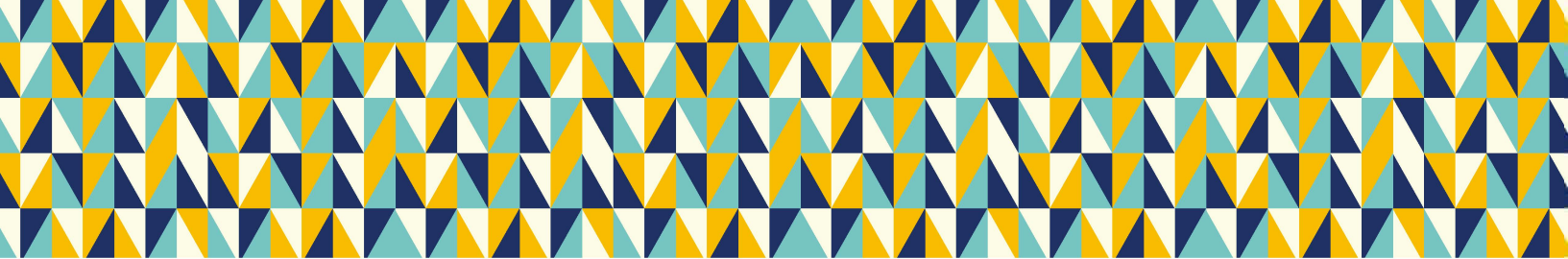


*Komunikacja
bez przemocy*

PODREČZNIK
SZKOŁENIOWY



Partner merytoryczny



**PORADNIA
PSYCHOLOGICZNO - PEDAGOGICZNA
w LEŻAJSKU**

Projekt współfinansowany ze środków Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 przekazanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej | Utwór udostępniony na warunkach licencji Creative Commons: Uznanie autorstwa na tych samych warunkach 4.0. Treść licencji pobrana ze strony: <https://creativecommons.pl/wyberz-licencje/>



SPIS TREŚCI

CZĘŚĆ I. SKRYPT DLA UCZESTNIKÓW SZKOLENIA	3
Dlaczego warto przyjaźnić się z żyrafą - komunikacja bez przemocy dla nauczycieli	
Klimat szkoły.	5
Co sprzyja budowaniu pozytywnego klimatu w klasie i szkole? Odkrywamy i wykorzystujemy zasoby szkoły i własne.	
Komunikacja – co jej sprzyja i co ją utrudnia.	7
Zdolności interpersonalne nauczyciela – w relacji do ucznia, rodzica i grona pedagogicznego.	
Konflikty – samo zło czy nieunikniona część życia?	10
Skąd one się właściwie biorą? Zarządzanie konfliktem – wygrywa silniejszy czy dzielę się wygraną?	
Bibliografia	16
CZĘŚĆ II. KARTY ĆWICZEŃ DLA UCZESTNIKÓW SZKOLENIA	17
Prawidłowa komunikacja w oparciu o podejście: komunikacja bez przemocy dla nauczycieli	



CZĘŚĆ I

SKRYPT DLA UCZESTNIKÓW SZKOLENIA

Dlaczego warto przyjaźnić się z żyrafą - komunikacja bez przemocy dla nauczycieli

Klimat szkoły.

Co sprzyja budowaniu pozytywnego klimatu w klasie i szkole? Odkrywamy i wykorzystujemy zasoby szkoły i własne.

Na klimat szkoły składają się następujące elementy:

- ✓ dobre relacje interpersonalne
- ✓ rozwiązywanie sytuacji konfliktowych,
- ✓ przeciwdziałanie agresji i przemocy rówieśniczej.

W badaniach nad klimatem szkoły wymienia się kilka jego wymiarów, jak np. relacje między uczniami, stosunki między nauczycielami i uczniami, uczestnictwo uczniów w podejmowaniu decyzji w istotnych dla nich sprawach, życzliwa i wspierająca współpraca, zasady i normy obowiązujące w szkole, pozytywne zachęty do osiągnięć szkolnych, tworzenie warunków dla osiągania sukcesów, uczestniczenie rodziców w życiu szkoły.

(Katarzyna Okulicz-Kozaryn, Instytut Psychiatrii i Neurologii, Warszawa, Klimat i kultura szkoły a zachowania problemowe uczniów)

Ważna jest diagnoza klimatu szkoły w tych obszarach. Każda szkoła posiada w tym zakresie mocne i słabe strony. Znajomość mocnych stron sprawia, że mamy większą wiarę w powodzenie naszych działań. Poza tym diagnoza mocnych stron jest ważna dlatego, że rozpoczynając proces zmian, bazujemy na tym, co już posiadamy. Słabe strony szkoły to tak naprawdę obszary rozwojowe. Pokazują kierunek w który warto zainwestować. Świadomość własnych zasobów pozwala działać, a świadomość słabych stron - poprosić o pomoc.

Klimat szkoły to coś, co powstaje latami i przez lata jest podtrzymywany. Dla klimatu w szkole kluczowe znaczenie ma to, jak się w niej czują i zachowują nauczyciele, rodzice i uczniowie.

ZASOBY SZKOŁY I MOJE WŁASNE (w budowaniu relacji międzyludzkich)

Zasoby osobiste to te wszystkie rzeczy, cechy, umiejętności, kontakty międzyludzkie, które pomagają nam żyć i dzięki którym możemy lepiej radzić sobie w trudnych sytuacjach życiowych. Zasoby to inaczej mocne strony, które posiada w sobie każdy człowiek. Istnieją zasoby zewnętrzne, mające swoje źródła poza daną osobą (np. środki finansowe, osoby w instytucjach, posiadanie rodziny, przyjaciół itp.) i wewnętrzne – bezpośrednio związane z właściwościami osobistymi (np. cechy, stan zdrowia, umiejętności, wiedza, wartości które cenimy itp.). Dzięki zasobom człowiek potrafi sobie radzić z trudnymi sytuacjami.

Co pomaga we wprowadzaniu wszelkich zmian w szkole?

Bardzo ważną rolę odgrywa otwartość szkoły na nowe, niekonwencjonalne pomysły i propozycje. Zmianę łatwiej wprowadzić, jeśli jej uczestnicy i realizatorzy mają głębokie przekonanie co do słuszności jej wprowadzenia, gdy przeszli szkolenie, znają techniki wpływania na proces zmiany, gdy czują się bezpiecznie: są wspierani i otrzymują niezbędne zaplecze.

(<http://www.pedagogiczna.edu.pl/warsztat/2008/1-2/080108.htm>).

Skuteczne wprowadzanie zmian wymaga: informacji i komunikacji, wsparcia i presji, "poczucia własności zmiany", dłuższego czasu niż to się wydaje, wytrwałości, dbałości o proces, a nie tylko o rezultaty.

Realizację wszelkich zmian mogą jeszcze skomplikować Prawa Murphy'ego:

1. NIC nie jest tak proste, jak się wydaje.
2. Wszystko trwa dłużej niż myślisz.
3. Jeśli coś może pójść w złym kierunku, na pewno pójdzie.

<http://www.pedagogiczna.edu.pl/warsztat/2008/1-2/080108.htm>

Od czego zaczynać zmianę?

"Nasza ludzka wspaniałość nie leży tak bardzo w możliwości zmienienia świata, jak bardzo w byciu zdolnym do zmienienia samych siebie."

Mahatma Gandhi

Najważniejsze są odpowiedzi na pytania kluczowe:

Czy ja sam jestem przekonany do sensu wprowadzanej zmiany?

Czy rozumiem na czym ma ona polegać, jakie korzyści przyniesie mojej szkole czy całemu systemowi? Jeżeli odpowiedź brzmi „nie” lub „nie do końca”, to zmiana najprawdopodobniej nie powiedzie się, a działania będą pozorne.

[\(https://edurada.pl/artykuly/co-kazdy-dyrektor-wiedziec-powinien-czyli-o-wprowadzaniu-zmian-w-szkole/\)](https://edurada.pl/artykuly/co-kazdy-dyrektor-wiedziec-powinien-czyli-o-wprowadzaniu-zmian-w-szkole/)

“Uczniowi, który skarżył się na własne ograniczenie, Mistrz powiedział:

- *To prawda, jesteś ograniczony. Czy jednak nie zauważyłeś, że możesz dziś robić to, co jeszcze piętnaście lat temu wydawałoby ci się niemożliwe? Co się zmieniło?*
- *Zmieniły się moje zdolności.*
- *Nie. To ty sam się zmieniłeś.*
- *Czy to nie to samo?*
- *Nie. Jesteś tym, czym myślisz, że jesteś.*
- *Kiedy zmienił się twój sposób myślenia, ty sam się zmieniłeś.”*

(za De Mello "Minuta Mądrości")

Zasada wiarygodności: SŁOWA UCZĄ, PRZYKŁADY POCIĄGAJĄ

Grecki filozof Heraklit powiedział: “wszystko przemija prócz **zmiany**”. Starożytny myśliciel uważał zmianę za jedno z elementarnych praw rządzących całą naturą, siłą napędową wszelkiego **życia**. Twierdził, że bez niej nie ma **rozwoju**.

Dlaczego boimy się zmian?

- ✓ boimy się porażki,
- ✓ zmiana wymaga dodatkowej pracy, zaangażowania, czasu,
- ✓ jesteśmy nadwrażliwi – szczególnie wrażliwe osoby są mniej odporne na zmiany.

Lęk przed zmianą jest wpisany w życie. Zmiana jest nieodłącznym elementem naszej codzienności. Trzeba wyjść ze swojej strefy komfortu.

Komunikacja – co jej sprzyja i co ją utrudnia.

Zdolności interpersonalne nauczyciela – w relacji do ucznia, rodzica i grona pedagogicznego.

Komunikować możemy się jednostronnie lub dwustronnie. Komunikacja jednostronna jest z pewnością szybsza, ale też mniej efektywna. Komunikacja dwustronna wymaga zaangażowania obu stron, ich większej uwagi, ale daje komfort zrozumienia zarówno nadawcy, jak i odbiorcy.

Aktywne słuchanie określa się czasem jako **zaangażowanie i komplement**.

Słuchanie to próba zrekonstruowania świata widzianego z Twojej perspektywy.

Słuchając, ważne jest dla mnie to, co do mnie mówisz, chcę poznać Twój świat, Twoje doświadczenia, pragnienia, obawy.

Techniki aktywnego słuchania są narzędziami, które pomagają zrozumieć punkt widzenia drugiej strony. Wspomagają one proces porozumienia pomiędzy rozmówcami.

Aktywne słuchanie - elementy:

- ✓ Postawa zasłuchania („dostrojenie się”) - polega na tym, że poprzez komunikację niewerbalną sygnalizujemy, że jesteśmy skupieni na rozmówcy.
- ✓ Zmierzenie do pełnego zrozumienia drugiej osoby – zrozumienie nie oznacza, że się zgadzamy z tym, co słyszymy, ale to, że rozumiemy komunikat.
- ✓ Podtrzymywanie rozmowy - możemy do tego wykorzystać całe spektrum gestów (uśmiech, potakiwanie głową, ułożenie ciała wyrażające zainteresowanie i zrozumienie itp.) i dźwięków paralingwistycznych (mhy, ach itp.).

Techniki aktywnego słuchania to przede wszystkim:

Parafrazowanie - powtarzanie własnymi słowami tego co powiedział rozmówca.

- ✓ *“Jeśli dobrze Cię rozumiem to...”*
- ✓ *“O ile dobrze zrozumiałem...”*
- ✓ *“A więc twierdzisz, że...”*
- ✓ *“A więc sądzisz, że...”*
- ✓ *“Chcesz powiedzieć, że...”*

Pozwala to sprawdzić, czy interpretacja słuchającego jest zgodna z intencją nadawcy oraz upewnić się, czy przekazywane treści są trafnie rozumiane.

Odzwierciedlanie uczuć - mówimy rozmówcy o tym, jakie wg nas przeżywa uczucia. Ważne jest zaznaczenie, że nie wiemy na pewno, co czuje druga osoba, a jedynie podejrzewamy. Rozmówca ma wówczas szansę potwierdzić nasze przypuszczenia lub je zweryfikować.

- ✓ *“Mam wrażenie, że jesteś zadowolony”*
- ✓ *“Oczywiście jesteś zadowolony z tych planów”*
- ✓ *“Zdaje się, że jesteś wściekły”*
- ✓ *“Wygląda na to, że cię rozzłościłem”*
- ✓ *“Mam wrażenie, że jesteś smutny”*

Klaryfikacja - zwracanie się do rozmówcy z prośbą o skoncentrowanie się na sprawach najważniejszych. Klaryfikacja ma pomóc w dobrym zrozumieniu wypowiedzi nadawcy, uściślić ją i doprecyzować; dzięki niej można zdobyć więcej informacji, które sprawią, że wypowiedź stanie się dla słuchającego jasna i dokładna.

- ✓ *“Wiem, że to wszystko jest ważne dla ciebie, ale co zamierzasz”.*
- ✓ *“Wiem, że wszystko to jest dla ciebie bardzo ważne, ale czy jest jakaś konkretna rzecz, w której moglibyśmy coś zrobić?”*
- ✓ *“Która z tych spraw jest dla ciebie najważniejsza?”*

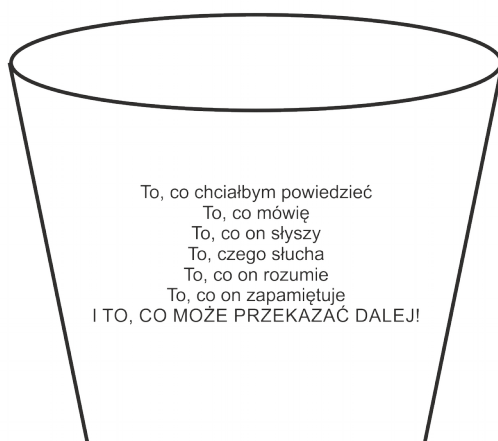
Dowartościowywanie - uznanie ważności drugiej strony, jej problemów i przeżyć; okazanie uznania dla wysiłków i działań podejmowanych przez rozmówcę, np.

- ✓ *“To wspaniale, jak zareagowałeś na ten problem”*
- ✓ *“Doceniam twoje poświęcenie i starania”*
- ✓ *“Nikt inny nie podjął się tego wyzwania”*

Słuchacz rozumie i ocenia komunikat werbalny w oparciu o:

Wasze słowa	7%
Wasz sposób mówienia	38%
Wyraz waszej twarzy	55%

Lejek komunikacyjny



Do najważniejszych typów pytań, w rozmowach mających na celu udzielenie porady albo pomocy, zaliczają się pytania otwarte i pytania zamknięte.

Pytania otwarte

Ten typ pytań sprawia, że nie ma tutaj żadnych wskazówek sugerujących odpowiedź, w związku z tym nie może ona brzmieć jedynie : „Tak” albo „Nie”. Na pytania otwarte nie da się udzielić odpowiedzi zamykającej się w jednym czy dwóch słowach. Odpowiedź taka musi być bardziej rozbudowana.

Pytania te pomagają utrzymać bądź przywrócić równowagę rozmowie. Umożliwiają ponadto zmotywowanie rozmówcy do myślenia, kiedy spada koncentracja. Poprzez pytania otwarte można pozyskać informacje o punkcie widzenia, sytuacji względnie położeniu wyjściowym rozmówcy. Pełniąc rolę moderatora w rozmowie grupowej, aktywujesz np. kreatywność, pomysłowość i wiedzę członków grupy, zadając pytania otwarte.

W jaki sposób zadaje się pytania otwarte? Używa się w szczególności takich słów jak: „Co?”, „Dlaczego?”, „Kto?”, „Jak?”, „Kiedy?” i „Po co?”.

Pytania zamknięte

Najczęściej na pytania zamknięte można udzielić krótkiej, precyzyjnej odpowiedzi lub po prostu użyć słów: „Tak” albo „Nie”. Odpowiedzi na takie pytania zawierają jedynie informację, o którą pytano i prowadzą do powstania pomiędzy rozmówcami jednoznacznego stanowiska.

Pytania zamknięte zaczynają się często od „Czy”.

Relacja z uczniem, rodzicem i współpracownikami (co jest ważne?)

- ✓ Umiejętności interpersonalne stanowią najważniejsze kompetencje zawodowe;
- ✓ Posiadanie wysokich kompetencji interpersonalnych potęguje naszą osobistą przewagę na rynku pracy;
- ✓ Pracę otrzymuje się w 70% dzięki wiedzy fachowej i w 30% dzięki umiejętnościom interpersonalnym;
- ✓ Pracę traci się w 70% z powodu niskich kompetencji społecznych i w 30% z braku wiedzy fachowej.
- ✓ 70% kompetencji związanych z ponadprzeciętnym wykonywaniem pracy to kompetencje interpersonalne;
- ✓ Posiadanie wysokich umiejętności interpersonalnych jest niezbędne do skutecznych oddziaływań wychowawczych, panowania nad klasą, budowania autorytetu i skutecznego oddziaływania wychowawczego.

W pojęciu umiejętności interpersonalnych mieszczą się następujące zdolności: pewność siebie, budowanie autorytetu, asertywność, perswazja, obrona przed manipulacją, empatia i inteligencja emocjonalna, umiejętność rozwiązywania konfliktów, umiejętność radzenia sobie ze stresem, umiejętność realizacji celów społecznych, umiejętność negocjacji, umiejętność prowadzenia grupy, konsekwencja w działaniu.

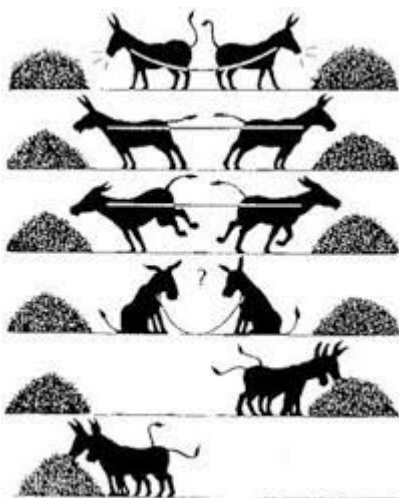
<http://www.edukacja.edux.pl/p-1205-umiejtnosci-interpersonalne-nauczyciela.php>

Dla nas, pedagogów, posiadanie wysokich kompetencji interpersonalnych jest szczególnie potrzebne ze względu na to, że pracujemy z drugim człowiekiem i nasza praca polega głównie na interakcjach społecznych.

Konflikty – samo zło czy nieunikniona część życia? Skąd one się właściwie biorą?

Zarządzanie konfliktem – wygrywa silniejszy czy dzielę się wygraną?

Osiółki



<http://www.cogniview.com/blog/avoid-workplace-conflict-through-better-collaboration/>

Trzy strategie rozwiązania konfliktu:

PRZEGRANY-WYGRANY: gdy jedna strona jest zadowolona z rozwiązania, a druga nie

PRZEGRANY-PRZEGRANY: gdy obie strony są niezadowolone

WYGRANY-WYGRANY: gdy obie strony są zadowolone

Porozumienie bez przemocy w szkole, czyli jak zaprzyjaźnić się z żyrafą.

“W czasie, gdy złość i przemoc zdominowały zachowania ludzi, Marshall Rosenberg daje nam narzędzie do tworzenia pokoju poprzez język i komunikację”

Arun Gandhi

Porozumienie bez Przemocy (Nonviolent Communication, NVC) - to sposób komunikacji opracowany przez Marshalla Rosenberga, który prowadzi do lepszego rozumienia siebie i innych. Jest nie tylko techniką komunikacji, ale filozofią definiującą relacje z drugim człowiekiem.

Marshall Rosenberg (1934-2015) - twórca Nonviolent Communication (NVC) – Porozumienie bez Przemocy (PBP). Był amerykańskim psychologiem, mediatorem, psychologiem i nauczycielem. Był uczniem Carla Rogersa. Działacz na rzecz pokoju na świecie.

Marshall Rosenberg ze względu na swoje doświadczenia życiowe szukał odpowiedzi na dwa pytania:

Co prowadzi ludzi do zachowań nacechowanych przemocą?

W jaki sposób rozwijać empatię, będącą prawdziwą naturą człowieka?

W wyniku poszukiwań w latach '80 opracował Porozumienie Bez Przemocy.

Porozumienie Bez Przemocy przyczyniło się do wielkich zmian w sposobie myślenia, porozumiewania się i działania społeczeństw na całym świecie. Jest wykorzystywane przez terapeutów, psychologów, coachów, nauczycieli, menagerów, wychowawców i rodziców. ("W świecie porozumienia bez przemocy" M. Rosenberg)

Fundamentem PBP jest taki sposób mówienia i umiejętność komunikowania się, które pozwalają nam zachować człowieczeństwo, nawet w niesprzyjających okolicznościach.

Porozumienie Bez Przemocy jest czymś więcej, niż skuteczną strategią rozmowy. Jest życiową postawą, umożliwiającą tworzenie sytuacji, w których każdy uczestnik coś zyskuje, jest sposobem komunikacji, który polega na szanowaniu uczuć i potrzeb zarówno własnych, jak i innych ludzi i dążeniu do ich uszanowania i zaspokojenia w nieagresywny sposób. Nie chodzi tu jedynie o przemoc fizyczną, ale również psychiczną – wywieranie nacisków, szantaż emocjonalny, wymuszanie pewnych zachowań przy pomocy gróźb i kar. PBP jest drogą empatii, drogą do piękniejszego życia, opartego na dobrych relacjach z innymi ludźmi.

Gdy rozmawiają dwie osoby, między którymi panują dobre stosunki, mogą posłużyć się dowolnymi słowami. Zrozumieją się, ponieważ skłonne są usłyszeć to, co kryje się za słowami, bez zbytniego koncentrowania się na treściach wypowiedzianych zdań. Ich komunikaty będą czytelne bez względu na użyte sformułowania ("W świecie porozumienia bez przemocy" M. Rosenberg).

We wzajemnych kontaktach możemy się posługiwać językiem dominacji lub językiem wzbogacającym życie. Dla zobrazowania tej idei [Marshall B. Rosenberg](#) wybrał dwa symbole: szakala i żyrafę. Język żyrafy określał jako język empatii i szacunku, używany z perspektywy „JA”. Szakal z kolei posługuje się językiem, który odcina nas od kontaktu – używa oceny, osądu i obwiniania, mówi z perspektywy „TY”. (trenerzynvc.pl)

Dlaczego żyrafa?

Żyrafa jest ssakiem, który w stosunku do swojej masy ciała ma największe serce. Dzięki swojej długiej szyi spogląda na świat z szerokiej perspektywy – ma bardzo szeroki ogląd sytuacji i może objąć całokształt tego, co się dzieje. Jest też fizycznie bardzo silna.

W świecie *Porozumienia bez Przemocy* żyrafa posługuje się „językiem serca” – uczuć i potrzeb. Mówi w liczbie pojedynczej, mówi o sobie, używa komunikatu JA. W czasie rozmowy chce usłyszeć drugiego człowieka i chce być sama usłyszana. Chce docierać do swoich i cudzych potrzeb, zarówno tych zaspokojonych, jak i niezaspokojonych. Chce być w kontakcie ze swoimi uczuciami i z uczuciami innych – także wtedy, kiedy jest trudno. Żyrafa jest przede wszystkim szczerą i mówi o tym, co dzieje się w jej sercu. Mówi „nie”, kiedy myśli „nie” (dokładnie tak, jak robią to małe dzieci!). Odnosi się z szacunkiem i empatią do każdego człowieka. Chce wzbogacać życie – swoje i innych. Chce dawać z serca i brać z serca.

Jeśli pojawia się konflikt – mówi o nim otwarcie, jasno i ze zrozumieniem, bez obrażania się, zawstydzania, oskarżania innych czy szukania winnego. Stara się rozwiązać go w „żyrafi” sposób, czyli tak, aby potrzeby wszystkich zostały usłyszane. Wtedy szuka rozwiązania, które zadowolili wszystkie strony.

Co z tym szakalem?

Szakal posługuje się językiem ocen, osądów, często obwinia, mówi z perspektywy „TY”. Szakal chętnie powie, co z tobą jest nie tak, zdiagnozuje twoją osobowość, twoje problemy i zupełnie o to nieproszony – udzieli mnóstwa dobrych rad. Szakal po prostu wie i zawsze ma rację!

Łatwo go rozpoznać – w czasie rozmowy posługuje się etykietami – mówi, jaki jesteś (np. leniwy, nieodpowiedzialny, dziecinny...) i chętnie sięga po stereotyp w „porządkowaniu” świata (np. dzieci są głupiutkie, profesjonaliści nie okazują uczuć, kobiety są zbyt emocjonalne ...). Szakal chce dominować i mieć rację. Żąda konkretnych rozwiązań i często, aby je uzyskać, posługuje się karami i nagrodami.

Żyrafa i szakal, czyli dwie strony medalu

Każdy człowiek używa obu tych języków – zarówno żyrafa, jak i szakal na co dzień goszczą w naszym sercu. Czyli – w naszym życiu! Im więcej mamy świadomości i kontaktu ze sobą, tym bardziej możemy wybierać sposób mówienia i myślenia, którego używamy – w stosunku do siebie i do innych ludzi. Marshall B. Rosenberg mówił, że szakal jest żyrafą z „językowym problemem”, lub inaczej – zranioną żyrafą, która w strachu i bólu nie potrafi mówić inaczej w danym momencie.

Ważna jest świadomość, iż w naszej komunikacji istnieją właśnie takie dwie rzeczywistości i nie określamy ich w *Porozumieniu bez Przemocy* jako dobrą czy złą komunikację, nie wartościujemy tego. Możemy dokonywać wyboru i szukać sposobu wyrazu, który służy zaspokajaniu naszych potrzeb i budowaniu kontaktu (trenerzynvc.pl).

Główne zasady PBP:

- ✓ Jasna świadomość własnych uczuć i potrzeb.
- ✓ Empatia dla uczuć i potrzeb innych ludzi.
- ✓ Klarowne wyrażanie swoich potrzeb w postaci próśb.
- ✓ Rezygnacja z żądań, oskarżeń, krytyki, wydawania ocen i wszelkiej przemocy werbalnej.

Model 4 kroków w języku serca – obserwacja, uczucie, potrzeba i prośba.

Model zakłada, że komunikując się w sytuacjach trudnych, zarówno my, jak i druga osoba wyrażamy swoje potrzeby, chcąc sprawdzić, czy będziemy w stanie te potrzeby zaspokoić. Potrzeby, w zależności od tego, czy są zaspokojone, czy nie, wywołują w nas przyjemne lub nieprzyjemne uczucia. Sposób, w jaki się zazwyczaj porozumiewamy, uniemożliwia nam przedstawienie swoich potrzeb, a jeszcze częściej w ogóle nie jesteśmy świadomi tego co czujemy w danym momencie i jakie potrzeby kryją się za tymi uczuciami.

Model 4 kroków:

1. Opis faktów do których się odnosimy – spostrzeżenia bez ocen.
Kiedy widzę (opis faktów).....
2. Wyrażanie swoich uczuć i emocji.
Czuję się / jestem (uczucie).....
3. Wyrażenie swoich potrzeb – jaka niezaspokojona potrzeba spowodowała, że tak się poczuliśmy.
Ponieważ potrzebuję.....
4. Przekazanie swoich oczekiwań – czyli oczekiwanie/ prośba o konkretne zachowanie w przyszłości .
Oczekuję na przyszłość.....

Hinduski filozof J. Krishnamurti stwierdził kiedyś, że *“dokonywanie spostrzeżeń przy równoczesnym powstrzymaniu się od ocen dowodzi najwyższej inteligencji, jaka dostępna jest człowiekowi”*.

Emocje - od bezsilności do poczucia sprawczości i mocy.

Uczucia są podstawą rozwoju człowieka, wartościową i istotną częścią ludzkiej natury. Traktowane z należytą troską i szacunkiem, mogą stać się warunkiem dalszego rozwoju i osiągnięcia dojrzałości. Uczucia są po prostu faktem, są moralnie neutralne, są cennym darem i istotnym wsparciem w naszym życiu. Bez nich niemożliwe byłoby zrozumienie innych ludzi i wchodzenie z nimi w prawidłowe relacje.

Często nie pozwalamy sobie na te uczucia i emocje, których wolelibyśmy uniknąć. Nie lubimy odkrywać w sobie uczuć nieprzyjemnych. Jeżeli jednak nie pozwolimy sobie na ten rodzaj uczuć, nie poznamy tego, co naprawdę czujemy, a tylko to, co uważamy, że powinniśmy czuć.

Pozwalanie oznacza mówienie sobie: mogę przyznać się do tych uczuć, a następnie – branie odpowiedzialności za działania podjęte pod ich wpływem. Dopuszczanie naszych przykrych, niewygodnych przeżyć emocjonalnych, nie jest jednak przyzwoleniem na wyładowanie ich na innych. Oznacza kontrolowanie naszych stanów i obcowanie z bliższym prawdzie, a nie tylko wymyślanym obrazem samego siebie. Stanowi też przyzwolenie na rzeczywiste istnienie tych części nas samych, których nie chcemy i do których wolimy się nie przyznawać. Jedynie świadomie przyjmując ich istnienie, potrafimy je kontrolować i nie dopuszczać do sytuacji, gdy włączane do wewnątrz, pękają, wydostaną się na zewnątrz i zdominują nasze działania. Kiedy pozwolimy sobie na istnienie uczuć, możemy podjąć decyzję, co w danej sytuacji powinniśmy z nimi zrobić. (Jak kochać i wymagać. Poradnik dla rodziców ORE. Joanna Sakowska).

Zasób słów, którymi umiemy człowieka zwymyślać, często bywa rozleglejszy niż słownictwo, za pomocą którego możemy precyzyjnie opisać własne stany emocjonalne (M. Rosenberg).

Empatia: jak poczuć i zrozumieć drugiego człowieka.

Empatyczne słuchanie to pełne szacunku okazywanie zrozumienia dla przeżyć drugiego człowieka, bez użalania się nad nim lub wyrażania zdania wobec tego, o czym on mówi. Przyjmując postawę empatycznego słuchania jesteśmy całkowicie skupieni i słuchamy całym sobą co mówi i w jaki sposób czegoś doświadcza. Jesteśmy po prostu obecni we wszystkim, co się w kimś dzieje. To towarzyszenie drugiej osobie, dawanie jej swojej obecności bez oceniania, udzielania rad czy pocieszania. Podstawą takiego kontaktu jest wiara w to, że każdy z nas ma w sobie potencjał do znalezienia najlepszego dla siebie rozwiązania.

2 sposoby wyrażania empatii:

1. Empatię można przekazać bez słów. Najważniejszą składową empatii stanowi obecność: cali jesteśmy z rozmówcą.
2. Empatię słowną najlepiej wyrazić poprzez zastosowanie parafrazy. Ma ona sens wtedy, kiedy rozmówca wyraża silne uczucia, ale też wtedy, kiedy chcemy się upewnić, że dobrze rozumiemy drugą osobę.

Empatia to zdolność odczuwania stanów psychicznych innych osób, umiejętność przyjęcia ich stanów myślenia, spojrzenia z ich perspektywy na rzeczywistość.

Jeśli chcę doprowadzić człowieka do pewnego określonego celu, muszę najpierw spotkać go w tym miejscu, gdzie on się znajduje i zacząć właśnie tam. Ten, kto tej umiejętności nie posiada, oszukuje się, myśląc, że potrafi pomóc ludziom.

Po to, żeby komuś pomóc, muszę wprawdzie rozumieć więcej niż on, ale przede wszystkim muszę rozumieć to, co on rozumie. Jeśli tego nie wiem, nie pomoże to, że potrafię i wiem więcej. A jeśli chcę pokazać, ile umiem, oznacza to, że wynoszę się i jestem próżny i w gruncie chcę być podziwiany przez drugiego, zamiast mu pomagać. Każda prawdziwa pomoc zaczyna się od pokory wobec tego, komu chcę pomóc i dlatego muszę pamiętać, że pomoc nie polega na woli panowania nad kimś, lecz na pragnieniu, aby mu służyć. Jeśli tego nie wiem, nie mogę też nikomu pomóc.

Søren Kierkegaard

Rozpoznawanie, nazywanie i wyrażanie swoich potrzeb. Jak dostrzec potrzeby ukryte za trudnymi komunikatami.

PBP skupia się na tym, czy ludzkie potrzeby zostają zaspokojone, a jeżeli nie, to co można zrobić, żeby tak się stało. Wszyscy mamy jednakowe potrzeby - bez względu na płeć, poziom wykształcenia, przekonania religijne czy narodowość. Tym, co różni jednego człowieka od drugiego, są strategie ich zaspokajania. Każdy ludzki komunikat jest wyrazem jakiejś potrzeby.

Umiejętność wyczuwania czego inni potrzebują, jest niezwykle istotna w mediacjach.

To, co nas irytuje w innych ludziach, w naszych dzieciach również, to są sygnały naszych niezaspokojonych potrzeb. Potrzeba to stan, w którym jednostka odczuwa chęć zaspokojenia jakiegoś braku.

Projekt „Myślę Pozytywnie 2019” współfinansowany ze środków Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 przekazanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej

Potrzebom zwykle towarzyszy motywacja do aktywności. Potrzeby stanowią czynnik dynamizujący aktywność człowieka

Nauczyciele wspierający rozwój ucznia wiedzą, że trzeba odpowiadać na jego potrzeby, zainteresowania i problemy.

Jasne granice - wyznaczanie bezpiecznej przestrzeni dla dziecka i siebie.

Jeśli nie ustanowisz granicy własnego terytorium, inni zrobią to z Ciebie. Granice nas chronią, przestrzegamy granic dzięki postawie asertywnej,

PBP jest bliskie postawie asertywnej! Żyrafa nie jest uległa, „miła” dla wszystkich – jest asertywna. Dzięki PBP / asertywności: bronimy swoich praw i granic, wyrażamy wszystkie uczucia, przyjmujemy uczucia i opinie innych osób, potrafimy reagować na własne poczucie krzywdy i winy.

Gniew drugiej osoby nie powstał z twojej winy i nie jesteś za niego odpowiedzialny!

Rada M. Rosenberga: nigdy nie mów “ale” do rozgniewanego człowieka.

Bibliografia:

1. “Porozumienie bez przemocy. O języku serca” Marshall Rosenberg
2. “W świecie porozumienia bez przemocy” M. Rosenberg
3. “Szanujący rodzice. Szanujące dzieci” S. Hart, V. Kindle Hodson
4. “Porozumienie bez przemocy. Ćwiczenia” Ingrid Holler
5. “Porozumienie bez przemocy w mediacjach” Liv Larsson
6. Katarzyna Okulicz-Kozaryn Instytut Psychiatrii i Neurologii Warszawa Klimat i kultura szkoły a zachowania problemowe uczniów
7. Jak kochać i wymagać. Poradnik dla rodziców ORE Joanna Sakowska
8. <http://www.pedagogiczna.edu.pl/warsztat/2008/1-2/080108.htm>
9. (<https://edurada.pl/artykuly/co-kazdy-dyrektor-wiedziec-powinien-czyli-o-wprowadzaniu-zmian-w-szkole/>)
10. <http://www.edukacja.edux.pl/p-1205-umiejtnosci-interpersonalne-nauczyciela.php>
11. <https://wyszukiwarka.efs.men.gov.pl/product/umiejtnosci-spoeczne-w-pracy-nauczyciela-material-szkoleniowe-dla-uczestnikow-warsztatow/attachment/83>
12. strefapbp.pl
13. trenerzynvc.pl

Projekt „Myślę Pozytywnie 2019” współfinansowany ze środków Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 przekazanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej

MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ



FORADNIA
PSYCHOLOGICZNO - PEDAGOGICZNA
w LEŻANSKU



Utwór udostępniony na warunkach licencji Creative Commons: Uznanie autorstwa na tych samych warunkach 4.0. Treść licencji pobrana ze strony: <https://creativecommons.pl/wyberz-licencje/>



CZĘŚĆ II

KARTY ĆWICZEŃ DLA UCZESTNIKÓW SZKOLENIA

Prawidłowa komunikacja w oparciu o podejście: komunikacja bez przemocy dla nauczycieli

Projekt „Myślę Pozytywnie 2019” współfinansowany ze środków Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 przekazanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej

MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ




PORADNIA
PSYCHOLOGICZNO - PEDAGOGICZNA
w LEŻANSKU



Utwór udostępniony na warunkach licencji Creative Commons: Uznanie autorstwa na tych samych warunkach 4.0. Treść licencji pobrana ze strony: <https://creativecommons.pl/wyberz-licencje/>

Ćwiczenia na rozgrzewkę

Bingo na rozpoczęcie wspólnej pracy

Znajdź osobę, która... i zdobądź jej podpis:

lubi góry	potrafi piec torty	lubi czytać kryminały	czytała książkę M. Rosenberga	ma domowe zwierzę
mieszka na wsi	nie umie pływać	ma alergię na cokolwiek	lubi zbierać grzyby	lubi prasować
boi się pająków	woli zimę niż lato	lubi morze	jeździ na nartach	uprawia ogródek
lubi muzykę klasyczną	uprawia sport	potrafi szyć	ogląda seriale	mieli świadectwo z paskiem
pracowała w wolontariacie	nie lubi słodczy	ma lęk wysokości	lubi biwaki	lubi tańczyć

Gra na szczęście, niestety

Pomocą mogą być karty metaforyczne (np. Saga), Dixit lub dowolne zdjęcia. W kręgu pierwsza osoba zaczyna opowieść, opisując dwoma, trzema zdaniami jakąś ciekawą sytuację kojarzącą jej się z wylosowaną kartą. Ważne aby zdania dotyczyły szkoły. Następna osoba układa ciąg dalszy - jedno zdanie. Musi jednak zacząć je od "niestety". Kolejna osoba układa zdanie, które zaczyna się od "na szczęście". I tak dalej tworzy się historia pełna gwałtownych zwrotów akcji.

Powiedz nam

Wybierz kartę metaforyczną (np. Saga), Dixit lub dowolne zdjęcie i na tej podstawie powiedz:

1. O czymś, czego się ostatnio nauczyłeś
2. O czymś, co Cię ostatnio zaskoczyło
3. O czymś, co jest dla Ciebie ważne w związku
4. O czymś, co robisz dobrze
5. Coś o przyjaźni

Ćwiczenie 1

Czym dla ciebie jest pozytywny klimat społeczny w szkole/ klasie? Wymień kilka przykładów świadczących o pozytywnym klimacie:

.....

.....

.....

.....

Ćwiczenie 2

Co w twojej szkole świadczy o tym, że jest w niej pozytywny klimat? Wymień kilka przykładów:

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

Ćwiczenie 3

Wypisz swoje zasoby jako nauczyciela.

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

Ćwiczenie 4

W grupach wypisujemy jakie są zasoby naszej szkoły w zakresie prawidłowych relacji międzyludzkich.

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

Ćwiczenie 5

Wykorzystując metodę Analizy SWOT zastanów się nad podnoszeniem kompetencji komunikacyjnych w szkole (jeśli chcielibyśmy podnosić swoje kompetencje komunikacyjne w szkole to jakie są silne, słabe strony szkoły w tym zakresie, jakie są szanse i zagrożenia).



Projekt „Myślę Pozytywnie 2019” współfinansowany ze środków Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 przekazanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej

Ćwiczenie 6

Ćwiczenie Metoda Disneya

Wejdź w przydzieloną ci rolę: Marzyciela, Krytyka lub Realisty. Zgodnie ze swoją rolą zastanów się nad podnoszeniem kompetencji komunikacyjnych w szkole (co by było jeśli chcielibyśmy podnosić swoje kompetencje komunikacyjne).

Marzyciel - marzysz, myśląc o przyszłości nie ma dla ciebie rzeczy niemożliwych, zakładasz, że wszystko jest do zrealizowania, patrzysz optymistycznie, nie przewidujesz niepowodzeń i trudności w realizacji planów.

Krytyk- planując pracę zastanawiasz się na jakie niepowodzenia możesz trafić, znajdujesz słabe punkty planów, nie wierzysz w powodzenie przedsięwzięcia.

Realista - zanim zaczniesz realizować swoje plany zastanawiasz się nad mocnymi i słabymi stronami przedsięwzięcia, patrzysz obiektywnie na pomysły Marzyciela i Krytyka, starasz się wymyślić, co zrobić, by je zrealizować.

Ćwiczenie 7

A. Narysuj najdokładniej jak możesz obrazek (dołączony do materiałów dla realizatora zajęć) opisywany przez osobę stojącą na środku. Nie możesz zadawać żadnych pytań ani prosić o powtórzenie opisu.

B. Narysuj najdokładniej jak możesz obrazek (dołączony do materiałów dla realizatora zajęć) opisywany przez osobę stojącą na środku. Tym razem możesz dopytywać lub prosić o powtórzenie opisu.

Na zakończenie ćwiczenia porównaj oba rysunki z oryginałami. Kiedy łatwiej się rysowało, co pomagało, a co utrudniało wykonanie zadania?

Ćwiczenie 8

Po wykonaniu ćwiczenia “Aktywne słuchanie” (instrukcja do ćwiczenia w materiałach dla realizatora zajęć) zastanów się, jakie cechy powinien mieć “dobry” słuchacz.

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

Ćwiczenie 9

Pomocne w ćwiczeniu będą nieoczywiste obrazki np. karty Dixit, karty metaforyczne (np. Saga), fotografie. Uczestnicy siedzą w kręgu. Jedna osoba wybiera kartę i mówi jakie ma skojarzenie z kartą. Osoba siedząca obok stosuje parafrazę. Zabawa kończy się, gdy wszyscy w kręgu losowali i wszyscy parafrazowali.

Ćwiczenie 10

Uczestnicy w parach w ciągu 5 minut rozmawiają o swoich ostatnich wakacjach. Osoba A opowiada, osoba B co chwilę wtrąca odzwierciedlenie treści i uczuć. Potem osoby zamieniają się rolami.

Ćwiczenie 11

Pomocne w ćwiczeniu będą nieoczywiste obrazki np. karty Dixit, karty metaforyczne (np. Saga).

Uczestnik wybiera jedną kartę metaforyczną, która symbolizuje jego zasoby jako nauczyciela w relacji z uczniami.

Druga karta ma symbolizować to, czego potrzebujesz jako nauczyciel. Rundka -wszyscy po kolei prezentują na forum grupy.

Ćwiczenie 12

Z czym ci się kojarzy KONFLIKT? Wypisz wszystkie skojarzenia.

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

Ćwiczenie 13

Przypomnij sobie niedawny konflikt, który udało się rozwiązać. Przeanalizuj postawę rozmówcy i swoją. Wypisz:

Czego “oczekujesz” w konflikcie od drugiej strony? Jakie zachowanie czy postawa twojego rozmówcy pomoże w rozmowie i zwiększy szansę na znalezienie rozwiązania w sytuacji konfliktowej?

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

Co “dajesz” z siebie? Co jesteś skłonny zrobić w sytuacji konfliktowej?

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

Ćwiczenie 14

Zamień ocenę na spostrzeżenie. Ułóż zdania będące jedynie opisem faktów.

A. Jesteście najgorszą klasą w szkole.

.....
.....

B. Nie popisałeś się na tym sprawdzianie.

.....
.....

C. Pani dziecko jest ciągle nieprzygotowane do lekcji.

.....
.....

D. Przychodzą ubrane jak na dyskotekę a nie do szkoły.

.....
.....

Podaj przykłady ocen z własnych doświadczeń podczas pracy w szkole.

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

W grupach zastanawiamy się jak oceny przeformułować na spostrzeżenie.

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

Ćwiczenie 15

Wypisz wszystkie emocje, które znasz.

Spróbuj podzielić je według własnego kryterium.

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

Ćwiczenie 16

Jak czujesz się w podanych sytuacjach

- A. wygrałeś w totolotka.....
- B. ukradli Ci telefon.....
- C. szef ma do ciebie pretensje.....
- D. zdechł ci pies.....
- E. nie dostajesz dodatku motywacyjnego w pracy.....
- F. jesteś świadkiem kłótni koleżanek.....
- G. kolega powierzył Ci sekret, w którym przyznał się do złego czynu: jazdy pod wpływem alkoholu.....
- H. kolega zawiódł Twoje zaufanie.....
- I. rodzic ucznia ma pretensje do ciebie.....

Ćwiczenie 17

Poszukaj swojej pary. Jedna osoba pokazuje wylosowane uczucie (z poleceniem “Pokaż”), druga osoba odgaduje uczucie, które wylosowała (z poleceniem “Odgadnij”).

Przykładowe uczucia: radość, smutek, złość, obrzydzenie, lęk.

Ćwiczenie 18

(Ćwiczenie wg Joanna Sakowska *Jak kochać i wymagać Poradnik dla rodziców ORE*) Posłuchaj sytuacji przedstawionej przez prowadzącego. (instrukcja do ćwiczenia w materiałach dla realizatora zajęć). Napisz jak czujesz się w relacji z poszczególnymi osobami:

- Osoba A
- Osoba B
- Osoba C
- Osoba D
- Osoba E
- Osoba F
- Osoba G
- Osoba H

Ćwiczenie 19

Zastanów się, jakie mogą być przyczyny zachowań opisanych w ćwiczeniu osób. Poszukaj ich jak najwięcej.

GRUPA A - starszy człowiek wychodzi ze sklepu z jabłkiem, za które nie zapłacił

.....

.....

.....

GRUPA B - na korytarzu w szkole siedzi uczennica i płacze

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

GRUPA C - uczeń przysypia na lekcji

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

GRUPA D - dobra uczennica opuściła się w nauce

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

GRUPA E - młody chłopak nie ustępuje miejsca starszej kobiecie w autobusie

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

GRUPA F - uczeń schował koledze buty w szatni.

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

Ćwiczenie 20

Napisz co to są potrzeby.

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

Ćwiczenie 21

Zastanów się w grupie i napisz, jakie potrzeby mają:

A. dzieci

.....
.....

B. nauczyciele

.....
.....

C. rodzice

.....
.....

Ćwiczenie 22

Podczas rozwiązywania konfliktów ważne jest rozpoznawanie potrzeb obu stron.

Wypisz potrzeby wymienionych osób:

A. wychowawca klasy, na którą wszyscy się skarżą

potrzeby wychowawcy.....

potrzeby uczniów

B. rodzice mają pretensje do wychowawcy, że nie reaguje na przemoc

potrzeby rodziców

potrzeby wychowawcy

C. dyrektor zarzuca nauczycielowi coś niesprawiedliwie

potrzeby dyrektora.....

potrzeby nauczyciela.....

Ćwiczenie 23

Zastosuj model 4 kroków w podanych niżej sytuacjach.

Model 4 kroków w języku serca – obserwacja, uczucie, potrzeba i prośba:

1. Opis faktów do których się odnosimy – spostrzeżenia bez ocen.

Kiedy widzę (opis faktów).....

2. Wyrażanie swoich uczuć i emocji.

Czuję się / jestem (uczucie).....

3. Wyrażenie swoich potrzeb – jaka niezaspokojona potrzeba spowodowała, że tak się poczuliśmy.

Ponieważ potrzebuję.....

4. Przekazanie swoich oczekiwań – czyli oczekiwanie/ prośba o konkretne zachowanie w przyszłości .

Oczekuję na przyszłość.....

Przykład: Jestem wściekły, kiedy widzę naczynia w zlewie, ponieważ potrzebuję miejsca do ugotowania obiadu. Chciałbym cię poprosić, żebyś jutro umyła naczynia po swoim posiłku.

A. Twój uczeń obiecał, że jutro przyniesie zaległe zadania z matematyki ale przyszedł nieprzygotowany na lekcję.

B. Wychodzisz z uczniami do kina, wcześniej prosząc o punktualne przyjście. Większość uczniów się spóźnia.

C. Prosisz dyżurnego, żeby stał tablicę na przerwie. Okazuje się, że uczeń wykonując swoje zadanie przypadkiem zabrudził ci ważne dokumenty.

D. Wspólnie z koleżanką przygotowujecie akademię szkolną. Koleżanka nie wywiązuje się ze swoich zadań, w związku z tym akademia jest słabo przygotowana.

Ćwiczenie 24

Napisz kiedy ostatnio zrobiłaś/zrobiłeś coś nielegalnego? Co to było? Podziel się tym z grupą

.....

Ćwiczenie 25

Napisz definicję granicy:

.....
.....

Po co są potrzebne granice w ogóle?

Po co są potrzebne granice w poniższych relacjach:

nauczyciel – rodzic

.....
.....

nauczyciel - uczeń

.....
.....

rodzic – dziecko

.....
.....

dziecko- dziecko

.....
.....

granice własne

.....
.....

Ćwiczenie 26

Co robić, gdy gniew uderza w Ciebie (na podstawie “Porozumienie bez przemocy. Ćwiczenia Ingrid Holler).

Przypomnij sobie sytuację (z Twojego doświadczenia lub której byłeś/ byłaś świadkiem), gdy ktoś złościł się na Ciebie (np. oskarżając, osądając czy etykietując). Zademonstruj w parze swoją reakcję wybierając poniższe sposoby.

1. spróbuj zareagować empatycznie na zarzuty (czy jesteś (uczucie)....., ponieważ potrzebujesz (potrzeba).....?
2. jeśli nie udało ci się dotrzeć do rozmówcy, możesz opowiedzieć mu o własnych odczuciach związanych z zaistn. syt. (czego potrzebujesz i czego sobie życzysz – prosba)
3. gdy nie możesz zareagować na 2 powyższe sposoby (zbyt silne emocje) konieczne może okazać się zrobienie przerwy

Ćwiczenie 27

Przypomnij sobie sytuację, która nadal cię denerwuje. Przyjrzyj się jej wewnętrznym okiem i zapisz:

Spostrzeżenie:

gdy.....

Odczucie:

byłem.....

Potrzeba:

ponieważ potrzebowałem.....

Co mogę teraz zrobić, aby zaspokoić tę potrzebę byłem.....

Ćwiczenie 28

Korzystając z wiedzy na temat PBP dokonaj analizy silnych, słabych stron, szans i zagrożeń PBP w szkole.



Strona programu: myslepozytywnie.pl

E-mail: kontakt@instytutep.pl

Tel: +48 667 886 380

*Mysle
pozytywnie*

Warszawa 2019

Projekt "Myśle Pozytywnie 2019" współfinansowany ze środków Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 przekazanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej

Partner merytoryczny szkolenia



MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ

