

# Poznaj bliżej Process Communication Model

Taibi Kahler, Ph. D.



Twórcą Process Communication Model® jest dr Taibi Kahler, który w 1977r otrzymał nagrodę im. Erica Berne'a za odkrycie miniskryptu i pięciu driverów.

Dr Kahler zauważył, że o ile ważne jest CO mówimy, to jednak JAK to robimy, zmienia postać rzeczy. PCM® jest właśnie o tym. **JAK mówić, by łączyć się w porozumieniu z innymi, a jednocześnie, jak zadbać o siebie, by mieć na to siły.**



Model zakłada, że istnieje sześć typów osobowości, które posiadają swoją charakterystykę. Są one powiązane z określonymi mocnymi stronami, potrzebami, motywatorami, a także ze sposobem, w jaki przeżywamy stres.

**Każdy z typów ma preferowaną percepcję oraz styl komunikacji.**

Na dalszych stronach znajdziesz krótką charakterystykę tych typów.



Ludzie z dużą ilością energii **Analityka** są odpowiedzialni i logiczni. Cenią dane i fakty.

Oto, jak dbać o relacje:

- dostarczaj informacje,
- pokaż, że cenisz ich pracę i czas,
- pytaj o ich pomysły.



Ludzie z dużą ilością energii **Nieugiętego** są oddani i sumienni. Chcą być szanowani za ich poglądy.

Oto, jak dbać o relacje:

- pytaj ich o opinie,
- inwestuj we wzajemny szacunek,
- pokaż, że doceniasz ich wartościowy wkład.





Ludzie z dużą ilością energii **Empaty** są życzliwi i lubią tworzyć harmonię. Chcą, by było Ci dobrze w ich towarzystwie.

Oto, jak dbać o relacje:

- buduj przyjazną atmosferę,
- pokaż, że doceniasz ich jako osoby,
- zaproś do współpracy w życzliwym otoczeniu.



Ludzie z dużą ilością energii **Marzyciela** korzystają często ze swojej wyobraźni i cenią spokój. Potrzebują czasu i swobody do refleksowania świata.

Oto, jak dbać o relacje:

- daj im czas na bycie samemu,
- przekazuj jasne wskazówki,
- odwołuj się do ich wyobraźni.





Ludzie z dużą ilością energii **Buntownika** są spontaniczni i kreatywni. Wnoszą pozytywną energię i lubią próbować nowych rzeczy.

Oto, jak dbać o relacje:

- korzystaj z humoru,
- pokaż, że doceniasz ich pomysłowość,
- bądź otwarty/a na ich żywiołowe reakcje.





Ludzie z dużą ilością energii **Działacza** są bezpośredni i przekonujący. Lubią, gdy jest akcja.

Oto, jak dbać o relacje:

- odpuść sobie pogaduszki i przejdź do konkretów,
- stawiaj ambitne wyzwania,
- pokaż okazje do bycia na topie.



# Prawdziwy game changer

Wiesz już, że nie jesteśmy jednym typem. Każdy z nas ma w sobie wszystkie sześć typów, jednak w różnym natężeniu. PCM® pozwala zidentyfikować, jaki mamy dostęp do każdego z typów oraz który jest naszą bazą (naszym podstawowym typem), a który fazą (obecnie doświadczanym typem).

## A CO JEST NIEZWYKŁE W TYM MODELU?

Dr Taibi zauważył, a następnie potwierdził w badaniach, że znajomość każdego z typów osobowości, nie tylko **pozwała rozpoznać preferencje i potrzeby** swoje i innych, ale także **zrozumieć (oraz przewidzieć!) jakie zachowania pojawią się w dystresie** (negatywnie odczuwany stres) i jak przebiegnie kolejność wydarzeń, czyli: co pomyślimy, co powiemy, co pocujemy przeżywając stresujące sytuacje (te, które nas spinają, odbierają energię albo zwyczajnie mocno denerwują), szczególnie w przypadku, gdy nasze baterie z energią życiową są nadszarpnięte lub wyczerpane.

Ta kolejność wydarzeń nazywana jest sekwencją kroków w dystresie i każdy z typów ma swoją unikalną sekwencję.

## Zobaczmy na przykładach, jak dystres może się objawić, czyli jakie (niechciane) zachowania, myśli, emocje może w nas wywołać.

1

Zmęczony rodzic wraca do domu z pracy. To był ciężki dzień, dużo telefonów i spotkań, które można byłoby spokojnie zrobić mailowo, a nie tracić tyle czasu na czcze gadanie. Ale cóż zrobić? Praca jest jaka jest.

W zasadzie, to czasem zastanawia się, czy w ogóle inni myślą? Przecież spokojnie można by było część procesów ustawić tak, że wszyscy mieliby więcej czasu na faktyczną robotę. Ale nie, lepiej przyjść z kawusią i pogadać o tym, co mieliśmy zrobić, ale się nie udało, bo ktoś czegoś nie zrobił, bo zapomniał, bo źle zrozumiał, bo coś tam. Ilość wymówek nie ma granic... Eh... Rodzic ten wchodzi z natłokiem myśli do domu.

Czuje spięcie w barkach, ma płytszy oddech, bo stres ściska mocno, ale to już od dawna, więc nawet można się przyzwyczaić, a wieczorem jeszcze trzeba poprawić raport, bo jak to mówią, jak chcesz, by było coś dobrze zrobione to zrób to samodzielnie, prawda? Eh... I w tym momencie zauważa, że buty dzieciaków leżą w różnych miejscach, jakby eksplodowały! Ile można tłumaczyć, że porządek nie boli? Że przecież to kwestia drobnych ruchów, a efekt jest duży? Czy na serio tak trudno to zrozumieć? Dzieci mają już dużo lat i to nie do wiary, że wciąż nie myślą.

Woła dzieciaki, by przypomnieć raz jeszcze, jakie są zasady w domu. Zaczyna podnosić głos, mimo, że nie chce, w końcu to dzieci. Ale patrzy na starsze dziecko i na jego spojrzenie (czyżby butne?) i momentalnie się odpala. **To jest silniejsze... wybuch.** Pod wieczór siedzi w zamyśleniu nad lamką wina przed komputerem i wyrzuca sobie, że jest okropnym rodzicem...

Zobaczmy na przykładach, jak dystres może się objawić, czyli jakie (niechciane) zachowania, myśli, emocje może w nas wywołać.

2

Pewna bizneswoman prowadzi prężnie swoją działalność. Jest w tym świetna, ludzie ją polecają, bo to naprawdę duża przyjemność pracować z nią, a kontrakty obsługiwane są z najwyższą dbałością o klienta. Przy tym jest wesoła, życzliwa i bardzo merytorycznie.

Wszyscy widzą w niej pracowitą, mądrą i zaradną osobę. I to jest absolutna prawda. Właśnie dokładanie taka jest! Jednocześnie ta kobieta skrywa pewien sekret. Ma wciąż poczucie, że robi za mało, że wcale nie jest taka dobra, w tym, co robi i jak to się wyda, to coś się sypnie, bo zwyczajnie za dobrze idzie. Wciąż rozmyśla o tym, że trzeba się bardziej starać, a jednocześnie jest coraz bardziej zmęczona. Bierze za dużo na siebie, nawet o tym wie, ale nie ma pomysłu na to, jak to zmienić.

Czuje się jak w klatce. Jak chomik, który biegnie w tym swoim kółku i choć zmęczony, na koniec dnia jest w tym samym miejscu. Ta kobieta zauważa paradoks jej życia, za każdym razem, gdy biznes się kręci, ona wręcz natrętnie myśli o tym, co się wysypie. Nie ma w sobie luzu na to, by cieszyć się sukces. Poza tym, jaki sukces? Każdy mógłby to robić. Ona miała farta. I tak każdego dnia przywdziewa swoją dzielną minę, by nie robić przykrości rodzinie, żeby klienci mieli przyjemność z obcowania z nią, no i w ogóle, tak jest po prostu milej dla innych.

**Tymczasem każdego dnia, przez chwilę, gaśnie.** Ma trochę coraz mniej ochoty, by się uśmiechać, nie ma już czasu na fryzjera, odpuszcza sobie spacer wieczorem. Nie mam kiedy! A i tak jest w ciągłym niedoczasie. No, ale może w wakacje trochę odpocznie... Jeszcze tylko kilka miesięcy.



Zobaczmy na przykładach, jak dystres może się objawić, czyli jakie (niechciane) zachowania, myśli, emocje może w nas wywołać.

3

Pewna osoba zarządza swoim zespołem od lat. Nazwijmy tę osobę A. Jest naprawdę dobrze. Zna swoich ludzi, raczej skład jest stały, co ogromnie cieszy. Jednocześnie tempo zmian, ta cała niepewność, ryzyko, które jest oceniane na większe niż wcześniej, daje ludziom popalić. Są zmęczeni. Widać to. I trudno się dziwić.

To są ambitni ludzie, zaangażowani i dużo od siebie wymagają. I nie delegują zadań. A mogą, bo mają swoje zespoły. Spotkania zaczynają się wlec bez konkretnych ustaleń, bo stworzyły się wąskie gardła w postaci tych właśnie osób. A. widzi, że to kwestia nieadekwatnego do obecnej sytuacji sposobu zarządzania, mniejszej świadomości, traktowania wszystkiego osobiście, ale ... nie ma pomysłu, jak to zmienić. Ma ochotę powiedzieć im "hej, źle zarządzacie, nauczcie się robić to lepiej, bo się zajecie, a firma traci na skuteczności"... ale w życiu tak nie powie, bo *po pierwsze primo się obrażą, po drugie primo, się obrażą bardziej.*

Więc A. szuka sposobu na to, by nieinwazyjnie pokazać jak działania tych osób wpływają na ich pracę i pracę innych. Czy to w ogóle jest możliwe? Czy moi ludzie, którzy zarządzają tak od lat, są w stanie zmienić coś w swoim stylu? **Czemu sami się nie domyślą?** To z kolei wpływa na samopoczucie A., co widać na twarzy, w gestach i tym, w jaki sposób opowiada o planach.

To są drobne elementy, ale ludzie z zespołu znają A. od lat i widzą to. Zaczynają się martwić, czy wszystko ok...

Czasami po prostu nie wiemy, co robić, gdy przytłaczają nas wydarzenia zewnętrzne lub jesteśmy od środka mocno zestresowani.

Wówczas opłaca się rozpoznać, co się z nami dzieje (lub z innymi), by poszerzać swoją elastyczność działania, a także kontrolować swoje reakcje, tak, by służyły nam jak najlepiej.

Dlatego lubię to narzędzie, bo dr Kahler podaje przepis, jak to robić „dobrze”, czyli co DOKŁADNIE należy zrobić, by reagować w najlepszy dla nas (i innych) sposób. Dzięki temu mniej rzeczy nas stresuje, rzadziej się denerwujemy i szybciej wracamy do dobrostanu, gdy złapie nas dystres.

Bo nie chodzi o to, by przestać się stresować w ogóle. To jest niemożliwe.

**Chodzi o to, by wiedzieć, jak działać prewencyjnie, dobrać odpowiednio do siebie strategię wzmacniania swojej odporności psychicznej, a także rozumieć, jak zachowują się inni, by ich stres nie wywoływał naszego.**



## **Innymi słowy, co zrobić, by:**

1. przeżyć stres najbardziej zdrowo, jak się da bez przerzucania go na innych;
2. przestać sabotować swoje działania;
3. komunikować się z innymi tak, by nawiązywać porozumienie, nawet w trudnych dla nas rozmowach.

# Pytania, na które znajdziesz odpowiedź:

- Jak patrzę na świat?
- Jakich informacji szukam i jak to robię?
- Co jest dla mnie ważne, na co zwracam uwagę w komunikacji?
- Jakim językiem komunikacji posługuję się na co dzień?
- Jaki język komunikacji wymaga ode mnie więcej energii? Z kim mi jest trudniej się "dogadać"?
- Jaką mam mowę ciała i jak to wpływa na budowanie zaufania?
- Czego oczekuję od innych w zakresie komunikacji i współpracy?
- Jak buduję zaufanie, relacje, bezpieczeństwo?
- Jakie mam potrzeby psychologiczne?
- Jak zaspokajać swoje potrzeby psychologiczne?
- Dlaczego reaguję w stresie tak, a nie inaczej?
- W jaki sposób przeżywam stres?
- Co przeżywam w czasie nieporozumień i jak rozwiązuję konflikty?
- Jak zachowuję się, gdy wchodzę z nieporozumienia?
- Co wtedy myślę, mówię, robię?
- Co zrobić, by zapobiegać konfliktom?
- Dlaczego "odpalam się" w obecności "pewnych" osób?
- Jak zmieniam się w ciągu życia?
- Jak zmieniają się moje potrzeby psychologiczne w czasie?

# Pytania, na które znajdziesz odpowiedź:

- Jakie są tego oznaki, na co mogę się przygotować?
- Co wpływa na to, że czasem sabotuję swoją pracę, czyli jaki mam wzorzec porażki i jak się zabezpieczyć na przyszłość?
- Jak zarządzam pracą innych ludzi lub procesami?
- Jak przekazuję informację?
- W jakim środowisku pracuję najlepiej? Kiedy mam flow?
- Co mnie rozprasza, stresuje, gasi energię?
- Co mnie motywuje, a co demotywuje?
- Jak deleguję zadania? Lub dlaczego tego nie robię?
- Dlaczego niektórzy irytują mnie w sekundę?
- Co zrobić, by nie odpalać się jak fajerwerki w sylwestra?
- Jak radzić sobie z presją?
- Jak zadbać o swoje emocje i zarządzić swoimi reakcjami?
- Jak się motywować?
- Jak zadbać o energię życiową?
- Jak podnieść satysfakcję z pracy/ życia?

**I tego samego można dowiedzieć się o innych osobach.**

# Otrzymasz dwustronicowy profil oraz obszerny Raport

MARTOSFERA

DECYDUJESZ, JAK REAGUJESZ



## RAPORT PROFILU OSOBOWOŚCI



Jan Kowalski

Baza: Promoter  
Faza: Thinker

Trener: Agnieszka Wod-Szymanowska

|                                             |       |                                    |       |
|---------------------------------------------|-------|------------------------------------|-------|
| 1) Percepcje                                | Wynik | 5) Kanały komunikacji              | Wynik |
| Działanie                                   | 100   | Dyrektywny                         | 100   |
| Myśli                                       | 83    | Pytający                           | 81    |
| Emocje                                      | 72    | Opiekuniczny                       | 68    |
| Opinie                                      | 67    | Emocjonalny                        | 64    |
| Reakcje (Lubię / Nie lubię)                 | 64    |                                    |       |
| Nieaktywność                                | 36    |                                    |       |
| 2) Mocne strony                             | Wynik | 6) Preferencje Środowiska          | Wynik |
| Adaptacyjny, Przekonywujący, Czarujący      | 100   | Z grupy do grupy                   | 100   |
| Odpowiedzialny, Logiczny, Zorganizowany     | 86    | Sam na sam                         | 78    |
| Współczujący, Wrażliwy, Ciepły              | 73    | Grupa                              | 67    |
| Oddany, Obserwujący, Sumienny               | 68    | Samotność                          | 31    |
| Spontaniczny, Kreatywny, Zabawny            | 67    |                                    |       |
| Obdarzony wyobraźnią, Refleksyjny, Spokojny | 37    |                                    |       |
| 3) Style interakcji                         | Wynik | 7) Psychologiczne potrzeby         | Wynik |
| Autokratyczny                               | 100   | Akcja                              | 100   |
| Demokratyczny                               | 81    | Rozpoznanie pracy, struktury czasu | 86    |
| Życzliwy                                    | 66    | Rozpoznanie osoby, zmysłów         | 73    |
| Liberalny                                   | 63    | Rozpoznanie przekonań              | 68    |
|                                             |       | Kontakt                            | 65    |
|                                             |       | Samotność                          | 35    |
| 4) Części osobowości                        | Wynik |                                    |       |
| Dyrektor                                    | 100   |                                    |       |
| Komputer                                    | 82    |                                    |       |
| Podczyszczal                                | 70    |                                    |       |
| Entuzjasta emocji                           | 62    |                                    |       |

Process Communication Model®

## STRUKTURA OSOBOWOŚCI



Jan Kowalski



### SEKWENCJA DYSTRESU FAZY

#### FAZA: THINKER

|                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| Drzwi dystresu (1.) | Bądź doskonały (Ty) |
| Piwnica(2.)         | Przesadna kontrola  |
| Piwnica(3.)         | Odrzucenie innych   |

### SEKWENCJA DYSTRESU BAZY

#### BAZA: PROMOTER

|                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| Drzwi dystresu (1.) | Bądź silny (Ja)    |
| Piwnica(2.)         | Manipulacja        |
| Piwnica(3.)         | Opuszczenie innych |

Process Communication Model®

Na te pytania i wiele innych otrzymasz ode mnie odpowiedź. pcm

## Wybierz swój pakiet!



Sesje indywidualne  
online



Wykup pakiet: Badanie PCM® plus 3 godziny konsultacji indywidualnych online.  
Cena 1497zł.



Sesje menedżerskie  
online



Wykup pakiet: Badanie PCM® plus 5 godziny konsultacji menedżerskich online plus 1 godzina gratis.  
Cena 1979 zł.



2 dniowe szkolenie  
otwarte online



Weź udział w dwudniowym szkoleniu otwartym (16h) ONLINE. W cenie badanie PCM® plus 1 godzina konsultacji online w ciągu miesiąca po szkoleniu.  
Cena 2179 zł.



Chcesz wiedzieć więcej? Umów się ze mną  
na bezpłatną 15-minutową konsultację online.

**Zapraszam do kontaktu: [kontakt@martosfera.pl](mailto:kontakt@martosfera.pl)**



Pomagam ludziom dobrze myśleć o sobie i tworzyć miejsca pracy, w których chce się chcieć.  
Konsultantka biznesu | Trenerka PCM® (odkodowanie interakcji międzyludzkich) | Trenerka FRIS®  
(style myślenia) | Masterka RMP® (motywacja wewnętrzna)  
Autorka rozwojowych książek dla dzieci liderów.

