СЕРІЯ ПРО ОСОБИСТІСНИЙ РОЗВИТОК

Прихована ціль, яка тримає вас на місці.

ПІД ПОВЕРХНЕЮ

Імунітет до змін — модель Роберта Кігана



Лоліта Богданова

клінічний психолог-травматерапевт,
консультант Harrison Assessments

гортайте →

ХТО ЦЕ

Роберт *Кіган*

ДЕ ПРАЦЮЄ

Професор **Гарвардської вищої школи освіти.**

ЧИМ ВІДОМИЙ

Один із дослідників, чиї роботи лежать в основі **концепції вертикального розвитку дорослих.**



Одна з його найбільш практичних книжок

*Вона добре пояснює, чому нам складно бути **адаптивними** до змін. І дає **4-крокову модель** для аналізу опору змінам.*

Її можна використовувати для самостійної роботи.

1 **Мета**
Опишіть, що саме ви хочете змінити.

2 **Реальність**
Опишіть, що зараз ви насправді робите (чи не робите), що суперечить цій меті.

3 **Прихований страх**
Що станеться, якщо ви почнете робити протилежне?

4 **Глибинне переконання**
Яке глобальне «правило» про себе, людей чи світ стоїть за цим страхом?

НАПРИКЛАД →

Роль «зручної людини»

1. **Ви хочете**
спокійно відмовляти, коли немає ресурсу.

2. **А зараз робите навпаки**
погоджуєтеся на всі прохання колег.

3. **Бо у вас є страх**
«мене засудять, я стану непотрібним/ою або від мене відвернуться».

4. **У вас є прихована та конкуруюча мета**
уникати засудження, бути незамінним/ою. І це для вас важливіше за власний ресурс.

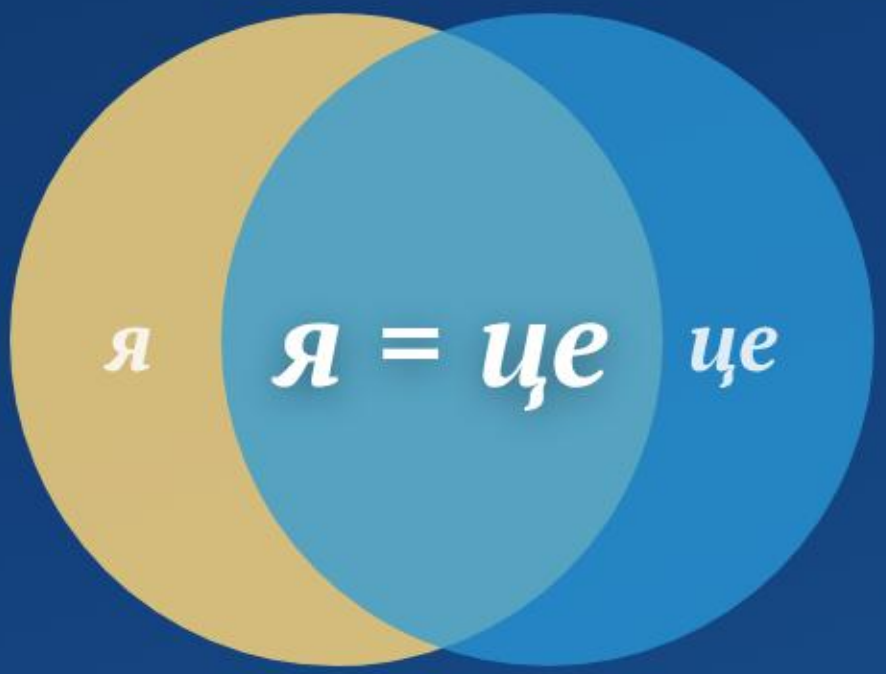
Але звідки взагалі беруться ці приховані страхи й переконання?

Відповідь у ще одній ідеї Кігана

І вона пояснює не лише **чому ми опираємось змінам**, а що саме **всередині нас має змінитись**, щоб опір зник.

За Кіганом, на кожному етапі розвитку є речі, якими МИ Є

*(він це називає **суб'єктом**)*



Ми з ними повністю злиті, вони нами керують, і ми дивимось крізь них на світ, навіть не помічаючи цього.

А є речі, які МИ МАЄМО

*(він це називає **об'єктом**)*



На них можна подивитись збоку, дослідити, взяти під свідомий контроль.

І тоді

РОЗВИТОК

БУЛО *я Є цим*

↓

СТАЛО *я МАЮ це*

Це процес, коли те, чим ми були, поступово стає тим, що ми маємо і можемо свідомо цим керувати.

Пам'ятаєте роль «зручної людини»?

роль = я
СУБ'ЄКТ

Доки людина повністю ідентифікує себе з цією роллю — вона реагує **автоматично.**

роль ≠ я
ОБ'ЄКТ

Щойно **роль стає об'єктом** — з'являється пауза для усвідомлення та вибору дій.

Кіган часто наводить такий приклад.

ХОЧЕ

Керівник хоче навчитись давати команді **чіткі, конкретні задачі та інструкції**, бо тоді люди краще розумітимуть, чого від них чекають, і буде легше делегувати.

↘ **Але на практиці** він дає розпливчасті, невизначені вказівки та приймає від команди роботу, яка не відповідає необхідним стандартам.

Чому?

Коли в нього запитують:

?

«А що станеться, якщо ти дійсно даси чітку задачу та будеш вимагати її якісного виконання?»

↘ З'ясовується, що є страх:

«Люди подумають, що я жорсткий чи авторитарний».

Не здаватись авторитарною та контролюючою людиною для нього **важливіше, ніж бути ефективним керівником.**

Це і є та прихована ціль, яка блокує його подальші зміни та адаптивність у ролі керівника.

Спробуйте самостійно, за тією самою 4-кроковою структурою, оцінити свій супротив змінам

Пошукайте, які ваші внутрішні переконання формують вашу справжню, але приховану ціль?

?

Що треба вивести з тіні, усвідомити та опрацювати в першу чергу, щоб прибрати супротив подальшим змінам?

Іноді приховану ціль і глибинне переконання складно побачити самостійно —

і це нормально!

> Тож якщо буде потрібна допомога фахівця, звертайтеся!



Я з цим працюю.

Лоліта Богданова

клінічний психолог / консультант Harrison

Запис на консультацію

@lolita_bogdanova · +38 (050) 945-31-19