



LILIANNA KUPAJ

# Coaching

PRZY KUCHENNYM STOLE

Dobre rozmowy,  
które scala i zharmonizują  
Twoją rodzinę

Ten ebook zawiera darmowy fragment publikacji "[Coaching przy kuchennym stole](#)"

Darmowa publikacja dostarczona przez  
[www.ksiazki-audio.com](http://www.ksiazki-audio.com)

Copyright by Złote Myśli & Lilianna Kupaj, rok 2013

Autor: Lilianna Kupaj

Tytuł: Coaching przy kuchennym stole

Data: 26.02.2013

Złote Myśli Sp. z o.o.

ul. Toszecka 102

44-117 Gliwice

[www.zlotemysli.pl](http://www.zlotemysli.pl)

email: [kontakt@zlotemysli.pl](mailto:kontakt@zlotemysli.pl)

Niniejsza publikacja może być kopiowana, oraz dowolnie rozprowadzana tylko i wyłącznie w formie dostarczonej przez Wydawcę. Zabronione są jakiegokolwiek zmiany w zawartości publikacji bez pisemnej zgody Wydawcy. Zabrania się jej odsprzedaży, zgodnie z regulaminem Wydawnictwa Złote Myśli.

Autor oraz Wydawnictwo Złote Myśli dołożyli wszelkich starań, by zawarte w tej książce informacje były kompletne i rzetelne. Nie biorą jednak żadnej odpowiedzialności ani za ich wykorzystanie, ani za związane z tym ewentualne naruszenie praw patentowych lub autorskich. Autor oraz Wydawnictwo Złote Myśli nie ponoszą również żadnej odpowiedzialności za ewentualne szkody wynikłe z wykorzystania informacji zawartych w książce.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

All rights reserved.

# Spis treści

Podziękowania .....	7
Wstęp .....	9
Rozdział 1. To, co powinnaś wiedzieć, zanim zaczniesz komukolwiek pomagać.....	11
Co to jest coaching? .....	11
Wyjaśnienie podstawowych pojęć zawartych w książce .....	16
Struktura książki, czyli co i gdzie możesz znaleźć .....	17
Rozdział 2. Środowisko, w którym żyjemy. Tworzenie żyznej gleby do rozwoju, czyli narzędzia i procesy coachingowe .....	22
Jak zorganizować przestrzeń do rozmowy, aby ludzie chcieli z tobą rozmawiać .....	22
Rozdział 3. Poziom zachowań .....	27
Jak realizować w życiu to, co chcesz .....	28
Skuteczne wyznaczanie celów .....	34
Jak w komfortowy sposób pomagać ludziom zmieniać ich zachowanie .....	46
Jakich słów używać, aby być asertywnym, a nie agresywnym ..	54
Jak osiągnąć mistrzostwo w słuchaniu ludzi? .....	62
Rozdział 4. Umiejętności .....	71
W jaki sposób odczytywać niewerbalne wskazówki z ciała klienta? .....	75
Efektywne strategie w nauce .....	82
Cztery podstawowe punkty widzenia .....	88
To, co myślisz, pokazuje twoje ciało. Styl myślenia a postawa niewerbalna .....	98
Umiejętność zadawania pytań .....	102
Rozdział 5. Poziom emocji, wartości i przekonań .....	110
Jak umiejętnie radzić sobie z emocjami? .....	110
Jak rozpoznać emocje przejęte od innych? .....	125

Odkrywanie ważnych rzeczy w naszym życiu .....	132
Mentorzy w naszym życiu.....	146
Co powoduje, że nasze życie jest takie, a nie inne, czyli jak przekonania na nie wpływają .....	166
Zmiana przekonań.....	176
Przekonania sabotujące — nasi wewnętrzni sabotażyści....	180
Rozdział 6. Poziom tożsamości i duchowości.....	192
Czym jest potencjał człowieka i jak go odkryć? .....	192
Życie to podróż.....	197
Podstawy wartości człowieka.....	204
Zasługiwanie.....	208
Bezwarunkowa wartość człowieka. Czym ona jest? .....	211
Epilog.....	217
Dodatek A Charakterystyczne słowa opisujące style myślenia ludzi .....	219
Za pomocą zmysłu wzroku.....	219
Za pomocą zmysłu słuchu.....	220
Za pomocą zmysłu dotyku, smaku, węchu .....	221
Dodatek B .....	223
Dodatek C Model rozmowy coachingowej.....	224
Dodatek D Strategia Walta Disneya.....	228
Arkusze kreatywnego planowania według Disneya .....	228
Dodatek E. Arkusze do sesji coachingowych .....	235
I. Pozycje percepcyjne w relacjach .....	235
II. Zdefiniuj swoje wartości.....	237
III. Koło życia .....	239
IV. Wprowadzanie wartości w życie.....	241
V. Tworzenie pomostu pomiędzy wartościami .....	242
VI. Arkusz oceny przekonań.....	245
VII. Proces coachingowy — podróż bohatera .....	246
VIII. Arkusz ustanawiania celów.....	248
Literatura .....	250

## Rozdział 3.

### Poziom zachowań

*Jeśli to, co robisz, nie działa, zmień coś.*

Na tym poziomie pełnisz rolę coacha przez małe „c”, gdy pomagasz zrozumieć klientowi jego zachowania. Przez zachowania mam na myśli konkretne czynności, na przykład wyznaczanie celów, budowanie relacji z innymi ludźmi, wyrażanie uczuć, komunikowanie się za pomocą słów i gestów, zadawanie pytań, odrabianie zadań itp.

Warto tu wspomnieć o tym, że bardzo często chcemy zmieniać zachowania innych ludzi, bo wydaje nam się, że wtedy nasze życie się zmieni. W coachingu i chyba po prostu w życiu ważną zasadą jest to, że możesz zmienić zachowanie drugiego człowieka tylko poprzez zmianę własnego zachowania. Wówczas masz bezpośredni wpływ na to, co się dzieje. Jeśli chcesz na przykład, aby twoje dziecko

zaczęło sprzątać swój pokój, wciąż mu o tym przypominasz i twoje słowa nie przynoszą żadnego skutku, może to oznaczać, że to ty sam potrzebujesz gdzieś posprzątać, czyli zmienić coś w swoim zachowaniu.

## **Jak realizować w życiu to, co chcesz**

*Ustalanie celów.*

*Po co człowiekowi cel w życiu?*

*Otóż szczęście przychodzi do tych, którzy  
mają marzenia i robią dokładnie to, co  
potrzeba, aby się spełniły.*

Przeczytaj historię o hinduskim naukowcu, nobliście Subrahmanyanie Chandrasekharze, którą usłyszałam podczas Treningu Trenerskiego Transforming Communication od Richarda Bolstada.

W latach 50. Subrahmanyan Chandrasekhar był wykładowcą fizyki na Uniwersytecie w Chicago. Stał się znany dzięki powstałemu w 1930 roku tekstowi z zakresu fizyki, wyjaśniającemu funkcjonowanie czarnych dziur w kosmosie. W latach 50. mieszkał w pobliżu głównego obserwatorium uniwersyteckiego, znajdującego się trzydzieści mil od Chicago. Postanowił wtedy poprowadzić zaawansowane seminarium z astrofizyki. Zapisano się na nie tylko dwóch studentów. Uniwersytet zakładał, że profesor odwoła kurs ze względu na znaczną odległość, którą musiał pokonać,

jeżdżąc do Chicago. Jednak Chandrasekhar nie zrobił tego. Jeździł tam dwa razy w tygodniu przez cały semestr. Wielu ludzi było tym rozbawionych. Rzeczywiście, rezultaty jego pracy nie były oczywiste, aż do 1983 roku...

Często zastanawiałam się, co powoduje, że jedni ludzie osiągają to, co sobie postanowią, a inni nie. Wiele lat temu nie wiedziałam, czym jest wyznaczanie celów. W moich kolejnych miejscach pracy kładziono nacisk na ich osiągnięcie. Czulałam wywieraną na mnie presję, jednak nie oznaczało to, że miałam związek z tym, co robię.

To nie były moje cele. Ja nie wiedziałam, co tak naprawdę znaczy mieć cel.

Co więc powodowało, że profesor fizyki jeździł do dwóch studentów przez pół roku? Był przecież pracownikiem etatowym, nikt mu tego nie kazał robić, ba, oczekiwano wręcz, że nie rozpocznie wykładania na tym kierunku.

Słownik Webstera definiuje cel jako „zakończenie, do którego dąży wysiłek lub ambicja” albo „warunek lub stan osiągnięty poprzez określone działanie”. Cel jest w istocie stanem pożądanym i jest odpowiedzią na pytanie: „Co chcesz osiągnąć?”.

Cel jest tym, czego chcesz, a zadanie jest tym, co musisz zrobić, aby osiągnąć cel.

*Wyznaczanie celów powoduje, że mamy  
bezpośredni wpływ na swoje życie, na  
jego kierunek i ostatecznie prowadzi nas  
do znalezienia sensu życia.*

W pewnym okresie swojego życia przeżyłam wypalenie zawodowe. Pracowałam za dużo i za ciężko, mając dwójkę małych, kilkuletnich dzieci — byłam wówczas dyrektorem sprzedaży w firmie medycznej. Postanowiłam więc trochę zwolnić i znaleźć lżejszą pracę. Przez pół roku jeździłam na rozmowy rekrutacyjne do różnych firm farmaceutycznych i starałam się o stanowisko menedżerskie. Do żadnej z nich się nie dostałam. Przeżywałam porażki. Myślałam, że nie nadaję się do tej pracy, po głowie chodziły mi różne inne dołujące myśli. Po pół roku i ośmiu rozmowach rekrutacyjnych, podczas których dochodziłam do ostatnich etapów, pomyślałam sobie wreszcie: to nie jest moja wina, że nie otrzymałam tej pracy. Odkryłam wtedy, że zdobycie tego stanowiska nie jest tak naprawdę moim życiowym celem. Pomyślałam, że chcę taką pracę, która pozwoliłaby mi być więcej w domu z dziećmi i jednocześnie utrzymać podobny status materialny. Zapragnęłam więc wziąć los w swoje ręce. Sporo myślałam o tym, co potrafię, jakie mam umiejętności i predyspozycje i postanowiłam założyć w końcu własną firmę. Zdecydowałam, że będę uczyć innych tego, co sama potrafiłam. Umiałam sprzedawać. Więc zaczęłam uczyć ludzi technik sprzedaży. I udało się. Moja firma istnieje do dziś. Ewoluuowała do firmy zajmującej się profesjonalnie coachingiem, a ja odnalazłam w niej pasję i radość w niesieniu ludziom pomocy.

Czasem możemy się jednak zatracić w realizacji swoich celów. Idziemy do nich „po trupach”. W osiąganiu celów chodzi jednak o to, aby realizować je w zgodzie ze sobą, a nie za wszelką cenę. Wtedy będziemy mieć stały dopływ energii życiowej. Deepak Chopra w swojej książce zatytu-



lowanej 7 *duchowych praw sukcesu*<sup>2</sup> opisuje prawo najmniejszego wysiłku. Mówi ono, że w każde działanie należy włożyć tylko tyle pracy, ile potrzeba, nie więcej. Po czym mam poznać, że włożyłam wystarczająco dużo pracy w swoje działania?

Chopra wymienia trzy składowe wymienionego prawa:

- akceptację — akceptowanie tego, co przynosi życie,
- odpowiedzialność — nieobwinianie nikogo ani niczego za swoją sytuację, również siebie,
- niezmaganie się — nieforsowanie za wszelką cenę swojego zdania czy pomysłu. Jednym słowem, jeśli twojego celu „nie daje się” zrealizować pomimo spełnienia dwóch poprzednich warunków, to po prostu odpuść go sobie.

Znałam wszystkie prawa sukcesu i reguły definiowania celu, gdy przydarzyła mi się następująca historia.

Przez kilka lat biuro i gabinet mojej firmy mieściły się w moim domu na drugim piętrze. Prowadziłam tam też małe szkolenia. Klienci przechodzili przez cały dom. Moja rodzina zaczęła się wkrótce skarżyć na hałas w mieszkaniu. Postanowiłam wyprowadzić się z firmą z domu. Myślałam długo, jak to zrobić. W końcu zaplanowałam zabudowanie tarasu i dobudowanie schodów tak, aby stworzyć oddzielne wejście i gabinet.

Miałam już odłożone pieniądze, zrobiony projekt i dość szybko znalazłam firmę do jego wykonania. Po dwóch tygodniach właściciel firmy zadzwonił z informacją, że niestety

---

<sup>2</sup> D. Chopra, *7 duchowych praw sukcesu*, Konstancin-Jeziorna 2008.

nie może wykonać tej budowy, bo jego najlepsi pracownicy wyjechali do Anglii, więc firma praktycznie przestaje istnieć. OK, nie zraziłam się i znalazłam kolejną. Tydzień przed rozpoczęciem robót otrzymałam telefon z wiadomością, że w tym roku nie wykonają zlecenia, bo mają poważne opóźnienia w innym miejscu. Jeszcze się nie poddałam i gdy rozmawiałam z rodziną o tym, jak idzie mi budowanie, to brat mojego męża zadeklarował chęć wykonania zadania i dał mi dobrą zniżkę. Pomyślałam z radością: „wreszcie!”, tym większą, że brat męża jest solidnym fachowcem, tzw. „złotą rączką”. Tydzień przed rozpoczęciem robót zadzwonił, by mi powiedzieć, że nie może mi pomóc. W jego firmie, wraz ze zmianą zarządu, zmienił się system pracy pracowników (do tej pory pracowali na zmianę przez tydzień, a druzgi mieli wolny). W trakcie rozmowy przypomniałam sobie o prawie najmniejszego wysiłku. Wtedy „odpuściłam” ze swoją budową.

Od tamtej pory minęły trzy lata, przyszły nowe pomysły, pieniądze i właśnie wprowadziłam się do nowego budynku firmy zlokalizowanego za moim domem. Jest tam gabinet coachingowy, recepcja i sala szkoleniowa, gdzie odbywają się warsztaty Szkoły Coachingu, które prowadzę. Wszystko to jest na mojej działce. Tego chciałam! Tym razem poszło jak po maśle. Potrzebowałam w pewnym momencie po prostu „odpuścić” mój cel, aby go osiągnąć.

Czy rozumiesz teraz, na czym polega prawo najmniejszego wysiłku?

Jeśli chcesz pomóc komuś wyznaczyć cel i towarzyszyć mu w jego osiągnięciu, to musisz pamiętać, że definiowanie celów jest procesem i podlega pewnym regułom.

Co to oznacza? Proces coachingowy są to spotkania następujące w czasie, zwykle od sześciu do dwunastu spotkań, które mają doprowadzić do osiągnięcia wyznaczonego celu. Poszczególne spotkania mają swoje szczegółowe cele, które podlegają nadrzędnemu celowi coachingu. Często zdarza się, że cel lub problem do rozwiązania, który pierwotnie definiuje klient, zmienia się w trakcie procesu coachingowego.

Jak to wyglądało w konkretnym przypadku jednej z moich klientek — Grażynki?

28-letnia kobieta, pracownik dużej firmy z branży IT, przyszła do mnie, abym pomogła jej rozwiązać następujący problem: w tej firmie już nic więcej nie zdziałam, szukam nowej pracy. Pierwotnym celem, który wyznaczyłyśmy, było znalezienie nowej pracy. Temu celowi miał być poświęcony cały proces coachingowy. Oto w jakim kierunku poszły sesje.

Zaraz na początku pierwszej sesji, w trakcie głębszego opisywania celu, okazało się, że główną przyczyną szukania nowej pracy były źle układające się relacje z jedną ze współpracownic. Pracowałyśmy więc nad tą właśnie relacją. W trakcie drugiej sesji znowu problemem okazały się relacje w pracy, podczas analizy których wyszedł nierozwiązany problem z ojcem. W czasie trzeciej sesji dotarłyśmy do kolejnej ważnej sprawy, a moja klientka opisała tu siebie jako silnego krytyka. W kolejnej dotarłyśmy do głębokiego pragnienia bycia w relacji z mężczyzną. Ostatnia sesja poświęcona była zbudowaniu ważnego dla niej przekonania: „Chcę na nowo uwierzyć w ludzi”. Nasze spotkania trwały sześć miesięcy, spotykałyśmy się co trzy, cztery tygodnie.

Abyś mogła zrealizować swoje marzenia i z wyobrażeń przekształcić je w coś konkretnego, namacalnego, należy poznać reguły, dzięki którym cele łatwo jest realizować. Jak zaraz zauważysz, najpierw musisz przygotować sobie mocny grunt, trochę pomyśleć, spisać najważniejsze rzeczy i dopiero wtedy zacząć działać. Potrzebujesz około jednej godziny, aby przygotować jeden cel.

Oto przykłady zdefiniowanych celów:

- Chcę nauczyć się spokojnie rozmawiać z moją córką na temat szkoły.
- Chcę nauczyć się gotować potrawy wegetariańskie.
- Chcę założyć prywatne przedszkole.

Abyś te cele mogła zrealizować, przejdź poniższe ćwiczenie i zobacz efekt końcowy.

### **Skuteczne wyznaczanie celów**

Poćwicz:

**Ćwiczenie:** Osiem reguł wyznaczania celów

1. Pozytywnie sformułowany cel. Cele powinny być sformułowane pozytywnie, tj. wskazywać kierunek, w jakim chcemy zmierzać, a nie problem, od którego chcemy uciec. Na przykład zamiast stwierdzać: „nie chcę tu pracować”, powiedzieć: „chcę pracować w firmie, w której jest dobra atmosfera”.
  - Cele sformułowane pozytywnie są motywujące i energetyczne. Pozytywnie sformułowany cel jest odpowiedzią na pytanie: „Czego chcę?”.

- Cele formułuj w czasie teraźniejszym dokonanym, na przykład: „Mam dziesięciu klientów w ciągu dwóch tygodni”.
- Używaj słów mocy. Poczuj różnicę między tymi trzema celami:
  - Chcę mieć dziesięciu klientów w ciągu dwóch tygodni.
  - Chciałbym mieć dziesięciu klientów w ciągu dwóch tygodni.
  - Mam dziesięciu klientów w ciągu dwóch tygodni.

Sprawdź swoje odczucia przy każdym z tak sformułowanych celów. Który z nich jest najbardziej motywujący? Z którym z nich łączą cię najsilniejsze emocje?

*(Podpowiedź: mam dziesięciu klientów w ciągu dwóch tygodni).*

2. Cele powinny być rozpoznawalne
  - Co zobaczę, usłyszę, poczuję, kiedy osiągnę cel?
  - Co zobaczą, usłyszą, poczują inni ludzie, kiedy ja osiągnę cel?
  - Wizualizacja celu. A teraz zamknij oczy i wyobraź sobie moment osiągnięcia celu tak dokładnie, jak to tylko możliwe, zobacz kolory, postaci, usłysz wszystkie odgłosy, poczuć całą moc własnych odczuć.
3. Konkretne — gdzie, kiedy, z kim? Najpierw cele muszą być dokładnie określone w czasie, konieczne wyznacz sobie granicę czasową — dokładną datę, daj sobie odpowiedni czas.
  - Kiedy osiągnę cel?
  - Podaj pierwszą datę, o której pomyślisz. To...

Spraw, by twoje cele były tak konkretne, jak tylko to możliwe.

- Gdzie tego chcę?
- Kiedy tego chcę?
- Z kim tego chcę?

#### 4. Możliwości

- Co mi da osiągnięcie celu?
- Jakie inne możliwości będę miał dzięki temu celowi?  
Na przykład napisanie tej książki da mi następujące możliwości:

- Rozpocznę dobrą współpracę z wydawnictwem, co umożliwi mi wydanie kolejnej książki.
- Dochody umożliwią mi zrealizowanie marzenia, jakim jest założenie „eksperymentalnej szkoły podstawowej”, prowadzonej przez nauczycieli coachów.

#### 5. Osiągalne — jakie mam zasoby? Zrób listę zasobów, które pomogą ci osiągnąć cel. Wszyscy mamy zasoby, o których często zapominamy. Możemy podzielić je na trzy grupy:

- zasoby osobiste (zdolności, talenty, umiejętności, wiedza, wartości/przekonania),
- ludzie (kto robi to dobrze, kto może ci pomóc, od kogo się uczyć, kto może być dobrym przykładem — modelem zachowania),
- rzeczy (pieniądze, urządzenia, materiały, książki).

#### 6. Realny. Czy to ja uruchamiam i utrzymuję działania w ramach tego projektu? Zadaj sobie następujące pytania:

- Co mam zrobić, aby osiągnąć cel?
- Co inni ludzie muszą zrobić, abym ja osiągnęła cel?

7. Zaplanowany. Sporządź plan działania. Dobrze jest sprowadzić duży cel do kilku realizowanych zadań. Aby jednak w gąszczu detali nie stracić z oczu całości, nie dziel celu na więcej niż pięć–siedem zadań (siedem etapów). (Tutaj pomocne będzie ćwiczenie opisane poniżej: „Droga dojścia do celu Roberta Diltsa”, dostępne również na płycie DVD dołączonej do książki).
8. Ekologiczny. Jakie konsekwencje będzie miał ten cel dla innych aspektów twojego życia?  
Odpowiedz sobie na następujące pytania:
  - Co zyskasz, jeśli osiągniesz cel?
  - Co stracisz, gdy osiągniesz cel?
  - Czy istnieją sytuacje, w których nie chcesz, aby ten cel został zrealizowany?
  - Czy ten cel pasuje do tego, kim jesteś?
  - Kim się staniesz, jak osiągniesz cel?

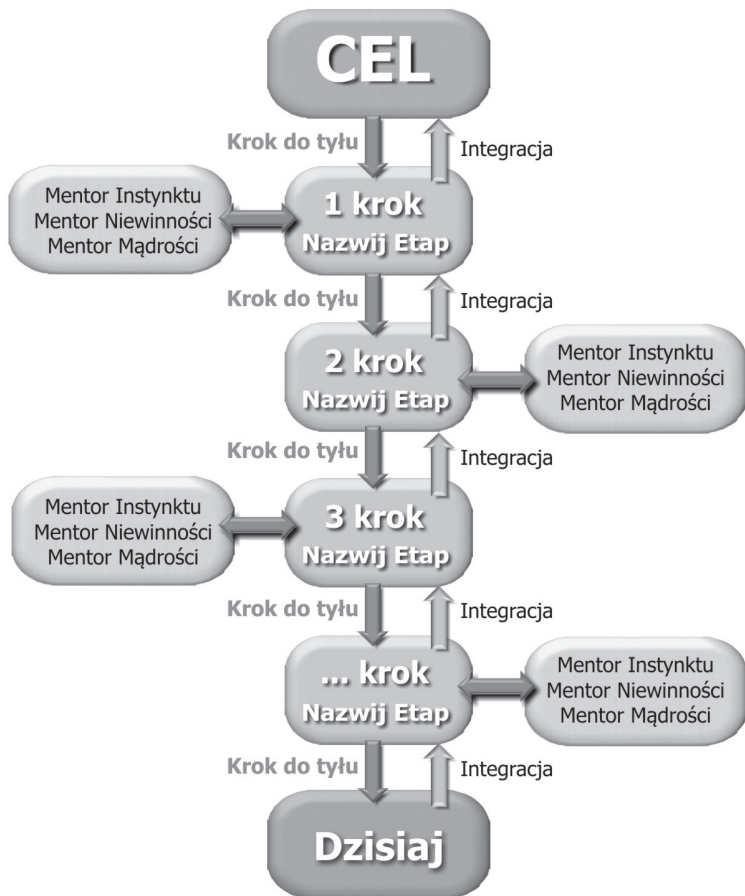
**Ćwiczenie:** Droga dojścia do celu metodą Diltsa dla twojej przyjaciółki Zosi. (Zapis wideo procesu jest dostępny na płycie DVD dołączonej do książki). To ćwiczenie pomoże ci:

- Wydobyć umiejętności, jakich potrzebujesz do osiągnięcia wyznaczonego celu.
- Zaplanować kolejne etapy realizacji celu na poziomie podświadomym.
- Ominąć wewnętrzne blokady.
- Uzyskać u mentorów rady potrzebne do realizacji celu.

Drogę dojścia do celu planujemy, zaczynając od końca, a więc od momentu osiągnięcia celu (zob. rysunek 3.1).

# DROGA DO CELU

wg R. Diltsa



Rysunek 3.1. Droga do celu według R. Diltsa



1. Ustal miejsca na podłodze odpowiadające „dzisiaj” i „cel” oraz zaznacz je kartkami. Dopytaj Zosię, w jakiej odległości chce, aby się znalazła kartka *cel* w stosunku do miejsca *dzisiaj*. Uwaga: obie kartki mogą być w bliskiej odległości od siebie, mogą być też bardzo daleko. To nie ma znaczenia. Potraktuj to jak metaforę odległości Zosi od swojego celu.
2. Teraz powiedz Zosi, aby przeszła w miejsce celu i poczuła wszystkimi zmysłami moment jego realizacji. Pytaj: co widzisz, co słyszysz, co czujesz, gdy osiągasz cel? (Jest to proces wizualizacji).
3. Teraz Zosia ma zrobić krok do tyłu. Przesuwając się do tyłu, niech nazwie ten krok. To jest miejsce, które znajduje się tuż przed osiągnięciem celu. Zaznacz je kolejną kartką.
4. Niech Zosia wejdzie na kartkę o tej nazwie i poczuje, co tu się dzieje; jak się czuje, czego potrzebuje, by zrobić następny krok... (tu świetnie działa wyobraźnia), niech nazwie ten krok — etap w drodze do celu — i poda datę jego osiągnięcia (intuicyjnie — niech to będzie pierwsza data, o której pomyśli, żeby racjonalny umysł nie wkroczył ze swoją analizą).
5. Ważne! Na każdym etapie niech Zosia korzysta z doradztwa trzech mentorów (doradców): Mądrości (najczęściej jest to osoba starsza, doświadczona życiowo, może być z otoczenia Zosi; z mojego doświadczenia wynika, że osoby wybierają swoich dziadków, babcie, nauczycieli, mogą to być też osoby, które już nie żyją, ale żyją w pamięci klienta), Niewinności (małe dziecko,

w wieku przedszkolnym czy wczesnoszkolnym — niech Zosia wybierze mentorów z kręgu znajomych, mogą to być jej dzieci bądź dzieci z rodziny) i Instynktu (zwierzę, które pierwsze przyjdzie jej do głowy).

Gdy Zosia będzie korzystać z pomocy mentorów, poproś ją, aby zeszła ze swojego miejsca na drodze do celu i popatrzyła na tę drogę z innej perspektywy (fizycznie niech przejdzie na bok, a następnie niech wchodzi z powrotem na drogę).

Zadawaj pytania:

- Jak możesz, mentorze, wesprzeć Zosię?
- Jaki masz wspierający komentarz dla Zosi?
- Co chcesz Zosi przypomnieć?

Szukamy wsparcia tak długo, aż Zosia jako mentor poczuje, że już wyczerpała wszystkie rady.

6. Zosia wraca na drogę po każdym wejściu w perspektywę mentora i przyjmuje wspierający komentarz od mentora!
7. Punkty 4–5 powtarzamy dla każdego kolejnego kroku.
8. Gdy wszystkie kroki są zrobione, Zosia rusza od dzisiaj do celu, a ty jako coach na każdym kroku przypominasz jej rady mentorów.
9. Potem Zosia wraca bokiem (nie depcze drogi) i ponownie idzie od dzisiaj do celu, już tylko powtarzając nazwy kroków.
10. I jeszcze raz to samo bez powtarzania.
11. I jeszcze raz bardzo szybko.

### Ćwiczenie<sup>3</sup>: Wizualizacja celu i drogi do celu

*Wyobraźnia jest ważniejsza niż wiedza. Zaprzęgnij  
swoją wyobraźnię do realizacji własnych celów  
— **Albert Einstein***

*Czemu służy to ćwiczenie?  
Twój umysł najpierw musi zobaczyć  
cel, dopiero potem będziesz mógł go  
zrealizować.  
Tworząc obrazy w swojej wyobraźni,  
możesz dostrzec więcej możliwości.  
Wizualizacja celu wywoła emocje, które  
wzbudzą twoją wewnętrzną motywację.*

Przypominam sobie, jak zobaczyłam efekt końcowy pisania właśnie tej książki, tzn. wyobraziłam sobie ją na półce w konkretnej księgarni w Tarnowie. Zobaczyłam swoje nazwisko i tytuł książki. Emocje, które mi towarzyszyły, zaskoczyły mnie swoją siłą. Poczułam satysfakcję, radość i wzruszenie oraz bardzo silną wewnętrzną motywację do jej pisania.

Zrób z zainteresowaniem poniższe ćwiczenie i zobacz, dokąd cię ono doprowadzi. To ćwiczenie najlepiej jest wy-

---

<sup>3</sup> Ćwiczenie pochodzi z książki *NLP. Nowa technika osiągania sukcesów* Steve'a Andreasa, Charlesa Faulknera, wydanej w 2009 roku, zamieszczam je dzięki uprzejmości wydawnictwa Helion.

konać z zamkniętymi oczami. Przeczytaj poniższe punkty, a następnie zamknij oczy i wykonaj polecenia.

1. Przygotuj scenę. Pomyśl o tym, gdzie będziesz realizowała cel — wyobraź to sobie. Zwróć uwagę na wygląd i kolory. Wszystko wyobraź sobie ze szczegółami. Ten obraz przyszłości zdarza się w określonym miejscu twojego wewnętrznego teatru. Przyjrzyj się temu przygotowanemu przez siebie wewnętrznemu teatrowi trójwymiarowemu — ma on dźwięk i obraz. Możesz nawet wejść na scenę.
2. Przyjrzyj się sobie w przyszłości w wybranej przez siebie roli. Teraz w tym wewnętrznym wyobrażonym teatrze spójrz na siebie w przyszłości, gdy osiągasz cel. To tak jakby przyszłość była tuż obok — bliska, jasna i wielobarwna. Przez szczelinę w czasie widzisz, jak osiągasz ten określony cel. Patrz i nasłuchuj tych wszystkich szczegółów, gdy przed tobą rozwijać się będzie ta bardzo przyjemna wizja.
3. Dobrze sformułuj cel. Patrząc na siebie występującą w tej roli, przejdź przez listę warunków osiągnięcia celu, aby upewnić się, że został on dobrze sformułowany.
  - Widziany cel jest pozytywny — jest tym, co robić, a nie tym, czego unikać.
  - Chcesz osiągnąć ten cel. To jest pragnienie, a nie powinność.
  - Ty będziesz go realizowała, a nie ktoś inny.
  - Dasz radę go wykonać — nie jest niemożliwy do osiągnięcia.
  - Jest to konkretny, a nie ogólny cel.

- Jest to cel ekologiczny: możesz przewidzieć jego wpływ i upewnić się, że będzie on pozytywny dla tych, na których będzie oddziaływać jego osiągnięcie.
4. Niech twój obraz stanie się zniewalający. Patrząc na siebie osiagającą cel w przyszłości, użyj do swego wizerunku różnych rodzajów wizualnych efektów specjalnych. Prześwietl go promieniami rentgenowskimi, aby zobaczyć wewnętrzne funkcjonowanie umysłu i ciała. Użyj określonych kolorów, aby zilustrować przyjemne stany emocjonalne, które przeżywasz. Skorzystaj z kilku ekranów, aby zobaczyć różne sytuacje lub momenty, które wiążą się z tym celem. Przybliżając swój cel, a także zwiększając jego dynamizm i ważność, czytaj ze swego ciała i uczuć. Nie spiesz się i pozwól cieszyć się swoją wizją.
  5. Wróć do swojego celu. Wróć do momentu, w którym właśnie osiągnęłaś cel. Bądź w tej przeszłości i ciesz się z sukcesu. Odnotuj swoje uczucia. Przysłuchuj się też własnym myślom. Ponieważ cel został osiągnięty, świętujesz. Wyczuj datę i czas. Uświadom sobie, jak bardzo cieszysz się z osiągnięcia tego etapu. Poczuj smak sukcesu.
  6. Spójrz w przyszłość. Teraz odwróć się i spójrz dalej w przyszłość, poza chwilę osiągnięcia tego celu. Spójrz i zobacz, jak twoja misja rozwija się w dalszej przyszłości.
  7. Spójrz w przeszłość. Teraz odwróć się i spójrz w przeszłość. Zauważ ścieżki, które cię tu przywiodły. Zobacz w przeszłości „wcześniejszą siebie”, czytającą te informacje. Ujrzyj tę osobę i zauważ ścieżki prowadzące stamtąd do chwili, w której jesteś teraz.

8. Idź z powrotem ponownie wzdłuż ścieżki. Teraz zbadaj sposób, w jaki osiągnęłaś swój cel. Nie oddalając się od ścieżki, zacznij się cofać w czasie i obserwuj ją uważnie. Twoja mądrość i nieuświadomiane obszary umysłu są w stanie pokazać ci fragmenty twoich poczynań podczas drogi — możesz zobaczyć i usłyszeć, co doprowadziło do osiągnięcia celu. Być może otrzymałaś wsparcie pewnych osób. Nauczyłaś się czegoś szczególnego w jakimś konkretnym miejscu lub uświadomiłaś coś sobie. Przyglądaj się wszystkiemu wokół, nasłuchuj i ciesz się działaniem, które umożliwiło osiągnięcie tego celu. Może część tych działań zobaczysz wyraźnie. Może uda ci się zobaczyć prawie wszystkie. Jeśli coś jest zatarte, oznacza to, że potrzebujesz więcej informacji.
9. Zwróć uwagę na kroki poczynione na ścieżce. Patrząc na ścieżkę, zauważysz wiele konkretnych etapów podróży. Zadaj sobie pytanie: „W jaki sposób wy dobyłam swoje umiejętności i działałam, że udało mi się w pełni osiągnąć cel?”. Obejrzyj i posłuchaj, jakie zasoby, możliwości, działania i kontakty z ludźmi doprowadziły krok po kroku do celu. Nie spiesz się. Ciesz się z oglądania tego, czego dokonałaś, aby osiągnąć cel. Zwróć uwagę na efekt kolejnych poczynań. Oglądaj pojawianie się różnych działań, nowych umiejętności. Po przejściu wzdłuż ścieżki zanotuj kolejność wydarzeń oraz czas, jaki może zająć ich wykonanie.
10. Wróć do chwili obecnej. Wróć do terażniejszości z nowym zrozumieniem etapów, które prowadzą do celu.

11. Doceń cel. Patrząc w przód na cel, który chcesz osiągnąć, zwróć uwagę na jego niesamowitą atrakcyjność. Jeśli potrzebujesz więcej czasu, aby stał się on jeszcze bardziej pociągający i atrakcyjny, nie ma sprawy.

Ważne! Powtarzaj te ćwiczenia codziennie. Dzięki temu zrealizujesz swoje największe marzenia.

Czasem może przyjść ci do głowy pytanie: „Jeśli to nie wyjdzie, to co wtedy?”. Może się przecież zdarzyć, że nie zrealizujesz swojego celu. Zwykle przyczyna tkwi w naszych przekonaniach. Mogą one mieć charakter wewnętrznego głosu, który sabotuje twoje dążenia i hamuje cię w działaniu w kierunku zmiany. Może to być uczucie, które wprowadza cię w stan bierności, lub jakieś obrazy z przeszłości, które zasłaniają ci cel. Pamiętaj jednak, że proces, który rozpoczęłaś w drodze do celu, otwiera przed tobą nowe możliwości i stawia cię na nowym, wyższym poziomie. Ty sama w tej drodze wiele się uczysz.

Jeśli odnajdujesz w sobie taki właśnie stan, możesz z tego miejsca w książce przejść do rozdziału 4., opisującego emocje, wartości i przekonania, i wykonać znajdujące się tam ćwiczenia.

Wróćmy do dwóch historii, które zaczęłam opowiadać na początku rozdziału. Teraz przyszedł czas na ich zakończenie. Wróć oczami wyobraźni na Uniwersytet w Chicago.

Jak pamiętasz, władze Uniwersytetu w Chicago nie mogły uwierzyć, że profesor Subrahmanyan Chandrasekhar prowadził zajęcia tylko dla dwóch studentów przez

cały semestr. Jednak po 25 latach sytuacja stała się w pełni zrozumiała. Profesor został nagrodzony Nagrodą Nobla w dziedzinie fizyki, a kilka lat później tę samą nagrodę otrzymało jego dwóch studentów, uczących się u niego tej długiej zimy.

Cóż, nietrudno o puentę.

Jeśli masz wystarczająco duże cele, to znajdziesz motywację, aby je osiągnąć.

Pasja i radość w osiąganiu celów są bardzo silną motywacją.

Dzięki realizowaniu celów wpływasz na swoje życie.

A jaka jest twoja puenta?

## **Jak w komfortowy sposób pomagać ludziom zmieniać ich zachowanie**

*Informacja zwrotna — po co ją stosować?*

*Aby wzmacniać pozytywne zachowania  
oraz inspirować ludzi do zmiany.*

*Wzmacniać proces uczenia się.*

*Stymulować chęć do rozwoju poprzez  
uczenie się nowych, bardziej skutecznych  
zachowań.*

*Aby rozwijać kreatywność u ludzi.*

Najważniejszą twoją rolą w coachingu zachowań jest to, abyś zapewnił drugiej osobie pozytywną informację



zwrotną i zachętę do zmiany zachowań na takie, które będą jej bardziej służyć.

Przeczytaj poniższą historię — badanie naukowe, które przeprowadził Gregory Bateson<sup>4</sup> — i zobacz, jaki efekt wywiera pozytywna informacja zwrotna i dobra relacja z trenerem. Historię tę usłyszałam po raz pierwszy od Roberta Diltsa na jednym z warsztatów coachingowych. Efekt tego badania wyjątkowo mnie poruszył.

Antropolog Gregory Bateson badał wzorce komunikowania się delfinów i morświnów. Zwierzęta w centrum badawczym wykonywały pokazy dla publiczności. Pewnego razu badacze postanowili zademonstrować proces uczenia morświna wykonywania sztuczek. Zwierzę miało dwa zbiorniki: do występów i własny „dom”. Podczas pierwszego pokazu trener czekał, dopóki morświn nie wykonał jakiegoś wyraźnie zauważalnego ruchu. Wówczas użył gwizdka, a następnie dał zwierzęciu rybę. Potem czekał dotąd, aż morświn powtórzy poprzednie zachowanie. Wtedy trener znowu gwizdał i dawał mu rybę. W ten sposób morświn zaczął umyślnie powtarzać swoje zachowanie, aby otrzymać rybę, prezentując z powodzeniem swoją umiejętność uczenia się.

Po kilku godzinach morświn znowu wykonywał drugi występ. Zwierzę od razu zaczęło demonstrować swoje poprzednie zachowanie, jednak trener nie nagradzał go, ponieważ chciał, aby morświn pokazał, jak uczy się nowej sztuczki. Przez większość pokazu zwierzę pokazywało sta-

---

<sup>4</sup> Bateson, G., *Umysł i przyroda. Jedność konieczna*, Warszawa 1996.

raż sztuczkę, aż wreszcie sfrustrowane zrobiło przypadkiem coś nowego. Wtedy trener natychmiast zagwizdał i dał mu rybę. Zaskoczony morświn powtórzył jeszcze raz swój nowy ruch, a trener ponownie zagwizdał i go nagrodził. Resztę pokazu morświn spędził na popisywaniu się nową sztuczką.

Trzecią swoją sesję, po przetransportowaniu morświna do zbiornika wystawowego, zwierzę rozpoczęło od swojej ostatniej sztuczki. Jednak trener czekał na pokaz nowej, więc go nie nagrodził. Znowu przez większość sesji treningowej morświn to powtarzał, aż w końcu całkiem zdenerwowany zrobił jakiś nowy ruch i natychmiast usłyszał gwizdek, a następnie otrzymał rybę. Po chwili zwierzę z powodzeniem demonstrowało nową sztuczkę.

Ten sam wzór swojego zachowania morświn powtarzał przez następnych 14 sesji treningowych.

Gregory Bateson zaobserwował też nietypowe zachowanie u trenera. Czasami wieczorem po występach trener odwiedzał morświna i dawał mu „niezasłużoną” rybę, aby zachować swoją relację z nim. W przeciwnym razie, gdyby morświn był zbyt sfrustrowany, zwierzę mogłoby odmówić współpracy z trenerem, co zahamowałoby badania i pokazy.

Wieczorem między czternastą a piętnastą sesją morświn wykazywał oznaki ogromnej radości i podniecenia. Kiedy rano przetransportowano go do zbiornika wystawowego na piętnasty pokaz, dał niezwykle przedstawienie. Zwierzę pokazało osiem zupełnie nowych zachowań, z których cztery nigdy dotąd nie zostały zaobserwowane i opisane u tego gatunku zwierząt.

Możesz wyciągnąć następujący wniosek z tego badania: skuteczny trener morświna musi mu dawać informację zwrotną (zasłużona ryba), ale musi mu również dawać zachętę (niezasłużona ryba) w celu podtrzymania relacji. Analogicznie do tej historii trener przedstawia się nam jako coach, zaś morświn jako klient, natomiast zbiornikiem może być biuro, klasa szkolna czy gabinet menedżera.

Sukces trenera opiera się tu na jego umiejętności wydobyć na światło dzienne zdolności kreatywnych morświna. Używa do tego informacji zwrotnej. Na niższym poziomie celem tego rodzaju informacji jest zidentyfikowanie właściwie wykonanych czynności oraz zachęcenie klienta do częstszego ich wykonywania. Natomiast na głębszym poziomie celem informacji zwrotnej jest zachęcenie klienta do większej kreatywności, elastyczności i stałego poszukiwania sposobów własnego rozwoju.

*Skuteczna forma informacji  
zwrotnej zawiera kilka istotnych  
elementów:  
Co dobrego, pozytywnego  
zaobserwowałem? (konkretne  
zachowanie)  
Co proponuję robić inaczej? (konkretne  
zachowanie)  
Pozytywne wrażenie z twojego  
zachowania.*

Weźmy przykład z życia mojej firmy.

Młody pracownik przez dwa tygodnie uczył się przygotowywać dokumentację przetargową. Pomagałam mu przy tym codziennie, razem tworzyliśmy dokumenty, wycenę i inne potrzebne rzeczy. Przyszedł czas na samodzielne przygotowanie przetargu. Widziałam, jak dużo serca i wysiłku człowiek ten wkładał w każdy szczegół i dokument.

Przetarg wygraliśmy. Okazało się również, że jedna ze składowych przetargu została przez niego za nisko wyceniona. Wiedziałam, że muszę to zauważyć i porozmawiać z nim o tym.

Przekazałam mu następującą informację zwrotną:

„Marku, widzę, jak bardzo dużo serca wkładasz w przygotowanie dokumentów. Bardzo to doceniam. To, na co chcę, abyś zwrócił szczególną uwagę, to przygotowanie i sprawdzenie cen do przetargów. Podoba mi się, jak sprawnie i szybko nauczyłeś się tej nowej umiejętności”.

Ta informacja zwrotna dodała mu skrzydeł, podniosła poziom jego energii i wzbudziła motywację do jeszcze dokładniejszego przygotowywania przetargów.

Poćwicz:

Przypomnij sobie dwie sytuacje, w których mogłabyś zastosować w powyższy sposób informację zwrotną.

Informacja zwrotna:

➤ Co dobrego, pozytywnego zaobserwowałam (fakt)?

.....  
.....  
.....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

➤ Co proponuję robić inaczej?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

➤ Pozytywne wrażenie z twojego zachowania?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....



## ZŁOTE MYŚLI POLECAJĄ

### **MY, czyli jak być razem** **Tadeusz Niwiński**

O naszym powodzeniu życiowym, sukcesie i zadowoleniu decyduje przede wszystkim umiejętność postępowania z rodziną, szefami, podwładnymi, przyjaciółmi, znajomymi i sąsiadami.

Wiele problemów, których doświadczamy w życiu, ma źródło w kontaktach z ludźmi. Udane przyjaźnie, szczęśliwe małżeństwa i kochające się rodziny nie są przypadkiem ani prezentem od rodziców, kosmitów, rządu lub siły wyższej — chociaż wielu ludzi zachowuje się, jakby tak właśnie było.

Tymczasem nie jest to kwestia zrządzenia losu, ale ciężkiej pracy! Nasz sukces w stosunkach z ludźmi jest wynikiem świadomego poznawania i stosowania praw funkcjonowania społeczeństwa, a także wiedzy na temat zasad działania ludzkiego umysłu — siedziby myśli, uczuć i emocji. Udane życie jest wynikiem pracy nad własną umiejętnością postępowania z otoczeniem. Ta umiejętność nigdy nie może być zbyt duża.

Książka „MY” mówi o związkach, o tym, jak je tworzyć i pielęgnować. Wyjaśnia, na czym polegają te udane, jakie są ich dobre i złe strony oraz jak warto w takim związku postępować. Traktuje również o miłości, przyjaźni i zasadach współżycia z ludźmi: jak zgodnie, a jednocześnie asertywnie i z poczuciem własnego prawa do samorealizacji współdziałać z innymi.

Ta publikacja opiera się na założeniu, że to właśnie Ty kierujesz całym swoim życiem. Wszystkie podane tu rady prowadzą więc do zmian, których możesz dokonać sam, tak aby skutecznie poprawić relacje z Twoim najbliższym otoczeniem.

Książkę zamówisz na stronie Złotych Myśli:

[HTTP://NIWINSKI-MY.ZLOTEMYSLI.PL](http://niwinski-my.zlotemyśli.pl)

## ZŁOTE MYŚLI POLECAJĄ



### Męczyzna od A do Z Piotr Mart

Wyobraź sobie swój szczęśliwy związek z mężczyzną. Wyobraź sobie sobotni poranek, gdy on przynosi śniadanie do łóżka i czule głaszcząc Cię po twarzy, budzi Cię, a zanim otworzysz oczy, mówi, jak bardzo Cię kocha. Wyobraź sobie mężczyznę czulego, kochającego, pomagającego Ci we wszystkim. Wyobraź sobie, jak często Cię przytula i głaszcze, mówiąc, jaką wspaniałą jesteś kobietą. Wyobraź sobie wsparcie mężczyzny, miłość, wierność i swoje szczęście, o jakim zawsze marzyłaś.

A wszystko tylko dlatego, że wiesz, jak na niego pozytywnie wpływać!  
Niestety może być też inaczej...

Wyobraź sobie, że mija kilka lat od Twojego związku z mężczyzną. Masz z nim dwójkę dzieci. Wyobraź sobie agresję i niezrozumienie, które są obecne w Waszym związku niemalże każdego dnia. Wyobraź sobie późne powroty do domu Twojego męża, tylko dlatego, że nie chce przebywać z Tobą pod jednym dachem. Wyobraź sobie mężczyznę, który nie jest czuły, opiekuńczy, którego nic nie obchodzi, który nie interesuje się dziećmi tak jak one tego potrzebują. W końcu wyobraź sobie rozpad związku, rozwód, cierpienie Twoje, dzieci, ale także i mężczyzny, z którym jesteś związana.

Przezytaj tę książkę, a nigdy nie spotka Cię ta druga wizja...

Książkę zamówisz na stronie Złotych Myśli:

[HTTP://MECZYŻNA.ZLOTEMYSLI.PL](http://MECZYŻNA.ZLOTEMYSLI.PL)

## ZŁOTE MYŚLI POLECAJĄ



### Sztuka przyciągania ludzi Miłosz Karbowski

„Udanego życia z innymi możesz się nauczyć jak gry na gitarze. Wierzę, że ta książka pozwoli Ci być kimś wyjątkowym dla siebie samego i dla Twojego otoczenia.” autor książki, Miłosz Karbowski

„Każdy z nas chce być szczęśliwy. „Sztuka przyciągania ludzi” to recepta na osiągnięcie tego stanu. Tylko będąc w dobrych relacjach z innymi, możemy go uzyskać. Ta fascynująca lektura stanowi zbiór reguł, które jak koktajl owocowy są źródłem lepszego, bo opartego na zdrowych zasadach, życia społecznego. Dzięki niej, wykazałam inicjatywę i pogodziłam się z przyjaćiółką. Jeden z fragmentów sprawił też, że zdecydowałam się odświeżyć zaniedbane kontakty towarzyskie”.

*Małgorzata Myszkowska, socjolog, polonista*

„*Sztukę przyciągania ludzi* pochłonałam jednym tchem. Bardzo interesują mnie publikacje o takiej tematyce, a tę czytało mi się wyjątkowo dobrze. Przydatnych wiadomości jest tyle, że niedługo zamierzam powtórzyć całą lekturę. Zawiera szeroką, uporządkowaną wiedzę, której musiałbym szukać w wielu różnych książkach. Jestem instruktorem tenisa i na co dzień staram się umiejętnie dotrzeć do moich uczniów. Stosując rady z książki Miłosza, znacznie poprawiłem jakość relacji z podopiecznymi, a co za tym idzie, całej pracy. Łatwiej mi się z nimi porozumieć, a ta lepsza komunikacja daje efekty na treningach. Gorąco zachęcam do przeczytania tej publikacji”.

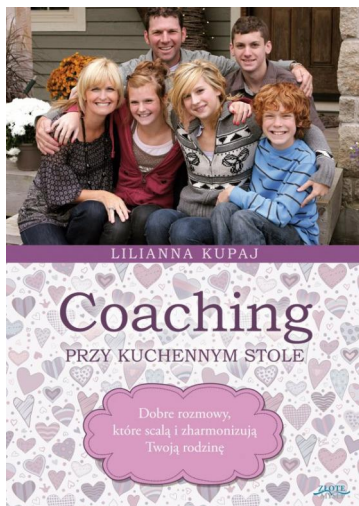
*Piotr Dziękiewicz, trener tenisa ziemnego*

Książkę zamówisz na stronie Złotych Myśli:

[HTTP://SZTUCA-PRZYCIAGANIA-LUDZI.ZLOTEMYSLI.PL](http://sztuca-przyciagania-ludzi.zlotemysli.pl)



## Dlaczego warto mieć pełną wersję?



„Zdarza się nam słyszeć, że żyjemy w czasach absurdu. Pośpiech i towarzyszące mu napięcie nerwowe pozbawiają wielu ludzi zdrowia i zwykłej radości życia. Właśnie ta książka jest małym, ale silnym reflektorem rzucającym światło na ludzkie życiowe drogi, niejednokrotnie zawile i niewyraźne” - Lilianna Kupaj [ZDJĘCIE PO LEWEJ STRONIE?] Książka jest praktycznym przewodnikiem opisującym, co konkretnie robić i jak działać, aby pomagać sobie oraz innym. Uczy, krok po kroku, jak stosować sprawdzone metody i narzędzia, aby kreatywnie wychodzić z trudnych sytuacji i jednocześnie się rozwijać. Publikacja inspirowa do podjęcia trudu zmiany swojego życia na lepsze, dając proste i

skuteczne wskazówki i pokazując, w jaki sposób dokonywać zmian w sobie. Pozwala też odkryć w sobie siłę, możliwości i ogromny potencjał do budowania swojego życia z najbliższymi tak, by było źródłem radości. Naucz się podsycać żar domowego ogniska, by stało się miejscem, do którego domownicy chętnie wracają. Zastosowanie wskazówek zawartych w książce sprawi, że: będziesz umiała rozmawiać bezkonfliktowo, nauczysz się szukać pozytywnych intencji w zachowaniach swoich i swoich najbliższych, będziesz rozwijać się mentalnie, podniesie się jakość Twojego życia, stworzysz w swoim domu atmosferę ciepła i bezpieczeństwa, staniesz się kobietą dobrego wpływu. Korzystaj i naucz się być coachem swojej rodziny już teraz.

Pełną wersję książki zamówisz na stronie wydawnictwa Złote Myśli

<http://coaching-przy-kuchennym-stole.zlotemysli.pl>

[Dodaj do koszyka](#)