

СВЯЗИ vs ОТНОШЕНИЯ В ЧЕМ РАЗНИЦА?



В ЛЮБЫХ ОТНОШЕНИЯХ ЕСТЬ СВОЙ МИФ ИЛИ СВОЯ ПЕСНЯ,
КОТОРУЮ МОЖНО РАЗВИТЬ И РАСКРЫТЬ, А МОЖНО ТАК И НЕ УСЛЫШАТЬ

Текст: **Юлия Филипповская**, фасилитатор и директор
Института Глубинной Демократии в Украине

Приехав зимой на гору Драгобрат, мы остановились на одной базе. В первый же день вечером на кухне, где мы с мужем ужинали, к нам подсел хозяин и предложил отведать свою наливку. Мне показалось, что в мое пространство вторглись без разрешения, да и мы не просили. Но, раз уж тут так заведено, я решила понаблюдать, что же будет дальше. А дальше было то, что на следующий день нас попросили переехать в другой номер, поскольку неожиданно приехали новые клиенты, которые не помещаются в свободную комнату, поэтому им надо поселиться именно в нашу. Получилось так, что вместо того, чтобы идти на гору и кататься в один из выкроенных трех свободных дней, нам пришлось собирать и переносить вещи не тогда, когда нам это было бы удобно, а в указанное нам время. Все это, казалось, хозяина мало интересовало. Мы как клиенты в одно мгновение стали ему не интересны, ведь появились новые, которые заплатят. А старые — никуда не денутся.

**КАК ОКАЗАЛОСЬ,
ВЫПИТЬ И УСТАНОВИТЬ
СВЯЗЬ — ЭТО ЕЩЕ НЕ
ЗНАЧИТ ВЫСТРОИТЬ
ОТНОШЕНИЯ.
ПЕРВОЕ — ВСЕ МЕНЬШЕ
РАБОТАЕТ, А НА ВТОРОМ —
ДЕРЖИТСЯ МИР**

Сиюминутная выгода — все, долгосрочные отношения — ничто. Мы приняли решение больше не приезжать на эту базу. Контакт и, главное, интерес были утеряны, хотя наливка и была дегустирована в первый же день. Не знаю, кто этому хозяину подсказал, что надо инвестировать в отношения с клиентами. Но, как оказалось, выпить и установить связь — это еще не значит выстроить отношения. Первое — все меньше работает, а на втором — держится мир.

Над отношениями важно работать, причем — ежедневно. Когда-то мой учитель Макс Шупбах, основатель международного лидерского исследовательского центра и Института Глубинной Демократии, сказал: «Если хочешь с кем-то прекратить отношения, можешь ничего не делать. Они сами автоматически сойдут на нет. Но, если тебе отношения важны, над ними важно работать».

Выстраивать отношения нас не учат ни в школе, ни в университете, и мы часто действуем инстинктивно. А так как наливка уже не работает, предлагаю вашему вниманию несколько рекомендаций, которые помогут выстраивать отношения, переносить напряжение и конфликты. Эти рекомендации основаны на научном походе к процессуальной работе, который разработал физик из МИТ и юнгианский психоаналитик Арнольд Минделл в 1980-х годах — на стыке современной физики, психологии и антропологии.

БУДЬТЕ ОТКРЫТЫ К ДРУГОМУ ЧЕЛОВЕКУ
И К КОНФЛИКТУ

И это не просто идея или же убеждение. Это некое чувственное отношение к человеку и к миру, которое создает определенную атмосферу. В ней людям легко подойти к вам и выразить иное мнение, потому что им любопытно узнать ваше мнение, пусть даже оно отличается от их собственного. Например, можно сказать: «У меня есть четкое видение

ЕСЛИ ХОЧЕШЬ С КЕМ-ТО
ПРЕКРАТИТЬ
ОТНОШЕНИЯ, МОЖЕШЬ
НИЧЕГО НЕ ДЕЛАТЬ.
ОНИ САМИ СОЙДУТ
НА НЕТ. НО, ЕСЛИ
ОТНОШЕНИЯ ВАЖНЫ,
НАД НИМИ ВАЖНО
РАБОТАТЬ

ситуации, но мне также важно знать, что вы думаете — даже, если это другой взгляд. Мне интересно, как вы видите ситуацию, и что вы чувствуете».

ПОМНИТЕ О ГЛУБИННОЙ СВЯЗИ В ОТНОШЕНИЯХ

Любые отношения имеют некий свой миф или, если хотите, песню, которая со временем развивается и раскрывается. В моменты горячих дискуссий, эмоциональных всплесков, когда нам причиняют боль, или когда мы злимся, легко забыть о том, что нас связывает. Но очень важно помнить об этом как раз в такие сложные минуты, ведь каждый непростой момент может стать ключевым для совместного роста. Так, вы можете сказать: «Я знаю, что в данный момент мы друг друга ненавидим и в корне не согласны друг с другом, но я хочу тебе сказать, чтобы ты знал: даже когда мы ругаемся, я чувствую нашу связь и люблю тебя. Моя цель — лучше узнать тебя и себя, научиться чему-то важному».

ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ НА ТО, ЧЕМУ МОЖНО
В ЭТОЙ СИТУАЦИИ НАУЧИТЬСЯ, А НЕ НА ТО,
ЧТО ХОРОШО ИЛИ ПЛОХО

Когда цель конфликта — научиться чему-то, тогда выигрывают все стороны. Концепция «хорошо» и «плохо» ограничена и не считается с тем, что разные мнения могут сосуществовать. Тот, кто поступает «плохо», чувствует себя скверно. А наказание порождает страх или даже ненависть, уничтожая саму возможность чему-то научиться.

ПОМНИТЕ О РАНГАХ И ПРИВИЛЕГИЯХ

Это большая тема, о которой я обязательно еще напишу. Важно то, что существуют разные виды рангов (читай, сил): социальный, психологический, контекстный, демократический, духовный. Каждый ранг отличается определенными привилегиями. Многие конфликты возникают из-за того, что люди с рангом не присваивают его себе либо же злоупотребляют своей силой. Осознание своего ранга в каждой конкретной ситуации может помочь разрешить многие недоразумения. Например, у директора есть большой социальный ранг — опыт, возраст, знания, возможность уволить или взять в команду и так далее. Разговаривая с подчиненным, директор может помочь ему выразить свои чувства, не согласиться и даже возразить, — понимая, что подчиненный вряд ли сам это сделает, к примеру, из-за страха быть уволенным.

ОСОЗНАВАЙТЕ, КАК ВЫ ИСПОЛЬЗУЕТЕ
СВОЮ СИЛУ

Иногда вместо того, чтобы выразить чувства, мы прибегаем к силе. Например, человек, обидевший своего коллегу, может развернуться и уйти — вместо того, чтобы прочувствовать и осознать, насколько больно его коллеге было слышать обидные слова.

СМОТРИТЕ НА ПОДТЕКСТ, НЕ ТОЛЬКО
НА СОДЕРЖАНИЕ

Иногда на конференциях участники, которые задают вопросы, хотят не столько спросить, сколько не напрямую сказать: «Я тоже знаю, и у меня есть чем поделиться». Как один из вариантов. Вместо того, чтобы отвечать на якобы заданный вопрос, можно поддержать участника и сказать, что у нее/него много опыта, о котором ценно узнать, и поблагодарить за то, что тот/та делится им. Таким образом, важно не только фокусироваться на содержании, но и включать «второе внимание» для того, чтобы слышать, что еще человек пытается донести? Несколько лет тому назад мой босс сказал мне о том, что он может не соглашаться с моей точкой зрения, но ему нравится, что я проявляю инициативу и высказываю свое мнение, пусть оно и отличается от его собственного. Так, он поддержал мое желание брать на себя инициативу и отреагировал на невысказанный запрос.

ЗАМЕЧАЙТЕ ПОТЕНЦИАЛЬНУЮ ПРАВДУ
В ОБВИНЕНИЯХ

Когда нас обвиняют, мы инстинктивно хотим защититься или оправдаться. Да нет, не было такого, слушала я тебя очень внимательно. Такая защитная реакция останавливает разговор и порождает замкнутый круг обвинения — оправдания. В любом обвинении есть как доля правды, которую другая сторона не осознает, так и ошибка. И это основная причина того, что мы начинаем защищаться. Как только мы сделаем глубокий вдох и подумаем над обвинением, мы можем помочь отношениям. Например, обсуждая что-то с другом, вы можете почувствовать, что друг где-то в мыслях далеко, и упрекнете его в том, что он или она не слушает вас внимательно. Обычной реакцией становится защита: «Да я тебя внимательно слушаю, тебе кажется». Но если друг подумает и осознает свое поведение, возможно, он признает, что не может перестать думать о чем-то, что случилось на работе, и что он действительно отвлекся на несколько секунд. Сказав это, друг может попросить поддержать его или

найти выход из ситуации, и тогда его поведение может: 1) дать понять, что субъективное ощущение было верным, 2) нейтрализовать ситуацию с обвинениями, 3) углубить отношения.

ПОЗВОЛЬТЕ СЕБЕ МЕНЯТЬСЯ И ПРИЗНАВАТЬ ЭТО

Часто в отношениях мы привыкли защищать свою точку зрения, чтобы быть последовательным до конца. Но так бывает, что в отношениях поведение одной стороны может изменить и другую сторону. Услышав и глубинно поняв одну сторону, мы можем меняться, признавать свои ошибки, а также свою односторонность или ограниченность. Это позволит нам быть более гибкими и преобразовывать отношения — вместо того, чтобы заводить их в тупик или обрывать своей принципиальностью. Умение понимать другую сторону лучше, чем другой человек понимает свою, замечать изменения внутри и привносить их в обсуждение — может принести некий «поток» в отношения, который сам уже укажет путь и предложит творческие решения в сложившейся ситуации. ▲

