

SKUTECZNY COACHING

DLA ZAAWANSOWANYCH



KATARZYNA HELENA KOWALSKA

Wszelkie prawa zastrzeżone. Nieautoryzowane rozpowszechnianie całości lub fragmentu niniejszej publikacji w jakiejkolwiek postaci jest zabronione. Wykonywanie kopii metodą kserograficzną, fotograficzną, a także kopiowanie książki na nośniku filmowym, magnetycznym lub innym powoduje naruszenie praw autorskich niniejszej publikacji.

Wszystkie znaki występujące w tekście są zastrzeżonymi znakami firmowymi bądź towarowymi ich właścicieli.

Autor oraz Wydawnictwo HELION dołożyli wszelkich starań, by zawarte w tej książce informacje były kompletne i rzetelne. Nie biorą jednak żadnej odpowiedzialności ani za ich wykorzystanie, ani za związane z tym ewentualne naruszenie praw patentowych lub autorskich. Autor oraz Wydawnictwo HELION nie ponoszą również żadnej odpowiedzialności za ewentualne szkody wynikłe z wykorzystania informacji zawartych w książce.

Redaktor prowadzący: Magdalena Dragon
Projekt okładki: Jan Paluch

Materiały graficzne na okładce zostały wykorzystane za zgodą Shutterstock.

Wydawnictwo HELION
ul. Kościuszki 1c, 44-100 GLIWICE
tel. 32 231 22 19, 32 230 98 63
e-mail: onepress@onepress.pl
WWW: <http://onepress.pl> (księgarnia internetowa, katalog książek)

Drogi Czytelniku!

Jeżeli chcesz ocenić tę książkę, zajrzyj pod adres

<http://onepress.pl/user/opinie?skucoz>

Możesz tam wpisać swoje uwagi, spostrzeżenia, recenzję.

ISBN: 978-83-246-5052-1

Copyright © Helion 2012

Printed in Poland.

- [Kup książkę](#)
- [Poleć książkę](#)
- [Oceń książkę](#)

- [Księgarnia internetowa](#)
- [Lubię to! » Nasza społeczność](#)

Spis treści

Słowem wstępu...	9
-------------------------	----------

Rozdział 1. STRES I SENS ŻYCIA	13
---------------------------------------	-----------

1. Przygniecione serce	14
2. Trufle i ja	16
3. Bolesny sygnał	19
4. Odnowienie	25
5. Wirtualna wycieczka	27
6. Bez powodu	33
7. Kotka uzdrowicielka	37
8. Gdzie się podziały moje marzenia?	39
9. Ważny dzień	42
10. Tak, to jest właśnie Moja Pełnia	46
11. Inaczej niż zwykle	48
12. Mądrość ciała	52
13. Podaj dalej...	56
14. Ci, których najbardziej kochamy	62
15. Ani mniej, ani więcej	67
16. Lekarstwo na kryzys	70
17. Zamiast opłatka	75
18. Na drodze do szczęścia	79
19. Życie jest piękne	80

Rozdział 2. PRACA I KARIERA 83

1. Konstruktywna krytyka	84
2. Inteligencja emocjonalna w pracy	91
3. Brak odpowiedzi	93
4. Groźne oblicza mobbingu	98
5. Uwięziona witalność	106
6. Coaching wizerunku	112
7. Komunikacja na odległość	116
8. Efektywność osobista	120
9. Jedno kliknięcie	123
10. Bestseller	124
11. Face Bóg	128
12. Przywództwo z sercem	130
13. Biznes i życie	131
14. Wolność Tomku... ..	133
15. Ludzie się nie zmieniają... ..	134
16. Pełnia kompetencji	141
17. Zawodowa ciuciubabka	144
18. Budujmy mosty	151
19. Jesteśmy sobie potrzebni	153
20. Precyzja celów i kompetencji	157

Rozdział 3. SPRAWY DAMSKO-MĘSKIE 163

1. Czas wszystko leczy	164
2. Ukryte korzyści	167
3. Siła umysłu	174
4. Uczuciowa odpowiedzialność	177
5. Mam zgryz	181
6. Potrzeby i pragnienia	187
7. Spójrz w lustro	189
8. Poczucie winy i jego powody	198
9. Porozmawiajmy po męsku	201
10. <i>Obcy</i> , część n-ta	205
11. Od samotności do bliskości	209

12. Jak zbity pies...	211
13. Superwoman	214
14. To, co widzę...	217
15. Stara prawda	220
16. Przecież to już było	223
17. Nie ma tego złego	228
18. Głębia miłości	231
19. Dar życia	237
20. Najlepszy GPS pod słońcem	241
Na zakończenie...	247
Literatura	251

Rozdział 2.

PRACA I KARIERA

1. Konstruktywna krytyka
2. Inteligencja emocjonalna w pracy
3. Brak odpowiedzi
4. Groźne oblicza mobbingu
5. Uwięziona witalność
6. Coaching wizerunku
7. Komunikacja na odległość
8. Efektywność osobista
9. Jedno kliknięcie
10. Bestseller
11. Face Bóg
12. Przywództwo z sercem
13. Biznes i życie
14. Wolność Tomku...
15. Ludzie się nie zmieniają...
16. Pełnia kompetencji
17. Zawodowa ciuciubabka
18. Budujemy mosty
19. Jesteśmy sobie potrzebni
20. Precyzja celów i kompetencji

1. Konstruktywna krytyka

O ileż łatwiej jest krytykować, niż mieć rację.

— Benjamin Disraeli

— Witaj, drogi coachu.

— Witaj! Widzę, że coś cię trapi...

— Tak, jestem przygnębiona i zasmucona...

— Z jakiego powodu?

— Jakiś czas temu przeprowadziłam szkolenie, które zostało wysoko ocenione przez wszystkich uczestników, a gdy poprosiłam zleceniodawcę o referencję, dowiedziałam się, że dwie osoby teraz, czyli po trzech tygodniach od szkolenia, zarzuciły, że pewne sprawy nie zostały na tym szkoleniu poruszone. Zasmuciło mnie to, że wszyscy wypełnili ankiety oceniające i wyszli ze szkolenia bardzo zadowoleni, a teraz, po pewnym czasie, opinie dwóch osób jednak nie są pozytywne. Dodatkowo, owi uczestnicy teraz dopiero wymienili oczekiwania, które uznali za niezaspokojone, a nie wskazali na nie ani przed szkoleniem, ani w jego trakcie. Poza tym to, czego oczekują, teraz nie zostało umieszczone ani w programie, ani w materiałach, które zostały przygotowane przez organizatora szkolenia.

— Rozumiem. Powiedz, czego potrzebujesz, jak mogę ci pomóc.

— Chcę nabrać dystansu i zdrowego stosunku do tego, czyli przyjąć słuszną i konstruktywną krytykę oraz wyciągnąć cenną naukę dla siebie z tego doświadczenia, a przede wszystkim poradzić sobie ze smutkiem, przygnębieniem i rozczarowaniem, które teraz czuję.

— Dobrze. W takim razie proponuję, abyśmy na początek przyjrzały się wspólnie temu, co jest twoim zdaniem słuszne i konstruktywne w tym, co mówili ci dwaj uczestnicy trzy tygodnie po szkoleniu. Zgadzasz się?

— Tak. Może wymienię wszystko, co mi przekazano, a później zastanowię się, z twoją pomocą, co z tego jest słuszne i konstruktywne dla mnie. Tak więc zarzucono mi brak zgłębienia tematu sensu stricto oraz brak przedstawienia konkretnych narzędzi i kluczy do działania w tej dziedzinie. Poza tym wystosowano prośbę o dane statystyczne, porównania, tabele oraz o poruszenie problemu niżu demograficznego, a także odpływu ludności za granicę.

— Czy to wszystko?

— Tak.

— I jak to oceniasz?

— Nie ma jak przyrzeć się temu wszystkiemu punkt po punkcie.

1. Brak zgłębienia tematu sensu stricto. Nasuwa mi się pytanie: czyli czego? O co konkretnie chodzi? Co według nich powinnam była zgłębić i w jaki sposób?
2. Brak przedstawienia konkretnych narzędzi i kluczy do działania w tej dziedzinie. Nie zgadzam się z tym, bo przedstawiłam wszystkie narzędzia, które zostały ujęte w programie, i dodatkowo metodą warsztatową wypracowywaliśmy wspólnie praktyczne rozwiązania do wcielenia w życie po szkoleniu. Aby jednak podejść i do tego zarzutu konstruktywnie, mam ochotę zadać podobne pytania jak w poprzednim punkcie i w ten sposób się dowiedzieć konkretnie, o jakie narzędzia i klucze chodzi.
3. Dane statystyczne, porównania, tabele. Brr, na samą myśl o tym aż mnie trzępie. Tych danych i slajdów było tak wiele, że mogłabym zappełnić nimi całe szkolenie. Wspólnie z grupą stwierdziliśmy jednak, że to strata czasu i lepiej popracować praktycznie nad rzeczywistymi problemami, a nie tracić czas i energię na slajdy i tabelki... Ci uczestnicy też byli za tym.

4. Poruszenie problemu niżu demograficznego, a także odpływu ludności za granicę. Tu też mam kłopot, bo nie wiem, jakie konkretnie kwestie miałabym poruszyć... Poza tym ja się na tych sprawach po prostu nie znam.

— Dobrze. Teraz proponuję, abyś pod każdym z tych punktów umieściła wniosek — naukę, jaka płynie z tego doświadczenia dla ciebie. Jak ci się ten pomysł podoba?

— Tak, myślę, że to dobry i konstruktywny pomysł.

1. Brak zgłębienia tematu sensu stricto. Nasuwa mi się pytanie: czyli czego? O co konkretnie chodzi? Co według nich powinnam była zgłębić i w jaki sposób?

Wniosek: trzeba o to dopytać zleceniodawcę. Dodatkowo zapytam koleżankę — trenerkę, która też szkoli w tej dziedzinie. Zapytam, co ona o tym myśli i w jaki sposób sama zgłębia ten temat.

2. Brak przedstawienia konkretnych narzędzi i kluczy do działania w tej dziedzinie. Nie zgadzam się z tym, bo przedstawiłam wszystkie narzędzia, które zostały ujęte w programie i dodatkowo, metodą warsztatową wypracowywaliśmy wspólnie praktyczne rozwiązania do wcielenia w życie po szkoleniu. Aby jednak podejść i do tego zarzutu konstruktywnie, mam ochotę zadać podobne pytania jak w poprzednim punkcie i w ten sposób się dowiedzieć konkretnie, o jakie narzędzia i klucze chodzi.

Wniosek: trzeba o to dopytać zleceniodawcę, porozmawiać z koleżanką, zebrać informacje od innych trenerów.

3. Dane statystyczne, porównania, tabele. Brr, na samą myśl o tym aż mnie trzępie. Tych danych i slajdów było tak wiele, że mogłabym zapłacić nimi całe szkolenie. Wspólnie z grupą stwierdziliśmy jednak, że to strata czasu i lepiej popracować praktycznie nad rzeczywistymi problemami, a nie tracić czas i energię na slajdy i tabelki... Ci uczestnicy też byli za tym.

Wniosek: ja po prostu nie chcę tego robić, nie znam się na tym ani mnie to nie interesuje. To nie jest szkolenie statystyczne, ale praktyczny warsztat umiejętności. Gdy jednak takie będzie życzenie klienta w przyszłości, zleceniodawca wyrazi na to zgodę, uzupełni też materiały dydaktyczne i pomocnicze dla mnie oraz dla uczestników, wówczas włączę te zagadnienia do programu szkolenia.

4. Poruszenie problemu niżu demograficznego, a także odpływu ludności za granicę. Tu też mam kłopot, bo nie wiem, jakie konkretnie kwestie miałabym poruszyć... Poza tym ja się na tych sprawach po prostu nie znam.

Wniosek: co do tego tematu nasuwają mi się takie same wnioski jak w punkcie powyżej.

— I jak teraz?

— Zdenerwowałam się. Poczułam złość z powodu *wymuszania* na mnie czegoś, do czego nie jestem przekonana. Czuję wyraźny opór, bo to jest wbrew temu, z jakiego zakresu i w jaki sposób szkolę.

— Rozumiem. A czy jest coś, co mogłoby cię do tego przekonać?

— Myślę, że inni trenerzy, którzy szkolą w tej dziedzinie. Tak, to jest to — mam wyraźną potrzebę obiektywnego skonsultowania tego wszystkiego z koleżankami i kolegami po fachu.

— Świetnie. Co możesz w tym kierunku zrobić?

— Napisać e-mail do zleceniodawcy z propozycją zorganizowania spotkania z trenerami w siedzibie firmy. Sądzę, że po pierwszej turze szkoleń w tym zakresie byłoby to bardzo mile widziane i — co najważniejsze — bardzo wskazane. W końcu wszystkim nam powinno zależeć nie tylko na pełnej satysfakcji klienta, ale też na spójności naszych działań i uczeniu się od siebie nawzajem. Zwłaszcza że to nowy temat i wszyscy dopiero przecieramy szlaki.

— Doskonały pomysł! Czy coś jeszcze przychodzi ci w tej chwili do głowy?

— Tak! Skontaktuję się z najbliższą koleżanką — trenerką, która też szkoli w tej dziedzinie, i porozmawiamy o tym.

— Brawo. Czy masz jeszcze jakiś pomysł?

— Tak, ale to jest pomysł związany z przekazaniem tego, co myślę i jak się czuję, osobie, która napisała do mnie tę wiadomość.

— OK. Co ci to da?

— Oczyszczę klimat i może się dowiem czegoś bardziej konkretnego. Zasugeruję też bardziej wnikliwe zbadanie potrzeb związanych z kolejnymi szkoleniami na ten temat.

— Świetnie. Czy jest coś jeszcze?

— Nie, myślę, że na tę chwilę to mi wystarczy.

— OK. Jak się teraz czujesz?

— Dobrze: wróciła mi energia i siła, ale jeszcze gdzieś w środku tli się złość na tę krytykę... Zwłaszcza że zleceniodawca tylko na niej się skupił i te negatywnie i ogólnie sformułowane zdania, rozpoczynające się od słów: „Brak...” — obiektywnie rzecz ujmując — uważam za niesprawiedliwe. Tego typu forma wypowiedzi zaważyła na opinii o całym szkoleniu, wcześniej przecież ocenionym bardzo wysoko i pozytywnie. Nadal uważam, że to nie jest w porządku, aby dwie osoby na osiemnaście miały wyrokować o całym szkoleniu. Poza tym, tak dla zdrowej równowagi i lepszego klimatu

naszej współpracy, miło byłoby usłyszeć również opinie innych i jakieś pozytywy...

— Rozumiem. Jaki płynie z tego nasz coachingowy morał?

— Po pierwsze — przekazywać negatywną informację zwrotną we właściwy sposób, czyli nie generalizować, tylko mówić jak najbardziej konkretnie, precyzyjnie i — co najważniejsze — konstruktywnie, czyli podawać przykłady właściwych i oczekiwanych przez siebie rozwiązań. Poza tym zauważać, doceniać i równoważyć negatywy pozytywami, które przecież zawsze są albo — jeśli tylko chcemy — zawsze się znajdują. Nikt ani nic nie jest wyłącznie negatywne; w każdym człowieku oraz w każdej sytuacji można odnaleźć coś pozytywnego.

— Pięknie! Bardzo konkretnie i konstruktywnie to ujęłaś.

— (*Śmiech*) Dziękuję, ty to potrafisz człowieka dowartościować! A tak przy okazji: ocenianie, udzielanie informacji zwrotnej i konstruktywne krytykowanie należą do głównych obszarów mojej specjalizacji szkoleniowej... Krótko mówiąc: *trafiła kosa na kamień!*

— (*Śmiech*) Oj, trafiła... A tak na poważnie: jak widać, dzięki temu doświadczeniu mogłaś przekonać się na *własnej skórze*, jak to jest, kiedy krytykuje się innych w niewłaściwy sposób.

— Tak, to było bardzo cenne dla mnie... A teraz mam nowy — gotowy i przetestowany na własnym przykładzie *case*¹, który mogę wykorzystywać na swoich szkoleniach!

— Świetny pomysł!

— Dziękuję ci bardzo za tę rozmowę. Jak zwykle bardzo mi pomogła.

¹ *Case* w języku angielskim oznacza: „przypadek, stan faktyczny, sprawa, argument, kwestia czegoś itd.”. W szkoleniach wykorzystuje się *case’y* do nauki poprzez doświadczenie, analizę sytuacji, wyciąganie wniosków i poszukiwanie konstruktywnych rozwiązań w danej sprawie.

EFEKTY PRACY I WNIOSKI NA PRZYSZŁOŚĆ

1. Przeanalizowałam wnikliwie sytuację, nabrałam odpowiedniego dystansu, wyciągnęłam wnioski i znalazłam konstruktywne rozwiązania.
2. Wróciła mi energia i siła.
3. Przekonałam się po raz kolejny o tym, że krytyka boli i złości, a nawet jeśli nie, to i tak nigdy nie jest przyjemna.
4. Dzięki temu doświadczeniu mogłam się przekonać na *własnej skórze*, jak to jest, kiedy krytykuje się innych w niewłaściwy sposób.
5. Teraz mam nowy — gotowy i przetestowany na własnym przykładzie *case*, który mogę wykorzystywać na swoich szkoleniach!

Wielką sztuką jest krytykować innych konstruktywnie, czyli przekazywać negatywną informację zwrotną we właściwy sposób. Bardzo ważne jest, aby przy tym nie generalizować, tylko mówić jak najbardziej konkretnie, precyzyjnie, czyli poddając coś krytyce, podawać jednocześnie przykłady właściwych i oczekiwanych przez siebie rozwiązań. Poza tym ważne jest, aby zauważać, doceniać i równoważyć negatywy pozytywami, które przecież — jeśli tylko chcemy — zawsze się znajdują. Nikt ani nic nie jest wyłącznie negatywne; w każdym człowieku oraz w każdej sytuacji można odnaleźć przecież coś pozytywnego.

2. Inteligencja emocjonalna w pracy

*Każdy się może zezłościć — to proste. Ale zezłościć się
na odpowiednią osobę, w odpowiednim stopniu,
o odpowiedniej porze, w słusznym celu i w stosowny sposób
— to już nie takie łatwe.*

— Arystoteles

Czym jest inteligencja emocjonalna?

Jest wiele definicji tego pojęcia; jedna z tych, które poznałam, brzmi: *Inteligencja emocjonalna to zdolność czucia, rozumienia i skutecznego zastosowania mocy oraz znaczenia uczuć jako źródła ludzkiej energii, związków między ludźmi oraz ich wzajemnego wpływu*².

W jaki sposób inteligencja emocjonalna może wpływać na naszą karierę zawodową?

Spoglądając wstecz na własną karierę zawodową, a zwłaszcza na doświadczenia na stanowisku dyrektora personalnego, twierdzę, że to właśnie inteligencja emocjonalna w zasadniczym stopniu decyduje o tym, czy osiągniemy sukces zawodowy. Wszędzie bowiem mamy do czynienia z drugim człowiekiem i to, w jaki sposób potrafimy z nim współpracować, wpływa na nasze wyniki czy to w sprzedaży, czy w finansach, czy nawet branży informatycznej.

Co zawdzięczamy inteligencji emocjonalnej w kontaktach międzyludzkich w pracy?

Przede wszystkim umiejętność szybkiej adaptacji w nowym miejscu czy w zaistniałych okolicznościach — czyli łatwość radzenia sobie w obliczu wszelkich zmian. Dzięki inteligencji emocjonalnej jest

² R.K. Cooper, A. Sawaf, *EQ. Inteligencja emocjonalna w organizacji i zarządzaniu*, Studio Emka, Warszawa 2000, s. 12.

nam po prostu łatwiej i przyjemniej z innymi, co niewątpliwie wpływa na efektywność zarówno osobistą, jak i całego zespołu, w którym pracujemy. Dużo się dzisiaj mówi o agresywnych zachowaniach w życiu i w pracy. Agresja ta nie ogranicza się jednak do przemocy fizycznej; coraz częściej ranimy się słowem, czyli emocjonalnie i psychicznie. Świat przyspiesza, wzrastają wymagania rynku i pracodawców, w związku z tym przemoc słowna staje się coraz bardziej niebezpieczna — jest wyjątkowo destrukcyjna, bo działa niejako z ukrycia. Ataki emocjonalne przyjmujemy i lokujemy w swoim ciele, stąd na przykład bóle głowy czy żołądka oraz napięcia w mięśniach z czasem coraz trudniejsze do usunięcia.

Jakie postawy emocjonalne zyskują aprobatę współpracowników, a jakie wzbudzają niechęć?

Pozytywne nastawienie, optymizm, wiara w sukces, cierpliwość, empatia i spokój, a także gotowość do udzielenia wsparcia czy pomocy w razie potrzeby oraz inicjatywa w działaniu — to cechy, zachowania i postawy bardzo pożądane w pracy. Do niemiłe widzianych należą na pewno: marudzenie, narzekanie, widzenie wszystkiego w czarnych kolorach, niechęć do współpracy i pomocy czy też brak szacunku i wszelkie nieuczciwe działania narażające innych na jakiegokolwiek szkody, w tym również te subtelne — uczuciowe i emocjonalne. Ludzie są różni i różny jest poziom ich wrażliwości. Często mierzymy innych swoją miarą, a wtedy to, co nam wydaje się błahie lub śmieszne, może kogoś innego bardzo dotknąć i urazić.

Czy można rozwijać w sobie inteligencję emocjonalną?

O, tak, jak najbardziej. Sama to robię od wielu lat. Można, a nawet trzeba to robić, najlepiej dwutorowo:

1. Samodzielnie pracować nad samokontrolą emocjonalną, samodyscypliną i autoregeneracją psychofizyczną. Nie ma nic gorszego niż przemęczenie organizmu i psychiki, wtedy

bowiem jesteśmy dużo bardziej podatni na rozdrażnienie, złość czy nawet agresję.

2. W kontakcie z drugim człowiekiem lub z grupą ludzi obserwować, a właściwie odczuwać swoje emocje w tych kontaktach oraz współodczuwać emocje innych ludzi w kontaktach z nami.

Czy można zmierzyć poziom inteligencji emocjonalnej?

To trudne, choć oczywiście można opracować odpowiednie kryteria i wskaźniki oceny oparte na konkretnych postawach i zachowaniach. Po ludzku rzecz biorąc: ja sama mierzę ją poziomem swojego zadowolenia w kontaktach z innymi i vice versa.

3. Brak odpowiedzi

*Cokolwiek ukrywasz, to się rozrasta; cokolwiek zaś wyciągasz
na światło dzienne, jeśli jest złe, znika, wyparowuje w słońcu,
a jeśli jest dobre — rozkwita.*

— Osho

— Witaj! Od kilku dni nurtuje mnie pewna sprawa i chciałabym dzisiaj z tobą o niej porozmawiać.

— Witaj! OK, jaka to jest sprawa?

— Parę dni temu napisałam do kogoś e-mail i ten ktoś dotąd na niego nie odpowiedział. Nie byłoby problemu, gdyby ta osoba nie zgodziła się na coś wcześniej i nie dała mi swojego prywatnego adresu e-mailowego do kontaktowania się w tej, ważnej dla mnie osobistej i zawodowo, kwestii.

— Rozumiem. Jak się z tym czujesz?

— Jest mi bardzo przykro. Czuję się zlekceważona i zawiedziona, zwłaszcza że ta sprawa nie tylko mnie dotyczyła, a teraz wyglądam niepoważnie w oczach paru innych osób.

— Ty wyglądasz niepoważnie czy ta osoba?

— To prawda, ta osoba, ale ja pośrednio też.

— Cóż, nie ma co płakać nad rozlanym mlekiem. Co możesz z tym teraz zrobić?

— Przede wszystkim pogodzić się z tym faktem, wyciągnąć konstruktywne wnioski na przyszłość i robić dalej swoje. Mogłabym też do tej osoby zadzwonić, ale jakoś nie bardzo mam na to ochotę.

— OK. W takim razie może się przyjrzymy teraz wspólnie konstruktywnym wnioskom na przyszłość, o których wspomniałaś. Co ty na to?

— To dobry pomysł. Nie ma co się nad sobą użalać i tracić energię na pretensje wobec innych, za to warto się uczyć z każdej sytuacji i iść dalej do przodu!

— Brawo! I tak wymieniałaś właśnie doskonały wniosek numer jeden! Jakie jeszcze wnioski z tego doświadczenia ci się nasuwają?

— (*Śmiech*) Faktycznie, konstruktywna zabawa już się rozpoczęła! Nie ma jak dobrze ukierunkowane myślenie i działanie. Drugi wniosek to może to, że przecież mam sto procent wpływu tylko na samą siebie. Mogę brać odpowiedzialność za swoje życie, zmieniać się i rozwijać niezależnie od tego, czy inni też tego chcą i czy myślą podobnie. Innych mogę jedynie zachęcić czy zainspirować. Mogę wyrazić to, co czuję i co myślę w danej sytuacji. Mogę również proponować jakieś rozwiązania. W relacjach z innymi ludźmi nie tylko ja istnieję i żeby efekty były w pełni zadowalające dla wszystkich, zawsze potrzebujemy przychylności i współdziałania. Jeżeli jednak ktoś nie wykazuje zainteresowania i zaangażowania w relację, to trzeba go zostawić w spokoju — nic na siłę. Po prostu gdy nie jest nam z kimś po drodze, to mówi się trudno i idzie się dalej, jest tak wielu

ciekawych ludzi na świecie... Już nieraz się przekonałam o tym, że kiedy zwolniło się w mojej przestrzeni miejsce, bo jakaś znajomość zawodowa czy prywatna wygasła, ktoś odszedł albo ja odeszłam od kogoś, to w bardzo szybkim czasie w to miejsce pojawiał się ktoś inny — często dużo bardziej wartościowy dla mnie. Każda nowa relacja, którą nawiązuję, jest inna, bogatsza o doświadczenia z przeszłości, a to jest wspaniałe. Jeśli jest fajnie i ciekawie, to się angażuję i wspólnie z drugą osobą rozwijam i buduję tę relację. Ważne jest dla mnie, aby to, co jest pomiędzy nami, *płynęło w „tu i teraz”*, czyli abyśmy dobrze się ze sobą czuły, dogadywały się i rozumiały bez kłopotu. Kiedy zaś jest trudno, liczy się to, abyśmy rozmawiały o tym szczerze i otwarcie, poszukując zadowalających obie strony rozwiązań. To dla mnie podstawa udanych relacji i związków międzyludzkich.

— Bardzo mi się podoba to, co mówisz, i w pełni się z tobą zgadzam. Czy jeszcze jakiś ciekawy wniosek masz może w zanadrzu?

— Może taki, że istotne jest dla mnie to, by mieć poczucie, że ze swojej strony zrobiłam wszystko, co chciałam i co było dla mnie możliwe w danej sytuacji. Ważne jest to, by się starać i postępować najlepiej, jak potrafię — w pełni asertywnie, czyli z poszanowaniem siebie i drugiego człowieka, którego dana sprawa dotyczy.

— Pięknie. Nic dodać, nic ująć...

— Tak, wnioski są OK, ale zdaję sobie sprawę z tego, że to nie zawsze jest takie oczywiste i łatwe.

— Jak mawiali mądrzy nauczyciele: *im więcej wiemy, tym więcej pozostaje do poznania...*

— Właśnie tak, ciągle się o tym przekonuję. Jednocześnie, jak to mówią, *co nas nie zabije, to nas wzmocni...* Każde doświadczenie uczy mnie czegoś nowego, hartuje i wzmacnia, znieczulając i uwalniając mnie na wiele spraw. To zaś, gdy przykre emocje już opadną, daje mi dużą satysfakcję i zwiększa poczucie pewności siebie, czyli

togo, że mogę na siebie liczyć, bo poradziłam sobie z kolejną trudną sytuacją, więc mam duże szanse na to, że i z następnymi dobrze sobie poradzę.

— To wspaniała konkluzja, wartościowa puenta dla tej niezwykle bogatej w konstruktywne i cenne wnioski rozmowy. Czy jest jeszcze coś, co chciałabyś dodać?

— Nie, czuję się nasycona i spełniona. Emocje opadły, nabrałam dystansu do sprawy i w efekcie jest mi dużo lżej na duszy.

— Świetnie. Gratuluję i życzę ci tej lekkości oraz dobrego nastroju na resztę dnia.

— Pięknie ci dziękuję za rozmowę. Do następnego spotkania!

EFEKTY PRACY I WNIOSKI NA PRZYSZŁOŚĆ

1. Nie ma co się nad sobą użalać i tracić energię na pretensje do innych, za to warto się uczyć z każdej sytuacji i iść dalej do przodu!
2. Mam sto procent wpływu tylko na samą siebie, mogę brać odpowiedzialność za swoje życie, zmieniać się i rozwijać niezależnie od tego, czy inni też tego chcą i czy myślą podobnie.
3. Innych mogę jedynie zachęcić czy zainspirować. Mogę wyrazić to, co czuję i co myślę w danej sytuacji. Mogę też zaproponować jakieś rozwiązania.
4. W relacjach z innymi ludźmi nie tylko ja istnieję i aby efekty były w pełni zadowalające dla wszystkich, potrzebujemy zawsze przychylności i współdziałania. Jeżeli jednak ktoś nie wykazuje zainteresowania i zaangażowania w relację, to trzeba go zostawić w spokoju — nic na siłę.
5. Gdy nie jest nam z kimś po drodze, to mówi się trudno i idzie się dalej, jest tak wielu ciekawych ludzi na świecie.

6. Już nieraz się przekonałam, że kiedy zwolniło się w mojej przestrzeni miejsce, bo jakaś znajomość zawodowa czy prywatna wygasła, ktoś odszedł albo ja odeszłam od kogoś, to w bardzo szybkim czasie w to miejsce pojawiał się ktoś inny — często dużo bardziej wartościowy dla mnie.
7. Każda nowa relacja, którą nawiązuję, jest inna, bogatsza o doświadczenia z przeszłości, a to jest wspaniałe. Jeśli jest fajnie i ciekawie, to się angażuję i wspólnie z drugą osobą rozwijam i buduję tę relację.
8. Ważne jest dla mnie, aby to, co jest pomiędzy nami, *płynęło w „tu i teraz”*, czyli abyśmy dobrze się ze sobą czuły, dogadywały się i rozumiały bez kłopotu. Kiedy zaś jest trudno, liczy się to, abyśmy rozmawiały o tym szczerze i otwarcie, poszukując zadowalających obie strony rozwiązań. To dla mnie podstawa udanych relacji i związków międzyludzkich.
9. Istotne jest dla mnie to, by mieć poczucie, że ze swej strony zrobiłam wszystko, co chciałam i co było dla mnie możliwe w danej sytuacji. Ważne jest to, by się starać i postępować najlepiej, jak potrafię — w pełni asertywnie, czyli z poszanowaniem siebie i drugiego człowieka, którego dana sprawa dotyczy.
10. Każde doświadczenie uczy mnie czegoś nowego, hartuje i wzmacnia, znieczulając i uwrażliwiając mnie na wiele spraw. A to, gdy przykre emocje już opadną, daje mi dużą satysfakcję i zwiększa poczucie pewności siebie, czyli tego, że mogę na siebie liczyć, bo poradziłam sobie z kolejną trudną sytuacją, więc mam duże szanse na to, że i z następnymi dobrze sobie poradzę.
11. Emocje opadły, nabrałam dystansu do sprawy i w efekcie jest mi dużo lżej na duszy.

PROGRAM PARTNERSKI

GRUPY WYDAWNICZEJ HELION



1. ZAREJESTRUJ SIĘ
2. PREZENTUJ KSIĄŻKI
3. ZBIERAJ PROWIZJĘ

Zmień swoją stronę WWW
w działający bankomat!

Dowiedz się więcej i dołącz już dzisiaj!

<http://program-partnerski.helion.pl>

GRUPA WYDAWNICZA



Helion SA

