sensus

Idź do

Przykładowy rozdział

Spis treści

Katalog książek

Bestsellery

Nowe książki

Zapowiedzi

Twój koszyk

Dodaj do koszyka

Cennik i informacje

Zamów cennik

Zamów informacje o nowościach

Life coaching. Jak porzucić złe nawyki i zacząć nowe, lepsze życie

Autor: Anna Sasin
ISBN: 978-83-246-2981-7
Format: 140 × 208, stron: 128

Odkurz dawne marzenia i na nowo zachwyć się życiem!

- Rozbij blokady hamujące Twój wewnętrzny rozwój
- Zajmij się wreszcie tym, co uwielbiasz robić
- Pokaż światu swoją prawdziwą twarz

Jeśli od dłuższego czasu dręczy Cię poczucie marnowania życia, jeśli zastanawiasz się, dlaczego zajmujesz się nie tym, czym chcesz, jeśli nie pamiętasz, jak to jest marzyć i realizować marzenia, najwyższa pora zmienić ten stan rzeczy. Nie chcesz chyba do końca życia tkwić w zaklętym kole niemożności i rutyny? Na pewno nie, skoro w ręce wpadła Ci ta książka. Dzięki niej lepiej poznasz własne możliwości i nauczysz się w pełni używać życia, a także do maksimum wykorzystywać tkwiący w Tobie potencjał.

Co naprawdę się dla Ciebie liczy? Co w Twoim własnym życiu stanowi największą wartość? Gdzie tkwi źródło Twoich lęków i ograniczeń? Może zazdrościsz innym i nie umiesz odnaleźć się w relacjach służbowych? Może skupiasz się na irytujących drobiazgach, by przykryć wewnętrzny niepokój? Może bezkrytycznie wierzysz w stereotypy i to utrudnia Ci funkcjonowanie? Rozwiązanie każdego z tych problemów — i wielu innych — znajdziesz właśnie w tej książce. Pozwoli Ci ona na nowo określić priorytety i wyzwolić energię potrzebną do dokonania pozytywnych zmian. Jej autorka, specjalistka od life coachingu, będzie towarzyszyć Ci w tych zmianach, nie próbując narzucać własnego zdania, lecz podsuwając interesujące pomysły.

- Zrób bilans — co jest dla Ciebie ważne w życiu?
- Lepiej za byle jakim płotem — czy doceniasz to, co masz?
- Jak przetrwać w pracy?
- Czy równowaga to brak nadwagi?
- W jakie stereotypy jesteśmy uwikłani?
- Jakie role odgrywamy w związkach?
- Jak pozbyć się bagażu starych nawyków?
- Jak żyć w zgodzie ze sobą i światem?

Zacznij wreszcie robić to, co naprawdę Cię kręci!

sensus

Wydawnictwo Helion SA
44-100 Gliwice
tel. 032 230 98 63
e-mail: sensus@sensus.pl

Odkurz dawne marzenia i na nowo zachwyć się życiem!
Rozbij blokady hamujące Twój wewnętrzny rozwój.
Zajmij się wreszcie tym, co uwielbiasz robić.
Pokaż światu swoją prawdziwą twarz.

Anna Sasin

Life coaching

Jak porzucić złe nawyki i zacząć nowe, lepsze życie

charyzma sensus.pl

Spis treści

Wstęp — o life coachingu słów kilka 9

Rozdział 1. Zrób bilans — co jest dla Ciebie ważne w życiu? 13

Rozdział 2. Lepiej za byle jakim płotem — czy doceniasz to, co masz? 31

Rozdział 3. Jak przetrwać w pracy? 43

Rozdział 4. Czy równowaga to brak nadwagi? 59

Rozdział 5. W jakie stereotypy jesteśmy uwikłani? 71

Rozdział 6. Jakie role odgrywamy w związkach? 83

Rozdział 7. Jak pozbyć się bagażu starych nawyków? 95

Rozdział 8. Jak żyć w zgodzie ze sobą i ze światem? 111

Czy to rzeczywiście koniec? 123

Bibliografia 125

3

Jak przetrwać w pracy?

Historia Marka

Skończyłem ekonomię. Uważam się za osobę spełnioną: mam fajnych rodziców i dziewczynę, a wysokie wyniki w nauce na uczelni zapewniły mi dobry start. Moja samoocena jest dość wysoka. Niedawno, bo pół roku temu, zacząłem pracę w firmie telekomunikacyjnej. Na początku wydawało się fajnie. W miarę satysfakcjonująca pensja, interesująca praca. Oczywiście ma swoje plusy i minusy jak każda praca, ale zaraz po studiach trudno coś znaleźć, więc ogólnie jestem zadowolony. Jednak borykam się z problemem, który stał się dla mnie przeszkodą nie do przeskoczenia. Niestety problem jest duży — moja szefowa. Szefowa mojego działu, mówiąc dokładnie. Ta kobieta prawie nic nie robi. Siedzi nas kilka osób w pokoju. Każdy zajmuje się jakimiś sprawami, a to babsko siedzi przy biurku i całymi dniami wybitnie się nudzi. Jej jedyna praca to kontrolowanie mnie i moich koleżanek z pokoju. Obserwuje. Węszy. W jaki sposób rozmawiamy z klientami przez telefon i o czym. A że część rozmów odbywa się po niemiecku, a ona nie zna tego języka za dobrze, to po każdej rozmowie muszę jej zdawać relację, o czym rozmawiałem, itd. Na początku mi to nie przeszkadzało — ale teraz jestem zmęczony. Nie dość, że muszę rozmawiać ciągle z klientami albo pisać do nich maile — co też nie zawsze jest łatwe, bo klienci są różni — to jeszcze muszę tej wariatce spowiadać się z każdej rozmowy czy maila. Co więcej, kiedy są sytuacje konfliktowe z klientami — np. nie płacą terminowo lub coś innego — to ta jędza staje koło mnie i podpowiada mi, co mam mówić. Ja rozmawiam z klientem,

myślę, jak się z nim dogadać i w ogóle, a ona mi serwuje „złote rady", co mam powiedzieć. Ale gdy klient dzwoni, to już nie jest chętna, żeby sama z nim pogadać. Żeby jeszcze te rady były jakieś wartościowe. Ale ona potrafi palnąć: „Powiedz mu, że jak nie zapłaci, to zrywamy współpracę". A to przecież nie tak. Dużo rzeczy da się załatwić, jak się normalnie porozmawia. Ona się nie zna na zarządzaniu, skończyła jakieś kulturoznawstwo, ale udaje wielkiego szefa działu, co najmniej po MBA. Ale tylko udaje — bo co chwila wychodzi brak obycia. Poza tym jest humorzasta. Raz wyjechała na cztery dni i sam z dziewczynami świetnie dawałem sobie radę. Sprawy się rozwiązywało spokojniej. Nikt nie odczuł, że jej nie ma, bo ona i tak nic nie robi. Wszyscy w pokoju byli mili. Atmosfera fajna. A jak tylko wróciła, to się zaczęło. Są kłótnie i sytuacje konfliktowe, a niekiedy zwykłe „fochy". Kłopot polega na tym, że jeśli w pracy zwrócę komuś uwagę albo się z kimś pokłócę, to potem myślę o tym cały czas. Zaczynam mieć wyrzuty sumienia, że zwróciłem tej osobie uwagę, a ona ma inne zdanie. Nie mogę normalnie pracować. A jeśli ta osoba np. obrazi się na mnie, to ja, mimo iż moim zdaniem miałem rację w jakieś służbowej sprawie, potrafię ją przeprosić tylko po to, aby wszystko już było OK. Po ostrych kłótniach nie mogę dojść do siebie, stawiam sobie za cel pogodzenie się z tą osobą przed wyjściem z pracy, bo inaczej resztę dnia mam z głowy. Z jednej strony zdaję sobie sprawę, że nie da się pracować z jakąś grupą ludzi bez sytuacji konfliktowych. Niestety nieraz dochodzi do paranoi. Nie tylko myślę o tym bardzo intensywnie w pracy, ale też w domu. Mogę opowiadać znajomym, rodzicom i dziewczynie godzinę o jakiejś nieistotnej wymianie zdań w pracy. Bardzo się przejmuję wszystkimi konfliktowymi sprawami. Z jednej strony zdaję sobie sprawę z irracjonalności tego, a z drugiej strony, jak zdarzy się taka sytuacja, to robię wszystko, aby nikt nie był obrażony na mnie, bo wiem, że będę przechodzić przez to męki i cały czas o tym myśleć.

Szefowa zaczęła się czepiać jakichś drobiazgów, np. że komuś tam czegoś nie wysłałem. Nie było to szczególnie ważne i mogłem to zrobić w ciągu tygodnia — miałem na to czas. Nie zauważyła tego, że

zdobyliśmy nowego klienta. Że jakiś inny klient przysłał nam superpodziękowania mailem. Doczepiła się tylko jednego i zrobiła z tego jedną wielką awanturę, kończąc, że „jak ona wyjeżdża, to wszystko się wali". Serio, nie wiadomo, czy śmiać się, czy płakać. To była idiotyczna zagrywka, żeby mi pokazać, że się nie znam? Nie nadaję? To czemu mnie jeszcze trzymają? Podobno moi poprzednicy odchodzili, bo mieli jej dosyć i działała im na nerwy. Jak przetrwać? Mam wrażenie, że z nią się dogadać nie da. To dziecinna osoba w skórze dorosłej osoby i z przekory wszystko przekręca i utrudnia nam życie.

FAKTY

Nowoczesne firmy dużą wagę przywiązują do właściwej organizacji i zwiększania efektywności pracy. Do zadań menedżerów należy wprowadzanie nowoczesnych technik zarządzania ludźmi, które umożliwiają pełną współpracę w zespole, a pracownikowi pozwalają stać się bardziej współpracownikiem niż podwładnym. Niestety mimo postępujących zmian w sposobach kierowania ludźmi i poszukiwania skutecznych rozwiązań nadal powszechnie spotykamy się z konfliktami w miejscu pracy. Konflikty stanowią naturalny element współżycia społecznego. Są czymś normalnym i zwykle występują we wszystkich obszarach ludzkiej aktywności. Konflikty mogą być jednak zjawiskiem patologicznym, ponieważ często zakłócają harmonijną współpracę ludzi. Źródłem konfliktów bywają różne napięcia i stresy, które wywołują frustrację i agresję. Konflikt zachodzi, gdy występują jakieś sprzeczności interesów między ludźmi. Obecnie mówi się, że konflikty w organizacjach stanowią nieodłączny element związany z działalnością organizacji, bywają uznawane nawet za konieczne, niezależnie od tego, jak zaplanowano organizację i jak się nią zarządza. Konflikty dzielimy na konflikty intrapersonalne oraz interpersonalne. Konflikty intrapersonalne mogą doprowadzić do nerwic i stanów depresyjnych.

Powstają, gdy czyjeś przekonania i wartości są sprzeczne ze sobą lub gdy posiadane informacje utrudniają danej osobie podjęcie decyzji. Konflikty interpersonalne dotyczą przynajmniej dwóch osób lub grup mających różne cele.

Coaching

Funkcjonowanie grupy opiera się na pewnych zasadach postępowania jej uczestników. W każdej grupie występuje hierarchia pozycji rządząca się własnym kodeksem działania. Współpraca w grupie wymaga od jej członków podporządkowania się temu kodeksowi oraz wchodzenia na drogę pewnych ustępstw i rezygnacji ze swoich swobód na rzecz ogółu. Nie zawsze przedstawiciele grupy uznają przyjęte normy postępowania i wyrażają zgodę na podporządkowanie się. Jest to zjawisko konfliktotwórcze, tak jak w przypadku Marka. Ty również funkcjonujesz w jakiejś grupie społecznej, począwszy od rodziny, poprzez rówieśników, kolegów szkolnych, na środowisku zawodowym kończąc. Zdarza się, że wyznaczane cele oraz metody ich wdrażania w życie postrzegasz inaczej niż pozostali członkowie grupy. Bywa, że masz inne zdanie na dany temat lub po prostu zazdrościsz liderom grupy ich stanowiska, szacunku innych, dóbr materialnych itd. Wymienione czynniki, a także wiele innych, bywają przyczyną konfliktu wewnątrz grupy. Jednak najczęstszym powodem jego powstania jest przedkładanie swojego interesu nad interes grupy. Wtedy często łamane są ogólnie przyjęte normy postępowania. Najistotniejsze potrzeby, których niezaspokojenie stanowi podstawowe źródło konfliktu, to:

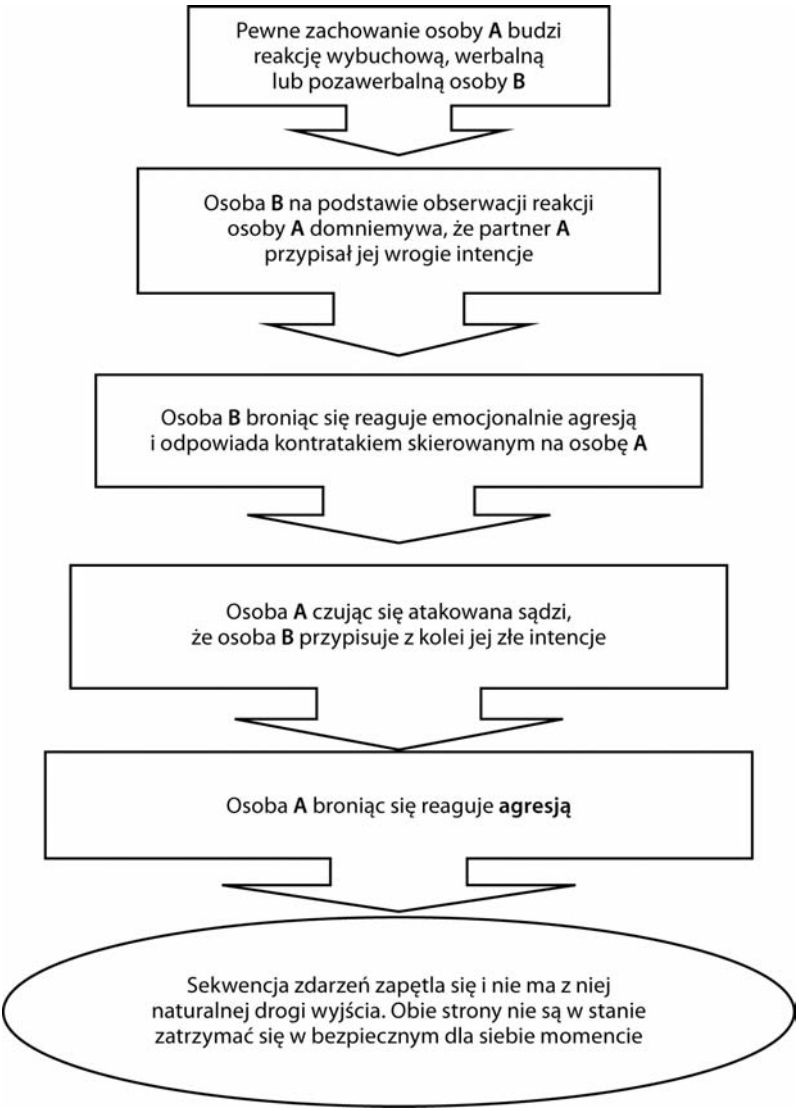
- potrzeba bezpieczeństwa: materialnego i psychicznego,
- potrzeba dominacji,
- potrzeba sukcesu i uznania,

- potrzeba przynależności i sprawiedliwości,
- potrzeba zachowania dobrego zdania na swój temat.

Sytuacji konfliktowej towarzyszą również ambiwalentne emocje.

- Dysonans — rozbieżność interesów, trudności w realizacji potrzeb lub celów — budzi agresję.
- Agresja ujawnia się jako: poirytowanie, złość, wściekłość, werbalny lub fizyczny atak na partnera. Niekiedy miejsce agresji zajmuje lęk, chęć wycofania się.
- Długotrwałe napięcie budzi uczucie zmęczenia, zniechęcenia sporem, pojawiają się klimaty sprzyjające zawarciu ugody (są one tym częstsze, im więcej pozytywnych emocji budzi druga strona konfliktu).
- Sprzeczne emocje wywołują też skumulowane, wcześniej nierozładowane napięcia i nierozwiązane konflikty.

Konflikty interpersonalne nie pojawiają się nagle. Często łatwo zidentyfikować konkretne zdarzenia, które kumulując się, doprowadziły do wybuchu konfliktu. Niestety im bardziej jesteśmy zaangażowani w narastające negatywne emocje, tym trudniej nam dostrzec, do czego prowadzą. Dynamika konfliktów jest podobna. Najczęściej bywa tak, że pewne powtarzające się zdarzenia przeradzają się w konflikt w sposób nagły. W sytuacji, gdy obie strony posiadają umiejętności, aby podtrzymywać komunikację między sobą, mogą powoli przejść do udzielania informacji, nie tyle o stanowiskach, co o interesach i istotnych potrzebach. Kolejny krok stanowi wykonanie przez jedną ze stron gestów o charakterze pojednawczym i przejście z fazy konfrontacji do fazy ugody satysfakcjonującej obie strony.


Pewne zachowanie osoby **A** budzi reakcję wybuchową, werbalną lub pozawerbalną osoby **B**
Osoba **B** na podstawie obserwacji reakcji osoby **A** domniemywa, że partner **A** przypisał jej wrogie intencje
Osoba **B** broniąc się reaguje emocjonalnie agresją i odpowiada kontratakiem skierowanym na osobę **A**
Osoba **A** czując się atakowana sądzi, że osoba **B** przypisuje z kolei jej złe intencje
Osoba **A** broniąc się reaguje **agresją**
Sekwencja zdarzeń zapętla się i nie ma z niej naturalnej drogi wyjścia. Obie strony nie są w stanie zatrzymać się w bezpiecznym dla siebie momencie

Rozwój konfliktu możemy opisać, rozbijając go na fazy w następujący sposób:

Pozorny spokój	To przedwstępna faza. Często nie ma jeszcze nieporozumień lub każda ze stron boi się zaangażowania w konflikt
Cisza przed burzą	Jedna ze stron zaczyna odczuwać, że coś złego dzieje się w ich relacji. Jest niegotowa albo niezdolna do zareagowania. Na pytanie: „co się dzieje", otrzymuje odpowiedź, że nic
Już wiemy co i jak	W tej fazie obie strony odkrywają, co jest powodem braku porozumienia. Jeżeli wynika on z innych interesów i racji, to po wyjaśnieniu konflikt może się szybko zakończyć. Jeżeli dotyczy on emocji i relacji, najprawdopodobniej konflikt będzie się dalej rozwijać
Lawina	Sprawy wymykają się spod kontroli. Nieporozumienie zaczyna obejmować sprawy niezwiązane z pierwotnym problemem. Jeżeli potrzeby nie zostaną zaspokojone, to konflikt narasta. Każda ze stron może poszukiwać sojuszników w otoczeniu
Sojusznicy	Potrzebna jest często pomoc z zewnątrz, oficjalna lub nieoficjalna
Ucieczka lub walka	Bardzo emocjonalna faza, która często może prowadzić do wybuchu agresji. Żadna ze stron nie czuje się bezpiecznie. Dana relacja jest albo zrywana, albo każda ze stron chce daną relację zniszczyć
Błędne koło konfliktu	Poszczególne fazy często się powtarzają. Po osiągnięciu fazy szóstej bardzo trudno poradzić sobie z daną sytuacją i ludzie odczuwają, że „stoją w miejscu" (jeden z powodów odczuwania stresu w miejscu pracy). Efektywna komunikacja łączy się z zaufaniem i poczuciem bezpieczeństwa. Bez nich często mogą pojawiać się nieporozumienia. Boimy się zaryzykować i zaufać drugiej osobie. Taki konflikt czasami trudno rozwiązać. Ludzie zaangażowani w konflikt włączają często w niego sprawy drugoplanowe

Należy pamiętać, że pierwszy etap konfliktu jest zazwyczaj niewidoczny dla osób niezaangażowanych. Dwie osoby mają odmienne zdanie w konkretnej sprawie, ale ich opinie nie zostały jeszcze głośno wypowiedziane. Np. szef zleca podwładnemu zbyt wiele zadań, ale ten jeszcze nie zaprotestował przeciwko nadmiernym obciążeniom. W następnym etapie konfliktu strony dostrzegają różnice w celach, do których dążą. Jeśli nie wypowiedzą swojego zdania głośno i otwarcie, często konflikt przeżywany jest na płaszczyźnie uczuciowej — podwładni czują agresję, a przede wszystkim niechęć do pracy i swojego szefa. Z drugiej strony, przełożeni są wówczas sfrustrowani i zmęczeni zarządzaniem zespołem, którego członkowie nie poddają się żadnym sprawdzonym dotychczas technikom motywacji. Jeśli konflikt pozostaje przez dłuższy czas nierozwiązany, dochodzi do demonstracji siły obu stron. Często agresywne zachowania biorą górę nad rozsądkiem, a rozstanie się z firmą lub z podwładnym rozważane jest jako rozwiązanie optymalne.

DRIVE to akronim używany podczas rozwiązywania sytuacji konfliktowych:

D — (data) dane, fakty związane z danym problemem.

R — (relation) relacja. Im bliższa relacja, tym łatwiej zakończyć konflikt.

I — (interest issues) interesy, które chce osiągnąć każda ze stron poprzez rozwiązanie problemu.

V — (value issues) wartości, które wyznajemy i które wpływają na nasze nastawienie i postrzeganie, co jest dobre, a co złe.

E — (emotional issues) emocje takie jak: duma, uczciwość i godność.

UWAGA! Najważniejszym krokiem w zarządzaniu konfliktem jest zebranie faktów w celu zrozumienia racji obu stron konfliktu.

Po poznaniu pobudek, które mogą kierować każdą ze stron, należy rozpocząć działanie. Istnieje pięć podstawowych metod rozwiązywania konfliktów:

- **Unikanie** — odstąpienie od współpracy ze stroną konfliktu. W praktyce sprowadza się to najczęściej do zerwania kontaktów osobistych czy wymówienia pracy. Wyłączenie nie jest jednak rozwiązaniem konfliktu, lecz dowodem na to, że jest to niemożliwe w istniejącym układzie personalnym. To styl wybierany przez osoby, dla których samo napięcie emocjonalne i frustracja spowodowane konfliktem są na tyle silne, że wybierają wycofanie się z konfliktu, a nie próbę jego konstruktywnego rozwiązania. Omawiane podejście spowodowane jest prawdopodobnie tym, że w przeszłości jakieś konflikty na tyle mocno zraniły człowieka, że pamięć tych zdarzeń powoduje reakcję wycofania się. Może być również podyktowane przekonaniem, że konflikt sam w sobie jest złem, że jest zbędny czy poniżający. Ludzie na różne sposoby unikają konfliktów. W sytuacji równowagi sił obu stron będą udawali, że konfliktu nie ma. Gdy jedna strona sporu okaże się silniejsza, wycofają się i zrezygnują z realizacji własnych praw i interesów. Żeby zachować dobre samopoczucie, podejmą próby zdeprecjonowania drugiej strony lub przedmiotu sporu. Gdy zaś oni sami mają przewagę, będą usiłowali narzucić własne zdanie, próbując zdominować partnera interakcji, i nie będą przy tym dbali o to, po czyjej stronie są oczywiste racje. W ten sposób będą uciekali od rzeczywistego rozwiązania zaistniałego problemu.
- **Uleganie** — to najczęściej stosowana metoda rozwiązywania konfliktów, polegająca na wykorzystaniu przez silniejszego swojej pozycji w organizacji. Poddanie, podobnie jak wyłączenie, nie jest skutecznym rozwiązaniem, gdyż strona poddająca się przy pierwszej lepszej okazji ponownie wywołuje konflikt. Ten styl, najogólniej mówiąc, polega na postępowaniu zgodnym z interesem strony przeciwnej.

Zwykle postępują tak osoby, które nastawione są przede wszystkim na podtrzymanie dobrych relacji z innymi, nawet kosztem rezygnacji z pozostałych swoich potrzeb, praw czy interesów. Podobnie jak ludzie stosujący unikanie, tak i osoby łagodzące waśnie są przekonane, że spór to tylko zło i zagrożenie. Przyczyn konfliktów dopatrują się często w postawach egoistycznych, przez co łatwiej przychodzi im pogodzenie się z ponoszonymi emocjonalnymi kosztami czy wyrzeczeniami.

- **Rywalizacja** — strona konfliktu zmusza do ustąpienia przeciwnika, przeciągając na swoją stronę osoby dotychczas w konflikt niezaangażowane. Aby osiągnąć swój cel, strona konfliktu spala bardzo dużo energii i używa wielu środków, nie rezygnuje również z manipulacji, czyli instrumentalnego traktowania innych ludzi.
- **Kompromis** — to postępowanie umożliwiające częściowe zaspokojenie interesów obu stron. Każdy jednak coś traci i coś zyskuje. Kompromis warto wziąć pod uwagę, gdy interesy są mniej ważne niż dobre wzajemne stosunki lub gdy niezbędne jest szybkie rozwiązanie problemu. Dochodzi do niego, gdy strony pozostające w sporze są jednakowo silne i nie znajdując sprzymierzeńców, postanawiają „dogadać się" ze swoim przeciwnikiem. Zgodnie z takim rozumieniem każda ze stron ma szanse zdobyć coś w wyniku konfliktu, musi jednak i coś stracić.
- **Współpraca** — ta metoda wynika z założenia, że zawsze można znaleźć rozwiązanie, które usatysfakcjonuje obie strony konfliktu. Jest jedną z najbardziej efektywnych metod rozwiązywania konfliktu. Szczególnie użyteczna w sytuacjach, kiedy obie strony mają odmienne cele. Powoduje, że łatwo odkryć rzeczywistą przyczynę sporu, a jest nią najczęściej nieefektywna komunikacja lub jej brak.

Strony wspólnym wysiłkiem znajdują rozwiązania usuwające przyczyny konfliktu. Współpraca jest możliwa zwłaszcza wówczas, gdy pomiędzy stronami istnieje stały kontakt ułatwiający ich wzajemne zrozumienie się. Ta metoda wiąże się z dobrą wolą i zaakceptowaniem celów drugiej strony konfliktu, bez rezygnacji z własnych. Istnieje tu założenie, że zawsze można znaleźć rozwiązanie, które w pełni usatysfakcjonuje obie strony konfliktu, choć niekoniecznie muszą wiązać się z tym jednakowe ustępstwa stron.

Konflikt można uznać za rozwiązany w momencie, gdy strony w nim uczestniczące nie kwestionują wspólnych ustaleń, gdy satysfakcjonują je wyniki rozmów mediacyjnych i nastąpiła formalna likwidacja jego skutków (pojednanie, przeprosiny itp.). Nawet w takich sytuacjach nie należy jednak zapominać o skutkach emocjonalnych. Trzeba pamiętać, że naruszone w trakcie konfliktu zasady współżycia czy zburzona atmosfera nie tak szybko wracają do normy. Obie strony, mimo że uznały spór za zakończony, mogą trwać jeszcze w poczuciu krzywdy, utrzymuje się jeszcze wzajemna niechęć, podejrzliwość, kontakty są przesadnie formalne, sztuczne, czasem dochodzi do demonstracji niechęci, nieświadomego szkodzenia sobie itp.

Wyjście z sytuacji konfliktowej powinno się kończyć analizą i wyciągnięciem odpowiednich wniosków z przebiegu konfliktu i jego przyczyn.

Krok 1.
Zdefiniuj problem

W sytuacjach konfliktowych często różnice pozostają mgliste, a punkty wspólne są nieznane. Te elementy przyczyniają się do eskalacji konfliktu. Dlatego należy zacząć od zdefiniowania sytuacji, w których zdarzają się konflikty.

Opisz, które zachowania Twoje i partnera przyczyniają się do istnienia konfliktu	
Jak partner definiuje problem, jakie zachowania jego i Twoje przyczyniają się, jego zdaniem, do istnienia konfliktu?	
Oceń, na ile adekwatne jest Twoje i jego zachowanie w sytuacji, w której pojawia się problem	
Jak możesz najprościej zdefiniować istniejący konflikt?	
Wymień obszary różnic i braku zgody	
Wymień wspólne obszary	

Krok 2.
Rozpoznaj przyczyny

Dopóki strony nie zrozumieją, które zachowania są dla nich do przyjęcia, a które są nieakceptowalne, konflikty będą się powtarzały. Jeżeli zachowania te zostaną jasno określone, można będzie ich unikać w przyszłości.

Określ jasno, które z zachowań drugiej osoby są dla Ciebie nie do przyjęcia w sytuacji konfliktowej	
Określ, które z Twoich zachowań w sytuacji konfliktowej są nie do przyjęcia dla partnera	
Jakie wydarzenia wywołują konflikt?	

Krok 3.
Przedstaw możliwe rozwiązania

Zastanów się i wypełnij tabelkę.

Co możesz zrobić w celu rozwiązania konfliktu?	
Co może zrobić Twój partner?	
Jakie mogą być obustronnie pożądane cele, które rozwiązałyby konflikt?	

Krok 4.
Wybierz rozwiązania korzystne dla obu stron

Decyzja ta powinna uwzględniać ocenę skutków zastosowania każdego z możliwych rozwiązań i zrozumienie konieczności przyjęcia takiego rozwiązania, z którego wynikałaby współpraca.

Co wyniknie z zastosowania każdego z możliwych rozwiązań?	
Opisz wspólne działanie, które będzie wynikiem każdego z tych rozwiązań	
Oceń, które z rozwiązań będzie w odczuciu obu stron najbardziej konstruktywne	

Jeśli od dłuższego czasu dręczy Cię poczucie marnowania życia, jeśli zastanawiasz się, dlaczego zajmujesz się nie tym, czym chcesz, jeśli nie pamiętasz, jak to jest marzyć i realizować marzenia, najwyższa pora zmienić ten stan rzeczy. Nie chcesz chyba do końca życia tkwić w zaklętym kole niemożności i rutyny? Na pewno nie, skoro w ręce wpadła Ci ta książka. Dzięki niej lepiej poznasz własne możliwości i nauczysz się w pełni używać życia, a także do maksimum wykorzystywać tkwiący w Tobie potencjał.

Co naprawdę się dla Ciebie liczy? Co w Twoim własnym życiu stanowi największą wartość? Gdzie tkwi źródło Twoich lęków i ograniczeń? Może zazdrościsz innym i nie umiesz odnaleźć się w relacjach służbowych? Może skupiasz się na irytujących drobiazgach, by przykryć wewnętrzny niepokój? Może bezkrytycznie wierzysz w stereotypy i to utrudnia Ci funkcjonowanie? Rozwiązanie każdego z tych problemów — i wielu innych — znajdziesz właśnie w tej książce. Pozwoli Ci ona na nowo określić priorytety i wyzwolić energię potrzebną do dokonania pozytywnych zmian. Jej autorka, specjalistka od life coachingu, będzie towarzyszyć Ci w tych zmianach, nie próbując narzucać własnego zdania, lecz podsuwając interesujące pomysły.

- **Zrób bilans — co jest dla Ciebie ważne w życiu?**
- **Lepiej za byle jakim płotem — czy doceniasz to, co masz?**
- **Jak przetrwać w pracy?**
- **Czy równowaga to brak nadwagi?**
- **W jakie stereotypy jesteśmy uwikłani?**
- **Jakie role odgrywamy w związkach?**
- **Jak pozbyć się bagażu starych nawyków?**
- **Jak żyć w zgodzie ze sobą i światem?**

Zacznij wreszcie robić to, co naprawdę Cię kręci!

Anna Sasin – certyfikowany trener, coach, psycholog. Uczestniczka Walnego Zgromadzenia Założycieli Izby Coachingu oraz International Association of Coaching (IAC). Prowadzi coaching oraz szkolenia z zakresu rozwoju osobistego, asertywności, komunikacji interpersonalnej i negocjacji. Autorka bestsellerowego poradnika z zakresu coachingu zdrowia *Głodne emocje. Jak schudnąć mądrze, skutecznie i na zawsze*. Była jurorem programu „Chcę być piękna", emitowanego w Telewizji POLSAT. Poza pracą zajmuje się działalnością społeczną oraz naukową. Więcej informacji znajdziesz na stronie *www.annasasin.pl*.

OSOBOWOŚĆ ODNOWA

Nr katalogowy: 6177

Księgarnia internetowa:
http://sensus.pl

Zamówienia telefoniczne:
0 801 339900
0 601 339900

sensus

Sprawdź najnowsze promocje:
http://sensus.pl/promocje
Książki najchętniej czytane:
http://sensus.pl/bestsellery
Zamów informacje o nowościach:
http://sensus.pl/nowosci

Helion SA
ul. Kościuszki 1c, 44-100 Gliwice
tel.: 32 230 98 63
e-mail: sensus@sensus.pl
http://sensus.pl

Cena 29,00 zł

ISBN 978-83-246-2981-7

9 788324 629817