Newsweek

RODZIC Z DYSTANSEM

PUŁAPKI SAMOOCENY

SELF COACHING

UNIWERSYTET SWPS
PARTNER MERYTORYCZNY

PSYCHOLOGIA

3/2021 16,99 zł (w tym 8% VAT)

nr indeksu 416584

O POCZUCIU WŁASNEJ WARTOŚCI

ILUSTRACJA: MAGDA DANAJ

PRAWDZIWIE PEWNI SIEBIE

DLACZEGO NIE WARTO SIĘ ZAMARTWIAĆ

ASERTYWNOŚĆ NAS WZMACNIA

TROCHĘ WIĘCEJ CZUŁOŚCI DLA SIEBIE

NISKA SAMOOCENA SABOTUJE ZWIĄZEK

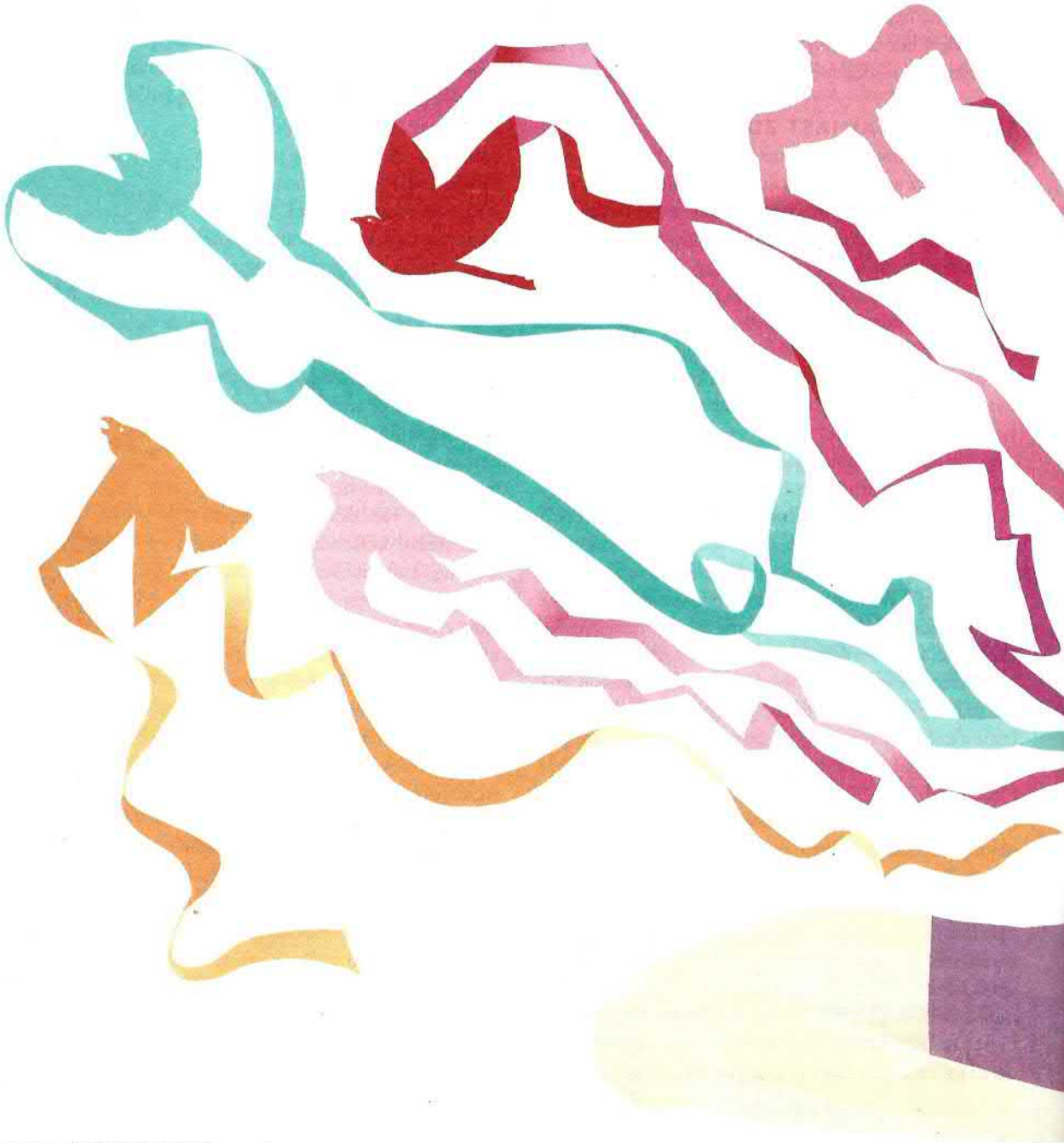
GRANICE ZDROWEGO EGOIZMU

+

/ KATARZYNA KASIA / ARKADIUSZ JAKUBIK / EWA PRAGŁOWSKA / SEBASTIAN KAWA / NATALIA DE BARBARO / STEFAN G. HOFMANN / ALEKSANDRA FILA-JANKOWSKA /

ISSN 2543-6201 NR INDEKSU 416 584 03
9 772543 620106

CZTERY KROKI DO PEWNOŚCI SIEBIE



Największą przeszkodą w osiąganiu celów jest brak pewności siebie. Nie wszyscy cieszą się nią od urodzenia, ale każdy może ją wypracować. Jednym z narzędzi, po które warto w tym celu sięgnąć, jest self coaching

TEKST *Elżbieta Krokosz*
/ILUSTRACJA *Marta Kubiczek-Kołodziejak/Koobi Studio*

Osobę pewną siebie najczęściej poznajemy po tym, że z odwagą podejmuje działania, które należy wykonać, nawet wtedy, gdy się boi lub ma wątpliwości. Odwaga jest powiązana z pewnością siebie - pozwala ją w sobie budować.

O pewności siebie świadczy umiejętność zarządzania porażkami i gotowość do ich ponoszenia. Osoba, która to potrafi, rozumie, że w życiu nie mogą jej spotykać wyłącznie pozytywy. Zdaje sobie sprawę, że odważne wychodzenie z inicjatywą niejednokrotnie prowadzi do porażki, a ta z kolei jest nieodłącznym elementem drogi do sukcesu.

Gdy przyznajemy, że brak nam pewności siebie, dla coacha to sygnał, że nie mamy ochoty zmierzyć się z czymś, co może być nieprzyjemne. To moment, w którym warto sięgnąć głębiej i zastanowić się nad tym, co nam tak naprawdę przeszkadza, dlaczego jesteśmy siebie niepewni. W tym procesie przydatne będą narzędzia stosowane w self coachingu.

KILKA ETAPÓW, WIELE PYTAŃ

Coaching to umiejętność takiego zadawania pytań drugiej osobie, aby uświadomić jej, jak wielki ma w sobie potencjał i jak może z niego korzystać, aby radzić sobie z wyzwaniami i osiągać wyznaczone cele. Self coaching to także metodologia stawiania pytań i wykorzystywania potencjału, tyle że własnego. To sytuacja, w której coach i coachowany to ta sama osoba.

Co by się stało, gdybyśmy samych siebie wyposażyli w moc, jaką jest umiejętność spojrzenia z boku i zadania sobie pytań pozwalających na zmianę perspektywy i impuls do działania? Jak by to było, gdyby zamiast liczyć na pracę z najlepszym coachem, zostać kimś takim dla samego siebie?

W self coachingu wyróżniamy cztery kroki, które pomagają nam wprowadzić upragnioną zmianę. Pierwszy polega na wyłączeniu autopilota odpowiedzialnego za automatyzm naszych zachowań. Musimy zacząć dokonywać świadomego wyboru naszych reakcji.

Warto zacząć od postawienia sobie kilku podstawowych pytań: „Czy to, jak się czuję, i sposób, w jaki działam, pomagają mi?", „Czy są przykłady wskazujące na to, że moje myślenie mija się z rzeczywistością?", „Czy chcę taki stan utrzymać i według niego działać?".

W drugim kroku określamy, jakiego wyboru chcielibyśmy dokonać, jaki efekt osiągnąć i czy mamy wpływ na działania, które mogą nas do tego doprowadzić. Nie można określić efektu, na który nie mamy stuprocentowego wpływu.

W kolejnym etapie wyznaczamy działania, jakie powinniśmy podjąć, aby osiągnąć pożądany cel. Wtedy trzeba odpowiedzieć sobie na następną serię pytań: „Co muszę

zrobić każdego dnia w związku z postawionym sobie zadaniem?", „Jak chcę zareagować, kiedy ponownie pojawi się we mnie strach i stres, jaki ono powoduje?", „Jakie działania chcę podjąć, aby utrzymać motywację do zmiany?".
W czwartym kroku dochodzimy do pracy nad tym, co jest powodem naszych działań, dążymy do tego, by zrozumieć, jakie emocje nami kierują i jakie przekonania są ich podstawą.

SCHEMAT DO NAUCZENIA

W self coachingu uczymy się rozpoznawać swoje emocje i źródła, z których wynikają. Aby stało się to możliwe, musimy się przyjrzeć, jakie uczucia się w nas pojawiają, i zrozumieć, że nie dzieje się tak w wyniku określonych bodźców ani danej sytuacji, ale pod wpływem naszej interpretacji rzeczywistości. Ten proces jest często automatyczny i trudno zauważyć, jaka myśl do niego doprowadziła. Dlatego w self coachingu uczymy uważności na swoje myśli. Polega ona na dokładnej obserwacji procesu swojego myślenia. Pomóc w tym mogą nam odpowiedzi na następujące pytania: „Jakie emocje się we mnie pojawiły w określonej sytuacji?", „Jakie myśli do nich doprowadziły?".
Im więcej takich pytań sobie zadamy, tym większa będzie szansa na właściwe rozpoznanie myśli i emocji. Pomoże nam to też generować emocje, a nie tylko je odbierać. Kiedy zaś wiemy, jakich emocji potrzebujemy, np. spokoju, możemy skoncentrować się na właściwych aktywnościach. Szczególnie gdy odpowiemy sobie na kolejne pytania: „Jaka emocja pomoże nam podejmować pożądane działania?", „Co musimy czuć, aby takie aktywności realizować?", „Jakie myśli prowadzą nas do oczekiwanych emocji?".
Ten etap self coachingu, czyli generowanie właściwych emocji za pomocą odpowiednich myśli, jest najtrudniejszy i wymaga najwięcej uważności i pracy. Jest jednak oparty na schemacie, którego można się nauczyć. Pod warunkiem, że będzie się stale ćwiczyć.

SELF COACHING PROGRAM

Mentalna siłownia, której celem jest nauczenie ludzi, aby stawali się najlepszymi coachami dla samego siebie. Uczestnicy otrzymują comiesięczne wsparcie i działania rozwojowe, składające się ze szkoleń online, sesji mentoringowych oraz sesji coachingowych. Uczestnik może zgłosić się na sesję coachingową, która odbywa się anonimowo i przysłuchują się jej inne osoby w programie. Więcej informacji o programie SCP: www.tdischoolofcoaching.pl/scp

ZROZUM, ZMIEŃ, PRAKTYKUJ

W pracy coachingowej często słyszę, że ludzie nie potrafią stawiać granic, że trudno im przyjąć krytykę i mają problemy z asertywnością. To jest moment do wejścia głębiej i samodzielnej refleksji nad tym, co takiego się dzieje, że tacy jesteśmy, z czego to wynika i w jaki sposób możemy się sobie lepiej przyjrzeć, by to zrozumieć.
W znalezieniu odpowiedzi na te wszystkie pytania może nam pomóc kilka podstawowych narzędzi self coachingu z modelu SPECE. Jego nazwa to akronim pochodzący od słów: sytuacja, przekonania, emocje, co robisz, efekty. W ramach tego modelu realizujemy trzy podstawowe kroki: zrozum, zmień, praktykuj.
W pierwszym z nich musimy określić, co chcemy zrobić, i ocenić w skali 1 do 10, na ile czujemy się pewnie w określonym obszarze. Następnie powinniśmy odkryć emocje, które najlepiej opisują nasz stan, oraz zastanowić się, jakie myśli i przekonania za nim stoją.
Bardzo ważne jest określenie, w jakiej konkretnej sytuacji chcemy wzmocnić swoją pewność siebie. Stwierdzenie typu: „Chcę być pewny siebie" jest zbyt ogólne i nie wskaże nam obszarów, nad którymi powinniśmy pracować.
W kolejnym etapie powinniśmy ocenić stopień pewności siebie, jaki odczuwamy w danej sytuacji. Pomoże nam to obserwować postępy, dokonywane w pracy nad sobą. Zastanówmy się, jakie emocje i myśli towarzyszą nam w danej sytuacji. W ten sposób „złapiemy" swój dialog wewnętrzny. Jeśli tą emocją będzie strach, blokująca go myśl może brzmieć: „O nie, zaraz wyjdę na idiotę".

FOT. ARCHIWUM PRYWATNE

JAK BYĆ PEWNYM SIEBIE?

- Zawsze bądź szczery
- Wyjdź ze strefy komfortu
- Stawiaj swoje granice
- Trenuj asertywność
- Nie bój się odważnych decyzji
- Nie przejmuj się krytyką

ELŻBIETA KROKOSZ

Master Coach, Leadership & Talent Management Trainer, dyrektorka zarządzająca Talent Development Institute oraz TDI School of Coaching. Od ponad 20 lat pracuje z międzynarodowymi firmami nad rozwojem przywództwa, poza Polską także w Irlandii i Austrii

W kolejnym etapie powinniśmy nazwać emocje, jakie chcemy poczuć, poszukać nowych przekonań i je przetestować.

Analizując podany tu przykład, może wydawać się, że zmiana jest prosta i oczywista - jeśli chcemy częściej wyrażać swoją opinię na spotkaniach zespołowych, to po prostu powinniśmy częściej podnosić rękę. Niestety, to nie jest takie proste, ponieważ automatycznie włączają się stare emocje, np. strach, oraz przekonania typu: „Zaraz wyjdę na idiotę". Zmiana nie nastąpi, chyba że sprawimy, że będzie dla nas łagodna.

Żeby tak było, na początek powinniśmy określić, jak chcemy się czuć w danej sytuacji. W naszym przykładzie osoba, która pragnie mieć większą pewność siebie podczas spotkań z zespołem, może potrzebować poczucia bezpieczeństwa. Co powinna sama sobie powiedzieć, jaki dialog wewnętrzny przeprowadzić, aby zbudować komfort bezpieczeństwa? Wspierającym ją przekonaniem może być: „Nie zawsze trzeba mieć rację", „Każdy może wyrazić swoje zdanie".

W trzecim kroku testujemy nowe przekonanie w sytuacji, w której chcemy czuć większą pewność siebie. Spiszmy na kartce nasze dwa przekonania: to, jakie mieliśmy, i nowe, które chcemy wypracować. Określmy sobie działania, jakie powinniśmy wykonać z pozycji nowego przekonania i - mimo wątpliwości - wykonajmy je. Potem sobie pogratulujmy i powtarzajmy ten krok konsekwentnie wiele razy. Warto to robić, ponieważ w wielu sytuacjach automatycznie będzie dochodzić w nas do głosu stare przekonanie: Po co się odzywać?", „Siedź cicho", które nie pozwoli nam na zmianę reakcji.

Po spisaniu starych i nowych przekonań, ważne jest określenie działania z nowej perspektywy. W tym przypadku może to być: „Każdy może mieć swoje zdanie, a jeśli ktoś mnie skrytykuje, podziękuję mu za jego opinię i podam dodatkowe argumenty, które wzmocnią moją".

Jeśli zaplanujemy sobie takie działania z wyprzedzeniem, jest duże prawdopodobieństwo, że wdrożymy nowe zachowanie.

Bycie pewnym siebie nie jest zarezerwowane dla wybrańców. Każdy może wypracować taką postawę, uświadamiając sobie swoje emocje i przekonania, a potem stopniowo zmieniać schemat działania. Można to zrobić samodzielnie, coachując samemu sobie. //

REKLAMA

POLSKA
Newsweek®