



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**WSCHÓD BIZNESU 2**

# ZARZĄDZANIE INNOWACYJNE

- grupa otwarcia a misja, wizje i cele

**ARUP**

**PAG**  **Uniconsult**

## SPIS TREŚCI

<b>1. Warsztat jako jedna z metod Zarządzania Innowacyjnego .....</b>	<b>3</b>
1.1. Warsztat – co to takiego?.....	3
1.2. Przekonania leżące u podstaw metody warsztatowej.....	3
1.3. Zasady pracy warsztatowej w grupie.....	4
1.4. Cele warsztatu w kontekście zmian świadomościowych i osobowościowych.....	4
<b>2. O grupie słów kilka.....</b>	<b>5</b>
2.1. Grupa społeczna.....	5
2.2. Dlaczego łączymy się w grupy? .....	6
2.3. Rodzaje grup społecznych.....	6
2.4. Proces grupowy.....	6
2.5. Etapy rozwoju grupy .....	6
2.6. Podstawowe typy psychologiczne członków grupy – zespołu.....	7
2.7. Role grupowe .....	8
<b>3. Grupa otwarcia... świadomość siebie.....</b>	<b>8</b>
3.1. Cele „Grupy otwarcia” .....	9
3.2. Natura Ja .....	9
3.3. Czy tylko my posiadamy poczucie własnego Ja? .....	9
3.4. Trzy drogi do poznania siebie.....	9
3.5. Otwartość.....	10
3.6. Okno Johariego - na ile znam siebie i na ile znają mnie inni .....	10
3.7. Informacja zwrotna – feedback .....	12
3.8. Zasady bezpiecznej i pomocnej informacji zwrotnej:.....	13
<b>4. Misja, wizja, cele .....</b>	<b>14</b>
4.1. Budowanie swojej osobistej misji .....	14
4.2. Po co wyznaczać cele? .....	15
4.3. Jakie kategorie celów? .....	16
4.4. Jak wyznaczać cele?.....	16
4.5. Osiąganie celów .....	17
<b>Bibliografia .....</b>	<b>22</b>

# 1. Warsztat jako jedna z metod Zarządzania Innowacyjnego

## 1.1. Warsztat – co to takiego?

- Warsztaty są rodzajem aktywności, która jest zawsze uwarunkowana wrażliwością i stanem wiedzy konkretnej osoby. Warsztaty stawiają na aktywność, autoekspresję, samorealizację bez wyznaczania granic możliwości; zwiększają szansę poczucia własnej wartości, tworząc obszar subiektywnej przyjemności z doświadczenia i samorealizacji, a poczucie wolności i bezpieczeństwa, konieczne w procesie, zwiększa zaufanie do własnych możliwości uczestników, dając wzmocnioną motywację do poznania działania.
- W czasie warsztatów uczestnicy mają szansę czerpać zarówno z dotychczasowej wiedzy, doświadczeń, jak i z tego, czego nie wiedzą, a emocje dają możliwość innego doświadczenia, innego poznania, szczególnego rodzaju komunikacji ze sobą i światem oraz szczególnego współdziałania uczestników.
- Warsztaty dają możliwość porównywania doświadczeń i obszarów penetracji twórczej poszerzając refleksję; są też możliwością jednoczesnego wartościowania zarówno w działaniu, jak i omówieniu. Specyfika omówień jest też rodzajem stymulującej informacji zwrotnej, która daje poczucie satysfakcji i chęci do dalszego samorozwoju, gdyż w czasie warsztatów wszystkie, zarówno, te świadome, jak i intuicyjne rozwiązania są właściwe i dobre, a każdy punkt widzenia jest jedną z wielu możliwości oraz szansą.

## 1.2. Przekonania leżące u podstaw metody warsztatowej

- Każdy człowiek to odrębna, niepowtarzalna istota, dążąca do rozwoju.
- Człowiek jest całością, która jest ciałem, myślami, emocjami, wrażeniami i spostrzeżeniami, funkcjonującymi w ścisłej zależności.
- Dzięki samoświadomości, człowiek zdolny jest do dokonywania wyborów i dlatego jest odpowiedzialny za swoje zachowanie.
- Ludzie są twórczy; tkwią w nich ogromne możliwości, trzeba tylko stworzyć warunki do ich rozwoju.
- Praca w grupie może być bardziej efektywna od pracy indywidualnej.
- Praca w grupie jest bardziej motywująca niż praca w samotności.
- Ludzie inspirują się wzajemnie.
- Uczenie się jest procesem trwającym całe życie.
- Każdy może się czegoś nauczyć.
- Ludzie bardziej cenią sobie to, do czego dochodzą sami.
- Nauczanie przez przeżywanie jest skuteczniejsze i daje lepsze wyniki.

### **1.3. Zasady pracy warsztatowej w grupie**

- Zwracaj się do innych po imieniu używając formy 2-giej osoby liczby pojedynczej, np. "Mam inne zdanie niż Ty, Marku".
- Zwracaj się do innych wprost, tzn. mów DO tej osoby, a nie O niej.
- Staraj się traktować innych tak, jakbyś chciał, aby Ciebie traktowano.
- Mów o tym, co TU i TERAZ widzisz, słyszysz, czujesz.
- Nie używaj słów i epitetów, które mogłyby kogoś skrzywdzić.
- Staraj się nie oceniać, nie krytykować, nie wydawaj wyroków. Przekazuj raczej swoje opinie, poprzedzając je zwrotem typu : "Moim zdaniem....", "Wydaje mi się....", "Myślę, że....", "Zauważyłem, że..."
- Nie przerywaj, gdy ktoś mówi. Słuchaj innych, słuchaj siebie.
- Wszystko to, o czym mówi się w grupie zachowaj do wiadomości uczestników. Nie wynoś tego na zewnątrz.
- Omawiając czyjeś ćwiczenie nie mów : "Zrobiłeś to do niczego, beznadziejnie itp. ...." - to sprawia przykrość, wywołuje złość.
- Przekazuj takie informacje, które można wykorzystać, tzn. opisujące zachowanie (nie osobę!). Dzięki takim informacjom osoba będzie mogła zmienić, poprawić swoje zachowanie nie czując się urażona.
- Postaraj się mówić najpierw o tym, co Ci się podobało, a dopiero potem o tym, co warto zmienić.
- Przyjmujemy zasadę, abyście robili tylko to, co uważacie za korzystne osobiście dla siebie, ale tak, aby wasz sposób bycia nie przeszkadzał pozostałym osobom.
- Masz dobrowolność udziału w proponowanych ćwiczeniach i dyskusjach, pamiętaj jednak, że warsztaty są jak szuflada – ile w nie „włóżysz” własnego zaangażowania tyle „wyjmiesz” nauki i doświadczeń.
- Jako uczestnicy możecie określić się, czy zgadzacie się z tymi zasadami, czy może chcielibyście coś zmienić.

### **1.4. Cele warsztatu w kontekście zmian świadomościowych i osobowościowych**

#### **Uwrażliwienie zdolności postrzegania**

- Możliwie jak najlepsze i najpełniejsze zrozumienie własnej tożsamości i tożsamości innych osób; warsztat jest tu okazją do autoobserwacji i poznawania innych ludzi.

#### **Pogłębienie odpowiedzialności za samego siebie**

- Celem jest tu osiągnięcie wewnętrznego nastawienia, które doprowadzi do wzięcia odpowiedzialności za siebie. Pozwala to na nie tłumaczenie swojej sytuacji, swojego zachowania czynnikami zewnętrznymi np. biograficznymi okolicznościami, wpływami innych. Ta wewnętrzna sterowność obejmuje także świadomość, że role społeczne które pełniemy nie są nam przypisane na stałe i że mamy możliwość wyborów kim chcemy być, a co za tym idzie dokonywać zmian w naszych postawach i zachowaniu.
-

## **Redukcja stereotypowych w myśleniu i zachowaniu**

- Zauważanie i uświadomienie sobie własnych szeroko rozumianych poglądów oraz skonfrontowanie ich z poglądami innych uczestników co w konsekwencji prowadzi do badania stereotypów i częściowej ich redukcji, celem jest tu także wypróbowanie i przećwiczenie nowych sposobów zachowania.

## **Funkcjonalne wyrażanie uczuć**

- Celem jest swobodne i szczere wyrażanie własnych uczuć, a w konsekwencji nabycie przekonania, że wyrażanie uczuć jest pożądane. Nabycie poczucia radzenia sobie z własnymi emocjami i świadomego ich wyrażania. Cel ten odnosi się także do nabycia umiejętności uważania uczuć innych osób

## **Uświadomienie sobie własnych motywacji**

- Podniesienie poziomu świadomości wartości jakimi kierują się uczestnicy, celów jakie sobie stawiają i motywacji.

## **Samoakceptacja i akceptacja innych**

- Przesunięcie źródła szacunku do samego siebie z opinii zewnętrznych na samodzielnie wyznaczone granice własnej osobowości. Wypracowanie postawy, która wyraża poszanowanie i tolerancję wobec opinii, uczuć, stylów życia innych ludzi oraz prawa każdego do autonomii.

## **Interpersonalna otwartość**

- Nabywanie otwartości w kontaktach międzyludzkich, umiejętność stosowania informacji zwrotnej, większa gotowość do konfrontacji oraz przekonania, że w życiu nieodzowny jest kontakt z drugim człowiekiem i jest on niezwykle wartościowy.

## **2. O grupie słów kilka...**

„Tak jak każdy człowiek również grupy mają swój cykl życia”  
K.W. Vopel

„Czy grupa to coś więcej niż suma ich części składowych? Można by tu się posłużyć analogią o właściwościach wody. Nie można określić właściwości wody wiedząc wszystko o wodorze i tlenie, jej dwóch składnikach. Dopiero połączenie wodoru i tlenu daje wodzie charakter. Czy podobnie dzieje się z ludźmi? Czy istnieją właściwości grup społecznych niemożliwe do przewidzenia na drodze dodawania cech tworzących je jednostek?”

### **2.1. Grupa społeczna**

- zbiór co najmniej trzech osób (w niektórych ujęciach dwóch), którego członkowie współdziałają ze sobą na zasadzie odrębności od innych, w celu zaspokajania własnych potrzeb, charakteryzujący się trwałą strukturą i względnie jednolitym systemem norm i wartości.
- dwie lub więcej osób które: zgromadzili się, by realizować jakiś wspólny cel, współdziałają ze sobą, są wzajemnie współzależni, czyli aby mogli realizować założone przez siebie cele i zaspakajać swoje potrzeby muszą sobie wzajemnie ufać i wpływać na postępowanie wobec siebie, działają na rzecz wspólnego dobra (może zdarzyć się, że w grupie pojawiają się różne cele - konflikt wewnątrz grupowy).

- dwie lub więcej osób, które: komunikują się ze sobą i wzajemnie na siebie wpływają, szczególnie w bezpośrednich kontaktach twarzą w twarz; mają poczucie przynależenia nawzajem do siebie – myślą o sobie MY; mają wspólny cel.

## 2.2. Dlaczego łączymy się w grupy?

- **afiliacja** – posiadamy silną potrzebę przebywania z innymi, czujemy się dobrze, gdy jesteśmy przynależni do jakiejś grupy społecznej.
- **wsparcie społeczne** – będąc w grupie możemy liczyć na interakcje z innymi jej członkami, które mają charakter pomocowy, tworzymy również sieć kontaktów i związków spostrzeganych jako źródło akceptacji, troski i ewentualnej pomocy.
- **realizacja przedsięwzięć** – wspólnie możemy realizować przedsięwzięcia, których nie sposób wykonać w pojedynkę z powodu ich skomplikowania lub rozmiarów.

## 2.3. Rodzaje grup społecznych

- inkluzyjne i ekskluzywne – ze względu na proces przyjmowania i normy z tym związane
- formalne – sztywna struktura, formalizm, przypisanie roli
- nieformalne - płynna, elastyczna struktura, więzi osobowych, brakiem formalnie wytyczonych zadań do zrealizowania, nieformalną kontrola społeczna.
- pierwotne – zachodzi w niej proces socjalizacji pierwotnej np. rodzina
- wtórne – tworzone w określonym celu, więzi formalne i rzeczowe, mała stałość np. drużyna harcerska
- zadaniowe – powołana do realizacji określonego celu, działania
- odniesienia – pozwalają jednostce umiejscowić się w świecie społecznym,
- znaleźć odpowiednie miejsce w danej grupie własnej, grupy do, których chce należeć

## 2.4. Proces grupowy

Zespół szeregu zjawisk, do których należą:

- tworzenie norm grupowych
- budowanie zaufania i spójności grupy
- uczenie się współpracy w obrębie grupy
- wypracowywanie sposobów rozwiązywania problemów
- uczenie się otwartego nazywania napięć i ujawniania konfliktów
- zmiany te dotyczą uczuć, zachowań, ról uczestników i trenera
- przejście od zależności do autonomii

## 2.5. Etapy rozwoju grupy

- Błogie dzieciństwo – faza orientacji i zależności oraz pozornej integracji

- Zbliża się dojrzewanie – faza różnicowania
- Okres buntu – faza buntu i konfliktu grupowego
- Dorosłość i dojrzałość – faza spójności i współpracy

### **Faza orientacji, zależności**

Początkowa faza grupy, której celem z punktu widzenia uczestnika jest **zorientowanie się, „zadomowienie w grupie”**. Typowe dla tej fazy są silne **tendencje odśrodkowe** (ucieczka z grupy). Tendencje te mogą przejawiać się w postaci bardzo różnych zachowań: milczenia, spóźnień, niechęci do podejmowania zadań.

Występują też bardzo silne potrzeby zależności od autorytetu oraz silne potrzeby zaprezentowania siebie. Celem fazy z punktu widzenia grupy jest znalezienie poczucia wspólnoty, stworzenie podstawowego poczucia bezpieczeństwa.

### **Faza różnicowania**

Jeśli powiedzie się znalezienie minimalnego poczucia bezpieczeństwa, grupa przechodzi do kolejnej fazy. Jest **to okres konfrontacji, dyskusji, kłótni i nieporozumień pomiędzy członkami grupy**. Nadal bardzo ważna jest potrzeba silnego lidera.

### **Faza kryzysu grupowego**

Jeśli grupa czuje, że wymiana agresji jest możliwa, energia grupy, kierowana do tej pory na jej członków zostaje skierowana na lidera.

Grupa zaczyna kwestionować jego kompetencje, wiedzę, prawa.

Atak może mieć formę jawną i aktywną, bądź bierną. Kryzys grupowy przypomina w swoim charakterze bunt dorastającej młodzieży. Celem fazy jest sprawdzenie siły i sprawności grupy oraz nowy podział odpowiedzialności.

Kryzys jest naturalnym etapem rozwoju grupy. Im lider grupy jest bardziej autorytarny, dyrektywny, tym gwałtowniej przebiega jego faza.

### **Faza współpracy – dawanie sobie oparcia, zrozumienia**

Po fazie kryzysu możliwa staje się optymalna współpraca grupy. Lider traktowany jest jako rzeczywisty, realny autorytet, a role grupowe przyjmowane i zmieniane są elastycznie. Członkowie czują się współodpowiedzialni za grupę i wzajemnie współzależni.

## **2.6. Podstawowe typy psychologiczne członków grupy – zespołu**

Obserwując członków zespołu pod względem stylów współpracy i komunikacji, można wyróżnić trzy podstawowe typy psychologiczne. O typologii tej należy pamiętać budując zespoły osób współpracujących.

- **Zorientowani na zadania** (*task-oriented*).  
Osoby samowystarczalne, zdolne, zamknięte, agresywne, lubiące współzawodnictwo, niezależne.
- **Zorientowani na siebie** (*self-oriented*).  
Osoby niezgodne, dogmatyczne, agresywne, zamknięte, lubiące współzawodnictwo, zazdrosne.
- **Zorientowani na interakcję** (*interaction-oriented*).  
Osoby nieagresywne, o niewielkiej potrzebie autonomii i indywidualnych osiągnięć, pomocne, przyjazne.

## 2.7. Role grupowe

Członków grupy wiążą różnorakie zależności, każdy z nich posiada określoną rolę w zespole, poniżej przedstawiamy ich charakterystykę wg M. Berlbina. Każda z przedstawionych ról jest niezbędna w zespole, aby mógł on efektywnie pracować.

- **naturalny lider** (koordynator)  
spokojny, pewny siebie, zdyscyplinowany, silne skupienie się na celach, zdolność do dostrzegania potencjału tkwiącego w ludziach.
- **człowiek akcji** (lokomotywa)  
dynamiczny, stawiający wyzwania, pragnienie i gotowość przezwyciężenia inercji, skłonność do prowokowania, irytacji i niepokoju.
- **praktyczny organizator** (realizator)  
konserwatywny, obowiązkowy, zdolności organizacyjne, brak plastyczności, możliwe powątpiewanie w nowe pomysły i zmiany.
- **siewca** (myśliciel)  
indywidualista, niekonwencjonalny, geniusz, wyobraźnia, intelekt, wiedza, bujanie w obłokach, możliwe pomijanie szczegółów.
- **człowiek kontaktów** (poszukiwacz źródeł)  
ekstrawertyk, ciekawy świata, komunikatywny, zdolność do kontaktowania się z ludźmi, szybko traci zainteresowanie sprawą, gdy przemija pierwsza fascynacja.
- **sędzia** (krytyk wartościujący)  
ostrożny, bez emocji, umiejętność oceny, analizy, praktyczność i „niebawienie” się w sentymencie, brak umiejętności inspiracji i zdolności do motywowania innych.
- **człowiek grupy** (dusza zespołu)  
zorientowany na społeczną stronę pracy, łagodny, wrażliwy, umiejętność empatii brak zdecydowania w sytuacjach kryzysowych.
- **perfekcjonista** (skrupulatny wykonawca)  
staranny, uporządkowany, sumienny, perfekcjonizm, skłonność do martwienia się drobiazgami, napięcie.

## 3. Grupa otwarcia... świadomość siebie

Gotowe recepty pochodzą z zewnątrz natomiast przemiana następuje w naszym wnętrzu. Przemiana wiąże się z uzyskaniem integralności. Choć rady i zalecenia mogą być użyteczne, jeszcze bardziej wartościowy jest dla nas wgląd we własne wnętrze i działanie naszego umysłu i ciała.

Gabor Mate

Grupa otwarcia ma na celu wspólne stworzenie przestrzeni na wzajemne zbliżenie, poznanie i zbudowanie atmosfery zaufania oraz bezpieczeństwa.

Udział w tych „bliskich spotkaniach” stanowi zwykle intensywne emocjonalne i poznawcze doświadczenie kontaktu ze sobą, z ludźmi i z grupą.



Uczestnicy spotkania będą mieli okazję do samopoznania i odkrywania siebie, do przeżywania różnych emocji, pojawiających się podczas współpracy i „dotykania” autonomicznych osobowości.

Osoby „otworzone” w zbliżonych do naturalnych warunkach doświadczają potrzeb, pasji, fascynacji swoich i innych oraz szukają twórczych interpretacji rzeczywistości.

### 3.1. Cele „Grupy otwarcia”

- pogłębienie samoświadomości w zakresie relacji z ludźmi
- dostrzeganie zawartości wnętrza innych ludzi
- wspólne stwarzanie przestrzeni na wzajemne zbliżenie, poznanie
- budowanie atmosfery zaufania oraz bezpieczeństwa
- samopoznanie i odkrywanie siebie - zrozumienie własnych wzorców spostrzegania i zachowania oraz ich skutków
- zwiększenie poczucia odpowiedzialności i wpływu na swoje życie
- regeneracja, wzrost energii życiowej

### 3.2. Natura Ja

W. James, opisuje zasadniczą dwoistość w postrzeganiu siebie. Po pierwsze, Ja składa się z naszych myśli i przekonań o sobie, czyli z tego, co James nazywa „znanym”. Po drugie, Ja jest aktywnym odbiorcą informacji, czyli „poznającym”.

Używając terminów współczesnych, aspekt znany (wiedza o tym kim jesteśmy) tworzy **pojęcie Ja**, aspekt poznający natomiast nazywany **samoświadomością**, która jest aktem myślenia o sobie. Te dwa aspekty Ja łączą się ze sobą, tworząc spójne poczucie tożsamości: nasze Ja jest zarazem książką (pełną pasjonujących treści nagromadzonych w różnym czasie) i czytelnikiem tej książki (który w każdej chwili może się włączyć do jakiegoś rozdziału albo dodać nowy rozdział).

### 3.3. Czy tylko my posiadamy poczucie własnego Ja?

Inne naczelnie mają szcążkowa samowiedzę wykazały to ciekawe eksperymenty badacze wstawiali zwierzętom lustro do klatki i czekali, aż zwierze przywyknie do swojego widoku w lustrze, następnie zwierzęta usypiano na krótko i malowano im bezwonna farbą czoło lub ucho. Szympansy i orangutany natychmiast po ponownym spojrzeniu w lustro dotykały pomalowanych miejsc. Również delfiny wykazywały oznaki rozpoznawania siebie w lustrze – kiedy na ich ciele wykonywano barwną plamę podpływały jak najbliżej luster i obracały się by obejrzeć pomalowane miejsce.

**Ludzka samowiedza jest jednak nadzwyczaj złożona i przebiera różne oblicza, zmienia się wraz z rozwojem człowieka.**

### 3.4. Trzy drogi do poznania siebie

- introspekcja (spojrzenie w głąb siebie, analizowanie własnych myśli, uczuć i motywów)
- obserwacja własnych zachowań

- otwartość
- informacja zwrotna otrzymana od innych - *feedback*

### 3.5. Otwartość

Otwartość może być zdefiniowana jako ujawnienie tego, jak reaguje człowiek na bieżącą sytuację i przekazanie takich informacji z przeszłości, które są ważne dla zrozumienia jego obecnej reakcji.

Reakcje na ludzi i wydarzenia nie należą do faktów, ale do uczuć. Być otwartym to znaczy dzielić się z inną osobą tym co czuje wobec tego co zrobiła druga osoba, co powiedziała albo tym co czuje wobec zachodzących właśnie wydarzeń. Otwartość nie oznacza ujawniania intymnych szczegółów z przeszłości. Człowiek nabywa wiedzy i zrozumienia drugiego nie poprzez poznanie jego historii ale poprzez poznanie jego reakcji.

Bez werbalnego wyrażania swoich uczuć, emocji nie można mówić o otwartości. Bycie milczącym nie oznacza bycie silnym. Siła to gotowość do ponoszenia ryzyka, do otwarcia, do szczerej komunikacji, z zamiarem budowania konstruktywnej relacji.

Energia, którą człowiek wkłada w ukrywanie swoich prawdziwych uczuć powiększa napięcie. Ta sama energia wykorzystana może być na rozwój, samorealizację. Być otwartym znaczy być „naprawdę”. Ważne jest by otwartość była tak szczerą, uczciwą i autentyczną jak to tylko możliwe. Otwartość to zarówno gotowość do mówienia o sobie jaki gotowość na usłyszenie drugiego (tego co mówi, myśli, czuje wobec tego co ty robisz).

Jak wykazują badania osoba skłonna do otwartości jest:

- bardziej kompetentna
- bardziej dostępna, społeczna
- czująca silną potrzebę interakcji
- bardziej ustępliwa, łatwiej przystosowuje się do nowych sytuacji
- dostrzega zgodność między tym jaka jest a jaka chciałaby być
- ma większą świadomość tego co dzieje się między ludźmi
- jest pozytywnie nastawiona do ludzi i do zdarzeń

### 3.6. Okno Johariego - na ile znam siebie i na ile znają mnie inni

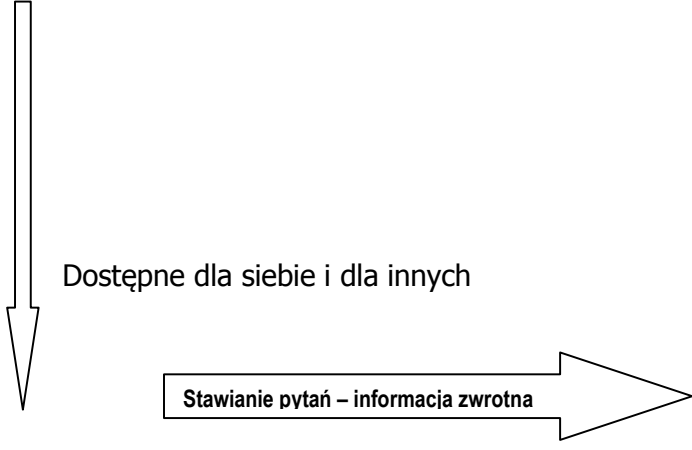
Zdolność do otwierania się przed innymi zależy od samoświadomości. Trzeba zdawać sobie sprawę z własnych reakcji aby je komuś zakomunikować. Jeśli człowiek ma być zdolny do otwartości powinien nieustannie podnosić poziom wiedzy na swój temat. Proces poznania siebie obrazuje schemat zwany **Oknem Johariego** (Luft, Ingham 1969).

	<b>Znane samemu sobie</b>	<i>Nieznane samemu sobie</i>
<b>Znane innym</b>	Dostępne dla siebie i dla innych	Niewidoczne dla siebie, widoczne dla innych
<b>Nieznane innym</b>	Obszar ukryty: własne ja ukryte przed innymi	Nieznane ja

### **W początkowym okresie relacji w grupie – znikoma otwartość**

	<b>Znane samemu sobie</b>	<b>Nieznane samemu sobie</b>
<b>Znane innym</b>	Dostępne dla siebie i dla innych	Niewidoczne dla siebie, widoczne dla innych
<b><i>Nieznane innym</i></b>	Obszar ukryty: własne ja ukryte przed innymi	Nieznane ja

## Otwarta relacja członków grupy

	Znane samemu sobie	Nieznane samemu sobie
Znane innym	 <p>Dostępne dla siebie i dla innych</p> <p>Stawianie pytań – informacja zwrotna</p>	Niewidoczne dla siebie, widoczne dla Innych
Nieznane innym	Obszar ukryty: własne ja ukryte przed innymi	Nieznane ja

Zawiązywanie relacji pociąga za sobą pracę nad poszerzeniem pola dostępnego i zmniejszeniem obszarów ukrytych i nie spostrzegalnych. W miarę budowania otwartości pomniejszany jest obszar ukryty i nieznanym dla jednostki. Zmniejszenie obszaru nieznanego pociąga za sobą zwiększenie samoświadomości, co z kolei pomaga w utrzymaniu i zwiększaniu otwartości względem innych. Dostępność obszaru wiedzy na własny temat zwiększa się poprzez dwa procesy:

- Opowiadanie – ujawnianie siebie
- Stawianie pytań – uzyskiwanie informacji zwrotnych

Dzięki wysokiemu wzrostowi świadomości zyskujemy lepsze rozumienie własnej osoby, własnych potrzeb, reakcji; co w sposób bezpośredni przekłada się na działania interpersonalne.

### 3.7. Informacja zwrotna – feedback

Z informacją zwrotną mamy do czynienia w każdej sytuacji interpersonalnej. Jako integralna część naszej komunikacji towarzyszy nam w rozmowie z klientem, szefem, dzieckiem czy panią w sklepie. Informacja zwrotna to nasza konstruktywna reakcja na innych, ich na nas: na nasze działania, zachowanie, sposób postępowania. Jej celem jest pomóc rzeczową informacją drugiej osobie w uzyskaniu wiedzy o tym, jak odczuwamy i spostrzegamy jej działanie. To dostarczenie wiedzy na temat zachowania i działania powinno odbyć się w taki sposób, żeby odbiorca zachował pozytywny stosunek do siebie i tego co robi. Może to dotyczyć zarówno sfery zawodowej jak i osobistej. Dlatego trzeba przekazywać informacje zwrotne w sposób, który nie będzie zagrażający i nie spowoduje reakcji obronnych. Im ktoś bardziej jest w pozycji obronnej tym trudniej mu poprawnie odbierać i rozumieć informacje zwrotne.

Informacja zwrotna może być udzielana wtedy, kiedy ktoś chce i jest gotowy wysłuchać jej oraz wtedy, kiedy nadawca wie co konkretnie chce powiedzieć. Zanim udzielimy komuś informacji zwrotnej zastanówmy się na ile zainteresowana nią może być dana osoba.

Informacja zwrotna ułatwia współistnienie ludzi w każdej grupie formalnej i nieformalnej.

### **3.8. Zasady bezpiecznej i pomocnej informacji zwrotnej:**

- Mów o zachowaniu danej osoby, nie o samej osobie. Ważne jest, żebyś mówił o tym, co ten ktoś robi, a nie o tym jakie masz fantazje na jego temat. Mówiąc o zachowaniu opisujesz człowieka przysłówkami, które określają czynności, a nie przymiotnikami, które określają cechy. Powiedz raczej, że ktoś "dużo mówił na zebraniu", niż że "jest gadułą".
- Skup się na swoich spostrzeżeniach, a nie wyciągaj wniosków. Spostrzeżenia zawierają to, co możesz zobaczyć i usłyszeć w zachowaniu drugiej osoby, a wnioski - interpretacje i sądy na temat tego, co widzisz i słyszysz. W pewnym sensie wnioski i sądy
- Zaciemniają twoje obserwacje i w ten sposób zniekształcają informacje zwrotne. Kiedy dzielisz się swoimi sądami i wnioskami, a może to być cenne, zaznacz, że to są właśnie wnioski.
- Dokonuj opisu a nie ocen. Opisywanie to proces zdawania sprawy z tego, co się dzieje a ocena odwołuje się do wartościowania w kategoriach dobra i zła, słuszności i niesłuszności, ładności i nieładności. Oceny wydaje się poprzez swój własny system wartości i odniesień, podczas gdy opis jest neutralnym, na ile to możliwe, sprawozdaniem.
- Opisz zachowanie w kategoriach "mniej lub bardziej", a nie "tak lub nie". Kiedy używasz terminologii "mniej" i "bardziej", zakładasz, że dane zachowanie mieści się w jakimś continuum. Oznacza to, że kładziesz nacisk na ilość, która jest obiektywna i da się zmierzyć, bardziej niż na jakość, która jest subiektywna i zależy od sądu. I tak udzielanie się członka grupy może znaleźć miejsce w ciągu od "niewielkiego udziału" do "dużego udziału", a nie "dobrego" albo "złego" uczestnictwa. Jeżeli nie myślisz w kategoriach "mniej" i "bardziej" i nie używasz ciągłej skali pomiaru, popadniesz w myślenie schematami, które mogą nie pasować do rzeczywistości.
- Skup się na zachowaniach w odniesieniu do szczególnej sytuacji, najlepiej do "tu i teraz", a nie na zachowaniach w ogóle, umieszczonych "gdzieś i kiedyś". To, co robimy, zawsze ma jakiś związek z miejscem i czasem. Lepiej rozumiemy zachowania, jeśli rozpatrujemy je na tle tego miejsca i czasu. Kiedy pojawiają ci się jakieś spostrzeżenia i reakcje, informacje o tym będą najwięcej warte, jeśli przekażesz je tak szybko, jak tylko znajdziesz odpowiedni moment.
- Dziel się pomysłami i informacjami, a nie dawaj rad. Pozwalasz w ten sposób tej drugiej osobie decydować, w świetle jej własnych celów w danej sytuacji i danym czasie, jak użyje twoich pomysłów i informacji. Kiedy udzielasz rad, mówisz, co zrobić z informacją. Ponieważ mówisz człowiekowi, co ma robić, odbierasz mu wolność określania samemu dla siebie, jak droga postępowania jest dla niego najwłaściwsza.
- Zajmij się badaniem możliwości, nie zostawaj przy gotowych odpowiedziach i rozwiązaniach. Im bardziej zajmujemy się różnymi drogami do danego celu, tym mniejszą mamy skłonność do pochopnego przyjmowania odpowiedzi i rozwiązań,

które mogą nadawać się w danym razie albo nie. Wielu z nas posiada całe zbiory rozwiązań i odpowiedzi, do których nie ma pytań.

- Skup się na korzyści, jaką informacja zwrotna może dać odbiorcy, a nie na korzyści, jaką "wyrzucenie" jej z siebie da osobie udzielającej. Informacja zwrotna powinna służyć potrzebom osoby, która ją otrzymuje, a nie tej, która jej udziela.
- Pomoc i informacje powinny być: dawane i słuchane jako coś, co ofiarowujesz, a nie jako coś, co narzucasz drugiej osobie.
- Ogranicz się do tej ilości informacji, którą odbierająca osoba może spożytkować, a nie do tej, którą chciałbyś przekazać. Jeśli przeciążysz drugą osobę informacjami, będzie miała mniejszą możliwość efektywnego użycia tego, co dostaje. Kiedy dajesz więcej, niż może spożytkować, raczej zadowalasz swoje potrzeby, niż pomagasz drugiemu.
- Uważaj na miejsce i czas, tak, żebyś dzielił się osobistymi uwagami w stosownym momencie. Odbieranie i korzystanie z informacji zwrotnych może wywoływać wiele emocjonalnych reakcji i dlatego ważna jest wrażliwość na to, kiedy te informacje są na miejscu. Znakomite informacje, przedstawione w niewłaściwym czasie, mogą przynieść więcej szkody niż pożytku. Krótko mówiąc, dawanie /i odbieranie/ informacji zwrotnych wymaga odwagi, umiejętności, zrozumienia i szacunku dla siebie i innych.
- Myśl o tym, co się zostało powiedziane, a nie o tym, dlaczego. Jeśli odnosisz informacje zwrotne do tego, co, jak, kiedy i gdzie zostało powiedziane, sytuujesz je wśród cech dostrzegalnych.
- Jeśli zastanawiasz się, dlaczego to zostało powiedziane przechodzisz od rzeczy dostrzegalnych do wyborów, wnosisz kwestie "powodów" i "zamysłu".

## 4. Misja, wizja, cele

Nigdy nie jest ci dane pragnienie, którego nie potrafiłbyś spełnić posiadanymi siłami. Czasem jednak musisz nad nim popracować  
*Richard Bach*

Większość ludzi automatycznie odtwarza wyuczone schematy i sposoby na życie. Ogranicza się poprzez nawykowe myślenie i zakodowane przekonania. Wyjdź poza te bariery i stań się **świadomym twórcą swojego życia**.

**Świadome życie** to przede wszystkim poruszanie się w kierunku wyznaczonych samemu sobie celów. Gdy wiesz, co chcesz osiągnąć, wiesz jednocześnie, na czym musisz się skupić w swoich działaniach. Szybko też dowiesz się, co Cię odciąga od realizacji Twoich planów. Oczywiście sama taka wiedza pozostawiona bez działania niewiele Ci da. Jest to jednak obowiązkowy początek podróży.

### 4.1. Budowanie swojej osobistej misji

Coraz więcej organizacji, wzorem międzynarodowych korporacji, tworzy własne misje. W organizacjach misja określa ogólny powód uzasadniający ich istnienie, jest swoistym przewodnikiem, który określa zakres działalności organizacji. Misja osobista różni się

odrobinę od tej formułowanej na potrzeby firmy, ale fundamentalne zasady są identyczne. Napisanie osobistej misji stwarza okazję do określenia tego, co jest dla nas ważne i ma wpływ na podejmowane decyzje, czy to w przypadku startu zawodowego, czy sytuacji, gdy nadchodzi czas na zmiany w życiu zawodowym. Osobista misja pozwala nam zidentyfikować nasze najważniejsze wartości i przekonania. Jest to wyartykułowanie na piśmie tego, kim jestem (jako człowiek, pracownik itd.) i czym dla mnie jest sukces na polu zawodowym. Dodatkową korzyścią wynikającą ze sprecyzowania wyznawanych wartości jest możliwość identyfikacji organizacji o zbliżonych misjach/wartościach.

### **Pisanie osobistej misji można przeprowadzić w pięciu krokach/etapach:**

#### **Identyfikacja odniesionych sukcesów**

Spróbuj znaleźć cztery albo pięć przykładów, kiedy odniosłeś osobisty sukces w ostatnich kilku latach. Sukcesy te mogą dotyczyć studiów, pracy, życia prywatnego, hobby itp. Spróbuj zidentyfikować, czy te przykłady oscylują wokół jakiegoś tematu przewodniego, mają ze sobą coś wspólnego. Jeśli to odnajdziesz, zapisz to.

#### **Identyfikacja najważniejszych wartości**

Wypisz listę cech, które twoim zdaniem są priorytetowe np. pracowitość, rodzinność, pasja, inteligencja, życzliwość, szczerłość, uczciwość, religijność itp. Z tej listy wybierz sześć najważniejszych wartości, swojego rodzaju „drogowskazów życiowych”. Na koniec spróbuj wybrać jedną, kluczową wartość.

#### **Identyfikacja swojego wkładu tego, co możemy dać innym**

Stwórz listę tego, co wnosisz swoim istnieniem. Swój wkład opisz w następujących obszarach: ogólnie dla świata, dla swojej rodziny, dla swojego pracodawcy (ewentualnie przyszłego), dla swoich przyjaciół, dla swojej społeczności.

#### **Identyfikacja celów**

Zastanów się, jakie chcesz osiągnąć w życiu cele, do czego dążysz. Spróbuj wypisać listę swoich celów, najlepiej z podziałem na krótkoterminowe (w ciągu najbliższych trzech lat) i długoterminowe.

#### **Napisanie osobistej misji**

Bazując na wcześniejszych czterech krokach i lepiej rozumiejąc samego siebie, napisz osobistą misję. W ten sam sposób, analogicznie, można sformułować osobistą wizję, która ma określać przyszły, docelowy stan, określony względem naszego otoczenia. Misja i wizja pozwalają dotrzeć do tego, co jest często głęboko ukryte, do obrazu nas samych takich, jacy chcielibyśmy być i do czego staramy się dążyć.

## **4.2. Po co wyznaczać cele?**

Wyznaczanie celów to potężne narzędzie, dzięki któremu możesz skutecznie ulepszyć swoje życie. Przede wszystkim wyznaczanie celów pomoże Ci odpowiedzieć na pytanie, co jest dla Ciebie w życiu najważniejsze. Dzięki temu będziesz mógł też odrzucić wszystko to, co jest dla Ciebie nieistotne i jedynie pochłania Twoją energię, czas, pieniądze a może i nawet pozytywne emocje.

Dzięki odpowiednio wystawianym celom zyskasz **motywację**, a realizując swoje cele zaczniesz budować  **pewność siebie** i wiarę we własne siły.

## Zaczynij od końca

Najpierw określ, co chcesz osiągnąć za kilka-kilkanaście lat. Weź pod uwagę wszystkie istotne dla Ciebie kategorie życiowe (o tym za chwilę) i w każdym obszarze wyznacz sobie cel długoterminowy. Potem cofając się w czasie wyznaczaj cele krótkoterminowe. To trochę tak, jak z **budową domu** - najpierw określasz, jak ma wyglądać gotowy dom, a potem cofając się, planujesz poszczególne etapy (cele krótkoterminowe).

### 4.3. Jakie kategorie celów?

Kategorie celów to nic innego, jak obszary w Twoim życiu, o które powinieneś szczególnie dbać i je rozwijać. Powinieneś uwzględnić wszystkie istotne dziedziny swojego życia. Mamy tendencję do ignorowania obszarów, których nie lubimy - np. często osoby chętnie zapominają o obszarze 'zdrowie', bo nie mamy czasu na ćwiczenia, a fastfoody i chipsy smakują całkiem przyjemnie. Jeśli masz słabą relację z rodziną, pewnie i o tej kategorii chętnie zapomnisz. A takie pomijanie istotnych rzeczy, kończy się znacznie większymi problemami. Trochę tak, jak u dentysty:, jeśli masz mały ubytek, wizyta jest znośna i szybko wyleczysz problem - jeśli jednak o tym zębem zapomnisz, może się skończyć bolesnym leczeniem kanałowym bądź nawet wyrwaniem.

Wypisz wszystkie istotne kategorie i o nie zadbaj. Poniżej kilka propozycji kategorii, w których powinieneś zdefiniować swoje cele:

**Zdrowie i wygląd** - jak chcesz wyglądać? Jaki tryb życia prowadzić? Czy chcesz zachować energię i zdrowie na starość? Czy chcesz zmienić nawyki żywieniowe na zdrowsze? Czy powinieneś zacząć ćwiczyć?

**Kariera** - jaki poziom chcesz osiągnąć na swojej ścieżce zawodowej? Czy może chcesz założyć własny biznes lub zostać freelancerem? Może obecny pracodawca nie jest dla Ciebie właściwy i chcesz go zmienić? Jakie kroki musisz podjąć i kiedy? Czego musisz się nauczyć, jakie umiejętności zdobyć?

**Rodzina** - Jakie działania musisz podjąć by ulepszyć swój związek? A może obecny związek powinieneś zakończyć? Czy jesteś dobrym rodzicem? A może chcesz nim zostać - i powinieneś się do tego przygotować: mentalnie, finansowo itd.?

**Finanse** - ile chcesz zarabiać? W jaki sposób - czy jedynie pensją, czy również inne źródła dochodu? Jaki chcesz **zadbać o przyszłość finansową**?

**Nauka** - czego chcesz się nauczyć? Jakie kompetencje w sobie rozwinąć? Może dodatkowy język? Może kolejny kierunek na studiach? Może umiejętności menedżerskie? Podobno człowiek się starzeje gdy już nie chce się uczyć :)

### 4.4. Jak wyznaczać cele?

Do wyznaczania celów stosuje się najczęściej metodę **SMART**, bądź jej modyfikację: SMARTER. Amerykanie lubują się w akronimach - i to też ich pomysł. SMART to początkowe litery zasad, jakimi powinieneś się kierować przy ustalaniu celów.

**SMARTER**= Specific, Measurable, Achievable, Relevant. Timely defined, Exciting, Recorded.

**Szczegółowy** - cel musi być na tyle dobrze określony, byś wiedział jak go realizować, i kiedy będziesz mógł otworzyć szampana by uczcić jego osiągnięcie. Cele niezdefiniowane np. 'ma być lepiej' - są zupełnie nieokreślone i nie wiesz czy już cel osiągnąłeś czy jeszcze jesteś daleko w polu. Jeżeli nie jesteś w stanie dobrze zapisać celu - skąd pewność, że tego właśnie chcesz?



**Mierzalny** - tu trochę matematyki. Dobry cel powinien dać się wyrazić w liczbach. Jest bardzo prosto określić cel finansowy w złotych (albo sztawkach złota jak wolisz). Ilość przebiegniętych kilometrów dziennie, itd. Mierzenie jest potrzebne, byś wiedział czy idziesz w dobrą stronę i przysuwasz się do realizacji celu w odpowiednim tempie. Jeśli np. za cel masz wyznaczone zdanie egzaminu na FCE do daty X. to sposobem mierzenia będą wyniki częściowych testów, bądź stopień opanowania materiału. Programy do nauczania przyjdą Ci tu z pomocą.

**Atrakcyjny (ambitny)** - cel musi Cię kręcić. Jeżeli będzie za prosty, zbyt nudny, nieistotny - to nie będzie Ci się chciało podnieść rękawicy. To musi być coś, co Cię zmotywuje i ruszy z miejsca.

**Realistyczny** - Nie wyznaczaj sobie celów zbyt trudnych do realizacji. Musisz wierzyć w to, że uda Ci się go osiągnąć. Jeżeli podczas realizacji celu widzisz, że nie jesteś w stanie podołać, to zamiast rezygnować - zmień go na bardziej realny.

**Terminowy** - konkretna data. Musisz wiedzieć, do kiedy chcesz go osiągnąć. Unikaj stwierżeń 'za dwa lata' - bo ilekroć będziesz spoglądał na cel, będziesz sobie dodawał 2 lata. To powinna być data -np. 1 lipca roku pańskiego XYZ. Wtedy się nie wymigasz i będziesz odczuwał motywacyjną presję do danej daty.

A teraz na dokładkę do SMARTa - kilka bonusowych porad:

**Wyrażony pozytywnie** - określ to, co chcesz osiągnąć, a nie to, czego już nie chcesz. Nasz umysł podobno nie zauważa słowa 'nie' - jeśli określisz cel jako - 'nie palić'... cały czas będzie Cię prześladowała myśl o paleniu. 'Rzucić palenie' też tak zadziała, nadal będziesz myślał o paleniu. Cel musi być sformułowany pozytywnie. Chcesz prowadzić zdrowy tryb życia? Ubierz to w pozytywne wyrażenie i zapisz jako cel.

**Konieczne zapisz** - gdy cel ląduje na kartce (zwykłej, czy elektronicznej) - to zaczyna działać. Widzisz go, nie możesz o nim zapomnieć, czy też wymazać go z pamięci, bądź odłożyć na później. Wszystko jest zapisane czarno na białym i masz się, do czego odnieść. Możesz też realizację celu kontrolować. A przecież o to chodzi, aby odnotowywać postępy w realizacji swoich planów.

**Ustal priorytety** - zdrowa zasada: skup się na najistotniejszych rzeczach. Zawsze są rzeczy ważne i najważniejsze - nawet, jeśli cele masz dla obszarów ważnych, zobacz, za które zabrać się w pierwszej kolejności. Nie próbuj wszystkiego robić na raz: poprawić swoją karierę, przejść na zdrowszą dietę, zacząć uczyć się dodatkowego języka, podjąć dodatkowy kierunek na studiach, ruszyć na fitness i jeszcze coś na dokładkę - bo nie podołasz. Ulepszaj życie po kolei - zacznij od najważniejszych. First Things First.

**Zależne od Ciebie** - Twoje cele muszą być pod Twoją kontrolą i musisz mieć na nie wpływ. Nie masz wpływu na to, co zrobią inni, jaka będzie pogoda, czy urząd odpowie Ci w skończonym czasie itd. Masz za to wpływ na to, co Ty robisz - czy będziesz dzisiaj biegał, czy złożysz wniosek, czy wykonasz telefon. Dobrym sposobem jest skupienie się w celach na Twoich działaniach a nie na zdarzeniach, które nie są od Ciebie zależne.

#### 4.5. Osiąganie celów

Osiąganie celów nie jest kwestią "dyscypliny" - chodzi o utrzymanie motywacji i koncentracji na swoim celu. Powinno Ci się to udać, jeśli będziesz stosować się do opisanych poniżej rad.

Poniżej znajdziesz dwadzieścia pomysłów i sposobów na to, jak się samego zmotywować do działania w słusznej sprawie. Oto one. W odwróconej kolejności:

## **20. Śledź swój postęp**

Zrób tabelkę, w której będziesz zaznaczać postępy w drodze do każdego ze swoich celów. Służyć Ci ona może nie tylko jako źródło informacji jak sobie radzisz, ale też może motywować Cię byś dalej realizował swoje plany. Codzienne wypełnianie tej tabelki motywuje do działania, bo w głowie zapala się kontrolka: „Lepiej zrobić to dzisiaj, jeśli chcę zaznaczyć progress w tabelce”. Niby jest to niewielka motywacja, ale uwierz, że działa.

Bądź jednak przygotowany na to, że w Twojej tabeli znajdzie się kilka negatywnych znaczków. Nic nie szkodzi, zdarza się. Ważne, aby nie zniechęcać się tymi kilkoma potknięciami i dalej robić swoje. Zamiast załamywać ręce i narzekać, weź się w garść i nadrób stratę przed następną kontrolą.

## **19. Nie wyplływaj od razu na głęboką wodę.**

Ważna zasada brzmi: „jeśli rozpiera cię energia, gdy bierzesz się do działania, i chcesz „iść na całość” - WYLUZUJ! Nie rób od razu wszystkiego, co masz w planie. Zamiast tego wykonaj na początek 50-75 procent założeń, a następnie stopniowo i planowo zwiększaj tę ilość. Jeśli na przykład zaczynasz biegać, i planujesz przebiegnięcie jednorazowo 5 km, to zacznij od mniejszego dystansu, np. dwóch - i to przeplatając bieg szybkim chodem. To zdrowsze na start i zyskasz pewność siebie, że masz jeszcze energię na kolejne, dalsze kroki by zrealizować, a nawet przewyższyć swoje plany.

## **18. Dołącz do grupy, by utrzymać motywację.**

Trzymając się tego przykładu z bieganiem - warto byś zaangażował się w tematycznych forach dyskusyjnych, jak [bieganie.pl](http://bieganie.pl), [biegajz nami.pl](http://biegajz nami.pl). Podobnie przy rzucaniu palenia, rzucaniu kilogramów, nauczaniu języka czy innych postanowieniach.

Dołączenie do forumowiczów pomoże Ci w wytrwałym dążeniu do celu. I nie chodzi tylko o samo poznawanie ludzi, którzy przechodzili bądź już przeszli przez to samo, co Ty. Istotne jest, że możesz omówić z nimi swoje postępy, zadać pytania i zyskać wsparcie, które pomoże Ci iść dalej.

## **17. Znajdź zdjęcie swojego celu.**

...i powieś je w widocznym miejscu.

Wizualizacja celu, w dokładnie takiej postaci, w jakiej wyobrażasz go sobie (nieważne czy jest to podróż do Rzymu, nowy dom, ukończenie maratonu czy jeszcze coś innego) jest wspaniałym źródłem motywacji i pomocą przy realizacji zamierzeń. Większość ludzi to wzrokowcy, dlatego taki obrazek bardzo Ci się przyda.

Poszukaj odpowiedniego zdjęcia i umieść w takim miejscu żebyś, co chwila trafiał na to wzrokiem. Ustaw je na tapecie, postaw na biurku. To pomoże Ci skoncentrować się na Twoim celu. Pamiętaj - to ten właśnie cel mobilizuje Cię do działania na dłuższą metę! Jeśli zapomnisz o celu, stracisz motywację i dlatego właśnie dobrze mieć coś, co Ci będzie o nim ciągle przypominać.

## **16. Raaazem, raaaazem.**

Nielatwo samemu utrzymywać się w ryzach. Dlatego jeśli znajdziesz kogoś, kto ma podobne cele i plany (sportowe, zawodowe itp.) spróbujcie działać wspólnie. Możesz też zachęcić swoją „drugą połowę”, rodzeństwo czy najlepszego kumpla i wspierać się wzajemnie w swoich działaniach. Wtedy nie ma znaczenia to, że dążycie do innych celów. Kluczową sprawą jest zachęcanie się nawzajem do działania.

## **15. Nie odkładaj na później! Do roboty!**

Zdarza się, że nie masz najmniejszej ochoty żeby wyjść pobiegać, napisać ważny dokument czy zrobić cokolwiek innego, co miałeś na ten dzień w planach. Najgorsze, co możesz wtedy zrobić to wmawiać sobie, że jest to paskudnie trudne. Nie zastanawiaj się zbyt długo, po prostu weź się do roboty

Bez namysłu załóż buty, wyjdź i nie oglądaj się za siebie. Potem pójdzie już z górki. Bieganie okazuje się nie takie straszne, jakie się wydaje, gdy siedzisz w domu i o nim rozmyślasz. Może ta metoda wygląda banalnie, ale zawsze skutkuje. Im dłużej odwlekasz i zastanawiasz się, kiedy zacząć - tym trudniej ruszyć z miejsca.

## **14. Zrób z tego przyjemność.**

Często jest tak, że odkładasz coś ciągle „na zaś”, bo wydaje się to nudne i męczące. Wtedy spróbuj podejść do swojego zadania jak do czegoś, co sprawia przyjemność. Nagle zaczniesz przyłapywać się na tym, że nie możesz się doczekać, kiedy znów się za nie zabierzesz. A korzyści z takiej sytuacji chyba nie muszą wymieniać. Trudny trick, ale wykonalny.

## **13. Cierpliwość popłaca.**

Wiadomo, „łatwiej powiedzieć, trudniej zrobić”. Ale zbyt często oczekujemy natychmiastowych efektów. Tymczasem planować musisz na dłuższą metę. Jeśli zamierzasz schudnąć, możesz z początku zauważyć drobne spadki wagi, ale zrzucenie całego balastu trwa trochę dłużej. Jeśli chcesz wystartować w maratonie, też nie zbudujesz formy w tydzień. Po miesiącu nauki języka też nie poradzisz sobie z obejrzeniem obcojęzycznego filmu (ba... nawet kreskówki). Kiedy nie widzisz od razu oczekiwanych rezultatów, nie dawaj za wygraną - daj sobie więcej czasu. Wytrwale zmierzaj do swojego celu, a efekty w końcu się pojawią.

## **12. Krok po kroku.**

Czasami obierasz sobie długoterminowy cel, który wydaje się przerastać i przytłaczać. Wtedy szybko tracisz motywację, usypia Cię myśl, że masz jeszcze kilka miesięcy (lub jeszcze więcej) na wzięcie się do roboty, tymczasem pozornie długi czas niepostrzeżenie ucieka i budzisz się z przysłowiowym nożem na gardle. Kojarzysz syndrom studenta? Tak długo odkłada naukę (bo tyyyyyle jeszcze zostało czasu do egzaminu), aż budzi się 2 noce przed sesją: „jasna cholera, nic się nie uczyłem!”. Nie jest łatwo utrzymać przez dłuższy czas koncentrację na nadrzędnym celu. Co wtedy zrobić? Rozbij go na krótkie etapy które możesz pokonywać i „odfajkowywać”, w regularnych odstępach czasu.

## **11. Nagradzaj się, i to często.**

Zarówno za drobne, jak i większe sukcesy. Poprzedni punkt wyjaśnia, jak zrealizować długofalowy plan stopniowo pokonując mniejsze kroki. Teraz dodajmy, że każde z tych małych osiągnięć zasługuje na docenienie. Zrób dokładną listę swoich długo- i krótkoterminowych planów i zapisz przy każdym z nich odpowiednią nagrodę. „Odpowiednią”, czyli 1) proporcjonalną do osiągnięcia (nie funduj sobie wycieczki na Kanary za przebiegnięcie dwóch kilometrów czy skończenie raportu...) 2) niekłójące się z głównym celem Twoich działań - jeśli chcesz schudnąć, nie nagradzaj męczącego treningu na siłowni bezą ani kremówką... chyba nie chcesz strzelać do własnej bramki?

## **10. Poszukaj inspiracji.**

To, co inspiruje, działa też motywująco, a może to być wszystko: blog, forum czy inna strona, rodzina, znajomi, książka, muzyka, zdjęcie, film... wystarczy chwilę poszukać.

## **9. Znajdź trenera, zapisz się na kurs.**

To pomoże Ci zacząć działać, a potem systematycznie kontynuować to, co zacząłeś. Nie jest to może najtańszy sposób na utrzymanie motywacji, ale za to skuteczny, a poza tym możesz go zastosować w różnych dziedzinach. A jeśli dobrze poszukasz, to może uda Ci się zapisać na treningi czy kurs taniej, niż myślałeś. A może ktoś z Twoich przyjaciół może polecić Ci po znajomości dobrego trenera albo doradcę/nauczyciela etc.?

Tylko jedno, ale: nie mów sobie: „nie zacznę dopóki kogoś nie znajdę” - to jedynie paskudna wymówka.

## **8. Czemu chcesz osiągnąć cel?**

Znajdź powody swojego działania i zapisz je. Zastanów się, dlaczego tak naprawdę robisz to, co robisz i... zanotuj i przeanalizuj swoje wnioski. Jeśli np. podejmujesz się czegoś dla swoich bliskich, zwykle starasz się bardziej, niż robiąc coś wyłącznie dla własnej korzyści. Nie znaczy to, że działanie tylko dla siebie jest złe, niemniej powinieneś pracować w imię czegoś, na czym NAPRAWDĘ BARDZO ci zależy, dla słusznych celów.

## **7. Uświadom sobie, co Cię zniechęca i przygotuj się na to**

Czasem trafiasz na osoby, rzeczy czy sytuacje, które odciągają Cię od tego, co istotne, ale zwykle nie zdajesz sobie z tego sprawy. Dobrze jest umieć rozpoznawać takie przypadki, żeby skutecznie sobie z nimi radzić. Aby nauczyć się tego, miej przy sobie przez cały czas karteczkę i notuj każde odwodzące Cię od działania zdarzenie. To prosta i efektywna metoda na „odkrycie” czyhających na każdym kroku pokus. A wtedy możesz świadomie je omijać i nie ulegać im.

## **6. Nigdy nie odpuszczaj dwóch dni z rzędu.**

Jesteśmy tylko ludźmi i zdarza się, że dzień „umknie” Ci niepostrzeżenie. Ale jeśli już tak się zdarzy i następnego dnia znów nie czujesz się na siłach do działania... powiedz stanowczo NIE! Nie trać dwóch dni pod rząd! Zamiast „wymiękać” weź się do pracy, a jeszcze będziesz sam sobie dziękować. 2 dni z rzędu to za dużo, bo z 2 zrobisz 3, potem 4... i tyle z Twojej realizacji upragnionego celu zobaczysz.

## **5. Wizualizacja celu, codziennie przynajmniej przez 5 minut.**

Wiem, to trochę z tej działki „magiczne brednie”, ale uwierz że to działa. Już niejedne badania na ten temat robili. Nie tylko Małysz wizualizował sobie sukcesy :) Wyobrażaj więc sobie swój upragniony sukces z jak najdrobniejszymi szczegółami. Zamknij oczy i wyobraź sobie dokładnie tę chwilę, gdy już osiągniesz cel, spróbuj poczuć ją wszystkimi zmysłami. Kiedy i gdzie to nastąpi? Jak będziesz wyglądać? Jak będziesz ubrany? Obraz musi być tak dokładny i realistyczny, jak to tylko możliwe. Kiedy raz Ci się uda, powtarzaj to codziennie, poświęć temu chociaż chwilę. Tylko w ten sposób uda Ci się podtrzymać motywację płynącą z tego źródła.

## **4. Załóż dziennik swoich postępów.**

Regularnie prowadzone notatki mogą działać bardzo mobilizująco. Twój dziennik powinien zawierać, oprócz suchych opisów działań, Twoje przemyślenia i spostrzeżenia na ich temat, a także dotyczące towarzyszących im odczuć czy też popełnionych błędów. Nie odkładaj nic na później - kolejne wpisy rób zaraz po ukończeniu planu na dany dzień!

## **3. Wytwórz atmosferę przyjacielskiej rywalizacji.**

Współzawodnictwo leży w mniejszym lub większym stopniu w naturze każdego. Wykorzystaj to, aby dać sobie „kopa” do działania. Jeśli należysz do grupy dążącej do podobnych celów, lub po prostu masz „towarzysza broni”, to nic nie zmobilizuje Was do pracy tak skutecznie, jak pozytywna rywalizacja. Sprawdźcie, kto przebiegnie najwięcej kilometrów albo zaoszczędzi najwięcej pieniędzy w najbliższym miesiącu. Pamiętajcie tylko, żeby ustalić takie

kryteria, które wszystkim dają równe szanse. I oczywiście nie zapominajcie o wspieraniu się nawzajem.

## **2. Złóż publiczną obietnicę.**

To zawsze działa. Ogłoś wśród znajomych albo załóż bloga i śmiało ogłoś : "do tego i tego dnia osiągnę to, to i to." I daj z siebie wszystko, żeby dotrzymać obietnicy! Przecież ludzie patrzą.

## **1. Zawsze myśl pozytywnie.**

Odrzucaj wszystkie złe przeczucia. Kontroluj swoje myśli, i wsłuchuj się w swój głos wewnętrzny. Masz go tak jak każdy, ale pewnie rzadko go słuchasz. Pora to zmienić! Jeśli słyszysz negatywne myśli, natychmiast powiedz im „stop”, wyrzuć je z głowy i zastąp pozytywnymi. Bo pozytywne myślenie potrafi zdziałać cuda!

## 5. Bibliografia

1. Belbin M., *Twoja rola w zespole*, GWP, 2003.
2. Aronson E, Wilson T. D., Robin M.A., *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Zysk S-ka, 2007.
3. Johnson D.W. *Podaj dłoń*, Instytut Psychologii Zdrowia PTP, 1992.
4. Vopel K. W. *Podręcznik dla prowadzących grupy*, Jedność, 1999.
5. Corey – Schneider M, Corey G. *Grupy. Metody grupowej pomocy psychologicznej*, Instytut Psychologii Zdrowia PTP, 1995.
6. Abraham Maslow, *W stronę psychologii istnienia*, Rebis. Poznań 2004.
7. Carl R. Rogers, *Sposób bycia*, Rebis. Poznań 2002.
8. Carl R. Rogers, *O stawianiu się osobą*, Rebis. Poznań 2002.
9. Erich Fromm, *Mieć czy być*, Rebis. Poznań 1995.
10. Erich Fromm, *Niech się stanie człowiek*, Z psychologii etyki, PWN. Warszawa-Wrocław 1994.
11. Rollo May, *Miłość i Wola*, Rebis. Poznań 1993.
12. Red. Janusz Czapiński, *Psychologia Pozytywna, Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach*, PWN. Warszawa 2004.
13. Martin Buber, *Ja i Ty, Wybór pism Filozoficznych*, Instytut Wydawniczy PAX. Warszawa 1992.
14. Erich Fromm, *Wojna w człowieku*, Jacek Santorski & Co. Warszawa 1994.
15. Erich Fromm, *Niech się stanie człowiek*, Z psychologii etyki, PWN. Warszawa-Wrocław 1994.
16. Edward T. Hall, *Ukryty wymiar, seria: +- nieskończoność*, PIW. Warszawa 1976.
17. Claud Levi-Strauss, *Spojrzenie z oddali, seria: +- nieskończoność*, PIW. Warszawa 1973.
18. Edward T. Hall, *Poza kulturą*, PWN. Warszawa 1984.
19. Rollo May, *O istocie człowieka, szkice z psychologii egzystencjalnej*, Rebis. Poznań 1994.
20. David W. Johnson, *Umiejętności interpersonalne i samorealizacja*, PTP, W-wa 1985.
21. Anthony Robbins, *Obudź w sobie olbrzymia*, Wydawnictwo EMKA , 2002
22. Joanna Sztobryn-Giercuskiewicz, <http://joanna.sztobryn-giercuskiewicz.nf>.
23. [www.zenhabits.net/2007/02/top-20-motivation-hacks-overview/](http://www.zenhabits.net/2007/02/top-20-motivation-hacks-overview/)
24. <http://sprzedaz.nf.pl/Artykul/6604/Informacja-zwrotna/feedback-informacja-zwrotna-ocena/>