrovne rozvoja.
- Vyhľadávajte spätnú väzbu o vlastnom výkone prostredníctvom viacerých metód a využívajte reflexiu na rozpoznanie kľúčových trendov, na základe ktorých je potrebné konať.
- Využite príležitosti na vyjadrenie úlohy OD a účelu konkrétnych činností OD. Zvážte otázky, ktoré to vyvoláva u ostatných a poznatky, ktoré to poskytuje o úrovni osobného vplyvu.

Inšpirácia pre prax

Perspektívy stromu: rozvoj vašej praxe prostredníctvom tvorivého reflexívneho písania

Táto technika je inšpirovaná citátom svätého Bernarda z Clairvaux: „Stromy a kamene ťa naučia to, čo sa nikdy nenaučíš od majstra.“ Je príležitosťou na zastavenie sa a zamyslenie. Stromy, či obrazy prírody poskytujú podnetné metafory k zamysleniu a k k reflexii písaním. Stromy nám pripomínajú prírodné prvky rastu, rozvoja a prinášajú aj témy rovnováhy, či vyrovnania, životného rytmu a cyklu, straty a odolnosti. Metafory umožňujú skúmať problémy a témy z celostnejšej a intuitívnejšej perspektívy.

Postup

Krok 1: Zozbierajte desať alebo viac rôznych obrázkov stromov (pozri obrázok) a vytvorte obrázkové karty. Rozložte obrázky tak, aby boli všetky na očiach.

Krok 2: Vyzvite supervidovaného, aby si vybral obrázok, ktorý sa mu páči. Pomôžte im presunúť sa do reflexného priestoru. Napríklad: "Zvážte, aké paralely, súvislosti, podobnosti alebo rozdiely stimuluje strom vo vzťahu k vašej praxi ....".

Krok 3: Keď si všimnete, že supervidovaný prechádza do kreatívnejšieho priestoru, posuňte diskusiu k zameraniu supervízie. Zvyčajne môže supervidovaný potrebovať len jeden alebo dva podnety; tu je niekoľko príkladov:

- Ktorý aspekt vašej praxe vám tento strom pripomína a prečo?
- Ako tento strom metaforicky odráža to, ako sa v súčasnosti cítite vo svojej praxi? Ako by ste sa chceli cítiť? Aký konkrétny aspekt toho, kde chcete byť, sa odráža vo vašom strome?
- Čo vám strom odráža o probléme, na ktorý ste sa rozhodli zamerať?
- Predstavte si, že sa s vami váš strom delí o svoju múdrosť. Aké nápady má na to, ako rozvíjať vašu prax a ako vyživovať vašu pohodu?
- Ak by vaše vnútorné múdre ja bolo vedľa vás na konári tohto stromu, čo by vám práve teraz povedalo, čo by vás povzbudilo a motivovalo k pokroku a rastu?
- Ako by vám mohol byť tento strom v budúcnosti nápomocný?

Krok 4: Povzbuďte supervidovaného, aby písal voľne a bez náhlenia, nechajte jeho myšlienky a nápady voľne plynúť. Poznámka: keď je človek v prúde, zmysel pre čas sa vyparí. Ak je časová hranica dôležitá, nastavte časovač.

Krok 5: Vyhraďte si dodatočný čas a priestor na následné premýšľanie o písaní spolu so všetkými myšlienkami a nápadmi, ktoré vyvolal obrázok stromu. Poznačte si ich

Ako pracovať s touto technikou?

Tento prístup zámerne spája supervidovaných s ich osobnou silou a vynaliezavosťou a posilňuje ich „vnútorného supervízora“. Možno bude potrebné pripomenúť supervidovanému, aby pozastavil potrebu "správnych" odpovedí. Toto cvičenie by sa mohlo vykonať ako príprava pred prácou, po práci alebo ako aktivita pri individuálnom alebo skupinovom sedení. Pri virtuálnej práci zdieľajte obrázky na obrazovke. Cvičenie môžete prispôsobiť, napríklad obrázok môžete vybrať náhodne alebo vedome. Urobte si s ním trochu zábavy! Možno umiestnite náhodný obrázok stromu do obálky a nalepte ho pod každú stoličku? Krátke cvičenie na voľné písanie môže ľuďom pomôcť naladiť sa. Podnety pomáhajú sústrediť sa a usmerniť, ale zároveň poskytujú voľnosť, aby ste sa mohli venovať tomu, čo sa objaví..

Hry a aktivity

9 dôvodov (20 minút)

Ujasnite si účel vašej spoločnej práce

Zámerom aktivity je pomôcť jednotlivcom objasniť si, čo je v ich práci podstatné. Položte premyslenú otázku a dajte účastníkom čas, aby o nej aspoň minútu individuálne premýšľali. Napríklad: Čo vás teší, keď ráno vstávate? - V akú zmenu dúfate, že naša organizácia zmení svet? - Akú príležitosť, ktorá pred nami stojí, je najdôležitejšie využiť práve teraz? Vyzvite účastníkov, aby sa s niekým spojili do dvojice. Každý účastník dostane na rad úlohu kladúceho otázky a odpovedajúceho. Úlohou kladúceho otázky je byť aktívnym poslucháčom, položiť otázku a po vypočutí odpovede sa aspoň deväťkrát opýtať "PREČO?" alebo variantu, napríklad "Prečo je to dôležité? A prečo vás to zaujíma?"

Postup

- Všetci sa rozdelia do skupín po štyroch a potom vytvoria dvojice na toto cvičenie.
- Každý sa opýta toho druhého: "Čo robíte, keď pracujete na _____ (predmet, o ktorý ide)? Ak je to vhodné, vytvorte krátky zoznam činností. (1 minúta)
- Potom sa spýtajte: "Prečo je to pre vás dôležité?" alebo "Prečo to robíte práve takto?" Pýtajte sa ďalej: "Prečo? Prečo? Prečo?" až deväťkrát. (5 minút)
- Vymeňte si úlohy a zopakujte krok 2. Každý účastník bude postupne klásť otázky a odpovedať na ne. (5 minút)
- Teraz je štvorčlenná skupina pripravená diskutovať o podobnostiach a rozdieloch v jednotlivých odpovediach. Nechajte ich porovnať svoje skúsenosti. (5 minút)
- Požiadajte všetky skupiny, aby sa podelili o svoje zaujímavé objavy vo všeobecnej diskusii. V čom si boli zážitky podobné a v čom sa líšili? (4 minúty)

Vďačné rozhovory (60 minút)

Zámerom aktivity je objavovanie a rozvíjanie základných dôvodov úspechu. Skupina tak môže spolu vytvoriť zoznam podmienok, ktoré sú nevyhnutné pre jej úspech. Môžete tak uvoľniť spontánny impulz a náhľady na pozitívne zmeny vo vnútri organizácie, keď sa odhalia "skryté" príbehy úspechu. Pozitívny pohyb je vyvolaný hľadaním toho, čo funguje teraz, a odhaľovaním základných príčin, ktoré umožňujú úspech. Príbehy z terénu ponúkajú dôkazy riešení, sľubných prototypov a rozširujúcich, alebo lokálnych inovácií a zároveň poskytujú údaje na rozpoznanie vzorcov úspechu.

Postup

Vyzvite účastníkov, aby vytvorili dvojice. Každý z nich bude na striedačku rozprávať príbeh a bude viesť rozhovor. Rozprávajte príbeh o "čase, keď...". Nech si vyberú pozitívny rámec, napríklad čas, keď ich vzťah so zákazníkmi naozaj fungoval; čas, keď dokázali navrhnúť neštandardný nápad a dostali pozitívnu odozvu; čas, keď bola spolupráca medzi ich tímami úspešná. V skupinách po 4 osoby každý prerozpráva príbeh svojho partnera. Facilitátor zozbiera postrehy a vzory, ktoré si celá skupina pozrie na flipcharte, a pomocou metódy 1-2-4-All sa opýta: "Ako sa zapájame a investujeme do aktív a podmienok, ktoré podporujú úspech?" v tejto aktivite by si mal každý spomenúť na chvíľu, keď pracoval na nejakej výzve s ostatnými a je hrdý na to, čo dosiahol. Účastníci by mali sedieť vo dvojiciach oproti sebe, potom v skupinách po štyroch.

- Opíšte postupnosť krokov a uveďte tému alebo druh príbehu, ktorý majú účastníci vyrozprávať. (5 minút)
- Účastníci sa vo dvojiciach striedajú pri vedení rozhovoru a rozprávaní príbehu o úspechu, pričom venujú pozornosť tomu, čo umožnilo dosiahnutie úspechu. (15 minút)
- V skupinách po 4 osoby prerozprávajú príbeh svojho partnera vo dvojici. Mali by počúvať vzory podmienok/aktív podporujúcich úspech a zaznamenať ich. (15 minút)
- Zozbierajte postrehy a vzory, ktoré si celá skupina môže pozrieť na flipcharte. V prípade potreby zhrňte (15 minút)
- Použite metódu 1-2-4-All a opýtajte sa: "Ako sa zapájame investujeme do aktív a podmienok, ktoré podporujú úspech?" a "Aké možnosti vidíte, aby sme urobili viac?" (10 minút)

Akcie a podujatia

ONLINE

ZVLÁDANIE NÁROČNÝCH SITUÁCIÍ V ROZHOVOROCH – SÉRIA WEBINÁROV
29. január – 10. december 2025

Zámer kurzu
Zámerom tejto série je detailne sa zamerať na rôzne druhy náročných situácií v ťažkých rozhovoroch, nech sa tieto rozhovory dejú na pracovisku alebo v súkromnom živote. Na konci každého webinára budú účastníci/čky oboznámení s tým, aká stratégie, postupy a konkrétne techniky môžu použiť pri riešení danej témy webinára. Každý webinár bude obsahovať, okrem prezentácie a diskusie aj krátke cvičenia a ukážky ťažkých rozhovorov a bude postavený na princípoch dobrej praxe a výskumom overených postupoch. Každý webinár bude mať hosťa/ky z oblasti, ktorej sa venuje. Webináre sú vhodné nielen pre pomáhajúce profesie, ale aj pre manažérov, rodičov a všetkých, ktorí chcú prehĺbiť a zlepšiť svoje konverzačné stratégie v ťažkých rozhovoroch.

Cena
Frekventanti si môžu zakúpiť jeden webinár, sadu troch, alebo celú sériu webinárov.
Celoročný cyklus všetkých 12 webinárov: 350 Eur (odporúčané)
Sada 3 webinárov: 119 Eur
Cena 1 webinár: 49 Eur

Každý webinár obsahuje aj materiály, študijné texty a cvičenia, ktoré dostanú účastníci/čky k dispozícii. Účasť je online v reálnom čase.

Témy a termíny webinárov

1. Ťažké rozhovory 29. 1.
2. Ťažké rozhovory v skupinách a tímoch 26. 2.
3. Emócie 19. 3.
4. Emócie v skupinách a tímoch 23. 4.
5. Dohody 14. 5.
6. Dohody v skupinách a tímoch 18. 6.
7. Konflikty 9. 7.
8. Konflikty v skupinách a tímoch 27. 8.
9. Odpor, agresivita, pasivita 24. 9.
10. Odpor, agresivita, pasivita v skupinách a tímoch 22.10.
11. Vzťahy a moc 19.11.
12. Vzťahy a moc v skupinách a tímoch 10.12.

Prihlášky tu: https://www.coachingplus.org/viac-informacii.php?FILE=vzdl-dlh_2024_06

PORADENSKÝ PROCES – SÉRIA 12 WEBINÁROV
Do 16. december 2024 vždy od 18:00 do 20:00 ONLINE NA ZOOME

Môžete sa prihlásiť na zostávajúce webináre, alebo zakúpiť nahrávku z predošlých webinárov:

23. 9. Metódy a techniky poradenského procesu II. (na emócie zamerané a psychodynamické stratégie)
23.10. Kreativita a kreatívne metódy a techniky v poradenstve
25.11. Multidisciplinárna spolupráca v kontexte starostlivosti o klienta
16.12. Etika a etické dilemy v poradenstve

Prihlášky: https://www.coachingplus.org/webinar-seria-poradensky-proces.php

Cena
Alternatívy zakúpenia webinárov:

- platba jednotlivo za každý webinár, cena 49 Eur
- platba vopred za 3 webináre, zvýhodnená cena 119 Eur

Každý webinár obsahuje aj materiály, študijné texty a cvičenia, ktoré dostanú účastníci/čky k dispozícii. Účasť je online v reálnom čase.

Témy všetkých webinárov

1. Rola poradcu. Základné poradenské kompetencie a komunikačné zručnosti poradcu
2. Poradenský proces a jeho jednotlivé fázy
3. Poradenský rozhovor a jeho štruktúra
4. Kontraktovanie v poradenstve a práca s cieľmi
5. Práca s rodinou, kontextom a vzťahmi klienta
6. Práca s nedobrovoľnými klientmi, motiváciou a odporom v poradenstve
7. Diagnostika v poradenskom procese
8. Metódy a techniky poradenského procesu I. (kognitívne, behaviorálne a systémové stratégie)
9. Metódy a techniky poradenského procesu II. (na emócie zamerané a psychodynamické stratégie)
10. Kreativita a kreatívne metódy a techniky v poradenstve
11. Multidisciplinárna spolupráca v kontexte starostlivosti o klienta
12. Etika a etické dilemy v poradenstve

PREZENČNE

SUPERVÍZIA MOTIVAČNÝCH ROZHOVOROV
15. OKTÓBER 2024
- workshop (nielen) pre absolventov vzdelávania Aplikovanie motivačných rozhovorov v praxi odborných zamestnancov

Motivačné rozhovory sú už niekoľko rokov trademarkom Coachingplus. Spolu s Martou Špalekovou vás aj tento rok pozývame na supervízny deň, na ktorom budeme reflektovať vaše nahrávky, učiť sa zo skúseností a rozvíjať a prehlbovať (nielen) zručnosti, ale aj ducha motivačných rozhovorov. Supervízny deň s motivačnými rozhovormi je priestorom pre absolventov/ky našich výcvikov, ale aj pre širokú odbornú verejnosť byť v kontakte s témou "MR" nielen teoreticky, ale hlavne prakticky. Lektori: Marta Špaleková, Ivan Valkovič a Vlado Hambálek.

SUPERVÍZIA VZŤAHOVEJ VÄZBY
16. OKTÓBER 2024
- workshop nielen pre absolventov výcviku Práca s rodinou a vzťahová väzba
Jednodňový workshop zameraný na supervíziu vašej práce (psychoterapia, poradenstvo, sociálna práca, mediácia, koučovanie...) z perspektívy teórie vzťahovej väzby. Počas dňa zažijete reflexiu vašich prípadov a kazuistík s diskusiou a následne mini vstupy, ktoré vám pomôžu prehĺbiť vašu prax z perspektívy tejto vývinovej teórie. Supervízny workshop je vhodný nielen pre absolventov našich výcvikov, ale aj pre širšiu odbornú verejnosť, ktorá sa venuje práci s klientmi a chce lepšie pochopiť ich správanie a svoju prácu s nimi z perspektívy teórie Bowlbyho (aj jeho nasledovníkov). Lektori: Zuzana Zimová a Vlado Hambálek.

SUPERVÍZIA SUPERVÍZIE A MENTORINGU
17. - 18. OKTÓBER 2024 1. deň 9:00 - 17:00, 2. deň 8:30 - 15:30
- dvojdňový workshop bude viesť Vladimír Hambálek

Nielen naši absolventi, ale aj iní absolventi výcvikov supervízie a mentorovania budú mať možnosť zúčastniť sa supervízneho dňa k téme supervízna prax. Sú vítaní všetci supervízori, ktorí chcú reflektovať svoju supervíznu prácu aj mentori, ktorí chcú reflektovať svoju prax mentora v supervíznej skupine.

SUPERVÍZIA V POMÁHAJÚCICH PROFESIÁCH
- akreditovaný výcvik MŠVVaŠ SR 16 dvojdňových modulov, celoživotné vzdelávanie
11. DECEMBER 2024 – 19. JÚN 2026

Coachingplus v roku 2024 otvára druhý beh 250 h výcviku Supervízia vpomáhajúcich profesiách pre skúsených supervízorov a odborníkov z praxe psychoterapia, psychológia, koučovanie, mentorovanie, tréning a organizačné poradenstvo, pedagogika a sociálna práca. Ak ste supervízori, ktorí si chcú rozšíriť svoje portfólio, alebo ak ste praktici vyššie spomenutých odborov minimálne z 10 ročnou praxou, medzinárodne certifikovaný Coachingplus výcvik v supervízii vám pomôže nájsť skupinu kolegov, ktorí majú záujem o rozvoj supervízie a zlepšenie jej kvality na Slovensku. Výcvik je akreditovaný Ministerstvom školstva, spĺňa všetky zákonné podmienky na udelenie licencie budúcemu supervízorovi (zápis do zoznamu supervízorov) a zároveň je príležitosťou vytvoriť si vlastné supervízne portfólio a zlepšiť zručnosti v praktickej supervíznej práci s jednotlivcom, tímom aj organizáciou. Výcvik vedú skúsení, medzinárodne akreditovaní supervízori z Coachingplus a zároveň na ňom participujú hostia supervízori z rôznych aplikačných úrovní (z kontextu psychoterapie, poradenskej psychológie, koučovania, mentorovania a vzdelávania dospelých, organizačného rozvoja). Viac info v kalendári podujatí na www.coachingplus.org , alebo osobne s lektorom Vladom Hambálkom 0905323201.

Termíny výcviku:
11. - 12. december 2024
30. - 31. január 2025
20. - 21. február
20. - 21. marec
5. - 6. máj
12. - 13. jún
21. - 22. august
25. - 26. september
23. -24. október
27. - 28. november
22. - 23. január 2026
19. - 20. február
19. - 20. marec
29. - 30. apríl
27. - 28. máj
18. - 19. jún 2026

PORADENSKÝ PROCES – VÝCVIK ZRUČNOSTÍ
9. január 2025 – 12. december 2025 – PREZENČNE

Pozývame vás na vzdelávanie, ktoré nadväzuje na prebiehajúci online kurz Poradenský proces, aj v prezenčnej forme. Ak máte záujem o intenzívnu formu vzdelávania v téme poradenský proces, pozývame vás na ucelený výcvik, ktorý bude prebiehať formou 10 dvojdňových stretnutí. Lektormi budú Vlado Hambálek, Zuzka Zimová a hostia. Vzdelávací program je akreditovaný MŠVVaŠ SR ako inovačné vzdelávanie v rozsahu minimum 50 hodín (Ev. č: 42/2021 – IV). Miesto konania bude v Bratislave (upresníme podľa počtu prihlásených), v čase 1. deň 9:00-17:00. a 2. deň 8:30-15:30. V prípade, že máte záujem, ozvite sa nám a zaistite si miesto.

Termíny dvojdňových stretnutí:
9. - 10. 1. 2025
6. - 7. 3.
3. - 4. 4.
29. - 30. 5.
26. - 27. 6.
19. - 20. 8.
18. - 19. 9.
16. - 17.10.
20. - 21.11.
11. - 12.12. 2025

APLIKOVANIE „MOTIVAČNÝCH ROZHOVOROV“ V PRAXI ODBORNÝCH ZAMESTNANCOV – Nové termíny!
- akreditácia MŠVVaŠ SR - inovačné vzdelávanie
4. - 5. február 2025
17. - 18. marec 2025
28. - 29. apríl 2025
s Martou Špalekovou a Vladom Hambálkom

„Liečivé vzťahy podľa teórie R. Erskina“ Aplikácia transakčnej analýzy v psychoterapii
10. – 11. marec 2025

Vážené kolegyne a kolegovia,

Coachingplus a Asociácia transakčnej analýzy Slovenska (ATA SK) vás pozývajú vás na seminár s Hannou Yavorskou. PhD, TSTA (P) psychologičkou, medzinárodne certifikovanou psychoterapeutkou, trénerkou a supervízorkou v transakčnej analýze z Ukrajiny.

Cieľom seminára je poskytnúť účastníkom hlboké pochopenie súčasnej, aplikovanej teórie Transakčnej analýzy, ktorú budú môcť využiť pri svojej práci s klientmi.

Na seminári sa budeme venovať nasledujúcim kľúčovým otázkam:

- Pojem životného scenára v Transakčnej analýze.
- Vplyv životného scenára na vnímanie seba, iných a sveta zo strany klienta.
- Diagnostika životného scenára klienta v Transakčnej analýze.
- Analýza rôznych typov skúseností (preverbálne, verbálne, implicitné a iné).
- Vzťahový kontrakt v psychoterapii klienta.
- Typy potrieb vo vzťahoch a ich naplnenie počas terapie.
- Psychoterapia cez vzťahy a ďalšie dôležité aspekty.

Hanna Yavorska sa podelí o teóriu Transakčnej analýzy a poskytne príklady z praxe vedenia prípadov. Účastníci seminára budú mať možnosť položiť svoje otázky vo forme supervízií. Seminár je jedinečnou príležitosťou spoznať princípy integratívneho prístupu v TA Richarda Erskina a ich aplikáciu v klinickej aj poradenskej praxi.

Cena seminára je 210 Eur. Dvojdňový seminár sa bude konať v Bratislave, v dňoch 10. a 11. marca 2025 a po jeho absolvovaní dostanete osvedčenie o absolvovaní a záujemcovia z klinického kontextu aj kredity SKP. Viac info a prihlášky nájdete na mihalkova@coachingplus.org

Tešíme sa na vašu účasť!

WEBCASTY COACHINGPLUS

ROZVOJ TÍMOV A TÍMOVEJ SPOLUPRÁCE

Coachingplus ponúka 5 dielov webcastovej série na tému tímov a tímovej spolupráce. Všetky časti z cyklu „Rozvoj tímov a tímovej spolupráce“ sú venované téme a prostredníctvom slajdov, reflexie a rozhovorov s našimi hosťami, Števkou Hrivňákovou, Jožom Stopkom a Zuzanou Zimovou sa môžete zoznámiť s know how, ktoré vám pomôže transformovať alebo obohatiť vašu prácu s tímami nech už pracujete ako manažér, ste členom tímu, alebo tímy sprevádzate ako externý konzultant (kouč, lektor, facilitátor, supervízor...)

ROZVOD A ČO ALEJ...

5 dielov cca 1,5 hodinových tréningových videí k téme "Multidisciplinárne intervencie v rozvode". Štruktúra každého hodinového videa pozostáva z prezentácie, diskusie a kazuistiky, ktorá sa týka problému. Každý modul je zameraný na inú praktickú tému. Webináre vedú Zuzana Zimová a Vladimír Hambálek.

PRÁCA S EMÓCIAMI V PORADENSKOM (TERAPEUTICKOM, KOUČOVACOM, MEDIAČNOM) PROCESE

Zámerom 3 dielnej série webinárov je predstaviť rôzne stratégie, postupy a techniky, ktoré pomáhajú pomáhajúcim pracovníkom pri práci s vlastnými emóciami a pri práci s klientom. Každý webinár trvá viac ako hodinu a obsahuje príklady z praxe, powerpointové prezentácie a diskusiu lektorov.

EFEKTÍVNY POMÁHAJÚCI ROZHOVOR S JEDNOTLIVCOM, PÁROM ALEBO SKUPINOU

Webináre sú vhodné pre všetky pomáhajúce profesie, psychológov, liečebných a sociálnych pedagógov, sociálnych pracovníkov, ale aj mediátorov či koučov.

Zámerom 3 dielnej série webinárov je predstaviť rôzne stratégie, postupy a techniky, ktoré pomáhajú pomáhajúcim pracovníkom pri vedení pomáhajúceho rozhovoru s klientom. Každý webinár trvá viac ako hodinu a obsahuje príklady z praxe, powerpointové prezentácie a diskusiu lektorov.

OKNÁ DOKORÁN MOTIVÁCIE A ZMENY

Do zbierky našich webcastov, ktoré predstavujú know how Coachingplus pribudlo nových 5 dielov. Všetky sa venujú téme Motivácia, zmena a práca s odporom. Webináre 1-3 vedú lektori Vlado Hambálek a Zuzka Zimová a webináre 4-5 vedú Vlado Hambálek a Marta Špaleková. Každý webinár trvá viac ako hodinu a obsahuje príklady z praxe, powerpointové prezentácie a diskusiu lektorov. Motivácia a práca so zmenou sú trademark Coachingplus. Vo videách sme zhrnuli 15 rokov našich výcvikov (Integratívna práca s motiváciou a zmenou v komplexných systémoch, rodinách a pároch), ktoré sme v Coachingplus realizovali. Veríme, že čas s nami (Vlado, Zuzka, Marta) bude pre vás príjemný aj užitočný.

Na podujatia sa môžete prihlasovať mailom na mihalkova@coachingplus.org alebo formou online prihlášky na COACHINGPLUS Počet prihlásených na všetky vzdelávacie podujatia je obmedzený. O poradí prihlásených rozhodne včasné uhradenie platby.

V prípade, že sa účastník/čka nemôže dostaviť na niektoré zo stretnutí vzdelávania osobne, po dohode s lektormi sa môže pripojiť online cez platformu ZOOM.