Politechnika Białostocka

# GŁOWA MA ZNACZENIE

Broszura 3.

## Wysokie standardy, realne możliwości

Perfekcjonizm, presja osiągnięć i poczucie własnej wartości



GŁOWA MA ZNACZENIE

## Broszura 3.

# Wysokie standardy, realne możliwości

### Perfekcjonizm, presja osiągnięć i poczucie własnej wartości

Ambicja może być ważnym źródłem rozwoju. Pomaga stawiać sobie cele, podejmować wysiłek, uczyć się nowych rzeczy i rozwijać kompetencje. Problem zaczyna się wtedy, kiedy wysokie standardy przestają być elastyczne, a wynik zaczyna decydować o tym, jak człowiek ocenia samego siebie.

W środowisku akademickim łatwo wpaść w taki mechanizm. Student otrzymuje regularne oceny, porównuje się z innymi, obserwuje wyniki egzaminów, stypendia i dodatkowe aktywności. Pracownik uczelni może mierzyć swoją skuteczność liczbą publikacji, projektów, grantów, osiągnięć dydaktycznych czy awansów. W obu przypadkach sukces jest widoczny i łatwy do policzenia, podczas gdy zmęczenie, niepewność, błędy i koszty osiągnięć pozostają często niewidoczne.

Z perspektywy terapii poznawczo-behawioralnej perfekcjonizm nie polega po prostu na tym, że ktoś chce robić rzeczy dobrze. Problemem jest sytuacja, w której poczucie własnej wartości w nadmiernym stopniu zależy od realizacji bardzo wysokich standardów, a niespełnienie ich prowadzi do silnej samokrytyki. Standardy mogą być również stale przesuwane. Po osiągnięciu jednego celu pojawia się kolejny, a sukces bardzo szybko przestaje mieć znaczenie.

Perfekcjonizm może paradoksalnie obniżać skuteczność. Im bardziej zadanie ma być idealne, tym trudniej je rozpocząć. Im większy lęk przed błędem, tym więcej czasu zajmuje sprawdzanie i poprawianie. Im silniej wynik jest związany z własną wartością, tym bardziej każda ocena staje się zagrożeniem.

Celem nie jest rezygnacja z ambicji. Chodzi o stworzenie takiego sposobu funkcjonowania, w którym wysokie standardy wspierają rozwój, ale nie przejmują kontroli nad całym obrazem siebie.

## 1. Ambicja a perfekcjonizm – gdzie przebiega granica?

Ambicja i perfekcjonizm mogą z zewnątrz wyglądać podobnie. W obu przypadkach człowiek stawia sobie wysokie cele, dużo pracuje i chce osiągać dobre wyniki. Różnica jest widoczna przede wszystkim w sposobie reagowania na błędy, ograniczenia i rezultat, który nie jest idealny.

Ambitna osoba może chcieć wykonać zadanie bardzo dobrze, ale potrafi dostosować standard do jego znaczenia i aktualnych możliwości. Wie, że nie każde zadanie wymaga maksymalnego nakładu czasu. Potrafi również uznać, że rezultat „dobry" bywa wystarczający. Perfekcjonizm wiąże się natomiast z większą sztywnością. Standard staje się wymaganiem, a jego niespełnienie uruchamia nie tylko rozczarowanie, lecz także krytyczną ocenę siebie.

W CBT jednym z istotnych elementów perfekcjonizmu jest nadmierne uzależnienie samooceny od osiągnięć. Student może czuć się wartościowy przede wszystkim wtedy, gdy otrzymuje bardzo dobre wyniki. Pracownik może oceniać siebie przez liczbę publikacji, grantów czy pozytywnych opinii. W takim systemie sukces chwilowo poprawia samoocenę, ale porażka szybko ją obniża.

Charakterystyczne jest także przesuwanie celu. Osoba zdobywa wynik, na którym wcześniej bardzo jej zależało, ale zamiast satysfakcji pojawia się przekonanie, że można było zrobić więcej. Bardzo dobra ocena staje się „przecież powinna taka być", publikacja zostaje uznana za niewystarczającą, a sukces zawodowy szybko przestaje być sukcesem, ponieważ pojawia się kolejny standard.

Perfekcjonizm często opiera się na myśleniu czarno-białym. Zadanie jest albo bardzo dobre, albo słabe. Wynik jest sukcesem albo porażką. Taka perspektywa nie uwzględnia szerokiego zakresu pomiędzy tymi skrajnościami.

Ważne jest również to, co dzieje się po błędzie. Ambitna osoba może przeanalizować problem, wyciągnąć wnioski i kontynuować działanie. Osoba perfekcjonistyczna może długo wracać do pomyłki, odczuwać wstyd i próbować jeszcze bardziej zwiększyć kontrolę.

Granica między ambicją a perfekcjonizmem przebiega więc nie przy wysokości celu, ale przy stopniu elastyczności. Można mieć bardzo wysokie standardy i jednocześnie funkcjonować zdrowo, jeśli potrafimy je modyfikować, tolerować błędy i nie traktować każdego wyniku jako oceny całej osoby.

Pomocnym testem jest sprawdzenie, czy standard daje energię, czy przede wszystkim generuje lęk. Jeśli wysokie wymagania motywują i pozwalają czerpać satysfakcję z postępu, mogą być zasobem. Jeśli dominują strach przed błędem, chroniczne niezadowolenie i poczucie, że nigdy nie jest wystarczająco dobrze, warto przyjrzeć się temu bliżej.

## 2. Presja wyników, ocen, publikacji, osiągnięć i sukcesu zawodowego

Środowisko akademickie jest silnie oparte na wynikach. Studenci otrzymują oceny, punkty, stypendia i rankingi. Pracownicy funkcjonują w systemie publikacji, grantów, projektów, awansów i ewaluacji. Takie kryteria mogą być potrzebne do organizowania pracy, ale mogą też sprawić, że wartość człowieka zacznie być utożsamiana z jego wynikami.

Presja staje się szczególnie silna wtedy, kiedy osoba nie traktuje wyniku jako informacji o konkretnym zadaniu, lecz jako potwierdzenie własnej kompetencji. Niska ocena przestaje oznaczać, że przygotowanie było niewystarczające, a zaczyna oznaczać, że ktoś jest gorszym studentem. Odrzucony artykuł nie jest już decyzją redakcyjną, lecz dowodem, że autor „nie nadaje się do nauki".

W CBT taki mechanizm wiąże się z globalną samoocenę. Jedna dziedzina zaczyna dominować nad całą tożsamością. Im bardziej poczucie własnej wartości zależy od sukcesu, tym większa staje się presja związana z każdą kolejną oceną.

Presję zwiększa również porównywanie się. Student może koncentrować się na osobach mających najwyższe wyniki, a pracownik na kolegach posiadających więcej publikacji czy projektów. Umysł selektywnie wybiera osoby, które są „lepsze" w danym obszarze, pomijając pozostałe informacje.

Ważnym czynnikiem jest także przekonanie, że sukces musi być ciągły. W rzeczywistości rozwój rzadko przebiega liniowo. Są okresy większej skuteczności, zastoju, zmian kierunku i błędów. Jeśli każdy spadek tempa jest interpretowany jako porażka, presja utrzymuje się stale.

W CBT pomocne jest rozdzielenie celu od własnej wartości. Można bardzo chcieć otrzymać stypendium, opublikować artykuł albo uzyskać awans i jednocześnie uznać, że brak tego rezultatu nie określa całej osoby. Cel pozostaje ważny, ale nie staje się warunkiem poczucia, że ma się prawo być z siebie zadowolonym.

Warto również monitorować koszt osiągnięć. Jeśli wysoki wynik jest regularnie okupiony brakiem snu, rezygnacją z relacji i chronicznym napięciem, warto sprawdzić, czy sposób realizacji celu jest możliwy do utrzymania.

Presja zmniejsza się także wtedy, gdy poszerzamy kryteria sukcesu. Wynik jest jednym wskaźnikiem, ale można brać pod uwagę również rozwój kompetencji, konsekwencję, odwagę w podejmowaniu nowych zadań czy zdolność współpracy.

Nie chodzi o rezygnację z mierzalnych osiągnięć. Chodzi o to, aby nie stały się jedynym językiem, w którym człowiek opisuje swoją wartość.

## 3. Dlaczego tak trudno pozwolić sobie na błąd?

Błąd jest naturalnym elementem uczenia się, ale emocjonalnie może być odbierany jak zagrożenie. Szczególnie wtedy, gdy wcześniej wiązał się z krytyką, zawstydzeniem albo utratą poczucia bezpieczeństwa.

W CBT silny lęk przed błędem często jest związany z głębszymi przekonaniami. Osoba może zakładać, że jeśli popełni błąd, inni uznają ją za niekompetentną. Może również uważać, że kompetentny człowiek nie powinien się mylić. W takim systemie każda pomyłka nabiera znaczenia znacznie większego niż rzeczywista konsekwencja.

To prowadzi do zachowań zabezpieczających. Student wielokrotnie sprawdza odpowiedzi, przygotowuje się znacznie dłużej niż wymaga tego zadanie i unika sytuacji, w których nie ma pewności sukcesu. Pracownik może odkładać wysłanie tekstu, poprawiać go bez końca albo nadmiernie przygotowywać się do spotkań.

Zachowania te krótkoterminowo zmniejszają lęk, ponieważ zwiększają poczucie kontroli. Długoterminowo jednak wzmacniają przekonanie, że bez nich wydarzyłoby się coś złego. Osoba nie ma możliwości przekonać się, że może popełnić drobną pomyłkę i nadal być oceniana dobrze.

Dlatego w CBT ważną techniką są eksperymenty behawioralne. Można świadomie pozostawić mało istotny element na poziomie „wystarczająco dobrze" i sprawdzić rzeczywiste konsekwencje. Student może oddać mniej ważne zadanie bez wielokrotnego poprawiania. Pracownik może wysłać roboczą wersję dokumentu zamiast czekać na poczucie pełnej gotowości.

Przed eksperymentem warto zapisać przewidywanie. Osoba może spodziewać się krytyki, odrzucenia albo silnego poczucia wstydu. Po wykonaniu działania porównuje przewidywanie z rzeczywistością. Celem nie jest udowodnienie, że błędy nigdy nie mają konsekwencji, lecz bardziej realistyczna ocena ich skali.

Istotna jest także zmiana definicji kompetencji. Kompetentny człowiek nie jest osobą, która nigdy się nie myli. Jest osobą, która potrafi zauważyć błąd, naprawić go i uczyć się na jego podstawie.

Warto również sprawdzić podwójny standard. Często błędy innych osób traktujemy jako naturalne, a własne jako dowód braku kompetencji. Taka asymetria jest jednym z elementów podtrzymujących perfekcjonizm.

Pozwalanie sobie na błąd nie oznacza obniżania jakości pracy. Oznacza realistyczne uznanie, że w każdym procesie uczenia się i rozwoju istnieje margines niepewności. Próba całkowitego wyeliminowania błędów często kosztuje znacznie więcej niż same błędy.

## 4. Syndrom oszusta – „zaraz odkryją, że nie jestem wystarczająco dobry/a”

Osoby doświadczające zjawiska określanego jako syndrom oszusta mogą osiągać obiektywnie dobre wyniki, a jednocześnie mieć poczucie, że ich kompetencje są przeceniane. Sukces tłumaczą szczęściem, przypadkiem albo wyjątkowo dużym wysiłkiem, natomiast błędy traktują jako bardziej wiarygodne informacje o sobie.

Nie jest to odrębna diagnoza kliniczna, ale opis wzorca myślenia często występującego w środowiskach wysokich osiągnięć. Może pojawiać się zarówno u studentów, jak i u pracowników z dużym doświadczeniem.

W CBT istotnym mechanizmem jest dyskontowanie pozytywów. Student otrzymuje bardzo dobrą ocenę, ale uważa, że egzamin był łatwy. Pracownik publikuje artykuł, ale uznaje, że miał szczęście do recenzentów. Kiedy natomiast pojawia się krytyka, zostaje natychmiast uznana za potwierdzenie wcześniejszych obaw.

Taki filtr sprawia, że pozytywne dane nie są włączane do obrazu siebie. Człowiek stale potrzebuje nowych dowodów kompetencji, ponieważ wcześniejsze osiągnięcia zostały zdyskwalifikowane.

Syndrom oszusta może prowadzić do nadmiernego przygotowywania. Osoba próbuje zapobiec „zdemaskowaniu” poprzez bardzo dużą pracę. Jeśli osiąga sukces, przypisuje go właśnie temu nadmiernemu wysiłkowi, a nie własnym umiejętnościom. W efekcie przekonanie nie zostaje podważone.

Powstaje błędne koło: lęk przed ujawnieniem braku kompetencji prowadzi do pracy ponad siły, sukces jest przypisywany wysiłkowi lub szczęściu, a brak uznania własnych zdolności podtrzymuje lęk przed kolejnym zadaniem.

Pomocna jest bardziej systematyczna analiza danych. Warto przez pewien czas zapisywać nie tylko błędy, ale również obiektywne informacje świadczące o kompetencjach: ukończone zadania, pozytywne informacje zwrotne, rozwiązane problemy, zdobyte umiejętności.

Nie chodzi o budowanie sztucznie wysokiej samooceny. Chodzi o równoważenie filtra, który automatycznie przyjmuje negatywne dane i odrzuca pozytywne.

Ważne jest także uznanie różnicy między niewiedzą a niekompetencją. Im bardziej rozwijamy się w danej dziedzinie, tym bardziej zdajemy sobie sprawę z jej złożoności. Brak odpowiedzi na każde pytanie nie oznacza braku wiedzy.

Pomocne może być również przyjęcie, że kompetencja nie oznacza permanentnej pewności siebie. Można czuć niepewność i nadal być dobrze przygotowanym. Emocja nie jest obiektywnym pomiarem poziomu umiejętności.

## 5. Porównywanie się ze studentami, współpracownikami i osobami obserwowanymi w mediach społecznościo - wych

Porównywanie się z innymi jest naturalnym procesem. Pomaga orientować się w normach społecznych, oceniać własne możliwości i wyznaczać cele. Problem pojawia się wtedy, gdy porównania stają się niemal wyłącznie źródłem informacji o tym, czego nam brakuje.

W środowisku akademickim dostęp do danych o innych jest bardzo duży. Student zna wyniki kolegów, widzi ich dodatkowe aktywności i osiągnięcia. Pracownik obserwuje publikacje, projekty, konferencje i awanse innych osób. Media społecznościowe dodatkowo wzmacniają ten efekt.

Najważniejszym problemem jest nierówność informacji. O sobie wiemy niemal wszystko: znamy własne zmęczenie, błędy, niepewność i momenty zwątpienia. O innych widzimy głównie wynik. W efekcie porównujemy własne zaplecze z cudzą sceną.

W CBT można mówić o selektywnej uwadze. Osoba skoncentrowana na poczuciu niewystarczalności szybciej zauważa ludzi, którzy osiągnęli więcej w danej dziedzinie, i pomija tych, którzy znajdują się na podobnym etapie. W ten sposób otoczenie zaczyna wyglądać tak, jakby „wszyscy" radzili sobie lepiej.

Porównania często są też wielokierunkowe. Możemy porównać własną karierę z jedną osobą, wygląd z drugą, życie rodzinne z trzecią i aktywność społeczną z czwartą. Następnie tworzymy nierealny standard będący sumą najlepszych cech wielu różnych ludzi.

Pomocne jest sprawdzanie, czego właściwie dostarcza dane porównanie. Jeśli daje inspirację lub konkretną informację, może być użyteczne. Jeśli prowadzi głównie do wstydu i globalnej oceny siebie, warto ograniczyć jego znaczenie.

W mediach społecznościowych szczególnie ważne jest świadome zarządzanie ekspozycją. Jeżeli określone treści regularnie zwiększają presję, można ograniczyć ich liczbę. Nie jest to unikanie problemu, lecz regulowanie środowiska informacyjnego.

Warto również porównywać się ze sobą z wcześniejszego okresu. Taki punkt odniesienia często lepiej pokazuje realny rozwój niż porównanie z osobą funkcjonującą w zupełnie innych warunkach.

W CBT można zastosować eksperyment polegający na ograniczeniu określonych źródeł porównań przez tydzień i obserwowaniu wpływu na napięcie oraz samoocenę. Jeśli zmiana jest wyraźna, dostajemy informację o realnym znaczeniu tego mechanizmu. Porównywanie się nie musi zniknąć. Ważniejsze jest to, aby nie stało się główną metodą określania własnej wartości.

## 6. Wewnętrzny język presji: „muszę”, „powinienem”, „nie mogę zawieść”

Sposób, w jaki mówimy do siebie w myślach, może znacząco zwiększać poziom napięcia. Szczególną rolę odgrywają sztywne zasady dotyczące tego, jak powinniśmy funkcjonować.

Zdania zawierające „muszę”, „powinienem” i „nie mogę” często brzmią jak oczywiste fakty. Tymczasem mogą być prywatnymi regułami, które powstały wcześniej i nigdy nie zostały ponownie zweryfikowane.

Student może uważać, że musi mieć bardzo dobre wyniki, ponieważ inaczej zawiedzie rodzinę. Pracownik może być przekonany, że powinien zawsze odpowiadać szybko na wiadomości. Ktoś inny może traktować odpoczynek jako coś dozwolonego dopiero po wykonaniu wszystkich obowiązków.

Problem z takimi regułami polega na braku elastyczności. Nie uwzględniają sytuacji, zdrowia, liczby obowiązków czy zmieniających się zasobów. Jeśli standard brzmi „zawsze muszę dawać z siebie wszystko”, nie istnieje możliwość dostosowania wysiłku do realnych warunków.

W CBT pracujemy nad przekształcaniem sztywnych zasad w preferencje. Różnica między „muszę zrobić to idealnie” a „chcę zrobić to bardzo dobrze” może wydawać się językowa, ale ma znaczenie emocjonalne. Preferencja pozostawia miejsce na scenariusz, w którym rezultat nie będzie idealny.

Podobnie zdanie „nie mogę nikogo zawieść” można zamienić na bardziej realistyczne przekonanie, że zależy nam na innych ludziach, ale nie jesteśmy w stanie zawsze spełniać wszystkich ich oczekiwań.

Ważne jest również zauważenie kosztów danej reguły. Być może pomagała osiągać dobre wyniki, ale jednocześnie doprowadziła do chronicznego napięcia, trudności z odpoczynkiem albo niemożności odmawiania.

Celem nie jest stworzenie przeciwnej skrajności. Nie chodzi o przekonanie, że niczego nie trzeba robić i żadna odpowiedzialność nie ma znaczenia. Chodzi o bardziej elastyczny język, który pozwala uwzględnić zarówno cele, jak i ograniczenia.

Pomocne może być wychwytywanie jednego powtarzającego się „muszę” i sprawdzanie jego konsekwencji przez tydzień. Następnie warto stworzyć bardziej realistyczną odpowiedź i obserwować, czy zmiana języka wpływa na zachowanie.

Wewnętrzny język presji często działa w tle i dlatego pozostaje niezauważony. Dopiero gdy zaczniemy go słyszeć, możemy zdecydować, które zasady rzeczywiście chcemy zachować, a które przestały nam służyć.

## 7. Perfekcjonizm a prokrastynacja – dlaczego wysokie wymagania czasami prowadzą do unikania?

Perfekcjonizm często kojarzy się z osobą, która wszystko wykonuje wcześniej i wyjątkowo dokładnie. W praktyce bardzo wysokie standardy mogą prowadzić także do odkładania.

Im ważniejsze zadanie i im wyższy standard, tym większy może być lęk przed rozpoczęciem. Pierwsza wersja tekstu z definicji nie jest idealna. Jeśli osoba uważa, że wszystko powinno od początku wyglądać bardzo dobrze, samo rozpoczęcie staje się nieprzyjemne.

W CBT można opisać ten mechanizm jako błędne koło. Wysoki standard zwiększa napięcie. Napięcie prowadzi do odkładania. Odkładanie przynosi chwilową ulgę, więc jest wzmacniane. Później pozostaje mniej czasu, co zwiększa presję i jeszcze bardziej podnosi standard konieczny do „uratowania" sytuacji.

Prokrastynacja może również przyjmować formę pozornej produktywności. Osoba zamiast napisać tekst czyta kolejne materiały, poprawia formatowanie, tworzy rozbudowany plan albo porządkuje pliki. Wszystkie te czynności są związane z zadaniem, ale pozwalają odsunąć moment jego realnego wykonania.

Pomocnym rozwiązaniem jest rozdzielenie tworzenia i oceniania. W pierwszym etapie celem jest powstanie wersji roboczej, która może zawierać niedoskonałości. Dopiero później przechodzi się do poprawiania.

W CBT stosuje się także obniżenie progu wejścia. Zamiast planować napisanie całego rozdziału, można rozpocząć od dziesięciu minut pracy albo jednego akapitu. Celem jest kontakt z zadaniem, a nie natychmiastowe osiągnięcie dużego efektu.

Inną techniką jest eksperyment z poziomem standardu. Osoba może wybrać mniej ważne zadanie i wykonać je na poziomie około 80 procent swojego zwykłego wysiłku. Następnie sprawdza jakość wyniku, reakcje innych i ilość zaoszczędzonego czasu. Często okazuje się, że spadek jakości jest niewielki lub niezauważalny, podczas gdy koszt czasu znacząco maleje. To pozwala zobaczyć, że maksymalny wysiłek nie zawsze jest konieczny.

Ważne jest również tolerowanie dyskomfortu początku. Nie trzeba czekać na motywację, pewność czy poczucie gotowości. Można rozpocząć z napięciem.

Perfekcjonizm i prokrastynacja nie są więc przeciwieństwami. Często są elementami tego samego mechanizmu, w którym lęk przed niedoskonałym rezultatem utrudnia wykonanie pierwszego niedoskonałego kroku.

## 8. Jak tworzyć wysokie, ale realistyczne standardy?

Celem pracy nad perfekcjonizmem nie jest obniżenie wszystkich standardów. Wysokie wymagania mogą być wartościowe i adekwatne w wielu sytuacjach. Problem pojawia się wtedy, gdy każdy cel otrzymuje najwyższy priorytet i maksymalny poziom wykonania.

Realistyczny standard uwzględnia znaczenie zadania, dostępny czas, zasoby i konsekwencje. Innego poziomu dokładności może wymagać ważna publikacja, a innego wewnętrzna notatka czy materiał roboczy.

Pomocne jest stosowanie trzech poziomów wykonania. Pierwszy to minimum akceptowalne, drugi poziom dobry, a trzeci idealny. W perfekcjonizmie osoba często widzi wyłącznie poziom trzeci. W praktyce większość codziennych zadań nie wymaga maksymalnego standardu.

Taka analiza pozwala świadomie dopasować wysiłek. Można zdecydować, że ważna prezentacja wymaga poziomu bardzo wysokiego, ale wiadomość organizacyjna jedynie poprawności i jasności.

W CBT ważne jest też określenie kryterium zakończenia. Perfekcjonistyczne zadania często nie mają naturalnego końca, ponieważ zawsze można coś ulepszyć. Warto więc wcześniej zdecydować, po czym uznamy zadanie za wykonane.

Może to być konkretna liczba poprawek, limit czasu albo spełnienie określonych kryteriów merytorycznych. Kryterium powinno zostać ustalone przed rozpoczęciem pracy, ponieważ podczas działania lęk może zachęcać do kolejnych poprawek.

Realistyczne standardy uwzględniają również margines błędu. Nie oznacza to zgody na niedbalstwo. Oznacza przyjęcie, że nawet bardzo dobrze wykonane zadanie może zawierać drobne niedoskonałości.

Warto również brać pod uwagę koszt. Dodatkowa godzina pracy może poprawić rezultat o kilka procent, ale zmniejszyć ilość snu i pogorszyć funkcjonowanie następnego dnia. Realistyczny standard ocenia nie tylko możliwy zysk, ale również cenę.

Pomocne jest pytanie o znaczenie zadania w perspektywie miesiąca czy roku. Niektóre obowiązki, które w danym momencie wydają się bardzo ważne, mają niewielkie długoterminowe konsekwencje.

Wysokie standardy mogą współistnieć z elastycznością. Dojrzała ambicja polega nie tylko na umiejętności zwiększania wysiłku, ale również na wiedzy, kiedy dalsze poprawianie przestaje być warte kosztu.

## 9. Jak oddzielić poczucie własnej wartości od wyników?

Jeśli przez wiele lat sukces był ważnym źródłem uznania, poczucia bezpieczeństwa i dumy, bardzo łatwo zacząć utożsamiać wartość własną z osiągnięciami. Problem staje się widoczny szczególnie wtedy, gdy wynik przestaje być taki, jakiego oczekiwaliśmy.

W CBT warto rozróżnić ocenę zachowania od oceny osoby. Możemy stwierdzić, że konkretne zadanie zostało wykonane słabo albo że decyzja była błędna. Nie wynika z tego jednak, że cała osoba jest bezwartościowa.

Globalna samoocena jest problematyczna również dlatego, że człowiek jest zbyt złożony, aby można było uczciwie opisać go jednym wynikiem. Można być świetnym pracownikiem i mieć trudności w relacjach. Można popełnić błąd zawodowy i jednocześnie być dobrym rodzicem, przyjacielem czy partnerem.

Warto zatem poszerzać źródła tożsamości. Jeśli jedyną ważną rolą jest rola studenta lub pracownika, niepowodzenie w tym obszarze ma ogromną siłę. Jeśli tożsamość obejmuje relacje, wartości, zainteresowania i inne kompetencje, jeden rezultat ma mniejszą możliwość przejęcia całego obrazu siebie.

Pomocna jest również obserwacja sposobu reagowania na sukces. Osoby perfekcjonistyczne często natychmiast minimalizują osiągnięcia. Dobrą ocenę uznają za oczywistą, a sukces za zbyt mały. Warto ćwiczyć przyjmowanie pozytywnej informacji bez natychmiastowego dodawania „ale".

Nie oznacza to przesadnego chwalenia siebie. Wystarczy nazwać fakt. Jeśli wykonano trudne zadanie, można uznać, że wymagało kompetencji i wysiłku. Takie proste przyjęcie danych pomaga budować bardziej zrównoważony obraz siebie.

W CBT można również zastosować wykres kołowy własnej tożsamości. Zamiast jednej ogromnej części oznaczającej „osiągnięcia", warto uwzględnić relacje, zainteresowania, wartości, sposób traktowania innych, ciekawość, odpowiedzialność czy poczucie humoru.

Kolejnym krokiem jest odróżnienie wartości osobistej od skuteczności. Człowiek może mieć słabszy okres, popełniać błędy albo nie osiągnąć danego celu i nadal pozostawać osobą zasługującą na szacunek.

Oddzielenie wartości od wyników nie oznacza rezygnacji z rozwoju. Wręcz przeciwnie. Kiedy każdy błąd nie zagraża całej tożsamości, łatwiej przyjmować informacje zwrotne, podejmować ryzyko i uczyć się nowych rzeczy.

## 10. Ćwiczenie końcowe – „Kim jestem poza swoimi osiągnięciami?”

Perfekcjonizm ma tendencję do zawężania tożsamości. Im więcej uwagi poświęcamy wynikom, tym łatwiej zapomnieć, że człowiek składa się z wielu ról, relacji, wartości i doświadczeń.

To ćwiczenie nie ma na celu umniejszania osiągnięć. Są one ważną częścią życia. Chodzi jedynie o sprawdzenie, czy nie stały się jedynym kryterium oceny siebie.

### MOJE NAJWAŻNIEJSZE ROLE

Poza rolą studenta lub pracownika jestem także:

.....

.....

Można uwzględnić rolę partnera, rodzica, przyjaciela, członka rodziny, osoby rozwijającej zainteresowania czy członka społeczności.

### CECHY, KTÓRE NIE ZALEŻĄ OD WYNIKÓW

Cenię w sobie:

.....

.....

Może to być odpowiedzialność, ciekawość, życzliwość, poczucie humoru, wytrwałość, uczciwość lub zdolność wspierania innych.

### CO INNI MOGĄ CENIĆ WE MNIE POZA OSIĄGNIĘCIAMI

.....

.....

Warto pomyśleć o relacjach, w których nie jesteśmy potrzebni dlatego, że zdobywamy wysokie oceny czy osiągamy sukces zawodowy.

### CO JEST DLA MNIE WAŻNE, NAWET JEŚLI NIKT TEGO NIE OCENIA

.....

.....

Ten element pomaga odróżnić wartości od wyników. Nie wszystko, co ważne, daje się zmierzyć.

## CO ROBIĘ DLA SAMEGO DOŚWIADCZENIA, A NIE DLA REZULTATU

.....

.....

Może to być spacer, kontakt z bliskimi, hobby, ruch, czytanie, muzyka albo dowolna aktywność niezwiązana z produktywnością.

## MÓJ JĘZYK PRESJI

Najczęściej mówię sobie:

.....

Najbardziej obciążająca reguła brzmi:

.....

Bardziej elastyczna wersja tej reguły:

.....

## MÓJ EKSPERYMENT Z „WYSTARCZAJĄCO DOBRZE"

Wybieram jedno mało istotne zadanie:

.....

Zwykle wykonał(a)bym je na poziomie około:

.....

Tym razem wykonam je na poziomie:

.....

Przed eksperymentem przewiduję, że:

.....

Rzeczywisty rezultat:

.....

Czego dowiedziałem/am się z eksperymentu:

.....

## MÓJ STANDARD OCHRONNY

Jedna granica, która pomoże mi chronić się przed perfekcjonizmem:

.....

Może dotyczyć godziny zakończenia pracy, liczby poprawek, czasu przeznaczonego na zadanie albo ograniczenia sprawdzania.

## GDY KOLEJNY RAZ COŚ NIE WYJDZIE IDEALNIE

Chcę przypomnieć sobie:

.....

Zdanie powinno być realistyczne. Nie musi przekonywać, że wszystko jest dobrze. Może przypominać, że wynik opisuje zadanie, a nie całego człowieka.

Ćwiczenie warto powtarzać, ponieważ perfekcjonizm często bardzo szybko sprowadza uwagę z powrotem do wyników. Poszerzanie tożsamości jest procesem, a nie jednorazową refleksją.

## NA KONIEC

Wysokie standardy nie są problemem same w sobie. Mogą pomagać rozwijać kompetencje, realizować ambitne cele i osiągać satysfakcjonujące rezultaty. Problem zaczyna się wtedy, kiedy standardy stają się sztywne, a poczucie własnej wartości w coraz większym stopniu zależy od ich realizacji.

Z perspektywy CBT perfekcjonizm często tworzy charakterystyczne błędne koło. Wysokie wymagania zwiększają presję. Presja prowadzi do nadmiernego przygotowywania albo odkładania. Ogromny wysiłek pozwala czasem uzyskać dobry wynik, ale sukces zostaje szybko zminimalizowany i pojawia się kolejny, jeszcze wyższy standard. Jeśli natomiast wynik jest słabszy, uruchamia się samokrytyka, która jeszcze bardziej zwiększa potrzebę perfekcyjnego działania w przyszłości.

Przerwanie tego mechanizmu nie oznacza rezygnacji z ambicji. Polega na zwiększaniu elastyczności. Można decydować, które zadania rzeczywiście wymagają bardzo wysokiego poziomu, a które mogą być po prostu wykonane dobrze. Można poprawiać błędy bez traktowania ich jako definicji siebie. Można przyjmować sukces bez natychmiastowego przesuwania poprzeczki.

Najważniejsza zmiana dotyczy jednak sposobu myślenia o własnej wartości. Osiągnięcia są ważnym elementem życia, ale pozostają tylko jego częścią. Nie opisują w pełni człowieka, jego relacji, wartości, sposobu traktowania innych czy zdolności do uczenia się.

Można być ambitnym i jednocześnie odpoczywać. Można popełniać błędy i nadal być kompetentnym. Można chcieć osiągać więcej, nie uzależniając od tego prawa do szacunku wobec samego siebie.

**Twoje osiągnięcia są częścią Twojej historii.**
**Nie są całą Twoją tożsamością.**

**Głowa ma znaczenie.**
**Także wtedy, gdy pozwalasz sobie**
**nie być idealnym.**

# GŁOWA MA ZNACZENIE

**Nie czekaj na kryzys, żeby zacząć o siebie dbać.**

## GDZIE SZUKAĆ POMOCY?

Zeskanuj kod i sprawdź aktualne formy wsparcia dostępne dla społeczności akademickiej.

pb.edu.pl/centrum-wsparcia/

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Zadanie publiczne współfinansowane ze środków otrzymanych w 2026 r. od Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach konkursu „Organizowanie i animowanie działań na rzecz środowiska akademickiego".