

Model funkcjonowania



dr hab. Mirosława Huflejt-Lukasik –
pracownik Wydziału Psychologii Uniwersytetu
Warszawskiego, współtwórca Polskiego Instytutu
NLP, coach, trener i konsultant z dwudziestoletnim
doświadczeniem pracy na rzecz firm i organizacji.

Istnieje model opisujący poziomy funkcjonowania człowieka (autor Robert Dilts, rys. 1). Pozwala on systematyzować i rozumieć przejawy aktywności specyficzne dla danej osoby, a także rozpoznawać, gdzie ulokowane są bariery czy źródła problemów.

Wzrost człowieka a bycie kobietą

Środowisko

Na ten poziom składa się wszystko, co nas otacza: miejsce, obiekty, ludzie i nasze relacje z nimi, czas i warunki, w których się znajdujemy.

Zachowania

Poziom zachowań odnosi się do różnych form aktywności, jakie wykonujemy. Są to nasze działania i reakcje. Jeśli w rozmowie dominują opisy czynności, np. „iść”, „pisać”, „sprzątać”, „zdawać”, „sprzedawać”, „porządkować” itd., możemy być pewni, że dominuje w nich poziom zachowań.

Umiejętności

Na tym poziomie znajdujemy coś bardziej złożonego niż działania. Są to sekwencje zachowań wewnętrznych (np. stworzenie wyobrażenia, powiedzenie sobie czegoś w myślach), jak i zewnętrznych (np. wykonanie danego ruchu, czynności, skierowanie wzroku w dane miejsce, powiedzenie czegoś głośno). Prowadzą one do realizacji określonego celu. Są to strategie, jakimi posługujemy się, aby urzeczywistnić dane zamierzenie. Przykładem umiejętności (strategii) są zatem złożone czynności, i mieszczą się tu strategie skutecznego komunikowania, radzenia sobie ze stresem, motywowania, a także gotowania, jazdy samochodem, bycia cierpliwym i wiele innych. Słowa takie, jak „potrafię” („nie potrafię”), „umiem” („nie umiem”), oraz opisy dotyczące tego, jak coś wykonać, odnoszą się zatem do poziomu umiejętności.

Przekonania

Przekonania można zdefiniować jako uogólnienia na temat relacji, związków pomiędzy zdarzeniami, ludźmi, zjawiskami i innymi elementami rzeczywistości. Są to różnego rodzaju stereotypy myślenia, interpretacji i oceny. Mają one charakter abstrakcyjny i wykazują tendencję do „samopotwierdzania się”. Przekonania pomagają porządkować dane oraz nadawać sens rzeczywistości i ludzkim doświadczeniom. Z drugiej strony, narzucają wiele ograniczeń i, stanowiąc jeden z filtrów informacyjnych umysłu, zniekształcają naszą percepcję. „Moim zdaniem...”, „Uważam, że...”, „Według mnie...”, „Jestem pewien, że...”, „Myślę, że...”, „Sądzę, że...”, „Wierzę, że...” („Nie wierzę, że...”), „Zgadzam się z opinią, że...”, „Wnioskuje, że...”, oraz wiele innych tego rodzaju synonimów sygnalizuje, że nasz rozmówca prezentuje nam swoje przekonania.

Wartości

Nasze wartości to to, co uważamy za ważne, istotne i posiadające znaczenie w naszym życiu. Wartości motywują nas do działania i wyznaczają jego kierunek. Najczęściej przybierają postać prostych haseł typu „odpowiedzialność”, „sprawiedliwość”, „przyjaźń”, „skuteczność”, itd.

Tożsamość

Tożsamość odnosi się do tego, za kogo się uważamy, z kim (lub czym) się identyfikujemy. Pytania: „kim jestem?”, „kim chcę się stać?”, „jaką jestem osobą?” odnoszą się właśnie do poziomu tożsamości. Tożsamość to także nasze role społeczne (w tym zawodowe), to czy jestem kobietą, matką, córką, nauczycielem, dziennikarzem, przedsiębiorcą.

Misja

Pojęcie misji określa sens życia, nadrzędne zadanie, jakie uważamy, że mamy do spełnienia w życiu. Misja jest związana z wizją naszej idealnej przyszłości, w której realizujemy swoje wartości. Jest też związana z tym, jakie chcielibyśmy tworzyć relacje z innymi. W kontekście zawodowym misję odnajdujemy, odpowiadając sobie na pytanie, jaką pracę chciałabym wykonywać, w jakiego typu pracy odnajduję sens.

Model ma kształt piramidy, w którą wpisane są poziomy funkcjonowania człowieka, także dlatego, że zawarta jest w nim idea, że im wyższy poziom, tym większy ma wpływ na niższe poziomy. I tak, jeśli zmienimy sposób myślenia o sobie (tożsamość), zmienia się też nasze zachowania. Jeśli ktoś jest np. osobą pewną siebie, to słychać to w tonie jego głosu i widać w zachowaniu. Natomiast zmiana pojedynczego zachowania, czy nawet nabycie nowej umiejętności, w mniejszym stopniu wpłyną na tożsamość osoby, o ile w ogóle wpłyną. Widać to także na przykładzie innych wyższych poziomów opisanych w modelu. Wartości wyznaczają, jakie zachowania podejmiemy, a jakich nie. Podobnie jest w przypadku przekonań. Takim klasycznym przykładem jest asertywność. Można nauczyć kogoś strategii komunikowania się w sposób asertywny, ale, aby mógł wprowadzić je w życie, także jego przekonania muszą sprzyjać asertywności. Jeśli ktoś waha się np. przed zabraniem głosu na spotkaniu w pracy, warto zauważyć myśli, które się pojawiają w jego głowie, np.: „Nie powinienem się odzywać, bo wiem za mało”, albo: „Nie powinien się odzywać, bo

wiem za dużo, zamiast: „Mam prawo zabrać głos” Chodzi zatem o to, czy przekonania osoby, pozwalają jej przejąć dane zachowanie asertywne.

A wracając do tytułowego wątku, co znaczy według modelu poziomów funkcjonowanie człowieka, bycie kobietą? Zawarte jest to w jednym z najwyższych poziomów, bo płeć mieści się w tożsamości osoby. A zatem wpływa istotnie na nasze funkcjonowanie - tym bardziej, im bardziej w danych społeczeństwie do ról społecznych kobiety i mężczyzny przypisane są określone oczekiwania czy stereotypy. Ale to wiemy. Natomiast w mniejszym stopniu przyglądamy się przekonaniom. A tu, to co myślimy, że jest dostępne, dopuszczalne, staje się, rzeczywiście dostępne, dopuszczalne. Czyli własnymi przekonaniem wyznaczamy to, co zrealizujemy. Przekonania są ważne także dlatego, że w dużym stopniu odpowiadają za to, czy odnosimy sukcesy w życiu. Przekonanie, że „wszystko jest możliwe, trzeba tylko chcieć” wspiera naszą aktywność. Z kolei stwierdzenie „bez znajomości nie da rady” czy „kobietom jest trudniej odnieść sukces” będą ograniczać nasze działania. Pozostaje pytanie, czy przekonania powinny odzwierciedlać rzeczywistość czy budzić konstruktywne emocje? Przede wszystkim powinny budzić konstruktywne emocje, co najczęściej związane jest też z racjonalnym spojrzeniem na rzeczywistość. Sprzyjające przekonanie powinno charakteryzować także to, że wzbudzają optymizm i nadzieję. Tak jest np. w przypadku przekonania, że „wszystko jest możliwe”. Działa ono pozytywnie na naszą motywację, choć przecież wiemy, że nie wszystko jest możliwe. Z kolei pozornie racjonalne przekonania często są jednak nadmiernymi uogólnieniami. Na dodatek przekonania dość często działają na zasadzie samospełniającej się przepowiedni. Ilustruje to przykład jednej z firm farmaceutycznych, w której pracownicy uważali, że w przypadku rejestracji leków mają najczęściej do czynienia z urzędnikami, którzy są im nieprzychylni. Zaproponowaliśmy zatem w ramach szkolenia symulację. Każdy jej uczestnik przeprowadzał dwukrotnie rozmowę (negocjacje) z urzędnikiem. Za pierwszym razem w instrukcji do rozmowy dostawał opis, że urzędnik jest nieprzychylny, za drugim razem, że przychylny. Osoby, które w symulacji odgrywały role urzędników, za każdym razem miały instrukcję, by być neutralnymi. Efekt był zgodny z zasadą samospełniającej się przepowiedni - wszystkie rozmowy, w których negocjujący byli przekonani, że urzędnik jest przychylny, przyniosły lepszy skutek.

Warto zatem zadać sobie pytania: jakie mam przekonania dotyczące możliwości odniesienia sukcesu? Czy to, że jestem kobietą wpływa na moje możliwości odnoszenia sukcesu? Ostatnio na wystawie podsumowującej rok akademicki w ASP zobaczyłam plakat - postać Marii Skłodowskiej-Curie i tekst w dymku: „Mężczyźni też mogą tworzyć naukę”.

Prof. Maultsby - psychoterapeuta - ma w zwyczaju mówić swoim klientom, że ma dla nich dobrą i złą wiadomość. Zła to to, że sami są winni swoim problemom, bo sposób, w jaki myślą, je generuje. Dobra wiadomość polega, na tym, że skoro sami tworzą myśli, które powodują ich problemy, sami mogą je zmieniać na korzystne dla siebie.

Rzeczywiście, zmieniając niekorzystne przekonania, dbając o pozytywny, konstruktywny sposób myślenia i emocje, możemy dużo dobrego zrobić sami dla siebie. Tym, niemniej jesteśmy też obiektem przekonań innych osób. One też mają swoje opinie, co jest dostępne i możliwe dla kobiety. Jeśli przełożony uważa, że kobiety nie nadają się na liderów, mogą być za to dobrymi ich zastępcami, na pewno wyznacza to określoną sytuację dla kobiet, które z nim współpracują. Zadałam sobie pytanie, czy mogłabym być coachem dla menedżera, który ma takie przekonanie? Pierwsza odpowiedź, która przyszła mi do głowy to, że „nie”, bo relacja w coachingu opiera się na partnerstwie. A później pomyślałam, że to od mojego sposobu myślenia i pokierowania sytuacją zależałaby relacja w coachingu, więc czemu nie. Ale też pojawia się pytanie, jakie jest prawdopodobieństwo, że menedżer mający przekonanie o nierównych możliwościach kobiet i mężczyzn, wybierze coacha kobietę? Dodam, że jestem coachem od ponad 15 lat i moimi klientami częściej są mężczyźni menedżerowie (właściciele firm, członkowie zarządów). Czy jest tak dlatego, że mniej kobiet pełni najwyższe funkcje menedżerskie?

Jakkolwiek odpowiedzielibyśmy na powyższe pytanie, warto pamiętać jeszcze jedną psychologiczną prawidłowość, że zmieniając własny sposób myślenia i działania, zmieniamy reakcje i zachowania innych.

Model ma kształt piramidy, na której dole znajduje się to, co najłatwiej obserwowalne i opisywalne.



Rys. 1. Model poziomów neuro-logicznych wg Roberta Diltsa