

JOANNA BERENDT  
PAULINA ORBITOWSKA-FERNANDEZ  
MAGDALENA SENDOR



# EMPATIA ZMIENIA NAS, SZKOLĘ, ŚWIAT

SCENARIUSZE ZAJĘĆ  
POROZUMIENIA BEZ PRZEMOCY DLA NAUCZYCIELI

**EMPATIA**  
zmienia  
**NAS, SZKOLĘ,**  
**ŚWIAT**



Joanna Berendt  
Paulina Orbitowska-Fernandez  
Magdalena Sendor

# EMPATIA zmienia NAS, SZKOLĘ, ŚWIAT

Scenariusze zajęć Porozumienia  
bez Przemocy dla nauczycieli

cojanako?

Copyright © CoJaNaTo, Warszawa 2019

Wszystkie prawa zastrzeżone. Bez pisemnej zgody wydawcy książka ta nie może być powielana ani częściowo, ani w całości. Nie może też być reprodukowana, przechowywana i przetwarzana z zastosowaniem jakichkolwiek środków elektronicznych, mechanicznych, fotokopiarskich, nagrywających i innych.

Redakcja językowa: Magdalena Stonawska

Redakcja merytoryczna: Elżbieta Więclaw

Projekt okładki: CoJaNaTo

ISBN: 978-83-63860-34-9

CoJaNaTo

ul. Pustelnicka 48/4

04-138 Warszawa

Tel. +48 728 898 892

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

e-mail: [biuro@cojanato.pl](mailto:biuro@cojanato.pl)

# SPIS TREŚCI

Empatia zmienia nas, zmienia szkołę, zmienia świat .....	7
Część I	
Porozumienie bez przemocy – teoria i ćwiczenia .....	9
Kontakt to sedno: krótka teoria Porozumienia bez Przemocy .....	9
Kilka informacji z obszaru neurobiologii .....	13
Kluczowe elementy Porozumienia bez Przemocy: model czterech kroków .....	16
Pierwszy element modelu czterech kroków: obserwacja .....	18
Drugi element modelu czterech kroków: uczucia .....	20
Trzeci element modelu czterech kroków: potrzeby .....	23
Czwarty element modelu czterech kroków: prośby .....	26
Podsumowanie .....	29
Tematy uzupełniające do pełniejszego korzystania ze scenariuszy .....	30
Zadziwiająca moc złości .....	30
Język powinności a złość .....	31
Złość to informacja .....	31
Myśli oceniające, które oddzielają nas od siebie i innych .....	33
1. Empatia dla siebie .....	33
2. Empatia dla drugiej osoby .....	34
3. Nowe możliwości, rozwiązania i prośby .....	35
Przyjmowanie odmowy .....	35
Praktyka wdzięczności .....	37
Minimediacje wśród młodzieży .....	39
Rozmowy w kręgu w sytuacjach konfliktowych .....	40
Model rozmowy w kręgu .....	41
Część II	
Scenariusze zajęć .....	43
Zanim rozpoczniesz prowadzenie zajęć .....	43
Bilans po każdym zajęciach .....	46
Struktura zajęć .....	49
Spotkanie 1: poznamy się .....	50
Przed zajęciami: .....	50

Scenariusz 1: poznajemy się .....	52
Spotkanie 2: nasza klasa .....	62
Przed zajęciami: .....	62
Scenariusz: nasza klasa .....	63
Spotkanie 3: bez przemocy, czyli jak? .....	71
Przed zajęciami: .....	71
Scenariusz: bez przemocy, czyli jak? .....	73
Spotkanie 4: potrzeby. Skąd wiemy, czego potrzebujemy? .....	80
Przed zajęciami: .....	80
Scenariusz: potrzeby. Skąd wiemy, czego potrzebujemy? .....	82
Spotkanie 5: zespół – dlaczego współpracujemy? .....	94
Przed zajęciami: .....	94
Scenariusz: zespół – dlaczego współpracujemy? .....	95
Spotkanie 6: uczucie złości i granice – jak się ma jedno do drugiego? .....	105
Przed zajęciami: .....	105
Scenariusz: uczucie złości i granice – jak się ma jedno do drugiego? .....	108
Spotkanie 7: mediowanie z empatią .....	122
Przed zajęciami: .....	122
Scenariusz: mediowanie z empatią .....	125
Spotkanie 8: informacja zwrotna – wdzięczność i uczenie się z błędów .....	132
Przed zajęciami: .....	132
Scenariusz: informacja zwrotna – wdzięczność i uczenie się z błędów .....	133
Zakończenie .....	139
Załączniki .....	141
Wstęp .....	141
Scenariusz 1 .....	145
Scenariusz 2 .....	149
Scenariusz 3 .....	150
Scenariusz 4 .....	151
Scenariusz 5 .....	157
Scenariusz 6 .....	159
Scenariusz 7 .....	161
Scenariusz 8 .....	162

# EMPATIA ZMIENIA NAS, ZMIENIA SZKOŁĘ, ZMIENIA ŚWIAT

„Praca nauczyciela ma wpływ na wieczność.  
Nie jest on bowiem w stanie określić, gdzie kończy się jego oddziaływanie”.  
Henry Brooks Adams (1838–1918), amerykański historyk

## **Droga Nauczycielko, Drogi Nauczycielu!**

Szkoła, miejsce spotkania nauczycieli i dyrekcji oraz uczniów i ich rodziców, to dynamiczna przestrzeń. Przeplatają się w niej zmieniające się ciągle myśli, uczucia i potrzeby każdej ze stron. Dodatkowo to różnorodne środowisko jest zależne od wielu czynników i kształtuje się pod wpływem przemian społecznych, technologicznych, ekonomicznych i politycznych. W tym samym momencie każdy może pragnąć czegoś innego: nauczyciele – efektywności, sensu i wzbogacania życia swoich uczniów; uczniowie – wolności, samostanowienia i przynależności; ich rodzice – jasności i poczucia bezpieczeństwa, a dyrekcja – sprawstwa i współpracy. Praca nauczycielki i nauczyciela jest zatem zadaniem niezwykle złożonym, bo to oni właśnie, mając bezpośredni kontakt z uczniami, wpływają na ich postawy, wartości i umiejętności, z którymi młodzi ludzie wkraczają w dorosłe życie. Nasza wieloletnia praca z nauczycielami jako trenerki i mediatorki, ale też jako nauczycielek i dyrektorek, oraz wpływające z nich doświadczenie i refleksja stały się inspiracją do stworzenia narzędzia, które będzie wsparciem dla Was, nauczycielek i nauczycieli, w pracy ważnej i mającej, jak przypomina zamieszczony wyżej cytat, wpływ na wieczność.

Materiał składa się z dwóch części. W pierwszej opisujemy, czym jest Porozumienie bez Przemocy oraz przedstawiamy jego podstawowe narzędzia, a także wskazujemy kilka trudnych sytuacji w komunikacji, istotnych z punktu widzenia pracy ze scenariuszami. Proponujemy również ćwiczenia (stworzone na podstawie własnej praktyki), których celem jest wsparcie zrozumienia teoretycznych założeń podejścia. W drugiej części dzielimy się ośmioma scenariuszami do pracy z klasą, które ułatwią przygotowanie cyklu zajęć dopasowanych do



specyfiki danej grupy, dotyczących budowania świadomości uczuć i potrzeb u dzieci oraz umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Scenariusze są zatem inspiracją – bazą dla indywidualnej pracy nauczycielki i nauczyciela prowadzących zajęcia z dziećmi czy młodzieżą i mogą być przez nich modyfikowane tak, aby jak najlepiej służyły im i ich uczniom.

W naszej pracy podkreślamy znaczenie dialogu oraz zaufania do kompetencji własnych i dziecka. Idee i ćwiczenia zamieszczone w podręczniku pomagają tworzyć przestrzeń, w której dorośli, dzieci i młodzież czują się bezpiecznie, mają poczucie, że ich zdanie ma znaczenie, a ich gotowość do czerpania szeroko rozumianej wiedzy rośnie. Od lat działamy na rzecz tworzenia systemów, których fundamentem jest wzajemne słyszenie siebie, szacunek i wynikająca z tego współpraca. Młodzi ludzie są ciekawi życia i świata i by mogli tę ciekawość utrzymać w procesie uczenia się i rozwijania, potrzebują bezwzględного bezpieczeństwa fizycznego i emocjonalnego. Nie wystarczą pomoce naukowe, podręczniki i budynki. System edukacji to według nas przede wszystkim ludzie. Ci, którzy przekazują wiedzę lub wspierają w jej zdobywaniu i ci, którzy mają tę wiedzę zdobyć czy znaleźć – oraz ich rodzice i opiekunowie.

Podejście Porozumienia bez Przemocy pomaga nam zobaczyć ludzi w systemie i wspierać każdą jednostkę bez względu na wiek w tym, by była widziana i potrafiła w pełni widzieć innych. Drogą do tego jest umiejętność mówienia o tym, co jest dla nas ważne i cenne zamiast interpretowania i osądzania; tłumaczenie języka statycznego, zawierającego etykiety, oczekiwania i powinności na język dynamiczny, który przede wszystkim skupia się na wyrażaniu tego, co cenimy najbardziej.

Gdy pracujemy z młodymi ludźmi, często zachwyca nas ich mądrość i wrażliwość. Kiedy oddamy im głos, stworzymy przestrzeń do akceptacji i wzajemnego słuchania się. Młodzież sama rozwiązuje skomplikowane konflikty w klasach czy grupach. Proponuje rozwiązania uwzględniające innych i ich samych. Nieraz po zajęciach podchodziły do nas dzieci i pytały, czy może być więcej takich rozmów w ich klasie, bo one naprawdę pomagają im się dogadać. Takie reakcje są dla nas niezwykle motywujące i dają nadzieję, że szkoła z empatią to nie tylko odległe marzenie, lecz wykonalny projekt, którego celem jest stworzenie przestrzeni dialogu i zaufania łączącej nauczycieli, rodziców i dzieci.

Autorki programu:

Joanna Berendt, Magdalena Sendor i Paulina Orbitowska-Fernandez

# CZEŚĆ I

## POROZUMIENIE BEZ PRZEMOCY – TEORIA I ĆWICZENIA

Często słyszymy pytanie, jak wprowadzać Porozumienie bez Przemocy (ang. *Nonviolent Communication*, w skrócie NVC) do szkoły. Dostajemy dużo prośb o poprowadzenie zajęć z dziećmi, aby nauczyły się empatii i rozwiązywania konfliktów. My także chcemy, by dzieci uczyły się pielęgnować swoją wrodzoną umiejętność okazywania empatii i poznawały sposoby na radzenie sobie z kłótniami i różnicami zdań. Jednak nasz pomysł na szkołę, w której będzie praktykowana empatia, opiera się na budowaniu systemu, w którym jak najwięcej wsparcia merytorycznego dostają najpierw dorośli: nauczyciele i rodzice, by następnie, świadomi siebie, sami tworzyli przestrzeń do optymalnego rozwoju talentów i rozwoju emocjonalnego dzieci i młodzieży.

### **Kontakt to sedno: krótka teoria Porozumienia bez Przemocy**

Porozumienie bez Przemocy to proces zaproponowany przez amerykańskiego doktora psychologii klinicznej Marshalla B. Rosenberga (1934–2015), który wspierał rodziny, szkoły, organizacje, a nawet narody w budowaniu komunikacji opartej na empatii. Jego sednem jest działanie, mówienie i słuchanie z intencją budowania kontaktu. Kontakt zaś w rozumieniu Rosenberga to dążenie do uświadomienia sobie, wyrażenia i usłyszenia tego, co jest ważne w danym momencie dla wszystkich osób zaangażowanych w sytuację. To patrzeć na drugiego człowieka bez względu na jego wiek czy pozycję z otwartością, cie-

kawością i akceptacją. To chęć wspólnego budowania i tworzenia, dotarcia do uczuć i potrzeb drugiej strony przy jednoczesnej świadomości własnych uczuć i potrzeb. W budowaniu dobrych relacji z innymi jest niezmiernie ważne, aby wносить te same jakości, które oferujemy drugiemu człowiekowi, czyli ciekawość, otwartość i akceptację, do relacji z samym sobą – nazywamy to empatią dla siebie. Empatia dla siebie to naszym zdaniem pierwszy i najważniejszy krok. Ponadto istotne jest to, że w budowaniu kontaktu nie ma miejsca na przekonywanie, walkę „czyje jest lepsze”, kto i co powinien, kto na co zasługuje. To zaproszenie do odejścia od paradygmatu kary i winy, szukania, kto ma rację, a kto nie, na rzecz współdzielenia odpowiedzialności i działania z miejsca zaciekawienia i życzliwości – zarówno wobec siebie, jak i drugiej osoby.

Porozumienie bez Przemocy opiera się na kilku kluczowych założeniach. Zrozumienie ich i skonfrontowanie z własnym systemem przekonań jest istotne, aby uzyskać wewnętrzną jasność, jakie są nasze przekonania dotyczące ludzkiej natury, na których chcemy opierać budowanie relacji z drugim człowiekiem – w tym z uczniem.

### **Podstawowe założenia Porozumienia bez Przemocy:**

1. Wszyscy ludzie mają takie same potrzeby; to, co nas różni, to strategie używane do ich spełnienia.
2. Wszyscy dążymy do zaspokojenia potrzeb; to determinuje nasze zachowanie.
3. Ludzie działają nie przeciwko innym, lecz po to, by zaspokoić swoje potrzeby.
4. Własne potrzeby są tak samo ważne, jak potrzeby innych.
5. Uczucia informują nas o naszych zaspokojonych lub niezaspokojonych potrzebach.
6. Ludzie chętniej przyczyniają się do dobra innych, o ile jest to ich własny wybór.

### **Praktyka własna**

Zastanów się, co czujesz, czytając powyższe założenia. Z czym się zgadzasz, a co budzi twoje wątpliwości i dlaczego? Zapisz je, byś mógł/mogła do nich wrócić w trakcie czytania kolejnych sekcji podręcznika. Mamy nadzieję, że lektura dalszych rozdziałów dostarczy odpowiedzi na twoje pytania czy wątpliwości.

.....  
.....

## **Empatia dla siebie**

W Porozumieniu bez Przemocy kluczowym zagadnieniem jest empatia. Jest ona rozumiana jako pełna skupienia, jakościowa obecność, towarzyszenie sobie lub drugiej osobie w taki sposób, by dostrzegać nasze zaspokojone lub niezaspokojone potrzeby kryjące się za wszystkim, co robimy lub mówimy. Empatia w tym rozumieniu jest narzędziem do tego, by być ze sobą lub z innymi w kontakcie.

.....

.....

.....

## **Praca własna**

Zatrzymaj się na chwilę i pomyśl: co sądzisz o tej definicji? Co jest w niej nowego? Czy coś cię w niej zaskoczyło?

.....

.....

.....

Empatia dla siebie jest ważna w każdym zawodzie, który opiera się na częstych kontaktach z drugą osobą: lekarza, menedżera, psychologa czy właśnie nauczyciela. Jest jak maska tlenowa, niekiedy niezbędna do przeżycia i podjęcia kolejnych wyzwań w poczuciu większej równowagi i elastyczności. Ilość zadań i obowiązków, zmiany, ewaluacje i oczekiwania mogą niekiedy „zabierać tlen”, a danie sobie empatii umożliwi chwilę oddechu i kontaktu ze sobą. Z teorii (więcej o tym poniżej, w sekcji o funkcjonowaniu mózgu) i własnej praktyki wiemy, że nie jest to dodatek czy zachcianka, lecz niezbędne narzędzie każdej osoby pracującej z drugim człowiekiem, a w szczególności nauczycieli pracujących z dziećmi.

## **Praca własna**

Następnym razem, gdy znajdziesz się w sytuacji wyzwania i będą ci się kończyć zasoby wewnętrzne, takie jak cierpliwość, poczucie bycia wypoczętym i uważność; gdy sprawy będą się kłębić lub gdy zwyczajnie będzie ci brakowało czasu i robiło się naprawdę trudno – spróbuj wyobrazić sobie, że masz

przy sobie maskę tlenową. Niech będzie dla ciebie metaforą empatii dla siebie. Weź głęboki oddech i zapytaj siebie: Co teraz czuję? Co się dzieje z moim oddechem? Jak się ma moje ciało? Czego potrzebuję tu i teraz? Możesz zrobić to teraz dla praktyki.

Do materiałów załączamy listę uczuć i potrzeb, która może okazać się pomocna podczas wykonywania tego ćwiczenia. Gdybyś napotkał(a) trudność w odnalezieniu swoich uczuć lub potrzeb, spójrz na listę.

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

Początkowo pytania mogą wydawać się dziwne, może nawet trudne. To jest w porządku. Często na warsztatach podkreślamy, że empatia potrzebuje ćwiczeń i jeśli do tej pory świadomie nie budowaliśmy kontaktu ze sobą, nie wsłuchiwaaliśmy się w sygnały płynące z ciała, uczucia i emocje, to potrzebujemy do tego przywyknąć i się tego nauczyć.

### **Praca własna**

Wyobraź sobie, że rozpoczynasz, być może jak każdego dnia, swoją pracę o 8 rano. Na pierwszej lekcji uczniowie piszą klasówkę. Mają na to 40 minut, dlatego tak bardzo ci zależało, żeby wszyscy przyszli punktualnie i mogli wykorzystać ten czas w pełni. Prosiłaś/eś o to uczniów wczoraj. Zbliży się koniec roku szkolnego i trzeba wystawić oceny. Troszczysz się o swoich uczniów, chcesz, by sobie poradzili w przyszłości. Ważne jest dla ciebie, by wesprzeć ich zarówno w nauce, jak i dbaniu o końcowe oceny. Czas zacząć lekcję. Rozglądasz się po sali i zauważasz, że brakuje dwojga uczniów. O 8:15 jeden z nich wchodzi i pyta: „Pardon, to tu?”. Pozostali uczniowie podnoszą głowy znad kartek i się śmieją.

Zanim odpowiesz uczniowi, zatrzymaj się na chwilę i zadaj sobie kilka pytań (niekoniecznie wszystkie – już jedno czy dwa pozwolą ci odnaleźć w sobie trochę spokoju i nawiązać kontakt z tu i teraz):

- Co teraz czujesz? Spróbuj nazwać emocje, które odczuwasz. Czy jest to irytacja? Oburzenie? Złość? Wesołość? Rozczarowanie? Zaciekawienie?
- Co dzieje się z twoim ciałem? Zaciskają się pięści? Czujesz ucisk w klatce piersiowej? Zacisnęły ci się szczęki?
- Czego potrzebujesz? Współpracy? Przestrzegania umów? Szacunku? Dbania o siebie nawzajem? Jasności?

- Co by ci teraz pomogło odpowiedzieć na tę sytuację w zgodzie ze sobą i jednocześnie zadbać o komunikację z uczniem i w klasie?
- Jak chciał(a)byś zareagować w tej sytuacji w optymalny sposób, co mogłoby ci w tym pomóc?

Być może pomyślisz: Co to zmienia, że poznam swoje uczucia i potrzeby? Chłopak jest spóźniony, a do tego rozśmiesza już skoncentrowaną klasę... A jednak świadomość siebie, swoich uczuć i potrzeb ma wpływ na twoją reakcję, a dodatkowo może mieć zbawienny wpływ na twoje zdrowie, o czym mówią najnowsze badania psychologiczne i specjaliści od rozwoju mózgu. Zatrzymajmy się chwilę nad tym aspektem.

## Kilka informacji z obszaru neurobiologii

Rick Hanson, neuropsycholog, nauczyciel medytacji i współzałożyciel Institute for Neuroscience and Contemplative Wisdom, autor wielu prac przybliżających funkcjonowanie mózgu, wyróżnia trzy podstawowe potrzeby ludzkie: bezpieczeństwa, satysfakcji i więzi, a także trzy „systemy operacyjne”: system unikania krzywdy, dążenia do nagrody i nawiązywania więzi (Hanson 2016: 50).

	<b>SYSTEM UNIKANIA KRZYWDY</b>	<b>SYSTEM DĄŻENIA DO NAGRODY</b>	<b>SYSTEM WIĘZI</b>
potrzeba	bezpieczeństwo	satysfakcja	wieź
wyzwanie	zagrożenie	strata	odrzućenie
dotyczy	ryzyka	szans	relacji
priorytet	zapobieganie regresowi	wspieranie osiągnięć	seksualność, bliskość, poczucie własnej wartości
co ceni od innych	pokrzepienie	zachęćę	ciepło
skłonności w zachowaniu	czujność, zahamowanie, wycofanie	zapał, ekscytacja, pogoń	towarzystwość. tworzenie więzi, przywiązanie

Rysunek 1: [PB1] Hanson 2016: 53.

Jak wyjaśnia Hanson:

- System unikania krzywdy jest powiązany z pniem mózgu, z najstarszą częścią nerwu błędnego, z parasympatycznym układem nerwowym oraz z najwcześniejszymi stadiami ewolucji kręgowców (ryb, płazów i gadów).
- Z kolei układ nagrody jest częścią struktur podkorowych, a mówiąc dokładniej układu limbicznego (brzuszne pole nakrywki, w którym znajdują się neurony dopaminergiczne, czyli uwalniające dopaminę i jądro półleżące, niewielkie jądro cechujące się dużą ilością receptorów dopaminergicznych). (Żylińska, M., "Neurodydaktyka". Wydawnictwo Naukowe Toruń 2013)
- System nawiązania więzi z innymi jest powiązany z korą mózgową, z najmłodszą gałęzią nerwu błędnego oraz ze stadium ewolucji naczelników, w tym przede wszystkim człowieka (Hanson 2016: 51).

Wiedząc, jak funkcjonuje ludzki układ nerwowy, w tym sam mózg, możemy reagować tak, by wspierać budowanie relacji, w której obie strony czują się bezpiecznie i są uwzględnione. Dzięki temu dbamy o utrzymywanie mózgu swojego i naszych rozmówców w stanie określanym przez Hansona jako responsywny.

Hanson wyróżnia dwa tryby działania mózgu: reaktywny (czerwony) i responsywny (zielony). „Tak długo, jak czujesz, że twoja podstawowa potrzeba, którą zarządza dany system, jest zaspokojona, system domyślnie utrzymuje tryb responsywny” (Hanson 2016: 54). Gdy dorośli czy dzieci czują się bezpiecznie, ich system unikania krzywdy pozostaje w trybie zielonym – responsywnym – i dzięki temu są spokojni, opanowani, a ich reakcje są adekwatne do sytuacji. Kiedy mają poczucie zadowolenia, dobrze wykonanej pracy, satysfakcji z działań – wówczas system nagrody przełącza się w tryb responsywny. Dzięki temu czują radość, wdzięczność, satysfakcję czy poczucie osiągnięcia celu. Gdy czują, że są w kontakcie z innymi, który im służy, w tryb responsywny przechodzi system nawiązania więzi. Efektem jest poczucie akceptacji, przynależności, ciepła i życzliwości oraz własnej wartości.

W trybie responsywnym ludzkie potrzeby (z punktu widzenia działania mózgu) są zasadniczo zaspokojone. Jest to stan, w którym mamy dostęp do naszych wewnętrznych zasobów i pełni potencjału. Skuteczniej radzimy sobie z wyzwaniem, łatwiej się uczymy, mamy możliwość zdrowienia i regeneracji. W tym trybie towarzyszy nam ciekawość, odwaga, poczucie wewnętrznej siły, gotowość do poszukiwania nowych możliwości i próbowania nowych rzeczy.

Gdy nie mamy poczucia bezpieczeństwa, nie czujemy się zadowoleni czy też sądzimy, że nie jesteśmy w satysfakcjonujących relacjach z innymi, nasz system

nerwowy przyłącza się w stan reaktywny, określane przez Ricka Hansona jako czerwony. Ten tryb wyewoluował, by zapewnić naszym przodkom możliwość przetrwania w sytuacjach stresu i zagrożenia. Systemy neuronalne nieustannie skanują otoczenie, sprawdzając, gdzie czyha zagrożenie dla zaspokojenia kluczowych potrzeb (bezpieczeństwa, satysfakcji i więzi). Trudno wówczas skoncentrować się na zadaniach i obowiązkach, nie mówiąc już o uczeniu się i kreatywności. Spada samopoczucie i motywacja. Nie mamy dostępu do pełni swojego potencjału. Spada poczucie satysfakcji w wykonywanej pracy. W tym trybie nauka i budowanie relacji są bardzo utrudnione.

Jak to się ma do Porozumienia bez Przemocy? Narzędzia oferowane przez to podejście: empatia dla siebie, empatia dla innych, obserwowanie zamiast oceniania, słuchanie uczuć i potrzeb – są sposobem na jak najczęstsze powracanie do siebie i pełni swojego potencjału oraz budowanie relacji z dziećmi i młodzieżą z miejsca trybu zielonego, responsywnego, a także zapraszanie ich do tego trybu.

**Marshall B. Rosenberg opowiadał o tym, nie mając jeszcze do swojej dyspozycji osiągnięć neuronauki, które my mamy dziś, używając symboliki Żyrafy i Szakala.** Chcemy ją wam przybliżyć, gdyż jest ona przydatna w pracy z dziećmi, zarówno młodszymi, jak i starszymi. Zwierzęta opisują dwa typy postaw w komunikacji. Szakal jest symbolem komunikacji odcinającej nas od siebie, skupiającej się na ocenach, diagnozach i żądaniach (tryb czerwony). Żyrafa jest symbolem komunikacji opartej na empatii, dialogu i współpracy (tryb zielony). Ani Szakal, ani Żyrafa nie są dobrzy czy źli. Po prostu przychodzą z innego miejsca i prowadzą do innych rezultatów. Nam w pracy z młodzieżą zależy na wzajemnym braniu siebie pod uwagę i współpracy, dlatego wybieramy praktykowanie drogi Żyrafy. Jednocześnie chcemy podkreślić, że zarówno Szakal, jak i Żyrafa mówią o swoich potrzebach, z tym, że Żyrafę łatwiej jest usłyszeć i stąd niejednokrotnie mamy większą ochotę spełnić jej prośby. Szakal według Rosenberga to „Żyrafa z problemem językowym” i dlatego chcemy wyposażać siebie i młodzież w umiejętność tłumaczenia oceniającego języka Szakala na język Żyrafy.

Sytuacja: jeden z uczniów schował swojemu koledze plecak.

Właściciel plecaka może stylem Szakala powiedzieć: „Jesteś głupi”.

My możemy zdecydować, że usłyszymy to z pomocą żyrafich uszu i wówczas to samo zdanie dociera do nas mniej więcej tak: „Czuję złość, bo chcę sam zdecydować, gdzie leżą moje rzeczy”.

Sytuacja: uczeń szybciej od innych dzieci w klasie przyswaja materiał w klasie. Szakal może powiedzieć: „Pani lekcje są okropnie nudne”.

A my za pomocą żyrafich uszu usłyszymy: „Czuję się znudzony, bo chciałbym więcej wyznań”.



## Trochę więcej o tym, jak działa Szakal i Żyrafa:

### SZAKAL:

- lubi wygrywać, nawet kosztem innych;
- ocenia, interpretuje, uogólnia;
- nie bierze na siebie odpowiedzialności, zrzuca winę na innych;
- myśli, że wszyscy go obgadują lub robią mu na złość;
- stale walczy, choć czasem nie wiadomo z kim;
- działa, reaguje czy odpowiada zanim sprawdzi, co jest dla niego ważne;
- stale mówi MUSISZ, NIE WOLNO, POWINNO SIĘ.

### ŻYRAFA:

- ma długą szyję, więc jeśli się zdenerwuje, to ma czas ochłonać;
- ma duże serce, więc lubi dialog i współpracę;
- ma zawsze czyste uszy (ciekawe dlaczego?), więc dobrze słyszy siebie i innych;
- nie walczy, lecz chce dialogu i rozwiązania, które uwzględni innych;
- nie ocenia, lecz skupia się na faktach;
- potrafi wziąć odpowiedzialność za swoje czyny;
- mówi o tym, co czuje i co jest dla niej ważne i pyta innych, co jest ważne dla nich;
- nie wymyśla, kto jej coś zrobił:, tylko pyta i rozmawia.

### Ćwiczenie własne

A jak wy chcecie działać? Zapisz kilka refleksji, które być może przychodzą do Ciebie po tej części o dwóch trybach mózgu według Ricka Hansona i symbolice Żyrafy i Szakala.

.....

.....

## Kluczowe elementy Porozumienia bez Przemocy: model czterech kroków

Idea Marshalla B. Rosenberga zakłada, że to, jakim językiem się posługujemy, ma wpływ na jakość naszych relacji. Z tego powodu na początek chcemy uporządkować kluczowe elementy, które rozróżniają komunikację budującą kontakt od takiej, która ten kontakt utrudnia. Tymi elementami są: