

STYCZEŃ 2020

ODWAGI!



Wstęp



M. Tomaszewska

Marta Tomaszewska
Dyrektorka Projektów
Edukacyjnych
Kulczyk Foundation

Miniony rok pełen był wyzwań, których nikt z nas się nie spodziewał. Czy doświadczenia zebrane w 2020 roku wzmocniły Was czy raczej nadwątlily Wasze siły? Mamy nadzieję, że wchodzicie w nowy rok z większą dawką nadziei niż obaw i że tak jak i my nastawiacie się na wykorzystanie zeszłorocznych zmagania jako źródła wiedzy i o tym, co jest dla nas naprawdę ważne, i tym, co działa, a gdzie potrzebujemy wprowadzić zmiany.

Niezbędna jest do tego odwaga: po pierwsze, by zadać sobie pytanie o to, co naprawdę jest dla nas ważne, a co powinniśmy odpuścić, o czym mówi Joanna Chmura w artykule „Jeśli chcemy zmian, musimy być odważni”. Po drugie, odwaga w działaniu – a w przypadku Waszej pracy – w przywództwie, bo w końcu to jest Wasza rola w szkole. Co to oznacza? „Podejmowanie mądrze ryzyka, niebanalne się trudnych rozmów, odpowiedzialność, robienie tego, co prawe, nawet jeśli nie jest łatwe, postępowanie wedle wyznawanych przez siebie wartości” – mówi Brené Brown w przeprowadzonej dla nas rozmowie „Desperackie pragnienie komfortu jest zarazą naszych czasów. Boimy się porażek, a bez nich nie ma przecież innowacji”. Zachęcamy Was do przeczytania, co dokładnie znaczy takie podejście i jak radzi sobie z nim sama Brené Brown.



Dorota Kuszyńska

Dorota Kuszyńska
Koordynatorka
Projektów
Edukacyjnych
Kulczyk Foundation

Taka odwaga wiąże się też z tym, że nie zawsze będzie miło. I czasem niektóre rzeczy trzeba odpuścić, a o niektóre walczyć – i szukać nowych sposobów działania, jeśli stare już nam nie służą. To zwykle nie są wielkie efektowne zmiany, tylko codzienne zmagania, niepoddawanie się, tylko powiedzenie sobie, że jutro spróbujemy znowu – jak zauważa Natalia de Barbaro.



Anna Samsel

Anna Samsel
Koordynatorka
Projektów
Edukacyjnych
Kulczyk Foundation

W dzisiejszych czasach takiej odwagi trzeba jeszcze bardziej niż dotąd, by zmieniać świat na lepszy: realizować edukację w duchu otwartości na różnorodność, z przestrzenią na autentyczność własną, uczennic i uczniów. By pozwalać sobie i innym na to, że każdy z nas się uczy, każdy z nas jest w procesie i wzajemnie możemy się wspierać w czasie tej drogi do świata mądrych, empatycznych i realizujących pełni swojego potencjału ludzi. Niech ten nowy rok będzie czasem odważnej edukacji!

BRENÉ BROWN: DESPERACKIE PRAGNIENIE KOMFORTU JEST ZARAŻĄ NASZYCH CZASÓW. BOIMY SIĘ PORAŻEK, A BEZ NICH NIE MA PRZECIEŻ INNOWACJI

Mam z 500 trudnych rozmów dziennie. Ale i sposób na nie: szczerość – mówi Brené Brown, najpopularniejsza psycholożka Stanów Zjednoczonych.

Brené Brown – prowadzi badania na University of Houston, gdzie kieruje katedrą ufundowaną specjalnie dla niej przez Huffington Foundation w ramach Graduate College of Social Work. Od dwudziestu lat zajmuje się zagadnieniami odwagi, wrażliwości, wstydu i empatii. Jest autorką pięciu bestsellerów według „New York Timesa” zatytułowanych: „Odwaga w przywództwie”, „Z odwagą w nieznanym”, „Rosnąć w siłę”, „Z wielką odwagą” oraz „Dary niedoskonałości”. Jej wystąpienie z konferencji TED, zatytułowane „The Power of Vulnerability”, znajduje się w pierwszej piątce najpopularniejszych nagrań z TED na świecie i ma ponad 35 milionów wyświetleń. Stworzyła także dla platformy Netflix film pt. „Brené Brown: Odwagi”, w którym z humorem i empatią wyjaśnia, jak znaleźć odwagę w kulturze zdominowanej przez niedostatek, strach i niepewność.

Brené Brown: Czy my siedzimy wystarczająco blisko siebie? Bo mam wrażenie, że powinniśmy być bliżej... Ludzie mają tendencję, żeby się separować, trzymać dystans, a wtedy trudniej się zrozumieć.

Aga Kozak: W swojej ostatniej książce „Odwaga w przywództwie” opisuje pani niezbędną przemianę naszych przywódców i liderów. Nie polityków jednak czy szefów korporacji, ale nauczycieli.

Bo wierzę w taką rewolucję. Kiedy myślę o współczesnym przywództwie i zmianach, które są konieczne, mam na myśli nie tylko facetów w garniturach, ale też liderów w ogóle, wspomnianych nauczycieli czy przywódców duchowych. Liderów definiuję bowiem jako kogoś, kto bierze na siebie odpowiedzialność za odnajdowanie potencjału w ludziach i kształtowanie go.

Kiedy myślimy o liderach, myślimy o władzy. Tymczasem pani to zbadła i okazuje się, że przywództwo powinno być czymś zupełnie innym...

Zapytaliśmy 150 przywódców z całego świata, z różnych środowisk i organizacji – też duchowych – o to, jakich przywódców będziemy wkrótce potrzebować. Dostaliśmy takie same odpowiedzi, niezależnie od wszystkich czynników, i tak spójne wyniki zobaczyłam chyba po raz pierwszy w mojej karierze badaczki. Wszyscy odpowiadali: „Będziemy potrzebowali odważniejszych liderów”. Zaczęłam kopać głębiej i zadawać kolejne pytania. I wyszło, że to nie garnitur czyni kogoś przywódcą.

To co?

Wyodrębniliśmy zestaw czterech cech: gotowość do bycia wrażliwym (vulnerability), przejrzystym w przekazie (transparent) i autentycznym, budowanie zaufania w osobach i w obrębie organizacji, odwaga życia według swoich wartości oraz umiejętność podnoszenia się po porażce.

A jak rozmawia pani z tymi facetami w garniturach z poważnych organizacji – czy wręcz mundurach, bo pracuje pani i z wojskowymi...

I to tymi z jednostek specjalnych!

I gdy pani mówi: „Żeby dobrze dowodzić ludźmi, musicie być wrażliwi, podatni na zranienia”, to jaka jest ich pierwsza reakcja?

Wielu mówi, że to gówno prawda, ale kiedy tłumaczę, że ta wrażliwość to zgoda na towarzyszącą nam niepewność, codzienne podejmowanie ryzyka i wystawianie się na widok publiczny ze swoimi emocjami, wielu z nich mówi: „O rany, przechodzę to każdego dnia!”. Mówię im wtedy: „Podajcie mi jeden przykład odwagi, który nie zakłada niepewności czy wystawienia się na zranienie”, i mają zagwozdkę. Próbują, ale nie mogą. Nie ma bowiem odwagi bez tego, co ja nazywam vulnerability, a w czym mieszczą się te wszystkie składniki, które wymieniłam.

Ale co dokładnie znaczy odwaga w przywództwie?

Podjęcie mądrze ryzyka, niebanie się trudnych rozmów, odpowiedzialność, robienie tego, co prawe, nawet jeśli nie jest łatwe, postępowanie wedle wyznawanych przez siebie wartości...



Mam wrażenie, że niewiele osób wie, jakie są te wartości, które wyznają...

Bingo! Ludzie nie myślą o tym, że warto byłoby je dla siebie samych zdefiniować. Wiesz, ja pracuję tak: najpierw robię badania, potem wyodrębniam potrzebne mi cechy, a później sprawdzam, w jaki sposób ci, którzy mają te cechy, je zdobyli albo jak się ich trzymają. Okazało się, że mają oni bardzo jasno określone wartości, potrafią je wymienić i wiedzą, jakie działania je wspierają. Wiedzieli też, kiedy działają w niezgodzie z nimi.

W książce zamieszcza pani listę owych wartości. Wymienię pierwsze: altruizm, ambicja, autentyczność, bezpieczeństwo fizyczne, bezpieczeństwo pracy, błogość, bycie najlepszym, ciekawość, cierpliwość, czas wolny, dobre samopoczucie, dom, doskonałość, duchowość...

To zabawne, bo kiedy przedstawiam ją na warsztacie i proszę uczestników, by wybrali dwie, które nimi kierują, właściwie zawsze pytają: „Moje osobiste wartości czy te, którymi kieruję się w pracy?”. Jakby to były dwie różne rzeczy! I kiedy mówię: „Mamy tylko jeden zestaw wartości, którymi się kierujemy w życiu!”, odpowiadają: „Ale ja mam ich 15!”. Tłumaczę więc, że 15 to wishlista, koncert życzeń – nie real. Pozwalam jednak wybrać te 15, a potem proszę o zakreślenie dwóch. Jakoś się udaje...

Mam wrażenie, że ludzie myślą, że w pracy muszą kogoś udawać.

I to mnie tak strasznie frustruje!

Powtarzam liderom: „Jeśli stworzycie takie miejsce, w którym wrażliwość będzie postrzegana jako słabość, nie spodziewajcie się od swoich pracowników kreatywności, innowacji i tego, że zbudujecie zaufanie”.

Przyglądałam się wielu projektom, np. google'owskiemu Aristotle. Najważniejszy wniosek – dobry team, zgrana grupa buduje się, gdy zachowana jest bezpieczna przestrzeń emocjonalna i psychiczna. Że potrzebujemy nie pracowników, lecz ludzi. I to całych, pełnych, ze wszystkimi wymiarami ich człowieczeństwa i przejawami życia. Potrzebujemy tych części, które są rodzicem, tych, które są fotografem amatorem, i tych, które dbają o domowy budżet. Potrzebujemy złożoności umysłów i jeśli tego nie dostrzeżemy, będziemy mieć wielkie kłopoty.

W swojej książce pisze pani, że warunki, które liderzy powinni kreować w organizacjach, powinny być nawet lepsze niż te, które ludzie mają w domach.

Tak! Bo wielu ludzi pochodzi z naprawdę dysfunkcyjnych domów – jeśli zbudujemy w pracy czy szkole psychologiczne bezpieczeństwo, możemy odbudować człowieka, dać mu nowe szanse na inne życie, nowy start.

Brzmi to jak piękna utopia.

A jest proste do zrealizowania. Wie pani, co jest kluczem? Samoświadomość. Mnóstwo ludzi właściwie nie wie o sobie za dużo, wielu nigdy nie poznało siebie. A we współczesnych czasach wszystko powinno bazować na samoświadomości: powinniśmy jej uczyć, zatrudniać na jej podstawie do pracy, oceniać ludzi ze względu na ich chęci wzrastania. Widzę, że coraz więcej firm i korporacji to widzi.

Bo – podkreślmy – cechy dobrego lidera są wyuczalne.

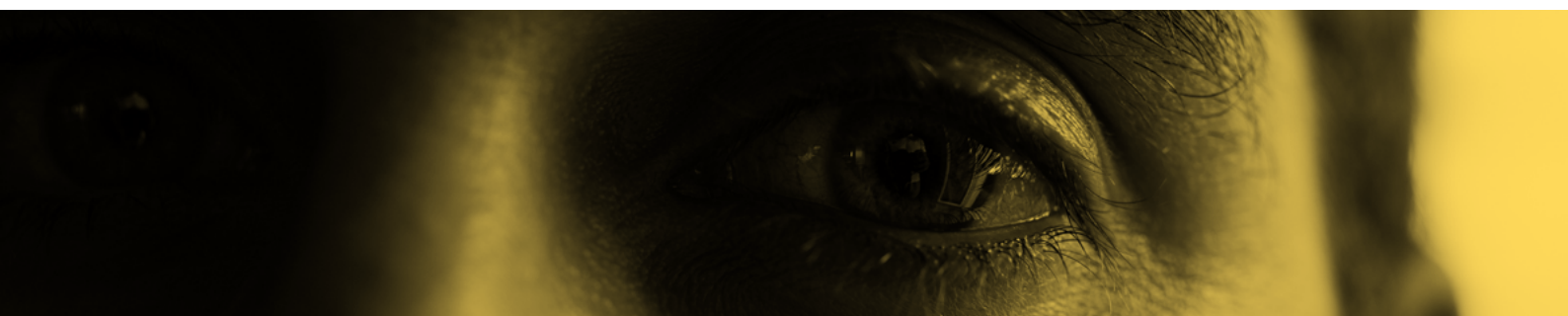
Wszystko, co cechuje dobrego lidera, dotyczy zachowań, czyli odpowiedzią jest tu behawioryzm. Pierwszy krok to zaakceptowanie własnej wrażliwości – i połowa pracy już za nami.

Jak to zrobić?

Podstawą będzie tu uczenie się tego, jak być wrażliwym, jak czuć się niewygodnie, jak czuć się niezręcznie, jak się znaleźć i rozgościć w dyskomforcie. Mam takie wrażenie, że to desperackie pragnienie komfortu jest największą zarazą naszych czasów. Święcie wierzymy, że jeśli będziemy bogaci, ważni albo wpływowi, wykręcimy się jakoś od tego dyskomfortu. A to nieprawda: dyskomfort jest częścią ludzkiego doświadczenia, a przecież wiemy – im bardziej od czegoś uciekasz, tym bardziej to tobą zarządza. W książce cytuję Marka Aureliusza: „To, co staje nam na drodze, staje się drogą”.

Czy to czas na pani ulubioną przypowieść z „Gwiezdných wojen”?

Jest idealna, żeby to zobrazować. Pamięamy scenę z „Imperium kontratakuje”, kiedy Yoda próbuje nauczyć Luke’a, jak używać mocy i dlaczego jego ciemna strona (gniew, strach i agresja) ma nad nim kontrolę. Luke wkracza do ciemnej jaskini, do której go ciągnie. Jest uzbrojony, choć Yoda powiedział mu, że broń nie będzie potrzebna. Napotyka swojego wroga Dartha Vadera i w pojedynku ucina głowę przeciwnika. Okazuje się jednak, że w hełmie schowana jest głowa nie Vadera, ale Luke’a. Każdy z nas na pewnym etapie życia – żyjąc w nieświadomości – odcina sam sobie mieczem głowę. George Lucas pracował nad scenariuszem do „Gwiezdných wojen” ze znawcą mitów Josephem Campbellem, który napisał kiedyś: „Skarb, którego szukasz, kryje się w jaskini, do której boisz się wejść”. Lubię też ten cytat, który mówi: „Trzymaj wszystkie swoje cienie przed sobą, bo tylko od tyłu, niewidziane, mogą cię zaatakować” – to idealne zdanie o samoświadomości.



Luke Skywalker naprowadza nas na pojęcie zbroi.

Kiedy zaczynałam badania nad odwagą w przywództwie, miałam hipotezę, że największą przeszkodą w byciu odważnym jest lęk. Okazało się, że to zbroja. To, w jaki sposób się bronimy, kiedy się boimy. Są ludzie, którzy nawet wtedy, kiedy się boją, nie nakładają zbroi, ale duża część z nas robi to automatycznie. Kiedy pytaliśmy tych wszystkich wpływowych, skutecznych liderów, jak to robią, że nie czują lęku, pytali „Co? Czuję go każdego dnia” – czyli lęk nie wycofuje odwagi, ale zbroja już tak.

Największym czynnikiem powodującym wstyd w środowisku pracy jest lęk przed byciem nieistotnym, pominiętym. A ponieważ dynamicznie zmienia się świat, zmienia się też charakter naszej pracy, więc każdego dnia ludzie zmagają się z takimi pytaniami jak: „Czy jestem jeszcze przydatny(-na)?”, „Czy w ogóle się liczę?”. Co to powoduje? To, że ludzie, którzy czują się niepewnie – czy to w szkole, czy w środowisku pracy – też zakładają zbroję.

A zbroja izoluje nas od świata, uczuć, usztywnia...

I sprawia, że trzymamy się starych sposobów postępowania. Ten, który założy zbroję, będzie się bał też zmiany i innowacji. Zbroja to zachęcanie do perfekcjonizmu. To napędzanie strachu i błędów. Odważne przywództwo to przykład i zachęta w zakresie zdrowej ambicji, empatii i wyrozumiałości dla samego siebie. W książce opisuję 15 innych przejawów przywództwa w zbroi i w odwadze. Zbroja oznacza: skupienie się na niedostatku, wstrzymywanie radości i doceniania, znieczulanie się, wzmacnianie fałszywej dychotomii ofiara – oprawca, nastawienie na wszechwiedzę i rację, ukrywanie się za cynizmem, używanie krytycyzmu jako mechanizmu samoobrony, sprawowanie władzy nad innymi, zabieganie o własną wartość, nastawienie na egzekwowanie norm i kontrolę, wykorzystanie strachu i niepewności jako broni, nagradzanie zmęczenia jako symbolu statusu i uzależnienie poczucia własnej wartości od produktywności, tolerowanie dyskryminacji, efekt echa, kulturę dopasowania, zbieranie nagród i pochwał, zygzaki i uniki, przewożenie pod znakiem krzywdy. Brzmi znajomo?

O tak. To co jest po jasnej stronie mocy?

Oprócz tego, co wcześniej wymieniłam, to również: praktyka wdzięczności, świętowanie zakończenia kolejnych etapów i zwycięstw, wytyczanie granic i dążenie do autentycznego komfortu, praktyka spójności, miękka pierś, ciągłe uczenie się i dążenie do pożądanego stanu, dawanie przykładu w zakresie jasności, życzliwości i nadziei, wkład na rzecz innych i gotowość do podejmowania ryzyka, rozdawanie nagród i pochwał, mówienie wprost i podejmowanie działań. Jak chcę dać przykład takiego postępowania, to opowiadam o filmie „Ukryte działania”, w którym trzy czarne naukowczynie pracujące dla NASA pomagają przy wysłaniu pierwszej misji załogowej na orbitę. Pamięta pani, jak przysyłają im komputer, który zajmuje wielkie pomieszczenie, i jedna z nich przez noc uczy się, jak go użyć? A potem uczy tego inne? Więc w skrócie: przeciwieństwem zbroi jest właśnie taka postawa.

To, co nas boli i czego nienawidzimy, to również wstyd. Pisze pani, że im więcej o nim rozmawiamy, tym bardziej traci on moc.

Wstyd nienawidzi słów. Opiera się na tajemnicy, ciszy i ocenie, ale naprawdę trudno się o nim mówi; do tego stopnia, że możemy mieć negatywne skojarzenia już z powiedzeniem: „Wstydzę się”. Jeśli zadzwonisz do mnie i opowiesz o czymś, co ten wstyd spowodowało, że np. szef czy szefowa wyśmiewał(a) się z ciebie lub upominał(a) przy innych, to tym, co może sprawić, że ten wstyd zniknie, jest empatia. Empatia to zabójca wstydu.

Empatia, ale nie współczucie. Ludzie często myślą te pojęcia.

Współczucie to żałowanie kogoś, komu coś złego się dzieje. Empatia to bycie przy kimś i jego uczuciach. To znaczy, że obdarzamy go swoją pełną uwagą i obecnością, że słuchając go, jesteśmy z nim, a nie przy swoich uczuciach i reakcjach. Ludzie też często błędnie myślą, że żeby empatyzować, musieliby przeżyć dokładnie to samo co dana osoba. Robię takie ćwiczenie – mówię grupie: „Podnieście rękę, jeśli wiecie, co to smutek, jeśli wiecie, co to żałoba, jeśli wiecie, co to znaczy mieć złamane serce/czuć radość/być zaskoczonym. Dobra, zdaliście” – mówię im potem. Bo naprawdę nie musimy mieć identycznych doświadczeń, wystarczy, że przeżywamy świat podobnie. Jeśli kiedyś czułaś żal po stracie, będziesz w stanie się skontaktować z tym uczuciem, jeśli opowiem ci o podobnym doświadczeniu.

Trudno tu nie nawiązać do ruchu #MeToo i pracy Tarany Burke, która napisała entuzjastyczną recenzję twojej książki.

Bo jej ruch kręci się właśnie wokół empatii!

To czemu ludzie mają tak silne reakcje odrzucające relacje ofiar? Dlaczego chcą je uciszać i zamiatać te informacje pod dywan?

Przez wstyd i lęk właśnie. Ja nie mam problemu z mówieniem o tym – lepiej! – chcę móc mówić o tym cały czas! To, co zrobiła Tarana, jest niezwykle, ponieważ uformowała ruch społeczny wokół miłości i empatii. Nie wokół władzy nad kimś. Udało jej się uniknąć paradygmatu władzy, który nas wpędził w #MeToo, i przesunąć uwagę ludzi w stronę empatii i troski. To niesamowite, ale kiedy sprawcy molestowania i gwałtów trafiają do więzień lub tracą swoje uprzywilejowane stanowiska, Tarana nie świętuje. Jak sama mówi: „Ten ruch nie polega na dopadaniu ludzi, tylko na ratowaniu ich”. To sprawia, że jest tak niezwykle osobą i wspaniałą aktywistką.

A ja sama mam teraz 53 lata i należę do pokolenia, dla którego molestowanie seksualne było naturalną ceną, którą się płaciło, żeby zdobyć jakąś pozycję w pracy. Myślałam, że po prostu musimy to znieść. Nie wiem zresztą, czy miałam jakąkolwiek pracę, w której się to nie działo.

Jak pani wtedy reagowała?

Za każdym razem mówiłam o tym głośno, nie zamykałam tego pod dywan, ale czasami miało to bardzo nieprzyjemne dla mnie konsekwencje. Bywało, że ludzie mówili: „O co ten cały ambaras? Nie podoba ci się – znajdź sobie pracę gdzie indziej!”. Tak wtedy wyglądało życie. Na szczęście to się trochę zmieniło.

Czy taka cena za bycie kobietą nie sprawia, że bycie liderką jest o wiele trudniejsze niż bycie liderem?

Szczerze? Nie wiem. Na szczęście jest coraz lepiej. Jedynym sposobem na walkę z dyskryminacją ze względu na płeć, z rasizmem, homofobią, seksizmem – wszystkimi tymi sytuacjami, w których jedni są bardziej uprzywilejowani niż inni – jest zrozumienie, że to błędy systemowe. Czyli żeby dokonać zmiany, musimy zmienić system. Należy go zmienić w ten sposób, żeby osoby, które działają według tych dyskryminujących i krzywdzących zasad, nie miały do tego prawa, nie czuły się dobrze w naszym systemie. Powinno być tak, że za działanie niezgodne z wartościami karzemy, a za działanie prawe, sprawiedliwe – nagradzamy. Co dla mnie ważne – żeby o równe prawa nie walczyły tylko kobiety, żeby nagradzana była walka i mężczyzn, i kobiet, żebyśmy o równość walczyli jako ludzie, nie płcie. Mam wrażenie, że to, co znajduje się w naszym instruktażu dla liderów, też pomaga zrozumieć pozycję słabszego, mniej uprzywilejowanego.

Jak?

Pierwsza zasada: rumbling with vulnerability. Jak to inaczej powiedzieć? To jakby tańczyć z niepewnością, dyskomfortem i ryzykiem. Układać się z nimi, sprawdzać, jak można się tego nauczyć. Wspomnianą zbroję możemy przecież zastąpić czymś innym, co sprawi, że będziemy się czuć bezpiecznie, ale nie nago – ugruntowaną pewnością siebie. A ona definiowana jest jako zdolność bycia wrażliwym (niepewnym, w dyskomforcie, ryzykującym), ale ciekawym świata i ćwiczącym ciągle nowe sposoby na pokazywanie się ludziom. O drugiej już rozmawialiśmy – to właśnie wartości. Trzecia to budowanie zaufania, w którym mieści się trzymanie zdrowych granic, branie odpowiedzialności, dotrzymywanie tajemnic, spójność, nieocenianie i szczodrość. Ostatnia i bardzo ważna to umiejętność odbudowywania się, kiedy coś się nie uda.



Wydaje nam się, że do zbudowania zaufania trzeba nie wiadomo jakich gestów lojalności, tymczasem...

...zaufanie buduje się na bardzo małych, z pozoru nieistotnych gestach, które nagle, po upływie czasu stają się ważne. Zawsze powtarzam ludziom w swojej organizacji, że każda ludzka interakcja jest szansą na zwiększenie debetu lub kredytu zaufania. Nie ma neutralnych interakcji. Po tym, jak się rozstajemy, bezwiednie myślimy: „Mam więcej czy mniej?”. Zresztą sprawa zaufania budzi niesamowite emocje chyba u wszystkich. Gdyby wezwała mnie pani do swojego gabinetu i powiedziała: „Brené, mam problem z zaufaniem ci”, to po dwóch minutach ta rozmowa byłaby już niemożliwa, bo wyłączyłby mi się płat czołowy i działałabym na układzie limbicznym odpowiedzialnym za reakcje „atakuj albo uciekaj”. Pewnie słyszałabym tylko: „Bla, bla, bla”... Gdyby jednak pani powiedziała: „Hej, pracujemy właśnie nad zaufaniem i pośród siedmiu elementów zaufania, które są dla nas ważne, a w których jesteś świetna, chciałabym, żebyś dopracowała to, że można na tobie polegać, bo bierzesz na siebie za dużo pracy i przez to nie dostarczasz wyników na czas”, to mam konkretny, na którym mogę pracować, żeby budować jeszcze więcej zaufania, i czuję się doceniona i dostrzeżona.

Mawia pani, że odwaga jest zaraźliwa.

No raczej! I to bardzo! Spójrzmy na Gretę! Czy ona właśnie nie wsiadła znowu na jakąś łódkę i nie przepłynęła oceanu? Bardzo mądrze korzysta z pomocy i potencjału innych. A do tego każdy dzieciak, którego znam, ją podziwia, co oznacza, że będą ją chcieli naśladować. Tak naprawdę naszym podstawowym oprogramowaniem jest odwaga. Uczymy się bać, wstydzić, więc kiedy jesteśmy odważni, czujemy się żywi. Dlatego też szukamy przejawów odwagi u innych ludzi i oni nas tak inspirują.

Patrząc na odważne czyny innych, ośmielamy się sami do działania, o które byśmy się nawet nie podejrzewali...

I tak właśnie tworzymy nowe połączenia neuronalne i nowe wzorce postępowania. Wiesz, co jeszcze nam służy? Jak patrzymy, kiedy inni ludzie ponoszą porażkę i podnoszą się po niej.

A my się przecież porażki boimy najbardziej na świecie!

Boimy się, że się nam zdarzy, boimy się gadać o porażce, kontemplować ją. Zapominamy, że to porażki budują wspaniałe, kreatywne rozwiązania. Droga do innowacji to: twórz, polegnij, wstań, twórz, polegnij, twórz, znajdź rozwiązanie. Nie ma kreatywności albo innowacji bez porażki.

Polecasz liderom rozmowy o porażkach, a nie chowanie ich do jaskini...

W mojej organizacji jak ktoś na czymś polegnie, to ma opowiedzieć o tym wszystkim ze szczegółami, a potem dajemy odczuć, że myślimy o nim czy o niej, że jest cholernie odważny(-na) i że będziemy dawać wsparcie.

Ludzie mawiają, że porażka jest znikającym słowem, bo w chwili, w której uczysz się na swoich błędach, porażka znika. Kiedy więc ludzie wychodzą np. na scenę, żeby opowiedzieć o swojej porażce, naprawdę widzimy ich wrażliwość jako odwagę.

Ale są też tacy, którzy przywiązują się do swojej porażki i zostają w norze, nie wychylają głowy, rozpamiętują.

To najgorsze! Nie róbcie tego! Porażka to tylko okazja do tego, żeby coś naprawić! I tak, wiem, że jest to na tyle wadliwe, że nie możemy iść na skróty z naszą bezbronnością albo ominąć wstydu, ale trzeba to przepracować. Zdarza się, że ludzie wychodzą na scenę, opowiadają o porażce i na tym utykają. Rozumiem to jakoś, ale tu chodzi nie o to – oczywiście nie poganiam nikogo w czułości swojego dyskomfortu czy bólu – ale o to, żeby na koniec była to opowieść o nauce, którą wynieśliśmy z tej sytuacji.

Ta wrażliwość czy bezbronność też nie oznacza wylewania setek zdań na jej temat...

O nie, lub nadmiernego dzielenia się intymnością, lub zarzucania ludzi swoimi emocjami czy historiami. Wrażliwość bez zdrowych granic nie istnieje. Zdarza się, że ludzie nie do końca to ogarniają.

Pracowałam np. z liderami, którzy pytali mnie: „No dobra, zamierzam pokazać swojemu zespołowi, że jestem wrażliwy. Jak bardzo mam się popłakać?”.

Wrażliwość nie ma nic wspólnego z płakaniem na pokaz. Tu chodzi o to, jak jesteś autentyczny i spójny w swoich działaniach, kiedy czujesz lęk i niepewność.



A my lubimy pogadać sobie o wizji, o tym, jak to kiedyś będzie fajnie, ale nie omawiamy trudnych punktów projektu – czy to w pracy, czy w życiu osobistym – ani tego, co może się zdarzyć, kiedy to się nie zdarzy.

Czyli jak ja to mówię – o rozstębach! No przecież wszyscy w naszym społeczeństwie gadamy o rozkoszach macierzyństwa, a nikt nawet nie napomknie o rozstębach! Ludzie, gadajcie o tym, że tam, gdzie idziecie, nie tylko będą piękne zachody słońca, ale też będziecie musieli przejść przez pustynię i zajrzeć do jaskini! I przy okazji pamiętajmy: każdy mądry lider nowej generacji szkoli swoich ludzi, daje im narzędzia, podnosi ich kwalifikacje i nagradza samoświadomością, bo jeśli chcemy mieć te nowe zespoły, z którymi będziemy mogli się zmierzyć ze wszystkim, to nie zrobimy tego ot tak! To tak jakby w samolocie do Huston podszedł do mnie steward i powiedział: „Hej, Brené, tyle mil już wylatałaś, chcemy, żebyś w nagrodę wylądowała z nami w twoim rodzinnym mieście” – przecież ja nie mam kwalifikacji do tego! Większość z nas nie wychowywała się w szczęśliwych domach, w których budowano ich poczucie wartości, nie mieliśmy mądrych, otwartych szkół uczących o emocjach, nawet nie wiemy, jak dawać i otrzymywać feedback. A tu nie ma drogi na skróty, że „jakoś to się po drodze nauczą”. Musimy stale podnosić kompetencje miękkie, tworzyć organizacje (szkoły, partie, NGO-sy, Kościoły) oparte na zaufaniu i ciągle trenować, rozwijać się i uczyć.

To na koniec wisienka na torcie i twój konik: trudne rozmowy.

Mam chyba z 500 dziennie. To naprawdę szalenie ważne, żeby się ich nie bać. Podstawowa rzecz: nie da się ich uniknąć. Musisz być szczery. Naprawdę możesz być jasny w komunikacji, serdeczny i mówić prawdę. Zdarza się, że siedzimy przy stole z ludźmi i nie mówimy im prawdy na temat ich postępowania, pracy, wyników i udajemy, że to po to, żeby im było lżej, ale tak naprawdę tchórzymy. Czyli znów – musimy wybierać odwagę, nie lęk, bo inaczej nie damy ludziom szansy na to, żeby się rozwinęli, a jak oni się nie rozwiną, nie rozwiną się nasze rodziny, organizacje, kraj. A to jesteśmy winni jako liderzy i jako ludzie innym ludziom – szczeroci.

Artykuł powstał we współpracy „Wysokich Obcasów” z Kulczyk Foundation, opublikowany po raz pierwszy 18 stycznia 2020 r.

*W ramach swojej działalności Brené Brown uruchomiła program dla edukatorów **dare to lead #daringclassrooms**. Na stronie programu można zapoznać się z konkretnymi wskazówkami i aktywnościami dla nauczycielek i nauczycieli chcących pracować w duchu „Odwagi przywództwa”: <https://brenebrown.com/daringclassrooms/>*

Wszystkie materiały dostępne są bezpłatnie w języku angielskim.

ODWAGA CODZIENNOŚCI

Nie muszę sprzedawać mieszkania z kredytem i wprowadzać się do bieszczadzkiej chatki na połoninie, żeby zmienić swoje życie.

Natalia de Barbaro – psycholożka. Prowadzi autorskie warsztaty rozwojowe dla kobiet „Własny pokój”.

Zawoziłam przyjaciela na odwyk w zamkniętym ośrodku – wersja hardcore: trzy miesiące, kontakty ze światem zewnętrznym możliwe dopiero po paru tygodniach. Pamiętam, że przy wejściu zabrali mu telefon i książki. Miał przy sobie dwie: kryminał i tę drugą – „Obudź w sobie olbrzymia” Tony’ego Robbinsa, amerykańskiego tak zwanego guru, który niestety wygląda tak, jakby mu się udało tego olbrzymia w sobie obudzić. Mój przyjaciel Stasiu, metr pięćdziesiąt trzy, vintage look i życie roztrzaskane na kawałki – i ta książka w jego reklamówce, pomięta, czytana przez innych, którzy też próbowali olbrzymem zostać. Czekałam przez chwilę na dopełnienie formalności, wzięłam do ręki tę książkę i otworzyłam ją na chybił trafił. Gdybyś chciał, mógłbyś właśnie w tej chwili odczuwać prawdziwą ekstazę – przeczytałam. Zaśmiałam się gorzko.

Chyba najbardziej wkurzają mnie dziarskie zaśpiewy w stylu: „Możesz wszystko!”, „Sięgaj do gwiazd!”, „Sky is the limit!” – może zbyt boleśnie na własnej skórze doświadczałam tego, że to po prostu nie jest prawda. W każdym razie nie moja prawda. Co więcej, kiedy patrzę na osoby, które z uśmiechem, w makijażu w stylu nude zatykają flagi na kolejnych szczytach, czuję trochę zazdrości, trochę niedowierzania i trochę samotności. Czy to tylko ja nie ogarniam, czy tylko ja nie potrafię tak szybko biec pod górę i sięgać do gwiazd? Z odwagą podążać co dzień w nieznaną, choćby wiatr w oczy?

A jednak słowo „odwaga” budzi w moim sercu poruszenie; potrzebuję znaleźć własne zrozumienie tego słowa. Myślę o niej jednak inaczej niż w tym wojenno-wyścigowym paradygmacie. Bliżej mi do Brené Brown, która, definiując angielskie słowo „courage”, pisze tak: „Odwaga to słowo, które ma w sobie serce. Jego korzeniem jest cor, co po łacinie oznacza serce. W swoim pierwszym znaczeniu słowo »odwaga« oznaczało wypowiadać swoje stanowisko, dając wyraz swojemu sercu. Z czasem definicja się zmieniła; dzisiaj na ogół kojarzymy odwagę z heroicznymi, śmiałymi czynami. Ale moim zdaniem ta definicja nie pomieszcza wewnętrznej siły i żarliwości potrzebnej, żeby otwarcie i uczciwie mówić o tym, kim jesteśmy, o dobrych i złych doświadczeniach naszego życia. Mówienie z serca jest tym, co nazywam »odwagą codzienności«. Hell yeah, Brené!

Nie, żebym nie wierzyła w męstwo – wielkie, bohaterskie czyny, jednoznaczne rozstrzygnięcia, gesty uwieczniane potem na postumentach, które mijamy my, tak zwani zwykli ludzie. Ale wierzę też w coś innego, jakieś żeństwo – odwagę stawiania czoła codzienności, cichy heroizm kobiet zmieniających codziennie pampersy swoim chorym matkom w pokoju obok, heroizm samodzielnych rodziców, którzy pomagają dziecku w biologii, zszywając dziurę w skarpetce i z trudem podtrzymując opadające powieki; odwagę przekraczania niewidzialnego progu na zebraniu w pracy, kiedy odważamy się wypowiedzieć prawdę swojego serca, wiedząc, że inni będą milczeć, chociaż czują to samo. O odwadze codzienności nie piszą w podręcznikach historii. Ale to ona szyje tkaninę życia.

Kilka miesięcy temu okazało się, że jesteśmy śmiertelni. To znaczy niektórzy wiedzieli to wcześniej, ale wielu z nas – jakby nie. Niektórym, wspomaganym przez napoje energetyczne, środki przeciwbólowe, widok lśniących muskułów pokrzykującego na nich trenera personalnego, udawało się nawigować przez dni w poczuciu omnipotencji. Czy nie byłam do nich podobna? Na stronie mojego kalendarza z początku kwietnia widzę mnóstwo spotkań i wydarzeń, przekreślonych potem żółtą kredką; obok napisałam: „Kiedy chcesz rozśmieszyć Pana Boga, powiedz mu o swoich planach”.

Ktoś większy od nas wziął głęboki wdech, dmuchnął i poprzewracał klocki naszego życia. Nie, żeby wszystkie, nie, żeby każdemu, jednak większość z nas patrzy w oczy niepewności – a może to ona patrzy nam w oczy jak postaci z portretów, przed których wzrokiem nie da się uciec.

Co możemy zrobić, żeby przejść z odwagą przez czas, którego głównym przesłaniem zdaje się to, że nie ma nic pewnego i my sami jesteśmy krusi? Wykminiłam dla siebie kilka wskazówek. Ich istotą jest balansowanie pomiędzy tym ambitnym, zdeterminowanym kawałkiem, który chce działać, przekraczać granice, wystawiać się na to, co jest dla mnie trudne, porzucać to, co okazało się zbędne, i iść ku temu, co mnie woła, a szacunkiem do swojego zupełnie innego kawałka, tego kruchego, przestraszonego, który jak małe dziecko jęczy mi: nie idź tam, tam nie jest bezpiecznie!

Nie wszystkie moje ruchy muszą mieć zamaszystość ułańskiej szabli. Nie muszę sprzedawać mieszkania z kredytem i wprowadzać się do bieszczadzkiej chatki na połoninie, żeby zmienić swoje życie. I mogę sobie pomyśleć, że w środy, czwartki i soboty będę trochę odważna, a w pozostałe dni będę od odwagi odpoczywać. Wystarczy. „Odwaga nie zawsze krzyczy – napisała kiedyś pisarka oraz, jak sama się przedstawia, przedsiębiorczyni i introwertyczka Mary Anne Radmacher – czasami odwaga to cichy głos, który pod koniec dnia mówi: jutro spróbuję znowu”.

Wolę ten cichy głos niż porykiwanie olbrzymia.



JEŚLI CHCEMY ZMIAN, MUSIMY BYĆ ODWAŻNI. A TO NIESIE ZE SOBĄ PEWNE KOSZTY. JESTEŚCIE NA NIE GOTOWI?

To może być przebłysk, olśnienie albo długi proces. Moment, w którym czujemy, że obecny podział obowiązków w domu nam nie odpowiada. „Koniec z pieczeniem ciast na święta” – krzyczy nasz wewnętrzny głos. Jeśli to wiemy, połowa sukcesu za nami. Teraz trzeba czule, życzliwie i mądrze doprowadzić do zmian. O tym, jak przejść przez ten proces, mówi psycholożka i coach Joanna Chmura.

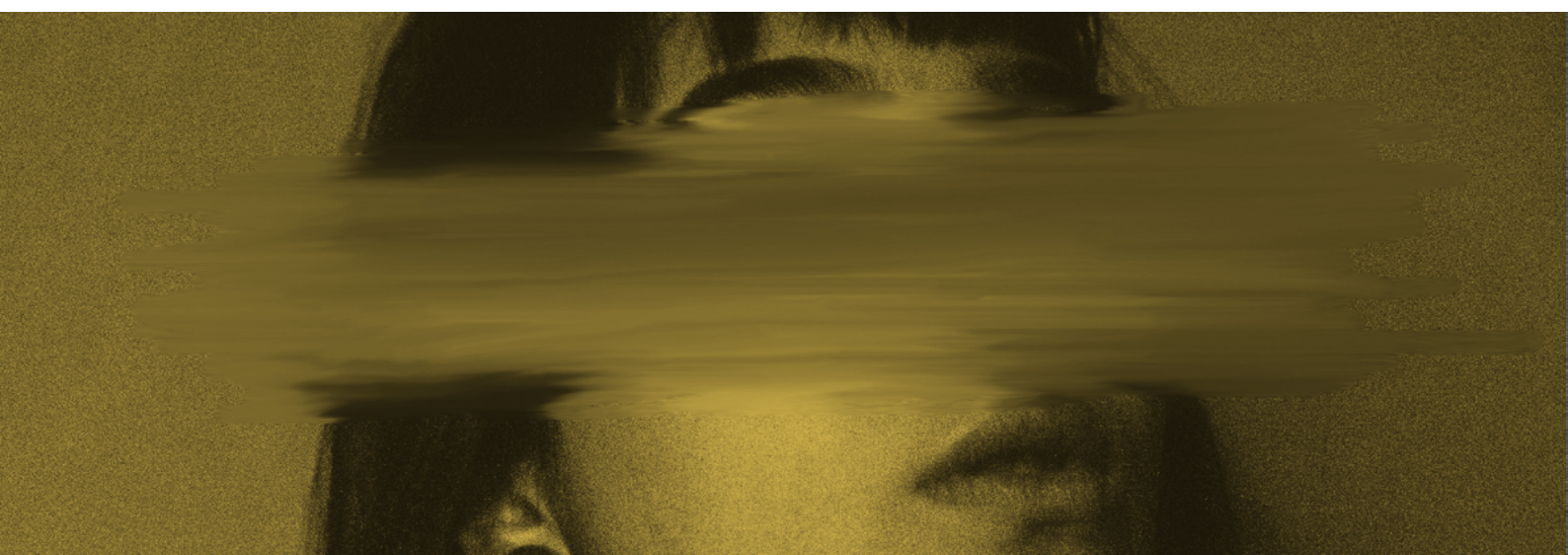
Joanna Chmura – psycholog, coach specjalizująca się w tematyce wstydu i odwagi. Prowadzi warsztaty rozwojowe dla osób prywatnych i firm. Współpracuje z dr Brené Brown z Uniwersytetu w Houston.

Zmiana w relacjach. Brzmi ciekawie, ale od czego ją zacząć?

Od siebie (śmiech). Zaczęłabym od czułej autodiagnozy. W każdej trudnej sytuacji dobrze jest zorientować się, w jakim miejscu w ogóle jestem. To trochę jak z GPS-em – żeby ruszyć i dojechać do wybranego miejsca, trzeba najpierw wiedzieć, gdzie się jest.

Autodiagnoza jest ważna, ale teraz jeszcze ważniejsza wydaje mi się czułość. Nasza noblistka Olga Tokarczuk ożywiła to słowo, dała mu nowe życie i jestem jej za to bardzo wdzięczna.

W obecnej sytuacji nie da się już uciekać od spojrzenia do wnętrza. Można co najwyżej uciec z salonu do kuchni, a z kuchni do łazienki. Jednak to, co czujemy, i tak za nami przyjdzie. Nazwanie momentu, w którym się znajdujemy, emocjonalnie, fizycznie i duchowo, jest pięknym, ale też często trudnym punktem startu. Można podchodzić do tego czasu z czułością albo z surowością. Rekomenduję czułość, bo to daje ciekawsze perspektywy, choć z góry uprzedzam, że łatwe nie jest.



Jak by pani opisała obecną sytuację? Poza tym, że jest trudna i wyjątkowa.

Przedstawię to obrazowo. Mamy wiaderko, w którym jest woda, muł, piasek, i to wszystko w naszym codziennym „normalnym” życiu intensywnie wirowało. Szkoła, praca, dom, zajęcia, rodzice – tysiące zadań i obowiązków. Izolacja zatrzymała nas w tym wirowaniu. Piach i muł opadają na dno, a dzięki temu możemy zobaczyć, co w tym wiaderku było. Widok, który tam odnajdujemy, dla jednych jest ekscytujący, dla innych paralizujący, a dla jeszcze innych łączy oba te odczucia.

W tym zatrzymaniu mogą mieć miejsce miłe odkrycia, bo np. dochodzę do wniosku, że rodzina jest dla mnie najważniejsza, a co za tym idzie, planuję, że po kwarantannie zmniejszę etat albo miejsce pracy, żeby nie marnować tyle czasu na dojazdy.

Mogą się też pojawić odkrycia trudne: że z tym człowiekiem, z którym mieszkam, nie chcę spędzić ani dnia dłużej. Albo że ryzyko utraty zdrowia mojego lub najbliższych jest trudne do zniesienia i uruchamia we mnie spiralę lęku, z którą radzę sobie jedynie alkoholem, jedzeniem albo pracoholizmem.

Doświadczamy nowych rzeczy, ale wiele osób nie potrafi nazwać tego, co czuje. Miota się, nie wie, skąd to się pojawiło i co można z tym zrobić.

Są dwa narzędzia, które pomogą odpowiedzieć na to pytanie. Pierwsze polega na odpowiedzeniu sobie czule i odważnie: „Co jest teraz dla mnie najważniejsze?”. Może to jest zdrowie, może rodzina. Jeśli nie wiemy, od czego zacząć, znajdziemy listę wartości w internecie. Czytając ją, zatrzymajmy się przy tych, które są nam najbliższe. Wybierzmy z nich pięć, a potem z tej puli tę jedną, najważniejszą.

Tu jednak ta praca się nie kończy. Nie wystarczy stwierdzenie: „Dla mnie najważniejsza jest miłość”. To nagie odkrycie. Trzeba je jeszcze ubrać w konkretne zachowania czy działania. Jakie zachowania będą mnie do tej wartości przybliżać, a jakie oddalać?

Jeśli wchodzę do pokoju dziecka, widzę, że zamiast uczyć się historii, gra w Minecrafta, i wybucham, to nie jest to objaw miłości, ale wręcz przeciwnie. To może być objaw lęku, bo w sekundę mogą się nam uruchomić przekonania na temat nas jako rodziców w stylu: „Nie jestem dobrym ojcem”, „Nie potrafię zbudować zaufania z moim dzieckiem”, „Co robię nie tak?” itp. Może lepszym rozwiązaniem byłoby wyjść z tego pokoju na chwilę, pooddychać, a potem ponownie wejść i zapytać: „Co się stało, że się nie uczysz historii, tylko grasz?”.



Mamy pierwsze narzędzie, a drugie?

Dobrym rozwiązaniem może być zapisywanie tego, co się w danym momencie czuje, czyli tworzenie tzw. dziennika emocji. Można to robić w ciągu dnia lub na jego koniec. Chodzi o spisywanie wydarzeń, które wzbudziły we mnie najintensywniejsze emocje. Przyjemne i nieprzyjemne. Na przykład przyjemne było śniadanie, bo mieliśmy szansę dowiedzieć się, że ulubioną postacią córki jest Elsa, a nie Anna, jak do tej pory myśleliśmy. I lepiej rozumiemy, co aktualnie fascynuje nasze dziecko.

Ale mogą też być zdarzenia, które swoją intensywnością wyprowadzą nas z równowagi. Bo jeśli w domu dwie osoby pracują zdalnie i jest mało miejsca, to prędzej czy później dojdzie do spięć. Spotykają się przy obiedzie i ta, która musiała pracować w łazience, bo tam tylko była cisza, wybucha.

Zaznaczamy zdarzenie, które wywołało największe emocje, nazywamy je, a kolejnym krokiem będzie zastanowienie się, z czego wynika ta emocja. Czego to zdarzenie w nas dotknęło? I to jest wskazanie do dalszej pracy.

Być może trzeba będzie popracować nad poczuciem wartości lub poczuciem bezpieczeństwa albo otwartości mówienia o swoich potrzebach. Uprzedzam, że to nie jest praca nad tym, co ten partner ma zmienić w sobie albo co ja w nim mam zmienić, żeby mnie nie wkurzał. Tu trzeba odpowiedź na pytanie: „Co takiego się zadziało, że jego reakcja mnie tak zabolęła?”

Czym jest dla pani życzliwe podejście do siebie i do innych?

Łagodność i czułość może być skierowana do nas samych i wtedy mówimy o self-compassion, co można przetłumaczyć jako życzliwość dla samego siebie. A kiedy jest skierowana na drugiego człowieka, wtedy mówimy o empatii.

Empatia to piękne zjawisko, na które składają się cztery subumiejętności. Pierwsza to umiejętność powstrzymania się przed oceną. Gdy przykładowo siostra dzwoni i mówi, że się boi, że zostanie zwolniona, nie wyskakujemy z: „A mówiłam żebyś nie zmieniała pracy”. Po prostu jej słuchamy.

Druga to przyjęcie perspektywy drugiej strony, co jest dla wielu z nas cholernie trudne. Jesteśmy tak zakochani we własnym punkcie widzenia, że przyjęcie innego jest czasem nie do zrealizowania.



Trzecia: spróbujemy zrozumieć, co ta osoba musi przeżywać. Albo zapytajmy wprost: „Jak się z tym czujesz?”

Czwarta: zakomunikowanie zrozumienia, czyli rozmawiając z siostrą przez telefon, nie oceniamy jej decyzji, ale próbujemy sobie przypomnieć, jak my moglibyśmy się czuć w podobnej sytuacji. Pytamy, jak ona się z tym czuje, i komunikujemy zrozumienie, mówiąc: „Słyszę, że jest ci trudno. Mogę ci jakoś pomóc? Czego ode mnie potrzebujesz?”

I zaklinam nas wszystkich: empatia to w 99 proc. nie jest doradzanie i mówienie komuś, co ma zrobić. Ta osoba, jeśli będzie akurat potrzebować tego 1 proc., poprosi nas o poradę, ale w większości wypadków dzwoni, żeby się wygadać, żeby mieć bezpieczną przestrzeń do tego, żeby się odstąpić i powiedzieć, z czym się mierzy.

A jak wygląda sprawa z *self-compassion*?

Skupienie się na sobie samym jest kojarzone z pejoratywnym egocentryzmem. A to jest jedyny słuszny punkt startu. Żeby nauczyć nasze dzieci miłości do siebie i miłości innych, musimy najpierw sami wiedzieć, jak to robić. Innymi słowy, aby być życzliwym dla innych, najpierw muszę być życzliwy dla siebie.

Self-compassion to trzy komponenty. Pierwszy to self-kindness, czyli łagodność dla siebie. Drugi jest czymś, czego teraz doświadczamy w maksymalnym stopniu, czyli common-humanity. Jest to świadomość tego, że nie istnieję sama na świecie i przykre rzeczy nie przytrafiają się tylko mnie. To świadomość, że żyjemy w wielkiej wspólnocie doświadczeń. Trzeci to mindfulness, czyli uważność, bycie tu i teraz.

Praca nad łagodnością dla siebie jest, mam nadzieję, lekcją, którą wszyscy teraz odrabiają. Z całym sił staramy się być wyrozumiali dla innych, ale bądźmy też wyrozumiali dla samych siebie.

Jesteśmy już przygotowani teoretycznie: wiemy, jak być życzliwym dla innych i dla siebie. I teraz, podczas codziennych obowiązków doświadczamy olśnienia, że mamy za dużo obowiązków i źle się z tym czujemy. Co więcej, zawsze tak było. Nie odpowiada nam to i chcemy coś z tym zrobić. Od czego zacząć?

Pierwszy duży krok mamy z głowy, zorientowaliśmy się, że nam to nie odpowiada (śmiech). Drugi, to zdobycie się na odwagę i powiedzenie o tym drugiej osobie. Powiedzenie, jak my się z tym czujemy, a nie przrzucanie winy na drugą stronę.

Te rozmowy to bardzo ważny moment, który pozwala nie tylko przetrwać w trudnych czasach, ale też ustawić nasze relacje na później. Tak jak jest to napisane w akcji „Czułość i wolność”: „by z nową energią tworzyć nowy świat po pandemii”.

Siadamy w spokojnych, bezpiecznych warunkach, niekoniecznie przy rodzinnym obiedzie, ale na przykład wieczorem, gdy dzieci już śpią. I mówimy o tym, jak my się z tym czujemy, i co według nas można by było z tym zrobić. Ważne, aby również zapytać drugą stronę, jak ona się z tym czuje i czego potrzebuje. Po czym ustalamy jakiś plan i staramy się go trzymać. Ale żeby nie było za pięknie, trzeba mieć świadomość kruchości planu w obliczu nieprzewidywalności życia. Pułapek, w które możemy wpaść podczas realizacji planu, jest kilka. Pierwsza jest taka, że nasze ustalenia mogą się rozsypać już po dwóch godzinach. Ja o czymś zapomnę, druga osoba źle coś zrozumie... i oto cały plan poszedł do diabła.

Życie. Na co jeszcze powinniśmy uważać?

Na nieumiejętność odpuszczania. Owszem, chętnie oddamy obowiązki przygotowania obiadu partnerowi, ale pod warunkiem że on zrobi to tak dobrze jak my. „Przecież ja zawsze kroję pomidora w plasterki, dlaczego więc on kroi w kostkę?” I często frustracja gotowa. Tuż za nią rodzi się przekonanie, że „jednak nikt nie jest w stanie zrobić tego tak jak ja”. A wtedy już tylko sekunda dzieli nas do powrotu do starego schematu działania, czyli brania obowiązku na siebie.

Paradoksalnie, choć deklarujemy chęć bycia odciążonym z danego zadania, to wolimy uczucie goryczy biorące się z „posiadania wszystkiego na swojej głowie” niż uczucie frustracji wynikające z „nieperfekcyjnej” realizacji zadania przez kogoś innego. Innymi słowy, będę się męczyć, ale ja to zrobię najlepiej, bo po swojemu.

Dlatego tak ważne jest, że kiedy już ustalimy nowy porządek rzeczy, jednocześnie odpuścić wyobrażenie o tym, jak ma wyglądać. To ta druga osoba robi obiad, nie ja. I robi to po swojemu. Wystarczająco dobrze.

Ja bym to nazwała trudną sztuką odpuszczania sobie.

Bo to jest trudne, ale inaczej wędrujemy równią pochyłą – mówiąc kolokwialnie w stronę „zajechnia”. Aż się prosi o baner: „Bez odpuszczania do zajechnia”. Ale kiedy ta sztuka odpuszczania nam się w końcu uda, to koniecznie doceniajmy – siebie, że się powstrzymałam przed dyrygowaniem, i drugą osobę, że się postarała.

W natłoku domowych obowiązków często tracimy orientację, czy robimy coś, bo chcemy, czy dlatego, że uważamy, że powinniśmy to robić. Jak odróżnić te dwie rzeczy?

Odpowiedzi trzeba szukać w emocjach. Jeśli zgadzam się, żeby na Wigilię upiec dwa serniki i cztery mazurki, a potem stoję w kuchni i klnę w niebogłosość, że znowu dałam się wkręcić, to jest sygnał, że nie chcę tego robić. Poddałam się swego rodzaju powinności. Narastająca frustracja, żal, złość – te emocje mówią mi, że robię coś wbrew sobie. Świadomość emocji to połowa roboty, a druga, chyba trudniejsza, to poinformowanie o tym innych: „W tym roku upiekę tylko jedno ciasto, a może nawet żadnego”.

A innym może się to nie spodobać albo nie będą rozumieć naszej decyzji.

Najprawdopodobniej tak właśnie będzie. Dlatego trzeba być gotowym również na to. Nasza decyzja może się komuś nie spodobać, może ją nawet otwarcie skrytykować. Nas z kolei takie słowa mogą zaboлеć. To jest właśnie cena, jaką ponosimy za odwagę życia w zgodzie ze sobą. Tutaj znowu kłania się empatia. Jeśli nie chcemy piec ciast na Wigilię, to komuś może się nie spodobać, że łamiemy od lat przyjętą rodzinną tradycję. I ta osoba ma prawo wyrazić swoje niezadowolenie.

To o czym pani mówi, wydaje mi się ważne. Często nie jesteśmy przygotowani na krytykę lub zdziwienie innych. Oto oznajmiam rodzinie, że 10 lat piekłam ciasta na święta, a teraz nie chcę już tego robić. Ale jestem w szoku, że ktoś jest tym zdziwiony, albo obrażam się, że mnie nie rozumie.

Dla rodziny czy znajomych to może być zaskoczenie. Po pierwsze, nie wiedzą o naszych wewnętrznych przemyśleniach, po drugie, wyłamujemy się ze schematu, który oni znają i kultywują. Ważne jest, by pamiętać, że im bardziej będziemy przekonani do słuszności swojej decyzji, tym łatwiej będzie nam pogodzić się z ewentualnym niezadowoleniem innych.

Musimy mieć odwagę stawić czoła rozczarowaniu innych. To jest praca, którą trzeba wykonać. Nie da się żyć odważnie i nikogo nie rozczarować.

Ma pani pomysł, jak się nie bać tych rozczarowań?

Najlepszym rozwiązaniem jest ich przeżywanie. Nie można się przed nimi schować, nie wolno też ich tłumić. Tu powtórzę, że im mocniej jesteśmy przekonani o słuszności swoich działań, tym łatwiej zniesiemy gorzkie słowa innych. Innym przecież mogą się one nie podobać. Mają do tego prawo. A ja mogę czuć się smutna, zagubiona albo niezrozumiana, ale pod koniec dnia wiem, co robię, dlaczego to robię i dlaczego to dla mnie ważne.

To jest ciężka wewnętrzna robota, zwłaszcza na początku, kiedy delikatnie kruszymy budowany od lat schemat postępowania. Te pierwsze konfrontacje z czyimś rozczarowaniem są szczególnie bolesne.



A jak sobie poradzić z wewnętrznym krytykiem?

Tylko życzliwością (śmiech). Są dwie równoległe drogi pracy. W pierwszej chodzi o to, żeby nie tłumić naszego krytyka. W końcu wytworzył się po to, aby nas chronić. Mówi i robi wszystko, żeby nas zabezpieczyć przed bólem, smutkiem i rozczarowaniem. Szepcze: „Nie wychodź, nie mów, nie teraz, schowaj się”. Ten wewnętrzny krytyk jest często pochodną głosów naszych rodziców czy opiekunów i tego, co oni nam kiedyś mówili, chcąc nas lepiej lub gorzej uchronić przed bólem.

Drugą siłę już znamy, nazywa się self-compassion. Spróbujmy mówić do siebie głosem, jakim mówiłaby do nas najlepsza przyjaciółka. Ze zrozumieniem, bez oceniania. Ona powiedziałaby pewnie tak: „Ciężko pracujesz, możesz być zmęczona, robisz tyle innych rzeczy, może powiedz rodzinie, że w tym roku nie upieczesz tych ciast. Odpuść sobie, przecież świat się nie zawali”. A następnie wyobrażenie tej wypowiedzi adaptujemy do naszego wewnętrznego monologu. Na początku brzmi to sztucznie, ale można się tego nauczyć.

Aż w końcu w trudnych sytuacjach odruchowo będziemy słuchać naszego wewnętrznego przyjaciela, a nie krytyka. Tyle tylko, że mówiąc językiem budowlanym, samo się nie zrobi. Trzeba tę umiejętność budować, pielęgnować i pracować nad nią.

Mówimy o kosztach bycia odważną. A jakie są tego korzyści?

Wyobrażenie potencjalnych korzyści często jest na początku dość niewyraźne i trudne do uchwycenia, bo koszty wydają się wyraźniejsze, głośniejsze i przerażające. To, co pomaga, to zrobienie listy rzeczy, które zyskam lub odzyskam, jeśli wyłamię się ze schematu, który mi już nie służy. Być może poczuję radość, dumę z podjętej decyzji albo ulgę. Być może zyskam czas i przestrzeń na coś, co zawsze odkładałam na później. Decydowanie o sobie daje siłę i poczucie sprawczości. A to jest paliwo, na którym da się wyruszyć w bardzo długą podróż.

Masz ochotę przyjrzeć się z życzliwością swoim myślom? Skorzystaj z przygotowanych razem z Joanną Chmurą pytań, które warto sobie zadać – „Przyjrzyj się sobie z czułością”. Możesz też zaprosić do tego ćwiczenia swoich bliskich, a nawet uczennice i uczniów, jeśli jesteś wychowawczynią/wychowawcą w starszych klasach.

Kartę pracy „Przyjrzyj się sobie z czułością” znajdziesz w broszurze „Odwagi!”.

NAJWAŻNIEJSZE DLA MNIE WARTOŚCI TO:

.....

.....

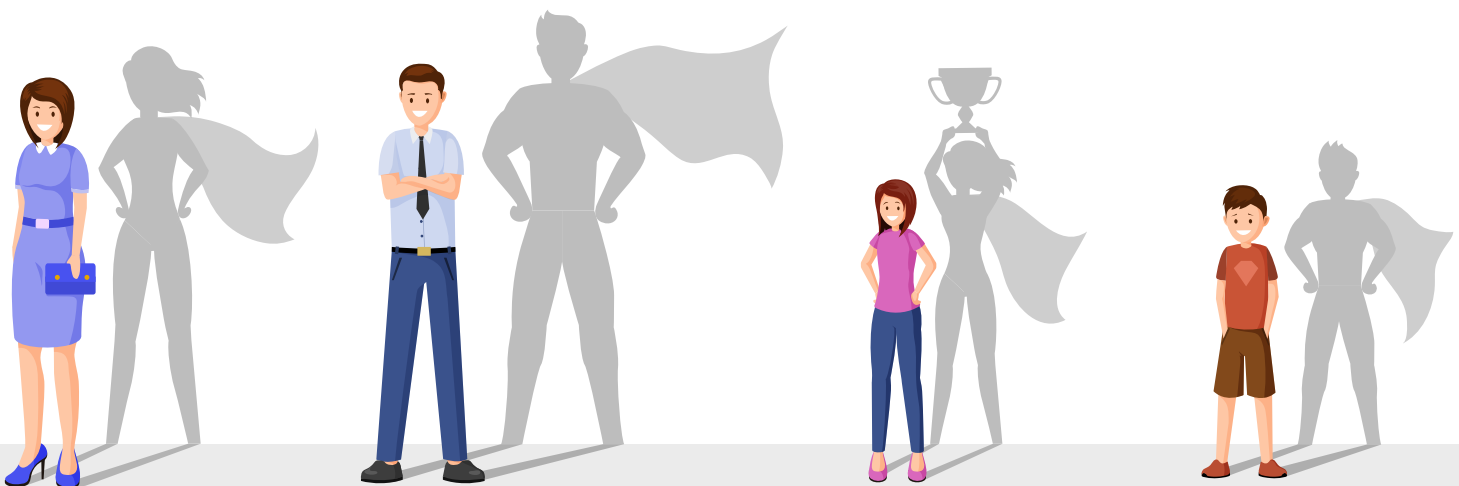
.....

ODWAŻNIE REALIZUJĘ JE W SWOIM ŻYCIU POPRZECZ:

.....

.....

.....



Przyjrzyj się sobie z czułością



Zapraszamy Cię do skorzystania z kilku ćwiczeń pomagających w czułym wglądzie w siebie. Wykorzystaj je jako szansę na to, aby przyjrzeć się myślom na temat siebie samej/samego, swoim uczuciom oraz temu, co sprawia, że uruchamiają się w Tobie trudne uczucia, i jak możesz sobie z tym poradzić.

Ćwiczenia z wartości CO JEST DLA MNIE NAJWAŻNIEJSZE?

Wypisz pięć najważniejszych dla siebie wartości. Podkreśl wartość najistotniejszą dla Ciebie.

1. _____

4. _____

2. _____

5. _____

3. _____

Jak realizuję na co dzień tę najistotniejszą dla mnie wartość?

Jakie moje zachowania mnie od niej oddalają?

Jakie moje zachowania mnie do niej zbliżają?

Ćwiczenie z tożsamości KIM JESTEM?

Jak chcę być postrzegana/y przez innych?	Opisz swoją idealną wersję siebie, np. pracowita/ty, przygotowana/ny, spokojna/ny, niezależna/ny, wszechwiedząca/cy itp.
Jak za żadne skarby nie chcę być postrzegana/y przez innych?	Opisz swoją najbardziej niechcianą wersję siebie, np. leniwa/wy, smutna/ny, nierozgarnięta/ty, niesamodzielna/ny itp.
Gdybym porzuciła/porzucił chęć kreowania swojego idealnego/nieidealnego obrazu siebie, to napisałabym/napisałbym, że jestem:	Wypisz wszystko, co Ci przychodzi do głowy, np. że jestem czasem leniwa/wy, a czasem pracowita/ty, odważna/ny i wystraszona/ny, spokojna/ny a czasem niespokojna/ny.

W tym ćwiczeniu chodzi o odpuśczenie obrazu idealnego siebie i gotowość na przyjęcie siebie takimi, jakimi jesteśmy. To prawda, że mamy w sobie wiele sprzecznych cech i nie zawsze jesteśmy idealni, ale możemy być prawdziwi!

Lista działań, które czuję, że robię wbrew sobie, i lista co mogę stracić lub zyskać, jeśli się z nich wyłamię.

Co robię wbrew sobie?

Co stracę, gdy przestanę to robić?

Co zyskam, gdy przestanę to robić?

Ćwiczenie o emocjach CO CZUJĘ?

Ustaw sobie w telefonie przez cały dzień pięć budzików lub przypomnień o różnych godzinach i kiedy zadzwoni, zatrzymaj się i odpowiedz sobie na pytania:

pytania	godzina	np. 7.00				
Co teraz czuję?		<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>
Co się wydarzyło, że tak się czuję?		<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>
Czego teraz potrzebuję? Czy kogoś mogę o to poprosić?		<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>
Co w związku z tym zrobię?		<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>	<hr/> <hr/> <hr/>

Po pewnym czasie może się okazać, że np. lęk pojawia się w określonych sytuacjach. Albo że konkretne relacje, słowa czy zachowania wyzwala w nas radość.

Ćwiczenie wzmacniające ZA CO JESTEM WDZIĘCZNA/NY?

Praktykowanie wdzięczności może pomóc Ci we wzmocnieniu odporności psychicznej. Na koniec dnia tuż przed snem zapisz w telefonie, w notesie albo po prostu wypowiedz na głos po trzy odpowiedzi na każde z tych pytań.

Za co chcę sobie samemu/samej podziękować?

Za co i komu jestem wdzięczna/wdzięczny?

Jasność w kwestii wartości ma duże znaczenie. Jest jak światełko nad głową, które nam cały czas przypomina, po co to wszystko robimy, i dodaje nam odwagi. Dlatego tak ważne jest, by rozmawiać o wartościach i szukać sposobów na to, by codziennie je realizować.

Dodatkowe materiały na temat wartości publikujemy na kulczykfoundation.org.pl



Podróż po świecie wartości. Scenariusze 6-9 lat

Jak dobrze przeżyć życie? Co sprawia, że widzimy jego sens? Działanie w zgodzie z naszymi wartościami jest jednym z najważniejszych drogowskazów na drodze do pełni życia. Jako dorośli już to wiemy, lecz jak rozmawiać o tym z dziećmi? Przyjrzyjcie się wartościom takim jak wolność, wyrażanie siebie, empatia, odwaga, samodzielność, dbanie o siebie, odporność psychiczna i zaangażowanie.



Wszystko, co najważniejsze – webinar o wartościach w czasie pandemii

Jak wprowadzić temat wartości do rozmowy z uczniami i uczennicami klas 1-3? Przedstawiamy wybór materiałów, których można użyć na zajęciach zarówno na żywo, jak i online. Zapraszamy do skorzystania ze scenariuszy i bajek oraz aktywności do omówienia wartości takich jak: empatia, odwaga, wdzięczność, szacunek, różnorodność, samodzielność, mocne strony czy poczucie wartości.



Dobra rozmowa i publiczne zabieranie głosu także wymagają odwagi

Przedstawiamy osiem scenariuszy warsztatów do ćwiczenia z młodzieżą m.in. aktywnego słuchania, radzenia sobie z wystąpieniami publicznymi, stawiania właściwych pytań, precyzyjnego wyrażania własnych opinii oraz poszanowania dla odmiennego zdania rozmówców.



Odważnie, ale i rozważnie. Jak wspierać dziecko w mądrym działaniu?

Przezwyciężanie strachu i nieśmiałości. Okazanie sprzeciwu, kiedy widzimy niesprawiedliwość. Przyznanie się do błędu. Oto odważne czyny, których możemy dokonywać każdego dnia. Jak zostać nieustraszonym w codziennym życiu?



Dlaczego warto rozmawiać o odwadze? I czy bycie ostrożnym się opłaca?

Z odwagą jest trochę jak z chodzeniem po linie. Trzeba dużego wyczucia, żeby nie popaść w brawurę albo nie przechylić się w stronę zbytnej ostrożności. Dlatego warto uczyć dzieci, jak zachować się w danej sytuacji. I jak brać odpowiedzialność za swoje zachowanie.

**Koncepcja broszury:**

Dorota Kuszyńska (KF)

Autorki wstępu:

Dorota Kuszyńska, Anna Samsel, Marta Tomaszewska
Dział Edukacji Kulczyk Foundation

Skład i opracowanie graficzne:

Paulina Kowalska (KF)

Autorki tekstów:

- (1) Aga Kozak
- (2) Natalia de Barbaro
- (3) Anna Woźniak

Teksty pochodzą z akcji „Czułość i wolność”.

Wykorzystane zdjęcia:

pexels.com, unsplash.com