



- **NAZWA NARZĘDZIA**

Logiczne poziomy zmian (Piramida Diltsa)

- **OPIS NARZĘDZIA**

Piramida Diltsa to model funkcjonowania każdego z nas, który składa się z dwóch głównych części: świadomej i nieświadomej. Znajomość tego modelu jest niezwykle przydatna w zrozumieniu sposobu myślenia i wartości, którymi kierujemy się w życiu, a także w coaching.

- **CELE WYKORZYSTANIA NARZĘDZIA**

- nabycie samoświadomości istotności rozwoju osobistego i zawodowego,
- zrozumienie własnego sposobu myślenia i wartości, którymi kierujemy się w życiu,
- nazywanie, porządkowanie i rozumienie relacji między własnymi myślami, wartościami i emocjami

- **POWIĄZANIE NARZĘDZIA Z KOMPETENCJAMI**

Aby się rozwijać, należy z poszerzać swoją samoświadomość. Ma ona dwa wymiary: wewnętrzny i zewnętrzny. Pierwszy wymiar to umiejętność postrzegania i nazywania własnych emocji, myśli, stanów, potrzeb, wartości i zachowań. Drugim jest zrozumienie, jak inni postrzegają nas w tych kategoriach. Oba wymiary są ważne, ale podstawą wydaje się być wymiar wewnętrzny. Zawsze dobrze jest rozważyć opinie z zewnątrz w kontekście tego, co wiemy o sobie.



Dlatego każdą pracę nad sobą należy zacząć od jak najgłębszego poznania siebie. Ważne jest, aby być świadomym tego, jak myślimy, co kieruje naszym zachowaniem i jakimi wartościami kierujemy się w życiu.

Narzędzie opiera się na jednej z najbardziej znanych i pomocnych struktur do nabywania samoświadomości - modelu poziomów neurologicznych dr. Roberta Diltsa. Została szczegółowo opisana w książce „From Coach to Awakener” i jest powszechnie znana jako piramida Diltsa.

- **POTRZEBNE MATERIAŁY I POMOCE**
- arkusze pracy intelektualnej z pytaniami do każdego z wymiarów,
- prezentacja, np. w formie PowerPoint, ukazująca piramidę i jej elementy:

## Dilt's Logical Levels of Change



Źródło: Dilts Logical Levels of Change - a resource for managing change, 18 May 2017, in:  
<https://riverrhee.com/blog/dilts-logical-levels-change>



## • WYKORZYSTANIE NARZĘDZIA

Ćwiczenie opiera się na indywidualnej pracy uczestników szkolenia. Trener przedstawia założenia piramidy Diltsa (za pomocą prezentacji PowerPoint), następnie uczestnicy otrzymują własne karty pracy, które wypełniają podczas sesji szkoleniowej (treść pytań dla każdego z wymiarów poniżej). Następnie trener omawia ogólne założenia teorii i odnosi je do wyników własnej pracy uczestników. Może też zapytać, czy któryś z uczestników chciałby zaprezentować całej grupie swoje indywidualne wyniki z kart pracy.

Po kolei każdy z poziomów:

### 1. Cel

Zadajemy pytanie „Po co jeszcze tu jesteśmy?” lub „Po co konieczna jest ta zmiana?” Wykorzystujemy motywację ludzi do wspierania zmiany. Celem może być umożliwienie zespołowi lub organizacji zaspokojenie niezaspokojonych potrzeb, dalsze zaspokajanie potrzeb swoich klientów lub „po prostu” utrzymanie rentowności finansowej. Jednak im bardziej przekonujący jest cel, tym skuteczniej angażuje ludzi w zmianę.

### 2. Tożsamość

Zadajemy pytanie „Kim jesteśmy?” Umożliwia to osobom dotkniętym zmianą budowanie wspólnej tożsamości. „Jesteśmy naukowcami” lub „Specjalistami od informacji” itp. „To na nas wpływa ta zmiana”.

### 3. Wartości i przekonania

Podstawowe przekonania i wartości leżą u podstaw poczucia tożsamości zespołu: tego, co uważają za prawdziwe i ważne. Wpływają one na to, jak zareagują na zmiany – na pytanie „dlaczego?”. W wielu przypadkach będą one podświadome, ale ich zrozumienie pomoże każdemu wprowadzającemu zmianę w odpowiednim ukształtowaniu ich kluczowych przesłań.



Przykładem może być przekonanie, że naukowcy, lub specjaliści ds. informacji z zespołu mają jedne z „najbardziej eksperckich umysłów” lub „największą biegłość” w swojej dziedzinie wiedzy lub przynajmniej zdolność do osiągania doskonałości. Mogą cenić na przykład swoją kreatywność, zdolność do rozwijania wysokiej jakości usług, ich uczciwość.

Skuteczni liderzy zmian będą wzorem do naśladowania wartości i przekonań, które już istnieją w zespole lub które zespół zaakceptuje i przyjmie jako własne. Zaangażowanie się w zdrową debatę na temat tego, czym one są lub czym mogą być, pomoże w tym procesie.

#### 4. Zdolności

Zdolności i kompetencje, umiejętności, cechy i strategie, które ludzie mogą zastosować, aby przyjąć lub wesprzeć zmianę – „jak?” praca zostaje wykonana. Muszą być zdefiniowane, nauczane i praktykowane dla każdej zdefiniowanej zmiany. Mogą to być zarówno kompetencje techniczne w poszczególnych dziedzinach wiedzy specjalistycznej lub związane z ich pracą, jak i bardziej miękkie umiejętności, takie jak zdolność przystosowania się do samej zmiany.

#### 5. Zachowania

Zachowania odpowiadają na pytanie: „co?” oczekuje się, że ludzie zrobią, powiedzą lub pomyślą w wyniku zmiany. Skuteczny program zmian określi, które zachowania należy zmienić i w jaki sposób, aby skutecznie wdrożyć i ugruntować nowe sposoby pracy. Mogą w tym pomóc zachęty do nagradzania i uznania.

#### 6. Środowisko

Zadajemy pytanie: „gdzie i kiedy” nastąpi zmiana. To miejsce i czas, w którym będą pracować osoby dotknięte zmianą. Położenie fizyczne i geograficzne. Zmiany w tym środowisku mogą pomóc zapewnić skuteczne przejście na nowy sposób pracy lub przynajmniej wesprzeć ich w tym.

Źródło: Dilts Logical Levels of Change - a resource for managing change, 18 May 2017, in: <https://riverrhee.com/blog/dilts-logical-levels-change>



Przykład: Ciągłe jestem zły na moich pracowników i dokręcam śrubę (ZACHOWANIE). Przyczyna może być na poziomie:

UMIEJĘTNOŚCI: Nie potrafię się właściwie komunikować.

OBECNY STAN PSYCHICZNY: Jestem sfrustrowany, ponieważ nie spełniam moich oczekiwań.

PRZEKONAŃ: Moi rodzice byli surowi. Tak więc w mojej głowie jestem przekonany, że nie mogę być zbyt pobłażliwy, bo wtedy ludzie się rozleniwiają i nie realizują swojego potencjału.

WARTOŚCI: Uznanie jest dla mnie bardzo ważne, podczas gdy obecnie go nie doświadczam.

Teraz czas na Ciebie.

Zastanów się, na ile znasz siebie na każdym z tych poziomów?

- Czy potrafisz określić, jaki wpływ na Ciebie wywiera Twoje otoczenie?
- Na ile jesteś świadomy swojego zachowania i jak jest ono postrzegane przez innych?
- Jak dobrze potrafisz opisać swoje umiejętności?
- Czy potrafisz zobaczyć i nazwać swój obecny stan psychiczny i emocje, które odczuwasz?
- Ile ze swoich wewnętrznych przekonań jesteś świadomy i czy jesteś w stanie podzielić je na wspierające i ograniczające?
- Czy potrafisz wymienić najważniejsze wartości i czy żyjesz w zgodzie z nimi?
- Czy bez wahania będziesz w stanie odpowiedzieć na pytanie, kim jesteś?
- Czy jest dla Ciebie jasne, co chcesz po sobie pozostawić? Czy możesz określić, w co głęboko wierzysz?

Źródło: Trenujemy samoświadomość – piramida Diltsa, 18 MAJA, 2020, in:  
<https://takelifeinyourhands.pl/samoswiadomosc-piramida-diltsa/>



## • CZEGO NAUCZĄ SIĘ UCZESTNICY?

Po wykorzystaniu ćwiczenia w trakcie szkolenia, uczestnicy będą:

- samoświadomi istotności rozwoju osobistego i zawodowego,
- rozumieć własne nastawienie i wartości, którymi kierują się w życiu
- nazywać, porządkować i rozumieć związek między własnymi myślami, wartościami i emocjami