Politechnika Białostocka

GŁOWA MA ZNACZENIE

Broszura 6.

Relacje, komunikacja i granice

Jak tworzyć zdrowe środowisko akademickie



GŁOWA MA ZNACZENIE

Broszura 6.

Relacje, komunikacja i granice

Jak tworzyć zdrowe środowisko akademickie

Środowisko akademickie tworzą nie tylko zajęcia, projekty, procedury i zadania. Tworzą je przede wszystkim ludzie. Relacje między studentami, pracownikami, prowadzącymi, przełożonymi i współpracownikami mają realny wpływ na poczucie bezpieczeństwa, motywację, zdolność radzenia sobie ze stresem oraz ogólne samopoczucie.

Dobre relacje nie oznaczają braku napięć, różnic czy konfliktów. Zdrowe środowisko nie jest miejscem, w którym wszyscy zawsze się zgadzają. Jest raczej przestrzenią, w której można komunikować potrzeby, wyrażać różne opinie, stawiać granice, prosić o pomoc i rozwiązywać trudności bez poniżania drugiej osoby.

Z perspektywy CBT relacje są obszarem, w którym bardzo silnie ujawniają się nasze przekonania dotyczące siebie i innych ludzi. Możemy obawiać się odrzucenia, źle interpretować neutralne zachowania, nadmiernie brać odpowiedzialność za samopoczucie innych albo unikać trudnych rozmów, ponieważ przewidujemy konflikt. Takie schematy często przynoszą krótkoterminowe poczucie bezpieczeństwa, ale długoterminowo mogą zwiększać napięcie, samotność i poczucie przeciążenia.

Budowanie zdrowych relacji nie polega więc wyłącznie na byciu „miłym". Wymaga również zdolności do komunikowania swoich potrzeb, tolerowania różnic, respektowania granic i przyjmowania, że nie każda interakcja zakończy się pełną zgodą. Relacje są jednym z ważnych zasobów zdrowia psychicznego, ale stają się nim wtedy, gdy pozostawiają przestrzeń zarówno dla bliskości, jak i dla autonomii.

1. Relacje jako jeden z filarów zdrowia psychicznego

Człowiek jest istotą społeczną, dlatego jakość relacji ma istotne znaczenie dla funkcjonowania psychicznego. Bliskie i wystarczająco bezpieczne kontakty mogą zmniejszać poczucie izolacji, pomagać w regulowaniu stresu i ułatwiać radzenie sobie z trudnymi sytuacjami. Nie oznacza to, że każda osoba potrzebuje bardzo dużej liczby kontaktów. Znaczenie ma przede wszystkim jakość więzi oraz przekonanie, że w razie potrzeby istnieje ktoś, z kim można porozmawiać.

W środowisku akademickim relacje mogą pełnić kilka funkcji jednocześnie. Student może otrzymać od innych wsparcie informacyjne, emocjonalne i praktyczne. Współpracownicy mogą dzielić się doświadczeniem, konsultować trudne przypadki organizacyjne i pomagać sobie w sytuacjach przeciążenia. Sama obecność osób, które rozumieją specyfikę danego środowiska, może zmniejszać poczucie osamotnienia w trudnościach.

Z perspektywy CBT ważne jest jednak to, że nie zawsze obiektywna dostępność ludzi przekłada się na poczucie wsparcia. Duże znaczenie mają nasze przekonania dotyczące relacji. Osoba może funkcjonować w zespole, a mimo to zakładać, że nie powinna nikomu przeszkadzać. Może mieć wokół siebie życzliwe osoby, ale interpretować proszenie o pomoc jako oznakę słabości. Wtedy potencjalne źródła wsparcia pozostają niewykorzystane.

Relacje mogą również wpływać na sposób interpretowania trudnych sytuacji. Po niezdanym egzaminie student może pomyśleć, że całkowicie sobie nie radzi. Rozmowa z kimś, kto miał podobne doświadczenie, może poszerzyć perspektywę i zmniejszyć tendencję do katastrofizacji. Pracownik po krytycznej uwadze może długo analizować własną niekompetencję, a kontakt z zaufanym współpracownikiem pomóc mu oddzielić konkretną informację zwrotną od globalnej oceny siebie.

Nie każda relacja działa jednak ochronnie. Kontakty oparte na chronicznej rywalizacji, przekraczaniu granic, dewaluacji czy stałym napięciu mogą zwiększać obciążenie psychiczne. Dlatego samo posiadanie licznych kontaktów nie jest wystarczającym wskaźnikiem dobrostanu. Warto zwracać uwagę na to, czy relacja daje możliwość bycia sobą, wyrażania odmiennego zdania, popełniania błędów i proszenia o wsparcie bez poczucia ciągłego zagrożenia oceną.

Relacje wpływają również na zachowanie. Jeżeli osoba po trudnym wydarzeniu wycofuje się z kontaktów, może krótkoterminowo ograniczyć napięcie. Długoterminowo traci jednak dostęp do jednego z ważnych zasobów. W CBT taki mechanizm może przypominać błędne koło: trudność prowadzi do wycofania, wycofanie zmniejsza liczbę wspierających doświadczeń, a brak wsparcia nasila poczucie osamotnienia i bezradności.

Zdrowe relacje nie rozwiązują wszystkich problemów psychicznych. Mogą jednak istotnie zwiększać zdolność do radzenia sobie z obciążeniem. Warto więc traktować dbanie o kontakty społeczne podobnie jak sen czy regenerację. Nie jako dodatkową aktywność, którą można stale odkładać, lecz jako jeden z elementów wspierających długoterminowe funkcjonowanie.

2. Poczucie przynależności do społeczności akademickiej

Przynależność to poczucie, że jesteśmy częścią określonej grupy i mamy w niej swoje miejsce. W środowisku akademickim może dotyczyć grupy studenckiej, zespołu badawczego, jednostki organizacyjnej czy całej uczelni. Nie wymaga silnej więzi ze wszystkimi. Wystarczy doświadczenie, że nie funkcjonujemy całkowicie obok innych.

Poczucie przynależności ma znaczenie szczególnie w momentach przejścia. Początek studiów, zmiana zespołu, rozpoczęcie pierwszej pracy akademickiej czy wejście w nową rolę może wiązać się z niepewnością. Osoba porównuje się z innymi, sprawdza, czy pasuje do grupy i szuka sygnałów akceptacji. Jeśli dodatkowo ma skłonność do samokrytyki, neutralne sytuacje mogą być interpretowane jako dowód odrzucenia.

W CBT zwracamy uwagę na mechanizm selektywnej uwagi. Kiedy ktoś obawia się, że nie pasuje do grupy, łatwiej zauważa sytuacje zgodne z tym przekonaniem. Brak zaproszenia na jedno spotkanie może zostać potraktowany jako potwierdzenie, że inni go nie lubią. Jednocześnie osoba może pomijać wiele drobnych sygnałów akceptacji, takich jak rozmowy, wspólna praca czy zwykła życzliwość. W ten sposób wcześniejsze przekonanie jest wzmacniane.

Poczucie braku przynależności może prowadzić również do wycofania. Student, który uważa, że nie pasuje do grupy, rzadziej inicjuje kontakt. Pracownik, który czuje się obco w zespole, może unikać nieformalnych rozmów. Inni mają wtedy mniej okazji, aby nawiązać z nim relację. Brak kontaktu zostaje następnie zinterpretowany jako potwierdzenie wcześniejszego założenia. Powstaje błędne koło, w którym przewidywanie odrzucenia zwiększa zachowania prowadzące do izolacji.

Praca nad przynależnością nie musi oznaczać radykalnej zmiany towarzyskiej. Często skuteczne są małe zachowania. Krótka rozmowa przed zajęciami, zadanie pytania współpracownikowi, dołączenie do wspólnej aktywności czy regularny kontakt z jedną osobą mogą stopniowo zwiększać poczucie zakorzenienia w środowisku. Takie działania pełnią funkcję eksperymentów behawioralnych, ponieważ pozwalają sprawdzać, czy przewidywane odrzucenie rzeczywiście występuje.

Ważna jest również jakość kultury organizacyjnej. Przynależność łatwiej budować tam, gdzie ludzie mają możliwość zadawania pytań, przyznawania się do niewiedzy i uczenia się na błędach. Środowisko oparte wyłącznie na rywalizacji i porównywaniu może zwiększać ostrożność oraz potrzebę ukrywania własnych trudności.

Poczucie przynależności nie oznacza konieczności identyfikowania się ze wszystkimi wartościami grupy. Można być częścią społeczności i jednocześnie zachowywać własną odrębność. Zdrowa przynależność pozwala łączyć więź z autonomią. Człowiek nie musi rezygnować z własnych opinii po to, aby mieć poczucie miejsca w grupie.

3. Samotność wśród studentów i pracowników

Samotność nie zawsze oznacza fizyczny brak ludzi. Można codziennie uczestniczyć w zajęciach, pracować w dużym zespole i jednocześnie czuć się bardzo samotnym. Psychologicznie ważniejsza jest rozbieżność pomiędzy jakością relacji, których potrzebujemy, a tymi, które faktycznie mamy. Dlatego samotność może dotyczyć zarówno studentów, jak i pracowników uczelni.

Studenci mogą doświadczać jej szczególnie na początku studiów, po przeprowadzce, przy trudności w nawiązywaniu kontaktów albo w okresach intensywnej nauki. Pracownicy mogą czuć się samotnie w związku z dużą indywidualizacją obowiązków, rywalizacją, pracą zdalną albo pełnieniem roli, w której trudno dzielić się własnymi trudnościami. Osoba może mieć wiele kontaktów zawodowych, ale bardzo niewiele relacji dających poczucie bezpieczeństwa emocjonalnego.

Samotność często wiąże się z określonym sposobem myślenia. Osoba może przewidywać, że inni nie będą zainteresowani kontaktem albo że rozpoczęcie rozmowy zostanie odebrane jako narzucanie się. Może porównywać swoje relacje z obrazem życia innych w mediach społecznościowych i uznawać, że wszyscy poza nią mają rozbudowane sieci społeczne. Takie interpretacje mogą zwiększać smutek i zniechęcenie.

W CBT szczególnie istotne jest wycofanie jako zachowanie podtrzymujące samotność. Gdy osoba czuje się odrzucona lub niepewna, może ograniczać próby kontaktu. Krótkoterminowo chroni się w ten sposób przed możliwością niezręczności albo odmowy. Długoterminowo zmniejsza jednak szanse na powstanie relacji. Brak nowych doświadczeń wzmacnia przekonanie, że nawiązanie kontaktu jest niemożliwe.

Dlatego pomocne mogą być stopniowe działania behawioralne. Nie oznacza to konieczności natychmiastowego budowania bliskiej przyjaźni. Pierwszym krokiem może być krótka rozmowa z osobą z grupy, wspólna kawa po zajęciach, dołączenie do koła naukowego albo częstsze korzystanie ze wspólnej przestrzeni w pracy. Celem jest zwiększenie liczby okazji do kontaktu i zebranie nowych danych o reakcjach innych ludzi.

Warto również pamiętać, że samotność może wpływać na sposób interpretowania neutralnych sytuacji. Osoba, która czuje się izolowana, może być bardziej wrażliwa na sygnały odrzucenia i łatwiej uznawać brak odpowiedzi za brak zainteresowania. Z tego powodu istotne jest sprawdzanie faktów i unikanie pochopnego wnioskowania o intencjach innych.

Nie każda samotność wymaga tej samej interwencji. Czasami problemem jest brak okazji do kontaktu, czasami trudność w zaufaniu, a czasami depresja lub silny lęk społeczny. Jeśli samotność utrzymuje się długo, prowadzi do znacznego wycofania lub współwystępuje z obniżonym nastrojem i pogorszeniem codziennego funkcjonowania, warto rozważyć profesjonalne wsparcie.

Samotność nie jest dowodem, że osoba „nie nadaje się do ludzi". Jest stanem, który może powstawać z wielu powodów. Część z nich można zmieniać stopniowo poprzez zwiększanie kontaktu, pracę nad interpretacjami oraz budowanie relacji opartych na większym bezpieczeństwie i autentyczności.

4. Relacje student–student, pracownik–pracownik oraz student–pracownik

Relacje w środowisku akademickim mają różny charakter w zależności od roli i poziomu odpowiedzialności. Inaczej wygląda kontakt pomiędzy studentami, inaczej pomiędzy współpracownikami, a jeszcze inaczej pomiędzy studentem a prowadzącym. Zdrowa komunikacja wymaga uwzględniania tych różnic bez tworzenia niepotrzebnego dystansu.

Relacje student-student mogą być źródłem wsparcia, współpracy i przynależności. Mogą jednak również wiązać się z porównywaniem, rywalizacją i napięciem. Wysoka presja na wyniki może sprawić, że sukces innej osoby zaczyna być interpretowany jako dowód własnej słabości. W CBT warto zwracać uwagę na automatyczne porównania i sprawdzać, czy rzeczywiście wynik kolegi obniża naszą wartość lub szanse. Często jest to forma myślenia konkurencyjnego, która zwiększa napięcie bez realnej korzyści.

Relacje pracownik-pracownik również mogą łączyć współpracę z rywalizacją. Konflikty mogą dotyczyć podziału obowiązków, komunikacji, dostępności czy różnic stylu pracy. Szczególnie ważna jest wtedy umiejętność oddzielania faktów od interpretacji. Brak odpowiedzi na wiadomość nie zawsze oznacza lekceważenie, a odmienne stanowisko nie musi być atakiem personalnym. Sprawdzenie alternatywnych wyjaśnień może ograniczać niepotrzebną eskalację.

Relacja student-pracownik zawiera natomiast naturalną asymetrię wynikającą z roli. Prowadzący ocenia, ustala wymagania i odpowiada za przebieg części procesu dydaktycznego. To sprawia, że student może silniej reagować na krytykę i ostrożniej komunikować własne potrzeby. Z drugiej strony pracownik może czuć presję ciągłej dostępności i nadmiernie przejmować odpowiedzialność za problemy studentów.

Zdrowa relacja student-pracownik wymaga jasności ról. Życzliwość nie oznacza rezygnacji z wymagań, a profesjonalna granica nie musi oznaczać chłodu. Prowadzący może być wspierający i jednocześnie nie odpowiadać na wiadomości przez całą dobę. Student może zgłaszać trudność i jednocześnie respektować procedury oraz zakres odpowiedzialności drugiej osoby.

W CBT ważne jest też zauważenie przekonań dotyczących autorytetu. Student może zakładać, że nie wolno mu zadawać pytań, ponieważ zostanie uznany za niekompetentnego. Pracownik może uważać, że każda prośba studenta wymaga natychmiastowej reakcji, ponieważ odmowa będzie oznaczała brak empatii. Oba przekonania mogą prowadzić do niezdrowych zachowań i nadmiernego napięcia.

W każdej z tych relacji pomocne jest opieranie komunikacji na konkretach. Zamiast przypisywania intencji warto opisywać zachowanie i jego konsekwencje. Zamiast mówić „nigdy mnie nie słuchasz", bardziej użyteczne jest wskazanie konkretnej sytuacji. Taka forma zmniejsza ryzyko przejścia od problemu do ataku personalnego.

Zdrowe środowisko akademickie nie wymaga, aby wszystkie relacje były bliskie. Ważniejsze jest, aby były przewidywalne, respektujące i wystarczająco bezpieczne. Jasność ról, konkretna komunikacja i szacunek dla granic pozwalają budować relacje, które wspierają zarówno współpracę, jak i indywidualną odpowiedzialność.

5. Czym właściwie są zdrowe granice?

Granice określają, na co się zgadzamy, czego nie chcemy i za co jesteśmy odpowiedzialni. Dotyczą czasu, dostępności, emocji, przestrzeni osobistej, obowiązków oraz sposobu, w jaki pozwalamy innym się do nas odnosić. Zdrowe granice nie są murem oddzielającym ludzi. Są sposobem organizowania relacji tak, aby możliwa była zarówno bliskość, jak i autonomia.

W środowisku akademickim granice mogą dotyczyć bardzo praktycznych kwestii. Pracownik może określać godziny odpowiadania na wiadomości. Student może odmówić udziału w dodatkowym zadaniu grupowym, jeśli przekracza ono jego możliwości. Współpracownik może nie zgodzić się na przejęcie kolejnego obowiązku. Granica może również dotyczyć sposobu komunikacji, na przykład braku zgody na poniżający ton rozmowy.

Trudność polega na tym, że granice często uruchamiają emocje. Osoba może odczuwać lęk, poczucie winy albo obawę przed oceną. W CBT analizuje się przekonania, które powodują, że granica wydaje się czymś niebezpiecznym. Może to być myśl, że odmowa oznacza egoizm, że dobry pracownik powinien zawsze pomagać albo że postawienie granicy zniszczy relację.

W praktyce brak granic nie zawsze prowadzi do lepszych relacji. Często powoduje narastanie frustracji. Osoba wielokrotnie zgadza się na coś wbrew sobie, a następnie czuje złość na innych. Problem częściowo wynika wtedy z oczekiwania, że druga osoba powinna sama zauważyć nasze przeciążenie. Jeśli jednak granica nie została zakomunikowana, inni mogą nie wiedzieć, że została przekroczona.

Zdrowe granice powinny być możliwie jasne i konkretne. Zamiast oczekiwać, że inni domyślą się naszych potrzeb, warto je komunikować. Oznacza to również gotowość do powtarzania granicy, jeśli ktoś jej nie respektuje. Jednorazowe powiedzenie czegoś nie zawsze wystarcza, szczególnie jeśli wcześniej funkcjonowaliśmy w inny sposób.

Granice nie muszą być identyczne wobec wszystkich osób i w każdej sytuacji. Możemy mieć większą elastyczność w okresie ważnego projektu i mniejszą po jego zakończeniu. Zdrowa granica nie oznacza sztywności. Oznacza świadome dostosowanie własnej dostępności do sytuacji i zasobów.

Warto również pamiętać, że inni ludzie mogą być niezadowoleni z naszej granicy. Sama obecność czyjegoś rozczarowania nie oznacza, że zrobiliśmy coś niewłaściwego. Jeżeli ktoś przyzwyczaił się do naszej stałej dostępności, jej ograniczenie może być dla niego niewygodne. To jednak nie przesądza o nieprawidłowości decyzji.

Granice są szczególnie ważne w zapobieganiu przeciążeniu. Jeżeli każda prośba automatycznie staje się naszym zadaniem, zasoby szybko się wyczerpują. Zdrowa granica pomaga więc chronić nie tylko czas, ale również jakość relacji, ponieważ zmniejsza ryzyko narastania ukrytej frustracji i wypalenia.

6. Dlaczego tak trudno powiedzieć „nie”?

Odmowa wydaje się prostą czynnością językową, ale dla wielu osób wiąże się z silnym napięciem. Problem rzadko dotyczy samego słowa „nie”. Znacznie częściej chodzi o przewidywane konsekwencje. Osoba może obawiać się, że zostanie uznana za egoistyczną, niezaangażowaną albo mało pomocną. Może przewidywać konflikt lub pogorszenie relacji.

W CBT analizuje się takie przewidywania jako automatyczne myśli. Pracownik otrzymuje prośbę o dodatkowe zadanie i natychmiast zakłada, że jeśli odmówi, przełożony uzna go za niewystarczająco zaangażowanego. Student zgadza się na większą część pracy grupowej, ponieważ przewiduje, że odmowa wywoła konflikt. W obu przypadkach decyzja nie wynika wyłącznie z realnych możliwości, lecz również z próby uniknięcia lęku.

Zgoda przynosi wtedy krótkotrwałą ulgę. Nie ma konfliktu i nie trzeba mierzyć się z reakcją drugiej osoby. Długoterminowo koszt może jednak rosnąć. Pojawia się przeciążenie, frustracja i poczucie wykorzystywania. Osoba może również zacząć unikać ludzi, którzy często o coś proszą, zamiast wprost komunikować swoje ograniczenia.

Trudność w odmawianiu może wynikać także z przekonań o własnej wartości. Niektóre osoby budują poczucie bycia potrzebnym poprzez pomaganie. Wtedy odmowa jest interpretowana nie tylko jako decyzja dotycząca konkretnego zadania, ale jako ryzyko utraty akceptacji. Inni mogą mieć silne przekonanie, że potrzeby innych powinny być ważniejsze od ich własnych.

Warto odróżnić pomoc od nadmiernego przejmowania odpowiedzialności. Można być wspierającym i jednocześnie nie przyjmować każdego zadania. Można odmówić jednej prośbie i nadal być dobrym współpracownikiem. Problem pojawia się wtedy, gdy zaangażowanie jest oceniane wyłącznie na podstawie gotowości do ciągłego przekraczania własnych zasobów.

CBT wykorzystuje eksperymenty behawioralne także w tym obszarze. Osoba może zacząć od niewielkiej odmowy w sytuacji o stosunkowo małym znaczeniu. Przedtem zapisuje przewidywanie, na przykład że druga osoba się obrazi albo przestanie ją lubić. Po sytuacji sprawdza rzeczywistą reakcję. Takie doświadczenia pozwalają stopniowo korygować katastroficzne przewidywania.

Odmowa nie musi być długa ani agresywna. Można jasno powiedzieć, że nie jesteśmy w stanie przyjąć dodatkowego zadania albo że możemy pomóc w ograniczonym zakresie. Nadmierne tłumaczenie się czasami wynika z poczucia, że własna granica wymaga specjalnego usprawiedliwienia.

Umiejętność mówienia „nie” nie oznacza zmniejszenia empatii. Pozwala bardziej świadomie decydować, kiedy pomoc jest możliwa, a kiedy jej koszt byłby zbyt duży. W dłuższej perspektywie może to poprawiać relacje, ponieważ zgoda przestaje być automatyczna i częściej wynika z rzeczywistej gotowości.rozważyć profesjonalną konsultację. Szczególnie ważnej i pilnej reakcji wymagają myśli o śmierci, samouszkodzeniu lub poczuciu utraty bezpieczeństwa. W takich sytuacjach nie należy ograniczać się do samodzielnych technik radzenia sobie.

7. Asertywność – dbanie o siebie bez naruszania granic innych

Asertywność jest często mylona z pewnością siebie albo stanowczością. W praktyce oznacza umiejętność komunikowania własnych potrzeb, opinii i granic przy jednoczesnym respektowaniu praw drugiej osoby. Nie daje gwarancji, że rozmowa zakończy się zgodą. Pozwala jednak wyrazić swoje stanowisko w sposób jasny i niesprowadzający się ani do podporządkowania, ani do agresji.

Możemy wyróżnić trzy podstawowe style komunikacji. Styl uległy polega na rezygnowaniu z własnych potrzeb, aby uniknąć napięcia. Styl agresywny koncentruje się na własnym celu kosztem drugiej osoby. Styl asertywny próbuje uwzględnić oba elementy. Osoba mówi jasno, czego potrzebuje, ale nie poniża ani nie zastrasza rozmówcy.

W środowisku akademickim asertywność może dotyczyć bardzo różnych sytuacji. Student może zgłosić, że nie rozumie kryteriów oceny. Pracownik może poinformować, że nie jest w stanie przyjąć kolejnego zadania w danym terminie. Współpracownik może zwrócić uwagę na sposób komunikacji, który jest dla niego nieakceptowalny.

Pomocna jest struktura oparta na faktach, skutkach i potrzebie. Najpierw opisujemy konkretne zachowanie, unikając globalnych ocen. Następnie wskazujemy jego wpływ i określamy, czego potrzebujemy. Taka forma jest bardziej precyzyjna niż zarzuty typu „zawsze tak robisz” czy „nigdy mnie nie szanujesz”, które łatwo uruchamiają obronę.

Z perspektywy CBT trudność z asertywnością często wynika z przewidywania negatywnej oceny. Osoba może sądzić, że jeśli wyrazi odmienne zdanie, straci sympatię innych. W efekcie milczy, a później ma poczucie, że jej potrzeby są ignorowane. Eksperyment behawioralny polega wtedy na stopniowym wyrażaniu prostych preferencji i sprawdzaniu, czy przewidywane konsekwencje rzeczywiście występują.

Asertywność obejmuje również przyjmowanie odmowy. Jeśli mamy prawo powiedzieć „nie”, takie samo prawo ma druga osoba. Zdrowa komunikacja nie polega na uzyskaniu zgody na wszystkie własne prośby. Polega na możliwości przedstawienia stanowiska i tolerowaniu tego, że druga strona może mieć inne potrzeby.

Ważnym elementem jest również ton. To samo zdanie może zostać wypowiedziane spokojnie albo w sposób oskarżycielski. W sytuacji wysokiego napięcia pomocne może być chwilowe odłożenie rozmowy, aby zmniejszyć ryzyko impulsywnej reakcji. Asertywność nie wymaga natychmiastowego odpowiadania.

Nie każda sytuacja nadaje się też do negocjacji. Czasami istnieją formalne zasady lub hierarchia odpowiedzialności. Asertywność nie polega wtedy na ignorowaniu tych uwarunkowań, lecz na komunikowaniu własnego stanowiska w możliwym zakresie.

Najważniejsze jest odejście od przekonania, że dbanie o siebie odbywa się kosztem relacji. Często jest odwrotnie. Jasna komunikacja może zmniejszać liczbę nieporozumień i ukrytej frustracji. Dzięki temu relacja staje się bardziej przewidywalna i oparta na realnych możliwościach obu stron.

8. Konflikt nie musi oznaczać złej relacji

Konflikt jest naturalną częścią relacji, ponieważ ludzie mają różne potrzeby, cele, style pracy i oczekiwania. Sam fakt pojawienia się różnicy nie oznacza, że relacja jest niezdrowa. Znacznie ważniejsze jest to, w jaki sposób strony reagują na napięcie i czy potrafią wrócić do współpracy po jego rozwiązaniu.

Niektóre osoby bardzo silnie unikają konfliktu, ponieważ interpretują go jako zagrożenie dla relacji. Każde odmienne zdanie wywołuje obawę, że druga osoba się obrazi albo kontakt się pogorszy. W efekcie osoba zgadza się na rzeczy, których nie chce, i tłumi frustrację. Z zewnątrz relacja wygląda spokojnie, ale wewnętrzne napięcie stopniowo rośnie.

Z perspektywy CBT ważne jest oddzielenie konfliktu od katastroficznej interpretacji. Różnica zdań nie musi oznaczać odrzucenia. Krytyczna informacja nie zawsze jest atakiem. Odmowa nie przesądza o braku szacunku. Takie rozróżnienie pozwala reagować bardziej adekwatnie.

Konflikt łatwo się jednak nasila, gdy przechodzimy od opisu sytuacji do oceny osoby. Zamiast odnosić się do konkretnego problemu, zaczynamy używać uogólnień. Pojawia się „zawsze", „nigdy", „jesteś taki". Wtedy rozmowa przestaje dotyczyć rozwiązania, a staje się walką o obronę własnego obrazu.

Bardziej konstruktywne jest koncentrowanie się na konkretnym zachowaniu, jego skutku i możliwym rozwiązaniu. Jeśli współpracownik regularnie przesyła materiały po terminie, problemem jest terminowość, a nie jego cała osobowość. Takie zawężenie zwiększa szansę na znalezienie praktycznego rozwiązania.

Warto również uwzględniać emocje. Silna złość może zawężać uwagę i zwiększać tendencję do przypisywania drugiej stronie złych intencji. Jeśli napięcie jest bardzo wysokie, czasowe przerwanie rozmowy może być bardziej konstruktywne niż kontynuowanie jej za wszelką cenę. Ważne jednak, aby przerwa nie zamieniła się w trwałe unikanie problemu.

Zdrowe rozwiązywanie konfliktu wymaga również gotowości do przyjęcia części odpowiedzialności. Nie oznacza to automatycznego przyznawania racji drugiej stronie. Chodzi o sprawdzenie, czy nasze własne zachowanie również miało wpływ na sytuację. Taka perspektywa zmniejsza myślenie „winny–niewinny" i ułatwia poszukiwanie rozwiązania.

Nie wszystkie konflikty da się zakończyć pełnym porozumieniem. Czasem strony pozostają przy odmiennych stanowiskach. Zdrowa relacja może jednak pomieścić różnicę bez ciągłej walki. W środowisku akademickim szczególnie ważna jest zdolność do dalszej współpracy nawet wtedy, gdy ludzie nie podzielają wszystkich swoich opinii.

Konflikt sam w sobie nie jest porażką relacji. Może być informacją, że potrzeby, granice lub oczekiwania stron wymagają doprecyzowania. To, co dzieje się później, ma znacznie większe znaczenie niż sam fakt pojawienia się różnicy.

9. Jak prosić o pomoc i wsparcie?

Proszenie o pomoc jest ważną umiejętnością społeczną, ale dla wielu osób pozostaje bardzo trudne. Często łatwiej wspierać innych niż samemu przyznać, że czegoś potrzebujemy. W środowisku nastawionym na kompetencje i samodzielność prośba o pomoc może być błędnie interpretowana jako dowód słabości lub niewystarczających umiejętności.

W CBT zwraca się uwagę na przekonania, które utrudniają korzystanie ze wsparcia. Osoba może sądzić, że powinna radzić sobie sama, że inni są zbyt zajęci albo że jej problem nie jest wystarczająco ważny. Takie myśli prowadzą do samodzielnego zmagania się z trudnością nawet wtedy, gdy dostępna jest realna pomoc.

Proszenie o wsparcie nie musi oznaczać przekazania komuś odpowiedzialności za problem. Może być jednym z elementów aktywnego radzenia sobie. Student może poprosić kolegę o wyjaśnienie fragmentu materiału. Pracownik może skonsultować problem z bardziej doświadczoną osobą. Ktoś przeciążony może potrzebować rozmowy, a nie rozwiązania całej sytuacji.

Warto również precyzować rodzaj potrzebnej pomocy. Ogólne komunikaty czasami utrudniają drugiej stronie reakcję. Znacznie łatwiej odpowiedzieć na konkretną prośbę. Może dotyczyć wysłuchania, konsultacji, pomocy organizacyjnej albo wskazania miejsca, w którym można uzyskać profesjonalne wsparcie.

Trudność może dotyczyć także obawy przed odmową. Osoba przewiduje, że jeśli ktoś nie będzie w stanie pomóc, będzie to oznaczało odrzucenie. Tymczasem odmowa może wynikać z ograniczonych zasobów drugiej strony i nie musi mówić nic o wartości relacji. Warto pamiętać, że proszenie o pomoc daje drugiej osobie możliwość odpowiedzi, ale nie obowiązek spełnienia każdej prośby.

Korzystanie ze wsparcia może być również sposobem przerywania błędnego koła izolacji. Kiedy osoba przeżywa trudny okres, często wycofuje się właśnie wtedy, kiedy kontakt byłby najbardziej potrzebny. Ma wtedy mniej okazji do uzyskania innej perspektywy i więcej czasu na ruminacje. Nawet krótka rozmowa może zmniejszyć to zamknięcie.

Nie każda trudność powinna być jednak kierowana wyłącznie do bliskich czy współpracowników. Jeśli problem jest nasilony, długotrwały albo znacząco wpływa na funkcjonowanie, warto skorzystać z profesjonalnego wsparcia. Relacje osobiste i pomoc specjalistyczna pełnią inne funkcje i mogą się wzajemnie uzupełniać.

Proszenie o pomoc nie oznacza, że zabrakło nam samodzielności. Samodzielność obejmuje również umiejętność rozpoznania, kiedy wykorzystanie dostępnych zasobów jest rozsądnym elementem rozwiązania problemu. W wielu sytuacjach nie potrzebujemy kogoś, kto zrobi coś za nas. Potrzebujemy kogoś obok, kto pomoże wykonać kolejny krok.

10. Mapa wsparcia – kto jest osobą, do której mogę zwrócić się, kiedy jest mi trudno?

W sytuacji przeciążenia często trudniej przypomnieć sobie o dostępnych możliwościach wsparcia. Osoba może mieć wokół siebie kilka potencjalnych źródeł pomocy, ale w trudnym momencie automatycznie myśleć, że musi radzić sobie sama. Dlatego warto stworzyć własną mapę wsparcia wcześniej, kiedy poziom napięcia jest niższy.

Mapa wsparcia nie powinna ograniczać się do jednej osoby. Różni ludzie mogą pełnić różne funkcje. Z jedną osobą łatwo rozmawia się o emocjach, inna pomaga spojrzeć na problem rzeczowo, a ktoś jeszcze może zaoferować praktyczne wsparcie. Warto również uwzględnić osoby i miejsca dostępne w środowisku akademickim oraz profesjonalne źródła pomocy.

Z perspektywy CBT takie ćwiczenie ma kilka funkcji. Po pierwsze pomaga podważyć globalną myśl, że „nie mam nikogo". Czasami poczucie samotności powoduje, że umysł pomija istniejące relacje. Po drugie pozwala wcześniej zdecydować, do kogo zwracamy się w określonym rodzaju sytuacji. Dzięki temu w momencie kryzysu nie trzeba zaczynać całego procesu poszukiwania od początku.

Warto również uwzględnić własne bariery w korzystaniu ze wsparcia. Osoba może mieć kontakt do psychologa, życzliwego współpracownika i bliskiej osoby, ale nadal nie zwracać się do nikogo. Wtedy problemem nie jest brak zasobu, lecz przekonanie, że korzystanie z niego jest niedopuszczalne. Zidentyfikowanie takiej reguły pozwala później pracować nad nią bardziej świadomie.

Mapa wsparcia powinna być realistyczna. Nie każda osoba może pomóc w każdej sytuacji. Przyjaciel może być dobrym źródłem wsparcia emocjonalnego, ale nie zastąpi specjalisty w poważnym kryzysie psychicznym. Współpracownik może pomóc w sprawie zawodowej, ale nie musi być właściwą osobą do rozmowy o bardzo osobistych problemach.

Warto również pamiętać o wsparciu formalnym. Mogą to być jednostki uczelniane, psycholog, psychoterapeuta, lekarz psychiatra, poradnia zdrowia psychicznego lub inne miejsca pomocy. Posiadanie wcześniej zapisanych kontaktów może zmniejszyć liczbę barier w sytuacji, kiedy funkcjonowanie wyraźnie się pogarsza.W praktyce „60 sekund dla głowy" można stosować przed ważnym spotkaniem, po otrzymaniu trudnej wiadomości, podczas nauki, kiedy napięcie zaczyna rosnąć, albo po konflikcie. Nie trzeba wykonywać rozbudowanego ćwiczenia. Wystarczy na chwilę nazwać emocję, jej źródło i najbardziej adekwatną odpowiedź.

MOJA MAPA WSPARCIA

Osoba, z którą mogę porozmawiać o emocjach: .....

Osoba, która pomaga mi spojrzeć na problem bardziej rzeczowo: .....

Osoba, do której mogę zwrócić się w sprawie studiów lub pracy: .....

Osoba, która może udzielić praktycznej pomocy: .....

Miejsce lub specjalista, do którego mogę zwrócić się po profesjonalne wsparcie: .....

.....

Co najczęściej utrudnia mi proszenie o pomoc: .....

.....

Jedno zdanie, które chcę sobie wtedy przypomnieć: .....

Mapa wsparcia nie gwarantuje, że trudności nie wystąpią. Zwiększa jednak szansę, że w momencie przeciążenia nie będziemy próbowali rozwiązywać wszystkiego całkowicie sami. Relacje są zasobem właśnie wtedy, kiedy potrafimy z nich korzystać.

Nie musimy wybierać pomiędzy dbaniem o relację a dbaniem o siebie.
Zdrowe relacje powinny pozostawiać miejsce na jedno i drugie.

GŁOWA MA ZNACZENIE.

A ludzie wokół nas mogą być jednym z najważniejszych zasobów, jakie mamy.

NA KONIEC

Zdrowe środowisko akademickie nie powstaje wyłącznie poprzez dobre procedury. Tworzy się również w codziennych relacjach. W sposobie, w jaki ludzie ze sobą rozmawiają, reagują na błędy, rozwiązują konflikty, respektują granice i odpowiadają na prośby o pomoc.

Z perspektywy CBT wiele trudności interpersonalnych jest podtrzymywanych przez automatyczne interpretacje i zachowania zabezpieczające. Obawa przed odrzuceniem może prowadzić do wycofania, a wycofanie do większej samotności. Lęk przed konfliktem może prowadzić do nadmiernej uległości, a ta do narastającej frustracji. Przekonanie, że trzeba radzić sobie samodzielnie, może ograniczać dostęp do wsparcia, które rzeczywiście jest dostępne.

Zmiana nie zawsze wymaga radykalnych działań. Może rozpocząć się od jednej bardziej konkretnej rozmowy, niewielkiej granicy, krótkiej odmowy albo poproszenia kogoś o pomoc. Takie zachowania dostarczają nowych doświadczeń i pozwalają sprawdzać, czy nasze przewidywania dotyczące reakcji innych są rzeczywiście trafne.

Zdrowa relacja nie wymaga ciągłej zgody. Powinna natomiast umożliwiać wyrażanie różnic bez poniżania, komunikowanie własnych potrzeb bez naruszania granic drugiej osoby oraz korzystanie ze wsparcia bez konieczności rezygnowania z autonomii.

Nie wszystkie relacje będą bliskie. Nie wszystkie konflikty uda się rozwiązać idealnie. Nie każda osoba będzie odpowiadała na nasze potrzeby. Celem nie jest stworzenie środowiska bez napięć, lecz rozwijanie sposobów komunikowania się, które pozwalają przechodzić przez napięcia bez niepotrzebnego zwiększania ich kosztu psychicznego.



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”.