

Asertywność .Twoje prawo do asertywności od urodzenia

1 Czym jest asertywność?

Chociaż jest to podstawa wielu szkoleń i kursów samokształcenia, nie zawsze łatwo jest określić Asertywność. To dlatego, że ma wiele aspektów. Jest to proces, umiejętność i sposób zachowania. W komunikacji, łatwiej jest ją zdefiniować poprzez jej brak i alternatywne sposoby zachowania, takie jak agresja i poddanie się. Ale asertywność jest kluczową cechą wszystkich pozytywnych i produktywnych relacji oraz umiejętnością, którą wszyscy powinniśmy się uczyć lepiej. Oto niektóre z głównych sposobów, aby to zdefiniować.

1.1 Definicje słownika

Słownikowe definicje "asertywności" mają wiele opisów, które nie oddają w pełni istoty asertywności. Będziesz czytać "dogmatycznie", "otwarcie", "pozytywnie", "pewnie" i "natarczywie". Nie daj się oszukać. To tylko punkty wyjścia. Asertywność to znacznie więcej niż jakakolwiek z tych rzeczy.

1.2 Początki

Jedna wskazówka co do znaczenia asertywności tkwi w jego pochodzeniu. Asertywność pojawiła się w świadomości większości ludzi pod koniec XX wieku w związku z ruchami takimi jak prawa obywatelskie w Ameryce, ruchy kobiet i samorozwój. Wszystkie te ruchy były nieskuteczne i wszystkie odniosły sukces w zmianie praw grup słabiej uprzywilejowanych.

1.3 Asertywna podróż

Pisarka Beverley Hare opisuje asertywność w kategoriach podróży. Jej osobista podróż do asertywności zabrała ją z niskiego poczucia własnej wartości do wysokiej samooceny; od zależności do współzależności; z przekonania, że nie była atrakcyjna, wiedząc, że jest atrakcyjna. Jej podróż do asertywności była życiową i zmieniającą życie sytuacją. To była jej podróż ...

- od niskiej samooceny do poprawy samooceny
- od małej pewności siebie do poprawy pewności siebie
- od wiary, że była nieinteligentna, aby uwierzyć, że jest inteligentna
- z przekonania, że nie jest atrakcyjna, aby uwierzyć, że jest atrakcyjna
- od zależności do niezależności
- od poczucia bierności do uczucia aktywnego
- od zachowania głównie asertywnego do dominującego asertywnego
- od obsesyjnych zależności zależnych od współzależnych relacji
- od wrażliwości na krytykę i umiejętność właściwego reagowania na krytykę

1.4 Twoja samoocena

Wysoki poziom samooceny stał się obecnie niezbędnym wymogiem nowoczesnego życia biznesowego. W odróżnieniu od dawnych modeli życia biznesowego, gdzie od ludzi pracujących wymagało znajomości ich miejsca i spoglądania na te z góry iz dołu, dzisiejsze firmy wymagają współpracy, równości i szacunku dla różnorodności. Jedną z umiejętności, która Cię tam zaprowadzi jest poczucie własnej wartości, uznanie własnej wartości i znaczenia. Asertywność jest jednym z codziennych nawyków, które przynoszą poczucie własnej wartości. "Pracownicy o wysokiej samoocenie, podejmujący samodzielne decyzje, podejmujący ryzyko, energicznie dążący do nowych pomysłów i działający z własnej inicjatywy, są właśnie pracownikami potrzebnymi w XXI wieku." (BBC Health)

1.5 Zaufany pas ruchu

Asertywność, poczucie własnej wartości i zaufanie są ze sobą nierozdzielnie związane. Na przykład, kiedy wiesz, że masz prawo być na swoim miejscu w świecie, zajmować przestrzeń, w której się znajdujesz, i prawo do wyrażania tego, czego chcesz, zarówno myślisz jak i zachowujesz się asertywnie i pewnie. Wyobraź sobie 3-pasmową autostradę, oznaczoną odpowiednio "Osłabieniem", "Zaufaniem" i "Dominacją". Kiedy jedziesz wzdłuż wewnętrznego pasa, pozwalając innym chodzić po tobie, wiesz, że jesteś na powolnym pasie Słabości i nadszedł czas, by wkroczyć na lepszą drogę. Kiedy odkryjesz, że jeździsz po zewnętrznej linii wyprzedzania, kiedykolwiek ktoś inny z twoją mocą, wiesz, że jesteś na szybkim pasie Dominacji i nadszedł czas, aby ustąpić. Użyj wskaźnika deski rozdzielczej i informacji zwrotnej, aby pozostać na środkowym pasie Zaufania, a Twoja podróż będzie udana dla Ciebie i innych.

1.6 Trzy tryby

Klasyczny sposób definiowania asertywności polega na porównaniu go z dwoma "bocznymi kopniakami", agresją i uległością. Agresja jest łatwo definiowana jako sposób zachowania, który neguje prawa innych osób. Uległość jest również łatwo definiowana jako sposób zachowania, które neguje nasze własne prawa. Pozostawia to Asertywność jako "trzeci sposób zachowania", który jednocześnie uznaje nasze prawa i prawa innych. A.J.Lange i P.Jakubowski w swojej książce "Odpowiedzialne zachowanie asertywne" podają definicję asertywności, w której porównuje się ją z agresją i brakiem asercji.

1. Brak roszczeń narusza własne prawa, nie wyrażając uczciwych uczuć, myśli i przekonań, a tym samym pozwalając innym na łamanie siebie.
2. Agresja bezpośrednio występuje przeciwko prawom osobistym i wyraża myśli, uczucia i przekonania w sposób, który jest często nieuczciwy, zwykle niewłaściwy i zawsze narusza prawa drugiej osoby.
3. Asertywność występuje w obronie praw osobistych oraz wyrażania myśli, uczuć i przekonań w sposób bezpośredni, uczciwy i odpowiedni, nie naruszający praw innych osób

1.6.1 Zachowanie agresywne

Zachowanie agresywne oznacza ...

- zdobywanie własnej drogi, bez względu na wszystko
- wygrywanie za wszelką cenę
- bycie głośnym, obraźliwym, kontrolującym, manipulującym, zastraszającym, agresywnym, sarkastycznym
- wykorzystywanie umiejętności innych osób
- używanie jakiegokolwiek sztuczki lub gry, aby pokazać, że inni są słabsi od ciebie.

Podczas gdy w wielu częściach naszego społeczeństwa agresywny typ jest podziwiany za swoją siłę, agresywna osoba jest po prostu tchórzem w sercu. Ich zachowanie wobec innych może stworzyć cykl resentymentów i zemsty, który pewnego dnia ponownie się na nich zamknie.

1.6.2 Brak asertywności

Zachowanie nieasertywne lub pasywne oznacza ...

- milczeć, bojąc się innych
- unikanie konfliktu za wszelką cenę
- zaspokajanie potrzeb innych przed własnymi
- bycie niejasnym w stosunku do własnych potrzeb
- nadmierne przeproszanie
- udawanie, że jest niezdecydowane, jako sposób na zajęcie innego stanowiska
- rozlewanie rzeczy.

Osoba, która polega na biernym zachowaniu, robi to w nadziei, że będą bezpieczni i chronieni przez innych. Istnieje prawdopodobieństwo, że inni pogardzą swoją słabością i wkrótce stracą dla nich szacunek. Pasywna osoba może stać się zgorzkniała w późniejszym życiu za utraczone możliwości.

1.6.3 Zachowanie asertywne

Zachowanie asertywne oznacza ...

- bycie otwartym, uczciwym i wrażliwym
- wstawanie dla siebie
- odmawia się zastraszenia
- znajdowanie korzystnych dla wszystkich rozwiązań konfliktu
- bycie równym z innymi przy zachowaniu wyjątkowości
- słuchanie innych
- wykazujące zrozumienie.

Podczas gdy na powierzchni asertywny styl życia wydaje się nieść ze sobą wiele niebezpieczeństw - możliwość, że inni będą cię nie lubić za tak otwartość i szczerość - jest to jedyna droga do osobistego szacunku i szacunku dla innych.

1.7 Czym jest asertywność

Ucząc się być bardziej pewnymi siebie i asertywnymi, wielu ludzi przesadza z tym i wślizguje się w agresywnie wyrażane twierdzenia. Podobnie wielu ludzi, którzy chcą być asertywni, wycofują się z konfliktu w przypadku, gdy naruszają prawa innych osób. Asertywność nie polega na dominowaniu, stawianiu oporu lub czucie się zmuszonym do ustępstw wobec innych. Nigdy nie chodzi o to, aby stać się emocjonalnym i rozgniewanym. Nie chodzi też o zmuszanie twojego punktu widzenia do innych ludzi. Co asertywność ma na celu zrobić, to podkreślać wartość jasny, spokojny, szczery i często minimalnej komunikacji jako sposób tworzenia relacji, w której każdy wie, gdzie stoją i nikt nie czuje się źle wykorzystane.

1.8 Wyniki

Jednym z podstawowych punktów Asertywności jest to, że jest to sposób bycia bez strachu. Podczas korzystania z przeważnie agresywnych i uległych stanowisk, jesteś naprawdę działa od stanowisk strachu: strach przed innymi, które sprawia, chcesz je zdominować lub im się podporządkować. Asertywność jest z kolei uczciwa, spokojna i pełna zaufania. Nie pochodzi z miejsca strachu, ale z zaufania i szacunku.

1.9 Korzyści

Powodem, dla którego Asertywność ma znaczenie, jest to, że kluczem do sukcesu jest sukces w tak wielu dziedzinach naszego życia. W miejscu pracy stanowi podstawę wielu umiejętności, których używamy w odniesieniu do innych, takich jak komunikacja, negocjacje i przywództwo. W relacjach osobistych jest to najlepszy sposób rozwiązywania problemów i manewrowania naszym wyjściem z konfliktu. W nas samych to sposób na dobre samopoczucie naszego życia. Jedną z kluczowych zalet Asertywności jest to, że pomaga wyeliminować lęk i stres, które są do dziś obecne w wielu naszych związkach życia i pracy, zarówno wymagających bossów, zły klienci, współpracownicy i mało pomocny. Relacje oparte na lęku i stresie tworzą w nas różne formy reakcji walki lotniczej. Mogą one przybrać formę unikania ludzi, poddawania się im, borykania się z nimi, znęcania się nad nimi lub manipulowania nimi. Wszystkie te drogi prowadzą do niepokoju, choroby i ostatecznego wyczerpania. Dzięki umiejętnościom asertywności dowiadujesz się, że strach nie musi istnieć w żadnym związku, jaki wybierzesz, niezależnie od tego, czego pragnie druga osoba. Asertywność daje ci osobistą kontrolę, która pozwala ci działać, a nie reagować i widzieć wszystkich w taki sposób, w jaki postrzegasz siebie. Z miłością i szacunkiem. Asertywność jest podstawową umiejętnością społeczną. Może nie być tak szybkie rozwiązywanie problemów, jak silna dominacja czy ciche poddanie. Ale jest to droga do najbardziej zdrowych i satysfakcjonujących ludzkich zachowań.

1.10 Kluczowe punkty

1. Istnieje ponad 250 sposobów definiowania słów, takich jak asercja, agresja i brak asercji.

2. Jednym z rezultatów asertywności w pracy jest eliminacja strachu, a komunikacja jest bardziej szczerą.
3. Asertywność pozwala odstąpić od sytuacji, w które jesteś zaangażowany.
4. Asertywność prowadzi do wzrostu szacunku: szacunku dla siebie i szacunku dla innych.
5. Asertywność jest sposobem patrzenia na życie, które zastępuje dogmatyczne pewniki otwartością i możliwościami.
6. Asertywność można zastosować w różnych sytuacjach życiowych.

2 Początki asertywności

Asertywność to twoje prawo do porodu. Jest to osoba, do której się urodziłeś. Jeśli myślisz o sobie jako o noworodku, będziesz wiedział, że twój instynktowny sposób odniesienia się do otaczającego Cię świata to miłość, otwartość i uczciwość. Dlatego inni byli kochający, otwarci i szczerzy w zamian. Jednak rzeczy nie trwały tak długo. Gdy tylko twój mózg myślenia zaczął się kopać, ludzie wokół ciebie zaczęli się ciebie bać. Widzieli niebezpieczeństwa, których nie widzieliście i oczywiście chcieli was chronić. Wtedy zaczęli nauczać cię strategii, które według nich chroniłyby cię przez całe życie. W ten sposób nauczyli cię zachowywać się w sposób, który nie był asertywny. Ale twoja asertywność nie zniknęła. Po prostu poszedł do podziemia, czekając na dzień, w którym można ponownie ubiegać się o to jako swoje prawo urodzenia. Spójrzmy, jak rzeczy zaczynają się, a następnie idą źle.

2.1 Asertywne dziecko

Jeśli spojrzysz na dziecko, zobaczysz wszystko, co musisz wiedzieć o tym, jak bardzo jesteś asertywny. Dziecko jest bezwarunkowo ufne; wyraża swoje potrzeby w sposób swobodny; i jest nieskończenie ciekawy i radosny wobec świata. Dziecko żyje całkowicie w terażniejszości i jest wolne od egocentrycznego ego. Dziecko nie zna żadnych lęków; wie tylko miłość. Jako dzieci ...

- jesteśmy w stanie swobodnie wyrazić nasze potrzeby
- ufamy innym bezwarunkowo
- jesteśmy niewinnie dozwoleni, aby być sobą
- jesteśmy szeroko rozstawieni i nieskończenie ciekawi świata
- bawimy się, śmiejemy i bawimy się
- jesteśmy instynktownie kreatywni
- możemy wyrazić nasze uczucia na głos, czy radość, czy smutek
- żyjemy całkowicie w terażniejszości
- mamy potencjał wzrostu.

2.2 Rodzic protekcyjny

We wczesnych latach naszego życia nasze mózgi myślowe są nierozwinięte. Funkcjonujemy z instynktownego mózgu, który nie analizuje, nie interpretuje ani nie stresuje. Jednak w wieku około 2 lub 3 lat, nasze mózgi myślące zaczynają wzmacniać swoją władzę nad naszym życiem, narzucając przez wszystkich wokół nas, którzy mają na sercu nasze najlepsze interesy. Zaczynamy uczyć się wzorców zachowań, które mają chronić nas przed światem, o którym wielokrotnie mówiono, że jest wrogi. Nasza wolność jest ograniczona przez nakaz i zakaz. Nasza żartobliwość w teraźniejszości zostaje zastąpiona karą za złe postępowanie. Uczciwa komunikacja na temat naszych potrzeb i potrzeb zostaje zastąpiona przez nieuczciwą komunikację, aby uzyskać to, czego chcemy. W trakcie tego procesu dowiadujemy się, że winą i hańbą są sposoby działania świata. Jest naturalne, że rodzic uważa, że on (lub ona) wie najlepiej. W końcu ma więcej doświadczenia życiowego niż dziecko, "wie" więcej niż dziecko i ma lepiej rozwinięty, jeśli nie koniecznie lepszy, mózg myślenia niż dziecko. W rezultacie rodzic odrzuca wiele z tego, co dotychczas uczyniło dziecko kompletnym i doskonałym bytem. Wynika z zadowolenia z każdej potrzeby i przychodzi do negocjacji nad spotkaniem potrzeb. Out idzie wolną i szczerą komunikacją, a przychodzi strzeżona i manipulująca komunikacja. Out idzie bezwarunkową miłością i przychodzi do miłości na innych narodach. "Żaden pies ojca nielitościwie nie gryzie swojego szczeniaka, aby złamać jego wolę; psy-matki nie zawstydzają swoich szczeniąt za brudne płaszcze; żaden ptak nie jest krytykowany po pierwszym nieudanym locie. Tylko my ludzie używamy takich "zaawansowanych" metod uczenia się."
(Przystosowane z Ken Keyes)

2.3 Programowanie naszych wczesnych lat

W wyniku tych wczesnych lat szkoleniowych opracowujemy szereg strategii życiowych, które uważamy za niezbędne, aby przetrwać we wrogim świecie. Obejmują one następujące 5 programów:

2.3.1 Program winy

We wrogim świecie nazwa gry polega na tym, jak przetrwać, zachowując miłość ludzi wokół nas. Jednym ze sposobów, w jaki to robimy, jest gra zła. Kiedy robimy coś, co grozi utratą miłości do ludzi wokół nas, staramy się odzyskać tę miłość, obwiniając innych lub obwiniając siebie. Za jednym zamachem uczymy się agresji lub uległości. Z czasem wypracujemy, która z tych dwóch strategii działa najlepiej i od tej pory korzystamy z niej, kiedy tylko możemy.

2.3.2 Program fałszywej jaźni

Kiedy tracimy prawdziwe ja w niemowlęctwie, tworzymy nową jaźń, opartą na przeżyciu. Dowiadujemy się, że "władza jest właściwa" i że unikanie kary jest lepsze niż wykrycie. Nasze myślące mózgi przejmują nasze życie, tworząc ego, które ma dzień w terenie, po prostu, co trzeba zrobić, aby wyjść na wierzch. Ten myślący mózg tworzy fałszywe ja, które, jak sądzą niektórzy, jest podstawową przyczyną naszego wielkiego nieszczęścia przez całe nasze życie. Niektóre z wierzeń programu False Self są ...

1. przebaczenie jest słabością
2. zmieniasz innych, krytykując ich

3. Twój gniew pokazuje, że masz rację, a inni są w błędzie
4. Zemsta pomaga ci ustanowić sprawiedliwość
5. jest słabością, aby zawsze być podatnym na zranienie
6. ocenianie innych dowodzi, jaki masz dobry charakter
7. chronisz siebie, atakując ludzi i / lub wycofując miłość, aby kontrolować ich poprzez strach, poczucie winy i wstyd
8. manipulowanie i oszukiwanie innych może pomóc ci odnieść sukces

2.3.3 Program opcji OK

Jeśli wyobrażamy sobie matrycę złożoną z czterech kwadratów w oparciu o to, jak czujemy się o sobie i jak się czujemy w stosunku do innych ludzi, istnieją cztery możliwe opcje:

- a) możemy czuć się dobrze o sobie, ale nie o innych: trybie agresywnym
- b) możemy czuć się dobrze o innych, ale nie o sobie: trybie uległym
- c) możemy czuć się nieswojo w stosunku do innych, ani do nas samych: trybu depresyjnego
- d) możemy czuć się dobrze w stosunku do innych i nas samych: trybu asertywnego.

Niestety, przez większość naszych lat dorastania, asertywny tryb OK-OK często zostaje stłumiony. Ale miej serce. Nadal tam jest i zawsze będzie.

2.3.4 Program skryptowy False Life

W wyniku naszych wyborów w naszych wczesnych latach, pomiędzy opcjami OK, wyborami w grze o winie i machinacjami naszych mózgów myślących w oparciu o ego, stworzymy osobowość, którą inni postrzegają jako to, kim jesteśmy. Następnie etykietujemy według tej osobowości. Możemy być cichym Ericem, Solenną Sue lub Happy-Go-Lucky Henry. Ta tożsamość staje się naszym paszportem do życia. Ograniczone i fałszywe, choć jest, jest tym, za kogo się uważamy.

2.3.5 Program typu osobowości

Zanim nasze wczesne lata dobiegną końca, rozwiemy dominujący typ osobowości, który odzwierciedla światopogląd, którego nas nauczono. W typologii osobowości znanej jako Enneagram te typy osobowości dzielą się na 9 rodzaje i są sposoby, w których reagujemy głównie na sytuacje życiowe, w szczególności na stres i niebezpieczeństwo. Te typy to zwycięzca, perfekcjonista, wprowadzający pokój, buntownik, samozwańczy i obserwator. Te osobowości definiują kim jesteśmy i jak zachowujemy się we wszystkich sytuacjach z innymi.

2.4 Aby zachować tę samą lub zmienić?

Zanim osiągniemy wiek dorosły, każdy z nas ma w sobie agresywne, asertywne lub asertywne działania. Początkowo nieświadomie wybieramy trasę, która pasuje do programów przetrwania, scenariuszy życia i przekonań naszej osoby dorosłej. Niektórzy z nas mogą

przekonajcie się, że opcje fałszywego ja, agresji i braku asercji, zapewnią nam to, czego pragniemy w życiu. Inni mogą próbować ponownie ubiegać się o swoje Asertywne prawo pierworództwa. Nikt z nas nigdy nie będzie w pełni w jednym z trzech trybów. W najlepszym razie będziemy w stanie poruszać się bez wysiłku między wszystkimi trzema trybami, zawsze dokonując rozsądnych wyborów, dopasowanych do naszych sytuacji. W rzeczywistości większość z nas znajdzie agresję i niedopuszczalność łatwych, ale niezadowolających opcji, podczas gdy asertywność musi być świadomie się uczył i stale ćwiczył. Nasze wczesne lata definiują kim jesteśmy, ale także skazują nas na życie, które jest zdominowane przez nasze mózgi ego i nasze fałszywe programowanie scenariuszy życia. Przez cały czas istnieje dręcząca wątpliwość, że nie jest to tym, kim naprawdę jesteśmy. Tylko wtedy, gdy nauczymy się zrzucić kajdany naszego programowania i ponownie stać się prawdziwymi asertywnymi, możemy naprawdę ponownie odkryć naszą prawdziwą jaźń.

2.5 Kluczowe punkty

1. Pochodzenie naszych różnych sposobów zachowania jako istoty ludzkie leży w sposobie działania naszych mózgów.
2. Ewolucja ludzkiego mózgu powoduje trzy różne zachowania: dziecko, rodzic i dorosły.
3. Siedziba naszych agresywnych i nie asertywnych sposobów zachowania leży w instynktownych częściach starego mózgu.
4. Jako dzieci jesteśmy w pełni asertywni w sposobie, w jaki wyrażamy nasze potrzeby i odnosimy się do świata.
5. Kiedy dorastamy, nasze myślące mózgi uczą nas postrzegać świat jako potencjalnie wrogi.
6. Aby chronić siebie w miarę naszego wzrostu, uczymy się strachu i gniewu, winy i kary, manipulacji i podstępów.

3. Aspekty asertywności

Asertywność ma wiele aspektów. To jest sposób na zachowanie. To jest sposób myślenia. To także sposób rozwiązywania konfliktów. Te różne aspekty są jak twarze diamentu; odzwierciedlają różne poglądy na to samo. Oto główne aspekty diamentu Asertywności.

3.1 Wygrane i przegrane

W każdej sytuacji, w której musimy współpracować z innymi, głównie nasze myśli i percepcje wpływają na nasze zachowanie. Mogą one skupiać się wokół pozytywnych i zwycięskich interpretacji życia lub negatywnych i tracących. Wydaje się, że wygrywanie i przegrywanie opcji leży u podstaw sposobu, w jaki prowadzimy nasze społeczeństwa. Nasze systemy prawne, sądownicze, polityczne i rządowe są zdecydowanie kontrydiktoryjne. Chodzi o albo - albo wybory. "Jeśli nie jesteście dla mnie, musicie być przeciwko mnie." Z tego powodu wiele osób rozwija warunkowe, wygrywające postrzeganie życia, tj. Dla mnie wygrać, inne muszą przegrać. Powoduje to agresywne, konkurencyjne i manipulacyjne strategie. Inni rozwijają utratę postrzegania życia, tj. Nie jestem tak dobry, sprytny, silny i popularny jak on, dlatego jest lepszy ode mnie. W rezultacie powstają niesertywne strategie.

3.2 Prawa asertywne

Asertywne prawa są jednym ze znaków rozpoznawczych ruchu asertywnego. Nie są to prawa, ale podstawowe prawa człowieka. Nie są zapisywane, ale wynikają z każdej sytuacji, w jakiej się znajdujesz. Obejmują one: prawo do odmawiania rzeczy, których nie chcesz robić; prawo do bycia wysłuchanym z szacunkiem; prawo do zachowania spokoju; prawo do zmiany zdania; prawo do popełniania błędów. Nieuczciwa osoba nie ośmiela się nie mieć tych praw. Agresywna osoba domaga się ich dla siebie, ale nie dla innych.

3.2.1 Moja karta praw

Możesz udostępnić następujący zestaw ogólnych asertywnych praw, które mogą odnosić się do każdej sytuacji, w której się znajdujesz.

1. Mam prawo być traktowanym z szacunkiem jako inteligentny, zdolny i równy człowiek.
2. Mam prawo wyrazić swoje uczucia.
3. Mam prawo do wyrażania własnych opinii i wartości.
4. Mam prawo powiedzieć sobie "tak" i "nie".
5. Mam prawo do popełniania błędów bez poczucia bezwartościowości.
6. Mam prawo zmienić zdanie.
7. Mam prawo powiedzieć, że nie rozumiem.
8. Mam prawo prosić o to, czego chcę.
9. Mam prawo odmówić odpowiedzialności za problemy innych osób.
10. Mam prawo wybrać agresywność i nierozzerwalność, jeśli jest to uzasadnione.

3.2.2 Pięć wolności

Poniższe pięć swobód to wersja prawa asertywnej prawicy Virginii Satir.

1. Mam swobodę widzenia i słyszenia tego, co jest tu i teraz, zamiast stosować się do cudzych zakłóceń tego, co było, będzie lub powinno "być bezpieczne" i dzielić się tym.
2. Mam swobodę myślenia o tym, co myślę, a nie to, co "powinienem" myśleć - i być bezpiecznym, aby się nim dzielić.
3. Mam swobodę odczuwania tego, co czuję, a nie tego, co "powinienem" czuć - i być bezpiecznym do podzielenia się
4. Mam wolność pragnienia i wyboru tego, co chcę, a nie tego, czego "powinienem" chcieć - i być bezpiecznym, aby się nim dzielić.
5. Wolność wyobrażania sobie własnej samorealizacji, zamiast odgrywać sztywną rolę lub zawsze grać bezpiecznie - i być bezpiecznym, aby się nią dzielić.

3.2.3 Moje prawa do rozmów kwalifikacyjnych

Poniższe prawa zamieniają rozmowę kwalifikacyjną od takiej, w której osoba przeprowadzająca wywiad może być postrzegana jako osoba z wyższym wykształceniem, w której obie strony są równe.

1. Mam prawo być brane pod uwagę w tej pracy na równych zasadach z innymi.
2. Mam prawo do bycia traktowanym z szacunkiem.
3. Mam prawo oddać się jak najlepiej.
4. Mam prawo wierzyć, że mogę odnieść sukces.
5. Mam prawo do poświęcania czasu na udzielanie odpowiedzi na pytania.
6. Mam prawo czuć się zawiedzionym, jeśli nie dostanę pracy.
7. Mam prawo zapytać o powody, dla których nie zostałem wybrany.
8. Mam prawo nie być zastraszone, poniżanym lub przesłuchiwanym.

3.3 Działając stanowczo

Jeśli asertywność nie przychodzi ci łatwo, możesz się do niej dostać. Po pierwsze, pomyśl o wygranej, niezależnie od sytuacji, w której się znajdujesz. Następnie, gdy jesteś zaangażowany w wymianę z innymi, zrelaksuj się. Bądź płynny, prawdziwy i szczery. Uziem się w teraźniejszości. Uwolnij się od strachu. Za każdym razem, gdy wpadniesz w jeden z trybów agresji lub uległości, po prostu przenieś się z powrotem w otwarty manieryzm Asertywności. Agresja jest przenoszona przez następujące sygnały z języka ciała; odchylony do tyłu z rękami za głową; wskazujące palce, szturchanie ołówkiem w kogoś; uderzanie pięścią; podbródek skierowany do przodu; zaciśnięte pięści; krzywe uśmiechy; nachmurzony, gdy jest zły; zajmowanie maksymalnej przestrzeni; najeżdżanie na przestrzeń innych ludzi; palcowe bębnienie; kroczyć niecierpliwie. Brak asertywności jest przekazywany przez następujące sygnały mowy w ciebie mało lub nie ma kontaktu wzrokowego; spoglądanie w dół lub na bok; bezwyrazowy; opadnięcie; smutna lub lękliwa ekspresja; ramiona i napięte; łamanie rąk; przekazać twarz lub zakrywając usta; nerwowy uśmiech, gdy jest zły lub krytykowany; nogi owinięte wokół siebie; złożone ręce. Zachowanie asertywne jest przekazywane przez następujące sygnały mowy w ciebie, utrzymujące stały kontakt wzrokowy bez patrzenia; uśmiechając się, gdy jest zadowolony, marszcząc brwi, gdy zły, w przeciwnym razie otwarte; spontaniczny i płynny; otwarte dłonie; zrelaksowana postawa; niski poziom niepotrzebnych gestów; wyraz twarzy odzwierciedla uczucie wyrażane; siedzieć i stać prosto; zajmowanie odpowiedniej ilości miejsca.

3.4 Mówienie asertywnie

Tak jak możesz przyjąć mowę ciała osoby asertywnej, a przy tym stajesz się bardziej asertywny, możesz ćwiczyć dźwięki mówiące osoby asertywnej, rozpoznając tony osoby w trybie uległym lub agresywnym. Agresywne sposoby mówienia można rozpoznać, gdy ludzie wyrażają opinie jako fakty, np. "To śmiecie! używać zagrożeń, np. "Lepiej to załatw."; porzucić innych, np. "Nie możesz być poważny"; chwalcie siebie, krytykujcie innych, np. "Wiedziałem, że powinienem być to zrobić"; używaj "musi", "powinien", "powinien" nadmiernie; kładź nadmierny nacisk na

słowa, np. "Każdy powinien ..."; użyj głosu, który jest głośny, ostry, ostry, nagły, sarkastyczny i zimny. Niesertywne sposoby mówienia można rozpoznać, gdy ludzie formułują długie sprzeczne stwierdzenia, np. "Nie chcę wpadać, ale czy mogłabyś ...?"; używaj niepotrzebnych słów kwalifikujących, np. "Może ..."; użyj słów wypełniacza, np. "Uh ... w zasadzie ... sortuj z..."; postawić się, np. "Wydaje mi się, że jestem beznadziejny ..."; przeproszać i usprawiedliwiać się, np. "Przepraszam, ale ..."; używać zwrotów, które ułatwiają innym ignorowanie ich potrzeb, np. "To naprawdę nie ważne ..."; używaj głosu, który jest próbny; niezdecydowany; Niska; koniec; niesłyszalny; zniekształcony. Asertywne sposoby mówienia można rozpoznać, gdy ludzie wypowiadają się krótko i na temat; użyj dobrze przemyślanych stwierdzeń "ja", np. "wierzę ..."; wyraźnie odróżnić fakt od opinii, np. "Z mojego doświadczenia ..."; unikaj słów takich jak "musi", "powinien" i "powinien"; konstruktywne sugestie, np. "Potrzebuję czasu do namysłu. Czy możemy przestać? "; używać otwartych pytań innych, np. "Jak to wpływa na ciebie?"; używaj głosu, który jest stały, ciepły, mocny, czysty, szczerzy, ani miękki, ani głośny. Ludzie stanowczy przemawiają do jakiegoś celu. Nie mówią niczego, co mogłoby zniechęcić innych. Za każdym razem, gdy czujesz, że wślizgujesz się w chaotyczne, przeproszające i wahające się tony trybu uległości lub głośne, gniewne i agresywne dźwięki trybu agresywnego, po cichu wsuń się w asertywny ton głosu.

3.5 Rozwiązywanie problemów

Dostrojenie się do naszych asertywnych praw pozwala nam radzić sobie w trudnych sytuacjach z asertywnością. Powiedzmy, że mieszkacie obok kogoś, kto regularnie gra głośną muzykę późno w nocy. Twoje prawa do spokojnej nocy są naruszone. Możesz to zrobić i nic i sytuacja nie zostanie rozwiązana. Możesz się złościć i wezwać policję, ale twój sąsiad wtedy się gniewa i knuje zemstę. Ta asertywna droga oznacza, że wzywasz swojego sąsiada i próbujesz wypracować rozwiązanie, które przynosi wygraną.

3.5.1 Sekwencja asertywna

Istnieje wiele sposobów na rozwiązanie sytuacji, w której czujesz, że twoje prawa są naruszane, bez złości ani rezygnacji. Oto jedna z nich za pomocą mnemonicznego LASSIE. Zaczyna się od przedstawienia sytuacji drugiej osobie i następuje:

L dla Listen to their point of view [Słuchaj ich punktu widzenia]

A dla Acknowledge what they say [Potwierdzenie, co mówią]

S dla Say what you honestly think and feel [Powiedz, co szczerze myślisz i czujesz]

S dla Say what you would like to happen [Powiedz, co chcesz aby się wydarzyło]

I dla Indicate what the differences are [Wskazać, jakie są różnice]

E dla Explore win-win solutions. [Odkrywać rozwiązania, które przynoszą wygraną]

Alternatywną asertywną sekwencją LASSIE są cztery etapy PFNC: problem; uczucia; wymagania; konsekwencje. Innymi słowy, nakreślasz problem; wyrażasz swoje uczucia; określasz swoje potrzeby; mówisz, jakie będą Konsekwencje. Przykładem może być prośba do sąsiada o wyłączenie stereo.

- Cześć, mogę mówić do ciebie o stereo. W nocy nie pozwalał mi zasnąć. (Problem)
- Wiem, że ci się podoba, ale mam z tym problem. (Twoje uczucia)
- Widzisz, muszę wstawać wcześniej rano i chciałbym zasnąć w nocy bez przeszkadzania. (Twoje potrzeby)
- Byłbym wdzięczny, gdybyś mógł go odrzucić lub przenieść gdzieś w swoim mieszkaniu, gdzie go nie słyszę, a może coś innego. (Rozwiązanie lub konsekwencja)

3.6 Bycie miłym

Według Jo Ellen Grzyb i Robin Chandler, autorów "The Nice Factor Book", można być zbyt miłym dla własnego dobra. Jeśli jesteś zbyt uważny, zbyt zamyślony, zbyt miły, zbyt wyrozumiały, możesz sprawić, że poczujesz, że nie masz wyboru, jak się zachowywać. Może sprawić, że poczujesz się wytrwale narzucony i ciężko zrobiony. Nie znaczy to, że nie jest ważna we właściwym miejscu i we właściwym czasie. Ale jeśli dzieje się to ze strachu przed obrażaniem, nie byciem lubą wywoływania cudzego gniewu, jest to odpowiedzialność. Zbyt często ludzie o miłym znaczeniu spotykają się jako nieskuteczni, niewidzialni, adaptacyjni i bezsilni z poczuciem, że sami są winni. Istnieje jednak pośredni podział między nadmiernie przyjemnym i nadmiernie nieprzyjemnym i to jest terytorium asertywności.

3.7 Naturalne twierdzenie

Chociaż asertywność nie ma gorącej emocji gniewnego agresywnego lub drżącego lęku nieśmiałego uległego, nie jest pusta w odczuciu. Możesz być asertywny, pozwalając innym poznać twoje uczucia, na przykład w spontanicznych wybuchach pozytywnej przyjemności. "Świetne spotkanie!" "Dobra robota!" "To był wspaniały raport!" Piękno asertywności polega na tym, że ma dwóch towarzyszy - gniew i strach - które wcale nie są podobne. Bez względu na to, w jakiej jesteś sytuacji, zawsze możesz sprawdzić, jak myślisz, zachowujesz się lub czujesz. Wtedy, gdy wiesz, w jakim trybie jesteś, możesz zmienić siebie i swoje myśli, swoje zachowanie i ton głosu, swoje uczucia i emocje tam, gdzie wolałbyś być.

3.8 Kluczowe punkty

1. Myślenie oparte na zasadzie "wygrywaj-wygrywaj" szuka pozytywnych rezultatów we wszystkich sytuacjach życiowych.
2. Ogólne prawa do każdej sytuacji życiowej stały się znakiem rozpoznawczym ruchu asertywności.
3. Potwierdzenie naszych praw w każdej konkretnej sytuacji życiowej, takiej jak rozmowa o pracę, może zwiększyć naszą pewność siebie.
4. Możesz zdecydować się na zachowanie agresywne lub nie stanowcze, jeśli uważasz, że jest to odpowiednie dla danej sytuacji.
5. Nie ma czegoś takiego jak dobre lub złe uczucie; tylko dobry lub zły wybór.
6. Ludzie asertywni odczuwają właściwą odległość między sobą a innymi

4 Zastosowania asertywności

Wielu z nas nie radzi sobie dobrze z relacjami międzyludzkimi, szczególnie w pracy. Zamiast czuć się dobrze o sobie, nasze reakcje i reakcje na innych często sprawiają, że czujemy się związani językiem i nieadekwatni z jednej strony, a z drugiej gniewni i krytyczni. Oto kilka sposobów radzenia sobie z codziennymi sytuacjami i wychodzenia z nich dobrze.

4.1 Odpowiadanie na komplementy

Ludzie, którzy mają niską samoocenę, mają tendencję do odrzucania komplementów. W głębi duszy czują się niegodni i mogą odpowiedzieć na pochwałę wyrażeniami takimi jak: "Who me?" lub "It was nothing". Możesz użyć trzech technik, aby powstrzymać się od używania takich samo-oczekniających odpowiedzi. Po pierwsze, gdy ktoś mówi coś miłego o tobie, po prostu powiedz "Dziękuję" w sposób jasny, wdzięczny i akceptujący. Po drugie, zapytaj ludzi, co im się podobało w tym, co zrobiłeś. Po trzecie, znajdź coś w tym, co powiedzieli, że możesz się z tym zgodzić.

4.1.1 Pozytywna analiza

Pozytywne dochodzenie i pozytywne stwierdzenie to proste techniki radzenia sobie z pochwałami i komplementami. Zapytanie pozytywne prosi komplementariusza o więcej szczegółów na temat tego, co im się podobało. Ich: "Naprawdę lubię twoje włosy dzisiaj." Ty: "Dziękuję. Co takiego jest w moich włosach, które lubisz?" Pozytywne twierdzenie przyjmuje całość lub część komplementu i zgadza się z tym. Ich: "Naprawdę myślałem, że prezentacja poszła dobrze." Ty: "Dziękuję. Tak, prezentacja poszła dobrze, prawda? "

4.2 Reagowanie na krytykę

Krytyka jest kolejnym trudnym obszarem dla osób, które nie są asertywne. Jeśli mają tendencję do agresywnych reakcji, mogą odejść. Jeśli mają tendencję do uległych reakcji, mogą czuć się jeszcze bardziej nieszczęśliwi niż wcześniej. Krytyka nie jest łatwa do przyjęcia. Ale są pewne zasady do naśladowania. Po pierwsze, pamiętaj, że jest to tylko opinia kogoś innego. Po drugie, naucz się nie brać tego osobiście. Po trzecie, ćwicz technikę zwracania się o więcej informacji, abyś mógł rozważyć, czy coś w tym, co powiedzieli, pomoże ci zrobić lepiej następnym razem.

4.2.1 Zapytanie negatywne

Negatywne dochodzenie i negatywne twierdzenie to proste techniki reagowania na krytykę i osąd. Odpowiedzi na pytania negatywne do krytyka z prośbą o więcej szczegółów na temat tego, co im się nie podoba. Ich: "Cóż, widziałem lepsze prezentacje przez małpy." Ty: "Dokładnie to, co ci się nie podobało?" Ujemne twierdzenie przyjmuje całą lub część krytyki i zgadza się z tym. Ich: "Pokaz slajdów był straszny." Ty „Tak. To była najtrudniejsza część prezentacji. "

Ten sposób radzenia sobie z krytyką i osądem ma równoważną pozytywną wersję, gdy komunikujemy się z komplementami i chwylimy asertywnie.

4.3 Powiedzenie "Nie" innym

Osoby, które nie są asertywne, mają trudności z powiedzeniem "nie", szczególnie jeśli prośba pochodzi od osób, które chcą zaimponować. Ale zawsze mówienie "tak", niezależnie od tego, co chcesz sam, zamienia cię w wycieraczkę i sprawia, że kolejna prośba jest nawet trudniej rzucić. Najlepszym sposobem na powiedzenie "Nie" jest wyrażenie "Nie" z góry, stanowczo i bez strachu. Wyjaśnij, że nie możesz spełnić żądania i używaj słowa "nie" zamiast "nie możesz", jak w: "Nie, nie będę mógł dziś wieczorem opiekować się dzieckiem. Mam inne plany. "Oto e-mail wysłany przez menedżera, który został zmuszony do przyłączenia się do projektu, którego nie chciała zrobić:" Chciałbym, żebyś wiedział, że jestem zaszczycony, że powinieneś zastanawiać się, czy nie poprosić mnie o wykonanie tej pracy, a w innych okolicznościach bardzo bym chciał móc powiedzieć "tak". Brzmi jak ciekawy projekt. Chciałbym, żebyś wiedział, że to było dla ciebie miłe, że mnie uważałeś. Proszę dać mi znać, jak się sprawy mają. Jestem pewien, że będzie to wyjątkowy sukces. "

4.4 Pokonywanie nieśmiałości

Bezstronność i nieśmiałość to bliźnięta. Obydwa sprawiają, że czują się niewystarczająco w środowisku społecznym. W rezultacie nierozsądni ludzie powstrzymują się i nie biorą udziału. Jedną sztuczką, której możesz użyć, aby poczuć się bardziej komfortowo w nieznanym otoczeniu, jest wyobrażenie sobie, że jesteś w bezpiecznym miejscu, gdzie możesz być sobą, jak "Ma i Pa" lub "w pubie".

4.5 Przyznajesz, że jesteś w błędzie

Wszyscy popełniamy błędy, ale nie każdy z nas ma odwagę wywiązać się z nich. Jednak błędy są tym, co czyni nas ludźmi, a nie czym się wstydzić. Gdy zdasz sobie sprawę z błędu, musisz to zrobić prosto i zwięźle, bez nadmiernego przeproszania lub łamania rąk. Następnie popracuj nad poprawieniem tego.

4.6 Podnoszenie swojej samooceny

Uważa się, że do 80% z nas regularnie cierpi z powodu niskiej samooceny. Dzieje się tak często, gdy porównujemy się do innych, którzy wydają się być bardziej pewni siebie, bardziej asertywni i odnoszą więcej sukcesów niż my. Nie daj się wpaść w tę pułapkę swojego ego. Nie jesteś lepszy i nie jesteś gorszy niż ktokolwiek inny. Jesteście sobą, doskonali w sobie tak, jak wy i tak samo wartością i wartością, jak wszyscy inni.

4.7 Wyrażanie uczuć

Kolejną przyczyną niskiej samooceny jest skłonność do twierdzenia, że twoje poglądy nie są tak ważne jak opinie innych osób. Dzieje się tak często, gdy czujesz, że nie jesteś tak wyartykułowany jak inni wyrażający twoje myśli i uczucia. W rezultacie ty siedzisz i nic nie mówisz. Jest to kolejna sztuczka twojego ego, która sprawi, że poczujesz się źle i potwierdzisz jakiś stary wizerunek, który dostałeś jako dziecko. Zatrzymaj to i naucz się wyrażać siebie bez względu na to, co inni myślą lub czują. Ćwiczenie asertywności w codziennych sytuacjach jest drogą, która uczyni cię bardziej asertywnym. Miejcie odwagę, by wykorzystać pojawiające się okazje, a wasze życie zmieni się na lepsze.

4.8 Kluczowe punkty

1. Jednym z najcenniejszych zastosowań asertywności jest obsługa komunikacji interpersonalnej.
2. Najlepszym sposobem na odpowiedź na pochwałę jest podziękować osobie i zaakceptować pochwałę z pokorą.
3. Kiedy jesteśmy krytykowani, jakkolwiek może to boleć, musimy sobie przypomnieć, że jest to tylko czyjaś opinia.
4. Kiedy chcemy powiedzieć "nie" czemuś, czego nie jesteśmy zobowiązani, musimy wyraźnie powiedzieć "nie" i zostawić to.
5. Aby pokazać społeczne usposobienie, naprawdę zainteresuj się innymi.
6. Najbardziej rozbijającym sposobem na naprawienie błędów jest ich pełne przyjęcie, przeprosić raz i przejść dalej.

5 Asertywna komunikacja

Jeśli poprosi się o stwierdzenie, gdzie asertywność może uczynić największą różnicę, większość ekspertów prawie na pewno powie: "w mocy waszej komunikacji". Asertywna komunikacja, czy to w słowach, czynach czy obrazach, jest asertywnością. Oto niektóre z kluczowych technik, dzięki którym cała twoja komunikacja będzie bardziej asertywna.

5.1 Twoja własna komunikacja

Bardzo łatwo jest mówić innym, nie uświadamiając sobie w pełni efektu, jaki mają. Jednym z najbardziej szkodliwych jest komunikat "Ty", w którym czyjeś działania powodują, że czujemy się w określony sposób, na przykład: "Sprawiasz, że jestem taki zły". Są one znane jako "frazę trucizny" za zadawane im obrażenia. Zamiast tego, kiedy ktoś coś robi i sprawia, że czujesz się w określony sposób, przeżyj swoje uczucia: używaj zwrotów "ja", jak w "Kiedy się spóźnisz, czuję, że się krzyżuję".

5.2 Opisz, nie osądzaj

Ocenianie innych za pomocą etykiet to sztuczka, którą nasze ego uczy, kiedy jesteśmy młodzi. Jest to sposób, w jaki ego chroni ludzi na odległość i niszczy dobrą komunikację. Zamiast oceniać kogoś, na przykład, "jest głupia", używaj szczerzej i dokładnej komunikacji pozbawionej osądu, jak w "popęnia błędy raz lub dwa razy w tygodniu".

5.3 Bądź konkretny, nie uogólniony

Zamiatane stwierdzenia są kolejną kategorią komunikacji, z której często korzystamy, ale które są niezgodne z rzeczywistością, jak w "Zawsze jesteś spóźniony". Zamiast tego pomyśl zanim wypowiesz i wykorzystasz szczerą i dokładną komunikację, tak jak w "To już drugi raz, kiedy spóźniłeś się w tym miesiącu".

Oto trzy słowa, które poprawią Twoją asertywną komunikację, jeśli je opuścisz.

a) "po prostu", jak w "Jestem tylko urzędnikiem"

b) "tylko", jak w "Ona jest tylko gospodynią domową"

c) "spróbuj", jak w "Spróbuję mieć to do ciebie do wieczora".

Ćwicz powtarzanie tych zdań bez bezdyskusyjnych słów i pozytywnym, czystym tonem. Zwróć uwagę na różnicę.

5.5 Składanie wniosków

Nierozsądni ludzie wahają się, czy nie poprosić o coś od innych, ponieważ martwią się o to, jak wniosek zostanie przyjęty, o możliwości odrzucenia i o tym, jak będą one następnie oglądane. Niektóre z obaw mogą być ...

- jeśli powiedzą "Nie", jak się poczuję?
- jeśli powiedzą "tak", czy będę im to winien?
- jeśli mówią "tak", czy może tak być, że czują, że muszą?

Ten rodzaj samo-mówienia jest irracjonalny i niepotrzebny, jeśli wysuwamy żądania w sposób asertywny. W ogromnej większości przypadków ludzie są zadowoleni, gdy inni potrzebują ich pomocy i zazwyczaj reagują, jeśli prośba została złożona w sposób, który nie pozwala im poczuć, że nie mają możliwości powiedzenia "Nie". Oto pięć kroków do uzyskania asertywnych żądań ...

1. Sprawdź wszelkie zobowiązania umowne, jakie inni mogą mieć wobec ciebie, takie jak wcześniejsza umowa o udzielenie pomocy.
2. Opowiedz swoją prośbę w prosty i bezpośredni sposób, aby inni wiedzieli dokładnie, o co prosisz.
3. Unikaj manipulacyjnych i oszukańczych żądań, takich jak te od pracowników charytatywnych niosących cynę. np. "Czy chciałbyś pomóc biednym?"
4. Zamiast tego upewnij się, że inni mają prawo - i wiedzą, że mają prawo - do powiedzenia "Tak" lub "Nie".
5. Unikaj wiodących pytań, które nie pozostawiają nikogo innego, jak tylko zgodzić się na to: "Dziś wieczorem niewiele jest w telewizji. Czy chcesz wyjść na zewnątrz?"

5.6 Prośba o czas

Pytanie o czas, jak w "Będę musiał to zobaczyć", jest asertywną techniką, która może być przydatna na dwa sposoby. Po pierwsze, unika nas odrzucania innych za pomocą płaskiego "Nie". Po drugie, unika się automatycznego wypowiedziania "tak" na prośby i warunki innych osób, a więc wydaje się łatwym pushover. Kiedy prosimy o zastanowienie się nad wnioskiem, informujemy ludzi, że poważnie podchodzimy do wniosku i potrzebujemy czasu na przemyślenie. Oznacza to również, że unikamy mówienia "tak" po prostu, aby zadowolić innych, a następnie rozgniewać się na nich samych lub nas samych, ponieważ nie myślałem o tym. Naturalnie, gdy poprosiliśmy o czas na zastanowienie się nad wnioskiem, powinniśmy dać mu tę myśl, na jaką zasługuje i pozwolić ludziom poznać naszą decyzję.

5.7 Zamglawianie

"Mgławienie" jest stanowczą reakcją na krytykę i sarkazm. Możesz go użyć, gdy ktoś komentuje cię pośrednio agresywnie i ma zamiar cię zranić, na przykład, kiedy przybywasz późno do pracy, a ktoś sarkastycznie mówi: "Trenuj późno?". Po prostu weź słowa, znajdź w nich prawdę i odpowiedz z asertywnym tonem, tak jak w "Tak, będę musiał od nowa przemyśleć moją podróż". Wyobraź sobie, że bierzesz sarkazm lub krytykę i tłumisz to w mgła między tobą a mówcą.

5.8 Uszkodzony zapis

"Broken record" bierze swoją nazwę od zablokowanej płyty gramofonowej. Jest również znany jako "instant replay". Użyj go, gdy ktoś chce, abyś zrobił coś, czego nie chcesz robić. Po prostu powtarzaj to, czego chcesz w kółko, bez stania podnoszenia głosu.

John: Jedźmy dziś wieczorem. Co powiesz na to nowe meksykańskie miejsce?

Sally: Meksykańskie jedzenie jest zbyt tłuste. Trzymam się mojej diety.

John: Tak, ale meksykańskie jedzenie jest świetne.

Sally: Wiem, że tak, ale trzymam się mojej diety. Możemy pojechać po japońsku.

John: Słuchaj, jeden dzień wolny nie skrzywdzi cię.

Sally: Może nie, ale nadal będę trzymać się mojej diety.

John: Myślę, że dobrze by się było rozluźnić.

Sally: Wiem, co masz na myśli, John, naprawdę. Ale trzymam się mojej diety.

John: Sally, nikt nie trzyma się diety!

Sally: Wiem, że wielu ludzi poddaje się, ale nie jestem.

John: OK, prawda jest taka, mam dwa darmowe bilety na meksykańskie miejsce. Więc idź, chodź ze mną!

Sally: To prawdziwa szkoda. Gdybym nie przestrzegał mojej diety, bardzo bym chciał przyjechać z tobą.

John: OK, po japońsku!

5.9 Konstruktwna informacja zwrotna

Konstruktwna informacja zwrotna to sposób, aby powiedzieć komuś, co Ci się podoba, a co nie. Robi to w sposób, który pozwala uniknąć pochlebstw z jednej strony lub krytycznych z drugiej strony. Kluczem do konstruktywnej opinii jest skupienie się na swoich uwagach na zachowaniu ludzi, a nie na nich jako na osobach. Działa to, ponieważ ludzie mogą łatwo zmienić to, co robią; nie mogą zmienić tego, kim są.

Oto pięć sposobów wyrażania opinii, które są szczere i dobrze rozumiane.

1. Powiedz ludziom, dlaczego coś im się podoba.

"Jean, podoba mi się twoja fryzura; to naprawdę wyzwala twoje oczy. "

2. Użyj ich nazwy. "John, twoje buty naprawdę pasują do tego twojego nowego koloru".

3. Użyj pozytywnego języka.

Nie: "Szkoda, że straciłeś pracę."

Ale: "Sądzę, że dobrze się spisałeś, żeby dostać wywiad. Jak myślisz, co możesz zrobić, aby przekształcić go w ofertę? "

4. Użyj przekazanego pozytywu. "Ali, słyszę, że jesteś o najlepszej osobie na temat technik wywiadów. Możesz nam pomóc...?"

5. Poproś o czyjąś pomoc lub poradę. "Fred, możesz nam pomóc ...?"

Większość naszej komunikacji jest wynikiem nawyku, który będąc leniwy i nawykowy, może niszczyć związki. Przeciwicz powyższe techniki, a twoja komunikacja i relacje zostaną przekształcone.

5.10 Kluczowe punkty

1. Zamiast obwiniać innych za to, jak się czują, asertywna osoba bierze na siebie odpowiedzialność za własne uczucia, bez względu na to, co je wyzwoliło.

2. Osoby asertywne mogą potępiać to, co robią ludzie, ale nigdy nie potępiać tego, kim są ludzie.

3. Osoby asertywne wahają się używać słów takich jak "nigdy" i "zawsze" o innych.

4. Asertywna prośba może powiedzieć innym, ile czegoś chcesz, ale nie zmusza innych do przestrzegania.

5. Prośba o czas jest użytecznym sposobem nie zgadzania się z tym, co inni chcą, aby ich zadowolić.

6. Zamglawianie jest przydatną techniką odpowiedzi na krytykę, ponieważ zgadza się z jakąkolwiek prawdą w krytyce.

6 Zarządzanie asertywne

Rola menedżera miejsca pracy uległa głębokim zmianom w ciągu ostatnich kilku lat. Gone to stary menedżer, który postrzega ludzi jako zasób w bilansie, a przyszedł menedżer w nowym stylu, który pracuje, z i dla innych. Ta zmiana jest sejsmiczna. Jest to zmiana w stosunku do kontrolowania ludzi jako koszt dla biznesu, aby traktować je jako najważniejszy zasób generujący zysk. Sednem tej zmiany jest sposób zarządzania asertywnie. Oto niektóre z cech tego nowego stylu.

6.1 Współpraca, a nie konfrontacja

Tom Peters opisuje menedżera w starym stylu jako "Nay-sayer", a menadżera w nowym stylu jako "Yea-sayer". Jeden z nich powstrzymywał ludzi, często przez konflikty i konfrontacje, a drugi z nich czerpał to, co najlepsze, poprzez ich zrozumienie.

6.2 Różnorodność a nie samotność

Jeśli spojrzysz na każde nowoczesne miejsce pracy, w porównaniu z miejscem pracy z przeszłości, zobaczysz ogromną zmianę w strukturze personelu. Nie jest już dominującym pracownikiem płci męskiej, białej i średniej. Nie mieszczą się też w jeden rodzaj Wzór pracy. Coraz częściej pracownicy są tak różnorodni, jak społeczności, którym służą. W takich środowiskach asertywny menedżer traktuje wszystkich z takim samym szacunkiem niezależnie od pochodzenia, pochodzenia czy osobowości. "Warunkiem wstępnym założenia organizacji jest być może najtrudniejsza do osiągnięcia, a mianowicie otwartość komunikacji. Oznacza to znacznie większą tolerancję na różnice i znacznie większy szacunek dla różnic poglądów." (Sir John Harvey-Jones)

6.3 Uczciwość a nie faworyzowanie

Jedną z cech nowoczesnego miejsca pracy jest zmiana w kierunku wyrównywania szans. Nie chodzi już o oferowanie możliwości tym, których twarz pasuje, ale o traktowaniu wszystkich tak samo, nawet jeśli są inni.

6.4 Moc do zrobienia, a nie moc do zaimponowania

W przeszłości władza menedżera opierała się na jego pozycji. Jego status był wystarczający, by zapewnić sobie autorytet. Dzisiaj pozycja niesie mniej energii. Liczy się jego zdolność do załatwiania spraw.

6.5 Otwartość, a nie tajemnica

Znaczna część zmian w miejscu pracy w ciągu ostatnich 50 lat pojawiła się z powodu przejścia z przedsiębiorstw przemysłowych do opartych na informacji. Typowy współczesny pracownik nie jest robotnikiem pracującym rękami, ale pracownikiem wiedzy pracującym z mózgiem. Spowodowało to przeniesienie władzy z hierarchii i na siłę roboczą. W związku z tym ważniejsza niż kiedykolwiek jest praca z ludźmi, którzy nie są przeciwko nim, dzielenie się nieskrępowaniem, otwartość i zaufanie, a nie tajemnica i podejrzliwość.

6.6 Liderzy nie tylko menedżerowie

Różnica między liderami i menedżerami jest różnicą w nacisku. Podczas gdy menedżerowie pracują z zasobami, liderzy pracują z ludźmi. Zasoby są obliczalne, ale ludzie muszą być zrozumiani. Zasoby robią to, co im każą, ludzie reagują na ciebie jako na osobę i twoją zdolność do inspirowania i motywowania.

6.6.1 Motywowanie zespołu

Badania pokazują, że większość liderów zespołów stosuje różne podejścia, gdy chcą, aby zespół coś zrobił. Obejmują one:

1. bycie niejasnym: np. "Powinniśmy zacząć produkować więcej".
2. używanie zagrożeń: np. "Jeśli nie pracujesz szybciej, będę musiał Cię zgłosić".
3. Podawanie przyczyn bez angażowania pracowników: np. "Jeśli przegapimy datę wysyłki, zamówienia zostaną utracone."
4. Pisma procesowe: np. "Proszę zakończyć pracę szybciej, bo będę miał kłopoty".

5. Przekupywanie: np. "Zobaczę, że jutro będzie ci łatwo, jeśli skończysz na czas."

6. miłe prośby: np. "Czy mógłbyś zwiększyć produkcję o 12%?"

7. bycie asertywnym: np. "Produkcja musi wzrosnąć o 12%, aby zrealizować nasz plan. Chciałbym, żebyśmy to zrobili i ja wierzymy, że możemy. "

6.7 Uczciwość, a nie dyktatura

Wszystkie te zmiany wymagają od menedżerów innej rasy niż w przeszłości. Ich skuteczność polega na posiadaniu cech osobistych, takich jak uczciwość, uczciwość i asertywność. Nie charakteryzują się już dyktaturą, siłą i kontrolą; ale dzięki elastyczności, przystępności i otwartości.

6.8 Nieaktualne modele

W organizacjach, których styl zarządzania oparty jest na modelach rewolucji przemysłowej, ...

- Technologia jest na pierwszym miejscu, ludzie są na drugim miejscu
- organizacja przypomina maszynę, która jest kontrolowana przez kierownictwo i tylko czasami wymaga konserwacji
- ludzie mają stałe potrzeby, którymi można manipulować, oferując lub wyplacając pieniądze
- menedżerowie są kontrolerami maszyn
- władza jest hierarchiczna i skoncentrowana na szczycie
- relacje są określone edyktem od góry i opisane na schemacie organizacyjnym
- ludzie robią to, co im każą, ponieważ menedżerowie mają moc, aby je wykonać.

6.9 Nowe modele

W organizacjach, których styl zarządzania oparty jest na modelach rewolucji informacyjnej, ...

- ludzie są pierwsi; istnieje technologia służąca ludziom
- organizacja przypomina wspólnotę ludzi takich jak duża wioska
- ludzie nie mogą być kontrolowani bez ceny do zapłacenia
- wartość ludzi leży w tym, co wiedzą i w jaki sposób można wykorzystać tę wiedzę dla dobra klienta
- wszyscy zaangażowani w organizację są równymi udziałowcami
- menedżerowie to liderzy, którzy tworzą warunki do rozwoju
- władza jest anarchiczna, ponieważ każdy ma wiedzę i każdy ma moc
- relacje zależą od umiejętności osobistych i interpersonalnych, takich jak asertywność.

Wiele umiejętności potrzebnych współczesnemu menedżerowi zależy od tego, czy potrafią najlepiej wykorzystać innych. Muszą być doskonałymi komunikatorami i pracownikami. Nic dziwnego, że najlepszymi współczesnymi menedżerami są również asertywni menedżerowie.

6.10 Kluczowe punkty

1. Stare modele organizacyjne oparte na rewolucji przemysłowej i wojsku zastępowane są nowymi modelami opartymi na asertywnym spojrzeniu na ludzi.
2. Kluczową różnicą w sposobie kierowania ludźmi dzisiaj jest zmiana z konfrontacji na współpracę.
3. Asertywny menedżer postrzega relacje z innymi osobami jako wygrywającymi, a nie wygrywanymi.
4. Jednym z powodów, dla którego kierownictwo musi się zmienić, jest bardziej zróżnicowany skład siły roboczej.
5. W dzisiejszym świecie biznesu liczy się znacznie mniej osób i znacznie więcej, jaką wartość dodają.
6. W wysoce konkurencyjnym otoczeniu nie możesz pozwolić sobie na poważne traktowanie swojego personelu lub klientów.

7 Zarządzanie konfliktem

Konflikt jest zawsze obecną cechą w organizacjach, w których ludzie pracują razem. Konflikt może pojawić się w twojej pracy z powodu różnic zdań; może również powstać na poziomie osobistym między ludźmi, którzy nie dostają się dalej. Często czujemy, że mamy brak wyborów w konflikcie. Podobnie jak narody, jeśli zostaliśmy zaatakowani, czujemy, że mamy tylko wybór atakowania z powrotem lub przyjmowania rzeczy leżących. Ale mamy wybory. A te wybory pozwalają nam podejmować najlepsze decyzje dotyczące sposobu reagowania. Tutaj są głównymi wyborami w konflikcie.

7.1 Unikanie

Niektórzy ludzie reagują na każdy rodzaj konfliktu, unikając go. Wycinają go, wycofują i nie biorą udziału. Niestety, chociaż może to być przydatny ruch w uspokojeniu rzeczy, pozwala również innym chodzić po nas. Ewolucje są jak ślimaki. Kiedy pojawia się konflikt, wycofują się w swoje powłoki. Często czują się bezradni i nieszczęśliwi, ponieważ nie dostają tego, czego chcą. Nie zbliżają się do innych.

7.1.1 Wydajność i zgięcie

Plonowanie w obliczu siły może być mądrym posunięciem taktycznym. Daje to szansę poczekać, aż kurz opadnie, a następnie wrócić do problemów w lepszym czasie. Robi się to jak trzcina wodna, która pochyla się w czasie burzy i nie pęka, w przeciwieństwie do wyzywającego dębu, który to robi. Aesop opowiada bajkę dębu i trzciny ...

"Bardzo duży dąb został wyrwany z korzeniami w czasie burzy i wpadł w strumień wśród niektórych trzcin. Dąb lamentował nad trzciniami: "Zastanawiam się, jak ty, który jesteś tak lekki i słaby, nie jesteś całkowicie zmiażdżony przez te silne wiatry." Trzcina odpowiedziała na dąb:

"Walczysz i walczysz z wiatrem, a tym samym jesteś zniszczony; przeciwnie, pochylamy się przed najmniejszym oddechem powietrza, więc pozostajemy nieprzerwani i przetrwamy. "

7.2 Bezpośrednia agresja

Agresja często wydaje się być jedyną opcją w obliczu agresji ze strony kogoś innego, szczególnie jeśli twoje prawa lub ci, którym zależy, są zagrożone. Jednak bezpośrednia agresja jako reakcja na konflikt sugeruje, że nie jesteś zainteresowany poglądami drugiej strony i jesteś zainteresowany jedynie wygraną. Agresywni ludzie są jak tygrysy, które nie przyjmują odpowiedzi "Nie". Uważają, że wygrywają i przegrywają, i muszą wygrać. Jeśli przegrywają, czują się słabi i bezwartościowi.

7.2.1 Pośrednia agresja

Niewłaściwa agresja jest łatwa do zauważenia i zauważenia, ale często agresja przybiera mniej oczywistą postać. Pośrednia agresja może pojawiać się na wiele sposobów, takich jak porzucanie ludzi i ich pomysłów, wykładanie ich, oferowanie niechcianych porad, wtrącanie i dokuczliwość. Nadal jest to sposób na powiedzenie: "moje pomysły i to, czego chcę, są ważniejsze niż twoje pomysły i to, czego chcesz". Odrzucenia są pośrednim sposobem zachowań agresywnych. Obejmują one następujące ...

1. Nękający: "Jeszcze nie skończyłeś?"
2. Wtrącanie się: "Nie jestem wścibski, ale to nie był twój mąż, widziałem cię zeszłej nocy, prawda?"
3. Wykład: "To nie jest sposób na to, głupi; przejdź i pozwól, że ci pokażę. "
4. Oddawanie ludzi na miejscu: "Nie jesteś teraz zajęty, prawda ...?"
5. Kwestionowanie twojego wyboru: "Czy jesteś pewien, że sukienka jest odpowiednia?"
6. Oferowanie niechcianych porad: "Gdybym był tobą ..."
7. Obrażliwe etykiety: "Wiem, że jesteś po prostu kobietą, ale ..."
8. Psycholog amator: "Wątpię, abyście dwoje zetali to, co z waszymi temperamentami."

Zastraszanie można zdefiniować w podobny sposób, jak definicje agresji, takie jak "emocja, zamiar lub zachowanie, które może zranić lub skrzywdzić kogoś lub coś w sposób społecznie nieakceptowany". Słownik definiuje zastraszanie jako "okrutny ucisk słabych". Zastraszanie jako agresja w miejscu pracy może istnieć w dwóch postaciach: jako osobista kwestia między jednym pracownikiem a drugim, w którym to przypadku należy zwrócić na to uwagę zespołu lub kierownictwa; i jako nieuzasadniony i niedopuszczalny sposób, aby menedżer traktował swoich pracowników. Kiedy menedżerowie nękają swoich pracowników, prawdopodobnie robią to w sposób, który pozwala im myśleć, że mogą sobie z tym poradzić. Ich ofiarami są

niezmiennie ludzie, których uważają za słabe. Jedynym sposobem radzenia sobie z tak nieprzyjemnym zachowaniem jest myślenie i działanie asertywnie na odbiorcy.

7.3 Zakwaterowanie

Zakwaterowania to ludzie, których reakcja na konflikt polega na znalezieniu jakiegoś pośredniego punktu, który rozwiąże konflikt. Może to oznaczać podział łupów na środek, zabieranie czegoś dla siebie i dawanie czegoś drugiej stronie. Oczywiście, nie wszystkie konflikty mogą zostać rozwiązane w ten sposób, a to podejście może sprawić, że ludzie poczują, że chociaż coś zostało zdobyte, coś również zostało utracone. Zakwaterowania są jak lisy. Lisy szukają punktu pośredniego, w którym mogą uzyskać coś z konfliktu. Nie lubią skrajności i wolą osadnictwo, nawet jeśli jest prawdopodobne, że mocniejsi powrócą po więcej.

7.4 Asertywność

Asertywność jest najlepszym sposobem radzenia sobie z konfliktem. Asertywne zasady stawiania sobie pozycji przy uznawaniu praw innych osób oznaczają, że zarówno taktycznie, jak i strategicznie, asertywna osoba zawsze ma rozwiązanie, które wygrywa. Ich rozwiązanie zawsze dotyczy mądrości, która nigdy nie działa. Ludzie asertywni są jak sowy. Widzą całą sytuację z obu punktów widzenia. Mają na celu rozwiązanie konfliktu opartego na mądrości, a nie na sile. Jest nieuniknione, że niezależnie od tego, czy jesteś menedżerem czy graczem zespołowym, staniesz w obliczu konfliktu w miejscu pracy w ramach swojej pracy lub w ramach relacji z innymi. Kluczem do skutecznego zarządzania jest nie podejście negatywne i destrukcyjne, ale pozytywne i konstruktywne.

7.5 Kluczowe punkty

1. Zarządzasz konfliktem, gdy zamiast reagować w zwykły sposób, jesteś świadomy, że masz wybór.
2. Unikanie konfliktu może działać jako ruch taktyczny i tymczasowy, ale nie jako ruch strategiczny i długoterminowy.
3. Agresja, jako końcowy rezultat konfliktu, nigdy nie jest zadowalającym sposobem rozwiązania tego problemu, ponieważ osoby na odbierającym będą szukać zemsty.
4. Najlepszym sposobem reagowania na łobuzów jest bycie asertywnym.
5. Zakwaterowanie oznacza, że obie strony konfliktu wychodzą z mniej niż naprawdę chcą.
6. Asertywne podejście do konfliktu jest podejściem, które działa na rzecz rozwiązania, które przynosi wygraną.

8 Zaufanie społeczne

Zaufanie społeczne to stosowanie asertywnych sposobów zachowań w sytuacjach poza pracą. Jednym z najważniejszych zastosowań zaufania społecznego jest poznawanie nowych ludzi i stawianie się przyjaciółmi. Oto kilka asertywnych sposobów na zrobienie tego.

8.1 Otwieracze konwersacyjne

Jeśli chcesz nawiązać rozmowę z kimś, kogo nie znasz, być może w funkcji społecznej, najlepszym punktem wyjścia jest rozmowa na temat ich tematu numer jeden. Twoje pierwsze pytanie nie powinno być zbyt otwarte, aby nie wiedział, od czego zacząć, ani zbyt zamknięte, aby w odpowiedziach nie dostawało się zbyt wiele bezpłatnych informacji. Dobrym formatem do użycia jest format statement-plus-question, jak w "Wyglądasz tu nowy. Czy mogę ci pomóc?"

8.2 Utrzymywanie konwersacji w ruchu

Najlepszymi narzędziami do otwierania rozmów są te, które otwierają strumień informacji. Nie powinny być zbyt otwarte, aby ludzie nie wiedzieli, jak odpowiedzieć: np. "Jak się mają sprawy?"; ani zbyt trudne do łatwej odpowiedzi: np. "Co masz nadzieję zyskać na tym kursie?". Jeśli ktoś chce prowadzić z tobą rozmowę, otrzymasz od niego darmowe informacje, które powinieneś odebrać. Na przykład: Ty widzisz ze swojej plakietki, że pracujesz dla organizacji charytatywnej. Jesteś tutaj na miejscu? "Oni:" Nie, mieszkam w Londynie. Ale jestem za granicą dużo. "Ty:" To musi być interesujące. Jakie kraje?"

8.3 Aktywne słuchanie

Technika słuchania "darmowej informacji", podnoszenia jej, a następnie prowadzenia rozmowy z nią pokazuje, że słuchasz aktywnie innych. Kiedy słuchasz aktywnie z empatią, od razu stajesz się bardziej atrakcyjny dla innych. Rozmowa staje się następnie rodzajem tańca, z jedną osobą prowadzącą i następną.

8.3.1 Nie słuchamy

JIM: Chłopcze, tato, mam to tutaj ze szkołą.

TATA: Dlaczego tak jest?

JIM: Och, to po prostu strata czasu.

Tato: Cóż, czasami tak się czujemy. Zrobiłem. Po prostu daj mu czas.

JIM: Nie rozumiem, dlaczego nie mogę być jak Joe. Ma pracę w garażu i zarabia duże pieniądze.

Tato: Cóż, nie jesteś jak Joe. Joe stracił resztę edukacji. Nie chcesz skończyć jak Joe.

JIM: Nie ma nic złego w Joe.

TATA: Nie powiedziałem, że było. Chodzi o to, że nie wyrzucicie dobrej edukacji ... po tym wszystkim, co złożyliśmy w ofierze

dla Ciebie.

JIM: Cóż, nigdy nie prosiłem ...

DAD: Słuchaj, może spędziłeś trochę więcej czasu na pracy w szkole zamiast oglądać telewizję ...

JIM: Słuchaj, tato ... To nie jest dobre ... Och ... zapomnij. I tak nie chcę o tym rozmawiać.

8.3.2 Empatyczne słuchanie

JIM: Chłopcze, tato, już to robiłem ze szkołą!

Tato: Masz dość szkoły?

JIM: Pewnie. To tylko strata czasu.

TAD: Więc czujesz, że nigdzie nie dochodzisz?

JIM: Cóż, tak. Spójrz na Joe. Zostawił szkołę i zarabiał duże pieniądze w garażu. To bardziej przypomina pracę.

TATA: Myślisz, że płatna praca jest ważniejsza niż nauka?

JIM: Cóż, niezupełnie. Chodzi o to, że czasami myślę, że lepiej mi było nie w szkole.

TATA: Czasami? Na przykład kiedy?

JIM: Cóż, przypuszczam. Dziś rano mam bardzo głupi ślad w matematyce.

TATA: Rozumiem. Czy uważasz, że powinieneś opuścić szkołę na jeden zły znak?

JIM: Nie, przypuszczam, że nie. Może wrócę jeszcze trochę. Hej, tato, dziękuję za słuchanie.

8.4 Pozytywna informacja zwrotna

Po nawiązaniu rozmowy z kimś, wymiana może przejść na wyższy bieg, jeśli przekazujesz pozytywną opinię drugiej osobie. Sztuką jest robić to bez pochlebstw i pozorów. Może to być komentarz od ciebie o czymś, co druga osoba przekazuje ci w formie bezpłatnych informacji. Kiedy wypowiadasz się pozytywnie, jesteś postrzegany jako sympatyczny, wyrozumiały i sympatyczny. Jedną z najbardziej charakterystycznych cech asertywnych ludzi jest ich gotowość do wyrażenia czegoś pozytywnego na temat innych bez oczekiwania czegoś w zamian. Istnieje wiele korzyści płynących z przekazywania innym pozytywnych opinii. Po pierwsze komplement działa jako nagroda. Im więcej wiesz, co lubisz, tym więcej dostaniesz w przyszłości. Po drugie, kiedy wyrażasz, jak się czujesz, inni są bardziej otwarci na ciebie. Wreszcie, chwalenie tworzy klimat, w którym ludzie mogą się uczyć o sobie.

8.5 Bezpieczne ujawnianie

Ludzie nie ujawniają się zbyt wiele o sobie w sytuacjach społecznych, chyba że czują się bezpiecznie. Ujawnianie faktów, a następnie poglądów, a następnie uczuć jest procesem stopniowym. Jednym ze sposobów osiągnięcia postępów w ujawnianiu się jest pójście tylko w tempie innej osoby ujawniając dane osobowe w tempie, w jakim się znajdują.

8.6 Prezentowanie siebie

Aby być bardziej atrakcyjnym, ucz się kilku sztuczek autoprezentacji. Po pierwsze, bądź konkretny o sobie. Nie "jestem technikiem", ale "właśnie zacząłem w szpitalu jako technik". Po drugie, nie maluj idealnego obrazu siebie, dodaj kilka wad. Nie ja był najlepszy w moim roku, ale na początku nie radziłem sobie zbyt dobrze, ale potem miałem świetnego nauczyciela, który pomógł mi zdobyć pierwsze miejsce ". Po trzecie, maluj obrazy słowne, aby opisać swoje uczucia. Nie, "byłem zdenerwowany", ale "padały moje kolana".

8.7 Unikanie kontrowersji

Pewnym sposobem na zabicie nowej martwej przyjaźni jest przeciwstawienie się kontrowersyjnemu tematowi. Jeśli rozmowa przeradza się w kontrowersyjny problem, nie stawaj, dopóki nie usłyszysz punktu widzenia drugiej osoby. W odpowiedzi połóż obie strony walizki, a będziesz brzmiał uczciwie i mądrze. Później, kiedy znają cię lepiej, możesz podzielić się swoim punktem widzenia. To jeden z faktów, że im bardziej jesteś pewny siebie w sytuacjach towarzyskich, tym bardziej odniesiesz sukces w nawiązywaniu nowych przyjaźni i kontaktów. Ale nigdy nie powinno to być nadmierne zaufanie. Postępuj zgodnie z 7 wskazówkami powyżej, a trafisz w odpowiednią notatkę.

8.8 Kluczowe punkty

1. Asertywność społeczna pomaga nam nawiązywać kontakty z innymi i budować wzajemnie korzystne relacje.
2. Najlepszym sposobem na postęp, gdy spotykasz kogoś nowego, jest pytanie o siebie.
3. Najlepszymi narzędziami do otwierania rozmów są te, które otwierają przepływ informacji o kimś innym.
4. Sposobem na prowadzenie rozmowy z kimś nowym jest zapoznanie się z darmowymi fragmentami informacji, które wypuszczają.
5. Kiedy jesteś pozytywny wobec innych, spotykasz się z sympatią i sympatią.
6. Kiedy podążamy za opinią z pytaniem, odbieramy skruchę z krytyki i zażenowania.

9 Asertywne role w pracy

Asertywność to umiejętność, którą można ćwiczyć codziennie w miejscu pracy. Niezależnie od tego, czy nosimy kilka kapeluszy, czy tylko jeden, istnieje wiele okazji do ćwiczenia i doskonalenia naszej asertywnej komunikacji z innymi. Oto 9 asertywnych ról w miejscu pracy.

9.1 Asertywny rzeczoznawca

Asertywni rzeczoznawcy wykorzystują proces oceny, aby nie krytykować swoich pracowników, ale znaleźć sposoby ich budowania i uzyskania lepszej wydajności. Nie oceniają swoich poglądów jako ważniejszych niż opinie ich ocen. Są ekspertami w udzielaniu pozytywnych opinii.

9.2 Asertywny szef

Asertywni bossowie cenią swoich pracowników jako kluczowe zasoby produkcyjne. Szanują poufność i nigdy nie rozpowszechniają plotki ani plotek. Wiedzą, że podczas gdy ich pozycja daje im autorytet, to ich zachowanie przynosi im szacunek.

9.3 Przełożony asertywny

Asertywne krzesła prowadzą spotkania uczciwą i stanowczą ręką. Pozwalają usłyszeć wszystkie poglądy, dając równy czas tak jawnemu, jak małomównemu. Krzesła asertywne aktywnie poszukują poglądów mniejszościowych. Ich celem jest nie służyć grupie.

9.4 Asertywny komunikator

Asertywni komunikatorzy żyją zgodnie z maksymą "najpierw zrozum, a potem zrozum,". Oznacza to posiadanie wysoko wykwalifikowanych umiejętności słuchania, a także umiejętność przedstawienia swojego punktu widzenia w sposób jasny i zwięzły.

9.5 Asertywny klient-opiekun

Asertywny klient-opiekun szanuje prawo klientów do otrzymania dobrej usługi lub produktu. W obliczu złych klientów, którzy czują, że zostali oszukani, nie obwiniają firmy ani współpracowników, ale ciężko pracują, aby znaleźć win-win rozwiązanie problemu.

9.6 Asertywny rekruter

Asertywni rekruterzy nie nadużywają swojej roli jako selektorzy. Nie zawstydzają kandydatów, nie kładą ich ani nie wywierają na nich nacisku. Zamiast tego robią, co mogą, aby wydobyć z nich to, co najlepsze.

9.7 Przywódca zespołu asertywnego

Przywódcy zespołów asertywnych wyrażają cele, wartości i przekonania organizacji. Nie oczekują, że inni będą robić rzeczy, których sami by nie zrobili. Znają dobrze wszystkich w swoich zespołach. Wiedzą, kiedy prowadzić z przodu i kiedy prowadzić z tyłu.

9.8 Asertywny Negocjator

Asertywny negocjator działa w najlepszym interesie organizacji. Niełatwo ich zastraszyć przez taktykę drugiej strony i wiedzieć, że najlepszą okazją jest taka, w której obie strony otrzymują wszystko, do czego dążą.

9.9 Asertywny pracownik

Asertywny pracownik uznaje, że ma zarówno prawa, jak i obowiązki w miejscu pracy. Wyrażają swoje prawa w sposób spokojny i wypełniają swoje obowiązki, wnosząc możliwie jak największy wkład do swojego zespołu.

9.10 Kluczowe punkty

1. Asertywni rzeczoznawcy potrafią udzielać konstruktywnych informacji zwrotnych.
2. Asertywni bossowie wiedzą, że podczas gdy ich pozycja daje im autorytet, ich zachowanie daje im szacunek.
3. Asertywne krzesła spotkań są gotowe, aby zamknąć gadatliwość i zachęcić małżonków.
4. Asertywni komunikatorzy starają się najpierw zrozumieć, a następnie zrozumieć.
5. Asertywni doradcy nie unikają konfrontacji z ludźmi na temat ich problemów.

6. Asertywni pracownicy-klienci wiedzą, jak rozładować i uspokoić sytuację

10 Trening asertywności

Trening asertywności jest najlepszym sposobem radzenia sobie z takimi sytuacjami, zarówno w pracy, jak i poza nią, gdzie czujesz brak zaufania. Jest to sposób na oderwanie się od wyuczonych zachowań przeszłości i przeprogramowanie siebie jako bardziej asertywnego. Oto niektóre z tych technik ponownego programowania.

10.1 Obserwuj swoją rozmowę

Często samo-rozmowa, która przechodzi przez nasze głowy, decyduje o tym, jak zachowujemy się w różnych sytuacjach. Załóżmy, że miałeś doświadczenie we wczesnej karierze, gdy byłeś mocno krytykowany przez swojego szefa w jego biurze. Teraz za każdym razem, gdy jesteś wezwany do biura szefa, twój mózg ponownie odtwarza wcześniejsze doświadczenia. Twoje samoopanie zabiera cię z powrotem do wcześniejszego incydentu i radzisz sobie z nim w ten sam sposób. Tylko przez trening, aby zmienić stare rozmowy, możesz wyjść z tego cyklu. "Podczas naszego wychowania nauczyliśmy się, jak chronić się przed niebezpieczeństwem, odrzuceniem, ośmieszeniem, obrzydzeniem i innymi niepożądanymi reakcjami na nasze zachowanie. Opracowaliśmy "społecznie akceptowalny" sposób bycia. Czasem nazywamy to dobrymi manierami, grzecznością, konformizmem lub byciem zahamowanymi, z których wszystkie służą utrzymaniu nas w bezpieczeństwie. Ale nauka polega na przygodzie. Chodzi o obniżenie barier i pozwolenie sobie na wolność od tego, jak normalnie możemy być. Dopóki nie będziemy w stanie tego zrobić, nasza nauka będzie ograniczona i wąska i musi pasować do tego, kim się stajemy, a nie kim jesteśmy." (Trevor Bentley)

10.2 Użyj techniki ABC

Technika ABC jest użytecznym sposobem przełamywania starych wzorców zachowań. Litera A oznacza wydarzenie lub incydent aktywacyjny; B za Wierzenia, które masz o tym; i C dla konsekwencji. Biorąc powyższy incydent, nie możesz zmienić zdarzenia aktywującego, ale możesz zmienić swoje przekonania. Teraz, zamiast przekonania, że jest to złe doświadczenie, powiedz sobie, że to jest dobre. W rezultacie konsekwencje będą różne.

10.3 Ustaw nowy wyzwalacz

Wyzwalacze to dobry sposób na wprowadzenie cię w stan asertywności, którego pragniesz. Najpierw przypomnij sobie czas, kiedy czułeś się i zachowywałeś pewnie. Ponownie wywołaj to w swoim umyśle oko w najdrobniejszych szczegółach, od nastroju do języka ciała, ton głosu do uczuć. Teraz wybierz spust. Może to być połączenie telefoniczne z biurem szefa. Może zaciskać palce. Teraz za każdym razem, gdy doświadczasz wyzwalacza, powiąż asertywny stan. Z czasem stworzysz nowe połączenie połączonych doświadczeń. Oto etapy uzyskiwania dostępu do dzielących państwa.

1. zidentyfikować niezadowolającą sytuację, którą chcesz zmienić. Znajdź wskazówkę, która szczególnie wyróżnia Cię w agresywnych lub nie stanowczych trybach.

2. Zidentyfikuj stan asertywny, w którym chciałbyś być. Może to być zrelaksowane, spokojne, elokwentne, pewne siebie. Pomyśl o brzmieniu głosu, mowie ciała i ruchach, które wykonujesz.
3. Sprawdź, czy naprawdę tego chcesz w tej sytuacji.
4. Teraz pomyśl o poprzednim czasie, kiedy doświadczyłeś tego stanu.
5. Przeżyj ponownie stan we wszystkich jego przedstawieniach: w jaki sposób mówiłeś, jak siedziałeś, jak wyglądałeś i tak dalej. Przeżyj ją ponownie w szczytowym momencie.
6. Połącz stare doświadczenie z nowym, które chcesz zmienić. Znajdź prostą pamięć lub wyzwalacz, który mówi ci, aby uzyskać dostęp do zaradnego stanu.
7. Sprawdź, czy to działa, a następnie wypróbuj go w rzeczywistej sytuacji.

10.4 Kotwice

Kotwice są znakami, których używamy, aby ustawić się w pożądanym stanie, takim jak Asertywność. Są one wyzwalaczami zaradności, zrelaksowana i skupiona uwaga. Kotwice mogą być wizualne, słuchowe lub czuciowe (dotyk, dotyk, smak i zapach). Na przykład możemy zakotwiczyć uczucie ekscytującego oczekiwania, gdy zobaczymy zegar o godzinie 9.30 rano na ważnym spotkaniu. Lub możemy zakotwiczyć stan na głos recepcjonistki lub zapach wypolerowanego stołu konferencyjnego. Wiele sportów ludzie używają kotwic, aby ugruntować się we właściwej postawie mentalnej. Niektóre z nich dotyczą szczęśliwych maskotek zanim odejdą do grania; niektórzy krzyczą jak Nowej Zelandii All Blacks wykonujący "hakka" przed meczem rugby; tenis gracze upewniają się, że piłka odbija się we właściwy sposób, zanim podadzą.

10.5 Muszę w preferencjach

Mechanizmy przetrwania naszych wczesnych lat programują nas z "musami", które naszym zdaniem są kluczem do odzyskania miłości i aprobaty innych: muszę ciężko pracować; Muszę odnieść sukces; Muszę być silny i tak dalej. "Musy" zostają u nas przez całe nasze życie wywierając na nas większy lub mniejszy wpływ. Problem z "moszczami" polega na tym, że są na zewnątrz naszej kontroli i nigdy nie możemy mieć nadziei na ich zaspokojenie. Zmieniając mentalnie "konieczność" w preferencje, trzy rzeczy się zdarzają ...

1. Kontrolujemy. Nie "muszę", ale "wolę dzisiaj pracować".
2. Nie jesteśmy nieszczęśliwi, jeśli coś nie działa.
3. Możemy wzruszyć ramionami i odejść. "Wolę być silna w tej sytuacji, ale jeśli nie, och, cóż ..."

10.6 Przytrzymaj mocno ...

Kiedy powtarzamy nasze "moszcze" w preferencjach lub "życzeniach", możemy "trzymać się mocno i lekceważyć". Oznacza to, że powinniśmy starać się jak najlepiej, pracując dla tego, co chcemy: trzymając się mocno. Ale jeśli te rzeczy nie powstają, z powodów, których nie potrafimy kontrolować lub dla błędów, które popełniamy, lub po prostu dlatego, że

zdecydujemy, że nie jest już tego wart, powinniśmy po prostu pozwolić im odejść tak łatwo, jak wypuszczenie balonu w niebo: puszczenie go lekko. "Trzymam się mocno, aby szukać najlepszych dostępnych opcji, co pozwala mi uniknąć świadomości ofiary. Aby w pełni zagrać w grę, wybieram to, co chcę. Ale jeśli życie nie daje mi tego, mogę puścić lekko. Zmieniając moje wymagania w preferencje, coraz bardziej żyję życiem z przyjemnością. Koniec z biciem mojej głowy o ceglana ścianę "tego, co jest". (Ken Keyes)

10.7 Pracuj nad swoją samooceną

Zawsze możesz pracować nad poczuciem własnej wartości, szczególnie gdy czujesz się nisko. Kochaj siebie w pełni, brodawki i wszystko. Zobacz swoje niedoskonałości tylko jako rzeczy, które czynią cię bardziej ludzkim. Nigdy, nigdy nie porównuj siebie z innymi. Wartość to twoja wyjątkowość. Zawsze jest kuszące dla niegodnych ludzi, którzy wierzą, że albo rodzą się bez specjalnych upominków, albo że muszą pracować ciężiej niż inni, aby je rozwinąć. Bynajmniej. "Mądrzy są Kim Są. Pracują z tym, co mają i robią, co mogą. Są rzeczy o nas samych, których musimy się pozbyć; są rzeczy, które musimy zmienić. Ale jednocześnie nie musimy być zbyt zdesperowani, zbyt bezwzględni, zbyt waleczni. Po drodze do użyteczności i szczęścia wiele z tych rzeczy zmieni się, a inni będą mogli pracować nad tym, co robimy. Pierwszą rzeczą, którą musimy zrobić, to rozpoznać i zaufać naszej Wewnętrznej Naturze, a nie stracić go z oczu. Bo w Brzydkim Kaczątku jest Łabędź. Wewnątrz Bouncy Tigger znajduje się Ratownik, który zna Drogę, a każdy z nas jest czymś specjalnym i musimy go zachować." (Benjamin Hoff: "Tao of Pooh ")

10.8 Praktyka afirmacji

Afirmacja to napisany opis asertywnego "ciebie", który chcesz być taki, jak: "Jestem przekonany, że na każdym spotkaniu drużynowym" lub "dobrze sobie radzę z każdym szefem". Ćwicz głośno mówienie tych afirmacji i jednocześnie odczuwaj uczucia, które chcesz z nimi robić. Według jednego z badaczy samo przeczytanie afirmacji ma tylko 10% wpływ na zmianę nas; czytanie i wyobrażanie afirmacji w prawdziwej sytuacji ma 55% wpływ; czytanie, wyobrażanie sobie i odczuwanie emocji w nowej sytuacji, której chcemy, ma 100% wpływ.

10.9 Praktykuj wizualizacje

Wizualizacja ma ogromny wpływ na ponowne programowanie sposobu radzenia sobie z kluczowymi sytuacjami. Po prostu zamknij oczy w zrelaksowanym stanie i odegraj wszelkie incydenty, w których chcesz być bardziej asertywny w swoim umyśle. To jest jak wideo, które możesz odtwarzać i odtwarzać tak często, jak chcesz. Studium na Uniwersytecie w Moncton w New Brunswick w Kanadzie sprawdzało umiejętności pisarskie u studentów. Uczniowie, którzy po raz pierwszy zwizualizowali pisownię, uzyskali o 35% więcej poprawnych pisowni niż ci, którzy tego nie zrobili. Niektórzy uczniowie, którzy wizualizowali, uzyskali całkowite przywołanie słów.

10.10 Uzyskaj model roli

Wszyscy odnoszący sukces ludzie mają wzorce do naśladowania. Aleksander Wielki miał Achillesa. Strawiński ma Mozarta. Piosenkarz American Blues Ray Charles wzorował się na Nat King Cole. Kiedy uczysz się z asertywnego modelu, nie ograniczaj się tylko do ich zachowania

na zewnątrz. Staraj się myśleć i czuć się jak oni i dostać się do ich ram odniesienia. Wzorcowe modele asertywności mogą obejmować prawdziwych ludzi, z którymi znasz i pracujesz, postaci historyczne, takie jak Mahatma Gandhi, Joan of Arc i niepełnosprawna bohaterka Helen Keller; lub postaci z kreskówek jak Popeye. Sytuacje, w których źle funkcjonujesz przez brak zaufania, mogą być zmorą twojego życia. Poprzez przeprogramowanie siebie, aby zachowywać się w sposób, który sprawia, że czujesz się dobrze, możesz cofnąć doświadczenia z przeszłości i uwolnić się.

10.11 Skrypty

Skrypty to sposób na przekształcenie twoich nieagresywnych sytuacji w mini-gry, które możesz następnie odgrywać i ćwiczyć, dopóki nie będziesz pewny, że pokażą ci w sposób asertywny. W skryptach możesz zapisać, co ty i inni moglibyście powiedzieć, zapewniając, że twoje odpowiedzi są asertywne. Następnie możesz dodać kierunki sceniczne, aby ruchy i język ciała były również asertywne. Po przygotowaniu skryptu możesz użyć grupy, aby pomóc jej przejść, przeprowadzić kredę lub porozmawiać. Możesz również użyć technik wizualizacji, aby przećwiczyć sceny w swojej głowie.

10.12 Kluczowe punkty

1. Jednym z powodów, dla których chce się być bardziej asertywnym, jest zmiana związków konfrontacyjnych.
2. Trening asertywności re-programuje winne i scenariusze życia, których uczymy się od dzieciństwa.
3. Racjonalna terapia emotywna pozwala nam wybrać sposób reagowania w różnych sytuacjach życiowych.
4. Kiedy wymieniamy "musts" w naszym życiu na preferencje, przejmujemy kontrolę nad tym, jak chcemy być.
5. Aby uniknąć bycia ofiarą tego, co rzuca na nas życie, możemy nauczyć się tego, czego chcemy, ale jeśli tego nie rozumiemy, puścić lekko.
6. Zamiast pozwalać, by nasza samo-rozmowa poprowadziła nas w dół spirali paniki, możemy przerwać cykl i stworzyć pozytywne reakcje zamiast