

przewodnik

DLA PROWADZĄCYCH
GRUPY MŁODZIEŻOWE

Przewodnik dla prowadzących grupy młodzieżowe

Przewodnik dla prowadzących grupy młodzieżowe

pod redakcją

Bożeny Giemzy i Joanny Koleff

Spis treści

Część 1

JA. UCZĘ SIĘ ROZUMIEĆ SIEBIE

Sens życia, czyli po co to wszystko? *JOANNA KOLEFF* — 13

Od wszystkiego, czyli o mózgu *KATARZYNA WESNER-MACURA* — 21

Czy ta wiedza ma przełożenie na pracę z grupą? — 24

Sygnały, czyli jak zarządzać emocjami? *BARBARA POSŁUSZNA-ŚLEZIONA* — 31

Jak działają emocje? — 31

Survival, czyli potrzeby *JOANNA KOLEFF* — 45

Potrzeby biologiczne i fizjologiczne — 46

Potrzeba bezpieczeństwa — 46

Potrzeby przynależności i akceptacji społecznej — 47

Potrzeby uznania i tożsamości — 47

Potrzeba samorealizacji — 48

Potrzeby informacyjne i edukacyjne — 49

Potrzeby psychiczne i emocjonalne — 49

Schody, czyli zadania rozwojowe *BARBARA POSŁUSZNA-ŚLEZIONA* — 55

Granice, czyli asertywność *BARBARA POSŁUSZNA-ŚLEZIONA* — 61

Co może ci pomóc w utrzymaniu asertywnej postawy? — 64

Granice osobiste — 65

Autorefleksja w kwestii stawiania własnych granic — 68

Zasoby, czyli osobisty kuferek mocy JOANNA KOLEFF — 69

Zasoby osobiste — 70

Zasoby społeczne — 71

Zasoby materialne — 72

Chcę być, czyli jak stać się liderem KATARZYNA WESNER-MACURA — 77

Obawy i wyzwania — 78

Autorytet pociąga — 80

Mindset lidera — 82

Kompetencje i umiejętności liderskie — 85

Niezbędnik, czyli podstawowe narzędzia KATARZYNA WESNER-MACURA — 89

Część 2

JA – TY. UCZĘ SIĘ BUDOWAĆ RELACJE JOANNA KOLEFF

Czym jest komunikacja? — 103

Komunikacja werbalna i niewerbalna — 103

Modele komunikacji — 109

Komunikacja jednostronna — 109

Komunikacja dwustronna (interakcyjna) — 109

Komunikacja relacyjna (transakcyjna) — 110

Style komunikacji — 113

Komunikacja uległa — 113

Komunikacja agresywna — 113

Komunikacja manipulacyjna — 114

Komunikacja asertywna — 114

Komunikacja międzykulturowa — 115

Język komunikacji — 121

Jak mówić, by się zrozumieć? — 121

Rozmowa jako dar obecności —	122
Spostrzeżenia bez oceny —	122
Jak nie rozmawiać? —	127
Odpowiedzialność za własne emocje i uczucia —	131
Uczucia rzekome —	131
Uczucia wskazujące na czyjeś sprawstwo —	131
Uczucia prawdziwe —	134
Droga do siebie a bycie z innymi —	135
Prośba jako gest, który uzdrawia —	138
Jak wykorzystywać techniki komunikacji? —	141
Lista dobrych pytań —	143
Na czym polega parafraza? —	147
O co chodzi w klaryfikacji? —	151
Klaryfikacja a parafraza – jaka jest różnica? —	152
Język pozytywnej zmiany – przeformułowania —	154
Podsumowanie jako klucz do jasnej i skutecznej rozmowy —	158
Cztery kroki do lepszego porozumienia —	161
Jak radzić sobie w sytuacjach konfliktowych? —	165
My w konflikcie —	165
Kiedy konflikt można rozwiązać? —	165
Rodzaje konfliktów —	166
Jak rozwija się konflikt? —	172
Etapy konfliktu i ich znaczenie —	176
Czym jest eskalacja? —	181
Jak korzystać z różnych strategii komunikacyjnych w sytuacjach konfliktowych? —	188
Styl rywalizacyjny – gdy trzeba działać zdecydowanie —	195
Styl współpracujący – gdy liczy się wspólne	

rozwiązanie — 195

Styl kompromisowy – gdy trzeba znaleźć złoty

środek — 196

Styl unikowy – gdy najlepiej chwilowo się wycofać — 196

Styl dostosowujący się – gdy warto ustąpić — 197

Część 3

JA – MY. UCZĘ SIĘ PRACOWAĆ Z GRUPĄ I W GRUPIE

KATARZYNA WESNER-MACURA

Zarządzanie wartościami w grupie JOANNA KOLEFF — 205

Wizja rozwoju grupy JOANNA KOLEFF — 210

Myślenie — 214

Kreatywność — 224

Szczęście — 228

Budowanie grupy — 235

Przed pierwszym spotkaniem — 236

Zaproszenie do udziału w spotkaniach — 237

Pierwsze spotkanie — 238

Stresory — 242

Co wywołuje stres u młodych? — 243

Przełamywanie lodów — 248

Emocje — 254

Troska — 259

Początek i koniec — 260

Fazy w procesie grupowym — 276

Formowanie — 277

Ścieranie się — 277

Normowanie — 278

Działanie —	279
Zakończenie —	279
Potrzeby w grupie —	282
Kontrakt —	284
Współpraca —	288
Mocne strony —	294
Role w grupie —	297
Role formalne (przypisane) —	297
Role nieformalne (naturalne) —	299
Dlaczego różne role są tak ważne? —	300
Sens bycia w grupie —	302
Konfirmanci —	302
Spotkania młodzieżowe —	303
Strategia i planowanie działań w pracy z grupą	
JOANNA KOLEFF —	308
O czym warto pamiętać? —	311
Plan działania krok po kroku —	311
Komunikacja młodych i współpraca z innymi grupami	
w parafii JOANNA KOLEFF —	314

Część 4

WYZWANIA W PRACY Z GRUPĄ BARBARA POSŁUSZNA-ŚLEZIONA

Zaburzenia neurorozwojowe — 321

ASD — 321

ADHD — 322

Zaburzenia emocjonalne — 325

Inne trudne zachowania — 327

Zachowania agresywne — 327

Samookaleczanie —	329
Myśli samobójcze —	332
Hejt —	333
Wyzwania wynikające z różnic pokoleniowych —	337
Przemoc w grupie rówieśniczej <i>JOANNA KOLEFF</i> —	339
Rodzaje przemocy —	342
 Standardy ochrony małoletnich – co to takiego? <i>JOANNA</i>	
<i>KOLEFF</i> —	345
Zamiast zakończenia —	353
Narzędzia do organizacji pracy <i>KATARZYNA WESNER-MACURA</i> —	355
Bibliografia —	359

część 1

JA

UCZĘ SIĘ
ROZUMIEĆ SIEBIE

13	Sens życia, czyli po co to wszystko?
21	Od wszystkiego, czyli o mózgu
31	Sygnały, czyli jak zarządzać emocjami
45	Survival, czyli potrzeby
55	Schody, czyli zadania rozwojowe
61	Granice, czyli asertywność
69	Zasoby, czyli osobisty kuferek mocy
77	Chcę być, czyli jak stać się liderem
89	Niezbędnik, czyli podstawowe narzędzia

Sens życia, czyli po co to wszystko?

Okres dojrzewania i wczesnej dorosłości to czas intensywnego poszukiwania – nie tylko własnej tożsamości, ale także odpowiedzi na pytania o cel istnienia i swoje miejsce w świecie. To naturalny etap rozwoju, ale również moment pełen wewnętrznych napięć, niepewności i wyzwań. W tym kontekście poszukiwanie wartości i refleksje nad sensem życia odgrywają ważną rolę w kształtowaniu dojrzałego i świadomego człowieka.

Wartości „dzieją się” między ludźmi. Relacja to przestrzeń, w której opowiadamy innym, co jest dla nas ważne, przyznajemy się do tego, w co wierzymy i jak chcemy żyć. Z jednej strony uczymy się w ten sposób nazywać i wyrażać własne przekonania, ale z drugiej – potrzebujemy do tego ludzi, którzy nas zrozumieją i pomogą nam się realizować i rozwijać. Pierwotnym miejscem przekazu wartości jest dom rodzinny – od rodziców lub opiekunów dowiadujemy się, co jest dobre, a co złe i czym warto się kierować, by odnaleźć się w świecie. Każde inne środowisko, które można nazwać wychowawczym, jak szkoła, parafia czy dom kultury, staje się dla dziecka miejscem odbioru nowych wartości, ale i konfrontacji z tymi znanymi. Oprócz świadomych i często zaplanowanych działań wychowawczych na co dzień uczymy się poprzez kontakt z kulturą masową przekazywaną

w mediach, w tym w mediach społecznościowych, mających coraz większe znaczenie i wpływ. Można zatem śmiało stwierdzić, że nastolatek ma za sobą przynajmniej kilka okazji do zbudowania podwalin własnego systemu wartości i weryfikacji tego, na czym mu zależy.

Być może zdarzyło ci się pytać o sens życia w sytuacjach przełomowych, takich jak wybór ścieżki edukacyjnej, pierwsze wyzwania w relacjach, zetknięcie się z cierpieniem lub stratą. W takich i podobnych doświadczeniach granicznych rodzi się potrzeba zrozumienia tego, dlaczego coś się dzieje, po co warto się starać czy kim człowiek chciałby się stać. Choć odpowiedzi na te pytania nie są proste ani jednoznaczne, samo ich szukanie jest przejawem dojrzewania. Mamy tu bowiem do czynienia z głęboką przemianą dziecka kierującego się wcześniej autorytetem dorosłych, które zaczyna kwestionować dotychczasowe zasady, porównywać różne postawy i tworzyć prywatny system wartości. To często proces burzliwy ze względu na liczne konfrontacje z otoczeniem, ale niezbędny do osiągnięcia dojrzałości moralnej i określenia swojej top listy rzeczy ważnych.

Sens życia dla młodego człowieka często związany jest z poczuciem bycia potrzebnym, rozwijaniem pasji, przynależnością do wspólnoty czy realizowaniem swoich celów i marzeń. Może być też powiązany z duchowością, refleksją nad światem lub działaniem na rzecz innych. Poszukiwanie sensu to nie tyle znalezienie jednej odpowiedzi, ile proces trwający całe życie, budujący naszą wewnętrzną spójność i odporność psychiczną. Wartości są na tej drodze jak

wewnętrzny kompas, który pomaga podejmować decyzje, wyznaczać granice i kierować własnym życiem w zgodzie ze sobą i swoimi przekonaniem, nawet jeśli oznacza to poczucie bycia odmiennym lub ryzyko odrzucenia. **Dzięki** wartościom mamy jednak szansę lepiej radzić sobie w sytuacjach trudnych: dają nam siłę, pozwalają zrozumieć cierpienie, motywują do działania i stawiania czoła wyzwaniom. Osobisty system wartości jest dobrym początkiem do ustalenia własnych zasad, jakimi kierujemy się na co dzień.

Dla chrześcijanina poszukiwanie odpowiedzi na pytanie o sens życia zaczyna się od relacji z Bogiem. To On jest źródłem życia, miłości i prawdy. Młody człowiek, który szuka swojego miejsca w świecie, może odnaleźć prawdziwy sens w słowach Jezusa: „Ja jestem drogą, prawdą i życiem” [J 14, 6]. Oznacza to, że

BADANIA

Krakowski Instytut Logoterapii przebadał 7 tysięcy uczniów szkół ponadpodstawowych z województwa małopolskiego pod kątem kondycji psychicznej młodzieży (2023 r.). Z przeprowadzonych ankiet wynika, że u dziewczyn niskie poczucie sensu życia zadeklarowało 36,4% badanych, przeciętne 48,5%, a wysokie 15,1%. U chłopców niskie poczucie sensu zadeklarowało 24,8%, przeciętne 48,5%, a wysokie 26,7%. Im mniejsze możliwości realizacji celów, marzeń i wartości, tym większe ryzyko popadania w uzależnienia i depresję. W praktyce jest to widoczne w tym, że coraz więcej młodych podejmuje aktywności i realizuje cele niezgodne z ich systemem wartości, co często może prowadzić do poczucia pustki, smutku, frustracji, a te przekładają się na samoocenę, jakość relacji i kondycję psychiczną.

życie nabiera pełni nie tyle wtedy, gdy osiągamy sukces, popularność czy zdobywamy rzeczy materialne, ile wówczas, gdy żyjemy w przyjaźni z Bogiem, poznajemy Jego wolę i staramy się ją wypełniać. Tak rozumiany sens życia to nie coś, co sami tworzymy, ale coś, co odkrywamy – jako powołanie do miłości, dobra i służby. Wspólnota chrześcijańska – np. parafia, grupa młodzieżowa czy modlitewna – to przestrzeń, gdzie można wzrastać w wartościach wśród ludzi, z którymi łączą cię wspólne przekonania. Dzięki relacjom z innymi młodymi, modlitwie i zaangażowaniu wiara staje się żywa i konkretna. Tu można doświadczać, że życie zgodne z *ewangelią* ma sens, a wierność wartościom daje wolność, pokój i nadzieję w relacjach z ludźmi i Bogiem. Wartości, którymi żyje chrześcijanin, nie są tylko teorią czy zestawem zasad – to konkretne drogowskazy, prowadzące do szczęśliwego życia.

6

Ćwiczenie: MOJA MAPA WARTOŚCI

Cel:

Ustalenie listy wartości, które uważasz za najważniejsze dla siebie, i powiązanie ich z codziennym funkcjonowaniem w grupie.

Czas:

45 minut.

Przebieg: System wartości można rozumieć jako względnie trwałe zbiór przekonań dotyczący własnego postępowania, ale i organizacji świata. Przejawia się w przyjmowanej postawie wobec samego siebie i innych ludzi, określa życiowe cele i sposób ich realizacji, wyznacza kierunek działań oraz motywuje wybory. Innymi słowy, system wartości ma bezpośredni wpływ na twój

styl życia. Jakie wartości są dla ciebie istotne? Spróbuj wymienić dziesięć, które uważasz za najważniejsze. Pomocna może okazać się załączona lista wartości.

-
-
-
-
-

-
-
-
-
-

Wartości

aktywność,	humanizm,	oryginalność,
ambicja,	indywidualizm,	patriotyzm,
autonomia,	intelektualizm,	pieniądze,
bezpieczeństwo,	kariera,	piękno,
bogactwo,	koleżeństwo,	poczucie humoru,
Bóg,	komfort,	pokora,
braterstwo,	konsumpcja,	pokój,
bycie godnym	kreatywność,	posłuszeństwo,
zaufania,	lojalność,	poszanowanie
czystość,	mądrość,	innych,
demokracja,	męstwo,	praca,
dobrobyt,	miłosierdzie,	prawda,
edukacja,	miłość,	prawdomówność,
efektywność	nadzieja,	prawo do wolności,
działania,	niezależność,	praworządność,
godność,	odpowiedzialność,	przyjaźń,
grzeczność,	odwaga,	przyjemność,
harmonia,	opanowanie,	radość,
honor,	opiekuńczość,	rodzina,

CZĘŚĆ I

rozwój,	szczerłość,	wolność myśli
równość,	szlachetność,	i słowa,
równowaga,	tolerancja,	wolność wyboru,
rywalizacja,	twórczość,	wolność wyzna-
rzetelność,	uczciwość,	wania religii,
samodoskonalenie,	umiejętność	wrażliwość,
samopoznanie,	przebaczenia,	współczucie,
siła,	uznanie społeczne,	współpraca,
skromność,	walka ze złem,	wykształcenie,
sława,	wiara,	wzajemna pomoc,
solidarność,	wierność,	zbawienie,
sprawiedliwość,	władza,	zdrowie,
szacunek,	wolność,	życzliwość

Jeśli udało ci się ustalić własną listę najważniejszych wartości, spróbuj zastanowić się nad poniższymi punktami:

Wartości, które najbardziej cenię, to...

Człowiek, który kieruje się takimi wartościami, jest...

(opisz jego cechy, postawę, sposób bycia)

Wybrane wartości są obecne w moim codziennym życiu poprzez...

Realizuję te wartości poprzez...

Działania, w których uznawane przeze mnie wartości są obecne, to...

Ludzie mogą rozpoznać, że te wartości są dla mnie ważne, po tym, że...

O swoich wartościach rozmawiam z...

Wsparcie, by rozwijać swój system wartości, daje/dają mi...

CZĘŚĆ I

Aby te wartości były bardziej obecne w moim życiu na co dzień, mogę...

Aby realizować wybrane wartości, mogę...

(wymień trzy działania, jakie możesz podjąć w tym celu)

1.

2.

3.

A teraz wróć do listy swoich wartości. Przy każdej z nich zapisz w skali od 1 do 5, jak ważna jest dla ciebie ta wartość, gdzie 1 oznacza „mało ważna”, a 5 – „bardzo ważna”. Następnie dopisz przy każdej z nich, jak dużo czasu, zaangażowania i energii jej poświęcasz: 0 to „wcale”, 5 to „maksimum”.

Pod wpływem doświadczeń i przeżyć nasz system wartości może się zmieniać. Te ćwiczenia pozwolą ci zaktualizować twój system wartości i przekonania oraz zobaczyć, czy są one zgodne z twoim postępowaniem.

Od wszystkiego, czyli o mózgu

Czy przyszło ci kiedyś do głowy pytanie: „po co nam mózg?”. Co by było, gdyby się uszkodził albo przestał działać? Jakie są jego najważniejsze funkcje? Czy ma on jakieś powiązanie z duchowością człowieka? Czy lider młodzieżowy powinien wiedzieć, jak o niego dbać?

Niby każdy coś wie na temat mózgu, ale to dobry moment, żeby trochę uporządkować sobie tę wiedzę. Zaczniemy od jego głównych zadań.

Potrzebujesz go, by się **ruszać** i **przeżyć**. To jego główne zadanie: masz przeżyć – ty i cały ludzki gatunek. Nasze mózgi przez lata ewoluowały, by nam to zapewnić.

Masz też mocno rozwinięte obszary odpowiedzialne za **emo-cje** – to one pozwalają ci podejmować decyzje i opiekować się potomstwem (swoim własnym, ale i młodszym rodzeństwem czy córeczką znajomych). Emocje są naszym wewnętrznym kompasem, wskazują, co jest dla ciebie ważne i czego potrzebujesz.



Poza tym ludzki mózg jest mistrzem w ogarnianiu relacji społecznych – dzięki niemu potrafisz (a czasem nie) dojść do porozumienia z innymi, **tworzyć więzi**.

To trzy zadania, które go wyróżniają. Ale czy wiesz, za co jeszcze odpowiada?

Za wszystko! Za to, co czujesz, myślisz, mówisz, widzisz, słyszysz, za decyzje, jakie podejmujesz, i to, czego jesteś w stanie się nauczyć. Dzięki niemu marzysz i śnisz. To on reguluje emocje i odpowiada za reakcje na sytuacje stresowe. Kontroluje twój organizm (oddychanie, praca serca, trawienie, skurcze mięśni itd.) i wywołuje instynktowne działania. Jak on to wszystko ogarnia? Wielu naukowców od lat bada ludzki mózg i próbuje go zrozumieć. Dużo już wiadomo, ale zostało do odkrycia jeszcze wiele aspektów działania mózgu.

Teraz kilka konkretnych faktów. Ludzki mózg waży ok. 1400 gramów. Stanowi zaledwie 2% masy całego ciała, a zużywa aż 20–30% naszych zasobów energetycznych. Do czego mózg potrzebuje aż tyle energii? „Dojrzały mózg to około 90 miliardów neuronów. A to dopiero początek, ponieważ wszystkie mogą tworzyć połączenia z ogromną liczbą innych komórek nerwowych, (...) tworząc w ten sposób niewyobrażalne liczby sieci połączeń” [A. Podgórska, *Tak działa mózg. Jak mądrze dbać o jego funkcjonowanie*, Warszawa 2023, s. 20]. Podstawową funkcją tej sieci jest odbieranie i przesyłanie



bodźców. Mózg odbiera je ze środowiska zewnętrznego (m.in. poprzez zmysły) i wewnętrznego (inne narządy i układy).

Neurony zbudowane są z ciała komórki oraz wypustek: aksonów i dendrytów, odpowiedzialnych za połączenia z innymi neuronami. Miejsce stykania się tych wypustek nazywamy synapsami. Dendryty są bardzo plastyczne, w krótkim czasie mogą się zmienić ich kształt, rozmiar i liczba – jest to związane z procesem uczenia się, zapamiętywania i przebywania w nowym środowisku. Neurony wytwarzają i przetwarzają następujące po sobie impulsy elektryczne, które uwalniają neuroprzekaźniki (adrenalina, dopamina, serotonina, acetylocholina, aminokwasy, endorfiny itd.) i tak informują inne komórki, że „coś się dzieje”. A wtedy one już wiedzą, co mają robić! Gdy jesteś szczęśliwy, uwalniają się endorfiny, a gdy się najadłeś i spokojnie sobie leżysz, to między neuronami krąży serotonina. Chemia mózgu ma realny wpływ na nasze codzienne życie, dlatego warto ją chociaż trochę poznać i wiedzieć, jak działa. W mózgu mamy też różne obszary, które specjalizują się w przesyłaniu konkretnych informacji. Na przykład w obszarze podkorowym znajduje się coś, co kształtem przypomina konika morskiego – hipokamp (*hippocampus*). Jest on odpowiedzialny głównie za procesy pamięciowe i orientację przestrzenną, m.in. odgrywa ważną rolę w konsolidacji pamięci, czyli przekształcaniu wspomnień krótkotrwałych w długotrwałe. To dzięki niemu pamiętasz drogę do domu. Hipokamp powiązany jest z obszarem odpowiedzialnym za emocje, które są istotne dla tworzenia wspomnień – tych przyjemnych i tych stresujących. Świetnie też wyłapuje wszelkie nowości, co umożliwia adekwatną reakcję organizmu na zmiany w otoczeniu.

Czy ta wiedza ma przełożenie na pracę z grupą?

Oczywiście, że tak! Dzięki niej wiemy, że mózg nie musi wielokrotnie przetwarzać czegoś, co człowieka poruszy, ma powiązanie z jego życiem i doświadczeniem czy co wzbudzi jego ciekawość. Zamiast więc w kółko wałkować te same tematy w ten sam nudny sposób, zastanów się, jak wzbudzić emocje, powiązać coś z doświadczeniem i zaciekać grupę (praktyczne przykłady znajdziesz w 3. części książki).

Co dzieje się z mózgiem w okresie dojrzewania?

No dobra, wiemy, że nie znika on z czaszki, ale może wtedy ma wakacje albo zapada w jakiś sen? U nastolatków zmienia się nie tylko ciało. Mózg też. W pełni dojrzałą strukturę przyjmuje on dopiero około 25 roku życia. To w mózgach nastolatków następuje „dostrajanie” i „przycinanie”.

- **Dostrajanie** → mózgi zaczynają się specjalizować. Odkrywają swoją dorosłą „tożsamość”. Poszukują wrażeń i uczą się samoregulacji, czyli zdolności do kontrolowania się i podejmowania decyzji.
- **Przycinanie** → połączenia, które się nudzą – nie są używane, są usuwane – umierają (czyli *da się umrzeć z nudów...*).

Co to oznacza w praktyce?

Ktoś w okresie dzieciństwa np. dużo rysował kredkami, był w tym świetny i w kilka minut potrafił narysować portret kolegi. Jako nastolatek woli jednak rozmawiać ze znajomymi na Discordzie i grać

z nimi w gry. Mózg dąży do specjalizacji, więc „przycina” to, co jest nieużywane (usuwa te synapsy), a wzmacnia to, co jest często wykorzystywane. Oznacza to, że ta osoba będzie biegle poruszała się po Discordzie i różnych interfejsach, ale z rysowaniem nie pójdzie jej już tak łatwo. Warto się zastanowić, które połączenia zostawić, a którym można pozwolić zniknąć.

Ale jest dobra wiadomość! **Neuroplastyczność**. Nasz mózg jest dynamiczny i może się zmieniać również w dorosłości. Dzięki neuroplastyczności uczymy się nowych rzeczy, przystosowujemy się do zmian i możemy wracać do zdrowia po urazach mózgu. Mózg nie jest „stały” – ciągle się zmienia pod wpływem doświadczeń, nawyków i środowiska. To dzięki tej właściwości możemy uczyć się przez całe życie, choć nie będzie to już tak łatwe i szybkie jak wtedy, gdy jest się nastolatkiem.

Twój mózg potrzebuje drugiego człowieka. Dlatego odosobnienie to kara – np. gdy rodzic wysła dziecko do drugiego pokoju, by przemyślało swoje słowa czy zachowanie; kiedy przyjaciele nie zapraszają cię na imprezę; aż po izolatki w więzieniach za najcięższe zbrodnie. By się rozwijać i być w równowadze psychicznej, twój mózg potrzebuje więzi z innym mózgiem (człowiekiem) – to tzw. **koregulacja**. To niezwykle, jak drugi człowiek wpływa na nasze emocje, myśli i doznania fizyczne! Samotność jest do bani... Bez drugiego człowieka trudniej nam się zrelaksować, we dwoje lepiej nam się myśli, uczy, śmieje. Masz kogoś takiego?



Dla młodych osób kontakty z rówieśnikami są bardzo ważne i znacząco wpływają na podejmowane decyzje. Młodzi często potrafią określić, jakie zachowanie jest właściwe, a jakie nie, ale wybiorą takie, jakie wzmacnia ich relację z rówieśnikami.

A czy wiesz, że jako ludzie doskonale radzimy sobie ze śledzeniem zależności między 150 osobami? To supermoc naszych mózgów! Badania wskazują, że bliskie relacje to jeden z czynników długowieczności. Osoby samotne żyją krócej i są mniej szczęśliwe. Grupa jest potrzebna do rozmowy, zabawy, realizacji założonych zadań – bez tego nie ma też więzi, których potrzebuje każdy człowiek. Więź buduje nasze poczucie bezpieczeństwa. Dzięki współpracy z grupą można więcej niż w pojedynkę. A ty – masz grupę, z którą możesz realizować ciekawe projekty?

Zadbaj o swój mózg!

Zapewnij mu to, czego potrzebuje, by się prawidłowo rozwijać i sprawnie funkcjonować. Tylko zadbany da z siebie wszystko, a ty będziesz produktywny i kreatywny.

● **Ruch**

Jest wiele badań potwierdzających pozytywny, a nawet leczniczy wpływ ruchu, najlepiej w otoczeniu natury (park, las itp.). Nie musisz wyczynowo uprawiać jakiegoś sportu – wybierz aktywność, która najbardziej ci pasuje: spacer, taniec czy po prostu schody zamiast windy, mycie biurka i podłogi lub opróżnianie zmywarki. Ruszaj się codziennie i tak, by podskoczyło ci tętno (przynajmniej do 100 uderzeń na minutę).

A w ciągu dnia często zmieniaj pozycję (co ok. 45 min). Każda zmiana pozycji kręgosłupa jest dobra!

● **Jedzenie**

Mózg potrzebuje różnych składników odżywczych. Gdy dieta jest monotonna i mocno przetworzona, nie może funkcjonować na 100%. Co najlepiej zrobić, by twój mózg był szczęśliwy?

Kwasy tłuszczowe omega-3 → wspierają rozwój neuronów i poprawiają funkcje poznawcze.

Białko → kluczowe dla budowy neuroprzekaźników i struktur neuronów.

Witaminy z grupy B → są niezbędne do produkcji energii i dla zdrowia neuronów.

Minerały → żelazo, cynk, magnez i miedź są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania mózgu.

Glukoza → główne źródło energii. Warto wybierać źródła złożonych węglowodanów.

Woda → odpowiednie nawodnienie jest kluczowe dla utrzymania funkcji poznawczych.

Gdzie to wszystko znaleźć? W rybach (szczególnie tłustych), mięsie, jajach, roślinach strączkowych, orzechach, pełnoziarnistych

produktach, warzywach, owocach i nasionach. Na dobry początek diety przyjaznej mózgowi polecamy pestki dyni!

● Sen

Jest wiele powodów, dla których sen jest niezbędny. Oto kilka z nich. W trakcie snu mózg i ciało przechodzą procesy regeneracyjne, co pozwala na naprawę komórek i tkanek czy usuwanie zbędnych produktów przemiany materii – jest to kluczowe dla naszego zdrowia. Następuje regulacja emocji (brak snu może prowadzić do zwiększonej drażliwości, lęku i depresji) i hormonów. Długość snu wpływa na zdolność koncentracji, myślenia, rozwiązywania problemów oraz podejmowania decyzji. Sen odgrywa ważną rolę w utrwalaniu wspomnień i uczeniu się. Podczas snu mózg przetwarza i porządkuje informacje z dnia, co wspiera procesy pamięciowe. A ty – śpisz przynajmniej 7 godzin na dobę?

KOMENTARZ: Ze względu na coraz większą popularność wśród dzieci i młodzieży m.in. dopalaczy, substancji psychoaktywnych czy środków odurzających należy podkreślić, że wyniki najnowszych badań naukowych potwierdzają niekorzystny wpływ ich stosowania na życie społeczne, ale także na zdrowie; mogą powodować uzależnienie, prowadzić do uszkodzenia układu nerwowego – neurotoksyczności, pogorszenia pamięci oraz indukowania chorób neurodegeneracyjnych. Nawet jednorazowe zażycie czy okazjonalne stosowanie takich substancji i ich mieszanin może być niebezpieczne i prowadzić do nieodwracalnych zmian w naszym organizmie, szczególnie w ośrodkowym układzie nerwowym.

dr Piotr Londzin, farmaceuta, wykładowca, doradca medyczny

Mózg uczy się przez obserwację innych osób. To, co robisz (postawa, gesty, słowa) w obecności innych, jest dla nich materiałem do nauki – zwłaszcza dla młodych. Aprobata rówieśników jest silnym czynnikiem motywacyjnym, dlatego zastanów się, jak możesz ją wykorzystać w pracy z grupą.

O TO PYTAJĄ MŁODZI

Co mózg uważa za ciekawe?

Wszystko, co nowe, zaskakujące, mówiące o człowieku – dlatego tak bardzo lubimy zajmujące, pełne emocji historie o innych. Nasz mózg, a dokładnie hipokamp, uaktywnia się i „sprawdza”, czy dana informacja będzie mu przydatna. Gdy uzna, że tak, prześle ją do pamięci długotrwałej.

Jak szybko mózg potrafi się znudzić jakimś tematem?

Może się nawet w ogóle „nie włączyć”, jeśli jakiś temat nas nie interesuje, nie widzimy sensu w poznaniu go, nie mamy powodów do słuchania czy powiązania go z naszym życiem – wtedy możemy tylko siedzieć i... potem nic nie wiemy z takiego spotkania. Dlatego warto wziąć pod uwagę, że pierwsze minuty rozmowy i sposób przyciągnięcia uwagi są bardzo istotne.

Sygnały, czyli jak zarządzać emocjami?

To, że potrafisz zmieniać otaczający cię świat, tworzyć relacje, doświadczać, podejmować decyzje czy radzić sobie w nowym otoczeniu, zawdzięczasz emocjom. Emocje pozwalają przenieść nam to, co odbieramy za pomocą zmysłów (słuchu, wzroku, dotyku), do wnętrza naszej głowy. Każda z emocji ma swoją ważną funkcję oraz funkcję wspólną – motywuje nas, zarządza naszą uwagą, pozwala nam być w relacjach. To emocje wpływają na to, że postrzegasz świat w sposób indywidualny. To, co odczuwasz, warunkuje to, jak postrzegasz świat, np. dzień twoich urodzin będzie dla ciebie szczególną datą, a dla innych zwykłym dniem w kalendarzu.

Jak działają emocje?

Emocje wysyłają sygnał do twojego ciała. Twój umysł przełącza się na analizę, ocenia sytuację, otoczenie, to, co się dzieje, to, co czuje ciało, i sięga do twojej pamięci, aby wyciągnąć doświadczenia z przeszłości i wybrać odpowiednią reakcję. Oto przykład. Wyobraź sobie osobę, która wiele lat spędziła na wojnie. Idąc ulicą, słyszy wyjący alarm. Napętnia ją strach. Jeśli pójdzie za tą emocją, może położyć się na ziemi lub zacząć uciekać, bo takie ma doświadczenia z ostatnich lat swojego życia. Jeśli jednak włączy swój umysł, by

przeanalizował sytuację, najpierw rozejrzy się wokół, żeby sprawdzić prawidłowość informacji, którą podsuwa jej strach – zagrożenie. Rozglądając się, zauważy, że dźwięk nie informuje o niebezpieczeństwie, tylko np. o włączeniu się alarmu w samochodzie. Taka osoba może wówczas podjąć decyzję o kontynuowaniu aktywności, którą przerwał alarm. Emocje pojawiają się bardzo szybko – to ich przewaga nad rozumem, potrzebującym więcej czasu i dającym nam bardziej precyzyjne i dokładniejsze informacje.

Poniżej znajdziesz opis sześciu podstawowych emocji. Złożone emocje, których doświadczasz, są składową emocji podstawowych (np. pogarda to gniew i obrzydzenie) lub emocji podstawowych i twoich myśli oraz wyobrażeń (np. zazdrość to gniew i smutek z pożądaniem i wyobrażeniem; jeśli wyobrażasz sobie siebie jako zwycięzcę, pragniesz sukcesu w odpowiedzi na zwycięstwo innej osoby; może pojawić się smutek z powodu straty tej możliwości czy gniew – bo twoje umiejętności zawiodły, a także niespełnione pragnienie wynikające z wyobrażeń).

RADOŚĆ – często nazywana nagrodą – to stan spełnienia. Radość dodaje energii, wywołuje uśmiech na twarzy, powoduje, że masz więcej chęci do życia. To bardzo istotna emocja, ponieważ cię motywuje, sprawia, że angażujesz się w działania, otwierasz na relacje z innymi. Radość i rozluźnienie, które z nią przychodzi, dają ci możliwość do regeneracji. Każdy z nas odczuwa radość z powodu czegoś innego, ale warto zaznaczyć, że możesz też nauczyć się czerpać radość z codziennych rzeczy, np. uśmiechu, dobrego słowa, książki, śpiewu ptaków, słońca. Takie przekierowanie uwagi

i celebrowanie drobnych radości pomaga w regulacji emocji i powrocie do stanu spokoju.

SMUTEK – przypomina przeziębienie. Skłania do zatrzymania się i refleksji. Możesz się zastanowić: co robisz dobrze, co warto zmienić, czego ci brakuje, odnośnie czego odczuwasz stratę. Smutek chce ci powiedzieć, co jest dla ciebie ważne – relacje, cele, to, czym się stresujesz, to, co wywołuje twój niepokój. Mogą mu towarzyszyć: apatia, żal, rozczarowanie. Do sygnałów smutku należą: lęzy, izolacja, brak energii, pesymizm, wycofanie się z aktywności, żal, zmęczenie, zaburzenia snu – senność lub bezsenność – oraz brak apetytu.

ZŁOŚĆ – jest obrońcą twoich granic. Informuje o niesprawiedliwości, nieuczciwości, zdradzie. Daje też sygnał o rozładowaniu twoich wewnętrznych baterii – zmęczeniu, głodzie, o niezaspokojonych potrzebach. Złość pojawia się, gdy ktoś (lub ty) przekracza twoje granice. Na złość często mogą nakładać się strach, zazdrość, rozczarowanie, bezradność. Przy złości ciało się napina, szczeka zaciska, twarz może się zaczerwienić, wzrasta ciśnienie krwi, a także temperatura ciała, przyspiesza oddech. Podnosisz głos, zaczynasz szybciej mówić, twoje ciało wypełnia się energią.

STRACH – jest twoim strażnikiem. Informuje o niebezpieczeństwie. Uruchamia reakcję: walcz lub uciekaj. Twoje ciało, przygotowując się do tej reakcji, napina się, tętno się zwiększa, oddech staje się płytszy i szybszy, mogą pojawić się gonitwa myśli, nudności, potliwość, drżenie, trudności z koncentracją i zawroty głowy,

a twoje oczy szeroko się otwierają. Strach może dotyczyć zagrożenia fizycznego – szybko pędzący w twoim kierunku samochód – lub emocjonalnego, jak wystąpienie publiczne czy spotkanie z grupą nieznajomych osób.

WSTRĘT – to twój policjant. Chroni przed niechcianymi zapachami, widokami, dźwiękami, dotykiem, a nawet myślą o czymś, co cię odpycha. To właśnie dzięki niemu nie zjadasz zepsutych pokarmów. Pojawiają się wtedy: grymas, uczucie mdłości, a nawet dławienia w gardle. Spokrewniona ze wstrętem jest pogarda – niechęć dotycząca jakichś zachowań. Pogarda nie ma podstaw biologicznych, w przeciwieństwie do wstrętu, ale jest skierowana na ludzi i ich zachowania. Jest to emocja o tyle niebezpieczna, że jej pojawienie się w relacji kieruje ją ku końcowi. Zdarza się, że pojawia się ona u osób z niskim poczuciem własnej wartości, ma na celu podniesienie samopoczucia i pewności siebie, a często wynika z uprzedzeń.

ZASKOCZENIE – to neutralna emocja, jest reakcją na coś, co nagle i nieoczekiwane. Im więcej takich sytuacji doświadczamy, tym rzadziej się pojawia. W zależności od dalszego kontekstu zaskoczenie będzie albo przyjemne (zmieni się w radość, podziw, przyjemność, podekscytowanie), albo nieprzyjemne (zmieni się w szok, niedowierzanie, rozczarowanie). Zaskoczenie daje motywację, by się uczyć, angażować i działać. Osoby, które potrzebują, by życie stale je zaskakiwało, nie odnajdują się w rutynie i przewidywalności, za to poszukują stale nowych doświadczeń: podróżują, próbują nieznanych potraw, zawierają nowe znajomości. Pamiętaj

jednak, że zaskoczenie jest najkrótszą emocją, jeśli chodzi o czas trwania (kilka sekund).

Emocje przekazują ci informacje o tobie, przywołują opowieść o twojej przeszłości, krzywdzie, reakcjach na wyzwania, o sukcesach i momentach spełnienia. Ucząc się pojmować emocje, możesz zrozumieć, skąd się biorą. Jeśli to wiesz – masz ogromny zasób! Możesz zareagować w podobnej sytuacji inaczej, zmienić coś w swojej historii, dodać nową narrację – możesz zareagować tu i teraz, nie powielając schematów. Poniżej przedstawiamy technikę, która pomoże ci być „tu i teraz”, zaprzyjaźnić się ze swoimi emocjami i świadomie wykorzystać wysyłane przez nie wiadomości.

Metoda ta składa się z czterech kroków, a wywodzi się z kilku obszarów psychologii i praktyk związanych z regulacją emocji, takich jak teoria uważności (polega na wprowadzaniu do codzienności momentów, w których uczymy się zauważać i nie oceniać swoich emocji) i terapia poznawczo-behawioralna (nasze myśli i emocje determinują nasze zachowanie, a nasze zachowanie wywołuje myśli i emocje – to takie zamknięte koło). Ta metoda zachęca do analizy i wybierania nowych strategii, które wyprowadzają z zapętlenia.

Przykład: grupa osób siedzi w sali, głośno się śmieją, są zajęte rozmową. Wchodzisz, a one cię nie zauważają. Pojawia się myśl: „pewnie mnie nie lubią, wolą swoje towarzystwo, beze mnie bawią się lepiej”. Czujesz smutek, żal, niepewność, złość. Decydujesz, że do nich nie podejdziesz, siadasz z boku, co jakiś czas wzrokiem i swoją postawą pokazujesz im swoje emocje: poczucie bycia odrzuconym

i złość na sytuację. Grupa tymczasem uznaje, że dziś potrzebujesz samotności. Pojawia się u ciebie myśl: „faktycznie mnie nie lubią, nie chcą mojego towarzystwa, lepiej im beze mnie”...

Do tego wszystkiego dochodzi jeszcze neuropsychologia. Z badań nad mózgiem wynika, że nazywanie emocji aktywuje korę przedczołową, co sprzyja zmniejszaniu intensywności reakcji ciała oraz korzystaniu z technik rozwiązywania problemów – poprzez wybór świadomej reakcji. W **metodzie 4 kroków** nie oceniasz tego, co czujesz – ale zauważasz to i akceptujesz, co wywodzi się z psychologii humanistycznej.

Podłoże teoretyczne za nami, pora na praktykę!

Krok 1 – STOP

W tym kroku twoim zadaniem jest zatrzymanie się i zauważenie, co się dzieje. Mogą w tym pomóc pytania (oraz schemat):

- Jak dużo masz energii?
- Czujesz się komfortowo, a może jest ci nieprzyjemnie?

Krok 2 – OPISZ, CO ZAUWAŻASZ

Ciało sygnalizuje ci ważne informacje o tym, czego doświadczasz. Często jest tak, że to ciało jako pierwsze odczuwa emocje – pojawiają się napięcie, ucisk, uczucie gorąca, rozluźnienie. Pomocne pytania w tym kroku:

- Co się dzieje w twoim ciele?

- W którym miejscu w swoim ciele odczuwasz komfort/
dyskomfort?

Określenia pomocne do opisania tego, co się dzieje i czego doświadczasz: komfort, dyskomfort, zimno, pustka, przyjemność, energia, ból, napięcie, miękkość, ucisk, gorąco.

Krok 3 – NAZWID

W nazywaniu emocji mogą ci pomóc określenia z wcześniejszego kroku oraz wspomniany wyżej schemat. Znajdziesz tam emocje, które: dają energię i komfort, dają energię i powodują dyskomfort, a także te, które obniżają twoją energię i wywołują komfort lub dyskomfort.

Krok 4 – STRATEGIA

Chcesz pójść za daną emocją czy zrobić coś innego, niż ci podpowiada?

Jeśli chcesz spróbować czegoś nowego – poniżej znajduje się kilka strategii radzenia sobie z emocjami, aby się nimi zaopiekować i móc podjąć racjonalną, świadomą decyzję, co zrobić z wysyłanymi przez nie sygnałami.

Strategie na napięcie w ciele

Spróbuj rozluźnić miejsce, w którym odczuwasz napięcie – otwórz zaciśnięte dłonie, strzep ręce lub całe ciało, jeśli masz możliwość, unieś bark do góry, połącz łopatki i opuść ramiona, podwiń palce u stóp pod siebie, a następnie rozluźnij. Przeciągnij się, zrób skłon

w przód i luźno pokołysz się tułowiem, pomachaj rękami w prawo i w lewo – ręce możesz zgiąć w pół i złapać dłońmi łokcie.

Możesz też zrobić przerwę od tego, co robisz i co wywołało napięcie, np. odwrócić wzrok i przez chwilę patrzeć w dal przez okno lub wziąć głęboki oddech, wstrzymać powietrze i powoli je wypuścić. Zajmij głowę czymś innym, pomyśl o czymś miłym, wyobraź sobie coś przyjemnego. A jeśli nagromadzonych napięć jest dużo, idź na długi spacer lub intensywnie poćwicz.

Strategie na zwiększenie energii

Rozciągnij się – grzbiet, brzuch, nogi, ręce. Napnij i rozluźnij mięśnie twarzy – mocno zaciśnij szczękę, przytrzymaj chwilę i puść.

Wyobraź sobie bezpieczne miejsce, w którym czujesz się dobrze.

Zrób coś przeciwnego do danego odczucia. Gdy ogarnia nas smutek, często puszczaamy muzykę pasującą do naszego nastroju i energii – dla odmiany puść coś żywszego, co cię pobudzi.

Przytul się do kogoś lub przytul siebie, otulając się dłońmi na wysokości klatki piersiowej.

Powiedz sobie coś miłego – tak jak do przyjaciela.

Zrób coś przyjemnego, np. wypij kakao lub obejrzyj ulubiony serial.

Strategia „tu i teraz”

Ta strategia ma na celu zwiększenie komfortu i bezpieczeństwa. Gdy nie czujesz się bezpiecznie, warto odnieść się do zmysłów. W sytuacjach zagrożenia nasze głowy zaczynają snuć scenariusze – odtwarzają sytuacje z przeszłości lub tworzą nowe, często przerażające. Skupienie się na zmysłach pozwala powrócić do „tu i teraz”. To strategia często wykorzystywana w interwencji kryzysowej.

- **Zmysł dotyku** – rozmasuj miejsce, gdzie czujesz najwięcej napięcia, zapisz, co czujesz. Otul się czymś miękkim, np. kocem, skup się na tym, by to poczuć (jest miękki, szorstki, ciężki, ciepły?).
- **Uruchom zmysł węchu** – posmaruj dłonie zapachowym kremem, umyj je mydłem, użyj perfum. Oddychaj. Poczuj zapach i skup się na nim.
- **Zmysł smaku** – czy czujesz jakiś smak w ustach? A może masz przy sobie cukierka lub gumę? Włóż je do ust i pozwól, by smak zaczął się rozchodzić. Jaki jest?
- **Zmysł wzroku** – odszukaj wzrokiem różne rzeczy, np. w kolorze czarnym, ciężkie, świeące.

Możesz też skorzystać z techniki „5, 4, 3, 2, 1” – skup się po kolei na pięciu rzeczach, które widzisz, czterech rzeczach, których możesz dotknąć, trzech, które słyszysz, dwóch, które możesz powąchać, oraz jednej rzeczy, której możesz posmakować. Ta technika dobrze sprawdza się przy napadach lęku.

STRACH/ZŁOŚĆ

Możesz też czuć: przerażanie, panikę, lęk, gniew, wściekłość, irytację, frustrację, zniecierpliwienie, wstyd, opór, napięcie, skrępowanie, zdenerwowanie, dyskomfort.

**NIEKOM-
FORTOWY
PRZYPŁYW
ENERGII**

STREFA CZERWONA

Tu mieści się reakcja walczyć-uciekaj. Następuje mobilizacja do działania poprzez przyśpieszone bicie serca, napięcie mięśni, szybsze i płytsze oddechy.

RADOŚĆ

Możesz też czuć: entuzjazm, euforię, pobudzenie, wdzięczność, ciekawość, zadowolenie, szczęście, satysfakcję, wzruszenie, rozbawienie, zachwyt, zdumienie, ekscytację, namiętność, motywację, inspirację.

**KOMFORTOWY
PRZYPŁYW
ENERGII**

STREFA ŻÓŁTA

Tu mieści się otwartość na zdobywanie, eksplorowanie i osiągnięcie sukcesów. W strefie żółtej czujemy motywację, energię do działania i towarzyszy nam poczucie siły.

SPOKÓJ

Możesz też czuć: beztroskę, błogość, cierpliwość, wyciszenie, bezpieczeństwo, ulgę, odprężenie, swobodę, wypoczęcie, pewność, zaspokojenie, ufność, nadzieję, otwartość.

**KOMFORTOWY
SPADEK
ENERGII**

STREFA ZIELONA

Tu znajduje się nasze bezpieczeństwo i ukojenie. Będąc w strefie zielonej, jesteśmy otwarci na relację. Nasze ciało rozluźnia się, uspokaja, a my relaksujemy.

SMUTEK

Możesz też czuć: bezradność, zrezygnowanie, przygnębienie, żal, przytłoczenie, bezsilność, wypalenie, apatię, niepokój, szok, obawę.

**NIEKOM-
FORTOWY
SPADEK
ENERGII**

STREFA NIEBIESKA

Tu znajduje się reakcja zamrożenia. Możesz odczuwać zmęczenie, ciężkość i brak energii. Mogą pojawić się trudności z myśleniem i koncentracją.

Pamiętaj, że emocje to fala, która pojawia się i znika. Każdy człowiek jest inny, więc dla każdego wspierające będą różne techniki i strategie. Dla jednej osoby pomocne będzie napięcie się kawy, rozciągnięcie się i otulenie swetrem, dla innej podskoki, energetyczna muzyka i kostka czekolady. Musisz znaleźć swoje metody. Ważne jest, a nawet najważniejsze, by na początek wypróbować je, gdy czujesz spokój i bezpieczeństwo – tak aby mieć z nimi dobre skojarzenia.

6

Ćwiczenie:
**UCZĘ SIĘ PANOWAĆ
NAD EMOCJAMI**

Cel:

Budowanie własnej strategii radzenia sobie z emocjami w trudnych sytuacjach.

Czas:

20 minut.

Przebieg: Za tobą ciężki dzień, miałeś natłok zadań w szkole/pracy. Udało ci się skończyć wszystko na czas, ale kosztowało cię to sporo energii, czujesz zmęczenie i przeciążenie obowiązkami. Wreszcie oddajesz zadania nauczycielowi/szefowi. To było wyzwanie, by zdążyć na czas. W odpowiedzi słyszysz jednak krytyczną uwagę.

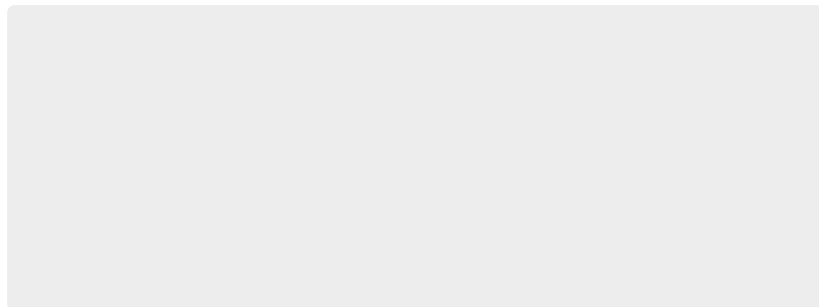
Zatrzymaj się. Nie odpowiadaj od razu, weź głęboki wdech i zrób powolny wydech, daj sobie chwilę na reakcję. Pamiętaj, że nigdy nie musisz reagować od razu. To jest okej, że możesz potrzebować chwili.

Opisz, jak się czujesz. „Czuję... napięcie w gardle i ścisk w żołądku – to moja reakcja na krytykę”.

CZĘŚĆ I

Nazwij swoje emocje. „Czuję złość i wstyd”.

Zastosuj jakąś strategię. Zaciśnij i rozluźnij szczękę, poproś o chwilę na zastanowienie się i przemyślenie, co możesz poprawić.



Emocje mogą być twoim przyjacielem, o ile traktujesz je jak wspierające wskazówki, a nie pozwalasz, żeby przejęły kontrolę nad twoim życiem. Warto również odkrywać powiązania emocji ze swoimi potrzebami. Poniższy schemat to pomocna i ciekawa wskazówka.

**Gdy potrzeby
są zaspokajane,
człowiek czuje się...**



Energia: pełen energii, pełen werwy, pełen życia, pobudzony, ożywiony, rozentuzjasmowany, uskrzydłony, pełen pasji

Komfort: zaspokojony, usatysfakcjonowany,

**Gdy potrzeby
nie są zaspokajane,
człowiek czuje się...**



Brak energii: bez energii, apatyczny, markotny, odrętwiały, oklapnięty, osowiały, otępiały, przybity, przygaszony

Brak komfortu: zaniepokojony, poirytowany, zawstydzony,

rozluźniony, zrelaksowany,
bezpieczny, beztroski

Odpoczynek: wypoczęty,
odświeżony, energiczny,
pobudzony, zrelaksowany,
silny, pogodny, swobodny,
pełen błogości

Inspiracja: zainteresowany,
zaciekawiony, podniecony,
podekscytowany, zafascynowany,
zaintrygowany, zainspirowany,
zachęcony

Zadowolenie: zadowolony,
szczęśliwy, pełen nadziei,
zachwycony, wdzięczny,
radosny, spełniony, pełen
 optymizmu, dumny

Spokój: spokojny,
usatysfakcjonowany,
wyciszony, zrelaksowany

Miłość: kochający,
w kontakcie, otwarty,
czuły, przyjazny

zakłopotany, skonsternowany,
speszony, spięty, spłoszony,
strapiony, zmieszany,
zażenowany

Zmęczenie: zmęczony,
wyczerpany, śpiący, otępiały,
słaby, przytłoczony

Brak inspiracji: znudzony,
niezainteresowany, pusty

Niezadowolenie:
niezadowolony, nieszczęśliwy,
rozczarowany, osamotniony

Niepokój: nerwowy, zmartwiony,
zmieszany, podenerwowany,
podminowany, spięty,
sfrustrowany, zaniepokojony

Złość: wściekły, zły, poirytowany,
rozdrażniony, rozdygotany,
rozeźlony, rozsierzony,
zagniewany, wzburzony

Smutek: zasmucony, zatroskany,
przygnębiony, załamany,

CZĘŚĆ I

Radość: wesoły, śmiały, żywy,
zainspirowany, chętny do
zabawy, rozbawiony,
rozradowany, pełen energii

Wdzięczność: wdzięczny,
doceniający, szczęśliwy,
podbudowany, zainspirowany,
wzruszony, zachwycony,
roztkliwiony, pokrzepiony,
poruszony, rozpromieniony

zmartwiony, zafrasowany,
rozgoryczony

Zawód: rozgoryczony,
rozczarowany, zgorzkniały,
zaskoczony, zawiedziony

Strach: pełen obaw, wątpiący,
zszokowany, przerażony,
spanikowany, zatrwożony,
roztrzęsiony

Survival, czyli potrzeby

Okres adolescencji i wczesnej dorosłości to wyjątkowy etap w naszym życiu – czas intensywnych przemian biologicznych, emocjonalnych, społecznych i poznawczych. Właśnie wtedy młody człowiek zaczyna coraz bardziej świadomie kształtować swoje tożsamość, system wartości oraz wizję przyszłości. Zmiany te wiążą się z wyraźnym zróżnicowaniem potrzeb, które – choć podobne do potrzeb osób dorosłych – mają unikalną dynamikę i znaczenie. Pierwszym zwiastunem potrzeb są emocje i uczucia – warto je obserwować, nazywać i próbować zrozumieć. Ciało i jego reakcje dają nam wyraźne sygnały, czego potrzebujemy. Dopiero potem pojawia się refleksja wypracowana na drodze rozumowej. Do nas należy identyfikacja potrzeby i ocena, czy mamy możliwość ją zaspokoić i w jaki sposób to zrobić.

Jeśli jesteś nastolatkiem, zapewne rozpoznawanie swoich potrzeb to dla ciebie istic survivalowa przygoda! Uczysz się intensywnie w oparciu o codzienne doświadczenia i musisz wypracować własny sposób komunikacji ze sobą i światem, by realizować swoje potrzeby, ale również odpowiadać na potrzeby innych ludzi. Dobrym początkiem, aby się tego wszystkiego nauczyć, może być przyswojenie bazowej wiedzy o potrzebach.

Potrzeby biologiczne i fizjologiczne

To podstawowe potrzeby związane z twoim codziennym funkcjonowaniem, których zaspokojenie jest konieczne do życia (po części już o tym pisaliśmy, opisując mózg):

- sen (często zaburzony w okresie dojrzewania),
- odpowiednie odżywianie,
- ruch i aktywność fizyczna,
- higiena osobista,
- bezpieczeństwo zdrowotne (opieka medyczna, zdrowy styl życia).

Organizm w fazie wzrostu i dojrzewania wymaga dużych zasobów energii, a równocześnie jest bardziej wrażliwy na brak odpoczynku, stres czy używki.

Potrzeba bezpieczeństwa

Związane z poczuciem stabilizacji, przewidywalności i ochrony:

- bezpieczeństwo fizyczne (brak przemocy, dostęp do bezpiecznego otoczenia),
- bezpieczeństwo emocjonalne (pewność relacji z bliskimi, wsparcie dorosłych),
- bezpieczeństwo finansowe i materialne (np. warunki mieszkaniowe, środki do życia),
- stabilność środowiska społecznego (brak chaosu, jasne zasady i granice).

Bezpieczeństwo to nie tylko ochrona przed zagrożeniami fizycznymi, ale także – a może przede wszystkim – poczucie stabilizacji

emocjonalnej i przewidywalności. Każdy młody człowiek potrzebuje wiedzieć, że może liczyć na wsparcie dorosłych, że otaczają go osoby, które troszczą się o niego i stawiają granice motywowane troską, a nie chęcią kontroli.

Potrzeby przynależności i akceptacji społecznej

To kluczowe potrzeby w okresie dorastania:

- przynależność do grupy rówieśniczej,
- akceptacja ze strony rodziny, przyjaciół, nauczycieli,
- potrzeba tworzenia bliskich relacji i utrzymywania ich,
- unikanie wykluczenia społecznego i odrzucenia.

Jednym z najważniejszych wyzwań okresu dojrzewania jest odnalezienie swojego miejsca w grupie rówieśniczej. Relacje z innymi stają się wtedy kluczowe – często ważniejsze niż relacje rodzinne. To w grupie młody człowiek uczy się współpracy, lojalności, rozwiązywania konfliktów i empatii. Brak akceptacji, odrzucenie czy poczucie osamotnienia mogą prowadzić do głębokich kryzysów emocjonalnych, dlatego tak ważne jest wspieranie młodych w budowaniu zdrowych relacji.

Potrzeby uznania i tożsamości

W tym okresie rozwija się poczucie tego, kim jesteś:

- potrzeba szacunku i uznania (bycia docenianym, zauważanym),
- potrzeba osiągnięć i sukcesów (szkoła, sport, pasje),
- budowanie samooceny i poczucia własnej wartości,
- autonomia i niezależność – młodzi ludzie potrzebują

przestrzeni do podejmowania własnych decyzji
i popełniania błędów.

W okresie dojrzewania kształtuje się poczucie własnej wartości. Pragniesz, by inni cię zauważali, doceniali i traktowali poważnie. Potrzebujesz przestrzeni do wyrażania siebie, samodzielnego podejmowania decyzji i ponoszenia za nie odpowiedzialności. Równocześnie intensywnie poszukujesz odpowiedzi na pytanie: „kim jestem?”. Wspieranie autonomii zamiast jej tłumienia pomaga zbudować trwałe i zdrowe poczucie tożsamości.

Potrzeba samorealizacji

To potrzeba rozwoju osobistego i osiągnięcia pełni swojego potencjału:

- ➔ rozwijanie pasji i zainteresowań,
- ➔ odkrywanie własnych możliwości i talentów,
- ➔ planowanie przyszłości (edukacja, kariera),
- ➔ poszukiwanie sensu życia i wartości.

Będąc w wieku nastoletnim, odczuwa się szczególnie silną potrzebę rozwoju – chce się poznawać siebie, świat i ludzi. Pragnie się realizować swoje pasje, zdobywać nowe kompetencje, podejmować wyzwania. Potrzebna jest przestrzeń do twórczości i eksperymentowania, szukania sensu i celu, który nada kierunek życiu. Edukacja i praca mogą być tu zarówno polem samorealizacji, jak i źródłem frustracji – wszystko zależy od tego, na ile odpowiadają one na realne potrzeby i zainteresowania danego człowieka.

Potrzeby informacyjne i edukacyjne

- potrzeba zrozumienia świata i siebie,
- dostęp do rzetelnych informacji (szczególnie o seksualności, zdrowiu psychicznym i relacjach),
- potrzeba edukacji odpowiadającej rzeczywistości i wyzwaniom współczesności.

W dobie szybkiego przepływu informacji nastolatki i młodzi dorośli potrzebują nie tylko danych, ale przede wszystkim zrozumienia i kontekstu. Szczególnie ważne są rzetelne informacje na temat zdrowia psychicznego, seksualności, relacji czy świata pracy. Edukacja powinna wspierać nie tylko rozwój intelektualny, ale także emocjonalny i społeczny – odpowiadać na realne wyzwania, z jakimi mierzy się młode pokolenie.

Potrzeby psychiczne i emocjonalne

- możliwość przeżywania i wyrażania własnych emocji (również negatywnych),
- potrzeba empatii, zrozumienia, bycia wysłuchanym,
- potrzeba stabilnych relacji z dorosłymi (mentorzy, opiekunowie, rodzice),
- wsparcie w trudnych momentach (np. lęk, depresja, kryzysy tożsamościowe).

Jeśli jesteś młodą osobą, oznacza to, że intensywnie przeżywasz emocje, ale nie zawsze potrafisz je nazwać, zrozumieć czy wyrazić. Potrzebujesz obecności dorosłych, którzy nie oceniają, ale słuchają i towarzyszą. Potrzebujesz przestrzeni, w której możesz czuć się bezpiecznie z własnymi uczuciami – także trudnymi.

Pamiętaj, że każda z tych potrzeb jest ważna i choć każdy postrzega i hierarchizuje je inaczej, to mamy za zadanie się o nie troszczyć, czyli starać się je w swoim życiu nazywać, komunikować je sobie i innym oraz realizować. Każdy z nas ma własną i niepowtarzalną mapę potrzeb. Jaka jest twoja?

6

Ćwiczenie:
MOJA MAPA POTRZEB

Cel:

Ustalenie własnych potrzeb i nadanie im znaczenia w codzienności.

Czas:

30 minut.

Przebieg: Spróbuj każdy z wymienionych obszarów potrzeb umieścić procentowo w kole zgodnie z tym, ile czasu im poświęcasz i w jaki sposób je rozumiesz. Być może pomocna będzie dla ciebie lista potrzeb w ramce.

potrzeby fizyczne (bezpieczeństwa fizycznego, dostępu do czystego powietrza, dostępu do pożywienia, dostępu do wody, dotyku, odpoczynku, ruchu, schronienia, snu, wyrażania swojej seksualności)

potrzeba autonomii (niezależności, przestrzeni, spontaniczności, wolności, określania własnych planów, celów, marzeń oraz wartości i wybierania własnej drogi prowadzącej do ich realizacji)

potrzeba kontaktu z samym sobą (autentyczności, autoekspresji/ wyrażania własnego ja, celu, integralności, jasności, kompetencji, kreatywności, osiągnięć, poczucia całości/jedności, poczucia sprawczości i wpływu na swoje życie, poczucia własnej wartości, prywatności, rozwoju, samoakceptacji, samorozwoju/wzrostu, sensu, spójności, stymulacji, pobudzenia, szacunku do siebie, świadomości, świętowania zaspokojonych potrzeb, spełnionych marzeń czy planów i opłakiwania tych niezaspokojonych, uczenia się, wyzwania, zaufania)

potrzeba relacji z ludźmi (bezpieczeństwa emocjonalnego, bliskości, bycia widzianym, ciepła, dzielenia się smutkami i radościami; talentami i zdolnościami, empatii, informacji zwrotnej, czy nasze działania przyczyniły się do wzbogacenia czyjegoś życia, intymności, kontaktu z innymi, miłości, otuchy, przyczyniania się do wzbogacania życia innych, przynależności, rozumienia i bycia zrozumianym, równych szans, siły grupowej, szacunku, szczerości, towarzystwa, uwagi, bycia wziętym pod uwagę, więzi, wsparcia, wspólnoty, współpracy, współzależności, wzajemności)

potrzeba radości życia (dobrostanu fizycznego i emocjonalnego, humoru, inspiracji, komfortu/wygody, łatwości, nadziei, prostoty, przygody, radości, różnorodności/urozmaicenia, zabawy)

potrzeba związku ze światem (harmonii, kontaktu z przyrodą, piękna, pokoju, porządku, spójności)



Popatrz na swoje koło potrzeb i spróbuj odpowiedzieć na pytania:

Czy udało ci się umieścić w kole wszystkie z wyżej wymienionych potrzeb?

Która z potrzeb zajmuje najwięcej miejsca?

Czy któryś z obszarów sprawił ci trudność?

Która z potrzeb jest dla ciebie największym wyzwaniem?

W jaki sposób realizujesz swoje potrzeby?

Czy masz kogoś, kto cię wspiera, z kim możesz rozmawiać o swoich potrzebach?

Co musisz zrobić, by twoje potrzeby były zaspokojone?

Schody, czyli zadania rozwojowe



Przygoda w grupie zaczyna się od ciebie! Być może właśnie kończysz etap swojego życia zwany dzieciństwem i wchodzisz w okres nastoletni. Zanim jednak nazwiesz się dorosłym, czeka cię kilka zadań do wykonania. U każdego te zadania mogą mieć inną kolejność, co może być dodatkowym wyzwaniem. Wyobraź sobie, że jesteś na stopniu budowania rówieśniczych relacji i to one stają się dla ciebie najważniejsze – będziesz starał się zaspokoić potrzeby związane m.in. z współzależnością, więzią, współpracą, akceptacją czy empatią. Twój najlepszy przyjaciel stanął tymczasem na stopniu „autonomia” – u niego na prowadzenie wyjdą potrzeby: własnych planów i celów, wolności, przestrzeni i niezależności.

To nie są jedyne utrudnienia, które pojawiają się podczas tej wspinaczki. Twój mózg zaczyna się zmieniać: kształtuje się kora przedczołowa, układ limbiczny jest aktywny, zmienia się struktura mózgu, zaczynają oddziaływać hormony płciowe i dopiero rozwijają się mechanizmy odpowiedzialne za stres – o tym więcej w rozdziale o mózgu. Przyswajanie całej tej wiedzy nie jest najłatwiejsze, dlatego idąc na skróty, można powiedzieć, że zmiany, które zachodzą w twoim mózgu, powodują, że to emocje biorą górę nad racjonalnym myśleniem. Ciężko jest ci zapanować nad impulsem, przewidywać konsekwencje zachowań, a czasami szukać racjonalnych rozwiązań. Obszary odpowiedzialne za nagrody są bardziej aktywne, więc możesz być impulsywny, mieć skłonności do podejmowania ryzyka i nowych wyzwań czy próbowania nowych rzeczy. Stąd też biorą się emocjonalne reakcje na codzienne sytuacje, które do tej pory były neutralne. Czas refleksji przychodzi później. Zmienia się też u ciebie rytm dnia – wieczorami masz więcej energii i nie chce ci się spać, a rano masz ciężko ze wstawaniem. Mniejsza ilość snu powoduje mniejszą koncentrację, trudności z zapamiętywaniem informacji i większe kłopoty w regulowaniu emocji, a także większą impulsywność. Chyba większość z nas doświadczyła tego, że po trudnej nocy i małej ilości snu więcej rzeczy wyprowadza nas z równowagi. Jeszcze dorzucimy do tego dużo związanego z zadaniami stresu i brak sposobów na radzenie sobie z nim. Uff...

Pamiętając o całym ciężarze dorastania, jaki dźwigają młodzi ludzie, przyjrzyjmy się zadaniom, jakie przed wami stoją. Kiedy wchodzicie w okres nastoletni, rozpoczyna się wchodzenie po schodach zadań rozwojowych. To ważna wspinaczka, ponieważ przygotowuje

do bycia niezależną, oddzielną od dorosłych osobą, która będzie odpowiedzialna za siebie i za innych (świadomość, że moje czyny wpływają na ludzi wokół). To droga, podczas której Janek i Ania zmieniają się w Jana i Annę. Kolejność pokonywania schodów nie ma znaczenia. Janek może realizować je w takiej kolejności, jak na wcześniejszym rysunku, ale Ania, Zosia, Maciek i Marcin już w innej. To jest w porządku, to bardzo indywidualna droga, ale wiąże się z dodatkowymi trudnościami, np. Zosia może się bać i czuć, że nie pasuje do grupy, jeśli jej znajomi przeszli już przez zadanie związane z osiąganiem dojrzałości fizycznej, a ona nie.

Stopień **AUTONOMIA** jest potrzebny, by uzyskać odrębność od rodziców i opiekunów. Osoba chce podejmować różne decyzje, a co za tym idzie, czuje się dobrze w miejscach, w których ma jakiś wybór. Chce samodzielnie radzić sobie z zadaniami i sytuacjami, potrzebuje środowiska, które zaakceptuje jej próby rozwiązywania problemów i da jej do tego przestrzeń. Chce móc sama przekazywać istotne informacje dotyczące siebie i bieżącego życia, a to w dobie Internetu bywa trudne. Co najważniejsze, chce poczuć się odpowiedzialna i poznać konsekwencje swoich działań. Potrzebuje, by dorosły był ciekawy jej świata, bo jeśli tak nie jest, to czuje się nieważna, niekochana, może zacząć sięgać po substancje psychoaktywne tylko po to, by zostać zauważoną. Zbyt duża kontrola może z kolei sprawić, że taka osoba zacznie przejawiać zachowania ryzykowne, np. będzie oszukiwać i łamać zasady.

Stopień **OSOBOWOŚĆ** to moment, w którym u młodego człowieka kształtuje się indywidualny zestaw cech, wartości i postaw.

Osoba doświadcza nowych stanów emocjonalnych (rozumie już, że emocje są bardziej złożone, hormony wpływają na jej zachowanie), a one pozwalają jej szerzej spojrzeć na świat i sytuacje, których doświadcza. To moment, gdy chce się eksperymentować i sprawdzać, jak to jest żyć inaczej – testuje się różne wersje siebie. Można negować wartości dorosłych lub skrajnie się ich trzymać, aby znaleźć te, które są dla młodej osoby ważne. Szukanie siebie to moment na pokazywanie tych prób światu. U Ani czy Janka pojawia się kolczyk albo nowy styl ubierania. Starają się odróżnić od rówieśników i dopasować do grup, z którymi przebywają, a jednocześnie sprawdzają reakcje świata na siebie. Wyobraź sobie, ile jest niepewności w braku odpowiedzi na pytanie: „kim jestem?”.

Stopień **ROLE SPOŁECZNE**. W życiu funkcjonujemy w różnych rolach: ucznia, dziecka, partnera, rodzica, syna, córki, koleżanki, przyjaciela, pracownika, klienta... Dorastanie to czas, w którym zaczyna się doświadczać tych ról bardziej świadomie. Odkrywa się, w których czujemy się dobrze, które są spójne z naszymi wartościami i zasobami. Świadomość tego pozwala decydować o swoim dalszym życiu, wyborze szkoły czy zawodu. To bardzo trudny czas, pełen stresu i niepokoju, ponieważ wielu ról doświadcza się po raz pierwszy. Wchodzenie w różne role to kształtowanie empatii. Osoba na tym etapie zauważa, że jej decyzje wpływają na innych, na najbliższe otoczenie. To może wywoływać frustrację, bo nie zawsze można mieć nad tym kontrolę. To również czas na uczenie się akceptacji tego, na co mamy wpływ, a na co nie.

Stopień **DOJRZAŁOŚĆ FIZYCZNA**. Młody człowiek rośnie, zmieniają się jego proporcje ciała, rysy twarzy. Zmienia się funkcjonowanie gruczołów potowych, może pojawiać się trądzik. Zmienia się koordynacja ruchowa, co może wywoływać nerwowość i zniechęcenie. Takie zmiany dotyczą zarówno chłopców, jak i dziewczyn. Następuje dojrzewanie na tle seksualności – u chłopców pojawiają się poranne wzwody, nocne polucje, u dziewczyn miesiączka. To wywołuje skrajne emocje – jedna osoba będzie czekać na ten moment, inna się go bać. U jednych będzie radość z powodu wejścia na ten schodek, ale u innych mogą pojawić się wstyd i zaniepokojenie. Dlatego nierzadko chłopcy zaczynają żartować z tych tematów i np. rysować penisy – to dla nich sposób na oswojenie się z tym tematem, zauważenie go. Zaczynają pytać, a nie otrzymując odpowiedzi z najbliższego otoczenia, od dorosłych, szukają dalej, wymieniają się wiedzą ze znajomymi. W tym czasie młodzi potrzebują szczególnego wsparcia i krótkich, ale konkretnych odpowiedzi na swoje pytania – często to wystarczy, by ciekawość została zaspokojona. Krążenie myślami wokół tematów związanych z dojrzewaniem seksualnym oraz byciem w relacji jest naturalne.

Doszliśmy do ostatniego stopnia – **BUDOWANIE RELACJI**. To moment, w którym nastolatki zaczynają się zakochiwać, budować pierwsze relacje, zawierać przyjaźnie oparte nie tylko na zainteresowaniach, ale również wartościach i poglądach. Doświadczają akceptacji, straty, miłości, poczucia przynależności i odrzucenia. Grupa staje się dla nich bardzo ważna – pozwala w pełni doświadczać autonomii i daje przestrzeń do testowania wielu wersji siebie. W relacjach kształtują się umiejętności społeczne, tj. komunikacja,

CZĘŚĆ I

rozwiązywanie konfliktów, empatia, współpraca. To potrzebne, by na tym etapie ćwiczyć te kompetencje i wyciągać wnioski. Aktualnie wiele z tych rzeczy dzieje się równolegle w przestrzeni online, w korzystaniu z której młodzi również potrzebują wsparcia dorosłych.

Granice, czyli asertywność

Jakie masz skojarzenia, kiedy słyszysz słowo „asertywność”? W odpowiedzi mogą pojawić się myśli związane z wyrażaniem opinii, rozmowami, pewnością siebie, szacunkiem, dialogiem, empatią, słowem „nie”, zgodą lub niezgodą, równowagą, emocjami, potrzebami i wiele innych. Asertywność to bardzo rozbudowane pojęcie, które obejmuje umiejętność wyrażania własnego zdania czy stawiania granic, gdy nie czujemy się bezpiecznie lub komfortowo. To także poszanowanie granic i praw swoich i innych oraz szacunek wobec siebie i rozmówcy.

Spróbuj sobie wyobrazić, że stoisz na placu zabaw, a przed tobą jest huśtawka równoważna. Na jednym siedzeniu możesz zobaczyć postawę agresywną, na drugim postawę uległą. Asertywność znajduje się pomiędzy, pozwala utrzymać tę huśtawkę w linii prostej, odpowiada za równowagę.

Zachowanie asertywne to takie, w którym bezpośrednio, uczciwie i stanowczo wyrażamy swoje uczucia, myśli, pragnienia, opinie, postawy; jednocześnie respektując uczucia, postawy, opinie, potrzeby i prawa drugiej osoby. W tej definicji można zauważyć, że od zachowania agresywnego asertywność różni się poszanowaniem praw

**POSTAWA
AGRESYWNA**

lekceważenie
innych, niesłuchanie,
nieuwzględnianie
praw innych,
podniesiony głos,
postawa
lekceważąca

**POSTAWA
ASERTYWNA**

wyrażanie
własnego zdania,
własnych emocji
i potrzeb,
szanowanie praw
innych, spokojny
głos, nastawienie
na negocjacje
i słuchanie,
wrozumiałość

**POSTAWA
ULEGŁA**

nieumiejętność
wyrażenia własnych
emocji i potrzeb,
podatność na
manipulacje,
niedbanie o swoje
potrzeby, wrażenie
bycia nieśmiałym,
stawianie innych nad
sobą, gromadzenie
urazów, ponieważ
nasze myśli i opinie
nie pokrywają
się ze słowami



innych osób, a od uległego tym, że postępujemy zgodnie z naszymi wartościami i prawami. Dzięki zrozumieniu tych różnic można wyłonić obszary ściśle związane z asertywnością: samoświadomość naszych wartości, praw, potrzeb i emocji, godność i szacunek wobec siebie i innych, otwartość na dialog i poszanowanie granic.

Może masz za sobą takie doświadczenia, w których zauważyłeś, że wobec jednych osób jest ci łatwiej przybrać postawę asertywną, a wobec drugih trudniej? To normalne. Asertywność nie jest wrodzona, uczymy się jej, przeżywając różne sytuacje, poznając swoje uczucia i określając wartości. Mogą się zdarzać sytuacje, w których odczujesz jakąś trudność, poczujesz się sparaliżowany. Dlaczego tak się dzieje? Możemy obawiać się bycia nielubianymi, odczuwać stres z powodu bycia niezrozumianymi, martwić się zmianami, które mogą nastąpić w naszych relacjach, lub etykietami, które zostaną nam przypięte. Pomyśl o sytuacji, gdy ostatnio pojawił się u ciebie paraliż, a następnie zmienił się w postawę uległą. Jakie obawy pojawiły się u ciebie przed wypowiedzeniem własnej opinii? Nastolatki często sądzą, że: „pomyślą, że jestem głupia”, „powiedzą, że się nie znam”, „wyśmieją mnie”, „przestaną ze mną rozmawiać”, „powiedzą, że wymyślam”, „pomyślą, że umiem gadać tylko o jednym”, „obrazi się”. To ważne, by się zastanowić, jakie obawy i myśli pojawiają się wtedy u ciebie. Jakie wewnętrzne głosy powodują, że rezygnujesz z postawy asertywnej? Zapisz każdą z tych myśli. To te negatywne przekonania blokują nas przed chronieniem swoich granic.

Gdy przyjrzyysz się swoim przekonaniom, spróbuj znaleźć dla nich pozytywny wydźwięk i je przeformułować:

- pomyśl, że umiem gadać tylko o jednym → mówię o tym, co dla mnie ważne i istotne
- obrazi się → mam prawo dbać o swoje potrzeby
- trzeba być miłym → odmowa nie oznacza braku szacunku
- powiedzą, że się nie znam → mogę to widzieć inaczej, mam prawo mieć inną opinię

Są też sytuacje, w których świadomie decydujesz się zrezygnować z postawy asertywnej. Warto wtedy przyjrzeć się temu, co odczuwa twoje ciało i jakie emocje się pojawiają. Czy tej postawie nie towarzyszy złość bądź poczucie winy?

Co może ci pomóc w utrzymaniu asertywnej postawy?

Zastanów się, jak reaguje twoje ciało. Komunikacja niewerbalna ma ogromne znaczenie w odbiorze komunikatów przez drugą osobę. Pomyśl, co cię zachęca do wysłuchania drugiej osoby. Gdy dzielisz się swoją opinią, zwróć uwagę na to, które momenty przybliżają do ciebie twojego rozmówcę; kiedy druga osoba czuje się zachęcona do dialogu?

Uważnie słuchaj – gdy usłyszysz, co mówi druga osoba, łatwiej będzie ci zareagować na komunikat w zgodzie z twoimi i jej potrzebami.

Stosuj komunikaty „ja”, bo gdy mówimy komunikatem „ty”, przerzucamy odpowiedzialność za nasz stan na drugą osobę, sugerujemy, że ktoś jest winny. Trudniej nam wtedy usłyszeć się nawzajem.

Jeśli towarzyszą ci trudne emocje, zatrzymaj się, weź oddech, opisz sytuację, nazwij emocje, które się w związku z nią pojawiły, sformułuj prośbę, powiedz, czego aktualnie potrzebujesz. Mogą zdarzyć się sytuacje, gdy głęboki oddech i nazwanie emocji nie pomogą – możesz wtedy poprosić o czas, to też jest w porządku.

Poniżej kilka przykładowych komunikatów. Warto je sobie powtórzyć kilka razy na głos, bo nierzadko w problematycznych sytuacjach trudniej nam znaleźć racjonalne rozwiązania. Zapisanie takich gotowych komunikatów, przeczytanie ich na głos i powtórzenie kilka razy zwiększa prawdopodobieństwo skorzystania z nich, gdy będą potrzebne.

- ➔ Potrzebuję chwili dla siebie, porozmawiajmy później.
- ➔ Nie czuję się komfortowo z tym tematem, możemy go zmienić?
- ➔ To dla mnie nieodpowiedni moment, możemy wrócić do rozmowy... (za godzinę, jutro, za tydzień).
- ➔ To dla mnie trudne, potrzebuję teraz trochę czasu dla siebie.

Granice osobiste

Granice osobiste to nieodłączny element postawy asertywnej. Świadomość naszych granic oraz poszanowanie ich przez inne osoby pozwalają nam poczuć się w relacji bezpiecznie i komfortowo. Granice osobiste to takie niewidzialne linie, które chronią nas

psychicznie, fizycznie i emocjonalnie. Mówią nam o tym, co dla nas jest w porządku w relacji z drugim człowiekiem, chronią nasze autonomię i bezpieczeństwo. Nasze granice są bardzo elastyczne, w zależności od relacji i miejsca mogą być różne. Przy jednej osobie będziesz czuć się komfortowo, używając zdrobnienia jej imienia, przy drugiej – nie. Jedna osoba będzie mogła dotknąć twojego ramienia, przy innej komfortowo będziesz się czuć na odległość ręki. Jak możesz rozpoznać, że twoje granice są naruszane? Sytuacje, w których czujesz złość, irytację, smutek lub dyskomfort dają sygnał, że jakaś twoja granica jest naruszona. Warto wtedy odpowiedzieć sobie na pytanie: „jakie są moje wartości?”. Jeśli wartością dla ciebie są sport i zdrowie, to uporczywe proponowanie spróbowania papierosa będzie przekraczało twoje granice. Jeśli poczujesz, że w danej relacji nie jest ci komfortowo albo zachowanie innych ci przeszkadza, to sygnał, że twoje granice są naruszane. Zachęcamy cię do zrobienia ćwiczenia – tzw. koła obszarów.

6

Ćwiczenie:

WSZYSTKO MA GRANICE

Cel:

Kształtowanie kompetencji do stawiania osobistych granic w codziennym funkcjonowaniu.

Czas:

30 minut.

Przebieg: Wpisz we fragmenty koła obszary, w jakich funkcjonujesz na co dzień. Mogą to być szkoła, praca, znajomi, rodzina, rozwijanie pasji, relacja romantyczna itp. W razie potrzeby podziel koło na więcej części.



Teraz się zastanów i zapisz w każdej z tych części odpowiedzi na poniższe pytania. Nie śpiesz się, możesz do tego ćwiczenia wracać po czasie. To koło obszarów pomoże ci zrozumieć, gdzie leżą twoje granice i czego potrzebujesz w różnych sytuacjach społecznych, w których się znajdujesz. Oto pytania:

Kiedy czujesz się niekomfortowo?

CZĘŚĆ I

Kiedy odczuwasz spokój?

Kiedy odczuwasz zadowolenie?

Kiedy czujesz się bezpiecznie?

Jakie sytuacje lub zachowania cię irytują?

Autorefleksja w kwestii stawiania własnych granic

Niejedna młoda osoba myśli, że gdy będzie asertywna i postawi granicę, to zostanie odrzucona, może grupa jej nie polubi lub pomyśli, że jest za sztywna. Któraś z tych obaw pojawiła się również u ciebie? Stawianie granic i konsekwentne odnoszenie się do nich pozwala zbudować bliższe relacje – znając ramy i granice, młodzi ludzie czują się bezpieczniej, wiedzą, jak poruszać się w danym obszarze. Podczas stawiania granic ważna jest nasza mowa ciała – komunikaty werbalne muszą być spójne z niewerbalnymi. Więcej o tym przeczytasz w kolejnym rozdziale.

Zasoby, czyli osobisty kuferek mocy

Zanim zaczniesz pracować z grupą, warto najpierw podsumować to, co było dotąd przedstawione, i spróbować określić, jak widzisz siebie, jakie są twoje zasoby i jak korzystasz z nich na co dzień. Jeśli masz wolną godzinę, dobry humor i miejsce, gdzie możesz spokojnie pomyśleć – zrób to!

Na początek spróbuj dokończyć kilka zdań:

- Moje motto życiowe brzmi...
- W trudnych sytuacjach zwykle mówię...
- Mój ulubiony bohater filmowy z dzieciństwa to...
- Kiedy odnoszę sukces, czuję...
- Książka, film, serial, gra, które zabiorę ze sobą w długą podróż, to...

Właśnie udało ci się stworzyć najkrótszy scenariusz twojego życia! W psychologii nazywamy go minizapisem – autor zawiera w nim najcenniejsze wskazówki dotyczące tego, w jaki sposób porusza się po świecie. Minizapis pozwala odkryć wartości i postawy, na których ci zależy, i jednocześnie pośrednio nazywa twoje zasoby odnoszące się do wartości duchowych, osobistych, społecznych i materialnych.

Część z nich dotyczy cech wrodzonych, inne zostały nabyte na drodze zbierania wiedzy i doświadczenia. Magazynujemy je przez całe życie we własnym kuferku mocy, by możliwie najlepiej i adekwatnie do tego, co mamy w zasobach, radzić sobie z wyzwaniami. W takim kuferku znajdziesz własne przekonania, kompetencje i umiejętności, czyli to wszystko, w co wierzysz, co potrafisz i wiesz. Kiedy rozwiniesz minizapis i przyjrzyj się poszczególnym obszarom zasobów, otrzymasz materiał, który może ci się przydać do pracy w grupie. Poznasz nie tylko własne możliwości i ograniczenia, ale również zbudujesz własną strategię radzenia sobie z trudnościami.

Zasoby osobiste

Zasoby osobiste dotyczą nie tylko cech fizycznych, charakteru i osobowościowych, ale i wiedzy, umiejętności, predyspozycji oraz talentów. Każdy człowiek tworzy niepowtarzalny wzór zbudowany z emocji, uczuć i potrzeb, sposobu ich przeżywania, wiary we własne możliwości, intuicji i pomysłów na interakcje z otoczeniem. Do zasobów osobistych zaliczymy również wartości, którymi się kierujesz.

W poszukiwaniu swoich zasobów osobistych pomocne mogą być pytania:

- Co najlepszego usłyszałeś o sobie od innych?
- Co robisz dla przyjemności?
- Co robisz zawodowo? Czym się zajmujesz?
- Co jest twoją pasją?
- Jak to zrobiłeś, że jesteś w tym dobry?

- Co było potrzebne, żeby być w tym dobrym?
- Co jest potrzebne, żeby pozostać w tym dobrym?
- Co najbliższa ci osoba powiedziałaaby, gdyby wymieniała to, co najbardziej w tobie lubi?
- Jak okazujesz ludziom na co dzień troskę i wsparcie?
- Za co lubisz siebie? Wymień trzy cechy.
- Z czego, co zrobiłeś, jesteś najbardziej dumny?
- Pomyśl o osobie, którą się stajesz. Z czego ludzie, którzy cię wychowali, najbardziej się cieszą?
- Co wiesz o sobie, co pozwala ci wierzyć, że możesz osiągnąć swoje cele?
- Najlepsze, co o sobie powiedziałeś?

Zasoby społeczne

Zasoby społeczne odnoszą się w pierwszej kolejności do twoich zdolności nawiązywania, budowania i podtrzymywania relacji z innymi ludźmi. Drugim obszarem zasobów społecznych jest sieć kontaktów i wsparcia dla ciebie i twoich bliskich lub przyjaciół i znajomych. Okazuje się, że ludzie i instytucje lub organizacje, które możesz w tym miejscu wymienić, stanowią twoje zasoby społeczne i są dla ciebie wsparciem w realizacji różnego rodzaju zadań.



Zasoby materialne

W przypadku zasobów materialnych będziemy mówić o całym zapleczu dla relacji społecznych. Tu zasobem mogą być dom jako miejsce, sala parafialna czy budynek kościoła, ale i materiały do pracy z młodzieżą, środki finansowe na działalność grupy, własny komputer lub telefon, sprzęt do gier zespołowych czy sprzęt muzyczny.

Jak zarządzać swoimi zasobami i radzić sobie w codziennych sytuacjach?

6

Ćwiczenie: **PRACUJĘ NAD** **WŁASNYMI ZASOBAMI**

Cel:

Ustalenie własnych zasobów i możliwości ich wykorzystania w osiągnięciu własnych celów.

Czas:

1 godzina.

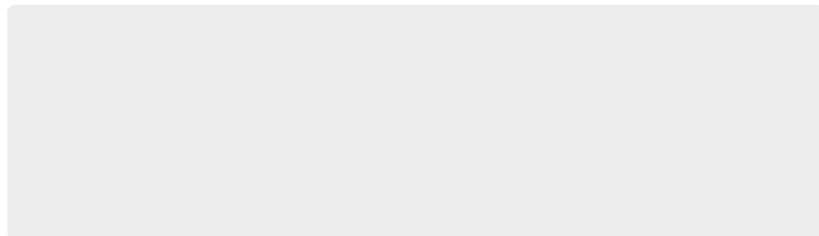
Przebieg: Jak w dobrym filmie, w każdym zadaniu, które masz wykonać, towarzyszą ci siły zewnętrzne i wewnętrzne. Jedne są sprzyjające i wspierają w działaniu i rozwoju, inne sprawiają, że możesz zatrzymać się w miejscu, a nawet cofnąć.

Rzecz w tym, że zadanie jest do zrobienia, a żeby to było możliwe, każdorazowo warto opracować

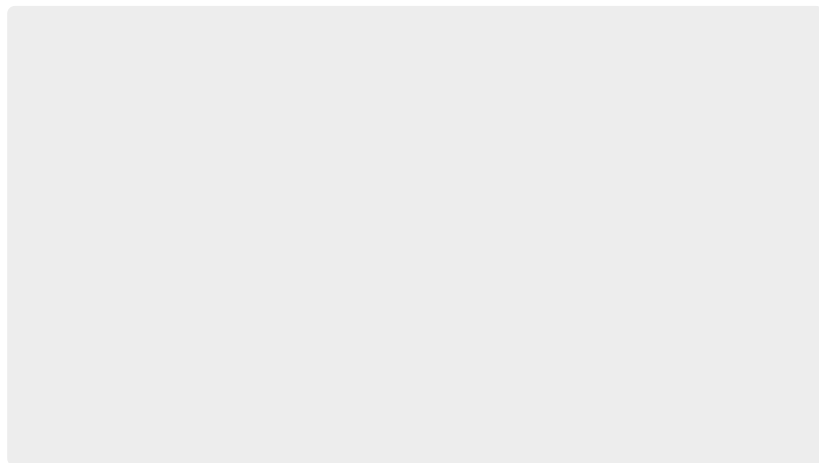
strategię działania. Za chwilę zobaczysz, że kluczowy okaże się twój kuferek mocy. Spróbuj na konkretnym przykładzie z własnego doświadczenia.

Nazwij cel swojego działania

Cel jest punktem wyjścia i dojścia w każdym działaniu, pozwala wytyczyć i trzymać kurs w każdej strategii. Musi być jasny i zwięzły, by łatwo go było zapamiętać. Poza tym powinien być realny do wykonania w krótkim czasie. Jeśli to duża sprawa, podziel cele na cel główny i cele cząstkowe.

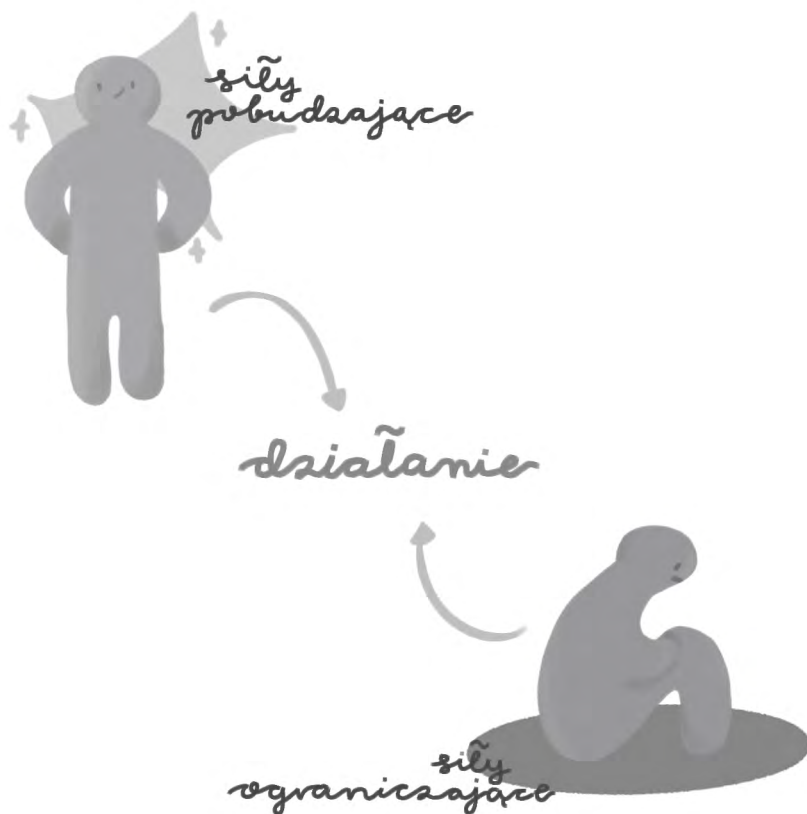
***Przeanalizuj własne zasoby***

Zajrzyj do kuferka i sprawdź, co już masz, by wykonać zadanie lub być bliżej celu. Określ zarówno własne siły – cechy, kompetencje, umiejętności – jak i to wszystko, co w twoim otoczeniu ci sprzyja. Użyj zasobów materialnych i niematerialnych. Wypisz ich możliwie dużo i poczuj swoją siłę sprawczą!



Ustal, co cię ogranicza

Nazwij własne ograniczenia w tym zadaniu – obawy, lęki, niejasności czy braki, także te związane z zewnętrznymi siłami hamującymi.



Wybierz zasoby, które wykorzystasz do pracy z ograniczeniami

Pomyśl, co w twoim kuferku pozwala ci poradzić sobie z wymienionymi ograniczeniami i jak to wykorzystać w tym zadaniu.

Nazwij trzy działania, które podejmiesz, by zrealizować swój cel, i wypisz je na kartce

Trzy konkretne działania to akurat tyle, by móc działać. Więcej przytłacza i rozmywa cel. Ważne, by były to zadania realne do wykonania w konkretnym czasie. Nie przekraczaj miesiąca jako terminu końcowego. Potem cel staje się już zbyt odległy.

- 1.
- 2.
- 3.

Określ czas wykonania zadania i pilnuj realizacji

Warto skorzystać z wybranej przypominajki, która pozwoli ci być strażnikiem własnego celu. To mogą być na przykład wybrana grafika kojarząca ci się z tym zadaniem czy nawet trzy nawlezione koraliki przypominające o zadaniach do wykonania. Pamiętaj, przypominajka nie pełni roli poganiacza, powinna być pozytywna, bo chodzi o rozwój i sukces w twojej sprawie.

Chcę być, czyli jak stać się liderem

Lider, przywódca, osoba prowadząca grupę – czy któreś z tych określeń dotyczy ciebie? Nawet jeśli nie, to znaczenie mają twoje nastawienie i podejście do pracy z młodzieżą – czy chcesz się w nią zaangażować? Czy prowadzenie spotkań dla młodych, bycie z nimi i towarzyszenie im w poznawaniu siebie samych i Boga jest dla ciebie ważne? A może jest tak, że z jakiegoś powodu nie masz wyboru i praca z młodzieżą to jedno z twoich zadań, które musisz realizować? Z jakim przekonaniem do niego podchodzisz? To ważne, bo jeśli w twojej głowie pojawiają się myśli typu: „Ach, ta młodzież, lenie, w głowach im się poprzewracało; wszystko ich nudzi; nic ich nie interesuje...” (zasłyszane), to mogą one rzutować zarówno na atmosferę i przebieg spotkań, jak i twoje relacje z młodymi. Spójrz teraz na kilka wypisanych poniżej wartości i przekonań w pracy z ludźmi – pamiętając, że młodzież to też ludzie!:

- szacunek,
- empatia i otwartość,
- docenianie ważności rozwoju (dużo zależy od nas samych; można się tego nauczyć),
- pracowitość, wytrwałość, cierpliwość,
- akceptacja autonomii (brak potrzeby kontrolowania wszystkiego).

Czy są one dla ciebie istotne, ale nie tylko na poziomie deklaratywnym? Jak nimi na co dzień zarządzasz? Gdyby ktoś cię uważnie obserwował, a potem miał wypisać ważne dla ciebie wartości, co by napisał? Bycie liderem to rola, ale i kompetencje, które można rozwijać i zdecydowanie warto to robić. W pewnym sensie każdy jest (lub bywa) liderem. Za każdym razem, gdy wpływamy na innych, stajemy się liderami (przywódcami). Gdy stoisz z przodu jakiejś grupy: sportowej, znajomych z klasy czy przed dziećmi, np. na półkoloniach, gdy jesteś pracodawcą czy przełożonym – stajesz się liderem, a bywa, że też autorytetem. To ty możesz przyczynić się do tego, że czyjeś życie/poglądy/nastawienie ulegną zmianie. Jeśli lubisz ludzi (młodych i w ogóle) i chcesz być osobą, która pomaga im w rozwoju i cieszy się, kiedy odnoszą sukcesy, ten rozdział pomoże ci odkryć, jak być dobrym liderem.

Obawy i wyzwania

Praca z młodymi to wymagające zadanie. Lider z każdą grupą wiąże się emocjonalnie, intelektualnie i duchowo. Możesz się zastanawiać, czy młodzież cię polubi (zaakceptuje), czy będziesz dla niej kimś, kto zasługuje na szacunek i uznanie. Jak sobie z tym poradzić? Przede wszystkim buduj relacje na zaufaniu i autentyczności. Pamiętaj, że akceptacja wynika z czasu spędzonego razem i wzajemnego szacunku. A ze względu na to, że czasami praca ta bywa męcząca, będziesz potrzebował czasu na regenerację. Nie możesz zapominać o swoich potrzebach, tych emocjonalnych również. Od czasu do czasu pytaj się siebie: czy mam siły, by stawić czoła krytyce? Czy trzymam się swoich celów? W jakim stopniu jestem uzależniony od aprobaty uczestników spotkań? Czy potrafię odeprzeć nadmierne

żądania grupy? Czy wystarczająco troszczę się o zregenerowanie swoich sił?

Zadanie lidera jest paradoksem – masz być ekspertem z możliwie jak największym doświadczeniem, a jednocześnie wciąż musisz przyjmować postawę osoby „początkującej”, która nie wie i sama pyta. Spotkania mogą stresować, przed każdym z osobna możesz mieć tremę – to coś normalnego i zdarza się nawet u doświadczonych liderów. Taki mechanizm chroni przed rutynowym działaniem i motywuje do solidnego przygotowania się do każdego spotkania. Jeśli w twojej głowie pojawia się myśl, że nie jesteś wystarczająco przygotowany do tej roli, to postaw na rozwój – uczestnicz w szkoleniach, czytaj książki i ucz się na bieżąco. Pamiętaj, że liderem stajesz się w praktyce, poprzez ćwiczenie tej roli. Nawet jeśli obawiasz się popełniania błędów, daj sobie takie samo prawo jak uczestnikom grupy do potknięć. Właśnie wtedy będziesz bardziej kreatywny i spontaniczny, będziesz też mieć szansę dowiedzieć się, jakie metody pracy sprawdzają się w danej grupie, a jakie nie. Gdy zauważysz, że robisz coś źle – przyznaj się do tego. Taka postawa nie spowoduje utraty zaufania w grupie. A jeśli zastanawiasz się: „Czy dam radę być dobrym przykładem dla innych?”, pamiętaj, że nie musisz, a nawet nie jesteś w stanie być ideałem. Młodzież ceni liderów, którzy są autentyczni i potrafią przyznawać się do błędów. Jedno jest pewne: grupa na pewno będzie cię obserwować i szybko zauważy, jeśli coś będzie nie tak. A co najczęściej młodzi wyłapują u swojego lidera? Niepunktualnie zaczyna lub kończy spotkania. Sprawia wrażenie nieskoncentrowanego i zmęczonego. Słabo zna uczestników spotkania.

Nie nawiązuje do tego, co uczestnicy już wiedzą. Usiłuje osiągnąć zbyt wiele w zbyt krótkim czasie. Udziela zbyt wielu informacji i mówi zbyt długo. Rzadko włącza innych w przebieg spotkania. Traktuje innych bezosobowo. Mówi trudnym, niezrozumiałym językiem, używa chrześcijańskich sloganów. Wydaje za długie i skomplikowane instrukcje. Stosuje mowę nienawiści. Nie traktuje wszystkich równo, sympatyzuje z osobami, które lubi. Chwali sam siebie i swoje działania

By uniknąć takich błędów, zadbaj o swoje podejście do tego, kim jesteś, a gdy pojawi się myśl, że czujesz się z tym wszystkim sam, poszukaj mentorów, doradców, superwizorów i buduj relacje z innymi liderami. Twórz sieci wsparcia i dziel się swoimi wyzwaniami.

Autorytet pociąga

Jak być osobą, za którą inni chcą iść? Jak nie zmuszać, ale pozytywnie przyciągać? Jak stawać się osobą, która ma wpływ? Oczywiście krzykiem też można osiągać widoczne efekty. Można nawet zmusić grupę do realizacji jakiegoś projektu. Ale czy o to chodzi i tego chcesz? Nie ma przeszkód, a nawet są konkretne powody i przesłanki, żeby stworzyć fajną grupę, której członkowie będą chcieli ze sobą przebywać i współpracować bez używania siły. Taka grupa prawdopodobnie będzie chciała dalej się rozwijać, np. po confirmacji. Autorytetem stają się osoby, w których spotkają się:

przykład + przyjaciel + ekspert.

Czy dążysz do tego, żeby łączyć ze sobą te trzy przestrzenie?

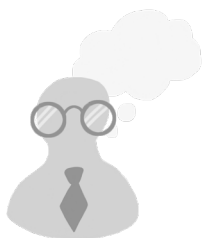
Przykład. Zastanawiając się nad tym, jak być kimś, kto inspiruje, motywuje i przyciąga, najpierw warto zacząć od siebie; od pracy nad sobą. Agresja i przekrzykiwanie innych to nie jest dobry przykład. Trzymaj się zasad i nie rób dla siebie wyjątków. Bądź człowiekiem obiektywnym, sprawiedliwym, słownym, konsekwentnym i punktualnym.

Przyjaciel. Relacje z młodymi mają moc. Rozwój i nauka są możliwe tylko wtedy, gdy mamy w grupie pozytywne relacje. Jak być przyjacielem młodych? Przyjaciel to ktoś, kto rozumie, docenia i wspiera. Czy młodzi czują, że są dla ciebie ważni niezależnie od tego, czy jesteś ich rówieśnikiem lub osobą od nich starszą? Kiedy mogą tak się czuć? Zadawaj pytania, na które jesteś ciekaw odpowiedzi: co w twoim życiu jest teraz dla ciebie ważne? Jakie marzenie chcesz zrealizować i dlaczego? A potem uważnie słuchaj. Miej dystans do siebie i nie stroń od humoru!

Ekspert. To ktoś, kto zna się na tym, co robi. W czym się specjalizujesz? Co cię interesuje? Biblistyka? Etyka? A może lubisz chemię i dzięki różnym eksperymentom możesz zobrazować biblijne prawdy? Albo interesujesz się sportem i wiesz, który sportowiec jest wierzący? A może znasz odpowiedni dla możliwości waszej grupy szlak i wiesz, gdzie będzie można zrobić ognisko? Albo potrafisz zaplanować podróż pociągiem w dowolne miejsce w Polsce? Dlatego:

- ➔ Ciągłe się ucz i rozwijaj.
- ➔ Staraj się być na bieżąco z nowymi trendami.
- ➔ Testuj nowe formy pracy.

- Staraj się pobudzać własną ciekawość.
- Od czasu do czasu popatrz na swoją pracę z innej perspektywy, porozmawiaj z kimś o tym.
- Jeśli nasze zachowanie jest sprzeczne z tym, co mówimy, wtedy szybko traci się autorytet i też się nim nie staje.



KOMENTARZ: Dobry lider uczy się słuchać tych, których chce prowadzić i z których ma stworzyć grupę. Dzięki temu zaczyna dostrzegać, jaką rolę w rozwoju grupy mogą odegrać poszczególne osoby i gdzie tkwi ich potencjał, który można rozwinąć. Wiara rozwija się w relacjach z braćmi i siostrami w wierze, z którymi razem odkrywamy obecność Zmartwychwstałego wśród nas i stajemy się kimś innym, podobnie jak dwunastu apostołów.

ks. dr Grzegorz Olek, wykładowca akademicki, biblista

Mindset lidera

Praca z młodymi wymaga szczególnego podejścia, które łączy głęboką wrażliwość na potrzeby młodych ludzi z jasnym przekazem wiary. O czym dobrze pamiętać?

1. Bądź autentyczny

Młodzież wyczuwa fałsz i brak spójności. Jeśli przekazujesz wartości chrześcijańskie, żyj nimi na co dzień. Dziel się własnymi doświadczeniami i drogą wiary – młodzi ludzie łatwiej się z tym utożsamiają. Opowiedz im swoją historię i zaproś ich, by podzielili się swoimi.

2. Angażuj się z szacunkiem

Pamiętaj, że każda osoba w grupie ma swoją unikalną historię. Słuchaj młodych z uwagą i bez oceniania, nawet jeśli mają wątpliwości czy stawiają trudne pytania związane z wiarą.

3. Weź pod uwagę kontekst, w jakim żyją młodzi

Świat młodzieży dynamicznie się zmienia – media społecznościowe, presja rówieśników, pytania o tożsamość... Staraj się być na bieżąco z ich wyzwaniami. Rozmawiaj o wierze w sposób, który odnosi się do ich codziennego życia, np. jak chrześcijańskie wartości mogą pomóc im w szkole, osobistych relacjach czy w radzeniu sobie z trudnościami.

4. Buduj relacje

Lider jest kimś w rodzaju przewodnika. Twoje zadanie to towarzyszenie młodym osobom w ich drodze do relacji z Bogiem. Twórz atmosferę otwartości i zaufania, w której każdy może być sobą.

5. Prowadź poprzez przykład

Nie wystarczy mówić o modlitwie, warto wskazywać na jej moc we własnym życiu. Młodzież najlepiej uczy się poprzez obserwację. Pokaż, jak chrześcijaństwo przejawia się w twoich codziennych działaniach – w miłości, przebaczeniu, wierności, zaangażowaniu.

6. Dostosuj metody do potrzeb

Młodzież to dynamiczna i kreatywna grupa, dlatego w pracy z nią warto wykorzystywać angażujące formy. Uwzględniaj różne talenty i zainteresowania w grupie, zachęcając do aktywnego

udziału. Możesz skorzystać z propozycji zawartych w rozdziale o budowaniu grupy w części 3.

7. Zachęcaj do zadawania pytań i poszukiwań

Nie bój się trudnych pytań dotyczących wiary, Boga czy życia w ogóle. Każdy potrzebuje przestrzeni do wyrażania swoich wątpliwości. Stwarzaj okazje do rozmowy na trudne tematy i wspieraj w odkrywaniu odpowiedzi w Biblii (np. zorganizuj spotkanie „Q&A o wierze”, gdzie młodzież może anonimowo zadawać pytania).

8. Uwzględniaj potrzebę przynależności

Młodzi ludzie często szukają miejsca, gdzie będą akceptowani. Stwórz środowisko, w którym będą czuć się ważni i potrzebni. Celebrowaj wspólne sukcesy i dbaj o integrację grupy, np. organizując wspólne wyjazdy, urodziny, projekty.

9. Motywuj do działania

Nie chodzi o to, żeby tylko nauczać. Zachęcaj młodzież do aktywnego zaangażowania – w parafii, lokalnej społeczności czy akcjach charytatywnych. Pokaż, że wiara to nie tylko słowa, ale konkretne czyny. Włącz ją w organizowanie konkretnych wydarzeń, np. przygotowanie rekolekcji czy prowadzenie modlitwy.

10. Ufaj Bogu

To Bóg jest ostatecznym liderem grupy, a ty jesteś Jego narzędziem. Oddawaj prowadzenie grupy w czasie modlitwy, prosząc o mądrość, cierpliwość i otwarte serce.

Praca z młodzieżą to wyzwanie, ale też ogromna szansa na budowanie fundamentów wiary i kształtowanie Kościoła. Każda chwila poświęcona młodym ma sens.

Kompetencje i umiejętności leaderskie

Kompetencje i umiejętności to pojęcia, które często są używane zamiennie, ale różnią się zakresem. Umiejętności to konkretne rzeczy, które potrafisz zrobić. Są praktyczne i mierzalne, np. umiejętność obsługi komputera, prowadzenia spotkania czy gotowania. Umiejętność rysowania to zdolność tworzenia obrazów za pomocą ołówka lub farb. Kompetencje to szerszy zestaw, który łączy umiejętności, wiedzę i postawy. Obejmuje to, jak wykorzystujesz swoje umiejętności w różnych sytuacjach. Kompetencja artystyczna oznacza nie tylko umiejętność rysowania, ale też kreatywność, znajomość stylów artystycznych i zdolność do tworzenia nowatorskich projektów. Możesz posiadać umiejętność prowadzenia samochodu, ale kompetencją będzie to, że potrafisz robić to w różnych warunkach (np. w ruchu miejskim, na autostradzie), przestrzegasz przepisów i reagujesz odpowiedzialnie w trudnych sytuacjach. Umiejętności są częścią kompetencji – kompetencje to szerszy kontekst, w którym mieszczą się umiejętności. Praca z grupą młodzieżową wymaga od liderów zestawu takich kompetencji, które łączą umiejętności przywódcze, duchowe, interpersonalne i organizacyjne. Przyjrzyjmy się wybranym dziesięciu.

1. Duchowe prowadzenie

Lider to osoba, która żyje zgodnie z chrześcijańskimi wartościami i daje dobry przykład swoim postępowaniem. To istotne, by mieć

osobistą relację z Bogiem, rozwijać ją i być autentycznym w swojej wierze. A jak ją rozwijać? Na przykład przez modlitwę, czytanie Biblii, uczestnictwo w wydarzeniach chrześcijańskich itp.

2. Umiejętność budowania relacji

Młodzi potrzebują liderów, którzy są dostępni, otwarci i chętni do słuchania. Znaczenie mają empatia czy umiejętność rozumienia potrzeb i problemów innych. Jak ją rozwijać? Poprzez ćwiczenia aktywnego słuchania, szczerą komunikację i okazywanie szacunku. Zadawaj otwarte pytania, parafrazuj wypowiedzi uczestników grupy, udzielaj konstruktywnej informacji zwrotnej.

3. Zdolność do motywowania

Młodzież często zmagą się z brakiem motywacji i pewności siebie. Lider chce inspirować, wspierać i zachęcać do zaangażowania w życie grupy, rozwijania talentów i pogłębiania wiary. Jak ją rozwijać? Poprzez używanie przykładów z życia, docenianie wysiłków i sukcesów innych, organizowanie angażujących zadań i projektów. Ustal jasne zasady (kontrakt grupowy) i dbaj o równy udział wszystkich członków.

4. Organizacja i planowanie

Lider planuje spotkania, wydarzenia i projekty, dbając o równowagę między zabawą, nauką i rozwojem duchowym. Organizacja zapewnia poczucie celu i struktury w grupie. Twórz harmonogramy, deleguj zadania, korzystaj z narzędzi do zarządzania czasem.

5. Umiejętność pracy z grupą

Prowadzenie grupy młodzieżowej wymaga znajomości dynamiki grupowej oraz zdolności integrowania różnych osobowości, łagodzenia konfliktów i budowania atmosfery jedności. Jak ją rozwijać? Poprzez naukę o fazach rozwoju grupy, prowadzenie ćwiczeń integracyjnych i rozwijanie umiejętności mediacyjnych.

6. Kreatywność

Młodzi szybko się nudzą, dlatego liderzy powinni być osobami twórczymi w organizowaniu zajęć, warsztatów i spotkań. Kreatywność pomaga uczynić wiarę bardziej przystępną i zrozumiałą. Jak ją rozwijać? Poprzez czerpanie inspiracji z innych grup, książek czy platform (np. Pinterest, YouTube) i korzystanie z metod aktywizujących. Opracuj nowe gry integracyjne lub modyfikuj plan spotkania w zależności od nastroju grupy.

7. Wiedza teologiczna i pedagogiczna

Lider powinien zdobywać wiedzę na temat Biblii, teologii czy chrześcijańskiej etyki. Jak ją rozwijać? Poprzez udział w szkoleniach (np. Kurs nawigacji dla młodych liderów), naukę w Szkole Biblijnej czy lekturę we własnym zakresie.

8. Elastyczność i umiejętność dostosowywania się

Młodzi są różnorodni i zmienni. Osoba prowadząca grupę musi brać pod uwagę ich nastroje, potrzeby i zmieniające się sytuacje, nie tracąc przy tym celu spotkania. Jak je rozwijać? Poprzez praktykę improwizacji, analizę potrzeb grupy i otwartość na feedback.

9. Umiejętność dawania świadectwa

W pracy z młodzieżą ważne jest, aby liderzy dzielili się swoją wiarą w sposób autentyczny i zrozumiały – to inspiruje młodych do poszukiwań i pogłębiania osobistej relacji z Bogiem. Jak ją rozwijać? Poprzez świadomą refleksję nad własną wiarą czy udział w wydarzeniach, gdzie można uczyć się od innych i duchowo rozwijać. Opowiadaj historie o własnych zmaganiach związanych z wiarą i wspieraj w tym innych ludzi.

10. Cierpliwość i wytrwałość

Praca z młodzieżą to proces pełen wyzwań. Czasami zmiany przychodzą powoli, a to oznacza, że lider musi być osobą konsekwentną i wierzyć w sens swojej pracy. Jak je rozwijać? Poprzez regularne odpoczywanie, troskę o swoje zdrowie psychiczne i emocjonalne, poszukiwanie wsparcia u innych i w modlitwie.

Te kompetencje pozwalają nie tylko prowadzić grupę młodzieżową, ale także budować trwałe relacje i tworzyć przestrzeń, w której młodzi ludzie mogą wzrastać duchowo, emocjonalnie i społecznie.

Niezbędnik, czyli podstawowe narzędzia

- Masz swoją walizkę na spotkanie z młodzieżą?
- Jaką walizkę?
- Najlepiej dużą i na kółkach, taką podróżną do samolotu. A jeśli nie walizkę, to może kufer, skrzynkę czy torbę... Nieważne co, ale ważne, co zawiera!

Inspiracją był srebrny kuferek byłego Ogólnopolskiego Duszpasterza Młodzieży, ks. Grzegorza Gienzy, z którym jeździł na każde spotkanie.

Niezbędnik to wszystko, co pomaga przeprowadzić każde spotkanie. Zebrane w nim przedmioty, materiały, gadżety, gry, scenariusze i wiedza o tym, co i gdzie mogą znaleźć, co warto zobaczyć i gdzie można się zainspirować, to solidna podstawa dobrego spotkania. Taka walizka sprawia, że nic cię nie zaskoczy i nawet jak rano się dowiesz, że o 16.00 masz poprowadzić spotkanie, to zabierasz walizkę i w czasie podróży tworzysz z dostępnych w niej materiałów scenariusz spotkania. Oczywiście na tych zaplanowanych spotkaniach, o których wiesz dużo wcześniej, też się przydaje, bo nigdy nie wiesz, z jaką energią przyjdą młodzi, czy będą skoncentrowani i czy zaproponowany temat ich zacieka. Dzięki zawartości walizki będziesz gotów na akcję dodającą energii, ćwiczenie poprawiające koncentrację czy pracę nad kreatywnością grupy.

Co zawiera taka walizka? Oto przykładowa propozycja.



1. Kartki

Duże (A3) i małe (A7 czy nawet A8), o różnej gramaturze: 80, 200 czy 400 g, białe i kolorowe... Różnorodny papier zachęca do tworzenia oryginalnych prac i pobudza wyobraźnię. Kolorowe kartki mogą pełnić funkcję organizacyjną, np. różne kolory odpowiadają różnym zadaniom, grupom lub kategoriom informacji, a dodatkowo sprawiają, że praca ładnie wygląda. Ciekawsza forma zadania zwiększa zaangażowanie i sprawia, że młodzi chętniej się angażują. Różne wielkości papieru mogą z kolei pomóc w dzieleniu pracy na segmenty, np. mniejsze kartki na indywidualne zadania, większe na wspólny plakat czy projekt.

Jak wykorzystać?

- Podczas burzy mózgów każda grupa może mieć inny kolor karteczek, co ułatwia późniejsze podsumowanie i przyporządkowanie pomysłów.
- Kolorowy papier w dużym formacie jako baza na główny temat, a mniejsze karteczki na szczegóły.
- Wspólne tworzenie „drzewa wartości” – każdy uczestnik zapisuje swoją wartość na karteczce w innym kolorze.



2. Flamastry

Zainwestuj w różnorodność materiałów piśmienniczych: grube i cienkie, czarne i kolorowe flamastry oraz zakreślacze. Nie zapomnij o długopisach, ołówkach i gumce. Zakreślacze pozwalają podkreślić najważniejsze treści, co sprzyja porządkowaniu myśli i zapamiętywaniu kluczowych punktów. Inne flamastry mogą być pomocne w organizacji pracy. Każdy rodzaj pisadła może pełnić określoną funkcję:



- grube: do tytułów, nagłówków, dużych napisów,
- cienkie: do detali i precyzyjnych treści,
- zakreślacze: do podkreślania ważnych punktów.

Taki podział sprawia, że praca staje się bardziej czytelna i uporządkowana.

Jak wykorzystać?

- Tworzenie plakatu, w ramach którego grube mazaki przeznaczone są do głównego hasła, cienkie do szczegółów, a zakreślacze do zaznaczenia kluczowych fragmentów.
- Różne kolory można przyporządkować konkretnym osobom lub grupom, co pomaga w identyfikacji wkładu każdego uczestnika/każdej grupy w pracy zespołowej.

3. Karteczki samoprzylepne, czyli post-it w najróżniejszych kształtach

Klasyczny kwadrat, ale i mniejsze prostokąty, strzałki, serca, małe zakładki – wszystko w różnych kolorach! Dzięki tym karteczkom możesz zrobić setki wariantów prac grupowych, ankiet czy feedbacku. Są małe, poręczne, tanie, łatwo dostępne, niezawodne. Zawsze miej ich spory zapas. Dzięki nim możesz rozwijać kreatywność i współpracę.

Jak wykorzystać?

- Burza mózgów – prostokąty w kolorach

Cel: generowanie pomysłów w grupie.

Uczestnicy zapisują swoje pomysły (jeden pomysł na jednej karteczce). Różne kolory karteczek mogą oznaczać różne kategorie (np. jaki ma być temat naszych rekolekcji pasywnych?) – pomysły przyklejane są na tablicy lub ścianie.

- Głosowanie – strzałki

Cel: wybór najlepszych opcji z wszystkich pomysłów.

Uczestnicy używają kartek-strzałek, aby zaznaczyć, które pomysły z burzy mózgów im się najbardziej podobają. Mogą głosować za pomocą różnych kolorów (np. zielony – bardzo się podoba, żółty – jest OK, czerwony – nie pasuje mi).

4. Taśma papierowa

Taka papierowa taśma malarska to proste, tanie i wszechstronne narzędzie. Jest łatwa do usunięcia, nie niszczy powierzchni i można po niej pisać. Można jej używać w grach integracyjnych, w czasie omawiania głównego tematu i podsumowania.

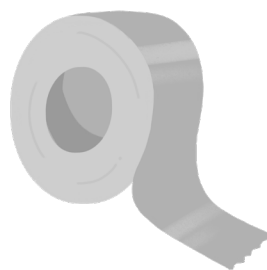
Jak wykorzystać?

→ Podział na strefy lub grupy

Cel: organizacja pracy w grupach.

Przy pomocy taśmy oznaczasz na podłodze strefy dla grup. Każda strefa ma inny temat: „Kim jestem?”, „Jaki mam talent?”, „Jak mogę pomagać innym?”.

Grupy pracują i rozmawiają o tym w swojej strefie.



→ Ścieżka refleksji – „Gdzie jestem?”

Cel: zatrzymanie się i ocena własnego rozwoju.

Tworzysz na podłodze kilka kroków (prostokątów) z taśmy. Każdy krok symbolizuje etap przemysłu: co było na początku, jakie mam teraz zasoby, gdzie chcę dojść, jakie mam przeszkody, co mi pomoże osiągnąć cel. Uczestnicy przechodzą przez ścieżkę, zapisując swoje odpowiedzi na kartkach.

5. Karty

Karty z pytaniami, zadaniami czy obrazkami mają wiele zastosowań.

Jak wykorzystać?

→ *Introspekcja – karty integracyjne*

Karty pomagające rozpoznać i wyrazić swoje emocje i myśli. Pudełko zawiera 60 kart z pytaniami. Stworzyła je ks. Katarzyna Kowalska. Dzięki dużej ilości pytań można ich używać wielokrotnie w jednej grupie.



→ *Dylematy*

Nietypowa gra karciana o moralnych dylematach i trudnych wyborach. Każda karta składa się z zagadnienia moralnego z dwoma możliwymi rozwiązaniami.

Cel: rozwój umiejętności argumentacji i komunikacji; zrozumienie, jak różne osoby postrzegają wartości moralne.

Możesz z nich korzystać w dyskusji lub przeprowadzić grę w parach lub małych grupach. Podziel uczestników na małe grupy (2–4 osoby). Każda grupa losuje kartę z dylematem, a następnie analizuje sytuację, odpowiadając na pytania: Jakie są konsekwencje różnych decyzji? Które wartości są najważniejsze w tym przypadku? Czy są jakieś inne? Jakie mogą być kreatywne rozwiązania problemu? Po kilku minutach każda grupa przedstawia swoje przemyślenia na forum.

→ Gra fabularna „Wejdź w rolę”

Cel: rozwijanie empatii poprzez spojrzenie na problem z różnych punktów widzenia; nauka współpracy w grupie przy poszanowaniu różnych poglądów.

Podziel uczestników na małe grupy i daj każdej ten sam dylemat moralny. Każdy uczestnik w grupie musi wcielić się w konkretną rolę związaną z sytuacją (np. rodzic, świadek, osoba pokrzywdzona, sprawca). Grupa ma za zadanie wypracować wspólne rozwiązanie, uwzględniając różne perspektywy postaci. Po dyskusji każda grupa prezentuje swoje wnioski.

→ *Karty Dixit*

To świetne narzędzie do pracy z młodzieżą i dorosłymi, które pobudza wyobraźnię, kreatywność i refleksję. Ich piękne abstrakcyjne ilustracje mogą służyć nie tylko do rozrywki, ale również do rozwoju umiejętności komunikacyjnych, budowania relacji i poruszania ważnych tematów.

• *Opowiedz coś o sobie*

Cel: poznanie uczestników, integracja grupy.

Rozdaj każdemu uczestnikowi jedną kartę *Dixit* albo poproś o samodzielne wybranie. Gracz, inspirując się obrazem na karcie, opowiada następnie coś o sobie. Może nawiązać do swojego hobby, marzeń, doświadczeń, skojarzeń.

• *Znajdź wspólne cechy*

Cel: budowanie relacji i znajdowanie podobieństw.

Uczestnicy dobierają się w pary lub małe grupy. Każda osoba wybiera jedną kartę, a następnie wszyscy opowiadają, jak karta łączy ich z innymi osobami. Może to być coś związanego z doświadczeniami, marzeniami lub emocjami.

- *Opowiadanie historii*

Cel: ćwiczenie kreatywnego myślenia i pracy zespołowej.

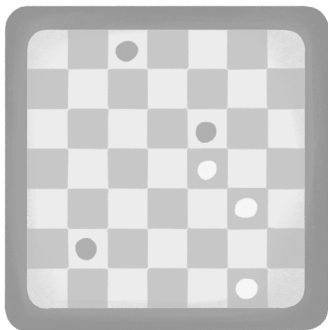
Uczestnicy losują kilka kart i wspólnie tworzą historię, w której obrazy są kluczowymi elementami. Każda osoba dodaje fragment opowieści.

Jeśli posiadasz *Karty Metaforyczne*, możesz ich użyć w identyczny sposób [<https://kartymetaforyczne.pl/>].

6. Gry

→ Różne odmiany *Dobble*

To dynamiczna gra karciana, która opiera się na spostrzegawczości i refleksie. Jest idealna dla młodych, a jej proste reguły sprawiają, że można w nią grać praktycznie od razu po wytłumaczeniu zasad.



Rozwija spostrzegawczość i percepcję wzrokową, refleks i szybkość reakcji, trenuje koordynację oko-ręka i czas reakcji, a także koncentrację, pamięć wzrokową, umiejętność radzenia sobie ze stresem, rozwój językowy, umiejętności społeczne i pomaga przełamać lody w grupie.

→ *Jenga*

To popularna gra, która polega na budowaniu i burzeniu drewnianej wieży. Jest znana ze swojej prostoty, ale jednocześnie wymaga precyzji, cierpliwości i zręczności. Jej dynamiczna natura sprawia, że jest pełna emocji i śmiechu. Rozwija zręczność i koordynację oko-ręka, cierpliwość i koncentrację, planowanie i myślenie strategiczne, radzenie sobie z presją i stresem, uczy pracy zespołowej i rywalizacji. Opcja *jenga z wyzwaniem* – na klockach zapisane są zadania lub pytania. Gracz, który wyciągnie klocek, musi wykonać zadanie (np. „zrób 3 przysiady” lub „odpowiedz na pytanie...”, „dokończ zdanie: czuję strach, gdy...”).

7. Łamigłówki

→ Układanka T

4 kawałki z drewna, z których należy ułożyć literę T, to ponadczasowa łamigłówka geometryczna, która łączy w sobie prostotę konstrukcji z wyzwaniem intelektualnym. Jest świetnym przykładem na to, jak niewielka liczba elementów może dostarczyć wielu godzin zabawy i treningu umysłowego. Rozwija umiejętności logicznego myślenia, analizowania i przewidywania. Była i jest chętnie używana jako narzędzie wspomagające naukę geometrii oraz kreatywne myślenie.

→ Kostki logiczno-zręcznościowe

Kolorowy zestaw kostek z różnymi łamigłówkami o różnym stopniu trudności to idealny sposób na skoncentrowanie uwagi członków grupy np. po przerwie. Kostki są idealne zarówno dla dzieci czy

młodzieży, jak i dorosłych. To świetna zabawa połączona z nauką. Pobudza kreatywność, pomaga ćwiczyć motorykę ręki oraz koordynację wzrokową, a także sztukę cierpliwości.



8. Ludziki

Postaci z różnych filmów i gier, sprawdzą się też te z LEGO. Mogą być również elastyczne ludziki-patyczaki, którym można wyginać ręce i nogi oraz figurki z filmu „W głowie się nie mieści 2”, które reprezentują konkretne emocje: radość, smutek, strach, gniew itd.

Jak wykorzystać?

→ Ludziki do głosowania

Niebieski oznacza „tak”, różowy – „nie”, żółty – „nie wiem”. Stawiamy je w trzech różnych miejscach sali i zadajemy zamknięte pytania, a uczestnicy w odpowiedzi muszą dołączyć do wybranego przez siebie teamu żółtych, różowych lub niebieskich.

→ Figurki z bajki

Mogą posłużyć jako emocjonalny wstęp do spotkania. Rozłóż figurki na stole i poproś uczestników, by wybrali figurkę-emocję, która najlepiej odzwierciedla ich nastrój w obecnej chwili. Po tym następuje krótka runda, w której każdy mówi, dlaczego wybrał daną emocję.



9. Story Cubes

Czyli kostki z obrazkami, które są świetnym narzędziem do rozwijania kreatywności, umiejętności komunikacyjnych i pracy w grupie.

Jak wykorzystać?

→ Opowiadanie wspólnej historii

Uczestnicy na zmianę rzucają kostkami i każdy dodaje fragment historii, nawiązując do wylosowanego obrazka. Opowieść rozwija się spontanicznie, a każdy dodaje coś od siebie.

→ Tworzenie alternatywnych zakończeń

Grupa zaczyna od znanej historii (np. historii biblijnej), a następnie losuje kostki i wykorzystuje obrazki, by wymyślić alternatywne zakończenie. Przykład: historia o synu marnotrawnym – ojciec urządził ucztę, ciesząc się z powrotu syna, imprezowali do późna, ale w końcu wszyscy zasnęli. Nastał kolejny dzień... Wylosowany obrazek „śląd bosej stopy” rozpoczyna ciąg dalszy historii. Zaproś grupę do tworzenia opowieści!

→ Tematyczne opowieści

Uczestnicy losują kilka kostek, a opowieść musi być związana z określonym tematem (np. przyjaźń, wartości chrześcijańskie, Kościół).

10. Opaska na oczy

Zasłonięcie oczu przydaje się podczas ćwiczeń rozwijających zaufanie, gdy chcemy, by młodzi rozpoznali coś za pomocą dotyku albo gdy mają skupić się na odgłosach, które słyszą.

Jak wykorzystać?

→ Prowadzenie w ciemności

Jedna osoba z zasłoniętymi oczami musi przejść przez „tor przeszkód”, kierowana tylko głosem swojego partnera (lub grupy).

→ Budowanie

Uczestnicy mają za zadanie wspólnie coś zbudować z zasłoniętymi oczami (np. wieżę z klocków czy figurę z patyczków) na podstawie wskazówek przekazanych przez osoby widzące.

Oczywiście walizka i jej zawartość to nie wszystko. Przydaje się też znajomości konkretnych programów czy aplikacji, które ułatwiają codzienne życie lidera. I wiedza, gdzie można znaleźć ciekawe gry i ćwiczenia albo jakie filmy warto obejrzeć z młodymi. Propozycje znajdziesz na końcu książki.

JA

część 2

UCZĘ SIĘ
BUDOWAĆ RELACJE

TV

103	Czym jest komunikacja?
113	Style komunikacji
121	Język komunikacji
141	Jak wykorzystywać techniki komunikacji?
165	Jak radzić sobie w sytuacjach konfliktowych?

Czym jest komunikacja?

Z rozdziału pierwszego wiesz o sobie więcej, lepiej rozumiesz, w jaki sposób funkcjonujesz na co dzień, na czym ci zależy i jakie są twoje potrzeby. Dzięki temu powstała twoja niepowtarzalna mapa, o której możesz opowiedzieć innym, używając różnych form i narzędzi komunikacji. Wyobraź sobie zatem, że komunikacja to **most między tobą a drugim człowiekiem**. Bez tego mostu każdy siedzi na swojej wyspie z własną mapą – może i masz świetne pomysły, ale nikt się o nich nie dowie, a ty nie poznasz pomysłów innych. Dlatego w tym rozdziale poznasz zasady konstruktywnej komunikacji, które są pomocne w budowaniu bezpiecznych i satysfakcjonujących relacji.

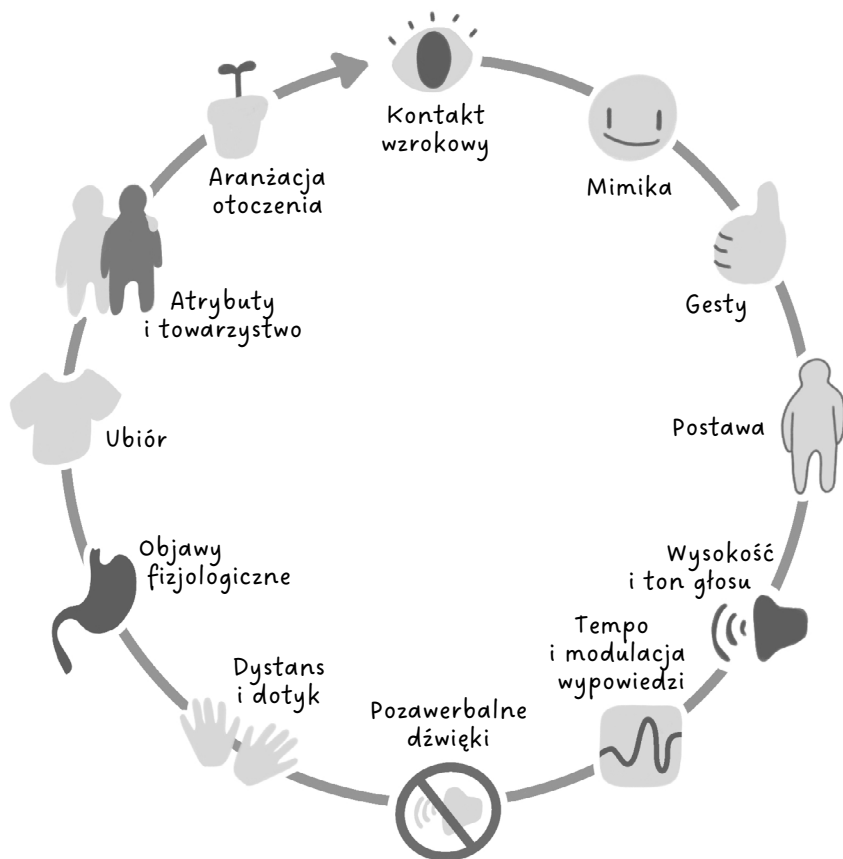
Komunikacja werbalna i niewerbalna

Ludzie porozumiewają się ze sobą na dwa główne sposoby: słowami i bez słów. Najczęściej oba działają jednocześnie i wzajemnie się uzupełniają. **Komunikacja niewerbalna** to przekazywanie treści bez używania słów. Obejmuje: gesty, mimikę twarzy, postawę ciała, sposób patrzenia, ton głosu, a nawet wygląd zewnętrzny i ubiór. Nasz przekaz niewerbalny pozwala innym ludziom odczytywać nasze emocje, nastawienie i zamiary. Oto co mogą oznaczać jego poszczególne elementy:

- **Kontakt wzrokowy.** Patrzenie komuś w oczy wskazuje, że go słuchasz i jesteś zainteresowany tym, co mówi lub robi. Unikanie spojrzenia może sugerować niepewność, zdenerwowanie lub brak chęci do rozmowy.
- **Mimika** – wyraz twarzy, np. uśmiech, marszczenie brwi, zdziwienie. Dzięki niej można odczytać emocje drugiej osoby.
- **Gesty** – ruchy rąk i dłoni, które mogą coś podkreślać lub wyrażać emocje (np. pokazanie OK kciukiem w górę).
- **Postawa** – sposób, w jaki stoisz lub siedzisz. Wyprostowana sylwetka może wskazywać na pewność siebie, a skulona ze skrzyżowanymi ramionami – zmęczenie lub nieśmiałość.
- **Wysokość i ton głosu.** Sposób, w jaki mówisz: wysoko, nisko, miękko czy ostro, wpływa na to, jak inni odbierają twoje słowa, np. gdy jesteś zdenerwowany, mówisz wyższym głosem.
- **Tempo i modulacja wypowiedzi.** Szybkie mówienie może sugerować zdenerwowanie lub ekscytację, a wolne – spokój albo znudzenie. Modulacja, czyli zmienianie tonu głosu, sprawia, że wypowiedź jest ciekawsza.
- **Pozawerbalne dźwięki** – odgłosy typu *Hm*, *Och!*, westchnienia czy śmiech. One też niosą dodatkowe znaczenie, najczęściej wzmacniają przekaz.

- **Dystans i dotyk.** Odległość, w jakiej stoisz od rozmówcy, ewentualny dotyk (np. klepięcie po plecach) mogą świadczyć o bliskości, szacunku lub formalności relacji – w naszej kulturze dystans 0,5 metra świadczy o bliskiej relacji, w odległości 1 metra stoją znajomi, w sytuacjach formalnych utrzymujemy odległość powyżej 1,5 metra od rozmówcy.
- **Objawy fizjologiczne** – np. pocenie się, rumieniec, drżenie rąk. Często pojawiają się, gdy jesteśmy zestresowani lub podnieceni.
- **Ubiór.** To, jak się ubierasz, może wiele powiedzieć o twoim stylu, nastroju i podejściu do sytuacji (np. elegancko na rozmowę o pracę, luźno na spotkanie z przyjaciółmi).
- **Atrybuty, towarzystwo.** Rzeczy, które masz przy sobie (np. telefon, deskorolka), i osoby, z którymi się pokazujesz, też wysyłają komunikaty o tobie.
- **Aranżacja otoczenia.** Sposób, w jaki urządzasz przestrzeń wokół siebie (pokój, biurko, miejsce spotkania), również mówi coś o twoim charakterze i nastroju.

Wiele sygnałów niewerbalnych wysyłamy nieświadomie, dlatego często mówią one o naszych emocjach więcej niż same słowa. Dużą wartością przekazu niewerbalnego jest jego uniwersalność pozwalająca przełamywać bariery językowe. Uśmiech i otwarta postawa będą formą okazania sympatii wobec znanych i nieznanym nam



osób. Należy jednak brać pod uwagę, że w różnych kulturach te same gesty mogą mieć zupełnie inne znaczenie. Dlatego warto je sobie wyjaśniać również za pomocą słów. W praktyce skuteczna komunikacja łączy przekaz werbalny i niewerbalny – słowa nadają treść, a mowa ciała oraz ton głosu są ilustracją naszych emocji i pomagają odbiorcy lepiej zrozumieć przekaz.

Komunikacja werbalna to przekazywanie informacji za pomocą słów – mówionych lub pisanych. Może to być rozmowa twarzą w twarz, rozmowa telefoniczna, wysłanie wiadomości w mediach społecznościowych, SMS-y czy napisanie listu. Dzięki słowom możemy jasno wyrażać swoje myśli, pod warunkiem że używamy języka zrozumiałego dla odbiorcy i dobieramy słowa tak, aby uniknąć nieporozumień. Dla młodego lidera **słowa są jak narzędzia** – jeśli używa ich dobrze, wspierają go w kierowaniu grupą, sam wspiera przez nie innych i rozwija swoje przywództwo.

FORMY KOMUNIKACJI WERBALNEJ



mówienie



telefonowanie



pisanie



wiadomości

Na czym polega proces komunikacji?

Aby zrozumieć, jak przebiega proces komunikacji, warto przyjrzeć się jego podstawowym elementom. Pierwszym elementem jest **nadawca** – osoba, która chce coś przekazać. To od nadawcy zależy, jakie informacje zostaną wysłane oraz w jaki sposób zostaną sformułowane. Nadawca musi jasno określić, co chce przekazać, ponieważ nieprecyzyjny komunikat może prowadzić do nieporozumień. Kolejnym elementem jest **komunikat**, czyli sama treść przekazu. Komunikat może przybierać różne formy – może być

informacją, pytaniem, prośbą czy wyrażeniem opinii. Ważne, aby treść była zrozumiała dla odbiorcy i dostosowana do jego możliwości percepcji. Równie istotny jest wybrany przez nadawcę **kanal komunikacji**, czyli droga, którą komunikat dociera do odbiorcy. Może to być rozmowa twarzą w twarz, rozmowa telefoniczna, wiadomość tekstowa lub e-mail. Wybór odpowiedniego kanału wpływa na skuteczność komunikacji, ponieważ nie każdy sposób przekazu jest odpowiedni w każdej sytuacji.

Odbiorca to osoba, do której kierowany jest komunikat. To, jak odbiorca przyjmie i zrozumie przekaz, zależy nie tylko od jego umiejętności słuchania, ale także od tego, w jakim stanie emocjonalnym się znajduje oraz jak interpretował wcześniejsze doświadczenia z rozmów z innymi. Powyższe mają bezpośredni wpływ na tak zwane **sprzężenie zwrotne**, czyli reakcję odbiorcy na usłyszany komunikat. Może ono przybierać formę odpowiedzi słownej, gestu lub potwierdzenia otrzymania informacji. Sprzężenie zwrotne pozwala nadawcy ocenić, czy jego komunikat został zrozumiany, i ewentualnie skorygować formę przekazu.

Ostatnimi ważnymi elementami komunikacji są **kontekst i zakłócenia**. Komunikacja zawsze odbywa się w określonej sytuacji – w grupie młodzieżowej, klasie, w domu, na boisku czy w pracy. Równocześnie mogą pojawić się przeszkody – zewnętrzne i wewnętrzne – utrudniające zrozumienie, takie jak: hałas, brak uwagi, kiepski sygnał telefoniczny czy rozproszenie odbiorcy. Uwzględnienie kontekstu i minimalizowanie zakłóceń zwiększają szanse na skuteczne porozumiewanie się.

Modele komunikacji

W procesie komunikacji można wyróżnić trzy główne modele tego, jak ludzie się porozumiewają: **jednostronny, dwustronny i relacyjny (transakcyjny)**. Warto je poznać, żeby zobaczyć, jak różne podejścia wpływają na relacje w grupie, rodzinie czy w Kościele.

→ Komunikacja jednostronna

To najprostsza forma komunikacji: **ktoś mówi, a ktoś inny słucha**. Nie ma tu miejsca na pytania, dyskusję ani sprawdzanie, czy druga osoba dobrze zrozumiała komunikat.

Przykład: rodzic wydający swojemu dziecku polecenie: *Zrób to i nie dyskutuj!*

Z praktycznego punktu widzenia sprawdza się tam, gdzie potrzebna jest szybka reakcja (np. w sytuacji zagrożenia), ale na dłuższą metę utrudnia budowanie zaufania i partnerstwa.

→ Komunikacja dwustronna (interakcyjna)

W tym modelu komunikacja przypomina grę w ping-ponga: jedna osoba coś mówi, druga odpowiada, a pierwsza reaguje na tę odpowiedź. Jest tu już miejsce na sprzężenie zwrotne, ale wciąż myśli się w kategoriach: „ja coś mówię – ty odpowiadasz”.

Przykład: kłótnia pary, w której każde uważa, że tylko reaguje na zachowanie drugiej strony: on się wycofuje, bo ona marudzi, vs. ona marudzi, bo on się wycofuje.

W praktyce ten model pozwala na rozmowę, ale często opiera się na dbaniu o własny interes, co nie sprzyja poszukiwaniu wspólnego rozwiązania.

→ **Komunikacja relacyjna (transakcyjna)**

Ten model uchodzi za najbardziej użyteczny, ponieważ w nim komunikacja nie polega tylko na wymianie zdań, ale na wspólnym tworzeniu relacji i rozwiązań. Obie strony są skupione nie tylko na sobie, ale też na tym, co dzieje się między nimi.

Przykład: zamiast pytać, kto ma rację, osoby zastanawiają się:
Jak możemy razem poradzić sobie z tym problemem?

W praktyce to styl współpracy, który sprawia, że ludzie nie szukają winnych, tylko biorą odpowiedzialność za poprawę relacji i szukanie rozwiązań.

Podsumowując, w komunikacji **jednostronnej** ryzykujemy, że druga osoba poczuje się zlekceważona, w **dwustronnej** łatwo wpaść w spiralę oskarżeń i reakcji, natomiast w **relacyjnej** budujemy zaufanie, partnerstwo i rozwój – to model, który najlepiej sprawdza się w rodzinie, przyjaźni, a także w grupie młodzieżowej. Można powiedzieć, że jakość komunikacji to **skala** – od chłodnej i zdystansowanej do naprawdej osobistej i zaangażowanej. Im bliżej jesteśmy tej drugiej strony, tym większa szansa na zrozumienie i trwałe relacje. Pomyśl, w którym z tych modeli najczęściej funkcjonujesz – w parafii, w grupie znajomych, w relacjach rodzinnych?

6

Ćwiczenie:
JAKIM MODELEM
KOMUNIKUJESZ SIĘ
JAKO LIDER?

Cel:

Odnalezienie własnego sposobu komunikacji i ćwiczenie uważności na sposób, jakim się porozumiewasz.

Czas:

30 minut.

Przebieg: Masz trzy scenariusze, które często zdarzają się w pracy z grupą.

- 1.** Członek zespołu spóźnia się z wykonaniem zadania.
- 2.** Ktoś w grupie krytykuje twój pomysł.
- 3.** Dwóch członków grupy ma konflikt i prosi cię o interwencję.

Spróbuj zapisać, co powiesz w każdym z modeli:

- Jednostronnie (ty mówisz → oni słuchają, brak dyskusji).
- Dwustronnie (ty mówisz → oni odpowiadają → ty reagujesz, jak w ping-pongu).
- Relacyjnie (szukasz wspólnego rozwiązania, bierzesz odpowiedzialność razem z innymi).

Przykład dla sytuacji nr 1: osoba spóźnia się z zadaniem.

- Jednostronnie: Masz być na czas. To twoje zadanie i koniec.
- Dwustronnie: Nie oddałeś zadania, bo miałeś dużo pracy? Denerwuję się, bo przez to mamy opóźnienia.
- Relacyjnie: Widzę, że zadanie nie jest skończone. Zastanówmy się razem, co możemy zrobić, żeby następnym razem uniknąć opóźnień – jak mogę cię w tym wesprzeć?

CZĘŚĆ II

Po zapisaniu swoich odpowiedzi odpowiedz na pytania:

- W którym modelu najczęściej działasz spontanicznie?
- Jakie efekty daje ten model tobie i grupie?
- Co możesz zmienić, by częściej korzystać z relacyjnego modelu komunikacji?
- Co zrobisz w małych krokach, by pracować z grupą bardziej relacyjnie?

Wariant: Zrób to ćwiczenie z kimś znajomym – niech odgrywa rolę członka zespołu, a ty spróbuj przeciwżyć każdą z trzech wersji reakcji. Porównaj, jak się czujesz i jak reaguje druga osoba. Wspólnie omówcie najlepsze rozwiązanie komunikacyjne.

Style komunikacji

To, w jaki sposób lider wyraża swoje myśli, emocje i potrzeby, wpływa nie tylko na efektywność zespołu, ale także na atmosferę, motywację i poczucie bezpieczeństwa. W literaturze psychologicznej najczęściej wyróżnia się cztery główne style komunikacji: **uległy**, **agresywny**, **manipulacyjny** oraz **asertywny**. Każdy z nich ma swoje cechy charakterystyczne, konsekwencje i zastosowania, a zrozumienie ich jest przydatne dla osób pracujących lub chcących pracować z grupą.

Komunikacja uległa

Pierwszy styl to **komunikacja uległa**, w której jednostka rezygnuje z własnych potrzeb na rzecz innych. Osoba komunikująca się w ten sposób często unika konfliktów i nie wyraża wprost swojego zdania. Choć może jej to chwilowo zapewniać spokój, w dłuższej perspektywie prowadzi do frustracji i poczucia niezrozumienia. W pracy z grupą taki styl może sprawić, że zespół nie będzie traktował lidera poważnie ani nie będzie widział w nim autorytetu.

Komunikacja agresywna

Na przeciwnym biegunie znajduje się **styl agresywny**, charakteryzujący się silnym akcentowaniem własnych racji kosztem

potrzeb innych. Lider posługujący się agresją bywa skuteczny w osiąganiu krótkoterminowych celów, zazwyczaj jednak budzi strach i tworzy dystans. Z czasem taki sposób komunikacji niszczy relacje, a grupa może działać bardziej z obowiązku niż z powodu motywacji wewnętrznej.

Komunikacja manipulacyjna

Kolejnym stylem jest **komunikacja manipulacyjna**, zwana także bierno-agresywną. W tym przypadku osoba nie mówi wprost, czego chce, lecz posługuje się aluzjami, sarkazmem czy wywoływaniem poczucia winy. Taki styl jest szczególnie destrukcyjny w kontekście przywództwa, ponieważ obniża zaufanie i poczucie bezpieczeństwa w zespole. Gdy ludzie mają wrażenie, że coś „dzieje się między słowami”, tracą otwartość i niechętnie angażują się w działania.

Komunikacja asertywna

Najbardziej użytecznym stylem w roli lidera jest **komunikacja asertywna, która polega** na jasnym i szczerym wyrażaniu własnych potrzeb przy jednoczesnym okazywaniu szacunku wobec potrzeb innych osób. Asertywny lider używa prostych komunikatów typu: „Moim zdaniem...”, „Uważam, że...”, „Potrzebuję...”, nie naruszając granic swoich współpracowników. Dzięki temu buduje zaufanie, wzmacnia poczucie wartości w zespole i tworzy środowisko, w którym ludzie czują się bezpiecznie.



Dla każdej osoby pracującej z grupą w komunikowaniu się z innymi ważne są:

- **Przekazywanie myśli jasno i zrozumiale** – żeby twój rozmówca rozumiał, a nie zgadywał, o co ci chodzi.
- **Aktywne słuchanie** – słuchając innych, zbudujesz współpracę i przywództwo oparte na dialogu.
- **Dostosowywanie sposobu mówienia do odbiorcy** – innego języka użyjesz w rozmowie ze znajomym z grupy młodzieżowej, inaczej odpowiesz nauczycielowi, a jeszcze inaczej wypowiesz się na czacie w social mediach.
- **Posługiwanie się mową ciała i tonem głosu** – to, w jaki sposób coś powiesz, ma czasem większe znaczenie niż to, co mówisz.
- **Trzymanie reguł dystansu i bliskości** – odległość, kontakt wzrokowy i twoje gesty tworzą bezpieczną przestrzeń dla twoich rozmówców.
- **Budowanie zaufania** – ludzie chętniej podążają za kimś, kto mówi szczerze i dotrzymuje słowa.

Komunikacja międzykulturowa

Komunikacja międzykulturowa to proces porozumiewania się osób pochodzących z różnych kultur. Odgrywa ona ważną rolę

we współczesnym świecie, w którym globalizacja, rozwój technologii i migracje sprawiają, że kontakt z przedstawicielami innych kultur staje się codziennością, także we wspólnotach parafialnych. Obejmuje różnice językowe, odmienne style komunikowania się, wpływ kontekstu kulturowego oraz różnorodność systemów wartości. Skuteczne porozumiewanie się w takim przypadku wymaga wrażliwości kulturowej, tolerancji oraz umiejętności dostosowania własnego stylu komunikacji do sytuacji. Dzięki temu możliwe staje się budowanie mostów porozumienia, które sprzyjają współpracy i wzajemnemu zrozumieniu w grupie.

Osobę odmienną kulturowo można nazwać *Innym*. *Inny* w grupie to ktoś, kogo nie znamy i na początku nie potrafimy zrozumieć, przez co możemy na siebie nawzajem różnie reagować. Jeśli zachowamy otwartą postawę, *Inny* wyda się interesujący, nowy, godny szacunku i poznania, a z czasem stanie się *Swój*. Z *Innym*, który stał się bliski, można się przyjaźnić, współpracować, a nawet zakochać się w nim i wspólnie założyć dom. Bywa jednak, że brakuje nam otwartości i chęci zrozumienia. Dzieje się tak wówczas, gdy górę biorą uprzedzenia i stereotypy, rosną niechęć i obawa przed nieznanym... *Inny* zamienia się wtedy w *Obcego*, z którym nie czujemy więzi, nie chcemy go poznać ani się z nim zaprzyjaźnić. *Obcy* budzi strach i poczucie zagrożenia, a z czasem może stać się wrogiem. Jako lider masz zatem realny wpływ na budowanie relacji z *Innymi* tak, by w twojej grupie wszyscy członkowie czuli się dobrze.

W przypadku ludzi odmiennych kulturowo warto mieć na uwadze kilka spraw.

Jedną z podstawowych cech komunikacji międzykulturowej jest **różnorodność kodów i symboli**. To, co w jednej kulturze uznawane jest za gest pozytywny czy neutralny, w innej może zostać odebrane jako obraźliwe. Podobnie różnić się mogą formy powitania, wyrażania szacunku czy okazywania emocji. Znajomość takich różnic pozwala uniknąć nieporozumień i konfliktów. Kiedy w spotkaniu różnych kultur znajdziecie uniwersalny kod, można powiedzieć, że zbudowaliście wspólnotę znaczeń i zaczynacie być jednym organizmem, w którym ludzie, mając wspólne wartości, podejmują działania, by je realizować i w oparciu o nie budować relacje społeczne.

Kolejną istotną cechą komunikacji międzykulturowej jest **rola kontekstu w przekazie informacji**. W kulturach wysokiego kontekstu (np. w krajach azjatyckich) wiele znaczeń ukrytych jest „między słowami”, w tonie głosu, gestach czy sytuacji społecznej. W kulturach niskiego kontekstu (np. w krajach zachodnich) komunikaty są z kolei zwykle bardziej bezpośrednie i precyzyjne. Umiejętność dostosowania się do tego stylu ma istotne znaczenie w budowaniu porozumienia.

W komunikacji międzykulturowej ważne są także **różnice językowe**. Nawet podczas używania wspólnego języka (np. angielskiego) mogą pojawiać się bariery związane z akcentem, idiomami czy specyficznymi znaczeniami słów. Często prowadzi to do sytuacji, w których nadawca i odbiorca rozumieją ten sam komunikat w odmienny sposób.



Nie można zapominać również o **różnicach w systemach wartości i normach społecznych**. To, co w jednej kulturze uznaje się za oznakę szczerości i otwartości (np. bezpośrednie wyrażanie opinii), w innej może zostać odebrane jako brak wychowania lub szacunku. Z tego powodu niezwykle istotna jest postawa otwartości, empatii i gotowości do uczenia się odmiennych sposobów komunikacji.

O czym dobrze pamiętać, będąc liderem w wielokulturowej grupie?

- ➔ **Otwartość i szacunek** – pamiętaj, że różne kultury mają inne zwyczaje, wartości i style komunikacji.
- ➔ **Uważne słuchanie i obserwacja** – zwracaj uwagę nie tylko na słowa, ale też na ton głosu, gesty i mowę ciała.
- ➔ **Jasny i prosty język** – unikaj skomplikowanych zwrotów, idiomów i żargonu, aby każdy mógł cię dobrze zrozumieć.
- ➔ **Empatia i cierpliwość** – miej świadomość, że różnice kulturowe mogą wymagać dodatkowego czasu i wyjaśnień.
- ➔ **Dostosowanie stylu komunikacji** – w kulturach wysokiego kontekstu ważne są sygnały, a w kulturach niskiego kontekstu precyzyjne słowa.
- ➔ **Sprzężenie zwrotne** – upewnij się, że twój przekaz został zrozumiany, i zachęcaj do wyrażania opinii.

- **Konteksty kulturowe** – stwarzaj okazje do wymiany doświadczeń i rozmowy pomiędzy uczestnikami grupy.
- **Budowanie zaufania** – twórz atmosferę otwartości, w której każdy członek grupy czuje się ważny i wysłuchany.

Język komunikacji

Wiesz już, czym jest komunikacja, i znasz podstawowe style komunikowania się; wiesz też, że w każdym z nich rozmówca posługuje się innym językiem, co ma bezpośredni wpływ na charakter więzi, jaka połączy obie strony. Ta część książki pozwoli ci zrozumieć, na czym polega język komunikacji realizowanej w duchu porozumienia, w którym jest przestrzeń na rozmowę, szukanie wspólnych celów i rozwiązań bez używania złych słów i przemocy.

Jak mówić, by się zrozumieć?

W codziennych rozmowach często się zdarza, że słowa ranią bardziej niż czyny. Klóćmy się, obrażamy, bronimy, tłumaczymy – a mimo to czujemy, że druga osoba wcale nas nie słucha. Zdarza się, że chcemy być szczerzy, ale wychodzi z tego atak. Albo milczymy, żeby uniknąć konfrontacji, a potem dusimy w sobie złość. Marshall Rosenberg, amerykański psycholog, zaproponował inny sposób porozumiewania się – *Porozumienie bez przemocy* [**ang. Nonviolent Communication, NVC; PBP**]. To nie jest metoda unikania trudnych tematów, ale raczej prosta koncepcja, jak mówić i słuchać tak, żeby się nawzajem zrozumieć. Jej autor zbudował swoją propozycję na kilku żelaznych zasadach, które zostały przedstawione poniżej.

Rozmowa jako dar obecności

Skuteczna komunikacja zaczyna się w momencie, kiedy nasz rozmówca poczuje, że naprawdę zależy nam na kontakcie, jesteśmy obecni i otwarci na to, co słyszymy. Można zatem powiedzieć, że nasze nastawienie do rozmówcy sprawia, że jesteśmy otwarci lub zablokowani, co bezpośrednio wpływa na komunikację. Tymczasem każdy człowiek ma te same potrzeby: akceptacji, szacunku oraz uznania, i powinniśmy być na nie uważni w rozmowie z drugą osobą. Chodzi o to, by spróbować zrozumieć, co ona czuje i czego potrzebuje, nawet jeśli się z nią nie zgadzamy. Porozumiewanie się w duchu szacunku, współczucia i empatii autor nazwał „językiem serca”, który wymaga ciszy, uważności i gotowości do bycia obok kogoś – bez radzenia mu i moralizowania. Rosenberg nazywa empatię „darem obecności” i podkreśla, że zanim damy ją komuś, musimy umieć dać ją sobie. Jeśli sami jesteśmy zmęczeni, źli lub zranieni, warto najpierw zadbać o siebie – zrobić przerwę, odetchnąć, aby wrócić do rozmowy później. Uważność na siebie nawzajem to również budowanie bezpiecznej przestrzeni do rozmowy, dawanie swojego czasu bez zakłóceń i gotowość do aktywnego słuchania.

Spostrzeżenia bez oceny

Zdarzyło ci się z kimś rozmawiać i mieć wrażenie, że twoje słowa zostały odebrane inaczej, niż chciałeś? Mogło być odwrotnie – czyjeś słowa miały dla ciebie zupełnie inne znaczenie niż dla nadawcy... By zrozumieć, jak to możliwe, wykonaj poniższe ćwiczenia.

6

Ćwiczenie:
PATRZĘ I DOSTRZEGAM
RÓŻNE PERSPEKTYWY

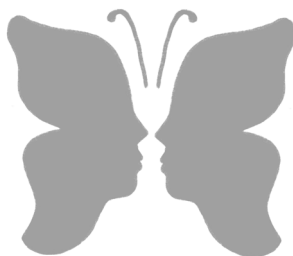
Cel:

Uczenie się dostrzegania
różnych perspektyw
i włączanie ich w procesy
komunikacji.

Czas:

15 minut.

Przebieg: Spróbuj na poniższych
ilustracjach rozpoznać postacie. Na
każdej ukryte są przynajmniej dwie.



Następnie odpowiedz na pytania:

- Czy udało ci się odnaleźć ukryte obrazy?
- Ile czasu potrzebowałeś, by popatrzeć na ilustrację z innej perspektywy?
- Jakie emocje towarzyszyły ci w trakcie szukania postaci?
- Co było dla ciebie największym wyzwaniem w tym ćwiczeniu?
- Czego dowiedziałeś się o sobie?
- Jak na co dzień radzisz sobie ze zmianą punktu widzenia?

Ten mały eksperyment dobrze odzwierciedla złożoność procesu komunikacji. Rozmowy przypominają ilustracje składające się z wielu ukrytych obrazów. Każdy uczestnik wnosi do rozmowy swój obraz siebie i wyobrażenie o swoim rozmówcy, które uzupełnia o to, co usłyszy, tworząc kolejny obraz. Dlatego w teorii komunikacji mówi się, że kiedy rozmawiają ze sobą dwie osoby, ze względu na wewnętrzne próby interpretacji w rozmowie symbolicznie uczestniczy kilka osób. Rozmawiając, korzystamy z wcześniejszych doświadczeń, przekonań i znanych schematów, które mają nam ułatwić zrozumienie, ale czasem prowadzą na skróty, powodując nieporozumienia i konflikty. Tym samym z dużym prawdopodobieństwem możesz założyć, że nie jesteś w stanie samodzielnie ustalić znaczenia komunikatu wypowiedzianego przez osobę, z którą rozmawiasz.

Dlatego w sztuce porozumienia tak ważne jest ćwiczenie zdolności odróżniania spostrzeżeń od oceny. Przydadzą się do tego: uważność, otwartość na nowe znaczenia i rezygnacja z własnych przekonań filtrujących słyszany przekaz. By uniknąć nieporozumień, najprościej jest sprawdzić i dopytać, czy dobrze rozumiesz to, co słyszysz. Następnym razem, gdy będziesz z kimś rozmawiał, przywołaj w pamięci jeden z obrazków z ćwiczenia i spróbuj wspólnie ze swoim rozmówcą ustalić, na czym wam w tej rozmowie zależy.

6

Ćwiczenie: SPOSTRZEŻENIA BEZ OCENY W PRAKTYCE

Cel: Ćwiczenie umiejętności rozróżniania spostrzeżeń od komunikatów zawierających ocenę.

Czas: 30 minut.

Materiały: karty pracy, długopisy.

Przebieg: Uczestnicy otrzymują kartę pracy do uzupełnienia.

ODRÓŻNIJ SPOSTRZEŻENIE OD OCENY I ZAZNACZ OBOK		SPOSTRZE- ŻENIE	OCENA
1.	a. W tym tygodniu nie widziałam cię ani razu na zajęciach z WF-u.		
	b. W tym tygodniu nie zachowałeś się jak sportowiec.		
	c. W tym tygodniu wypadłeś z trybu sportowego.		
2.	a. W środę pięknie się zająłeś moją koleżanką.		
	b. W środę poszedłeś do kina z moją koleżanką.		
	c. W środę spędziłeś całkiem sporo czasu z moją koleżanką.		

3.	a. To auto jest po prostu za drogie.		
	b. Ubezpieczenie tego auta będzie coraz droższe.		
	c. Ubezpieczenie tego auta podrożało w tym roku o 1000 zł.		
4.	a. Zamówiłam rybę, a na talerzu mam sadzone jajko.		
	b. Popęłnił pan błąd.		
	c. Jak można pomylić rybę z jajkiem sadzonym?		
5.	a. Dlaczego z taką łatwością chcesz sprzedać swoją kolekcję?		
	b. Widzę, że chcesz sprzedać swoją kolekcję za marne grosze.		
	c. Twoja kolekcja jest dużo więcej warta.		
6.	a. Zawsze się spóźniasz.		
	b. Zwykle przychodzisz trochę za późno.		
	c. Przyszedłeś pół godziny po czasie, w którym byliśmy umówione.		
7.	a. Wszędzie są twoje porzucane ubrania.		
	b. Zostawiłeś swój szal na sofie.		
	c. Twój szal znów leży na sofie.		

8.	a. Nie umiesz obchodzić się z pieniędzmi.		
	b. Dobrze gospodarujesz pieniędzmi.		
	c. W tym miesiącu wydałeś 2000 zł.		
9.	a. Przy tobie nie wiem, na czym stoję.		
	b. Nigdy nie odbierasz telefonu.		
	c. W tym tygodniu trzy razy prosiłem, byś się odezwała, ale tego nie zrobiłaś.		
10.	a. Jesteś nieosiągalny.		
	b. Próbowiałem do ciebie zadzwonić o 9.00, 11.30 i 13.00, ale nie odebrałeś telefonu.		
	c. Cały dzień próbuję się do ciebie dodzwonić.		

Jak nie rozmawiać?

Najczęściej przemoc w języku pojawia się wtedy, gdy strony komunikują się w sposób krytykujący, używając **ocen i osądów**. Mówimy: *Jesteś leniwy, Zawsze się spóźniasz, Nigdy mnie nie słuchasz* – i nawet jeśli mamy dobre intencje, druga osoba od razu się broni. Rosenberg nazywał takie słowa komunikatami „blokującymi współczucie” albo „odcinającymi od życia”, dlatego że po nich często dalsza szczerza rozmowa nie jest możliwa.

Jednym z kilku typów komunikatu odcinającego od życia są osądy moralne, sugerujące, że ludzie, których działanie jest niezgodne z naszym systemem wartości, nie mają racji lub są źli, np.: *Za to, co zrobił, powinni go wyrzucić z grupy, to kłamczuch i despota*. Alternatywą dla takiego języka są tzw. **sądy wartościujące**. Wyrażając własne zdanie, przekazujemy nasz system wartości w taki sposób, by odnieść się do działania lub zachowania człowieka, a nie oceniać osobę. Przykład: *Chciał mnie uderzyć, to przyszły morderca*. / *Rozwiązywania konfliktów na drodze przemocy nie uważam za właściwe*.

Wśród komunikatów odcinających znajdują się niebezpieczne słowa zabarwione ocenianco w postaci tzw. dużych kwantyfikatorów typu: *zawsze, nigdy* i przysłówki: *często, rzadko, bardzo*. Używając ich, pakujemy problem w logikę zamiast rozmawiać o konkretnej sprawie, która sprawia nam trudność. Podobnie działają na ludzi komunikaty zbudowane z czasowników o negatywnym znaczeniu: *ciągle narzeka, jak zwykle, spóźnia się, nic nie robisz*.

Blokady komunikacyjne powodują też porównywanie rozmówcy z innymi ludźmi, którzy mają gorzej, lepiej lub poradzili sobie inaczej. Tymczasem każdy człowiek chce być w rozmowie wyjątkowy i jego historia może się wydawać podobna do innych, ale jest tylko jego, inaczej ją przeżywa i chce zostać wysłuchany. Stąd warto powiedzieć: *Rozumiem, że w twojej sytuacji czujesz się źle i chcesz poszukać rozwiązania*.

Bywa też tak, że ktoś opowiada swoją historię, oczekując zrozumienia, a jego rozmówca chce zdjąć z siebie odpowiedzialność

i przerzucić ją na innych ludzi, instytucje czy zasady. Usłyszysz wtedy: *tak mówi prawo; trzeba tak postępować, gdy jest się w takiej rodzinie; to twoja wina, przez ciebie czuję się winna; mówię tak, bo tak powinien mówić przyjaciel; zachowałam się tak, bo na to zasłużyłam*.

W dwóch ostatnich przypadkach człowiek zostaje wrzucony do worka anonimowych historii, na które zdaje się, że mamy gotowe recepty. Komunikaty odcinające ranią, odrealniają człowieka i dewaluują jego potrzeby.

6

Ćwiczenie: WYRAŻAM SWOJE PRZEKONANIA, NIE OCENIAJĄC INNYCH

Cel: Ćwiczenie służy zwiększeniu uważności na wyrażanie własnych uczuć w oparciu o przekonania bez oceniania i krytykowania innych ludzi. Szczególną uwagę zwrócono na osąd moralny, blokujący komunikację i mający znaczenie w parafialnych grupach młodzieżowych. Uczestnicy mają okazję do zamiany komunikatów oceniających na takie, w których wyrażają własne zdanie, nie raniąc innych.

Czas: 30 minut.

Materiały: karty pracy, długopisy.

Przebieg: Każdy uczestnik otrzymuje kartkę z przykładami do samodzielnego uzupełnienia. Karta pracy zawiera tabelę, w której należy zamienić komunikaty zawierające osądy moralne na komunikaty bez oceny – odwołujące się do indywidualnych wartości ważnych dla każdego uczestnika. Puste pola warto uzupełnić własnymi przykładami.

OSĄD MORALNY	MOJE WARTOŚCI
Jesteś bezwzględny w swoich działaniach.	Dla mnie jest ważne... by szanować innych.
Za każdym razem, gdy spotykam się z Marcinem, czuję się wyśmiewana.	Dla mnie jest ważne...
Jesteś nietolerancyjna.	Dla mnie jest ważne...
Zośce nie można ufać, za często kłamie.	Dla mnie jest ważne...
On myśli wyłącznie o sobie.	Dla mnie jest ważne...
Masz serce z kamienia.	Dla mnie jest ważne...
Jesteś nadopiekuńczy.	Dla mnie jest ważne...
Napisałeś tylko dwie strony? To czyste lenistwo.	Dla mnie jest ważne...
Rozmowa z tobą nie ma sensu.	Dla mnie jest ważne...

ROZMOWA W GRUPIE:

Uczestnicy dzielą się swoimi pomysłami i jednocześnie mają szansę poznać własne przekonania i uczyć się je wyrażać. To również bardzo dobre ćwiczenie do pracy w parze lub w rodzinie.

Odpowiedzialność za własne emocje i uczucia

W *Porozumieniu bez przemocy* uczymy się, że **nikt nie jest odpowiedzialny za nasze uczucia i emocje oprócz nas samych**, dlatego ważne jest, w jaki sposób komunikujemy je w rozmowie. Gdy chcemy wyrazić swoje uczucia, przypisując sprawstwo naszemu rozmówcy, nie mówimy, co tak naprawdę czujemy, tylko obarczamy kogoś winą. Bywa, że pod pretekstem mówienia o uczuciach tworzymy gotowe scenariusze dla osób, z którymi rozmawiamy, ponieważ „czujemy”, że to będzie dla nich dobre. Innym razem przywołujemy porównania lub opisujemy „odczuwaną” rzeczywistość. Rosenberg nazwał takie uczucia „rzekomymi”. Najłatwiej rozpoznać je w przykładach.

Uczucia rzekome:

- Czuję, że powinienem mieć więcej rozumu.
- Czuję się jak nieudacznik.
- Czuję się, jakbym żyła za ścianą.
- Czuję, że nieustannie muszę być do czyjejś dyspozycji.
- Czuję, że to nic nie da.
- Czuję, że Ania zachowuje się bardzo nieodpowiedzialnie.

Uczucia wskazujące na czyjeś sprawstwo:

Czuję się (przez kogoś)...

lekceważona, manipulowany, wyzyskiwana, chciany, oceniony, ostrzegany, wysłuchana, niezrozumiany, opuszczony, uciemiężona, osaczona, używany, oszukany, wciągnięty, podejrzewany, wykorzystana, zagrożona, zahukany, przeciążony, zakrzyczany, przepracowana, zaniedbany, przytłoczony, zawiedziony, sprowokowana, zdradzona, stłamszony, zmuszana.

6

Ćwiczenie:
**CO JEST DLA MNIE
WAŻNE W ROZMOWIE?**

Cel:

Uczenie się odpowiedzialności za własne słowa i unikanie komunikatów blokujących w rozmowie.

Czas:
15 minut.

Przebieg: Prowadzący podaje przykłady komunikatów:

KOMUNIKAT 1

Porównanie.

Kolega do koleżanki: Odzywasz się do mnie tak samo arogancko jak moja starsza siostra.

KOMUNIKAT 2

Krytyka.

Lider grupy młodzieżowej mówi

do uczestników: Wasze propozycje związane z organizacją tej imprezy kompletnie mijają się z celem. Spodziewałem się po was czegoś więcej.

KOMUNIKAT 3

Odpowiedzialność.

Dziewczyna do swojego chłopaka: To jest twoja wina, że nie możemy się porozumieć, bo ty nic nie mówisz.

KOMUNIKAT 4

Groźba/szantaż.

Kierownik obozu młodzieżowego do obozowicza: Jeśli nadal będziesz się w ten sposób zachowywać, więcej nie pojedziesz z nami na obóz.

Po każdym z komunikatów uczestnicy próbują samodzielnie odpowiedzieć na pytania:

- Jakie emocje, uczucia, zachowania mógł wywołać u odbiorców taki komunikat?
- Postaw się w sytuacji nadawcy komunikatu. Jak myślisz, co czuł i chciał wyrazić swoimi słowami? Co chciał prawdopodobnie osiągnąć?

ROZMOWA W GRUPIE:

- Jakie blokady komunikacyjne mogą uruchomić takie komunikaty?
- Jakie konsekwencje dla relacji mają sytuacje, gdy ludzie z powodu strachu, poczucia winy lub wstydu spełniają oczekiwania innych osób?
- Jaki komunikat byłby w przywołanych sytuacjach akceptowalny i adekwatny?

Posługiwanie się uczuciami rzekomymi i takimi, które zawierają element oceny, sprawia, że rozmówca często ma wrażenie bycia krytykowanym i atakowanym. Tymczasem to, co ktoś zrobił, może być bodźcem, ale nie przyczyną naszych uczuć. Taki początek rozmowy nie buduje atmosfery bezpieczeństwa i szacunku, stąd szansa na szczerą wymianę zdań maleje. Odpowiedzialność za siebie w procesie porozumienia i dążenie do konstruktywnej

komunikacji polega na mówieniu o własnych uczuciach z pozycji JA. Wystarczy zamienić komunikat TY: *Jestem zła, bo mnie zignorowałaś na: Jestem zła, bo potrzebuję więcej uwagi.* To pozornie drobna różnica w słowach, ale znacząca w postawie. W ten sposób przestajemy obwiniać innych i zaczynamy brać odpowiedzialność za to, co dzieje się w nas samych. Według Rosenberga komunikujemy wtedy tzw. „uczucia prawdziwe”.

Uczucia prawdziwe:

- Jestem poirytowana.
- Czuję się z tym źle.
- Jestem smutna.
- Czuję żal.
- Jestem szczęśliwy.

Ważne, by wyrażać prawdziwe uczucia adekwatnie do swoich potrzeb, a to staje się możliwe wówczas, gdy łączymy je z potrzebami: *Czuję się tak, ponieważ potrzebuję...*

Przykład: *W tym tygodniu cały czas się uczyłaś i nie miałaś dla mnie czasu. To oznacza, że mnie nie kochasz. Zmiana: Jestem smutny, ponieważ chciałbym spędzać z tobą więcej czasu.*

Wiele więcej uczuć prawdziwych znajdziesz we wcześniejszym schemacie.

Droga do siebie a bycie z innymi

W relacjach z ludźmi ważna jest nie tylko umiejętność mówienia, ale też to, jak reagujemy na uczucia drugiej osoby. W procesie dojrzewania do świadomej komunikacji często przechodzimy różne etapy, zanim nauczymy się rozmawiać o emocjach – swoich i cudzych. To rodzaj rozwojowej drogi, która pomaga nam lepiej rozumieć siebie i innych. Początkowo może nam się wydawać, że jesteśmy odpowiedzialni za to, co czują inni. Jeśli ktoś jest smutny, zły albo zawiedziony, automatycznie bierzemy to na siebie. Zaczynamy się obwiniać, przesadnie krytykować, myśląc, że to nasza wina. Takie podejście jest męczące i niesprawiedliwe wobec nas samych. W takich chwilach warto się zatrzymać i zapytać: Dlaczego biorę to na siebie? Jak to na mnie wpływa? Czy naprawdę muszę tak myśleć? To pierwszy krok do odzyskania wolności emocjonalnej.

Po drodze ludziom zdarza się wpaść w przeciwieństwo etapu brania winy na siebie – wtedy w ogóle nie bierzemy pod uwagę uczuć innych ludzi. Liczą się tylko nasze emocje i potrzeby. Taka postawa często wiąże się z gniewem, ocenianiem rozmówcy i zrzucaniem winy na wszystkich dookoła. Jeśli czujemy się ofiarą i mówimy drugiej osobie: *To twoja wina, że tak się czuję!*, związki i przyjaźnie zaczynają cierpieć. W takich momentach warto się zastanowić: Co naprawdę chcę powiedzieć? Co w naszej komunikacji działa, a co trzeba poprawić?

W końcu przychodzi moment, w którym dojrzewamy do tego, by brać odpowiedzialność tylko za własne uczucia – i nie przejmować odpowiedzialności za cudze. Potrafimy dbać o swoje potrzeby, jednocześnie szanując granice drugiej osoby. Empatia staje się wtedy czymś naturalnym: umiemy słuchać bez oceniania, bez wyobrażeń o tym, kim „powinien” być rozmówca. To właśnie tu pojawia się prawdziwa przestrzeń na bliskość i zrozumienie.

6

Ćwiczenie: **NA TROPIE PRAWDZIWYCH UCZUĆ**

Cel:

W tym ćwiczeniu uczestnicy mają szansę zobaczyć różnicę pomiędzy komunikowaniem uczuć prawdziwych i rzekomych, by w przyszłości konstruktywnie odwoływać się w rozmowie do własnych emocji i uczuć.

Czas:

30 minut.

Materiały:

karta pracy, długopisy.

Przebieg: Każdy uczestnik otrzymuje kartę pracy i samodzielnie ją wypełnia. Poniżej znajdziesz komunikaty, które wyrażają prawdziwe uczucia, ale i takie, które zawierają raczej interpretację, ocenę lub przemyślenia. Zaznacz te, w których rozpoznajesz prawdziwe uczucia autora.

- ☐ Mam wrażenie, że mnie wykorzystujesz.
- ☐ Jak widzę tyle pracy, czuję potworny stres.
- ☐ Czuję, że ty coś do mnie masz!
- ☐ Jestem rozczarowana.
- ☐ Czuję się wystawiony do wiatru.
- ☐ W twojej ocenie zupełnie mijasz się z prawdą.
- ☐ Oświeciło mnie, że tylko ty możesz mi pomóc.
- ☐ Boję się tej klasówki.
- ☐ Czuję się, jakby mnie rozjechał walec.
- ☐ Cieszę się z tego prezentu!
- ☐ Czuję, że próbujesz coś przede mną ukryć.
- ☐ W tej grupie czuję się totalnie wykluczona.
- ☐ Czuję, że jest ci tu źle.
- ☐ Jestem naprawdę zły!

- ☐ Bardzo martwię się o przyszłość.
- ☐ Jestem ciekawa nowych przyjaciół.
- ☐ Mam wrażenie, że o wszystkim decydujesz za mnie.
- ☐ Rozstanie jest dla mnie bardzo bolesne.
- ☐ Nowe zasady mnie w jakiś sposób irytują.
- ☐ Dzisiejsze spotkanie mnie sfrustrowało.

ROZMOWA W GRUPIE:

Uczestnicy wymieniają się wrażeniami, sprawdzają odpowiedzi, dzielą się tym, co im sprawiło największą trudność i o czym potrzebują porozmawiać.

Prośba jako gest, który uzdrawia

Ostatnim krokiem *Porozumienia bez przemocy* jest wyrażenie **prośby**, czyli zaproszenie drugiej osoby do współpracy w sformułowaniu rozwiązania. Ważne, żeby prośba nie brzmiała jak rozkaz, ponieważ prosząc, możesz spotkać się z odmową. Zamiast: *Masz natychmiast przestać mnie ignorować!*, lepiej: *Chciałbym, żebyśmy rozmawiali częściej. Czy to według ciebie możliwe?* Prośba daje wybór i jest wyrazem szacunku, a żądanie samo w sobie wyklucza odmowę, przez co budzi opór. Wyrażenie prośby wiąże się z potrzebą uzyskania informacji zwrotnej. Trzeba sprawdzić,

czy nasz rozmówca zrozumiał, o co prosimy, ale i mógł się do tej prośby odnieść. Dopiero jego odpowiedź pozwala przyjąć wspólne rozwiązanie i zaplanować dalsze kroki. Budując prośbę, warto wziąć pod uwagę kilka wskazówek:

- Twoja prośba powinna łączyć się z uczuciami i wynikać z potrzeb (*Czuję..., ponieważ potrzebuję..., dlatego proszę cię...*).
- W prośbie przedstaw konkretne działanie oparte na preferowanej przyszłości. Nie mów o tym, czego nie chcesz, tylko co miałyby się wydarzyć.
- Prośba musi być realna i możliwa do spełnienia (zamiast: *Chcę, żebyś się zmienił, powiedz: Proszę cię, byśmy uzgodnili, co zrobimy w wolnym czasie w czwartek*).
- Poproś, a nie rozkazuj: *Proszę cię o...* (nie: *Żądam!* lub: *Nie życzę sobie!*).
- Poproś o informację zwrotną (*Co o tym sądzisz? Co czujesz? Jak to widzisz? Czy masz uwagi?*).
- Zapytaj o zgodę (*Czy możesz to zrobić? Czy się zgadzasz? Czy jesteś w stanie? W jakim zakresie?*).

Pytania pomocnicze przy formułowaniu prośby:

Czego potrzebujesz w tej sytuacji? Na co masz nadzieję w związku z tą konkretną sprawą? Co jest mocną stroną waszej relacji, a co

wymaga pracy? Jaki jest cel twojej prośby? Co chcesz uzyskać? Co konkretnie miałyby się zmienić? O co chcesz poprosić? Po czym poznasz, że twoja prośba została spełniona? Jak zareagujesz, gdy twoja prośba zostanie zrealizowana? Co poczujesz, gdy osiągniesz swój cel?

Jak wykorzystywać techniki komunikacji?

Jak stawiać dobre pytania? Dobre pytanie to takie, w którym jest miejsce na odpowiedź. Sposób zadawania pytań pokazuje, czy jesteśmy zainteresowani historią osoby, z którą rozmawiamy, czy bardziej sobą i swoimi sprawami. Jeśli pytam kogoś: *Jak się dziś czujesz?*, zostawiam mu przestrzeń na wypełnienie jej treścią. Jeśli to pytanie zamienię na inne: *Ale dziś brzydko, czy czujesz się równie kiepsko jak ja?* – znajomy lub znajoma mogą jedynie potwierdzić lub zaprzeczyć, czyli odnieść się do twojego doświadczenia. Takie pytania również mają wartość, natomiast w sztuce rozmowy szukamy pytań-kluczy umożliwiających prawdziwy dialog. Początkiem rozmowy są ciekawość, akceptacja i zrozumienie tego, co usłyszysz. Poniżej znajdziesz kilka wskazówek do zadawania dobrych pytań.

Zadawaj pytania otwierające

Pytania otwarte to te, które zaczynają się od słów: *co, jak, dlaczego, w jaki sposób*, i dają drugiej osobie przestrzeń do udzielenia odpowiedzi. Zamknięte pytania – takie, na które można odpowiedzieć tylko „tak” lub „nie” – kończą rozmowę, zanim ta w ogóle się zacznie. Ale jeśli zapytasz: *Co najbardziej ci się podobało?* zamiast *Podobało ci się?*, zachęcisz drugą osobę do dzielenia się przemyśleniami. I właśnie wtedy rozmowa nabiera sensu.

Słuchaj, by zrozumieć

Dobre pytanie to dopiero połowa sukcesu. Druga – często trudniejsza – to uważne słuchanie odpowiedzi. W codziennych rozmowach łatwo wpaść w pułapkę myślenia o tym, co sami zaraz powiemy. Tymczasem prawdziwe słuchanie wymaga zatrzymania się. Czasem wystarczy proste: *Rozumiem* albo *To ciekawe, opowiadaj!*, by ktoś poczuł, że jego słowa naprawdę mają wartość. Słuchanie nie jest bierne – to aktywna obecność w rozmowie, sposób na pokazanie, że druga osoba jest dla nas ważna. Można powiedzieć, że słuchamy całymi sobą – na słyszaną historię reagujemy słowem i gestem.

Oddaj głos ciszy

Wiele osób boi się ciszy w rozmowie. Wydaje im się, że jeśli nikt nic nie mówi, to coś poszło nie tak. Ale cisza to często moment, w którym pojawia się refleksja. Dając drugiej osobie chwilę, by pomyślała, okazujemy jej szacunek. Nie każde pytanie wymaga natychmiastowej odpowiedzi. Czasem właśnie tych kilka sekund milczenia sprawia, że padają najważniejsze słowa. Bywa, że ktoś milczy – to również może być forma odpowiedzi.

Zmieniaj ton, nie tylko treść

To, w jaki sposób pytamy, ma równie duże znaczenie jak to, o co pytamy. Ton głosu, spojrzenie i postawa ciała wpływają na odbiór naszych słów. Nawet zwykłe: *Co u ciebie?* może brzmieć zupełnie inaczej, gdy wypowiemy je z autentycznym zainteresowaniem zamiast z przyzwyczajenia. Dobra komunikacja nie opiera się tylko na słowach, ale też na emocjach, które im towarzyszą.

Zadawaj pytania sobie

Zadawanie dobrych pytań warto stosować nie tylko w rozmowach z innymi, ale również wobec siebie. Zastanowienie się nad tym, *dlaczego tak reaguję* albo *czego naprawdę potrzebuję*, pomaga lepiej poznawać siebie i rozumieć własne emocje.

Nie pytaj, żeby wygrać

Zdarza się, że traktujemy rozmowę jak dyskusję, w której trzeba udowodnić swoje racje. Zadajemy pytania tylko po to, by „złapać” drugą osobę na błędzie albo potwierdzić własne zdanie. W efekcie druga strona zamyka się w sobie, bo czuje się oceniana. Tymczasem dobre pytanie nie ma na celu zwycięstwa – ma pomóc **zrozumieć**. Zamiast więc pytać: *Dlaczego znowu to zrobiłeś?*, lepiej zapytać: *Co sprawiło, że tak postąpiłeś?* W pierwszym pytaniu słychać złość i osąd, w drugim – ciekawość. A właśnie ciekawość buduje mosty między ludźmi.

Poniżej znajdziesz listę pytań, które mogą ci się przydać zarówno w rozmowach indywidualnych i osobistych, jak i w pracy z grupą.

Lista dobrych pytań

Pytania o wartości:

Co ma dla ciebie wartość? Co jest dla ciebie ważne? Jakimi wartościami się kierujesz? Co cię motywuje do działania? Bez czego nie wyobrażasz sobie życia? Czego potrzebujesz do szczęścia? Co sprawia, że wstajesz rano z łóżka?

Pytania o dobra materialne:

Czym dla ciebie są dobra materialne? Bez jakich rzeczy nie wyobrażasz sobie życia? Jaki przedmiot zabrałbyś na bezludną wyspę? Dlaczego ten? Na co najchętniej wydajesz pieniądze? Gdybyś wygrał w *Lotto*, na co wydałbyś wygraną? Co byłoby dla ciebie największą stratą materialną? O co w wymiarze materialnym najbardziej chcesz dbać? Czym się najchętniej dzielisz z innymi? Kiedy dzielenie się sprawia ci trudność?

Pytania o zainteresowania:

Czym się interesujesz? Jak spędzasz wolny czas? Co sprawia ci przyjemność? Co sprawia, że zatracasz się w tym, co robisz? Jak często oddajesz się swojemu hobby? Jaki wpływ na najbliższe otoczenie mają twoje zainteresowania? Co przychodzi ci bez wysiłku? Z kim dzielisz swoje pasje? Co daje ci twoje hobby? Czy mogłoby być twoją pracą?

Pytania o relacje:

Kto jest dla ciebie ważny? Jakie cechy cenisz u bliskich osób i jak wpływają one na ciebie? Czy masz w życiu swój autorytet? Z kim lubisz spędzać czas? Czego nie lubisz w ludziach? Przy kim czujesz się bezpiecznie? Twoje ulubione miejsce na ziemi to...?

Pytania o naukę/pracę/aktywność:

Jakie posiadasz umiejętności? Co lubisz robić? Czym się zajmujesz? Twoje mocne strony? Co w szkole/studiowaniu/pracy cenisz najbardziej? Praca twoich marzeń? Kiedy uczysz się najwięcej? Które ze swoich kompetencji wykorzystujesz? Praca, której byś nie podjął?

6

Ćwiczenie:
PYTANIE,
KTÓRE ROBI RÓŻNICĘ

Cel:

Uczymy się, że sposób, w jaki zadajemy pytania, wpływa na to, jak się rozumiemy i jak przebiega rozmowa.

Czas:

20–30 minut.

Liczba uczestników:

6–20 (najlepiej w parach lub małych grupach).

Przebieg: Prowadzący przypomina krótką zasadę: *Dobre pytanie otwiera rozmowę, złe pytanie ją kończy.* Dobrze jest podać przykład:

Pytanie zamknięte:

Dlaczego zawsze się spóźniasz?

Pytanie otwarte:

Co sprawia, że trudno ci być na czas?

Zamiana pytań – praca w grupach

Uczestnicy dzielą się na pary lub małe zespoły (3–4 osoby). Każda grupa dostaje kilka **pytań zamkniętych lub oceniających**, np.:

- Masz dobre oceny?
- Lubisz szkołę?
- Często się denerwujesz?
- Czy dogadujesz się z rodzicami?
- Podobał ci się wczorajszy film?
- Czy to był dobry dzień?
- Jesteś zadowolony z siebie?
- Czy ta grupa wydaje ci się fajna?

Zadanie dla grup: Uczestnicy zamieniają te pytania na takie, które zachęcają do rozmowy, jak:

- Co sprawia, że coś jest dla ciebie ciekawym przedmiotem?
- Jakie momenty w szkole lubisz najbardziej?
- Co robisz, gdy się denerwujesz?

Następnie każda para wybiera jedno z nowych pytań i rozmawia przez 2–3 minuty, aktywnie słuchając drugiej osoby. Potem zamieniają się rolami.

Refleksja i podsumowanie

- Które pytanie sprawia, że chce się odpowiedzieć? Dlaczego?
- Jak się czuliście, gdy ktoś zadał wam otwarte pytanie?
- Co było łatwiejsze – odpowiadanie nawcześniejse czy na nowe pytania?
- Co można zmienić w swoich rozmowach z przyjaciółmi lub rodziną?

Dodatkowe pomysły dla młodzieży

- *Improwizacja teatralna*: dwie osoby odgrywają krótką scenkę – jedna zadaje pytania „niekonstruktywne”, druga „poprawione”. Grupa zgaduje, która wersja działa lepiej.
- *Gra w pytania*: przygotuj zestaw karteczek z pytaniami otwartymi typu „Co cię ostatnio rozbawiło?” albo „Kiedy czujesz się sobą?”. Każdy losuje jedno i krótko odpowiada.
- *Pytanie do siebie*: na koniec każdy zapisuje pytanie, które chciałby dziś sobie zadać.

Na czym polega parafraza?

W codziennych rozmowach często **słyszemy**, ale to nie oznacza, że naprawdę **słuchamy**. Kiedy ktoś mówi, zazwyczaj w głowie już szykujemy odpowiedź, argument lub ocenę. W rezultacie mijamy się ze znaczeniem – mówimy o tym samym, ale rozumiemy coś zupełnie innego. Właśnie dlatego ważną rolę w komunikacji odgrywa **parafraza** – proste, a zarazem niezwykle skuteczne narzędzie, które pomaga zrozumieć drugiego człowieka.

Parafraza polega na powtórzeniu słów rozmówcy własnymi słowami po to, by sprawdzić, czy dobrze go rozumiemy. Z pozoru wydaje się to banalne – przecież wystarczy zapytać: *Czy dobrze rozumiem, że...?* – ale w rzeczywistości ten prosty gest ma dużą moc. Parafrazując, nie tylko porządkujemy rozmowę, lecz także okazujemy drugiej osobie zainteresowanie, empatię i szacunek. Jeśli przyjmiesz, że prawdziwe porozumienie zaczyna się tam, gdzie potrafimy słuchać sercem, to parafraza jest właśnie takim sposobem słuchania.

Jednym z najważniejszych zadań parafrazy jest **uwspólnianie znaczeń**. Dzięki niej upewniamy się, że obie strony rozumieją dane słowa w ten sam sposób. Wbrew pozorom nie jest to oczywiste – słowo „szacunek” może oznaczać dla jednej osoby uważne słuchanie, a dla drugiej posłuszeństwo wobec autorytetu. Kiedy więc ktoś mówi: *Nie czuję, żebyś mnie szanował*, parafraza może pomóc wyjaśnić, o co dokładnie chodzi. Możemy wtedy powiedzieć: *Czy dobrze rozumiem, że chodzi ci o to, żebym częściej pytał o twoje zdanie?* Taki sposób rozmowy pozwala uniknąć nieporozumień i konfliktów wynikających z różnych interpretacji.

Parafraza ma także znaczenie dla **budowania więzi między ludźmi**. Kiedy rozmówca słyszy, że powtarzamy jego myśl własnymi słowami, czuje się wysłuchany. To sygnał: *Twoje emocje są dla mnie ważne. Chcę zrozumieć, co przeżywasz*. W praktyce parafraza może wyglądać tak: *Czy dobrze rozumiem, że trudno ci było zaakceptować nową dziewczynę brata?* Taki sposób mówienia nie ocenia, nie doradza, nie krytykuje, tylko pokazuje zrozumienie. Dla wielu osób już samo to wystarcza, by poczuły ulgę i otworzyły się w rozmowie.

Oprócz emocjonalnego aspektu parafraza ma też znaczenie **organizacyjne** – pomaga porządkować rozmowę. Dzięki niej można podsumować to, co zostało powiedziane, i oddzielić wątki główne od drugoplanowych. Kiedy rozmowa się rozprasza, lider grupy lub osoba prowadząca spotkanie może użyć parafrazy, by przywrócić porządek, mówiąc na przykład: *Z tego, co mówicie, wynika, że najważniejsze dla nas jest ustalenie jasnych zasad współpracy, prawda?* W ten sposób parafraza nie tylko pomaga zrozumieć, ale też **zarządza czasem** i kierunkiem rozmowy.

W pracy z grupą parafraza ma jeszcze jedną ważną funkcję – **pozwala zachować dystans emocjonalny**. Kiedy między uczestnikami pojawia się konflikt, lider, zamiast wchodzić w spór, może po prostu powtórzyć to, co słyszy: *Rozumiem, że ty czujesz się pominięty przy podejmowaniu decyzji, a ty masz wrażenie, że bierzesz na siebie zbyt dużo obowiązków. Dobrze to ująłem?* Taki sposób komunikacji sprawia, że emocje są ukierunkowane, by rozmowa wróciła na poziom faktów i potrzeb. Parafraza działa więc jak **bezpiecznik** między ludźmi – pozwala zobaczyć problem bez wzajemnych oskarżeń.

Dlaczego parafrazowanie jest ważne? Ponieważ każdy człowiek potrzebuje być **zrozumiany i wysłuchany**. W świecie, w którym komunikacja coraz częściej sprowadza się do szybkich wiadomości, emotikonów i skrótów, parafraza wymaga chwili zatrzymania się – wsłuchania się w drugą osobę bez pośpiechu. To moment, w którym zamiast reagować automatycznie, **dajemy sobie i drugiemu człowiekowi przestrzeń na zrozumienie**. Właśnie wtedy rozmowa staje się prawdziwym spotkaniem.

6

Ćwiczenie: CZY DOBRZE ROZUMIEM?

Cel:

Rozwijanie umiejętności parafrazowania, aktywnego słuchania i empatycznej komunikacji. Uczestnicy uczą się słuchać z uwagą i reagować w sposób, który wzmacnia zrozumienie i więź, a nie oceniają czy doradzają.

Czas:

30 minut.

Przebieg: Uczestnicy dobierają się w pary. Jedna osoba będzie **mówiącym**, druga **słuchaczem**. Osoba mówiąca opowiada krótką historię lub sytuację ze swojego życia, np.:

- coś, co ją ostatnio zdenerwowało;
- coś, z czego jest dumna;
- sytuację, w której czuła się niezrozumiana.

Po wysłuchaniu słuchacz **nie komentuje, nie radzi i nie ocenia**, tylko próbuje **sparafrazować** wypowiedź rozmówcy. Może użyć zwrotów:

- Jeśli dobrze rozumiem, to...
- Czy chcesz powiedzieć, że...
- Brzmi to tak, jakbyś czuł się...
- Rozumiem, że najtrudniejsze dla ciebie było...

Po parafrazie osoba mówiąca potwierdza lub koryguje, np.: *Tak, właśnie o to chodziło* albo: *Nie do końca – bardziej chodziło mi o to, że...*

Zamiana ról

Po kilku minutach role się odwracają. Teraz druga osoba opowiada swoją historię, a pierwsza ćwiczy parafrazowanie.

Rozmowa w grupie

Po zakończeniu pracy w parach grupa wraca do wspólnej rozmowy. Prowadzący zadaje pytania refleksyjne:

- Co czułeś, kiedy ktoś parafrazował twoje słowa?
- Czy miałeś poczucie, że naprawdę zostałeś zrozumiany?
- Co było trudne w parafrazowaniu?
- Jak parafraza zmieniła sposób, w jaki przebiegała rozmowa?

Wariant grupowy (dla lidera grupy)

Można też wykonać ćwiczenie w większej grupie. Dwie osoby odbywają na forum rozmowę, np. o konflikcie w grupie lub jakimś nieporozumieniu. Reszta obserwuje i ocenia, **które momenty wymagają parafrazy**, np. gdy jedna osoba reaguje emocjonalnie lub nie rozumie drugiej. Po zakończeniu rozmowy grupa wspólnie formułuje propozycje parafraz, które mogłyby pomóc w zrozumieniu.

Uczestnicy:

- Uczą się słuchać bez oceniania.
- Odkrywają, jak niewielka zmiana w słowach może poprawić zrozumienie.
- Doświadczają, że parafraza buduje zaufanie i zmniejsza napięcie emocjonalne.

O co chodzi w klaryfikacji?

Klaryfikacja, czyli czynienie czegoś jasnym, polega na zadawaniu pytań lub proszeniu o wyjaśnienie, gdy coś jest niejasne. Chodzi w niej o to, aby się zatrzymać i nie zakładać od razu własnych interpretacji, lecz starać się zrozumieć, co naprawdę rozmówca chciał przekazać. Możemy zagadnąć: *Co dokładnie masz na myśli?* albo *Czy możesz to rozwinąć?* Nie jest to atak ani krytyka, ale wyraz zainteresowania i chęci prawdziwego zrozumienia drugiej osoby. Klaryfikacja polega zatem na zadawaniu pytań, które pomagają rozmówcy wyrazić myśl w sposób bardziej zrozumiały. Najczęściej zadajemy je w taki sposób:

- Co dokładnie masz na myśli, mówiąc...?
- Czy możesz to rozwinąć?
- Jak to wyglądało w praktyce?
- Czy chodzi ci o to, że...?

Rola klaryfikacji w komunikacji jest znacząca. Po pierwsze, pomaga uniknąć nieporozumień. Często wydaje nam się, że rozumiemy, co ktoś mówi, a w rzeczywistości interpretujemy to przez pryzmat własnych emocji i doświadczeń. Dzięki klaryfikacji możemy od

razu doprecyzować znaczenie słów i emocji, co pozwala uniknąć konfliktów. Na przykład ktoś może powiedzieć: *Zawsze mnie ignorujesz!* – a my możemy odpowiedzieć: *Co dokładnie masz na myśli, mówiąc „ignorujesz”?* W jakich sytuacjach tak się czujesz? W ten sposób odkrywamy prawdziwy problem, a nie reagujemy na uogólnienie.

Po drugie, klaryfikacja buduje zaufanie i więź między rozmówcami. Kiedy prosimy o doprecyzowanie, pokazujemy, że naprawdę słuchamy i zależy nam na zrozumieniu drugiej osoby. To sprawia, że rozmówca czuje się zauważony i doceniony, rozmowa przestaje być wymianą słów, a staje się prawdziwym dialogiem.

Po trzecie, klaryfikacja, podobnie jak parafraza, porządkuje rozmowę i wspiera jej strukturę. Gdy w rozmowach pojawia się zbyt wiele wątków pobocznych i emocjonalnych dygresji, poproszenie o doprecyzowanie pozwala skupić się na najważniejszych kwestiach i utrzymać jasny tor dyskusji. W sytuacjach konfliktowych umożliwia też oddzielenie faktów od emocji, co sprawia, że rozwiązanie staje się łatwiejsze.

Klaryfikacja a parafraza – jaka jest różnica?

Warto zauważyć, że klaryfikacja różni się od parafrazy. Parafraza to powtórzenie tego, co ktoś powiedział, własnymi słowami, aby pokazać, że zrozumieliśmy jego wypowiedź. Klaryfikacja natomiast polega na zadawaniu pytań, które pomagają dokładniej poznać sens i intencje słów rozmówcy. Można powiedzieć, że parafraza to lustro, w którym odbijamy wypowiedź, a klaryfikacja to lupa,

która pozwala przyjrzeć się szczegółom.

Parafraza: pokazujesz, jak rozumiesz słowa rozmówcy – *Czy dobrze rozumiem, że...?*

Klaryfikacja: prosisz o więcej informacji, żeby móc zrozumieć lepiej – *Co masz na myśli, mówiąc...?*

6

Ćwiczenie:
DOPRECYZUJ, ŻEBY
ZROZUMIEĆ

Cel:

Rozwijanie umiejętności
zadawania pytań wyjaśniających,
lepszego rozumienia rozmówcy
i porządkowania informacji
w komunikacji.

Czas:

30 minut.

Przebieg: Uczestnicy dzielą się na pary. Jedna osoba jest mówiącym, druga – słuchaczem. Osoba mówiąca opowiada o jakiejś sytuacji ze swojego życia lub jakimś doświadczeniu, np.:

- trudności w pracy grupowej,
- sytuacji konfliktowej,
- pozytywnym emocjonalnie doświadczeniu.

Słuchacz zadaje pytania wyjaśniające, aby upewnić się, że naprawdę rozumie, co rozmówca miał na myśli. Przykłady takich pytań:

- Co dokładnie masz na myśli, mówiąc...?
- Czy możesz to rozwinąć?
- Jak to wyglądało w praktyce?
- Czy chodzi ci o to, że...?

Po zakończeniu jednej rundy osoby zamieniają się rolami. Teraz słuchacz staje się mówiącym, a mówiący – słuchaczem. Następnie cała grupa omawia ćwiczenie:

- Jakie to było uczucie, kiedy ktoś zadawał ci pytania wyjaśniające?
- Czy udało ci się lepiej zrozumieć drugą osobę?
- Jakie pytania były najtrudniejsze do zadania?
- W jakich sytuacjach parafrazowanie mogłoby wspomóc klaryfikację?

Uczestnicy:

- Uczą się zadawać precyzyjne pytania wyjaśniające.
- Odkrywają różnicę między domysłami a faktycznym zrozumieniem.
- Rozwijają umiejętność słuchania z empatią.
- Trenują opanowanie emocji w trudnych rozmowach.

Język pozytywnej zmiany – przeformułowania

Przeformułowania w komunikacji to sztuka przekładania trudnych słów i doświadczeń na język pozytywnych działań. Dzięki nim frustracja i konflikty stają się impulsem do zmiany, a rozmowa nie jest tylko wymianą skarg, lecz drogą do szukania konstruktywnych rozwiązań.

Przesunięcie porażek w przeszłość

Zdarza się, że w trudnych sytuacjach ludzie skupiają się na tym, co nie wyszło. Przeformułowanie pozwala **umieścić porażki w przeszłości**, co daje poczucie, że można działać inaczej tu i teraz. Na stwierdzenie: *Znowu mi się nie udało!* można zareagować:

Rozumiem, że jak dotąd nie udało ci się znaleźć rozwiązania, które byłoby satysfakcjonujące. Takie sformułowanie nie ocenia ani nie obwinia, lecz **pokazuje otwartość na dalsze działania**. Co więcej, negatywną skargę można przekształcić w pozytywny cel: zamiast krytykować sytuację, zwracamy uwagę na to, że ktoś szuka dla siebie rozwiązania w odniesieniu do problemu.

Spożytkowanie negatywnych doświadczeń

Każde niepowodzenie można potraktować jako lekcję i zarazem wyzwanie. Przeformułowanie pozwala spożytkować negatywne doświadczenia w konstruktywny sposób. Można powiedzieć: *Teraz już wiecie, że konflikt, który się ciągnie, niszczy relacje. Rozczarowanie z powodu tego, że dotąd nie udało się go rozwiązać, to dobry start do wypróbowania innych działań.* W ten sposób trudne doświadczenia przestają być tylko źródłem frustracji – stają się **punktem wyjścia do poszukiwania alternatywnych rozwiązań**.

Inne techniki przeformułowania

- **Odgeneralizowanie** – pozwala spojrzeć na problem szerzej i zobaczyć go w innym kontekście.
- **Subiektywizowanie** – pokazuje, że problem może być różnie odbierany przez różne osoby i że **nasze odczucia nie muszą stać się jedynym punktem odniesienia**.
- **Poszukiwanie wyjątków** – skupienie się na sytuacjach, w których problem **nie wystąpił**, pokazuje, że zmiana jest możliwa i daje nadzieję na pozytywne rozwiązania.

Dlaczego przeformułowania są ważne?

- **Zmniejszają napięcie i obronność rozmówcy** – nikt nie lubi czuć się oceniany lub atakowany, a przeformułowanie pozwala mówić o problemach w neutralny sposób.
- **Skupiają rozmowę na rozwiązaniach**, a nie na winie lub frustracji.
- **Budują poczucie odpowiedzialności i sprawczości** – pokazują, że zmiana jest możliwa i że warto działać w konstruktywny sposób.

6

Ćwiczenie:

ZAMIEŃ SKARGĘ W ROZWIĄZANIE

Cel:

Nauka pozytywnych przeformułowań w komunikacji
i koncentracja na konstruktywnych rozwiązaniach
zamiast na narzekaniu.

Czas: 45 minut.

Przebieg: Każdy uczestnik przygotowuje krótką sytuację, w której czuł frustrację lub napotkał trudność (np. konflikt w klasie, kłótnia z rodzeństwem, nieporozumienia w grupie młodzieżowej). Następnie grupa dzieli się na pary lub mniejsze grupy. Uczestnicy w grupie przedstawiają swoją sytuację w formie **skargi lub problemu**. Ważne: nikt nie komentuje ani nie ocenia w tej fazie!

Przeformułowanie

Partner lub grupa próbuje pozytywnie przeformułować problem. Zadanie: zamienić skargę w możliwość działania lub cel.

Przykłady pytań pomocniczych:

- Co mogłoby się wydarzyć, żeby sytuacja była lepsza?
- Jakie doświadczenie możesz wykorzystać, żeby rozwiązać problem?
- Co w tej sytuacji da się zmienić lub poprawić?

Przykład przeformułowania:

- Skarga: Nie mogę się dogadać z koleżanką z grupy, bo ciągle krytykuje moje pomysły.
- Przeformułowanie: Chcę znaleźć sposób, aby lepiej współpracować z koleżanką i żeby nasze pomysły były uwzględniane w grupie.

Rozmowa w grupie

Po każdej rundzie grupa rozmawia o tym, co było trudne w przeformułowaniu i co pomagało w znalezieniu konstruktywnej wersji. Dodatkowo warto zaznaczyć, jak przeformułowanie zmienia emocje – jak zmienia się podejście do problemu.

Uczestnicy:

- Uczą się skupiać na rozwiązaniach zamiast na negatywnych emocjach.
- Rozwijają kreatywne myślenie w trudnych sytuacjach.
- Ćwiczą empatię i współpracę, bo uczą się słuchać problemów innych i pomagać w ich konstruktywnym przekształceniu.
- Zdają sobie sprawę, że trudności można traktować jako lekcję i szansę na zmianę.

Podsumowanie jako klucz do jasnej i skutecznej rozmowy

Gdy w rozmowie pojawia się wiele informacji, wątków i opinii, pomocne staje się **podsumowanie** – narzędzie, które pozwala uporządkować rozmowę, wyłować jej najważniejsze punkty i upewnić się, że wszyscy uczestnicy rozumieją tak samo. Polega ono na wyodrębnieniu kluczowych kwestii, problemów lub ustaleń i przedstawieniu ich w prosty, klarowny sposób. Można powiedzieć: *Z tej rozmowy wynika, że mamy trzy główne problemy do rozwiązania albo Podsumowując, najważniejsze punkty to...* Dzięki temu uczestnicy mogą lepiej zrozumieć, co zostało powiedziane i co jest istotne.

Znaczenie podsumowania w komunikacji jest wielowymiarowe. Po pierwsze, pozwala **uporządkować informacje**. W długiej rozmowie łatwo zgubić wątki lub przesłanki. Podsumowując, można wyodrębnić najważniejsze elementy i nadać rozmowie logiczną strukturę. Na przykład: *W tej dyskusji poruszyliśmy kwestie finansów, podziału obowiązków i harmonogramu działań – to są główne obszary, na których powinniśmy się skupić.*

Podsumowanie umożliwia także **weryfikację wypowiedzianych kwestii**. To moment, w którym możemy sprawdzić, czy dobrze rozumiemy drugą osobę i czy ona dobrze zrozumiała nas. Dzięki temu unikamy nieporozumień i błędnych założeń, które mogą prowadzić do konfliktów. Na przykład: *Czy dobrze rozumiem, że wszyscy zgadzamy się na spotkanie w czwartek?* Takie pytanie pozwala się upewnić, że nikt nie ma innego planu ani oczekiwań.

Nie każda kwestia poruszona w rozmowie jest istotna, a podsumowanie **pomaga wyłonić najważniejsze problemy**, które wymagają rozwiązania. Streszczając treść, możemy jasno wskazać, na czym powinniśmy się skupić. Na przykład: *Z rozmowy wynika, że głównym problemem jest brak jasnego podziału zadań, a dodatkowo jest jeszcze kwestia harmonogramu spotkań.* W ten sposób rozmowa staje się bardziej efektywna i prowadzi do konkretnych działań. W pracy zespołowej lub w grupach młodzieżowych warto stosować podsumowanie na koniec spotkania lub w trakcie dyskusji, aby wszyscy mieli jasność co do ustaleń i celów. Dzięki temu każdy uczestnik czuje się wysłuchany, a komunikacja staje się bardziej przejrzysta. Inaczej mówiąc, podsumowanie w komunikacji pełni funkcję **kompasu i lustra rozmowy** – porządkuje treść, pozwala zweryfikować zrozumienie przekazu i wyłonić najważniejsze kwestie. Dzięki niemu rozmowa staje się jasna, zrozumiała i prowadzi do efektywnego działania. To proste narzędzie, które znacząco podnosi jakość każdej wymiany zdań – zarówno w grupie, jak i w pracy czy w rodzinie.

6

Ćwiczenie: PODSUMUJ, ŻEBY ZROZUMIEĆ

Cel:

Rozwijanie umiejętności
wyodrębniania najważniejszych
treści, weryfikowania informacji
i uporządkowania rozmowy.

Czas: 30 minut.

Przebieg: Jedna osoba z grupy opowiada sytuację/historię z życia codziennego, a reszta uważnie jej słucha. Ważne: opowieść powinna być długa (trwać 5–10 minut) i zawierać kilka punktów, które można później podsumować.

Podsumowanie

Słuchacze starają się wyłowić najważniejsze punkty i problemy z opowieści. Mogą to zrobić ustnie lub na kartce w formie punktów.

Ważne pytania pomocnicze:

- Co było najważniejsze w tym, co zostało powiedziane?
- Jakie problemy wymagają rozwiązania?
- Czy dobrze zrozumieliśmy wszystkie istotne kwestie?

Weryfikacja

- Osoba mówiąca potwierdza lub koryguje podsumowanie.
- To moment na doprecyzowanie, jeśli coś zostało źle zrozumiane lub pominięte.

Zamiana ról

Po zakończeniu jednej rundy role się zamieniają i ktoś inny z grupy opowiada opowieść. Ćwiczenie powtarza się kilka razy, aby inni mieli okazję praktykować robienie podsumowania.

Uczestnicy:

- Uczą się wyodrębniać najważniejsze informacje z rozmowy.
- Trenują weryfikowanie zrozumienia i eliminowanie nieporozumień.
- Rozwijają umiejętność klarownego i logicznego przedstawiania treści.
- Zyskują świadomość, że podsumowanie jest narzędziem do lepszej komunikacji i współpracy.

Jeśli dysponujesz kostkami z serii Story Cubes, możesz ich użyć w podsumowaniu. Każdy uczestnik wybiera kostki, które symbolizują wątki poruszone w historii. Może wskazać maksymalnie sześć punktów.

Cztery kroki do lepszego porozumienia

Marshall Rosenberg połączył wszystkie wymienione wcześniej zasady komunikacji w całość i stworzył własny model *Porozumienia bez przemocy*, polegający na komunikowaniu się w czterech prostych krokach – **w oparciu o fakty, uczucia, potrzeby i prośbę**.



Fakty – czyli to, co rzeczywiście się wydarzyło. Mówimy o konkretnych sytuacjach, bez ocen i przesady. Zamiast: *Zawsze mnie ignorujesz!* można powiedzieć: *Wczoraj, kiedy wysłałem do ciebie wiadomość, nie odpisałeś.*

Uczucia – opisujemy, co czujemy w związku z tą sytuacją. Nie mówimy: *Czuję, że mnie lekceważysz* (bo to już ocena), tylko: *Było mi smutno albo Poczułem się samotny.*

Potrzeby – próbujemy nazwać, co się za tym uczuciem kryje. Na przykład: *Potrzebuję kontaktu i poczucia, że jestem dla ciebie ważny.*

Prośba – wyrażamy to, czego byśmy chcieli. Nie w formie rozkazu, tylko z szacunkiem: *Czy mógłbyś następnym razem napisać, że jesteś zajęty?*

Te cztery kroki pomagają zamienić oskarżenia w szczerłość i zrozumienie. Dzięki nim druga osoba nie czuje się atakowana, a rozmowa przestaje być walką – staje się dialogiem.

6

Ćwiczenie:
ZAMIEŃ OCENĘ NA POTRZEBĘ

Cel:

Nauczyć się rozpoznawać, co naprawdę czuję i czego potrzebuję, zamiast reagować ocenianiem lub złością.

Czas: 30 minut.

Przebieg:

1. Wybierz jedną z sytuacji: przyjaciel nie odpisał na wiadomość, rodzic znowu się czepiał, nauczyciel niesprawiedliwie ocenił twoją pracę, ktoś w sieci napisał o tobie coś niemiłego.
2. Zapisz swoją **pierwszą reakcję**. Napisz dokładnie, co wtedy pomyślałeś lub miałeś ochotę powiedzieć. To twoja ocena, czyli naturalna emocjonalna reakcja. Zatrzymaj się na chwilę i zobacz, jak dużo energii się w niej kryje.
3. **Odkryj fakty**. Zadaj sobie pytanie bez interpretacji: Co się właściwie wydarzyło?
4. **Nazwij uczucie**. Odkryj potrzebę. Zapytaj siebie: Dlaczego tak się czuję? Czego mi brakuje w tej sytuacji? Może to potrzeba: uwagi, akceptacji, zrozumienia, bliskości, szacunku lub uczciwości.
5. **Zapisz prośbę**. Zastanów się, o co mógłbyś poprosić tę osobę.

Zasady komunikacji bez przemocy dla lidera

1. **Mów „z serca”.** Bądź autentyczny. Nie udawaj spokoju – wyrażaj emocje w sposób, który nie rani.
2. **Słuchaj z empatią.** Zanim odpowiesz, spróbuj zrozumieć.
3. **Oddzielaj ludzi od ich zachowań.** Krytykuj zachowanie, nie osobę.
4. **Bierz odpowiedzialność za własne emocje.**
5. **Ucz młodych rozpoznawania uczuć i potrzeb.** W rozmowach z grupą pytaj: *Co czujesz? Czego teraz potrzebujesz?*
6. **Prośby zamiast żądań.** Prośby otwierają przestrzeń do współpracy, żądania budzą bunt.
7. **Twórz bezpieczną przestrzeń.** Dbaj o atmosferę, w której każdy może mówić o swoich emocjach bez obawy. Zasada: „Mów o sobie – nie o innych”.
8. **Reaguj na konflikt z empatią.**
9. **Okazuj empatię także sobie.**
10. **Kieruj się zasadą:** *„Każde słowo może być oknem lub murem”* [Marshall B. Rosenberg].

Jak radzić sobie w sytuacjach konfliktowych?

W konflikcie często mamy do czynienia z zakłóceniami w komunikacji. Dostrzegamy je, gdy ludzie przestają ze sobą rozmawiać albo robią to w raniący sposób. Jak sobie wtedy radzić, jak rozpoznawać takie sytuacje i jak nie doprowadzać do skrajności, które zamykają możliwość rozmowy? Przeczytasz o tym w tej części książki.

My w konflikcie

Konflikt można interpretować jako specyficzne wyzwanie komunikacyjne. Liczba uczestników zaangażowanych w sytuacje konfliktowe zależy od temperatury sporu i siły argumentów; zwykle na początku konflikt ma charakter interpersonalny, lecz skutek poszerzenia pola konfliktu strony zawiązują sojusze i spór zaczyna dzielić grupę lub nawet uczestników kilku grup. Być może znasz takie przykłady ze swojej grupy młodzieżowej, klasy lub rodziny. Im więcej zaangażowanych osób, tym więcej ludzkich historii, nowych wątków i możliwości poszukiwania rozwiązań.

Kiedy konflikt można rozwiązać?

- ➔ Kiedy uczestnicy konfliktu są pozytywnie zmotywowani i konflikt rozumieją jako wyzwanie rozwojowe dla relacji.

- ➔ Kiedy strony stosują zasady konstruktywnej komunikacji i traktują się po partnersku.
- ➔ Kiedy uczestnicy są gotowi przedstawić swoją sprawę z szacunkiem, empatią i zrozumieniem.
- ➔ Kiedy każdemu z uczestników zależy na tym, by szukać wspólnego rozwiązania, w którym wszyscy będą się czuli wygrani.

Inaczej mówiąc, brak równowagi sił wynikający z dominującej postawy jednej ze stron, przemocy, niejasnych zależności lub niezdolności do prowadzenia konstruktywnej rozmowy wynikającej ze stanu psychicznego uniemożliwiają współpracę i poszukiwanie rozwiązania. Na szczęście większość sytuacji, które dotyczą nas na co dzień, to nieporozumienia komunikacyjne i jeśli w porę się je rozpozna, jest szansa, żeby sobie z nimi poradzić.

Rodzaje konfliktów

Nie każdy spór ma te same przyczyny – czasem wynikają one z braku informacji, czasem z niekontrolowanych reakcji emocjonalnych, a czasem z głęboko zakorzenionych przekonań. Zrozumienie, z jakiego rodzaju konfliktem mamy do czynienia, to pierwszy krok do jego rozwiązania.

Kiedy w rozmowie ludzie korzystają z odmiennych źródeł informacji i różnie je interpretują, a przy tym nie mają do siebie zaufania, bardzo prawdopodobne, że popadną w **konflikt danych**. Takie

konflikty pojawiają się tam, gdzie ludzie opierają swoje zdania na sprzecznych faktach lub nie są w stanie dojść do porozumienia co do tego, jak należy je rozumieć. Przykładem może być sytuacja w pracy, gdy dwie osoby inaczej interpretują wyniki raportu – jedna uznaje je za sukces, druga za porażkę. W takich sytuacjach ważne staje się przywrócenie komunikacji opartej na faktach i zaufaniu. Taki konflikt stosunkowo łatwo rozwiązać, pod warunkiem, że strony dadzą sobie szansę na wyjaśnienie sytuacji i wspólnie ustalą, co tak naprawdę się wydarzyło.

W grupie znajomych lub bliskich sobie osób często mamy do czynienia z **konfliktem relacji**, który ma swoje źródło w emocjach. Powstaje, gdy między ludźmi pojawiają się niechęć, uprzedzenia lub negatywne schematy myślenia. Często towarzyszą mu silne emocje, takie jak gniew, żal czy poczucie niesprawiedliwości, a także zachowania odwetowe i nieporozumienia komunikacyjne. Konflikty relacji są szczególnie trudne do rozwiązania, ponieważ dotyczą nie tyle konkretnego problemu, ile uczuć między ludźmi. Aby sobie z nimi poradzić, konieczne jest odbudowanie wzajemnego szacunku i zaufania.

Konflikt interesów pojawia się wtedy, gdy różne osoby lub grupy rywalizują o te same zasoby – pieniądze, czas, władzę czy prestiż. Może mieć charakter rzeczowy (dotyczy dóbr materialnych), proceduralny (dotyczy sposobu podejmowania decyzji) lub psychologiczny (związany z potrzebą uznania i szacunku). Konflikt interesów nie musi być zjawiskiem negatywnym – odpowiednio zarządzany może prowadzić do kompromisu i innowacji. Ważne

jednak, aby strony potrafiły odróżnić rzeczywiste potrzeby od emocjonalnych żądań.

Konflikt strukturalny wynika z samej organizacji relacji między ludźmi – ze sposobu, w jaki podzielone są role, zadania i zasoby. Pojawia się często, gdy jedna osoba ma więcej władzy, informacji czy wpływu niż inne. Nierówny rozkład sił może prowadzić do frustracji, poczucia niesprawiedliwości i braku motywacji. Przykładem może być sytuacja, gdy lider decyduje o pracy zespołu, nie konsultując tego z podwładnymi. Rozwiązanie takich konfliktów wymaga zmian organizacyjnych lub stworzenia bardziej sprawiedliwego systemu współpracy.

Ostatnim i często najtrudniejszym do rozwiązania jest **konflikt wartości**. Wynika on z różnic światopoglądowych, moralnych lub religijnych. Jedna ze stron próbuje narzucić swoje przekonania drugiej, co prowadzi do silnej polaryzacji i braku możliwości współpracy. Tego typu konflikt często wydaje się nierozwiązywalny, ponieważ dotyczy głęboko zakorzenionych przekonań. Co więcej, gdy jedna strona jest silniejsza i uzyskuje przewagę, druga może poczuć się niesprawiedliwie potraktowana, co tylko pogłębia podział. W takich sytuacjach potrzebne są wzajemne zrozumienie i akceptacja różnorodności. Dobrym sposobem na poszukiwanie rozwiązania jest znalezienie wartości, które są dobrem wspólnym grupy i mają większe znaczenie niż przekonania dotyczące tego, o co toczy się spór.

Zidentyfikowanie źródeł konfliktu pozwala skutecznie zapobiegać nieporozumieniom. Lider może wykorzystać tę wiedzę również

w taki sposób, by pracując z grupą, troszczyć się o jasny przekaz informacji, czytelny podział zadań, budowanie relacji i interesy uczestników, a także stale pracować na rzecz wspólnoty wartości, co zmniejsza ryzyko powstawania sytuacji konfliktowych.

6

Ćwiczenie:
Z JAKIM KONFLIKTEM
MAM DO CZYNIEŃIA?

Cel:

Uczestnicy uczą się rozróżniać rodzaje konfliktów na podstawie krótkich opisów sytuacji.

Czas:

30–40 minut.

Przebieg: Uczestnicy dzielą się na pary lub małe grupy (2–4 osoby), może być to też praca indywidualna. Każda z grup po kolei czyta różne sytuacje, zastanawiając się, jaki rodzaj konfliktu został przedstawiony. Następnie uzasadniają swoją odpowiedź – co wskazuje na ten typ konfliktu? Omówcie wspólnie wyniki.

Przykłady sytuacji:

1. Dwie osoby przygotowują prezentację. Obie znalazły w Internecie różne dane dotyczące zmian klimatu. Każda z nich uważa, że jej źródło jest bardziej wiarygodne. Nie potrafią dojść do porozumienia, bo wzajemnie kwestionują swoje informacje.

Rodzaj konfliktu:

Uzasadnienie:

- 2.** W zespole projektowym jedna osoba czuje się pomijana i uważa, że lider grupy jej nie lubi. Lider z kolei ma wrażenie, że ta osoba jest niezaangażowana i utrudnia współpracę. Z czasem rozmowy stają się coraz bardziej emocjonalne i pełne pretensji.

Rodzaj konfliktu:

Uzasadnienie:

- 3.** W firmie marketingowej tylko kierownik ma dostęp do najnowszych danych o sprzedaży. Pracownicy czują się sfrustrowani, bo nie mogą na bieżąco analizować wyników i planować działań. Kierownik tłumaczy, że „takie są zasady firmy”.

Rodzaj konfliktu:

Uzasadnienie:

- 4.** Dwie grupy studentów starają się o ten sam grant uczelniany. Każda ma inny pomysł na wykorzystanie pieniędzy i chce, by to jej projekt został dofinansowany.

Rodzaj konfliktu:

Uzasadnienie:

- 5.** W klasie trwa dyskusja o roli religii w życiu publicznym. Część uczniów uważa, że religia powinna mieć duży wpływ na wychowanie i decyzje społeczne, inni są zdania, że państwo powinno być całkowicie świeckie. Nikt nie chce ustąpić, bo czuje, że chodzi o coś bardzo osobistego.

Rodzaj konfliktu:

Uzasadnienie:

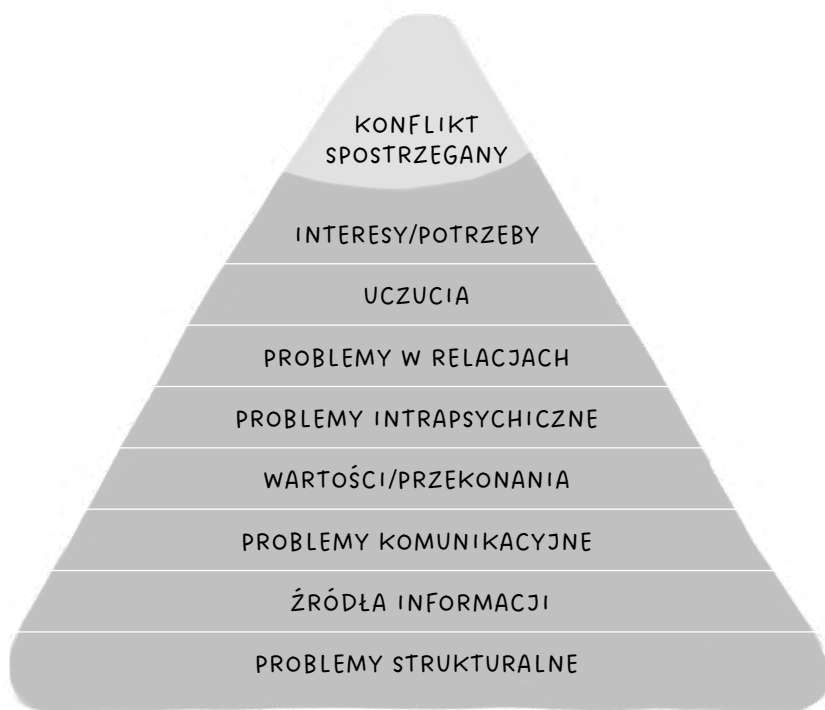
Prawidłowe odpowiedzi: konflikt danych, konflikt relacji, konflikt strukturalny, konflikt interesów, konflikt wartości.

Dodatkowa wersja do pracy grupowej

Poproś każdą grupę, aby sama wymyśliła przykład jednego rodzaju konfliktu (krótką scenkę, dialog lub opis sytuacji) i przedstawiła go innym. Pozostałe grupy mają zgadnąć, jaki to typ konfliktu, a potem uzasadnić swój wybór.

Jak rozwija się konflikt?

Konflikt rodzi się w głowie jednego człowieka na długo przed tym, zanim nieporozumienie ma miejsce. Dlatego sytuację konfliktową często przyrównuje się do ilustracji góry lodowej, gdzie oprócz tego, co daje się zauważyć nad powierzchnią wody, istnieje kilka ukrytych obszarów, które mają wpływ na to, czego realnie doświadczamy.



Konflikt pojawia się tam, gdzie ludzie w swoim interesie zabiegają o te same zasoby – materialne i niematerialne. Jeśli bardzo im na tym zależy, a nie umieją swoich potrzeb wyrazić albo wydają im się one nie do pogodzenia z potrzebami drugiej strony, pojawiają

się emocje i trudności w relacjach oraz wzajemnej komunikacji, wynikające z odmiennych interpretacji lub innych przekonań. Oczywiście wszystko to nie dzieje się od razu, konflikt narasta i wraz z upływem czasu przechodzi od fazy ukrytej, przez etap, w którym przeżywamy, że coś nie działa, aż do chwili, gdy strony zaczynają manifestować swoje odmienne stanowiska. To bardzo niebezpieczny moment, ponieważ może dojść do eskalacji konfliktu.

6

Ćwiczenie: CZY TO JEST KONFLIKT?

Czas: 45 minut.

Przebieg: Prowadzący czyta lub rozdaje po jednej karcie sytuacji, następnie uczestnicy decydują, czy to konflikt, czy nie (mogą przejść na odpowiednią stronę sali lub podnieść kartkę z napisem). Każdorazowo grupa krótko uzasadnia swoją decyzję. Po przeczytaniu kilku przykładów prowadzący pyta: Co było tu zarzewiem konfliktu? Jak można by zareagować po chrześcijańsku?

Przykładowe sytuacje:

1. Podczas planowania młodzieżowego wieczoru uwielbienia część osób chce, żeby muzyka była spokojna i refleksyjna, a inni wolą żywą i radosną. Po rozmowie decydują, że będzie różnorodny repertuar.

Czy to konflikt?

(Nie – różnica zdań rozwiązana współpracą)

2. Dwóch uczestników przygotowuje prezentację o misjach. Jeden uważa, że drugi za mało się angażuje. Zaczynają się wzajemnie oskarżać i unikać rozmowy.

Czy to konflikt?

(Tak – konflikt relacji i obowiązków)

3. Podczas spotkania ktoś zapomniał przynieść Biblii, a inna osoba żartobliwie to skomentowała. Obie się śmieją i idą dalej z tematem.

Czy to konflikt?

(Nie – sytuacja rozładowana bez napięcia)

4. Dwóch liderów ma różne pomysły na przebieg obozu letniego. Każdy broni swojego planu, a rozmowa robi się coraz bardziej napięta, bo żaden nie chce ustąpić.

Czy to konflikt?

(Tak – konflikt interesów i ambicji)

5. W grupie pojawia się temat pomocy ubogim. Jedni uważają, że trzeba działać lokalnie, inni – że lepiej wspierać misje zagraniczne. Rozmowa staje się gorąca, każdy przekonuje, że jego sposób „bardziej podoba się Bogu”.

Czy to konflikt?

(Tak – konflikt wartości i przekonań duchowych)

6. Kasia powiedziała coś, co Tomek źle zrozumiał. Zapytał ją o to spokojnie i wyjaśnili sobie nieporozumienie.

Czy to konflikt?

(Nie – nieporozumienie rozwiązane poprzez rozmowę)

- 7.** Podczas sprzątania po nabożeństwie jedna osoba ciągle krytykuje to, jak inni wykonują zadania. W końcu grupa przestaje współpracować, a atmosfera robi się napięta.

Czy to konflikt?

(Tak – konflikt relacji i komunikacji)

Rozmowa z grupą

- Co sprawia, że różnica zdań zamienia się w konflikt?
- Jak można reagować, zanim napięcie urośnie?
- Do przyjmowania jakich postaw zachęca Biblia, by utrzymać pokój i jedność?

Propozycje fragmentów do refleksji:

- „Jeśli to możliwe, o ile to od was zależy, zachowujcie pokój ze wszystkimi ludźmi”. [Rz 12,18]
- „Miękką odpowiedzią uśmierza się gniew, lecz słowo raniące pobudza do złości”. [Prz 15,1]
- „Starajcie się zachować jedność Ducha dzięki więzi, jaką jest pokój”. [Ef 4,3]

Etapy konfliktu i ich znaczenie

Żeby lepiej zrozumieć, jak działa konflikt, warto przyjrzeć się jego etapom. Co ważne, te etapy nie zawsze następują po sobie w identycznej kolejności, ale zwykle można je dostrzec w mniejszym lub większym stopniu.

Pierwszy etap to pojawienie się **symptomów niezgodności celów i interesów**. Wyobraź sobie dwie osoby, które chcą czegoś zupełnie innego – np. ty chcesz spędzić weekend na spotkaniach ze znajomymi, a twój przyjaciel woli spokój i granie w gry w domu. Początkowo może się wydawać, że to drobiazg, ale właśnie takie różnice są zalążkiem konfliktu.

Drugi etap to **subiektywne definiowanie sprzeczności**. Każda ze stron zaczyna interpretować sytuację po swojemu. Jedna osoba może czuć, że jej potrzeby są ignorowane, druga – że jej oczekiwania są nierozumiane. To nie tyle sama różnica poglądów prowadzi do napięcia, ile sposób, w jaki je postrzegamy. Często pojawia się myślenie: „on nigdy mnie nie słucha” albo „ona zawsze stawia na swoim”.

Trzeci etap to **poszerzenie obszaru konfliktu i polaryzacja stron**. W tej fazie spór nabiera większego rozmachu – zaczynamy oceniać przeciwnika negatywnie, często jednostronnie i niesprawiedliwie. Dochodzą nowe argumenty, które nie mają wiele wspólnego z początkiem kłótni (*Pamiętasz, jak rok temu zrobiłeś to samo?*). Strony mobilizują zasoby – w relacjach nastolatków może to oznaczać

wciąganie do konfliktu innych osób, np. znajomych czy rodziny. W bardziej dorosłych relacjach może dojść do gróźb, presji albo stosowania twardych strategii.

Czwartym etapem jest izolacja. Po wybuchu kłótni strony przestają ze sobą rozmawiać. Niekiedy unikają kontaktu, a czasem ktoś podejmuje bardziej radykalne działania – np. kończy przyjaźń, zrywa relację albo całkowicie ignoruje drugą osobę. Komunikacja zostaje przerwana, co utrudnia znalezienie rozwiązania.

Piąty etap to destrukcja. W tym momencie celem przestaje być rozwiązanie problemu, a staje się nim zniszczenie przeciwnika – za wszelką cenę. Liczy się już nie dobro relacji, ale pokazanie, „kto wygra”. To najbardziej niebezpieczny etap, bo często prowadzi do trwałego zerwania więzi i pozostawia głębokie rany emocjonalne.

Szósty etap to faza zmęczenia i zniechęcenia. Kiedy emocje opadną, obie strony zaczynają zauważać, ile kosztowała je ta walka – psychicznie, a czasem i materialnie. Pojawia się refleksja, że być może warto było rozwiązać spór inaczej, bo ciągła konfrontacja okazała się męcząca i mało opłacalna. Niestety na tym etapie bardzo trudno powrócić do relacji sprzed konfliktu.

ETAPY

OPIS

1. Usztywnienie



Stanowiska usztywniają się
i ścierają ze sobą.

2. Debata



Polaryzacja w myśleniu,
odczuwaniu i chceniu,
myślenie czarno-białe.

3. Czyny zamiast słów



„Mówienie już nie pomoże” –
czyny, strategia faktów
dokonanych.

4. Wizerunki/koalicje



Strony nawzajem obsadzają się
w negatywnych rolach,
zwalczają się.

5. Utrata twarzy



Publiczne i bezpośrednie ataki,
których celem jest utrata twarzy
przez przeciwnika.

6. Strategie stosowania gróźb



Groźby i groźby wzajemne,
zakończenie konfliktu
w postaci ultimatum.

7. Działania niszczące



Przeciwnik nie jest
już spostrzegany jak
człowiek. działania niszczące
postrzegane są jako
„stosowna reakcja”.

8. Rozbicie



Zniszczenie i likwidacja
wrogiego systemu jako cel.

9. Razem w otchłań



Totalna konfrontacja
bez drogi powrotu. Akceptacja
dla unicestwienia przeciwnika
za cenę własnego unicestwienia.

6

Ćwiczenie:
**KONFLIKT – POCZĄTEK
CZY KONIEC?**

Cel:
Zrozumienie znaczenia
dynamiki konfliktu.

Czas:
15–30 minut.

Materiały:
kartki (po jednej dla
każdego uczestnika).

Przebieg: Każdy bierze kartkę i próbuje ją zniszczyć. Uczestnicy mogą ją gnieść, drzeć lub zrobić z nią, co tylko przyjdzie im do głowy. Gdy skończą, próbują przywrócić ją do pierwotnego stanu. Sprawdź, ile udało im się odtworzyć i zadaj pytania: Jak kartka teraz wygląda? O czym to świadczy? Co z niej zostało? Do czego możesz ją wykorzystać? Załóżmy, że twoja kartka symbolizuje konflikt (być

może nawet jakiś ci przypomina) – jakie refleksje przywołuje? Do którego momentu kartkę dało się przywrócić do poprzedniego wyglądu? Jakie to ma znaczenie dla konfliktu? Czy wyobrażasz sobie, jak będzie wyglądała rzeczywistość po doświadczeniu takiej destrukcji?

Uczestnicy mogą spróbować wymyślić plan naprawczy. Jeśli grupa jest duża, stwórz mniejsze grupki. Potem niech wszyscy podzielą się wnioskami.

Czym jest eskalacja?

Eskalacja to proces, w którym drobny problem może zmienić się w poważną wojnę. Jest to szczególnie moment konfliktu, kiedy nie chodzi już tylko o rozwiązanie konkretnego problemu. Pojawiają się dodatkowe wątki, emocje narastają, a strony zaczynają walczyć ze sobą jak z wrogiem. Można wyróżnić kilka charakterystycznych elementów tego procesu:

- **Destrukcyjne formy kontaktu** – zamiast rozmowy pojawiają się krzyk, obrażanie czy milczenie.
- **Poszerzanie pola konfliktu** – spór o jedną sprawę przeradza się w kłótnie o wiele innych rzeczy.
- **Generalizacja** – wygrana staje się kwestią honoru, a nawet sensem życia.
- **Zaangażowanie zasobów** – strony poświęcają coraz więcej czasu, energii, a nawet pieniędzy, by postawić na swoim.
- **Wciąganie innych** – do konfliktu dołączają znajomi, rodzina czy osoby postronne.

Eskalacja nie bierze się znikąd. Nasza psychika często podsycą konflikt. Dzieje się tak przez różne mechanizmy psychologiczne: chęć zachowania twarzy, złość, poczucie, że musimy „oddać” albo że nie możemy się już wycofać. Zrozumienie, jak to działa, daje nam większą szansę, by zatrzymać konflikt, zanim będzie za późno.

Oto najważniejsze mechanizmy podsycające konflikt:

Dysonans poznawczy. Jeśli zrobimy coś agresywnego wobec drugiej osoby, próbujemy to uzasadnić, np. mówiąc sobie: *On na to zasłużył*. To pozwala zmniejszyć poczucie winy, ale jednocześnie pogłębia spór.

Pułapka zaangażowania. Im więcej czasu i emocji włożyliśmy w konflikt, tym trudniej się wycofać. To jak gra w przegraną grę komputerową – im dłużej gramy, tym bardziej nie chcemy się poddać, mimo że wynik jest przesądzony.

Dbłość o zachowanie twarzy. Wiele osób nie potrafi przyznać się do błędu, bo boi się wstydu. Wolą brnąć dalej w kłótnię, niż powiedzieć: *Przepraszam*.

Spółeczna norma wzajemności. Działa tu zasada: „Jak Kuba Bogu, tak Bóg Kubie”. Jeśli ktoś mnie zranił, czuję, że muszę mu oddać. Niestety często odpowiadamy za mocno w stosunku do tego, co sami otrzymaliśmy i spirala się nakręca.

Złość. Silna emocja, która często nie ma racjonalnego uzasadnienia. Może przyjmować formę wybuchu albo cichej, biernej agresji. W obu przypadkach prowadzi do oddalenia zamiast rozwiązania problemu.

Zniekształcona percepcja. Zaczynamy widzieć przeciwnika nie jako osobę, która w danej sytuacji popełniła błąd, ale jako „złego

człowieka”. To utrudnia porozumienie, bo przypisujemy złe intencje niezależnie od jego działań.

Eskalacja konfliktu jest jak kula śnieżna – im dłużej się toczy, tym robi się większa i bardziej niebezpieczna. Często kończy się zerwaniem relacji, stratą energii, a nawet zdrowia psychicznego. Umiejętność zauważenia tych mechanizmów i zatrzymania ich na wczesnym etapie może uratować przyjaźń, związek czy współpracę w grupie.

Wskazówki

Rozpoznaj pierwsze sygnały eskalacji

- Zwróć uwagę, gdy rozmowa zaczyna przechodzić w krzyk, ironiczne uwagi lub obrażanie.
- Jeśli temat sporu zaczyna się rozszerzać (*zawsze tak robisz!, ty nigdy mnie nie słuchasz*), to znak, że konflikt wchodzi na wyższy poziom.
- Obserwuj emocje: narastająca złość i poczucie „muszę wygrać” to lampka ostrzegawcza.

Oddziel problem od osoby

Mów o sytuacji, nie o charakterze drugiej osoby. Zamiast: *Jesteś leniwy*, powiedz: *Nie skończyłeś zadania w umówionym terminie*.

- W zespole przypominaj, że błąd czy trudność nie czyni kogoś złym człowiekiem.

Zatrzymaj spiralę odwetu

- Gdy ktoś w złości powie coś ostrzejszego, nie odpowiadaj tym samym.
- Jako lider modelujesz zachowania – jeśli zachowasz spokój i nie powołasz się na zasadę „oko za oko”, inni też będą mieli szansę się zatrzymać.

Dbaj o twarz każdej ze stron

- W grupie szczególnie ważne jest, by nikt nie czuł się publicznie upokorzony.
- Jeśli trzeba zwrócić uwagę, zrób to prywatnie.
- Daj przestrzeń do przyznania się do błędu w bezpieczny sposób, np. przez wspólne szukanie rozwiązania.

Zarządzaj emocjami

- Jeśli emocje w grupie są zbyt silne, lepiej przerwać dyskusję i wrócić do niej później.



- Krótka przerwa, zmiana aktywności albo rozmowa w mniejszych grupach mogą obniżyć napięcie.

Stawiaj granice destrukcji

- Jako lider mów jasno, że obrażanie, agresja czy ignorowanie innych nie są akceptowalne.
- Przypominaj, że celem zespołu jest wspólne działanie, a nie rywalizacja o to, kto ma rację.

Buduj mosty, nie mury

- Podkreślaj wspólne cele: *Chcemy razem wygrać konkurs. Chcemy, żeby projekt się udał.*
- Używaj pytań: *Co możemy zrobić, żeby obie strony były zadowolone?* zamiast *Kto ma rację?*

Znaj moment wycofania

- Czasem najlepszym rozwiązaniem jest nie ciągnąć kłótni dalej.
- Lider nie zawsze musi udowodnić, że ma rację – czasem większą siłą jest umiejętność odpuszczenia.

Twoją rolę w grupie nie jest wygrywanie wszystkich sporów, ale tworzenie przestrzeni, w której konflikty mogą być rozwiązywane

konstruktywnie. Umiejętność zatrzymania eskalacji sprawia, że grupa działa lepiej, a ty zdobywasz autorytet jako osoba, która potrafi łączyć ludzi zamiast ich dzielić.

6

Ćwiczenie: ZATRZYMAJ KONFLIKT

Cel: Rozpoznawanie dynamiki konfliktu i radzenie sobie w sytuacjach eskalacji.

Czas: 30 minut.

Przebieg: Jesteś liderem grupy młodzieżowej w parafii. Wspólnie przygotowujecie kiermasz, z którego dochód ma być przeznaczony na pomoc potrzebującym. Podczas spotkania pojawia się konflikt:

Michał: *Zosia nic nie zrobiła przy dekoracjach! Cały czas mówię, że trzeba działać, a ona tylko siedzi i się śmieje.*

Zosia: *To nieprawda! Pomagałam przy plakatach. Nie będę robić wszystkiego, a Michał zachowuje się tak, jakby tylko on miał pomysły.*

Inni członkowie grupy zaczynają komentować, ktoś mówi: *Zawsze się kłóćcie!*, atmosfera się psuje. Co zrobisz jako lider?

1. Zatrzymaj eskalację

Twoim celem jest przerwać spiralę kłótni i przypomnieć o wyższym celu wspólnoty. Możesz powiedzieć: *Hej, stop! Widzę, że robi się nerwowo.*

Pamiętajmy, że robimy to nie tylko dla siebie, ale dla innych ludzi, którzy czekają na naszą pomoc. Chciałbym, żebyśmy najpierw się uspokoiili.

2. Oddziel problem od osoby

Po to, by konflikt nie dotyczył wartościowania ludzi, tylko konkretnej sytuacji. Powiedz: *Rozumiem, że chodzi o to, kto ile pracy włożył. Zajmijmy się zadaniami, a nie ocenianiem siebie nawzajem. Jesteśmy wspólnotą.*

3. Oddaj głos obu stronom, by każdy poczuł się wysłuchany

Zaproponuj: *Michał, powiedz, co dokładnie, twoim zdaniem, nie zostało zrobione. Potem Zosia będzie miała swoją kolej. Słuchajmy się bez przerywania.*

4. Podsumuj i ustal wspólny cel w pracy

Spróbuj tak: *Michał czuje, że przy dekoracjach brakuje pomocy, a Zosia uważa, że jej wkład przy plakatach został pominięty. Naszym celem jest kiermasz, który będzie radością dla całej parafii. Co możemy zrobić, żeby od teraz zadania były jasne i każdy wiedział, co robi?*

5. Stwórz proste zasady ograniczające nieporozumienia

Ustalmy, że każdy zapisuje swoje zadania na kartce i wiesza je w salce, żeby było jasne, kto za co odpowiada. I pamiętajmy – krytykujemy rzeczy, które trzeba poprawić, a nie osoby.

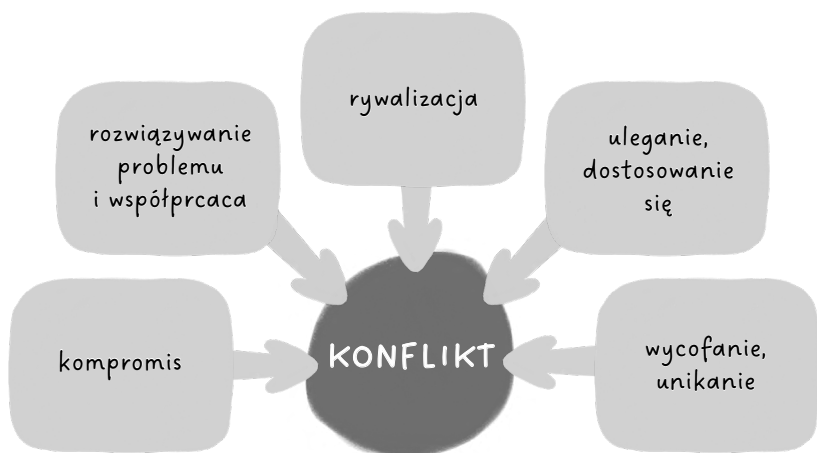
Lider zatrzymuje eskalację i przypomina, że nadrzędnymi celami są służba i wspólnota.

Osoby zaangażowane dostają przestrzeń do wyrażenia uczuć, ale w bezpieczny sposób.

Cała grupa uczy się, że konflikty są naturalne, ale można je rozwiązywać tak, by umacniały wspólnotę, zamiast ją dzielić

Jak korzystać z różnych strategii komunikacyjnych w sytuacjach konfliktowych?

Twój styl komunikacji ma bezpośrednie przełożenie na to, jak radzisz sobie w sytuacjach konfliktowych. Wykorzystujesz wówczas znane sobie schematy wynikające z twoich cech osobowościowych, ale i wypracowane we wcześniejszych interakcjach z ludźmi. Każdy człowiek ma w związku z tym niepowtarzalny styl reagowania w sytuacjach trudnych, ale w celu uporządkowania stworzono w teorii kilka głównych schematów zachowań.



Możesz w tym momencie pomyśleć, że nie zawsze zachowujesz się tak samo, że to zależy, z kim rozmawiasz i jaka łączy was relacja. Masz rację. Styl komunikowania spraw trudnych ulega przemianom, choć ma swoje stałe punkty. Zdolność do rozpoznania sytuacji i oceny swoich możliwości oznacza, że człowiek panuje nad własnymi emocjami, potrafi rozpoznać uczucia, które mu towarzyszą, i zachować się adekwatnie do potrzeb swoich lub grupy, którą reprezentuje. W tym sensie bazowe style reagowania na konflikt tworzą strategie radzenia sobie z konfliktem na co dzień. Możesz je wykorzystać zarówno w relacji z bliskimi i przyjaciółmi, jak i w pracy z grupą młodzieżową.

Choć słowo „konflikt” często kojarzy się negatywnie, w rzeczywistości może on pełnić funkcję rozwojową, jeśli prowadzi do konstruktywnych zmian i lepszego zrozumienia między ludźmi. Istotne znaczenie ma jednak to, **w jaki sposób jednostka na niego reaguje**, czyli jaki wybiera styl radzenia sobie z konfliktem.

Jednym z najbardziej znanych ujęć teoretycznych w tym kontekście jest **model podwójnego skupienia**, który zakłada, że sposób reagowania na konflikt zależy od dwóch czynników:

- stopnia **troski o własne interesy**,
- stopnia **troski o interesy drugiej strony**.

Na tej podstawie wyróżnia się pięć podstawowych stylów radzenia sobie z konfliktem: **unikanie, uleganie, rywalizację, kompromis i współpracę**. Każdy z nich reprezentuje inne podejście do relacji międzyludzkich i ma swoje mocne oraz słabe strony.

1. Unikanie (wycofanie)

Styl unikania charakteryzuje się **niską dbałością o interesy własne i drugiej strony**. Osoba przyjmująca tę strategię dąży do odsunięcia problemu w czasie lub całkowitego zignorowania go. Może to wynikać z lęku przed konfrontacją, braku zaufania, nadmiaru emocji lub przekonania, że konfliktu nie da się rozwiązać. Unikanie może przyjmować różne formy – od milczenia i odwrócenia rozmowy po całkowite wycofanie się z relacji. Taki styl daje chwilowe poczucie spokoju, ale długofalowo prowadzi do narastania napięcia i utrwalenia problemu.

Przykłady:

- Ignorujesz problem (*nie będę się kłócić, niech samo się rozwiąże*).
- Odkładasz rozmowę na później.
- Unikasz drugiej osoby.
- Uciekasz z sytuacji (np. przestajesz się odzywać, wychodzisz, zrywasz kontakt).

2. Uleganie (dostosowanie się)

W przypadku ulegania jednostka **rezygnuje z własnych potrzeb** na rzecz drugiej strony. Priorytetem staje się utrzymanie dobrych relacji, nawet kosztem własnych interesów. Takie zachowanie może wynikać z braku poczucia siły, potrzeby akceptacji lub przekonania, że ustąpienie przyniesie większy spokój. Uleganie bywa skuteczne w sytuacjach, gdy konflikt dotyczy kwestii drugorzędnych, jednak zbyt częste stosowanie takiej metody prowadzi do frustracji, poczucia niesprawiedliwości i osłabienia własnej pozycji w relacji.

Przykład:

→ *Dobra, zróbmy to po twojemu, nie chcę się kłócić.*

3. Rywalizacja

Styl rywalizacji zakłada **wysoką troskę o własne interesy przy jednoczesnym braku dbałości o interesy drugiej strony.**

Osoba rywalizująca dąży do zwycięstwa, często stosując presję, argumentację siły lub przewagę pozycyjną (np. społeczną, materialną, organizacyjną). Taka strategia może być skuteczna w sytuacjach, które wymagają szybkiego działania lub stanowczej decyzji, jednak w relacjach interpersonalnych często prowadzi do pogorszenia kontaktów, braku zaufania i narastania wrogości.

Przykład:

→ *Nie obchodzi mnie, co ty myślisz – ma być po mojemu.*

4. Kompromis

Kompromis to styl pośredni, w którym obie strony **częściowo realizują swoje interesy**, a częściowo z nich rezygnują. Zakłada on równowagę między potrzebami własnymi a potrzebami partnera. Kompromis jest często stosowany w sytuacjach, gdy żadna ze stron nie ma wyraźnej przewagi i obie dążą do utrzymania poprawnych relacji. Choć prowadzi do względnego porozumienia, rzadko daje pełne zadowolenie – każda ze stron odczuwa pewien niedosyt, gdyż nie osiągnęła wszystkich zamierzonych celów.

Przykład:

- *Ty chcesz iść do kina, ja na pizzę – pójdźmy najpierw na pizzę, potem do kina.*

5. Współpraca (rozwiązywanie problemu)

Najbardziej konstruktywnym stylem jest **współpraca**, w której obie strony dążą do rozwiązania konfliktu w sposób **satysfakcjonujący dla wszystkich**. Wymaga otwartości, wzajemnego zaufania, empatii oraz rozwiniętych umiejętności komunikacyjnych. Współpraca polega na wspólnym poszukiwaniu rozwiązań, które zaspokoją potrzeby obu stron, a jednocześnie pozwolą utrzymać pozytywne relacje. Choć proces ten bywa czasochłonny i wymaga zaangażowania, przynosi najtrwalsze efekty i sprzyja budowaniu kultury dialogu.

Przykład:

- *Spróbujmy znaleźć rozwiązanie, które nam obojgu pasuje.*

Każdy z opisanych stylów może być przydatny w zależności od kontekstu. Czasem warto się wycofać, innym razem ustąpić lub walczyć o swoje. W dłuższej perspektywie jednak **najbardziej wartościowy jest styl współpracy**, ponieważ uczy dialogu, zrozumienia i wspólnego rozwiązywania problemów. Umiejętność rozpoznania własnego stylu reagowania i praca nad lepszą komunikacją to ważny krok w kierunku dojrzałości emocjonalnej i budowania zdrowych relacji z innymi ludźmi.

6

Ćwiczenie:
RADZĘ SOBIE W SYTUACJACH
KONFLIKTOWYCH

Cel:

Zrozumienie, co dzieje się
w sytuacji konfliktowej
i jak można ją przepracować
w sposób spokojny, empa-
tyczny i konstruktywny.

Czas:

30–45 minut.

Przebieg: Każdy z uczestników przywołuje sytuację, w której doszło do nieporozumienia lub napięcia – między nim a kimś bliskim, współpracownikiem, znajomym lub członkiem grupy. Nie chodzi o winę, ale o zrozumienie mechanizmu komunikacji. Następnie sytuacja rozbierana jest na części – krok po kroku:

1. Komunikat – treść: co dokładnie zostało powiedziane lub zrobione?
2. Jaka była reakcja uczestnika na komunikat?
3. Co mogło sprawić, że ta sytuacja się wydarzyła (np. stres, zmęczenie, brak informacji, emocje, różne oczekiwania)?
4. Analiza – *zrozum, zanim ocenisz*. Niech każdy z opowiadających spróbuje spojrzeć na tę sytuację z kilku perspektyw:
 - **Wartości, intencje:** Co było dla ciebie ważne w tej sytuacji?
 - **Emocje, uczucia:** Co wtedy czułeś?
 - **Potrzeby:** Czego najbardziej potrzebowałeś w tamtym momencie?
 - **Informacje:** Jakich informacji ci zabrakło?
 - **„Obraz” kontaktu:** Jak widzisz siebie i drugą osobę wtedy – a jak teraz?
 - **Sytuacja:** Jak oceniasz powody i swoje zachowanie wtedy i dziś?

5. W stronę dobrej komunikacji! Na podstawie tego, co już zostało przeanalizowane, niech każdy spróbuje stworzyć nowy konstruktywny komunikat – taki, który mógłby pomóc rozwiązać konflikt i odbudować relację. Warto przypomnieć kilka zasad:

- Bez emocji – opieraj się na faktach.
- Z empatią – pokaż, że słyszysz drugą stronę i zależy ci na kontakcie.
- Wyraź swoje zdanie w sposób spokojny i rzeczowy.
- Wyłóż, co czujesz i czego potrzebujesz.
- Zaproponuj wspólne działania.
- Poproś o informację zwrotną.

Dodatkowe pytania do zadania:

- Co odkryłeś o sobie w tym ćwiczeniu?
- Co możesz zrobić, by w przyszłości lepiej reagować w trudnych rozmowach?

Każdy z nas czasem się z kimś nie zgadza – ważne jednak, **jak reagujemy**, bo od tego zależy, czy konflikt się pogłębi, czy wniesie coś dobrego. Różne sytuacje wymagają różnych sposobów działania, czasem trzeba być twardym, a czasem lepiej odpuścić. Poniżej znajdziesz wskazówki, **kiedy najlepiej stosować poszczególne style radzenia sobie z konfliktem**.



Styl rywalizacyjny – gdy trzeba działać zdecydowanie

Ten styl oznacza, że **walczysz o swoje racje i cele**, korzystając z przysługujących ci praw i możliwości. Warto używać go wtedy, gdy liczy się szybkie i stanowcze działanie. Może się sprawdzić w sytuacji, kiedy trzeba być liderem – ale pamiętaj, by nie nadużywać siły i nie lekceważyć innych. Stosuj rywalizację, gdy:

- sytuacja wymaga natychmiastowej reakcji (np. kryzys, problem w zespole, decyzja, której nie można odkładać);
- trzeba podjąć trudne, ale konieczne decyzje (np. zmienić organizację pracy, ograniczyć koszty);
- masz pewność, że twoje rozwiązanie jest najlepsze dla grupy lub organizacji;
- ktoś blokuje zmiany tylko dlatego, że ma z tego osobiste korzyści;
- konflikt jest sztucznie podsycany przez osoby, którym zależy na podziałach;
- trzeba ograniczyć wpływ osób, które nie są kompetentne lub działają na szkodę innych.

Styl współpracujący – gdy liczy się wspólne rozwiązanie

Współpraca polega na **szukaniu rozwiązań, które zadowolą obie strony**. Wymaga nie tylko rozmowy, otwartości i gotowości do słuchania, ale również czasu i zaangażowania – daje wtedy najlepsze efekty i pomaga budować zaufanie. Stosuj współpracę, gdy:

- ważne jest wspólne wypracowanie rozwiązania, które wszyscy zaakceptują i będą chcieli realizować;

- problem dotyczy całego zespołu (np. klasy, grupy projektowej, drużyny) i trzeba zebrać różne opinie;
- celem jest porozumienie mimo różnic zdań;
- chcesz poprawić relacje i zmniejszyć napięcie;
- zależy ci na zrozumieniu punktu widzenia innych oraz rozwijaniu umiejętności patrzenia z różnych perspektyw.

Styl kompromisowy – gdy trzeba znaleźć złoty środek

Kompromis polega na tym, że **każda ze stron trochę ustępuje**. Nie wszyscy dostają wszystko, czego chcą, ale nikt też nie przegrywa. Kompromis to dobry sposób na przerwanie impasu – pozwala ruszyć dalej, nawet jeśli nie wszystko jest idealne. Stosuj kompromis, gdy:

- spór dotyczy rzeczy, które nie są aż tak ważne, by walczyć o nie do końca;
- obie strony mają podobną siłę i dążą do przeciwnych celów;
- potrzebne jest szybkie tymczasowe rozwiązanie;
- problem jest złożony i nie da się go w pełni rozwiązać od razu;
- współpraca lub decyzja „z góry” nie jest w danej chwili możliwa.

Styl unikowy – gdy najlepiej chwilowo się wycofać

Unikanie oznacza, że **na razie nie angażujesz się w konflikt** – nie dlatego, że ci nie zależy, ale dlatego, że to nie jest dobry moment. Unikanie to nie tchórzostwo – czasem to mądra strategia, jeśli wiesz, że rozmowa w tym momencie niczego nie zmieni. Stosuj unikanie, gdy:

- sprawa nie jest dla ciebie szczególnie ważna;
- w danej chwili nie masz realnych szans na osiągnięcie swojego celu;
- próba rozwiązywania konfliktu mogłaby przynieść więcej szkód niż pożytku;
- atmosfera jest zbyt napięta i lepiej poczekać, aż emocje opadną;
- potrzebujesz czasu, by zebrać informacje lub przemyśleć sytuację;
- wiesz, że inni są w stanie rozwiązać konflikt skuteczniej niż ty.

Styl dostosowujący się – gdy warto ustąpić

Dostosowywanie się oznacza, że **rezygnujesz z części swoich racji**, żeby zachować dobre relacje. Ten styl pokazuje dojrzałość – umiejętność przyznania racji komuś innemu to oznaka siły, nie słabości. Stosuj dostosowanie, gdy:

- wiesz, że popełniłeś błąd i chcesz to przyznać;
- sprawa jest ważniejsza dla drugiej osoby niż dla ciebie;
- chcesz wzmocnić zaufanie i pokazać dobrą wolę;
- zależy ci bardziej na relacji niż na samym wyniku sporu;
- traktujesz sytuację jako okazję do nauki i refleksji nad własnym zachowaniem.

6

Ćwiczenie:

SZUKAM SKUTECZNEJ STRATEGII W KONFLIKCIE

Cel: Rozwijanie umiejętności rozpoznawania własnego stylu reagowania w konflikcie, uczenie się dopasowywania stylu do konkretnej sytuacji, doskonalenie komunikacji i współpracy w zespole.

Czas: 60 minut

Przebieg:

• Część 1 – Autorefleksja (indywidualna)

Odpowiedz szczerze na poniższe pytania. Nie ma złych odpowiedzi – to nie test, tylko sposób, by lepiej poznać siebie jako lidera.

1. Jak zazwyczaj reaguję, gdy pojawia się konflikt w grupie?
 - a) staram się go unikać
 - b) próbuję uspokoić sytuację i zachować dobre relacje
 - c) walczę o swoje racje
 - d) szukam rozwiązania, które zadowoli wszystkich
 - e) proponuję kompromis
2. Co jest dla mnie ważniejsze w konflikcie: relacja z ludźmi czy realizacja celu? Zaznacz na skali 1–5, gdzie 1 = tylko relacja, a 5 = tylko cel.
3. Co czuję, gdy muszę komuś ustąpić? Np. złość, spokój, ulgę...
4. Czy zdarza mi się unikać konfliktów, nawet gdy wiem, że trzeba coś wyjaśnić? Dlaczego?

5. Jakie sytuacje w grupie najbardziej mnie denerwują lub stresują?

Zastanów się, który styl (rywalizacyjny, współpracujący, kompromisowy, unikowy, dostosowujący się) stosujesz najczęściej – i czy zawsze działa tak, jak byś chciał.

• Część 2 – Symulacja sytuacji (praca w grupach)

Podziel uczestników na małe grupy (3–5 osób). Każda grupa losuje lub wybiera jeden scenariusz konfliktu i ma za zadanie pokazać, jak lider mógłby zareagować w danej sytuacji przy użyciu różnych stylów.

Scenariusze konfliktów:

1. Dwóch członków zespołu nie może dojść do porozumienia, kto ma poprowadzić prezentację.
2. Część grupy nie wywiązuje się z obowiązków w projekcie, przez co reszta jest sfrustrowana.
3. Jeden z uczestników regularnie spóźnia się na spotkania, tłumacząc się nauką i brakiem czasu.
4. Dwie osoby w zespole otwarcie się nie lubią i przez to nie współpracują.
5. W grupie pojawia się pomysł, który większość odrzuca, ale lider uważa go za bardzo dobry.

Omówienie po prezentacji:

1. Który styl przyniósł najlepsze efekty?
2. Jak czuły się osoby grające lidera i członków zespołu?
3. Czy łatwo było zmienić styl działania?

Dyskusja grupowa:

1. Co było dla ciebie najtrudniejsze w roli lidera podczas konfliktu?
2. Jakie cechy pomagają w zachowaniu spokoju w trudnych sytuacjach?
3. Czy zawsze warto dążyć do współpracy, czy czasem lepiej działać stanowczo?
4. Jak możesz wykorzystać te wnioski w szkole, pracy, wolontariacie lub relacjach prywatnych?

Zadanie końcowe (indywidualne):

Dokończ zdanie: „Jako lider w sytuacji konfliktu chcę częściej... (np. słuchać, działać odważniej, nie unikać rozmowy, dawać przestrzeń innym, ufać zespołowi)”.

Opcjonalne rozszerzenie (dla grup zaawansowanych):

Możesz poprosić uczestników, aby stworzyli mapę stylów lidera – na osi X zaznacz „dbałość o relacje”, a na osi Y „dbałość o cele”. Niech każdy naniesie na niej swój aktualny styl i ten, do którego chciałby dążyć.

KOMENTARZ: *Mediacja to dobrowolne i poufne porozumiewanie się stron będących w konflikcie w obecności bezstronnej i neutralnej osoby trzeciej – mediatora, które ma na celu dojście do rozwiązania satysfakcjonującego obie strony. Nastolatkom dedykowana jest tzw. mediacja rówieśnicza, czyli sposób rozwiązywania konfliktów między rówieśnikami za pomocą rozmowy prowadzonej przez specjalnie do tego przygotowanego członka grupy młodzieżowej. Jak to działa? Wyobraź sobie, że pokłóciłeś się z kimś z klasy – o miejsce w drużynie, nieporozumienie na przerwie albo coś wrzuconego na grupę. Zamiast iść do nauczyciela lub wychowawcy, możesz porozmawiać z tą osobą przy wsparciu mediatora rówieśniczego. Należy wziąć pod uwagę, że mediator nie ocenia, kto ma rację, nie wspiera żadnej ze stron, ale pomaga porozmawiać na spokojnie i zrozumieć siebie nawzajem oraz dba o to, żebyście sami znaleźli rozwiązanie. A w przypadku przemocy, zaburzeń psychicznych lub uzależnienia mediacja nie jest dobrą metodą.*

dr Joanna Koleff, wykładowczyni akademicka, mediatorka

część 3

**JAM
MY**
UCZĘ SIĘ
PRACOWAĆ Z GRUPĄ
I W GRUPIE

205 Zarządzanie wartościami w grupie

235 Budowanie grupy

314 Komunikacja w parafii

Zarządzanie wartościami w grupie

Grupa młodzieżowa w parafii to nie tylko ludzie, którzy spotykają się raz w tygodniu, ale także przestrzeń wzrastania: duchowego, emocjonalnego i społecznego. Aby taka grupa mogła się rozwijać w sposób spójny i trwały, potrzebuje wyraźnie określonych wartości i wizji. Wartości są jak korzenie drzewa – niewidoczne, ale decydują o jego sile i kierunku wzrostu. To one tworzą tożsamość każdej wspólnoty. W grupie młodzieżowej wartości powinny być obecne w codziennych działaniach, stylu komunikacji, podejmowanych inicjatywach i w relacjach z innymi. Wspólnota, która żyje wartościami, staje się miejscem budującym i wspierającym.

Zarządzanie wartościami polega na świadomym wprowadzaniu ich w życie grupy. Młodzi szybko wychwytyją niespójność – jeśli wartości nie są widoczne w codzienności, stają się tylko pustym hasłem. Dlatego warto zastanowić się wspólnie z grupą: co jest dla nas ważne? Jak chcemy się ze sobą obchodzić? Na jakich zasadach opieramy nasze działania? W jaki sposób nasze cele wpisują się w cele wspólnoty parafialnej i Kościoła? Początkiem pracy z grupą jest ustalenie wartości dla niej istotnych, w czym pomocne może być kolejne ćwiczenie.

6

Ćwiczenie: WARTOŚCI WAŻNE DLA NASZEJ GRUPY

Cel: Młodzi uczą się, jak zidentyfikować i nazwać wartości, które są ważne w ich grupie; rozumieją, dlaczego te wartości mają znaczenie; dowiadują się, jak wzmocnić poczucie tożsamości i wspólnoty oraz jak ustalić działania pozwalające realizować wybrane wartości na co dzień.

Czas: 45–60 minut.

Materiały: karteczki (np. samoprzylepne) lub małe kartoniki, mazaki, duży arkusz papieru lub tablica/flipchart, (opcjonalnie) cytaty biblijne na temat wartości (np. miłość, pokój, wspólnota, służba).

Przebieg:

- **Wprowadzenie: co to są wartości?**

Przygotuj krótkie wprowadzenie na temat wartości i przedstaw je grupie (możesz wykorzystać materiał z rozdziału 1).

- **Indywidualna refleksja: moje trzy najważniejsze wartości**

Każdy uczestnik otrzymuje 3 karteczki. Na każdej z nich zapisuje jedną wartość, która według niego powinna być ważna w grupie (można skorzystać z listy wartości).

- **Tworzenie wspólnej mapy wartości**

Uczestnicy przyklejają karteczki na dużym arkuszu lub tablicy. Lider grupuje podobne wartości (np. „zaufanie” i „szczerłość” do

s. 13–20

s. 17–18

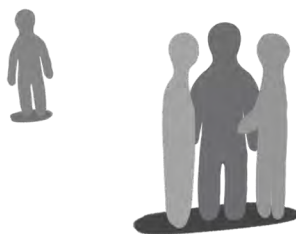
jednej kategorii). Wspólnie tworzą mapę wartości. Następnie grupa przygląda się mapie i rozmawia, odpowiadając na pytania: Czy coś nas zaskoczyło? Które wartości się powtarzały? Czy brakuje jakiejś wartości na tablicy? Co te wartości mówią o naszej grupie?

- **Pogłębienie: dlaczego to jest dla nas ważne?**

Grupa dzieli się na 2–3 mniejsze grupki. Każda wybiera 5 wartości z mapy i odpowiada na pytania: Jak rozumiemy te wartości? Co to oznacza w praktyce? W których z naszych działań te wartości są obecne? Jak chcemy je realizować w naszej grupie? Kim jest człowiek, który kieruje się tymi wartościami? Po czym go poznać? Po kilku minutach każda grupa przedstawia reszcie swoje przemyślenia.

- **Podsumowanie**

Grupa wybiera 3–5 wartości-kluczy, które staną się filarami jej tożsamości. Lider zapisuje je na plakacie z tytułem (do ustalenia). Wartości mogą być wykorzystane później do stworzenia kodeksu grupy lub deklaracji wspólnych zasad, opracowania wizji i misji grupy oraz regularnej ewaluacji działań (czy jesteśmy wierni naszym wartościom?).



Co to jest zarządzanie wartościami w przywództwie?

Zarządzanie wartościami to styl przywództwa, który opiera się na jasno określonych wartościach – takich jak uczciwość, odpowiedzialność, szacunek, otwartość czy zaangażowanie – i świadomym kierowaniu się nimi w podejmowaniu decyzji, budowaniu zespołów i kształtowaniu kultury organizacyjnej.

Co młodym liderom daje zarządzanie wartościami?

Budowanie zaufania. Wartościowe przywództwo przyciąga ludzi, którzy chcą działać w zespole opartym na wzajemnym szacunku.

Spójność działań. Liderzy kierujący się wartościami łatwiej podejmują decyzje i wyznaczają cele zgodne z własnym „kompasem moralnym”.

Kultura organizacyjna. Liderzy mają wpływ na to, jakie wartości dominują w zespole.

Motywacja wewnętrzna. Przywództwo oparte na wartościach nadaje głębszy sens współpracy.

Wartości młodego lidera

Autentyczność. Bycie sobą i działanie zgodne z przekonaniami.

Empatia. Rozumienie emocji i potrzeb innych.

Odpowiedzialność. Branie odpowiedzialności za decyzje i ich skutki.

Uczciwość. Transparentność i etyczne postępowanie.

Odporność. Zdolność do działania mimo porażek i presji.

Jak możesz zarządzać wartościami w praktyce?

Zdefiniuj swoje wartości. Zapisz, co jest najważniejsze dla ciebie jako lidera (patrz: rozdział 1).

Komunikuj te wartości grupie. Mów otwarcie o wartościach i dawaj przykład swoim zachowaniem.

Podjmuj decyzje w zgodzie z wyznawanymi wartościami.

Stwórz kulturę feedbacku. Zachęcaj grupę do rozmów o tym, czy działania są zgodne z deklarowanymi wartościami.

Bądź konsekwentny. Spójność między słowami a czynami buduje autorytet i daje bezpieczeństwo.

Zaplanuj coroczną ewaluację wartości, którą wykonasz ze swoją grupą.

Wizja rozwoju grupy

Obok wartości grupie potrzebna jest wizja, czyli jasno określony cel, do którego wszyscy zmierzają. Aby stworzyć wizję, trzeba odpowiedzieć na pytania: *Po co istniejemy jako grupa/wspólnota? Do czego dążymy?* Nie chodzi o wielki strategiczny plan – wystarczy jedno zdanie, obraz czy hasło, które stanie się inspiracją do działania w grupie młodzieżowej w przyszłości.

Dobrze stworzona wizja wynika z rozmowy, słuchania i wspólnego badania potrzeb w grupie. Nie powinna być z góry narzucona, ale wypływać z refleksji młodych ludzi. Rolą lidera jest stworzyć przestrzeń do takiego dialogu, zaprosić do współtworzenia. Jako lider masz zatem za zadanie zbierać pomysły, inspirować i towarzyszyć młodym ludziom w odnalezieniu ich miejsca w Kościele. Nie musisz sam wymyślać wizji grupy, lecz pomóc w jej odkryciu. Dobrą praktyką są rozmowy, tworzenie wspólnej mapy mentalnej (za pomocą rysunków, symboli, haseł itp.), anonimowe ankiety czy wspólna modlitwa. Wizja grupy może skupiać się na pogłębianiu wiary, służbie innym, tworzeniu wspierających relacji, rozwijaniu talentów – ważne, by była bliska młodym i realistyczna, ale też dawała przestrzeń na marzenia. Kiedy uda się już zebrać najważniejsze inspiracje i przekuć je w konkretne cele, kolejnym krokiem lidera jest sformułowanie wizji i przedstawienie jej w sposób jasny, krótki i autentyczny.

Wizja i wartości muszą prowadzić do konkretów. Grupa młodzieżowa rozwija się wtedy, gdy ma jasno określony plan, każdy czuje się potrzebny i ma swoje miejsce. Trzeba zadać sobie pytania: *Jakie działania przybliżają nas do naszej wizji? Kto może się w nie zaangażować? Jak sprawdzimy, czy idziemy w dobrą stronę?* Ważne jest także budowanie współodpowiedzialności – jako lider nie zrobisz wszystkiego sam i nawet nie o to chodzi, byś to robił. Wspólne planowanie, dzielenie się zadaniami, rozmowy o tym, co działa, a co wymaga zmiany – to wszystko sprawia, że młodzi czują, że ich głos ma znaczenie. W codziennej pracy lidera równie ważne jest jej przypominanie grupie, po co działacie i co was łączy. Czasem wystarczy nawiązać do wspólnego celu w trakcie spotkania czy pamiętać o nim w modlitwie, innym razem warto zaplanować konkretną akcję, która pokaże, że realizujemy to, co sobie postanowiliśmy. Dzięki temu młodzi widzą sens i rozwijają w sobie odpowiedzialność za wspólnotę.

Ostatnim, ale nie mniej istotnym aspektem strategii tworzenia wizji jest gotowość do jej aktualizacji. Świat się zmienia, potrzeby młodych również, wreszcie każda grupa ma swoją dynamikę i podlega zmianom. Dlatego dobry lider co jakiś czas zadaje grupie pytania: *Czy nadal idziemy w dobrym kierunku? Czy nasza wizja wciąż odpowiada temu, czym żyjemy?* Otwartość na zmiany i elastyczność nie oznaczają braku zasad, lecz mądrość w reagowaniu na znaki czasu. W tym sensie wizja nie powinna kosztować, ale zmieniać się pod wpływem żywych kontekstów realizujących ją młodych ludzi.

6

Ćwiczenie: JAKA JEST NASZA WIZJA?

Cel:

Pomóc młodym wspólnie określić wizję rozwoju grupy poprzez rozmowę o wartościach, marzeniach i konkretnych działaniach.

Czas:

60–90 minut.

Materiały:

duży arkusz papieru (flipchart lub brystol), mazaki, kolorowe karteczki samoprzylepne, taśma klejąca, klej, nożyczki oraz *Ewangelia* (np. fragment Mt 5,13–16 lub J 15,1–8).

Przebieg:

• Wprowadzenie: po co jesteśmy razem?

Prowadzący zadaje pytania całej grupie: *Dlaczego tu jesteśmy? Co nas łączy jako grupę młodzieżową w parafii?* Odbywa się krótka rozmowa na ten temat – spontaniczne odpowiedzi zapisywane są na tablicy.

• Inspiracja: szukamy źródeł w Biblii

Lider wybiera fragment z *Biblii* dotyczący wspólnoty (np. Mt 5,13–16) i stawia uczestnikom krótkie

pytania: Co to znaczy być „światłem świata” jako grupa młodzieżowa? Jak możemy świecić w naszej parafii, szkole, wśród rówieśników? Co daje światło? Jak rozumiesz ten tekst? W jaki sposób jest on obecny w twoim życiu?

• Burza mózgów: nasze marzenia i tęsknoty

Każdy uczestnik otrzymuje 2–3 karteczki i zapisuje na nich swoje odpowiedzi na pytania: Jak chciałbym, żeby wyglądała nasza grupa za rok? Czym się zajmujemy? Co jest dla nas ważne? Co robimy

razem? Co ludzie o nas mówią? Jak działamy? Po czym poznać nasze działania? W jaki sposób jesteśmy obecni w parafii/Kościele? Co można o nas usłyszeć/przeczytać?

Następnie karteczki są przyklejane do wspólnej planszy. Uczestnicy odczytują swoje pomysły, a lider grupuje je tematycznie (np. „formacja duchowa”, „relacje”, „działania społeczne”, „zabawa i integracja”).

- **Praca w małych zespołach: zbudujemy wizję**

Grupa dzieli się na 2–3 zespoły. Każdy ma za zadanie udzielić odpowiedzi na pytanie: Jak brzmi nasza wspólna wizja jako grupy młodzieżowej? Można użyć metafory, hasła, krótkiego zdania, sloganu. Każdy zespół prezentuje swoją propozycję.

- **Wybór i dopracowanie wspólnej wizji**

Cała grupa wybiera jedną wersję (lub łączy kilka) i redaguje swoją wspólną wizję rozwoju grupy. Następnie uczestnicy opracowują graficzną formę tej wizji, która zostanie z nimi przez kolejny rok.

- **Zakończenie: modlitwa**

Odmawiana jest krótka modlitwa, w której uczestnicy oddają wspólną wizję Bogu. Można poprosić duszpasterza, aby pobłogosławił grupę w jej działaniach.

Myślenie

„Myślenie jest wspaniałą drogą do mądrości. To dzięki myśleniu potrafimy łączyć obserwowane fakty w całość. Dzięki myśleniu jesteśmy w stanie sterować własną uwagą i żyć w sposób świadomy” [H. Merrill, *Jak motywować uczniów do nauki?*, Wydawnictwo CEO, Warszawa 2022, s. 216]. Chcesz być mądry? Żyć świadomie? Kto by nie chciał? Mówi się, że nie ma głupich ludzi – są tylko leniwi. Trochę w tym prawdy, bo myślenie wymaga wysiłku. Myślenie to dociekanie sedna sprawy. To poszukiwanie nieoczywistych odpowiedzi. W nastawieniu krytycznym chodzi o lepsze zrozumienie rzeczywistości, zdrowy sceptycyzm i zauważanie nieścisłości. Warto samemu podjąć wysiłek i zachęcać do myślenia innych, nie tylko młodych, a oto kilka powodów dlaczego:

- **Rozwój krytycznego myślenia.** Krytyczne myślenie pomaga młodym odróżniać fakty od opinii, analizować informacje i podejmować świadome decyzje. Dzięki temu są mniej podatni na manipulację i dezinformację.
- **Kreatywność i innowacyjność.** Myślenie rozwija zdolność do generowania nowych pomysłów i rozwiązywania problemów w oryginalny sposób. To kluczowa umiejętność w dynamicznie zmieniającym się świecie.
- **Poczucie sprawczości.** Młodzi, którzy potrafią myśleć samodzielnie, czują, że mają kontrolę nad swoim życiem i są odpowiedzialni za swoje decyzje. Zyskują pewność siebie i lepiej radzą sobie z wyzwaniami.

- **Budowanie wartości i tożsamości.** Refleksja pomaga młodym odkrywać, kim są, co jest dla nich ważne i jakie cele chcą osiągnąć. Myślenie umożliwia formułowanie własnych przekonań i wartości.
- **Rozwój społeczny.** Umiejętność myślenia wspiera konstruktywny dialog i rozwiązywanie konfliktów. Młodzi ludzie, którzy myślą, potrafią lepiej współpracować i rozumieć innych.

A co może się stać, gdy młodzi nie będą myśleć samodzielnie?

- **Zależność od innych.** Bez umiejętności samodzielnego myślenia stają się zależni od opinii, decyzji i wskazówek innych osób. Mogą łatwiej ulegać presji rówieśników, liderów czy mediów.
- **Podatność na manipulację.** Brak krytycznego myślenia sprawia, że są bardziej podatni na fake newsy, propagandę czy szkodliwe ideologie. Nie potrafią kwestionować motywów i intencji osób przekazujących im informacje.
- **Trudności w podejmowaniu decyzji.** Nieumiejętność analizowania sytuacji i przewidywania konsekwencji może prowadzić do złych wyborów lub braku działania w kluczowych momentach.
- **Brak odpowiedzialności.** Bez refleksji nad własnymi decyzjami mogą obwiniać innych za swoje niepowodzenia, unikając odpowiedzialności za swoje życie.

- **Ograniczenie rozwoju osobistego.** Bez myślenia młodzi mogą mieć trudności z adaptacją do zmieniających się warunków, co ogranicza ich możliwości w nauce, pracy i życiu społecznym.
- **Problemy społeczne.** Grupy, które nie rozwijają myślenia, mogą unikać dialogu, współpracy i rozwiązywania konfliktów, co prowadzi do podziałów i napięć.

Zachęcanie młodych do myślenia to inwestycja. Samodzielne myślenie daje narzędzia do radzenia sobie w złożonym świecie, podejmowania świadomych decyzji i budowania odpowiedzialnego, satysfakcjonującego życia. Poniżej kilka przykładów, które pomagają ćwiczyć samodzielne myślenie.

Myślenie pytaniami. Młodzi uczą się zadawania pogłębionych pytań i analizowania tematu z różnych perspektyw. Zadaj uczestnikom pytanie otwarte związane z ich codziennym życiem lub ciekawym tematem, np. *Dlaczego ludzie podejmują trudne decyzje?* Następnie poproś, aby do każdego pytania zadali kolejne pytania, zamiast udzielać bezpośredniej odpowiedzi.

Dlaczego ludzie podejmują trudne decyzje?

- ➔ Co sprawia, że decyzja jest trudna?
- ➔ Czy każdy człowiek ocenia trudność decyzji w taki sam sposób?
- ➔ Jakie emocje towarzyszą podejmowaniu trudnych decyzji?
- ➔ Czy trudne decyzje zawsze prowadzą do dobrych efektów?
- ➔ Jak środowisko i inni ludzie wpływają na nasze wybory?

Po takim wprowadzeniu możemy skorzystać z kart *Dylematy* (patrz: niezbędnik lidera).

Dlaczego ludzie dzielą się swoimi opiniami w mediach społecznościowych?

- Co ludzie chcą osiągnąć, dzieląc się swoimi opiniami?
- Czy media społecznościowe wzmacniają, czy osłabiają relacje międzyludzkie?
- Jak dzielenie się opiniami wpływa na postrzeganie siebie?
- Dlaczego niektóre opinie wywołują kontrowersje?
- Czy dzielenie się opinią w Internecie to to samo co wyrażenie jej w rozmowie twarzą w twarz?

Co to znaczy być szczęśliwym?

- Czy szczęście dla każdego jest czymś innym?
- Czy można być szczęśliwym przez cały czas?
- Jakie rzeczy lub wydarzenia najczęściej sprawiają, że ludzie czują się szczęśliwi?
- Czy szczęście zależy bardziej od okoliczności zewnętrznych czy od naszego nastawienia?
- Jak różne kultury definiują szczęście?

Debaty i argumentacja. Uczą formułowania argumentów, słuchania drugiej strony i logicznego myślenia. Podziel grupę na dwie części i zaproponuj jakiś kontrowersyjny temat, np. „Znajomość Biblii bardziej pomaga czy szkodzi w codziennym życiu?”. Jedna strona broni tezy, druga ją obala.

Strona broniąca tezy (*Biblia pomaga w codziennym życiu*)

- ➔ *Moralne wskazówki:* Biblia zawiera uniwersalne zasady, takie jak przykazania czy naukę o miłości bliźniego, które pomagają podejmować etyczne decyzje.
- ➔ *Wsparcie w trudnych chwilach:* Cytaty i historie biblijne mogą dawać nadzieję, ukojenie i poczucie sensu w obliczu problemów lub strat.
- ➔ *Inspiracja do dobrego życia:* Postaci biblijne, takie jak Józef czy Dawid, pokazują, jak radzić sobie z wyzwaniami i co może być inspiracją w stawianiu czoła codziennym trudnościom.
- ➔ *Zrozumienie tradycji i kultury:* Znajomość Biblii pomaga lepiej rozumieć kontekst kulturowy, literacki i historyczny, co wzbogaca życie społeczne i edukację.
- ➔ *Rozwój duchowy:* Biblia pomaga rozwijać duchowość, refleksję nad sensem życia i relację z Bogiem, co daje wewnętrzny spokój i harmonię.
- ➔ *Wsparcie w relacjach międzyludzkich:* Nauki biblijne o przebaczeniu, cierpliwości i miłości mogą pomóc w budowaniu lepszych relacji z innymi.
- ➔ *Kształtowanie odpowiedzialności:* Przesłanie o odpowiedzialności wobec bliźnich i świata może motywować do działań na rzecz innych i życia w zgodzie z wartościami.

Strona obalająca tezę (*Biblia może szkodzić*)

- ➔ *Możliwość błędnej interpretacji:* Niewłaściwe zrozumienie tekstów biblijnych może prowadzić do konfliktów, uprzedzeń lub ekstremizmu.
- ➔ *Presja doskonałości:* Dla niektórych Biblia może być źródłem

poczucia winy lub presji, by żyć zgodnie z idealnymi standardami.

- *Trudności w dostosowaniu do współczesności*: Niektóre zasady biblijne mogą wydawać się nieaktualne w kontekście dzisiejszego społeczeństwa, co może prowadzić do dysonansu.
- *Podziały w relacjach*: Różne interpretacje Biblii mogą prowadzić do sporów i podziałów, szczególnie w rodzinach.
- *Zasłanianie się religijnością*: Znajomość Biblii może być używana jako wymówka do osądzania innych lub narzucania im swoich przekonań.
- *Brak otwartości na inne perspektywy*: Silne trzymanie się jedynie biblijnych zasad może prowadzić do zamknięcia się na różnorodność poglądów i kultur.
- *Konflikty wewnętrzne*: Osoby, które nie potrafią pogodzić nauk biblijnych z rzeczywistością życia codziennego, mogą doświadczać wewnętrznego napięcia i wątpliwości.

Analiza przypadku („case study”). Młodzi uczą się analizować informacje, szukać alternatyw i podejmować decyzje. Przedstaw młodzieży konkretny problem (np. „Masz ograniczone środki, jak je rozdzielisz, aby pomóc grupie w potrzebie?”). Poproś uczestników o analizę sytuacji i zaproponowanie rozwiązania.

● **Przypadek 1: Pomoc rodzinie w potrzebie**

Opis sytuacji: W twojej społeczności jest rodzina, która znalazła się w trudnej sytuacji finansowej. Są problemy z zakupem żywności, opłaceniem rachunków i wyprawieniem dzieci do szkoły. Masz budżet w wysokości 1000 zł i dostęp do kilku wolontariuszy. Jak rozdzielisz środki i zorganizujesz pomoc?

Pytania do analizy: Co jest najpilniejszą potrzebą rodziny? Jak można zwiększyć efektywność dostępnych zasobów (np. szukać darowizn od lokalnych firm)? Jak włączyć w to społeczność?

● **Przypadek 2: Organizacja festynu charytatywnego**

Opis sytuacji: Twoja grupa ma zorganizować festyn, aby zebrać pieniądze na wsparcie lokalnego schroniska dla zwierząt. Masz do dyspozycji ograniczony budżet i niewielką przestrzeń w parku. Musisz zdecydować, jakie atrakcje zorganizować, jak promować wydarzenie i jak najlepiej wykorzystać środki.

Pytania do analizy: Jakie atrakcje mogą przyciągnąć ludzi i jednocześnie nie są kosztowne? Jak można promować wydarzenie wśród młodzieży i dorosłych? Jakie alternatywne formy wsparcia (np. datki w naturze) można zaproponować uczestnikom?

„Sześć kapeluszy myślowych” Edwarda de Bono. Młodzi rozwijają wieloaspektowe myślenie i umiejętność patrzenia na problem z różnych punktów widzenia. Zaproponuj problem do rozwiązania i poproś, aby każda osoba w grupie „założyła” inny kapelusz (np. biały – fakty, czerwony – emocje, czarny – krytyka, żółty – pozytywne aspekty, zielony – kreatywność, niebieski – organizacja). Następnie wspólnie analizujcie problem z różnych perspektyw.

Przykład: „Czy warto zmieniać tradycyjny przebieg nabożeństwa w naszej parafii?”

1. Biały kapelusz (fakty):

Obecny przebieg nabożeństw nie zmienił się od kilkudziesięciu lat. Statystyki pokazują, że liczba uczestników nabożeństw regularnie spada, szczególnie wśród młodzieży.

W innych parafiach, które wprowadziły zmiany, frekwencja wzrosła, zwłaszcza w grupie osób młodych i rodzin z dziećmi.

2. Czerwony kapelusz (emocje):

Niektóre osoby mogą czuć, że zmiany w tradycyjnym nabożeństwie zagrażają ich przywiązaniu do dawnych form liturgicznych.

Młodzież może być bardziej zainteresowana nabożeństwami, jeśli będą bardziej angażujące i zrozumiałe.

3. Czarny kapelusz (krytyka):

Zmiany mogą spotkać się z oporem starszych parafian, którzy cenią tradycję i mogą uznać nowości za brak szacunku dla duchowego dziedzictwa.

Wprowadzanie zmian może być kosztowne i wymagać dodatkowych zasobów, np. zespołu muzycznego czy nowego sprzętu.

4. Żółty kapelusz (pozytywne aspekty):

Zmiany mogą przyciągnąć nowych uczestników, zwłaszcza młodzież i rodziny, które czują, że obecna forma nabożeństw nie odpowiada ich potrzebom.

Wprowadzenie nowych elementów, takich jak muzyka współczesna czy większy udział wiernych, może wzbogacić duchowe doświadczenie parafian i dać poczucie wspólnoty.

5. Zielony kapelusz (kreatywność):

Można wprowadzić nabożeństwa tematyczne lub stworzyć dodatkowe nabożeństwo w nowoczesnej formie, które będzie uzupełnieniem tradycyjnego.

Zamiast zmieniać całość, można dodać elementy angażujące młodzież, np. czytanie psalmów lub modlitwę w formie krótkich intencji.

Możemy wykorzystać multimedia, np. ekrany z tekstami pieśni lub krótkimi filmami ilustrującymi Ewangelię.

6. Niebieski kapelusz (organizacja):

Najpierw trzeba porozmawiać z całą wspólnotą i zbadać jej potrzeby, np. poprzez ankietę.

Zorganizujemy pilotażowe nabożeństwo w nowej formie i poprosimy o opinie. Jeśli reakcja będzie pozytywna, możemy stopniowo wprowadzać zmiany.

Warto utworzyć zespół, który zaprojektuje nowe elementy nabożeństwa, uwzględniając różne grupy wiekowe.

Po analizie problemu z wykorzystaniem sześciu kapeluszy grupa może dojść do wniosku, że zmiany są możliwe, ale najlepiej wprowadzać je stopniowo, z poszanowaniem tradycji i opinii parafian. Dzięki temu osoby o różnych potrzebach poczują się zaangażowane i wysłuchane, a nabożeństwa będą bardziej otwarte na nowych uczestników bez tracenia na znaczeniu.

Synonimy. To ćwiczenie krytycznego myślenia. W podanych wyrazach wyszukaj synonimy i połącz je w pary. Wyrazy należy wydrukować i pociąć kartkę. Jeśli mamy dużą grupę, to najlepiej podzielić ją na mniejsze zespoły i dla każdej przygotować zestaw wyrazów. Na zadanie wystarczą 2–3 minuty, potem sprawdzamy, jak młodzi zestawili pary. Jeśli jakiegoś wyrazu nie znają, tłumaczymy go. Oto wyrazy:

Bóg, Modlitwa Pańska, Stwórca, grzech, Pismo Święte, usprawiedliwienie, Ewangelia, modlitwa, wspólnota wiernych, posłaniec, komunია, rozmowa, Mesjasz, Kościół, Dobra Nowina, nawrócenie, błogosławieństwo, ratunek, anioł, Wieczerza Pańska, kazanie, zmiana sposobu myślenia, oczyszczenie, nie trafić do celu, zwiastowanie, Ojciec Nasz, zbawienie, Słowo Boże, Zbawiciel, szczęście

Odpowiedzi dla lidera:

BÓG – STWÓRCA | ZBAWIENIE – RATUNEK | GRZECH – NIE TRAFIĆ
DO CELU | PISMO ŚWIĘTE – SŁOWO BOŻE | MODLITWA – ROZ-
MOWA | ZBAWICIEL – MESJASZ | EWANGELIA – DOBRA NOWINA
| KOŚCIÓŁ – WSPÓLNOTA WIERNYCH | NAWRÓCENIE – ZMIANA
SPOSOBU MYŚLENIA | BŁOGOSŁAWIEŃSTWO – SZCZĘŚCIE | ANIOŁ –
POSŁANIEC | WIECZERZA PAŃSKA – KOMUNIA | KAZANIE – ZWIA-
STOWANIE | USPRAWIEDLIWIENIE – OCZYSZCZENIE | MODLITWA
PAŃSKA – OJCZE NASZ

Kreatywność

Kreatywność to zdolność do generowania nowych, oryginalnych i wartościowych pomysłów, rozwiązań lub produktów. Kreatywność jest procesem myślenia, który wychodzi poza utarte schematy oraz tworzy innowacyjne połączenia między doświadczeniami i posiadanymi informacjami. Odgrywa kluczową rolę w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami, ponieważ pozwala znajdować niestandardowe rozwiązania i pomaga w adaptowaniu się do zmieniających się okoliczności, a także uczy otwartości i elastyczności.

W tym miejscu znajdziesz propozycje prostych ćwiczeń rozwijających kreatywność, które możesz wykorzystać podczas spotkań z grupą. Każde z nich służy wspieraniu uczestników w budowaniu relacji współpracy i nie trwa dłużej niż 30 minut.

ĆWICZENIE 1

Zróbcie zdjęcia chmur lub skorzystajcie z gotowych dostępnych

w Internecie. Nadajcie chmurom kształt, stwórzcie z nich rysunek – co wam wyszło?

ĆWICZENIE 2

Wybierzcie trzy przedmioty w sali i ułóżcie z nich totem. Spróbujcie go przerysować na różne sposoby, zmieniając za każdym razem kształt lub perspektywę, z której patrzycie.

ĆWICZENIE 3

Podziel uczestników na grupy. Każda grupa wybiera bajkę, którą lubi. Zapisuje jej tytuł na kartce, następnie próbuje zrobić streszczenie oczami bohaterów. Przykład: *Czerwony Kapturek* – jak opowiedzieliby historię Czerwony Kapturek, babcia, wilk i leśniczy? Czym te historie będą się różnić? Co będzie ważne dla każdego bohatera? Jakie emocje będą się pojawiać? Można w podobny sposób zrobić z historiami/sytuacjami z *Biblii*.

Elastyczność myślenia. Czyli umiejętność zmiany; kreatywność może dotyczyć metody działania, sposobu myślenia, strategii.

ĆWICZENIE 1

Gra w czołko, w której na kartkach zapisujecie imiona postaci lub nazwy przedmiotów. Jedna kartka – jedno słowo. Po zapisaniu wrzucacie kartki do jednego pudełka. Każdy losuje kartkę i nie podglądając, przykłada ją do czoła. Uczestnicy, zadając pytania zamknięte reszcie grupy, mają odgadnąć, kim są. To może być świetna gra wprowadzająca w temat spotkania.

ĆWICZENIE 2

Taboo z ruchu warg. Potrzebujecie do tego słuchawek i telefonów. Jeden z uczestników opisuje hasło do odgadnięcia, pozostali mają na uszach słuchawki i słuchają muzyki, tak aby nie słyszeć osoby opowiadającej. Ich zadaniem jest spróbować odczytać z ruchu warg wskazówki i odgadnąć hasło.

ĆWICZENIE 3

Uczestnicy dostają kartki i flamastry. Prosisz, by na kartce narysowali jakąś figurę lub zakrętas (ważne, by nie zajmowało to całej kartki), następnie podali ją następnej osobie, która ma zmienić położenie kartki – obrócić ją – i dorysować coś do rysunku. Potem podaje kartkę kolejnej osobie, a ta kontynuuje rysowanie. Każdy z uczestników rysuje równolegle. Zabawa kończy się, gdy kartki wrócą do właścicieli.

Rozwiązywanie konfliktów. Umożliwia poszukiwanie rozwiązań, które satysfakcjonują wszystkie strony.

ĆWICZENIE 1

Podziel uczestników na pary i zaprezentuj sytuację konfliktową (np. dwie osoby mają pomysł na integracyjne wyjście, ale ich wizje są różne). Celem grupy jest znalezienie satysfakcjonującego rozwiązania.

ĆWICZENIE 2

Jedna osoba zadaje pytanie: „Dlaczego?”. Gdy zostanie jej udzielona odpowiedź, zadaje to samo pytanie kolejnej osobie. Zadaniem

osoby pytanej jest zastanowić się i poszukać innej przyczyny lub pogłębić tę wymienioną.

ĆWICZENIE 3

Każda osoba w grupie losuje zapisaną na kartce konkretną emocję. Następnie, chodząc po sali, osoby witają się ze sobą, pozostając w danym stanie z wylosowanej kartki. Po 2 minutach uczestnicy siadają w kole i próbują odgadnąć, kto był jaką emocją. Tę zabawę można wykonać także z rolami społecznymi, zawodami itp.

Zmiana podejścia do problemu. Kreatywność to też dostrzeganie szans, możliwości oraz okazji do rozwoju i nauki.

ĆWICZENIE 1

Podziel uczestników na małe grupy. Zapiszcie na kartkach lub przygotuj wcześniej słowa, do których grupy będą miały stworzyć metafory, np. *wartości – są jak kompas wskazujący drogę w życiu*.

ĆWICZENIE 2

Podziel uczestników na zespoły, każdy ma 10 minut na stworzenie reklamy przedmiotu lub tematu. Podpowiedzi ułatwiające stworzenie reklamy: *jaki to produkt, jak wygląda, dla kogo jest przeznaczony, jakie ma właściwości, jakie budzi skojarzenia?*

Innowacja i improwizacja. Są bazą kreatywności, pomagają w szybkim szukaniu rozwiązań.

ĆWICZENIE 1

Użyj kart do gry w kalambury – grupa ma przedstawić hasło za pomocą krótkiej scenki. Gdy ktoś z uczestników powie słowo „teraz”, do scenki może dołączyć kolejna osoba lub grupa zmienia swoją pozycję; wprowadza jakiś ruch. Zadaniem pozostałych graczy jest odgadnąć hasło.

ĆWICZENIE 2

Każdy uczestnik dostaje 3 karteczki. Na jednej wpisuje bohatera historii, na drugiej fabułę – co ta osoba robi, co ją spotka; na trzeciej – miejsce akcji. Karteczki ułóżcie w trzech stosach i wymieszajcie. Można się bawić indywidualnie, w parach lub grupach. Uczestnicy losują z każdego stosiku po jednej kartce i układają historię, używając każdego z wylosowanych elementów.

Szczęście

Wszyscy chcą być szczęśliwi! Znasz choć jedną osobę, która tego nie pragnie? Na urodzinach, ślubach, w czasie świąt... życzymy innym szczęścia. „Nie ma nikogo, kto by nie chciał być szczęśliwy” – tak napisał w 426 r. św. Augustyn [*Confessiones*, księga X, rozdział 21] i dziś nadal wszyscy marzymy o szczęśliwym życiu. Po czym je poznać? Czy wiesz, co sprawia, że jesteś szczęśliwy? Czy znasz kogoś, kto jest szczęśliwy?

Istnieją filary szczęśliwego życia. Jak myślisz, co to takiego? Weź kartkę i długopis i zapisz swoje pomysły. To ważne. Daj sobie czas

na zastanowienie się i napisz to, co przychodzi ci do głowy. Gdy wypiszesz swoje pomysły, spróbuj wybrać cztery najważniejsze według ciebie obszary.

Kiedy będziesz szczęśliwy?

Gdy schudniesz/przypakujesz; gdy będziesz więcej zarabiać/spłacać kredyt; gdy znajdziesz dobrego chłopaka/dobrą dziewczynę; gdy twoje dzieci będą szczęśliwe; gdy będziesz zdrowy; gdy dostaniesz awans...

Co jest najczęściej wybierane?

- *Pieniądze* (bogactwo), bo bez nich trudno wyobrazić sobie szczęśliwe życie.
- *Dobry wygląd* (bycie pięknym: zadbana i zdrowa cera, białe i równe zęby, modna fryzura, stylowe ciuchy, wysportowana sylwetka itp.). Wiadomo, każdy chce dobrze wyglądać.
- *Popularność*. Kto by nie chciał mieć wielu znajomych? Sławni ludzie są podziwiani, a inni interesują się tym, co robią i mówią.
- *Władza/pozycja* (bycie prezesem, dyrektorem, biskupem, burmistrzem, posłem...) daje duże możliwości; ma się wpływ na wiele spraw.

Czy bogaci, piękni, sławni i wpływowi ludzie są szczęśliwi? Badania i zwykła codzienna obserwacja pokazują, że niekoniecznie. Wręcz przeciwnie, często to, o czym „marzysz”, jest powodem wielu zmartwień i lęku. Naukowcy badający szczęście wyodrębnili cztery filary szczęśliwego życia, które nie mają zbyt wiele wspólnego z powyższymi obszarami: rodzina > przyjaciele > praca > wiara.

- **Rodzina.** Zdrowa rodzina dostarcza emocjonalnego wsparcia i daje poczucie przynależności. Pomaga w trudnych chwilach, zapewnia bezpieczeństwo i buduje podstawy relacji międzyludzkich. Silne więzi rodzinne wpływają na naszą zdolność do budowania zdrowych relacji w innych obszarach życia. Ale nawet jeśli w twojej rodzinie nie ma dobrych relacji, to jest ona bardzo ważnym elementem twojego życia. Każdy chce wiedzieć, skąd pochodzi, kim są jego przodkowie. Dobrze jest poznać „rodzinne tajemnice”. Taka wiedza może pomóc zrozumieć, skąd się biorą rodzinne zwyczaje (np. dzieci nie jedzą z dorosłymi, mają osobny stolik) czy dziwne zachowania (np. wszyscy krzyczą i nie potrafią spokojnie rozmawiać). Czasem dla swojego dobra niektórzy odcinają się od swojej rodziny, nie znaczy to jednak, że trzeba o niej myśleć z nienawiścią czy wrogością. Badania pokazują, że kontakt z najbliższymi ma duży wpływ na nasze poczucie szczęścia, więc jeśli możesz, dbaj o relację z rodziną, tą najbliższą i dalszą. Kiedy ostatnio rozmawiałeś z wujostwem lub dziadkami?

- **Przyjaciele.** Dobre relacje z przyjaciółmi dostarczają radości, inspirują i motywują. Przyjaciele pozwalają na szczerość, wspierają nasze cele i dzielą się z nami swoimi doświadczeniami. Prawdziwa przyjaźń to źródło szczęścia i równowagi emocjonalnej. I pamiętaj – ważniejsza jest jakość relacji z przyjaciółmi niż ich liczba. Gdy już masz własną rodzinę czy jesteś w związku, nie zapomnij o przyjaciółach. Zgrana paczka to mocny filar szczęścia. Czy masz już przyjaciół?



- **Praca.** Praca to nie tylko źródło dochodu, ale także przestrzeń do rozwoju i samorealizacji. Praca nadaje cel i sens codzienności. Wpływa na poczucie własnej wartości. Ważne, by była satysfakcjonująca i zgodna z naszymi wartościami. Jeśli nie masz „pracy marzeń” i jest ona dla ciebie głównie źródłem dochodu, bo tak też bywa, to zadбай o inne aktywności, które pozwalają ci się rozwijać i dają ci satysfakcję. To ważne na każdym etapie życia, nawet na emeryturze. Każda sensowna praca: zajmowanie się domem, rodziną, wolontariat, działania charytatywne czy diakonijne, praca misyjna – to ważny filar szczęśliwego życia. Dzięki jakim działaniom odczuwasz satysfakcję?
- **Wiara.** Wiara daje poczucie sensu i nadzieję. Pozwala przetrwać trudne chwile, buduje wewnętrzny spokój i pomaga odnaleźć cel życia. Sprawia, że jesteśmy częścią czegoś większego niż my sami. Przynależność do wspólnoty może być źródłem wsparcia w ważnych chwilach, tych radosnych (ślub, narodziny dziecka, chrzciny) i tych trudnych (choroba, śmierć, żałoba). Masz się z kim pomodlić?

W literaturze i opracowaniach naukowych można znaleźć wiele historii ludzi (ubogich, schorowanych, niezbyt urodziwych, nieposiadających ważnych stanowisk), którzy są spełnieni i określają się jako prawdziwie szczęśliwi. Wszyscy mają mocne cztery filary. Szczęście to nie cel, to kierunek. Zadбай o rodzinne relacje, miej przyjaciół, z którymi można konie kraść, znajdź zajęcie, które cię rozwija i sprawia, że jesteś z siebie dumny, i dbaj o codzienną relację z Bogiem. Sprawdzasz lub sprawdzisz, czy to działa?

Czy możesz robić coś praktycznego, by w twoim życiu było więcej szczęścia?

Oto kilka codziennych praktyk, które mogą być pomocne:

- ➔ *Dostrzegaj dobro, którego doświadczasz.* Twórz listy wdzięczności każdego dnia (małe karteczki wrzucane do słoja, aplikacja, dziennik). Za każdą małą rzecz, np. piękny wschód słońca czy ciepły kaloryfer; jak i wyjątkową, np. telefon od znajomej, dzień bez bólu, zaproszenie na koncert. Dostrzegaj dobro, które wydarza się na świecie – tak, są też dobre wiadomości.
- ➔ *Daj sobie czas na codzienną modlitwę i Słowo od Stwórcy.* Jest wiele aplikacji lub książek, które mogą ci pomóc wyrobić nawyk codziennego kontaktu z Bogiem.
- ➔ *Działaj wbrew swojej leniwej naturze.* Idź na spacer, chociaż ci się nie chce; zadzwoń do babci, chociaż znów opowie ci tę samą historię – ale przynajmniej przez chwilę będzie się uśmiechać i nie będzie sama.

Rozmawiaj o szczęściu ze swoją grupą! Spróbujcie razem wypracować cztery filary szczęśliwego życia. Zobacz, co młodzi podają w swoich propozycjach. Możesz też zaproponować ćwiczenia, które dotyczą pojęcia szczęścia i pozwalają podjąć refleksję w grupie. Na każde z nich potrzebujesz ok. 45 minut.

ĆWICZENIE 1: DRZEWO SZCZĘŚCIA

Daj każdemu uczestnikowi kartkę i kolorowe mazaki. Poproś, by wszyscy narysowali drzewo, w którym korzenie symbolizują fun-

damenty ich życia (rodzina, wiara, przyjaźnie, praca/nauka); pień symbolizuje to, co daje im siłę i stabilność (np. cele, pasje, odpoczynek, świętowanie); gałęzie i liście symbolizują to, co sprawia, że czują się radosni (np. lody, herbata z koleżanką, kebsy, rower). Po narysowaniu drzew uczestnicy mogą podzielić się swoimi rysunkami w małych grupach, wyjaśniając, co oznacza dla nich każdy element.

ĆWICZENIE 2: MOST SZCZĘŚCIA

Podziel młodzież na małe grupy (4–5 osób). Każda grupa dostaje duży arkusz papieru i rysuje na nim dwa brzegi rzeki. Jeden brzeg symbolizuje „obecne życie”, a drugi „życie szczęśliwe”. Zadaniem grupy jest narysowanie i opisanie „mostu”, który połączy oba brzegi. Most składa się z elementów (np. rodzina, przyjaciele, wiara), które są niezbędne, by dotrzeć do szczęścia. Na koniec każda grupa prezentuje swój most i wyjaśnia wybór poszczególnych elementów.

ĆWICZENIE 3: SŁOIK SZCZĘŚCIA

W sali stawiamy duży słoik (grupa może go ładnie ozdobić). Na koniec spotkania każdy dostaje kilka małych karteczek. Do kolejnego spotkania uczestnicy mają uważnie „obserwować” swoje życie i zapisać, co dobrego w nim dostrzegą. Mogą to być: uśmiech kolegi/koleżanki, smaczne jedzenie, czyjś miły gest. Po tygodniu uczestnicy mogą podzielić się wybranymi przykładami w grupie i wrzucić karteczki do słoja szczęścia. Do tego ćwiczenia można co jakiś czas wracać. A gdy grupę „dopadnie” wielki smutek, można usiąść razem, otworzyć słoik i przypomnieć sobie, co jest zapisane na karteczkach. Miłe wspomnienia pomagają, gdy jest nam źle.

ĆWICZENIE 4: POLOWANIE NA RADOŚCI

Na początku spotkania podziel młodych na pary lub małe grupy. Daj im zadanie, aby w ciągu 10–15 minut zidentyfikowali i zapisali (narysowali lub sfotografowali, jeśli to możliwe) pięć rzeczy, które sprawiają, że w danym momencie czują radość. Mogą to być: kolory w otoczeniu, pogodne niebo lub słońce wpadające przez okno czy gesty innych uczestników. Po zebraniu obserwacji każdy zespół przedstawia swoje „radości” na forum grupy. Można rozszerzyć to ćwiczenie na cały dzień lub tydzień, zachęcając uczestników do prowadzenia „dziennika radości”, gdzie zapisują zauważone drobne pozytywne chwile.

Te ćwiczenia rozwijają pozytywne myślenie i pomagają dostrzec i docenić małe rzeczy, które często umykają w codziennym pośpiechu.

Budowanie grupy

W parafiach luterzańskich zazwyczaj działa jedna grupa młodzieżowa, do której co roku dołączają nowi uczestnicy, a starsi wyjeżdżają na studia, zakładają rodziny – i po prostu przestają przychodzić. W niektórych parafiach funkcjonuje kilka grup, które różnią się wiekiem członków (spotkania dla młodszej i starszej młodzieży) lub tematyką spotkań. Ale nawet w takim przypadku grupy te funkcjonują przez lata. Nieważne, czy w twojej parafii spotyka się jedna grupa, czy jest ich więcej – jeśli ich skład się zmienia, to oznacza, że powstaje nowa grupa. Dołączenie nawet kilku nowych osób sprawia, że tworzenie grupy rozpoczyna się od początku. Jak wygląda taki proces? Dowiesz się tego w kolejnych rozdziałach. W parafii co roku (lub co jakiś czas) powstaje też szczególna grupa – grupa nastolatków, którzy będą przygotowywać się do konfirmacji. Grupa konfirmacyjna czy młodzieżowa to coroczny projekt. Tak, dobrze przeczytałeś – to projekt. Spróbuj potraktować działanie grupy właśnie w taki sposób – konkretna grupa w konkretnym czasie realizuje konkretne cele. Przygotowania do konfirmacji mogą być dwuletnim projektem pod nazwą „Witaj w Kościele!”. Na tych spotkaniach spotykasz się z młodszymi nastolatkami (12–14 lat). Grupa młodzieżowa, czyli młodzież od 15 roku życia, działa od

września do czerwca, a potem może zdarzyć się jeszcze jakaś wspólna wakacyjna aktywność (obóz, wyjazd itp.). We wrześniu zaczynamy od nowa.

KOMENTARZ: *Nowa grupa? Sprawa jest trudna, ale to, co może być pomocne, to: należy nie bać się pytać w prosty, neutralny, kulturalny sposób i jak najmniej zakładać o osobie, która pyta. Szczególnie widzę tu różnicę między Polakami a Amerykanami; my boimy się zadawać proste pytania typu: „Jak się z tym czujesz?”, „Dlaczego uważasz to za słuszne?”, „Skąd pochodzisz?”, czy nawet „Przepraszam, umknęło mi, jak masz na imię, czy mógłbyś powtórzyć?”. Dla wielu Amerykanów to chleb powszedni i ułatwia to współpracę na wielu frontach.*

*dr Andrzej Kaczmarczyk, pracownik naukowy, informatyk,
z młodzieżą w Kościele pracuje od 20 lat*

Jaki jest cel spotkań twojej grupy? To ważne pytanie. Nikt nie lubi marnować czasu na bezcelowe spotkania. Dobrze, gdy lider wie, jaki jest cel spotkań i jak można go wypracować samemu czy z grupą.

Przed pierwszym spotkaniem

We wrześniu startujesz z nową grupą. I bez względu na to, czy jesteś osobą duchowną, zaczynającą spotkania z konfirmantami, czy liderem, który ma działać z grupą młodzieżową, potraktuj młodych w taki sposób, by poczuli się dostrzeżeni i ważni. Nie zakładaj, że coś jest oczywiste, bo przecież tak to działa od lat. Lepiej coś przypomnieć, niż sprawić, że ktoś nie dołączy do grupy, bo nie będzie wiedział jak lub będzie miał wiele obaw związanych z przyjściem.

Zaproszenie do udziału w spotkaniach

Czy przed rozpoczęciem sezonu na spotkania młodzieżowe w twojej parafii pojawiają się zaproszenia do dołączenia do grupy? Czy młodzi wiedzą, co się robi na takich spotkaniach? Co one mogą wnieść do ich życia? Czy młodzież wie, do kogo ma zgłosić chęć uczestnictwa? Warto zebrać namiary od osób, które deklarują chęć przychodzenia na spotkania w danym roku, i ustalić dogodną dla wszystkich formę kontaktu (grupa na Messengerze, WhatsAppie, Discordzie lub innej platformie). Przed pierwszym spotkaniem można też wysłać do każdego informację. Takie dedykowane zaproszenie może dużo zmienić. Dzięki niemu młody człowiek wie, czego się spodziewać, poza tym każdemu jest miło, gdy otrzyma zapewnienie, że jest oczekiwany.

Propozycja napisana przez młodych:

Cieszymy się na nasze spotkanie! Miło będzie Cię poznać. Spotykamy się przez najbliższy rok w każdą sobotę w sali parafialnej/młodzieżowej/nad garażem o godzinie 18.00. Spotkanie składa się z części tematycznej (do 19.30) i luźnych rozmów (do 21.00). Zabierz ze sobą notatnik, piórniki, bidon na wodę i ulubioną przekąskę. Ubierz się wygodnie, tak by móc siedzieć na podłodze. Czego możesz się spodziewać w ciągu tego roku?

- spotkań tematycznych
- wyjazdu integracyjnego
- zaproszeń od starszej młodzieży do wspólnych inicjatyw
- wyjazdów na wydarzenia dla młodzieży (NL, BN, OZME)
- nocy filmowych/z grami i wspólnego gotowania

Praktyczna rada: jeśli młodzi słabo znają parafialne pomieszczenia, warto dokładnie określić, gdzie mają się udać po wejściu do budynku. Dobrze też zaangażować młodych, którzy już od dawna chodzą na spotkania młodzieżowe, by przyszli na spotkanie z konfirmantami i sami zachęcali do przychodzenia na młodzieżówki. Zaproszenie od młodych zawsze brzmi inaczej niż to sformułowane przez dorosłych.

Pierwsze spotkanie

Pamiętasz swoje pierwsze spotkanie przygotowujące do konfirmacji albo pierwszą młodzieżówkę? A może pierwszy dzień w nowej klasie czy drużynie sportowej? Jakie myśli ci wtedy towarzyszyły? Jakie emocje cię wypełniały? Jak się zachowywałeś?

Pierwsze spotkanie jest bardzo ważne. Młodzi ludzie mogą różnie reagować, mieć wiele różnych myśli i odczuć związanych z nową sytuacją. Jedni są podekscytowani i ciekawi, cieszą się, że poznają nowych ludzi. Inni zastanawiają się, jacy będą prowadzący, czy będą do czegoś zmuszać, czy to miejsce na znalezienie przyjaciół. Mogą się obawiać, że nie poradzą sobie z zaplanowanymi zajęciami, np. gramy, zadaniami czy publicznymi wypowiedziami. Niektórzy są pełni lęku i obaw co do tego, czy się odnajdą, czy zostaną zaakceptowani. A jeszcze inni wyobrażają sobie setki scenariuszy i planują, co powiedzą i jak się ubiorą, oraz zastanawiają się, jakie będą poszczególne elementy spotkania. Każdy człowiek inaczej reaguje na nowe sytuacje.

Zadaniem lidera jest tak przygotować spotkanie, by każdy mógł się odnaleźć. Pierwsze minuty są kluczowe, ponieważ wpływają na atmosferę, poczucie komfortu uczestników oraz ich chęć angażowania się w przyszłości. O co warto zadbać?

Przyjazna atmosfera

Przywitaj uczestników ciepło i entuzjastycznie, aby poczuli się mile widziani. Warto krótko przedstawić się jako prowadzący. Jeśli to możliwe, niech w tle gra jakaś przyjemna muzyka, by stworzyć luźną atmosferę przed oficjalnym rozpoczęciem.

Krótką prezentacją celu spotkania

Przypomnij w kilku zdaniach, dlaczego się spotykacie i co zamierzacie razem robić. Nie wchodź od razu w szczegóły – skup się na tworzeniu pozytywnego oczekiwania.

Jasne reguły i ramy

Przedstaw krótko plan spotkania, np. *Na początku trochę się poznamy, potem porozmawiamy o tym, co nas czeka, a na koniec zaplanujemy coś ciekawego na następny raz.* Wyjaśnij, gdzie są łazienka, woda, kartki, długopisy... i wszystko to, co może się przydać w czasie spotkania. Podkreśl, że to miejsce, gdzie każdy jest mile widziany i ma prawo czuć się swobodnie.

Zapoznanie uczestników

Zaproponuj krótką aktywność integracyjną, szczególnie jeśli nie wszyscy w grupie znają swoje imiona. Pamiętaj, że głośne mó-

wienie na forum grupy nie dla każdego może być komfortowe. Warto zacząć od takich zadań, które nie wywierają dużej presji.

6

Ćwiczenie:
KTO TAK JAK JA...?

Cel: Stworzenie przestrzeni do rozmowy i wymiany doświadczeń wśród osób, które chcą się poznać.

Czas: 30 minut.

Przebieg:

Wszyscy stoją w kole. Lider wypowiada zdanie: „Cześć, jestem Kasia. Kto tak jak ja lubi chodzić po górach?”. Osoby, które też lubią chodzić po górach, robią duży krok do środka koła (zbliżają się do siebie). Dajemy czas na rozejrzenie się i sprawdzenie, z kim możemy wybrać się w góry. Możemy poprosić, by podali swoje imiona. Po chwili wszyscy wracają na swoje miejsce (krok do tyłu). Lider zadaje kolejne pytanie: „Kto tak jak ja lubi lody czekoladowe?”. Miłośnicy lodów czekoladowych robią krok do przodu i już wiemy, ile pudełek trzeba kupić na spotkanie. Sprawdzamy, czy ktoś ma ochotę zadać kolejne pytanie, a gdy nie ma chętnych, sami podajemy kolejne propozycje: „Kto tak jak ja nie lubi pająków? Kto tak jak ja lubi uniwersum Marvela? Kto tak jak ja nie znosi chamskich odzywek? Kto tak jak ja czasem nudzi się na nabożeństwie?”. Co jakiś czas sprawdzamy, czy w grupie jest ktoś, kto ma ochotę, żeby zadać pytanie. Gdy znajdzie się odważny, przedstawia się i zadaje swoje pytanie.

Można również zadać pytanie do całej grupy, np. „Gdybyś mógł być superbohaterem, kim byś był i dlaczego?”. Można też zaproponować krótką aktywność, np. *Sieć znajomych* – rzucaś kłębek sznurka/wełny, a osoba, która go złapie, mówi swoje imię i ciekawostkę na swój temat (*byłem na najwyższej górze w Polsce, potrafię zrobić czekoladowe muffinki, potrafię kopnąć piłkę do bramki, przejechałem 100 km na rowerze* itp.). Następnie rzuca kłębek dalej. Rzucamy tak długo, aż każdy się wypowie.

Spokój i elastyczność

Pamiętaj, że nie wszyscy się otworzą i będą aktywnie uczestniczyć w pierwszych spotkaniach. Daj im czas na oswojenie się z nową sytuacją i wspieraj ich swoim pozytywnym nastawieniem. Ciekawym pomysłem jest wytypowanie kilku osób z młodzieżówki, których zadaniem będzie „wypatrzenie” tych, którzy są na spotkaniu pierwszy raz, i podejście do nich po spotkaniu, by luźno z nimi pogadać. Takie rozmowy pozwalają przełamać bariery i złapać pierwszy kontakt.

KOMENTARZ: *Im luźniejsza atmosfera, tym młodzi są w stanie bardziej się na siebie otworzyć: wymienić swoje myśli, zaryzykować żartem, być po prostu sobą. Gdy czujemy się bezpiecznie, więcej doświadczamy i z chęcią powracamy do takich miejsc i momentów. Szkoła raczej nas onieśmielała, jeśli chodzi o wyrażanie swoich myśli. Dużym plusem jest pokazywanie, że Kościół nie jest takim miejscem, a np. relacja ksiądz-konfirmant nie powinna być kolejną relacją nauczyciel-uczeń. Tu chodzi o więzi, a nie oceny.*

*Adrian Gałuszka, animator i wychowawca wypoczynku,
od 7 lat pracuje z dziećmi i młodzieżą*

Stresory

Stresory to wszystko, co może wywoływać napięcie, dyskomfort lub niepokój. Niezależnie od tego, o jakiej osobie pomyślimy – lide-rze, nastolatku czy osobie dorosłej – każda ma swoje stresory. Na szczęście można nad nimi pracować i sprawić, by nie przeszkadzały w działaniu. Jak „zdiagnozować” siebie? Diagnoza własnych stresorów wymaga świadomej analizy emocji, myśli i reakcji fizycznych w różnych sytuacjach. Oto praktyczna ścieżka, którą można przejść:

Analiza wyzwalaczy (trigger)

Co może być stresorem?

- Stresory zewnętrzne: konkretne osoby, miejsca, wydarzenia, obowiązki.
- Stresory wewnętrzne: własne oczekiwania, negatywne myśli, niska samoocena.

Prowadzenie dziennika stresu

Co zapisywać?

- Data i godzina, gdy miała miejsce stresująca sytuacja.
- Opis sytuacji: co się wydarzyło?
- Jakie myśli i uczucia towarzyszyły mi w tym momencie?
- Jak zareagowałem: fizycznie, emocjonalnie?

Przykład diagnozy

- Sytuacja wywołująca stres: przemawianie na forum grupy.
- Objawy: przyspieszone bicie serca, suchość w ustach, myśli typu „zrobię z siebie kretynkę”.
- Wyzwalacz: strach przed oceną.

- Plan działania: praca nad pewnością siebie, ćwiczenie wystąpienia w małych grupach.

Co wywołuje stres u młodych?

● Presja rówieśnicza

Młodzi ludzie często odczuwają presję, aby dostosować się do grupy, zdobyć akceptację lub uniknąć odrzucenia. Dlatego czasem zgadzają się uczestniczyć w aktywnościach wbrew sobie. Antidotum na to może być wprowadzenie zasad akceptacji. Na pierwszym spotkaniu (lub w czasie spisывania kontraktu z grupą) zaproponuj zasadę: „Każdy jest mile widziany i akceptowany taki, jaki jest”. Ważne, by wskazywać na różnorodność jako zaletę grupy.

6

Ćwiczenie: PODOBNI I RÓŻNI

Cel:

Umożliwienie uczestnikom kreatywnej auto-prezentacji w grupie.

Czas:

45 minut.

Przebieg:

Zaproś młodzież do dzielenia się swoimi unikalnymi cechami. Każdy zapisuje w formie sloganu reklamowego, w czym jest dobry. Przykłady:

- *Jeśli chcesz poczuć wachlarz różnych emocji – zgłoś się do mnie!*
- *Kreatywność – chętnie się podzielę.*
- *Wyobraźnia to moja supermoc – chcesz trochę?*

· *Chcesz być wysłuchany? Polecam swoje usługi, a w zasadzie uszy.*
Potem sprawdź, kto co ma lub potrafi i rozmawiaj z grupą o atutach różnorodności.

● Strach przed oceną

Młodzi mają obawy, że zostaną ocenieni przez innych członków grupy lub prowadzącego, dlatego często milczą i nie ujawniają swoich opinii. Antidotum na to może być stworzenie małych grup dyskusyjnych. Podziel młodzież na mniejsze grupki, w ramach których łatwiej będzie wyrażać swoje opinie.

6

Ćwiczenie:

BEZPIECZNA PRZESTRZEŃ

Cel:

Przełamywanie oporu przed pracą na forum grupy.

Czas:

30 minut.

Przebieg:

Poproś, aby każdy napisał na kartce odpowiedź na pytanie: *Z jakimi obawami czy wątpliwościami przyszedłem na to spotkanie?* Zapewnij, że odpowiedzi są anonimowe. Omówcie je później razem na forum (wszyscy mamy różne obawy i wątpliwości).

● Konflikty interpersonalne

Od zawsze między członkami grupy występują napięcia, sprzeczki czy brak porozumienia, dlatego nierzadko rezygnują oni z jakiejś roli w grupie. Antidotum na to jest rozmowa na osobności z zaangażowanymi w sprzeczkę osobami, aby znaleźć dobre rozwiązanie problemu. A na spotkaniu omów role w grupie: każda osoba odpowiada za inny aspekt zadania (lider, moderator techniczny itp.). To pomaga zrozumieć różnice w zakresie odpowiedzialności i lepiej współpracować.

● Niskie poczucie własnej wartości

Młodzi z niskim poczuciem własnej wartości mogą czuć się niepewnie w grupie. Dlatego, by uniknąć krytyki, nie nawiązują głębszych relacji. Antidotum na to jest docenianie małych sukcesów tych osób, np. odwagi w wyrażaniu własnego zdania.

6

Ćwiczenie: POZYTYWNY LIST

Cel:

Przełamywanie
pierwszych lodów
i integracja uczestników.

Czas:

30 minut.

Przebieg:

Każdej osobie przypinamy do pleców kartkę. Uczestnicy piszą na niej, co lubią w tej osobie (np. *po-
godne nastawienie, pomysłowość,
dziękuję, że mnie wysłuchujesz,
fajnie się z tobą gra*). Gdy wszystkie pozytywne komunikaty są już napisane, każda osoba zdejmuje ze swoich pleców kartkę i czyta,

co inni o niej napisali. Na koniec robimy rundkę z pytaniami typu: *jak się czujesz, czy coś cię zaskoczyło?*

● Presja wyników

Nierzadko młodzi rezygnują z udziału w danym projekcie, ponieważ ze strony innych odczuwają przymus osiągnięcia najlepszych wyników w zadaniach grupowych. Antidotum na to może być podział zadań na etapy – zamiast dużych celów zaproponuj małe kroki.

● **Zmiana środowiska**

Wejście do nowej grupy może być wyzwaniem. Młodzi boją się dołączyć do nowej grupy, ponieważ nie wiedzą, co ich czeka i kogo tam spotkają. Antidotum na to jest zadbanie o bezpieczne wejście w grupę poprzez poświęcenie czasu na lepsze poznanie się.

● **Oczekiwania dotyczące zachowania**

Często młodzi ludzie odczuwają stres związany z koniecznością bycia „idealnym” uczestnikiem i zachowywania się zgodnie z zasadami grupy, ponieważ takie są wobec nich oczekiwania. Antidotum na to może być wspólne tworzenie zasad grupowych, co pozwoli im poczuć się współodpowiedzialnymi za te zasady.

● **Emocjonalne napięcia**

Młodzi często przeżywają intensywne emocje, które są wywoływane sytuacjami w grupie, i dlatego też unikają sytuacji mogących wywołać: zazdrość, frustrację, poczucie wykluczenia, brak zrozumienia, a to często decyduje o tym, że zamiast przyjść na spotkanie, wybierają siedzenie w domu. Antidotum – zadbaj o przestrzeń do wyrażania uczuć. Możesz stworzyć tzw. skrzynkę emocji: uczestnicy mogą anonimowo pisać, co czują, a potem omawia się te emocje na forum grupy. Możesz też zapytać na końcu spotkania: „Co wam się podobało, co można poprawić, jak się czuliście?”. Twórz okazje do refleksji!



● Brak jasności co do ról

Młodzież może czuć się niepewnie, gdy nie wie, jakie są jej zadania lub role w grupie, dlatego ktoś może nie wykonywać swoich zadań i wycofywać się ze wspólnych działań. Antidotum na to jest wyjaśnienie ról w zadaniach. Na początku każdego projektu jasno określ role i zadania, przypisując je konkretnym osobom według ich mocnych stron. Możesz też powiedzieć, jakie są zadania do wykonania, a każdy uczestnik sam wybierze, co zrobi – to zwiększa poczucie odpowiedzialności i samostanowienia.

● Obawa przed porażką

Lęk, że działania będą nieudane, skrytykowane lub nadwyreżają zaufanie grupy, nierzadko jest powodem tego, że młodzi nie kończą swojego zadania, blokują się. Docenianie procesu to dobre antidotum na to. Skupiaj się na wysiłku i współpracy, a nie tylko na rezultacie.

6

Ćwiczenie: PORAŻKA → SUKCES

Cel:

Refleksja nad
niepowodzeniami
w pozytywnym kontekście.

Czas:

30 minut.

Przebieg:

Poproś, aby uczestnicy opowiedzieli o sytuacjach, w których najpierw ponieśli porażkę, a potem osiągnęli sukces. Porażka to część drogi do sukcesu, ponieważ pozwala nam się rozwijać, uczyć i stawać lepszymi w tym, co robimy.

Przełamywanie lodów

Chcesz, żeby na spotkania przychodzili młodzi ludzie zmotywowani do działania? To piękne życzenie, ale bardzo trudne do spełnienia. W rzeczywistości część uczestników jest faktycznie zmotywowana i otwarta na to, co zaproponujesz, ale w każdej grupie są też tacy, którzy chcą być, ale wolą się nie wychylać i tylko obserwują; no i tacy, którzy są, bo: *mama mi kazała, tak wypada, to rodzinna tradycja, jak ma być impreza konfirmacyjna i prezenty, to trzeba to jakoś prze-trwać*. Naszym celem jest pozyskanie uwagi tych ostrożnych i mało zmotywowanych. To spore wyzwanie. Przyda się kilka „trików” (strategii) i wytrwałość, ale zgrana grupa to efekt wart zachodu. Pamiętaj, że każda grupa jest inna i za każdym razem można spotkać się z innego rodzaju oporami. W zależności od potrzeb wybierz odpowiednią strategię działania.

1. Każdy jest ważny

Pokaż, że różnorodność w grupie to zasób i każdy głos jest ważny. Wprowadzaj aktywności, w ramach których każdy ma szansę się wypowiedzieć poprzez podnoszenie rąk, wstawanie, pisanie, wybieranie odpowiedzi itp. Takie zadania są szybkie, nie wymagają dużych przygotowań i mogą być świetnym wprowadzeniem czy podsumowaniem spotkania, a każdy jest zobligowany, żeby wykonać jakiś ruch. Jak możesz zacząć? Spaceruj po sali, zadając pytania, i poproś uczestników, by odpowiadali, podnosząc rękę. Jeśli będą chętni, to mogą dodać odpowiedź werbalną. Tutaj przykładowe pytania:

- ➔ Kto potrzebował ponad godziny, by dotrzeć na spotkanie?
- ➔ Kto zostawił na biurku niedokończone ważne zadania?
- ➔ Czyi rodzice cieszą się, że tu jest?

- Kto nie za bardzo wie, co tu robi?
- Kto jest zainteresowany tym, co się tu będzie działo?
- Kogo nurtuje pytanie: *co ja będę miał z tych spotkań?*

Jeśli w czasie spotkania ktoś chce zadać jakieś pytanie (np. podnosi rękę), zauważ to i oddaj mu głos albo powiedz: „Widzę, że chcesz zadać pytanie. Za trzy minuty do ciebie wrócę”. Czasem zdarza się, że ktoś zaczyna rozmawiać na boku. Unikajmy tego, pozwalając wypowiadać się na forum.

2. Rozmawiamy o zamiarach

Dobrze jest dzielić się swoimi zamiarami. Czy wiesz, co chcesz osiągnąć w czasie spotkania? Jaka jest twoja intencja? Co tobą kieruje?

- *Chciałabym wam pokazać, jakie fascynujące opowieści odkryłem w Biblii!*
- *Chciałabym, żebyście się sami przekonali, jak szybko można się wyciszyć i uspokoić w czasie modlitwy.*
- *Nastawiłam się, by w tym roku bardziej zintegrować naszą grupę i wypracować wspólną wizję.*
- *Marzę, by te spotkania były dla nas wszystkich ważne. Koniec z moimi monologami, czasem nudnymi... Czas na różne nowe formy spotkań!*
- *Chcę wam przedstawić kilka pomysłów, które mogą być pomocne w podejmowaniu decyzji w codziennym życiu.*

3. Przekazujemy odpowiedzialność

Spotkania młodzieżowe nie mają ściśle określonej podstawy programowej. To daje możliwość kreowania programu pod konkretną

grupę. Bardzo dobrą praktyką jest włączenie młodych w proces wyboru tego, czego i jak chcieliby się dowiedzieć i nauczyć. Gdy uczestnicy są włączani w proces decydowania, są bardziej zaangażowani i zmotywowani.

4. Wprowadzamy zabawy na lepsze poznanie się

Co wiesz o członkach swojej grupy? Długo się znacie? Jesteś ciekaw, kim są? Jak się zmieniły ich zainteresowania w ciągu ostatniego roku? Czasem można usłyszeć, że na spotkaniach nie ma tego typu zabaw, bo członkowie grupy znają się od urodzenia – chodzili wspólnie na szkoły niedzielne, chórki dziecięce, do tej samej szkoły, a nawet klasy... Ale czy się świetnie znają? Niekoniecznie. Można spędzić obok siebie wiele godzin i mało o sobie wiedzieć. Nie wszyscy mają mocno rozwiniętą ciekawość społeczną (zainteresowanie ludźmi, ich zachowaniami, emocjami, motywacjami, relacjami i sposobami funkcjonowania). Warto przygotować kilka zabaw, w czasie których członkowie grupy będą mogli nawiązać ze sobą kontakt i sprawdzić, z kim mają do czynienia.

6

Ćwiczenie:

PRAWDA CZY FAŁSZ?

Cel: Poznanie ciekawostek o sobie nawzajem w lekkiej atmosferze i nauka uważnego słuchania.

Czas:

30 minut.

Przebieg:

Każdy uczestnik mówi trzy zdania o sobie – dwa prawdziwe i jedno fałszywe. Reszta musi odgadnąć, które z nich to kłamstwo. Przykład: „Mam kota. Objechałam całą Islandię. Lubię gotować”.

6

Ćwiczenie: MAPA KONTAKTÓW

Cel:

Wskazywanie na wzajemne
połączenia w grupie
i budowanie poczucia
wspólnoty.

Czas:

30 minut.

Przebieg:

Na kartce umieszczamy imiona uczestników zapisane w kółkach lub prostokątach. Następnie młodzie dobierają się w pary i szukają rzeczy, które ich łączą, a gdy takie znajdą – rysują linię łączącą ich imiona, wzdłuż której zapisują wspólne zainteresowania lub krótki opis tego, co ich łączy. Gdy

opis jest gotowy, szukają nowej osoby i w parze sprawdzają, co ich łączy. Cykl się powtarza, aż każdy porozmawia z każdym lub skończy się czas podany przez prowadzącego.

- Kasia ↔ Basia: Lubimy gry planszowe
- Kasia ↔ Asia: Podróżujemy pociągami
- Basia ↔ Asia: Interesujemy się psychologią
- Asia ↔ Bożena: Uwielbiamy czytać książki
- Kasia ↔ Bożena: Lubimy spacerować po plaży

WARIANT: Można zapisać imiona na samoprzylepnych karteczkach i przykleić je na podłodze, a linie tworzyć za pomocą taśmy malarskiej i pisać na niej, co łączy dane osoby.

6

Ćwiczenie:
ZNAJDŹ KOGOŚ, KTO...

Cel: Przełamanie lodów
i nawiązanie relacji
z nowymi osobami.

Czas:
30 minut.

Przebieg:

Każdy dostaje kartkę z listą stwierdzeń (np. *Lubi podróżować, Ma psa, Jest fanem gier planszowych, Uwielbia czytać, leżąc w hamaku, Lubi pogaduszki przy kubku herbaty, Wciąż się uczy nowych rzeczy, Zajada się truskawkami,*

Często nosi szare ciuchy) i ma za zadanie znaleźć w grupie osoby, do których te zdania pasują.

Znasz swoją grupę na tyle, by stworzyć listę stwierdzeń pasujących jak ulał do każdej osoby? Młodym zrobi się miło, gdy zobaczą, że znasz ich na tyle, by opisać jakąś unikatową cechę każdego z nich. Oczywiście można zrobić listę uniwersalnych stwierdzeń, szczególnie gdy dopiero się poznaacie i mało co o sobie wiecie, ale zawsze uważność w obserwowaniu i słuchaniu jest bardzo pomocna w pracy z grupą i przynosi dobre rezultaty.

6

Ćwiczenie:
**ŁAMACZ LODÓW
Z PYTANAMI**

Cel: Poznanie zainteresowań
i osobowości uczestników.

Czas:
30 minut.

Przebieg:

Uczestnicy losują pytania z woreczka, np.: *Jakie miejsce na świecie chciałbyś odwiedzić? Co lubisz robić, gdy się nudzisz? Jak jest według ciebie najgorsze jedzenie na świecie? Na co najbardziej czekasz każdego dnia? Gdybyś mógł na*

jeden dzień zamienić się miejscami z jakąkolwiek osobą, prawdziwą lub fikcyjną, kto by to był? W tym ćwiczeniu możesz użyć kart *Introspekcja*.

6

Ćwiczenie:
POŁĄCZ FAKTY

Cel: Zabawa integracyjna
i nauka uważności
na innych.

Czas:
20 minut.

Przebieg:

Każdy pisze na kartce jedno ciekawe zdanie o sobie (np. *Pływałam z delfinami, Mam czworo rodzeństwa, Byłam w nocy na cmentarzu, Robię świetną pizzę, Przeczytałem wszystkie tomy Wiedźmina* itd.). Wszystkie zdania

wrzucamy do pudełka/kosza/woreczka. Lider czyta je na głos, a grupa zgaduje, do kogo dane zdanie pasuje.

6

Ćwiczenie:
**HISTORIE
Z PRZEDMIOTAMI**

Cel: Opowiadanie
o sobie w nietypowy
sposób, uczenie się
otwartości.

Czas:
45 minut.

Przebieg:

Każdy losuje przedmiot (np. kamyk, muszlę, długopis, klucz) i opowiada, dlaczego to mogłoby symbolizować jego historię lub zainteresowania.

WARIANT: Do tej zabawy można użyć *Story Cubes*.

Emocje

Emocje to część nas. Nie da się ich zostawić za drzwiami czy w domu. Na spotkanie przychodzisz razem ze swoimi emocjami, tak jak wszyscy uczestnicy wraz ze swoimi. Czasem może powstać z tego niezła mieszanka! Dlatego na początek przydatne może być następujące ćwiczenie.

ĆWICZENIE

Niech każdy wymyśli coś, co wywołuje u niego złość, i coś, co sprawia mu radość, na pierwszą literę swojego imienia, np. *Jestem Kasia*: kłamstwo – karuzela.

Świadomość, że na wszystko, co robimy i myślimy, oraz na sposób, w jaki się uczymy, wpływają nasze emocje, jest pomocna nie tylko w codziennym życiu, ale również w naszym funkcjonowaniu w grupie.

W jaki sposób się w tym ćwiczyć?

● **Przynieś na spotkanie coś, co ostatnio wzbudziło twoje emocje** i jest powiązane z tematem spotkania, np. książkę albo jakiś inny przedmiot. Przykład:

● **Temat spotkania:** Diakonia na co dzień.
Dużo się ostatnio słyszy o magii świąt i świątecznych cudach. Mam dziś ze sobą niezwykle przedmiot. (Pokazuję chochlę). Tą chochlą nalewano ciepłą zupę, którą podawano ludziom w kryzysie bez-

domności na wigilijce pod mostem. Dawno nikt ich nie obsługiwał przy stole. Nie pytał, co podać. Nie uśmiechał się, patrząc na nich. Czasem spojrzenie w oczy, uśmiech, uścisk dłoni czy zwykłe „smaczne” urastają do rangi „świętecznego cudu”. Ta chochla widziała wiele cudów.

● **Ważne wydarzenia (koniec szkoły, urodziny, sukces sportowy) czy zakończenie wspólnego projektu to sposobność do wspólnego świętowania.** Dajmy sobie na to czas i przestrzeń. Wspólne jedzenie, śmiech i modlitwa jednocześnie, budują wspólnotę i dobrą atmosferę w grupie. Słodkie soboty, wspólna pizza czy świętowanie przy sałatce owocowej i ulubionej muzyce to nie dodatek do stałych spotkań, ale ważny element budowania grupy.

● **Zabawcie się w teatr.** Im większa produkcja, tym większe ryzyko i tym więcej emocji. Tę formę pracy można wykorzystać na wiele sposobów, zaczynając od kalamburów, poprzez scenki w parach, kończąc na „wielkich” kilkusobowych scenkach z kostiumami, dekoracją, światłami i nagłośnieniem.

● **Przygotujcie spór jako debatę, dialog, dyskusję między ekspertami, kłótnię męża z żoną** itp. Ważne jest, aby istniały dwa różne stanowiska oraz związek między osobami uczestniczącymi w tym sporze.



6

Ćwiczenie:
TY MASZ COŚ,
CO JA CHCĘ MIEĆ

Cel: Praca z własnymi zasobami i nauka dzielenia się nimi w grupie.

Czas:
 30 minut.

Przebieg:

Poproś, by młodzi dobrali się w pary. Uczestnik A ma przedmiot (może być wyimaginowany), który uczestnik B koniecznie chce zdobyć dla siebie. Zadanie A polega na tym, by ze wszystkich sił się opierać i nie dać się przekonać do oddania przedmiotu, a zadanie B – argumentować tak, by namówić A do

oddania przedmiotu. Tę frustrującą sytuację trzeba znosić przez 2 minuty. Potem następuje zamiana ról. Na zakończenie rozmawiamy o tym, jak A i B czuli się w czasie tego ćwiczenia, co zauważyli i czy coś ich zaskoczyło. Przykład:

A posiada coś, co jest uważane za „doskonałą miłość”. Może to być symboliczne serce lub po prostu metafora w zabawie. B chce zdobyć tę „doskonałą miłość”, jest to dla niego bardzo ważne i robi wszystko, by przekonać A do oddania jej.

B: Proszę, oddaj mi ją! Będę najszcześniejszy na świecie! Wszystko się zmieni, a moje życie nabierze sensu. Daj mi to serce, proszę! Zasluguje na „doskonałą miłość”, widzisz, że to dla mnie bardzo ważne?! Wszystko, czego pragnę, to miłość.

A: To nie jest coś, co można po prostu oddać. „Doskonała miłość” to coś, co ma wartość tylko wtedy, gdy jest prawdziwie doceniane i pielęgnowane. Nie możesz jej mieć, bo nie rozumiesz, jak ważna jest

dla mnie. Zrozum, to nie jest coś, czym można się dzielić jak zwykłym przedmiotem. Miłość musisz zdobyć, a nie po prostu ją zabrać!

B: Proszę, mogę zrobić wszystko, co chcesz! Tylko oddaj mi serce! Dam ci coś w zamian. Dam ci moje oddanie, moją lojalność. Chciałbym mieć to serce, to mogłoby sprawić, że moje życie stanie się pełniejsze. Oddaj mi je, a ja obiecuję, że ci się odwdzięczę.

A: To moje serce, nie potrzebuję niczego więcej. Nawet jeśli oferujesz mi swoje serce, to nie będzie to samo. Miłość nie jest czymś, co można wymienić. To, co masz, to może być pożądanie, ale nie prawdziwa miłość. Musisz najpierw zrozumieć, co to naprawdę znaczy, zanim zaczniesz o nią prosić.

B: Czuję się bez niej bezradny! Moje życie będzie puste! Proszę, oddaj mi ją, nie mogę żyć bez tego uczucia! Ja jej naprawdę potrzebuję, „doskonała miłość” może uratować moje życie! Dzięki niej w końcu poczuję się spełniony.

A: Nie rozumiesz. „Doskonała miłość” nie jest czymś, co może być ci zabrane, to coś, co trzeba zdobyć. Jeśli ją oddam, nic mi nie zostanie. Ty musisz ją znaleźć w swoim własnym sercu. Miłość nie polega na posiadaniu czegoś, co można dać lub zabrać. To proces, który trwa przez całe życie. Jeśli ci ją oddam, nie będziesz w stanie jej docenić tak jak ja.

Kluczowe elementy sporu: B próbuje przekonać A do oddania „doskonałej miłości”, używając emocji, obietnic, błagań, negocjacji, a nawet prośb o pomoc. Zabawa ta uczy, jak radzić sobie z trudnymi sytuacjami,

kiedy pragnienia są silniejsze niż zrozumienie i szacunek do tego, co już mamy. Jest dobrym wstępem do wielu tematów.

Można też śmiało wprowadzać ćwiczenia, które pomagają zarządzać emocjami, co sprzyja lepszemu samopoczuciu i otwartości na współpracę w grupie młodzieżowej. Oto kilka pomocnych kroków:

- ➔ **Stwórz bezpieczną atmosferę** – to podstawa.
- ➔ **Pomagaj innym rozpoznawać emocje.** Poproś uczestników, aby ocenili swoje emocje w skali od 1 do 10, np. poziom radości, frustracji, smutku czy stresu. Czasem widać, że coś się dzieje w grupie, a to może być taka szybka „diagnoza” tego, jakie emocje w niej przeważają.
- ➔ **Pomagaj łagodzić napięcie.** Tu pomocne będą wszelkiego rodzaju ćwiczenia oddechowe i relaksacyjne, np. „oddech 4–7–8”. To technika oddechowa, która pomaga w szybki sposób zredukować napięcie i stres. Jest prostym sposobem na uspokojenie umysłu i ciała. Wystarczy wygodnie usiąść, zamknąć oczy i najpierw wziąć głęboki wdech przez nos, licząc do 4, potem wstrzymać oddech na 7 sekund, a następnie powoli wypuścić powietrze przez usta, licząc do 8. Najlepiej powtórzyć to ćwiczenie 4–5 razy. Prosty ćwiczeniem jest również „Rysunek emocji”. Rysowanie jest świetną formą arteterapii, pomagającą w zrozumieniu i wyrażeniu trudnych emocji i uspokojeniu się. Jeśli macie w sali kartki i kredki, poproś uczestników, by narysowali swoje emocje. Mogą to zrobić symbolicznie, np. rysując kształty czy używając kolorów, które najlepiej

odzwierciedlają to, co czują. Zachęć, by nie zastanawiali się nad tym, co rysują, lecz po prostu dali upust swoim emocjom na papierze. Na koniec zapytaj, jak się czują po wykonaniu rysunków. Gdy natomiast pobudzenie wśród uczestników jest duże, zacznij od ćwiczeń ruchowych. Możesz zaproponować jakiś szybki szalony taniec albo pajacyki, by pomóc młodym odreagować. Można też podrzeć kartkę papieru w 1 minutę na jak najwięcej małych kawałków.

- ➔ **Ucz wyrażania emocji w zdrowy sposób.** Stwórz przestrzeń, w której każdy może podzielić się swoimi emocjami bez oceniania, np. powiedzieć podczas podsumowania spotkania jedno zdanie na temat tego, jak się czuje, przypiąć na tablicy emotikon albo narysować coś, co określa jego stan emocjonalny.
- ➔ **Dbaj o rozwój wiedzy w tym zakresie.** Zaprosz na spotkanie gościa/eksperta: psychologa, coacha, duszpasterza lub pedagoga, który może poprowadzić warsztaty o emocjach.

Troska

Kiedy ostatnio czuleś, że ktoś się o ciebie troszczy? Potrafisz przypomnieć sobie taką sytuację? Okazywanie troski (bez narzucania się) to superumiejętność każdego lidera, dzięki której może „zdobywać” serca wielu młodych i dorosłych; zbliżać się do nich. Jak w czasie spotkań możesz okazywać troskę?

Dbaj o potrzeby uczestników. Odpowiednia temperatura w pomieszczeniu, wietrzenie sali, robienie przerw, dbanie o to, by się ruszać (ćwiczenia ruchowe, spacer, zmiana pozycji, czas na

nawodnienie). Zatrósz się o tych, którzy się spóźnili. Niech mają gdzie usiąść, daj im instrukcję i materiały, które pomogą im dołączyć do grupy. Jeśli ktoś wygląda na zmęczonego, zapytaj, czy wszystko w porządku, albo zaproponuj chwilę przerwy. Podziękuj za obecność: „Cieszę się, że dzisiaj z nami jesteś, bo wносиłeś dużo do rozmowy”. Doceniaj wkład, jeśli ktoś pomaga w organizacji spotkania, zauważ to i wyraż wdzięczność. Zaproponuj modlitwę o osoby, które tego potrzebują – prośby modlitewne można zapisywać na karteczkach lub składać je przez anonimowy formularz (to daje możliwość wypełniania go przez cały tydzień) i wszystkie dołączyć do modlitwy na koniec spotkania.

Początek i koniec

Początek i koniec to najważniejsze punkty każdego spotkania (lekcji, wykładu, wystąpienia) – to sprawdzone i udowodnione przez naukowców i praktyków pracujących z grupami w każdym wieku. Nie ma się co rozwodzić nad tym, dlaczego tak jest. Już wiesz, że mózg lubi rzeczy niezwykle – wykorzystaj to! Jak wprowadzić niezwykłość w spotkania? Wystarczy pobudzić naszą naturalną ciekawość – uwolnić dopaminę (pojawia się zadowolenie i ekscytacja) i aktywować hipokamp (więcej w rozdziale o mózgu). Zaczynaj myśleć i planować, jak rozpocznesz i zakończysz spotkanie. Oto garść sprawdzonych metod.

Pierwszych kilka minut każdego spotkania ma ogromne znaczenie dla przebiegu całości. Przede wszystkim trzeba maksymalnie zainteresować osobę, zaangażować ją i sprawić, że będzie chciała brać czynny udział w spotkaniu, dlatego tak ważna jest

właściwa rozgrzewka. Zgodnie z założeniami neurodydaktyki nie tak silnie nie stymuluje rozwoju mózgu młodego człowieka jak kreatywne działania. Im więcej zmysłów angażujemy w proces uczenia się, tym więcej struktur naszego mózgu zostaje pobudzonych i zmuszonych do współpracy. To prowadzi do lepszego zapamiętywania.

Jak to zrobić? Jest wiele sposobów. Jednym z prostszych jest **myślenie pytajne**. Przetestuj je na sobie i swojej grupie. Można zacząć od jednego pytania do wszystkich. Młodzi odpowiadają po kolei, a jeśli ktoś nie jest gotowy, by odpowiedzieć, mówi „pas”. Nie należy zmuszać go wtedy do odpowiedzi, to ma być przyjemne doświadczenie. Gdy dojdziemy do ostatniej osoby, można zapytać, czy ktoś jeszcze ma ochotę odpowiedzieć na pytanie. O co można pytać? O wszystko! Warto, by pytanie łączyło się z tematyką całego spotkania.

- Która zasada jest najtrudniejsza do przestrzegania w kościele?
- Jakie momenty/wydarzenia są najfajniejsze w kościele?
- Jakie momenty w życiu kościelnym są najgorsze?
- Jaka jest najważniejsza rzecz, której nauczyłeś się w kościele, a która nie została przekazana przez księdza?
- Gdybyś mógł zakazać jednej rzeczy w kościele, co by to było?
- Jak myślisz, co jest najważniejszą cechą duchownego?
- Jakie jest twoje pierwsze wspomnienie związane z kościołem/wiarą?
- Jaka jest twoja ulubiona historia biblijna?
- Co sprawia, że ktoś jest dobrym przyjacielem?
- Jakich cech szukasz u chłopaka/dziewczyny?

Mózg świetnie pobudzają też wszelkiego rodzaju gdybania. Spoktanie możesz zacząć od pytania:

- Co by było, gdyby... ludzie nie umieli czytać?
- Co by było, gdyby... ludzie nigdy nie kłamali?
- Co by było, gdyby... nie było kościołów?
- Co by było, gdyby... każdy ochrzczony chodził do kościoła?
- Co by było, gdyby... ludzie kochali swoich nieprzyjaciół?
- Co by było, gdyby... wszyscy czytali *Biblię*?

Inny sposób – dokończ zadanie: „Dziwi mnie...” na 20–30 sposobów. To ważne, by zrobić to aż tyle razy. Kilka pierwszych myśli będzie spontanicznych, potem będziesz musiał się wysilić i myśleć nieszablonowo. Gotowy podjąć wyzwanie? Spróbuj!

- W ludziach dziwi mnie...
- W chrześcijaństwie dziwi mnie...
- W kościele dziwi mnie...
- W królu Dawidzie [ST] dziwi mnie...

Gdy sam wykonasz to ćwiczenie, spróbuj zrobić je w grupie. Każdy sam wypisuje swoje propozycje, a potem możecie je ze sobą porównać. Zróżnicowanie pomysłów może cię zaskoczyć. Da ci też wgląd w myśli innych na dany temat. To świetny początek do rozmów o ludziach, chrześcijaństwie, kościele czy konkretnej postaci biblijnej.

- W ludziach dziwi mnie: *przywiązanie do tradycji, brak empatii, skrupulatność w nieistotnych sprawach, zdolność do wybaczenia, zachowania autodestrukcyjne, niezwykła pamięć, wierność, skłonność do ryzykownych decyzji, zdolność do przewidywania*

przyszłości, spontaniczna solidarność, surowe zasady, nadmierna ostrożność, niezrozumienie dla indywidualności, brak poczucia humoru, nie przejmowanie się losem planety...

- ➔ W chrześcijaństwie dziwi mnie: skupienie na grzechu i pokucie, ilość dyskusji na mało znaczące tematy, hipokryzja, zasada „miłości nieprzyjaciół”, niereagowanie na krzywdę innych, brak realnej troski o parafian, dawanie 10% na Kościół (dziesięcina), cudowne uzdrowienia, podejście do seksu, zasada „nadstawiania drugiego policzka”, zakaz stosunków homoseksualnych...

Ciekawe może być również korzystanie z zadania *Interesujący banal*, które polega na tym, by wymyślić jak najwięcej różnych pytań (standardowych i niebanalnych) do podanego pytania. Oto kilka przykładów:

- ➔ Co jest interesującego w Kościele ewangelicko-augsburskim [KEA] w RP? (Dlaczego tak się nazywa? Kto wymyślił tę nazwę? Co ona oznacza? Jak długo istnieje KEA? Czy w innych krajach nasz Kościół nazywa się inaczej? Czym KEA różni się od innych wyznań w Polsce? Po czym można rozpoznać budynki KEA? Czy wierni tego Kościoła czymś się wyróżniają? Jak wygląda struktura tego Kościoła? Ile osób do niego należy?)
- ➔ Co jest interesującego w *Kazaniu na górze*?
- ➔ Co jest interesującego w *adwencie*?

Ciekawość wzbudza też **opowiadanie historii o innych ludziach**. Jak to wykorzystać w praktyczny sposób? Jest wiele interesujących filmowych opowieści i śmiało można je wykorzystywać na spotka-

niach. Ale nie traktujmy filmów jak „zapchajdziur” czy „nie mam pomysłu na temat, to puszczę film”. Film to świetne zobrazowanie tematu – konkretny przykład, do którego możemy się odnieść. Jeden film to zazwyczaj kilka wątków do poruszenia. Zastanów się, o czym chcesz porozmawiać, przygotuj wprowadzenie i podsumowanie filmu – to ważne, bo po zakończonym seansie trzeba z młodymi pogadać.

Znasz film *O chłopcu, który ujarzmił wiatr* (2019 r.) w reżyserii Chiwetela Ejiofora? Jest świetny jako przyczynek do rozmów na kilka tematów: o marzeniach i kreatywności, rodzinie i społeczności, sensie nauki i wyzwaniach, nadziei i determinacji, globalnych problemach. Pomyśl, o czym potrzebujecie porozmawiać w grupie, i pod tym kątem dobierz pytania do zadania przed filmem i po nim. Wybierz tylko kilka, by nie przytłoczyć młodych.

Pytania do zadania przed filmem, które pobudzają do refleksji:

- ➔ Jak myślicie, co oznacza sformułowanie „ujarzmić wiatr”?
- ➔ Czy uważacie, że wyobraźnia i kreatywność mogą pomóc w trudnych sytuacjach? W jaki sposób?
- ➔ Czy kiedykolwiek udało wam się zrobić coś z niczego, np. zrobić coś, używając prostych materiałów?
- ➔ Jak myślicie, jak duży wpływ na życie człowieka mają jego rodzina i społeczność?
- ➔ Jak myślicie, czym są marzenia? Czy spełnienie ich to coś, co przychodzi łatwo, czy wymaga wysiłku?
- ➔ Czy mieliście kiedyś marzenie, które inni uznawali za nierealne? Co wtedy czuliście?

- Jakie przeszkody mogą stać na drodze do realizacji marzeń?
- Co byście zrobili, gdyby ktoś bliski był w trudnej sytuacji, a wy mielibyście możliwość mu pomóc?
- Czy łatwo jest przekonać innych do swoich pomysłów, zwłaszcza gdy wydają się nietypowe?
- Jak ważna według was jest edukacja? Czy bez niej można coś osiągnąć?
- Wyobraźcie sobie sytuację, w której musicie przerwać naukę – co byłoby najtrudniejsze?
- Co najbardziej motywuje was do nauki lub rozwijania swoich pasji?
- Jak zachowalibyście się w obliczu wyzwań, takich jak susza, brak jedzenia czy brak wsparcia?
- Czy wierzycie, że jedna osoba może zmienić życie całej społeczności?
- Co napędza was do działania, kiedy inni w was nie wierzą?
- Czy słyszeliście o krajach, gdzie brakuje podstawowych rzeczy, takich jak jedzenie czy woda? Jak myślicie, jak ludzie sobie tam radzą?
- Jakie znaczenie mają dla nas rzeczy, które uważamy za oczywiste (np. prąd, woda, jedzenie)?

Na przykład tak możesz zapowiedzieć ten film: *Za chwilę obejrzymy film oparty na prawdziwej historii Williama Kamkwamby, który jako nastolatek w Malawi zbudował wiatrak z materiałów znalezionych na złomowisku, aby uratować swoją rodzinę przed głodem. Dzięki temu osiągnął coś niezwykłego. A w jaki sposób? Dowiemy się, oglądając film.*

Pytania do zadania po filmie (w ten sam dzień lub na kolejnym spotkaniu):

- ➔ Co najbardziej was poruszyło w historii Williama?
- ➔ Jak myślicie, co dawało Williamowi siłę i motywację do działania?
- ➔ Czy w podobnej sytuacji mielibyście odwagę spróbować coś zmienić? Dlaczego? Jakie wartości były najważniejsze w historii Williama (np. nadzieja, wytrwałość, kreatywność)?
- ➔ Jakie przeszkody musiał pokonać William, aby osiągnąć swój cel?
- ➔ Co sądzicie o postawie ojca Williama? Czy rozumiecie jego opór wobec pomysłów syna?
- ➔ Jakie znaczenie w filmie miała edukacja? Czy William mógłby zbudować wiatrak bez dostępu do książek?
- ➔ Co według was znaczy „uczyć się, nawet jeśli warunki nie są sprzyjające”?
- ➔ Czy w waszym życiu zdarzyła się sytuacja, w której wiedza lub kreatywność pomogły wam rozwiązać problem?
- ➔ Jaką rolę odegrali inni ludzie w sukcesie Williama (np. nauczyciel, rodzina, społeczność)?
- ➔ Czy łatwo jest przekonać innych do swoich pomysłów? Jak myślicie, dlaczego niektórzy ludzie opierali się pomysłowi Williama?
- ➔ Jakie znaczenie ma współpraca w osiągnięciu trudnych celów?
- ➔ Jakie było największe marzenie Williama? Czy na początku wydawało się ono realne?
- ➔ Co w jego historii pokazuje, że marzenia nie są tylko „czymś w głowie”, ale mogą zmieniać rzeczywistość?

- Jak myślicie, dlaczego marzenia są tak ważne, szczególnie w trudnych sytuacjach życiowych?
- Czy zgodzicie się z tym, że marzenia wymagają odwagi? Dlaczego?
- Jakie cechy bohatera (np. determinacja, kreatywność) pomogły mu spełnić jego marzenie?
- Jakie problemy porusza film (np. brak dostępu do wody, edukacji, zmiany klimatyczne)? Czy te problemy są nadal aktualne?
- Co możemy zrobić, aby pomóc ludziom w sytuacjach takich jak ta przedstawiona w filmie?
- Czy po obejrzeniu filmu inaczej patrzycie na rzeczy, które macie na co dzień, jak woda, prąd, jedzenie?

Więcej filmowych poleceń w → Narzędzia do organizacji pracy.

s. 355

W jaki sposób jeszcze można rozpocząć spotkanie? Dobre są wszystkie ćwiczenia, które skupiają uwagę i pozwalają skoncentrować się na „tu i teraz”. Takie wprowadzające zadanie to łagodny sposób na wejście w tematykę spotkania.

6

Ćwiczenie: KOŚCIELNE ABECADŁO

Cel: Przełamywanie pierwszych lodów i integracja uczestników w parafialnej grupie młodzieżowej.

Czas:
30 minut.

Przebieg: Podaj coś związanego z Kościołem (chrześcijaństwem, *Biblią*, praktykami religijnymi, strukturą Kościoła) na pierwszą literę swojego imienia:

- Kasia – kaznodzieja, kolekta, kazalnica.
- Basia – biskup, Bóg, błogosławieństwo.

· Asia – amen, ambona, agenda.

To proste ćwiczenie dobrze sprawdza się na spotkaniach przygotowujących do konfirmacji. Dzięki niemu szybko się dowiesz, czy młodzi znają słowa związane z kościelną przestrzenią.

CIEKAWOSTKA: *Na spotkaniu młodzieżowym jeden z uczestników podał słowo „ambona”, na co inny powiedział: „Ale miały być słowa związane z kościołem! Ambonę to ja mam przy domu i jak to się ma do Kościoła?”. Tu może zareagować lider. Obaj chłopcy mają rację. Ambonę można zobaczyć w kościele i na leśnych polanach. Poza tym nie wszystkie kościoły posiadają ambony i być może wtedy nie wszyscy młodzi mają okazję usłyszeć to słowo w takim kontekście. Takich sytuacji może być więcej. Staraj się wyjaśniać, tak by nikogo nie pominąć. Spotkania mają być bezpieczną przestrzenią, gdzie wszyscy mogą się czegoś dowiedzieć. I każdy ma prawo czegoś nie wiedzieć.*

6

Ćwiczenie:

OBRAZ W SZCZEGÓŁACH

Cel: Przełamywanie pierwszych lodów i integracja uczestników w grupie młodzieżowej.

Czas:
30 minut.

Przebieg:

Spotkanie można też rozpocząć od skupienia się na jakimś konkretnym obrazie. Wyświetlamy go, a jeszcze lepiej – pokazujemy kopię na płótnie albo duży wydruk (A3 lub większy, można go zaalaminować lub wydrukować na grubszym papierze). Duże grupy można po-

dzielić na mniejsze zespoły. Młodzi mają przyglądać się obrazowi w cieniu przez 2 minuty (jeśli grupa potrafi się dłużej skupić, to możemy

wydłużyć czas do 5 minut). Mają zapamiętać jak najwięcej szczegółów. Po wyznaczonym czasie zabieramy obraz, a uczestnicy mają wymienić/ zapisać jak najwięcej szczegółów/elementów, które zapamiętali. Liczą się nawet te najmniejsze.



„Raj i grzech pierworodny”, Jan Brueghl Starszy i Peter Paul Rubens

Dopiero po wykonaniu ćwiczenia pytamy, czy młodzi wiedzą, co przedstawia obraz. Czy ta historia ma dla nich znaczenie? Jak wyglądałoby nasze życie, gdyby nie doszło do tego wydarzenia? Gdzie można przeczytać historię, której jeden z momentów został uwieczniony? Czytamy na głos tekst i sprawdzamy, czy malarz wiernie go odtworzył. Tak możemy rozpocząć, gdy chcemy mówić o pokusach, pierwszych ludziach, grzechu czy raju utraconym, a odpowiedzi młodych mogą wskazać na inne zagadnienia, które są warte omówienia.

Można też rozpocząć od czytania. To świetny sposób na wprowadzanie tekstów źródłowych. Pamiętaj, że to zabawa, a nie dogłębna

analiza trudnego i mało zrozumiałego dla młodych tekstu. Pozwól im się śmiać i komentować „dziwne” słowa.

6

Ćwiczenie:
DIABEŁ TKWI
W SZCZEGÓŁACH

Cel: Przełamywanie pierwszych lodów i integracja uczestników przez pracę z tekstem.

Czas:
30 minut.

Przebieg:

Ćwiczenie polega na odnalezieniu różnego rodzaju błędów w tekście. Można określić czas jego wykonania, np. 5 minut.

Przykazanie to zabrania wszelkich grzechów języka, którymi można wyrządzić bliźniemu szkodę lub go dodknąć. "Mówienie fałszywego świadectwa" bowiem nie jest niczym innym, jak dziełem języka; cokolwiek więc językiem przeciwko bliźniemu czynimy, tego właśnie zabrania Bóg, czy to chodzi o fałszywych kaznodziejów, wraz z ich nauką i bluźnierstwami, czy o fałszywych sędziów i świadków i wyroki sądowe, czy wreszcie o kłamstwo i obmowę poza sądem. Tu należy zwłaszcza niecnym, haniebnym występkiem obmowywania za plecami i zniesławiania, do którego nas pobudza diabeł, o czym byłoby wiele do powiedzenia. Jest bowiem pospolitą i szkodliwą plagą, iż każdy chętniej słucha o bliźnim złego niż dobrego.

A chociaż sami jesteśmy na tyle źli, iż jakkolwiek nie możemy ścierpieć, gdy ktoś o nas źle się odezwie, i każdy chętnie chciałby, aby cały świat

muwił o nim złotymi słowy, to jednak sa_mi nie możemy znieść, aby o drugich mówwiono jak najlepiej.

Aby się wyzbyc tej w@dy, powinniśmy pamiętać, iż nikt nie jest upo_ważniony publicznie osądzać i ganić bliźniego, nawet gdyby widział, że gzeszy, jeżeli nie ma n@kazu go sądzić i karać; #albowiem zachodzi duża różnica między tymi dwiema spr&wami: osądzać grzech, a wiedzieć o grzechu. Możesz wpra(wdzie) o nim wiedzieć, ale osądzać nie powinienes. Mogę tedy widzieć i sty_szeć, że mój bliźni grzeszy, ale nie m@m prawa rozpowiadać o tym. Jeżeli więc wdaję się w to; \$osądzam i wyrokuję, popadam w grzech, który jest większy od poprzedniego. Jeżeli coś doszło do twojej wiadomości, z&chowaj to sobie i zakop niby w grobie, dopóki nie zostaniesz usta_nowiony sędzią, aby z urzędu wymierzyć karę.

Poprawna wersja (dla prowadzącego). To fragment z *Dużego Katechizmu* M. Lutra, Ósme przykazanie:

Przykazanie to zabrania wszelkich grzechów języka, którymi można wyrządzić bliźniemu szkodę lub go dotknąć. „Mówienie fałszywego świadectwa” bowiem nie jest niczym innym, jak dziełem języka; cokolwiek więc językiem przeciwko bliźniemu czynimy, tego właśnie zabrania Bóg, czy to chodzi o fałszywych kaznodziejów, wraz z ich nauką i bluźnierstwami, czy o fałszywych sędziów i świadków i wyroki sądowe, czy wreszcie o kłamstwo i obmowę poza sądem. Tu należy zwłaszcza niecnym, haniebnym występkiem obmawiania za plecami i zniestawiania, do którego nas pobudza diabeł, o czym byłoby wiele do powiedzenia. Jest bowiem pospolitą i szkodliwą plagą, iż każdy chętniej słucha o bliźnim złego niż dobrego.

A chociaż sami jesteśmy na tyle źli, iż jakkolwiek nie możemy ścierpieć, gdy ktoś o nas źle się odezwie, i każdy chętnie chciałby, aby cały świat mówił o nim złotymi słowy, to jednak sami nie możemy znieść, aby o drugich mówiono jak najlepiej.

Aby się wyzbyc tej wady, powinniśmy pamiętać, iż nikt nie jest upoważniony publicznie osądzać i ganić bliźniego, nawet gdyby widział, że grzeszy, jeżeli nie ma nakazu go sądzić i karać; albowiem zachodzi duża różnica między tymi dwiema sprawami: osądzać grzech, a wiedzieć o grzechu. Możesz wprawdzie o nim wiedzieć, ale osądzać nie powinienes. Mogę tedy widzieć i słyszeć, że mój bliźni grzeszy, ale nie mam prawa rozpowiadać o tym. Jeżeli więc wdaję się w to; osądzam i wyrokuję, popadam w grzech, który jest większy od poprzedniego. Jeżeli coś doszło do twojej wiadomości, zachowaj to sobie i zakop niby w grobie, dopóki nie zostaniesz ustanowiony sędzią, aby z urzędu wymierzyć karę.

Pytania do późniejszej rozmowy:

- Ile błędów znaleźliście? Ile \$ było w tekście? A ile @? O czym mówi ten tekst? Co próbuje wyjaśnić autor?
- „Sklądać fałszywe świadectwo” – jakie znacie synonimy tego wyrażenia? (bujać, cyganić, kłamać, kręcić, łgać, mijać się z prawdą, mówić nieprawdę, okłamywać, przekręcać fakty, wprowadzać w błąd, zmyślać, zwodzić)
- Ten tekst napisano dawno temu. Czy do dzisiaj problem zniknął? Czy ludzie nadal się z nim mierzą? Czy potraficie wyobrazić sobie świat, w którym wierzący nie kłamią?

Koniec spotkania to czas na uporządkowanie tego, co się w trakcie spotkania działo. Warto powtórzyć najważniejsze treści, tak by każdy mógł powiedzieć (w myślach): „Coś wiem! Wiem więcej niż przed spotkaniem!”. Pamiętaj, że uczenie się od siebie nawzajem to też dobry sposób nauki. Czasem słowa kolegi lub koleżanki z grupy dotrą lepiej niż słowa lidera czy osoby duchownej.

Zdanie podsumowujące

Młodzi w swoich notesach mają napisać po kilka zdań zaczynających się od zwrotów:

- Dowiedziałam się, że...
- Odkryłem na nowo...
- Zaskoczyło mnie, że...

Po 3–4 minutach prosimy, by przeczytali po jednym zdaniu. Robimy rundę bez przymusu (można powiedzieć „pas”).

Runda podsumowań

Każdy uczestnik ma powiedzieć jedno zdanie – co zapamiętał, czego się nauczył lub co było dla niego ważne na spotkaniu.

Mapa myśli

Wspólnie z grupą spisujecie na tablicy/flipcharcie to, co było kluczowe w trakcie spotkania – wnioski, lekcje lub ciekawe myśli, które pojawiły się w rozmowach.

Krąg wdzięczności

Każdy uczestnik może podziękować jednej osobie za coś, co wniosła

do spotkania (np. informację, pomysł, wsparcie, śmiech). To buduje dobrą atmosferę i poczucie przynależności.

Quiz lub gra podsumowująca

Na zakończenie można zorganizować szybki quiz dotyczący tematów poruszanych na spotkaniu, aby utrwalić wiedzę. Można to zrobić w formie gry, np. *Prawda czy fałsz* albo quiz w aplikacji (np. Kahoot).

Symboliczne zamknięcie

Poproś uczestników, by napisali na karteczkach jedno zdanie podsumowujące spotkanie i wrzucili je do wspólnego słoja (symboliczna „pamięć grupy”). Gdy mamy cykl spotkań, np. poświęconych przykazaniom, można przygotować 10 słoików i po każdym spotkaniu wrzucać do danego słoja pytania i ciekawe informacje, a po zakończonym cyklu można do nich wrócić i to wszystko odczytać.

Modlitwa

Spotkanie można zakończyć krótką modlitwą. Ustalcie, o co grupa chce się pomodlić. Daj też chwilę na refleksję, w czasie której każdy w ciszy może pomyśleć o tym, co było dla niego ważne.

Koniec spotkania to czas zbieranie feedbacku (informacji zwrotnych). To bardzo ważny element pracy z grupą, ponieważ pozwala liderowi i uczestnikom lepiej rozumieć siebie nawzajem. Dzięki feedbackowi lider dowiaduje się, co działa dobrze, a co wymaga poprawy. Uczestnicy mogą wyrazić swoje potrzeby, co pozwala lepiej przygotować następne spotkania.

6

Ćwiczenie:
TERMOMETR EMOCJI

Cel: Wyrażenie swoich
odczuć po spotkaniu.

Czas:
15 minut.

Przebieg:

Na ścianie lub podłodze naklej taśmę, tworząc poziomą linię. Z jednej strony napisz „Bardzo mi się podobało”, z drugiej – „Mogło być lepiej”. Uczestnicy przyklejają karteczki (Post-it) z feedbackiem w odpowiednim miejscu na linii.

Przebieg:

Tworzysz za pomocą taśmy malarskiej trzy obszary zatytułowane: „Co mi się podobało?”, „Czego mi brakowało?” i „Co chciałbym zmienić?”. Uczestnicy zapisują swoje odpowiedzi na małych karteczkach i przyklejają w odpowiednich strefach.

6

Ćwiczenie:
**TRZY STREFY
FEEDBACKU**

Cel: Refleksja
po spotkaniu.

Czas:
15 minut.

6

Ćwiczenie:
**GRAFICZNA ŚCIEŻKA
OCEN**

Cel: Proste
podsumowanie.

Czas:
15 minut.

Przebieg:

Na podłodze naklejasz taśmę, tak by stworzyć ścieżkę z punktami (np. 1–5). Każdy uczestnik dowolnie wybiera swój „punkt”, staje na nim i odpowiada na pytania: „Jak oceniam dzisiejsze spotkanie? Jak się czułem?”.

Przebieg:

Na ścianie za pomocą taśmy malarskiej wyznaczasz trzy kolumny: „Start: co warto zacząć robić?”, „Stop: co warto zakończyć?” i „Kontynuuj: co było dobre i warto to kontynuować?”. Młodzież zapisuje swoje uwagi na karteczkach i przykleja je do odpowiedniej kolumny.

6

Ćwiczenie:**TABLICA: START – STOP – KONTYNUUJ**

Cel: Konstruktywny feedback.

Czas:

15 minut.

Fazy w procesie grupowym

Czy dobrze znasz swoją grupę? Wiesz, jak uczestnicy spotkania się ze sobą komunikują? Czy w grupie odczuwa się zaufanie i współpracę, czy raczej napięcie? Czy wszyscy angażują się w działania, czy może niektóre osoby są bierne? Zachęcamy cię do obserwacji. Obserwacja uczestników spotkań to jedno z ważniejszych zadań lidera. W ten sposób możesz wyłapać, że coś nie gra, albo upewnić się, że wszyscy wiedzą, co mają robić. Jeśli zaczynasz pracę z nową grupą, to będziesz potrzebować trochę czasu, by poznać uczestników spotkań i ich wzajemne relacje. Przyda ci się też wiedza na temat procesu grupowego.

Proces grupowy, czyli sposób, w jaki grupa się rozwija i funkcjonuje, składa się z kilku faz. Klasyczny model opracowany przez Bruce’a Tuckmana wyróżnia pięć podstawowych etapów, które mogą być zauważalne w różnych grupach (nie tylko afirmacyjnych, tzw. młodzieżówkach, ale i w klasie szkolnej czy drużynie sportowej).

Formowanie

To początkowy etap, kiedy grupa się tworzy. Członkowie są na ogół ostrożni, uprzejmi i niepewni swojej roli. W tej fazie wszyscy starają się zrozumieć cele grupy i swoje miejsce w niej, poza tym dopiero poznają resztę uczestników.

Charakterystyczne zachowania:

- Strach przed kontaktem z nowymi ludźmi.
- Zależność od lidera.
- Brak konfliktów – na początku wszyscy starają się być mili.

Zadania lidera:

- Wyjaśnienie celu grupy.
- Stworzenie atmosfery bezpieczeństwa i zaufania.
- Pomoc w integracji członków.
- Wprowadzenie zasad, które pomogą w osiągnięciu celu (np. poprzez spisanie kontraktu).

Ścieranie się

To etap, w którym pojawiają się konflikty i napięcia. Członkowie grupy zaczynają kwestionować hierarchię, role, cele lub metody działania. W tej fazie grupa może przechodzić przez kryzysy, które są naturalnym etapem budowania zespołu. Może pojawić się podział na mniejsze grupki.

Charakterystyczne zachowania:

- Spory o role i wpływy w grupie.
- Wyrażanie niezadowolenia lub sprzeciwów.

- Ustalanie granic i zasad współpracy.

Zadania lidera:

- Mediowanie i rozwiązywanie konfliktów.
- Wspieranie komunikacji i szacunku.
- Zachęcanie do wyrażania opinii w konstruktywny sposób.

Jeśli grupa jest większa niż 5–7 osób, można ustalić strukturę grupy, podzielić zadania, uczynić każdego za coś odpowiedzialnym, tak żeby czuł, że jest w grupie ważny i potrzebny. Można zaproponować grupie zabawy i animacje integrujące lub budujące zaufanie.

Normowanie

W tej fazie grupa zaczyna się stabilizować. Członkowie akceptują swoje role, wypracowują zasady współpracy i uczą się efektywnie komunikować. Zwiększa się poczucie przynależności i uczestnicy zaczynają skutecznie współpracować.

Charakterystyczne zachowania:

- Budowanie zaufania i więzi.
- Praca nad wspólnym celem.
- Rozwój norm grupowych (zasad postępowania, oczekiwań).

Zadania lidera:

- Wzmacnianie pozytywnych relacji i norm grupowych.
- Podkreślanie sukcesów grupy.
- Zachęcanie do zaangażowania wszystkich członków.

Działanie

Grupa osiąga pełną funkcjonalność. W tej fazie członkowie skupiają się na realizacji grupowych zadań i celów. Grupa działa efektywnie i z pełnym wykorzystaniem umiejętności swoich członków.

Charakterystyczne zachowania:

- Skoncentrowanie na pracy.
- Wysoki poziom współpracy i zaufania.
- Elastyczne i konstruktywne rozwiązywanie problemów.

Zadania lidera (grupa w dużej mierze sama się organizuje):

- Monitorowanie i wspieranie grupy.
- Delegowanie odpowiedzialności.
- Motywowanie do dalszego rozwoju.

Zakończenie

To ostatnia faza, mająca miejsce, gdy grupa kończy swoją działalność, czy to z powodu realizacji celu (konfirmacja kończy spotkania przygotowujące do niej), czy zakończenia rocznej współpracy. Członkowie mogą odczuwać różne emocje: satysfakcję, smutek, obawy o przyszłość.

Charakterystyczne zachowania:

- Refleksja nad osiągnięciami.
- Wyrażanie emocji związanych z zakończeniem.
- Rozluźnienie więzi.



Zadania lidera:

- Podsumowanie pracy grupy.
- Docenienie wkładu członków.
- Pomoc w rozstaniu się w pozytywnej atmosferze.

Fazy te nie zawsze przebiegają w idealnym porządku. Grupa może „cofnąć się” do wcześniejszych etapów (np. podczas dużych zmian w jej składzie). Czas trwania każdej fazy zależy od charakteru grupy, jej celu i sposobu działania lidera. Każda faza jest ważna i przyczynia się do długotrwałego rozwoju grupy. Nawet konflikt jest częścią naturalnego procesu budowania więzi i norm. Prawidłowe rozumienie tych etapów pozwala na skuteczne wspieranie grupy w jej rozwoju i lepsze reagowanie na pojawiające się wyzwania. Uważne obserwacje mogą pomóc ci określić, na jakim etapie jest grupa, np.:

- Jeśli młodzi wydają się nieśmiali i zależni od ciebie → prawdopodobnie to faza formowania.
- Jeśli pojawiają się wyraźne napięcia i konflikty → to faza ściągania się.
- Jeśli widoczne są harmonia i efektywna współpraca → grupa może być w fazie normowania lub działania.

Jak jeszcze można sprawdzić, w której fazie jest twoja grupa?

Diagnoza – rozmowa

Na przykład na koniec spotkania zadaj kilka pytań: Jak się czujecie, będąc częścią tej grupy? Co waszym zdaniem działa dobrze, a co wymaga poprawy? Czy łatwo wam współpracować i dlaczego? Obserwuj grupę! Czy uczestnicy spotkania otwarcie dzielą się

opiniami? Czy ktoś dominuje w rozmowie? Jak inni reagują na różne punkty widzenia (zrozumienie czy konflikty)?

- Jeśli większość milczy lub jest niepewna → faza formowania. Zainwestuj czas w integrację grupy i budowanie zaufania.
- Jeśli pojawiają się krytyka lub emocjonalne reakcje → faza ścierania się. To normalne, każda grupa przechodzi przez ten etap. Poświęć trochę czasu na rozmowę o emocjach i komunikacji bez przemocy.
- Jeśli opinie są różnorodne, ale wyrażane z szacunkiem → faza normowania.

Diagnoza – dokończ zdanie

Poproś uczestników o dokończenie zdania: „Nasza grupa jest jak... (np. drużyna, rodzina, zespół sportowy), ponieważ...”. Gdy młodzi będą mówić, sprawdzaj, czy odpowiedzi wskazują na poczucie jedności i przynależności oraz czy w wypowiedziach dominują dystans i konflikty, czy zaufanie i akceptacja.

- Brak odpowiedzi lub bardzo zróżnicowane skojarzenia → faza formowania.
- Negatywne skojarzenia lub żarty z grupy → faza ścierania się.
- Pozytywne i spójne odpowiedzi → faza normowania lub działania.

Diagnoza – miniankieta

Przygotuj proste pytania, na które można odpowiedzieć anonimowo (na papierze lub w formie elektronicznej), np.: Czy czuję się częścią tej grupy? Czy dobrze się dogaduję z innymi? Czy mamy jasno określony cel?

- ➔ Jeśli większość odpowiedzi jest niepewna lub negatywna → faza formowania.
- ➔ Jeśli odpowiedzi wskazują na trudności w komunikacji → faza ścierania się.
- ➔ Jeśli dominują pozytywne odpowiedzi → grupa może być w fazie normowania lub działania.

Potrzeby w grupie

Znasz już rozdział z pierwszej części książki *Survival*, czyli *potrzeby*? Grupa to zbiór osób, a każda z nich przychodzi na spotkanie ze swoimi potrzebami. Warto o tym pamiętać, przygotowując się do spotkania. Przypomnij sobie własną pracę z kołem potrzeb. Możesz to ćwiczenie powtórzyć z grupą, wówczas dowiesz się, czego jej uczestnicy potrzebują najbardziej i jak do nich dotrzeć. Otrzymasz cenne wskazówki dotyczące znaczenia poszczególnych obszarów potrzeb. Możecie również wspólnie przedyskutować, co zrobić, by wasza grupa dobrze funkcjonowała. Zaplanujcie działania – być może potrzebujecie całego planu związanego z waszymi potrzebami. To dobra okazja do stawiania celów i delegowania zadań. Dobrze, by każdy miał swoje miejsce i czuł odpowiedzialność za dobrostan swojej wspólnoty.

U nastolatków kluczowa jest potrzeba akceptacji. Intensywnie szukając swojego miejsca w grupie, pragną czuć się częścią wspólnoty. Strach przed izolacją lub wykluczeniem bywa bardzo silny, dlatego wsparcie ze strony rodziny, nauczycieli i liderów jest niezwykle ważne. Okres dojrzewania to też czas dążenia do większej niezależności, chęć samodzielnego podejmowania decyzji i kształtowania

swojego życia. Testując różne role, wartości i poglądy, nastolatki próbują odkryć, kim naprawdę są. Wahania nastroju, intensywne emocje i poczucie niezrozumienia są typowe dla tego okresu w życiu. Będąc obok, warto uzbroić się w cierpliwość i nie zapominać o ich potrzebie prywatności (zarówno fizycznej, jak i emocjonalnej). Dobierając zadania, pamiętaj, że młodzi pragną być zauważani, wysłuchiwani i doceniani za swoje osiągnięcia, niezależnie od ich skali. Potrzebują czuć się wartościowi i mieć pewność, że są w dobrym miejscu, a gdy zaczniesz zauważać ich małe sukcesy, nie będziesz musiał martwić się o to, jak motywować grupę do pracy. Uznanie to bardzo dobry motywator. W miejsca, które dają możliwość wyrażania siebie, dzielenia się swoimi poglądami i pasjami, po prostu chce się wracać.

Jak twierdzi Agnieszka Misiak, psycholog dziecięcy: „Branie pod uwagę potrzeb innych jest dostępne niedojrzałym mózgom, tylko kiedy są wyspane, wysikane, najedzone, wyregulowane, zregenerowane i w dobrym nastroju. Czyli ze trzy razy w roku. I to jest normalne”. Nie lódź się, że choć jeden raz z tych trzech przypadnie na spotkanie młodzieżowe. Nie oczekuj od młodych więcej, niż są w stanie dać, i dbaj o nich na tyle, na ile potrafisz.

Jak to może wyglądać w praktyce? Szanuj ich decyzje, traktuj ich wybory poważnie. Unikaj narzucania gotowych rozwiązań. Daj im przestrzeń do samodzielnego działania, nawet jeśli popełniają błędy. Wspieraj zamiast kontrolować. Bądź obecny, ale nie ingeruj, gdy nie jest to konieczne. Takie podejście jest pomocne w tym, aby młoda osoba poczuła się szanowana, doceniona i zdolna do

samodzielnego działania, co w konsekwencji zaspokaja jej potrzebę autonomii i niezależności.

Twórz cele, które są ambitne, ale osiągalne. Umożliwiał młodzieży świętowanie wykonania małych kroków w stronę ich realizacji. Organizuj ceremonie lub spotkania, w ramach których młodzież może być wyróżniona za swoje działania – da to młodym poczucie, że ich wysiłek ma znaczenie. Bądź dostępny i gotowy do rozmowy, gdy młodzież zmagą się z osobistymi problemami. Zorganizuj spotkania, podczas których można poruszać trudne tematy. Zachęcaj do wolontariatu, zbiórek charytatywnych czy innych działań, które mają na celu poprawę sytuacji w grupie, szkole lub społeczności. Lider, który zna potrzeby swojej grupy, może lepiej reagować i wspierać jej rozwój. Ważne jest, by zaspokajać te potrzeby w sposób zrównoważony i dostosowany do wieku, sytuacji oraz celów grupy.

Kontrakt

Czy lubisz jasno określone zasady? Jedni lubią, gdy wszystko jest konkretnie przedstawione i wypowiedziane, inni nie przykładają aż takie wagi do obowiązujących zasad. Ustalone zasady mają dawać liderowi i uczestnikom spotkań poczucie bezpieczeństwa i ułatwiać współpracę. Gdy kontrakt jest spisany i podpisany przez wszystkich uczestników – można zawsze się do niego odnieść, gdy ktoś zaczyna naruszać zasady ustalone przez grupę.

Przykładowe zasady, jakie można zawrzeć w kontrakcie:

- ➔ Zasada punktualności.

- ➔ Zasada dobrowolności – prawo do kierowania własnym poziomem otwartości i gotowości do pracy.
- ➔ Zasada tajemnicy grupy – gwarancja poufności informacji zgłaszanych przez uczestników na spotkaniach.
- ➔ Prawo do przeżywania wszystkich emocji.
- ➔ Każdy sam odpowiada za swoje dobre samopoczucie w grupie. Każdy wyraża swoje życzenia i mówi, czego potrzebuje, aby móc komfortowo pracować i się uczyć, np. *jest mi za gorąco, nie dam rady się tak długo skupić, potrzebuję od czasu do czasu się poruszać*.
- ➔ Bez oceniania – masz prawo nie wiedzieć, nie umieć, uczyć się i doświadczać.
- ➔ Prawo do wyrażania własnych: zdania, myśli, opinii i przekonań, z szacunkiem dla opinii i przekonań innych osób.
- ➔ Zasada komunikacji (porozumiewania się):
 - gdy ktoś mówi, pozostali słuchają (nie przerywają);
 - stosujemy komunikat „ja” (mówimy w swoim imieniu: czuję, myślę, chciałbym...);
 - zwracamy się bezpośrednio do osoby;
 - nie udzielamy rad.

Jak wypracować taki kontrakt?

Przygotowanie

Na pierwszym spotkaniu warto wyjaśnić, dlaczego tworzenie zasad grupy jest ważne. Podkreśl, że zasady mają zapewnić każdemu komfort i szacunek, a także sprawić, by spotkania były przyjemne.

Burza mózgów

Poproś uczestników o propozycje zasad. Możesz zadać pytania pomocnicze, np. Jak chcemy, żeby wyglądała nasza współpraca? Co jest dla nas ważne? Zanotuj wszystkie pomysły na tablicy lub dużym arkuszu papieru, aby były dla wszystkich widoczne.

Dyskusja i selekcja zasad

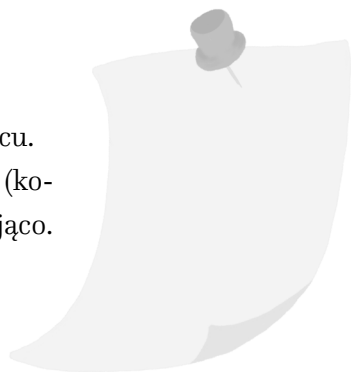
Omów każdą propozycję. Zapytaj, czy wszyscy ją rozumieją i się z nią zgadzają. Wybierzcie wspólnie najważniejsze zasady. Pamiętaj, że powinno ich być tylko tyle, by łatwo było je zapamiętać (np. 5–10 zasad). Każdą wybraną zasadę warto pozytywnie i konkretnie sformułować. Zamiast: „Nie przeszkadzamy sobie nawzajem”, lepiej napisać: „Szanujemy siebie nawzajem, słuchamy, gdy ktoś mówi”. Zasady powinny być zrozumiałe dla wszystkich, należy unikać żargonu, sloganów lub trudnych sformułowań.

Spisanie kontraktu grupowego

Spiszcie wybrane zasady na dużym arkuszu papieru jako „kontrakt grupowy”. Poproś wszystkich uczestników, by się pod nim podpisali lub wstawili swój znaczek (np. rysunek). To wzmocni poczucie odpowiedzialności.

Wizualizacja kontraktu

Zawieś kontrakt w widocznym miejscu. Możesz nadać mu atrakcyjny wygląd (kolory, ozdoby), aby wyglądał zachęcająco.



Regularne przypominanie zasad

Na kolejnych spotkaniach odwołuj się do kontraktu, szczególnie w trudnych sytuacjach. Warto co jakiś czas sprawdzić, czy zasady wciąż odpowiadają grupie, i wprowadzić ewentualne zmiany.

Wspólne sporządzenie kontraktu wzmacnia poczucie wspólnoty i angażuje młodych, by byli odpowiedzialni za grupę. Dzięki temu zasady stają się akceptowane i przestrzegane.

Kontrakt grupowy

Nasz wspólny kodeks zasad:

1. Szanujemy siebie nawzajem. Słuchamy, gdy ktoś mówi, nie przerywamy i nie wyśmiewamy opinii innych.
2. Każdy ma prawo głosu. Dzielimy się swoimi myślami, ale nie zmuszamy nikogo do wypowiedzi.
3. Przychodzimy na umówioną godzinę. Szanujemy czas innych i dbamy o punktualność.
4. Nie używamy telefonów podczas spotkań. Chcemy być w pełni obecni.
5. Pomagamy sobie nawzajem. Wspieramy się, gdy ktoś potrzebuje pomocy.
6. Dbamy o atmosferę. Staramy się wprowadzać dobrą energię, a konflikty rozwiązujemy z szacunkiem.
7. Angażujemy się w działania. Każdy robi tyle, ile może, dla wspólnego celu.
8. Dbamy o porządek. Po spotkaniu zostawiamy salę w takim stanie, w jakim ją zastaliśmy.

9. Bawimy się i uczymy. Nasze spotkania to czas na rozwój, ale też na dobrą zabawę.
10. Każdy jest mile widziany i akceptowany takim, jakim jest.

Na końcu kontraktu:

- Podpisy uczestników (lub rysunki/znaczkę, które ich reprezentują).
- Data sporządzenia i ewentualne miejsce na późniejsze zmiany.

Współpraca

Dlaczego warto poświęcać czas na zadania poprawiające współpracę? Bo są super! A tak naprawdę jest też wiele innych powodów. Zaproponowane poniżej aktywności wpływają na grupę pod wieloma względami, ale co najważniejsze – udział w nich to świetna zabawa. Wystarczy, że przygotujesz materiały i podasz instrukcje... a grupa działa i się uczy. Nauka przez zabawę/doświadczenie to skuteczny sposób na rozwój. Jeśli ktoś doświadczył takiej formy nauki, to dobrze wie, jak świetnie to działa; ale jeśli potrzebujesz merytorycznych argumentów, oto one.

Budowanie relacji i zaufania. Wspólne wykonywanie zadań wymaga współpracy i zaufania, a to z kolei pomaga uczestnikom otworzyć się na innych i zbudować poczucie wspólnoty.

Rozwój umiejętności komunikacyjnych. Zadania wymagają skutecznej komunikacji, zarówno werbalnej, jak i niewerbalnej. Uczestnicy uczą się wyrażania swoich myśli, słuchania innych i osiągania konsensusu.

Wspieranie współpracy i pracy zespołowej. Zadania uczą, jak pracować razem, wykorzystując mocne strony każdego członka grupy. Uczestnicy poznają znaczenie podziału ról i odpowiedzialności w zespole.

Rozwiązywanie problemów. Zadania często wymagają kreatywnego myślenia i strategicznego podejścia do rozwiązywania problemów. Uczestnicy ćwiczą analizowanie sytuacji, podejmowanie decyzji i znajdowanie innowacyjnych rozwiązań.

Rozwój pewności siebie. Sukces w realizacji zadania grupowego wzmacnia wiarę we własne możliwości i buduje poczucie wartości. W grupie osoby bardziej nieśmiałe mogą poczuć się wspierane i zyskać odwagę do działania.

Redukcja stresu i integracja nowych członków. Takie zadania pomagają przełamać pierwsze lody i zmniejszyć napięcie w nowo powstałych grupach. Uczestnicy czują się bardziej komfortowo w obecności innych, co sprzyja dalszemu zaangażowaniu.

Rozwój kompetencji społecznych. Uczestnicy uczą się, jak radzić sobie z konfliktem, wyrażać swoje opinie i szanować perspektywę innych. Ćwiczą elastyczność w działaniu, co przydaje się w codziennym życiu.

Zabawa i pozytywna energia. Wspólne śmiech i radość polepszają atmosferę w grupie. Dobre wspomnienia z takich zajęć budują pozytywne skojarzenia z grupą i motywują do dalszego udziału w spotkaniach.

6

Ćwiczenie: URATUJ JAJKO!

Cel: Nauka współpracy
w grupie.

Czas:
60 minut.

Przebieg:

To jedno z popularniejszych ćwiczeń poprawiających współpracę w grupie. Zadanie polega na zaprojektowaniu i zbudowaniu konstrukcji, która ochroni jajko przed rozbiciem się podczas upadku z wysokości, najlepiej z 2/3 piętra.

Przygotowanie: Podziel uczestników na kilkusobowe grupy (4–6 osób). Każda grupa otrzymuje zestaw materiałów i jedno jajko. Co do materiałów, możesz wykazać się kreatywnością – nada się wszystko, czego można użyć do budowy konstrukcji, m.in.: kartony, rurki po papierze toaletowym, słomki, taśmy, styropian, gąbki, balony, gazety, sznurki, gumki recepturki, bibuła, papierowe kubeczki, papierowe talerzyki, wyłączki czy woreczki foliowe. Warto jednak ograniczyć ilość dostępnych materiałów, aby zwiększyć kreatywność uczestników i wprowadzić element strategii.

Planowanie i budowa: Grupy mają określony czas (np. 30 minut) na zaprojektowanie i stworzenie konstrukcji ochronnej dla jajka.

Testowanie: Prowadzący rzuca konstrukcję z jajkiem z ustalonej wysokości. Po każdym rzucie sprawdzane jest, czy jajko pozostało nienaruszone.

Dyskusja i analiza: Po wykonaniu zadania grupy omawiają swoje projekty: co zadziało, a co nie, co można w przyszłości poprawić? Można również porozmawiać o tym, jakie strategie były najskuteczniejsze i dlaczego.

Sugestia: Wprowadź element współzawodnictwa, np. nagrodę dla zespołu, którego jajko przetrwało w najlepszym stanie. Zadbaj o element

dramatyczny podczas testowania, np. zapowiedz głośno każde „uderzenie” jajka o ziemię. Grupa może też nadać imię swojemu jajku. Przed zrzuconiem konstrukcji można np. powiedzieć: „Sprawdźmy, czy Franek będzie miał okazję się wykluć i stać się kurczaczkiem”.

Korzyści z ćwiczenia: Dzięki temu ćwiczeniu uczestnicy mogą doskonalić umiejętność współpracy i rozwiązywania problemów oraz rozbudzać swoją kreatywność. A co ty możesz robić, gdy grupa pracuje? Obserwuj! Sprawdzaj, czy wszyscy są zaangażowani. Kto wymyśla, a kto buduje konstrukcje? Czy każdy miał szansę podać swój pomysł? Jak konkretne osoby się ze sobą komunikują? Czy ujawnił się jakiś naturalny lider? Sprawdź, czy wszyscy rozumieją, na czym polega zadanie i że działają pod presją czasu. Informuj grupy o tym, ile czasu zostało. Motywuj i rób zdjęcia.

Przebieg:

Zadaniem grup biorących udział w zadaniu jest zbudowanie najwyższej samodzielnie stojącej wieży, która będzie w stanie utrzymać plastikowy kubek napełniony wodą.

Przygotowanie: Podziel uczestni-

ków na kilkusobowe grupy (4–6 osób). Każda grupa otrzymuje zestaw materiałów: kubek i wodę do napełnienia kubka oraz materiały konstrukcyjne, takie jak słomki lub spaghetti (surowe), taśma klejąca lub sznurek czy plastelina. Każdy zespół otrzymuje zestaw tych samych materiałów konstrukcyjnych. Potrzebny jest też zegar do odmierzania czasu.

Wyjaśnienie zasad: Wieża musi stać samodzielnie (bez podparcia lub

6

Ćwiczenie:

WYBUDUJ WIEŻĘ

Cel: Nauka kreatywnej współpracy w grupie.

Czas:

30 minut.

przyklejania do podłogi). Na szczycie wieży musi zmieścić się kubek wypełniony wodą. Kubek musi wytrzymać na wieży przez co najmniej 10 sekund. Daj uczestnikom określony czas na projektowanie i budowanie konstrukcji. Zachęć do bycia kreatywnym. Po zakończeniu zadania sprawdź, czy konstrukcje spełniają wymogi: wieża stoi samodzielnie, kubek z wodą utrzymuje się przez określony czas. Zmierz wysokość każdej wieży.

Omówienie wyników: Porozmawiaj z uczestnikami o ich strategiach: co zadziałało, co można było zrobić inaczej, jak radzili sobie z problemami? Zwróć uwagę na znaczenie współpracy, komunikacji i podziału ról.

Korzyści z ćwiczenia: Rozwijanie umiejętności współpracy w grupie i zachęcanie do kreatywnego myślenia. Wzmacnianie zdolności rozwiązywania problemów oraz budowanie zaufania i umiejętności komunikacyjnych. To proste i angażujące zadanie idealnie sprawdzi się w małych grupach, zachęcając do wspólnej zabawy i integracji.

6

Ćwiczenie:

PRZEPRAWA PRZESZ RZEKĘ

Cel: Nauka współpracy
w grupie.

Czas:
30 minut.

Przebieg:

Celem tego ćwiczenia jest to, by grupa „przedostała się przez rzekę” na drugą stronę, używając ograniczonej liczby „kamieni” (np. kartonów, kawałków papieru lub plastikowych podkładek).

Przygotowanie: Oznacz „brzeg rzeki” i „drugą stronę” za pomocą

papierowej taśmy klejącej, sznurków lub kredy. Każda grupa otrzymuje określoną liczbę „kamieni” – powinna być mniejsza niż liczba uczestników (np. o 1–2 mniej niż liczba osób w grupie).

Zasady przeprawy: Każda osoba może dotknąć „rzeki” tylko za pomocą „kamienia”. Jeśli którykolwiek uczestnik dotknie „rzeki” (czyli ziemi poza „kamieniem”), cała grupa musi wrócić na start. „Kamień” nie może zostać pozostawiony bez kontaktu z członkiem grupy – w przeciwnym razie zostaje „porwany przez prąd rzek” i zabrany przez prowadzącego.

Przebieg zadania: Przed rozpoczęciem faktycznej przeprawy daj grupie 2–3 minuty na ustalenie strategii. Zachęcaj uczestników do wspólnego podejmowania decyzji.

Przeprawa: Uczestnicy, używając „kamieni”, próbują przejść na drugi brzeg, przesuwając je krok po kroku i wspierając siebie nawzajem.

Zakończenie: Kiedy cała grupa znajdzie się na drugim brzegu, gra się kończy. Możesz nagrodzić drużynę za sukces lub omówić, co sprawiło jej największe trudności i jak jej członkowie mogli skuteczniej współpracować. Jeśli chcemy utrudnić zadanie lub nadać mu większą dynamikę, możemy wprowadzić limit czasowy i sprawdzić, czy grupie uda się dogadać i wykonać zadanie na przykład w 15 minut. Na koniec warto przeprowadzić krótką dyskusję z uczestnikami: Jak się czuli podczas zadania? Czy grupa dobrze się komunikowała? Jakie strategie działały najlepiej? Co mogliby poprawić następnym razem?

Korzyści: Rozwijanie umiejętności współpracy i efektywnej komunikacji. Zachęcanie do planowania i strategicznego myślenia. Budowanie poczucia wspólnoty i wzajemnego wsparcia w grupie. To ćwiczenie jest łatwe do zorganizowania i może być dostosowane do różnych grup wiekowych. Sprawdza się zarówno w grupach młodzieżowych, jak i w dorosłych zespołach.

Mocne strony

To w grupie najłatwiej jest odkryć swoją supermoc. Znasz już swoje supermoce? Dlaczego dobrze jest myśleć o swoich mocnych stronach, czyli zasobach? Wystarczy spojrzeć na wyniki badań naukowych, które wskazują, że wiedza i świadome korzystanie ze swoich mocnych stron przekładają się na:

- wyższy poziom szczęścia i satysfakcji w życiu (osobistym i zawodowym),
- większe zaangażowanie w pracę i naukę w szkole (w tym także uzyskiwanie lepszych wyników w pracy/szkole),
- lepsze radzenie sobie ze zmianami (w tym lepszą adaptację w szkole podstawowej i średniej),
- lepsze zdrowie fizyczne i psychiczne (w tym skuteczniejsze radzenie sobie ze stresem),
- zmniejszenie ryzyka depresji.

Świadome wykorzystywanie swoich mocnych stron to źródło motywacji wewnętrznej. A czym są mocne strony? Joanna Steinke-Kalembka mocnymi stronami nazywa „wartości/pozytywne aspekty charakteru. To bardziej jakości charakteryzujące nasze wybory, zachowania i zainteresowania niż cechy stałe, dane raz na zawsze”.



Przebieg:

Każdy z nas ma mocne strony, ale tylko kilka z nich to supermoce.

Która z poniższych mocy to twoja supermoc? Wybierz swoje top 3*:

miłość, kreatywność, ciekawość, entuzjazm, skromność, poczucie sensu, odwaga, optymizm, perspektywa, przywództwo, łagodność dla siebie, współpraca, otwar-

tość, samodyscyplina, kreatywność, nastawienie na rozwój, wdzięczność, szczerość, inteligencja społeczna, przebaczenie, uczenie się, troska, wytrwałość, humor, inteligencja emocjonalna, rozważa, uczciwość, zauważanie piękna. Udało ci się wybrać? Możesz mieć wrażenie, że twoje mocne strony nie są szczególnie rozwinięte i inni posiadają ich więcej (mają więcej odwagi, cierpliwości itp.). Ale nie myśl teraz o innych – skup się na sobie. Czego u ciebie jest najwięcej? Skromności, a może otwartości lub humoru? Wykonanie tego zadania nie jest łatwe.

6

Ćwiczenie:
SZUKAM SWOJEJ MOCY

Cel: Ćwiczenie umiejętności nazywania swoich mocnych stron i wykorzystywania ich do pracy z ludźmi.

Czas:
30 minut.

Przechodzimy do drugiego etapu ćwiczenia: poproś kogoś, kto cię dobrze zna, przyjaciela lub kogoś z rodziny, by wybrał swoje top 3 określających cię cech. Wybór może cię zaskoczyć – bo inni postrzegają cię inaczej niż ty sam. Widzą, co robisz, słyszą, co mówisz, ale nie wiedzą, co się dzieje w twojej głowie. Nie znają twoich intencji, postanowień... Po prostu znają cię od innej strony. I to normalne, że w różnych miejscach czy sytuacjach uwypatniają się inne twoje cechy. I to jest właśnie moc grupy. Dzięki byciu w grupie możemy odkryć w sobie moce (zasoby), z których wcześniej nie zdawaliśmy sobie sprawy. To grupa może odkryć

nasze predyspozycje, a to może nam pomóc przy wyborze szkoły, zawodu czy w podjęciu decyzji co do tego, w jakiej dziedzinie się rozwijać.

To ćwiczenie możesz zaproponować w swojej grupie w początkowej fazie, gdy jeszcze nie wszyscy się znają. Niech każdy wybierze swoje supermoce – to może pomóc w określeniu, w jakich zadaniach sprawdzi się dana osoba i jaka rola w grupie będzie dla niej najlepsza. A gdy grupa już się zgra, lepiej się pozna, można wrócić do tego ćwiczenia i sprawdzić, co nowego widzicie u siebie nawzajem. Wykorzystaj jedną z propozycji uzupełniających. Każde z nich zajmie ok. 30 minut do 60 minut.

ĆWICZENIE: UMIEM... POTRAFIĘ... WIEM...

Rozdaj uczestnikom duże kartki papieru. Poproś każdego, by wypisał swoje zainteresowania i umiejętności. Następnie poproś o krótkie omówienie, np.: co umiesz robić, co potrafisz, co wiesz? Wspólnie zastanówcie się, jak te umiejętności i wiedza mogą pomóc w działaniach grupy.

ĆWICZENIE: KOMPLEMENT NA PLECACH

Przyklej każdemu uczestnikowi kartkę na plecy. Pozostali zapisują na niej pozytywne cechy, które w danej osobie dostrzegają (np.: „Świetny organizator”, „Masz dobrą energię”). Potem każdy czyta, co o nim napisano – to pozwala odkryć, jak inni postrzegają twoje mocne strony.

ĆWICZENIE: PYTANIA I ODPOWIEDZI

Stwórz listę pytań: Co przychodzi ci łatwo? Czym lubisz się dzielić z innymi? Co daje ci radość w grupie? Pozwól uczestnikom podzielić się odpowiedziami w małych grupach lub na forum. Możesz też porozmawiać indywidualnie z każdym członkiem grupy.

ĆWICZENIE: MAM TALENT

Zaproś uczestników do podzielenia się swoimi pasjami lub talentami w formie krótkiej prezentacji – coś jak *Mam talent*. Jeśli ktoś umie grać na instrumencie, może zagrać jakiś utwór, ktoś inny może opowiedzieć dowcip czy zabawną/straszną historię, pokazać, jak żongluje czy układa kostkę Rubika, ktoś może tańczyć albo wystylizować stroje czy zrobić efektowną fryzurę. Daj się zaskoczyć grupie! Dzięki takim inicjatywom grupa odkrywa indywidualne zasoby i wzmacnia więzi.

ĆWICZENIE: NASZ GŁOS!

Wspólnie nagrajcie film. Podaj temat i datę premiery. Resztę ma stworzyć grupa: scenariusz, plan, dekoracje, kostiumy, nagranie, montaż, promocję w mediach, premierę (wspólne oglądanie) z jedzeniem i napojami. Podczas realizacji zobaczysz, kto wyróżnia się w poszczególnych obszarach (np. planowanie, wykonanie, motywowanie) i kto do czego ma naturalne predyspozycje, a kto się rozwinął pod presją czasu i wpływem grupy.

Role w grupie

W każdej grupie wyłaniają się różne role, które odgrywają poszczególni uczestnicy. Role mogą być formalne (wyznaczone) lub nieformalne (wynikające z dynamiki grupy). Każda z nich pełni ważną funkcję w życiu grupy.

Role formalne (przypisane)

To funkcje przydzielone przez lidera grupy lub osobę odpowiedzialną za grupę młodzieżową (proboszcza, członka rady parafialnej itp.).

- **Lider/prowadzący:** Osoba odpowiedzialna za prowadzenie spotkań, organizację działań i podejmowanie decyzji.
- **Moderator/prowadzący:** Osoba dbająca o przebieg rozmowy, pilnująca czasu i angażująca wszystkich uczestników w dyskusję: *Kto jeszcze chciałby się wypowiedzieć w tej sprawie?*
- **Sekretarz:** Zajmuje się zapisywaniem najważniejszych wniosków lub pomysłów płynących z dyskusji: *Zapiszę wasze propozycje, żebyśmy o nich później porozmawiali z proboszczem.*
- **Techniczny/logistyk:** Odpowiada za sprawy logistyczne, takie jak przygotowanie sali, sprzętu czy przekąsek: *Ustawmy krzesła w kręgu, żebyśmy mogli się lepiej widzieć.*
- **Animator:** Dbą o atmosferę w grupie, prowadzi zabawy integracyjne lub inne aktywności: *Zaczniemy od krótkiej gry, żebyśmy się trochę rozruszali!*
- **Skarbnik:** Odpowiada za finanse grupy, organizuje kiermasze, z których dochód przeznaczony jest na działanie grupy, ogłasza zbiórki i zlicza zebrane fundusze, przechowuje grupową skarbonkę: *Za tydzień w sobotę pieczemy pierniczki, które sprzedamy po nabożeństwie. Dochód pozwoli nam przygotować ognisko na zakończenie roku.*



Role nieformalne (naturalne)

Te role wynikają z charakterów, osobowości i relacji między uczestnikami. Każda z nich wpływa na dynamikę grupy.

- **Inicjator/pomysłodawca:** Osoba, która proponuje nowe pomysły, aktywności i inicjatywy: *A może zamiast dyskusji zorganizujemy grę terenową?*
- **Motywator/entuzjasta:** Dbą o energię i zapał grupy, zachęca innych do działania: *Damy radę, to będzie świetna zabawa, zobaczcie!*
- **Mediator/łącznik:** Osoba łagodząca konflikty i dbająca o dobre relacje między członkami grupy: *Spokojnie, każdy ma prawo mieć inne zdanie. Może spróbujemy znaleźć kompromis?*
- **Sceptyk/krytyk:** Wskazuje potencjalne trudności i ocenia pomysły z dystansem: *Nie jestem pewien, czy to się uda, ale może spróbujemy?*
- **Opiekun/wspierający:** Osoba, która troszczy się o innych, zauważa ich potrzeby i stara się pomóc: *Wyglądasz na zmęczonego, wszystko w porządku?*
- **Komik:** Rozluźnia atmosferę żartami, często wprowadza humor do trudnych sytuacji: *Nie przejmujcie się, jeśli coś nie wyjdzie – zawsze możemy powiedzieć, że tak miało być!*



- **Cichy obserwator:** Woli słuchać, niż mówić, ale bywa ważnym elementem grupy, gdy zdecyduje się podzielić swoimi spostrzeżeniami: *Moim zdaniem to, co mówiliście, ma sens, ale brakuje nam planu działania.*
- **Gwiazda:** Osoba, która lubi być w centrum uwagi, często przejmuje inicjatywę w rozmowie lub działaniu: *Pozwólcie, że ja to powiem – mam świetny pomysł!*
- **Pesymista/wątpiący:** Podkreśla trudności i potencjalne problemy, czasem hamuje entuzjazm grupy: *Nie wiem, czy to w ogóle ma sens – chyba lepiej nie ryzykować.*

Dlaczego różne role są tak ważne?

Każda rola, zarówno formalna, jak i nieformalna, jest potrzebna w grupie, ponieważ:

- pozwala na lepsze wykorzystanie potencjału każdego uczestnika,
- pomaga w rozwiązywaniu problemów i budowaniu wspólnoty,
- ułatwia zrównoważony rozwój grupy i osiągnięcie jej celów.

Warto zwracać uwagę na dynamikę grupy i wspierać młodych w odkrywaniu swoich ról, a jednocześnie dawać im szansę na testowanie nowych funkcji. To dobra szkoła współpracy, rozwijania umiejętności i budowania relacji.

Jako lider, obserwując zachowania uczestników i analizując sposób ich interakcji, możesz odkrywać naturalne role w swojej grupie.

Istotne jest, by robić to w sposób subtelny i nie narzucać ról, ale wspierać ich kształtowanie się. Warto przy tym wziąć pod uwagę dwa poniższe punkty.

Obserwacja w trakcie różnych aktywności

Każdy uczestnik inaczej zachowuje się w różnych sytuacjach. Lider może obserwować:

- Kto pierwszy przejmuje inicjatywę? Może to być naturalny lider lub osoba pełniąca rolę inicjatora.
- Kto próbuje rozwiązywać konflikty? To często mediator.
- Kto wspiera innych lub zauważa ich potrzeby? Może to wskazywać na opiekuna lub wspierającego.
- Kto stara się wprowadzać humor? To może być komik, który rozładowuje napięcia.
- Kto milczy, ale uważnie słucha? To prawdopodobnie cichy obserwator.

Do obserwacji grupy świetnie sprawdzą się gry na współpracę. Gdy grupy będą „ratować jajko” lub „budować wieżę”, możesz się zastanawiać:

- Kto motywuje do działania (motywator)?
- Kto rzuca pomysły (inicjator)?
- Kto koordynuje pracę (lider)?
- Kto analizuje ograniczenia i trudności (sceptyk)?
- Kto wspiera innych (opiekun)?
- Kto łagodzi konflikty podczas podejmowania decyzji (mediator)?
- Kto pilnuje, żeby wszystko było praktyczne i wykonalne (realista)?

- Kto czuwa nad tym, by każdy był zaangażowany (opiekun)?
- Kto wprowadza humor i luźną atmosferę (komik)?

Analiza reakcji na konflikty

W sytuacjach konfliktowych lub stresowych role często ujawniają się wyraźniej.

- Kto stara się łagodzić napięcia (mediator)?
- Kto dąży do szybkiego rozwiązania problemu (pragmatyk)?
- Kto unika zaangażowania (cichy obserwator)?

Sens bycia w grupie

Konfirmanci

Udział w spotkaniach grupy konfirmacyjnej zakończony konfirmacją sprawia, że młodzi stają się pełnoprawnymi członkami społeczności Kościoła i mogą prowadzić innych w wierze: być chrzestnymi, uczestniczyć w pracach MŁODZI 4.12 (Facebook, Instagram) czy komisjach młodzieżowych, angażować się w projekt #MŁODZI (Facebook, Instagram), szkolić się na liderów (Kurs Nawigacji), zabierać głos na zgromadzeniach parafialnych i wiele innych. To odpowiedzialne i ważne zadania. Udział w spotkaniach młodzieżowych pomaga przygotować się do bycia świadomym i zaangażowanym członkiem wspólnoty. Konfirmacja to ważny moment, dlatego warto pokazać młodym, co czeka ich po tym doniosłym wydarzeniu, i zadać im pytanie o to, czy chcą być częścią dalszej historii życia Kościoła.



Spotkania młodzieżowe

Celem udziału młodych w rocznym cyklu spotkań (wrzesień – wrzesień) jest stworzenie zintegrowanej grupy, która dobrze się czuje w parafii. Młodzi właśnie w tym miejscu mogą odczuć, że są mile widziani i że mogą przyjść do księdza/lidera z każdym pytaniem, wątpliwością czy problemem. To naturalny moment w ich życiu, kiedy zaczynają zastanawiać się nad głębszymi sprawami: *kim jestem i jaki jest sens mojego życia?*

Stworzenie zintegrowanej grupy to proces, który wymaga zaangażowania wszystkich członków, zrozumienia swoich potrzeb i wspólnego określenia kierunku działań. Co może być w tym pomocne? Rozpocznij od pytania: *dlaczego się spotykamy?* Zainicjuj rozmowę, pytając grupę: *po co chcemy się spotykać? Co chcielibyśmy osiągnąć dzięki tym spotkaniom? Co jest ważne dla nas jako grupy?* Możesz wykorzystać metodę burzy mózgów, aby każdy uczestnik miał okazję podzielić się swoimi pomysłami. Wszystkie propozycje warto zapisać na tablicy lub arkuszu papieru.

Po co chcemy się spotykać?

- Chcemy spędzać razem czas i lepiej się poznać.
- Dla dobrej zabawy i relaksu po szkole.
- Aby oderwać się od codziennych problemów i stresu.
- Żeby nauczyć się czegoś nowego.
- Bo czuję się tutaj akceptowany i rozumiany.
- Żeby budować przyjaźnie.
- Chcemy zrobić coś dobrego dla innych.

Co chcielibyśmy osiągnąć dzięki tym spotkaniom?

- Chcemy lepiej się rozumieć i nawzajem wspierać.
- Nauczyć się współpracy i lepszego komunikowania się.
- Rozwinać swoje talenty i umiejętności.
- Zrobić coś, co będzie miało znaczenie – dla nas i dla innych.
- Zbliżyć się do Boga i lepiej zrozumieć swoją wiarę.
- Odpowiedzieć na pytania, które mnie nurtują.
- Lepiej poznać Biblię.
- Żeby czuć, że nie jestem sam z moimi trudnościami.
- Po prostu dobrze się bawić.
- Mieć czas na gry, wyjazdy i inne ciekawe aktywności.

Co jest ważne dla nas jako grupy?

- Szczerość i otwartość w rozmowach.
- Akceptacja – żeby nikt nie był oceniany.
- Wsparcie w trudnych chwilach.
- Dobra atmosfera, żeby każdy czuł się mile widziany.
- Chcemy działać dla dobra innych – organizować pomoc, zbiórki albo wydarzenia.
- Fajna energia i luz, żeby się nie stresować.
- Modlitwa o siebie nawzajem.
- Żeby nie być samemu – w grupie jest różnie.
- Chcemy zrobić coś, co zapamiętamy na długo.

Jeśli grupa ma trudności z podawaniem odpowiedzi, możesz jakieś zaproponować i spytać, które są im najbliższe. Niektóre grupy potrzebują sporo czasu, by się otworzyć i swobodnie mówić o swoich oczekiwaniach, a niektórym osobom trudno ubrać

w słowa to, co myślą. Wypracowane cele warto spisać i wywiesić w widocznym miejscu. Przykład: „Nasz roczny cel: spotykamy się, aby wspierać się nawzajem i budować relacje. Chcemy tworzyć przestrzeń do rozmów na ważne tematy”. Taki cel warto podzielić na mniejsze etapy:

1. Krótkoterminowe: *Zorganizujemy grę integracyjną na najbliższym spotkaniu.*
2. Średnioterminowe: *W ciągu trzech miesięcy zorganizujemy wyjazd integracyjny.*
3. Długoterminowe: *Chcemy, aby nasza grupa stała się przestrzenią wzajemnego wsparcia i rozwoju.*

Ciekawą praktyką jest też wspólne wypracowanie tematyki spotkań. Jakie zagadnienie czy temat uczestnicy szczególnie chcieliby zgłębić? Jak wybrać temat roku? Możesz powiesić tablicę w widocznym miejscu i zachęcać innych do zapisywania swoich propozycji tematów. Możesz też zaproponować „skrzynkę” na tematy. Co jakiś czas przypominaj, że każdy może zaproponować temat spotkania. Możesz też poświęcić część spotkania na poszukanie propozycji, dzieląc grupę na małe zespoły, z których każdy ma wymyślić 10 propozycji tematów/zagadnień, jakie chciałby poruszyć w danym roku. Możesz sam przygotować propozycję tematów i na jednym z pierwszych spotkań młodzieżowych poprosić, by każdy wypełnił arkusz pod hasłem: *co cię interesuje?*

Sposób generowania pomysłów i wyboru tematyki dostosuj do swojej grupy. Starsze grupy szybciej potrafią określić, czego potrzebują i czego chcą się dowiedzieć. Młodszy mogą mieć problemy

z ubraniem w słowa swoich potrzeb i oczekiwań. Po zebraniu pomysłów wspólnie je przeanalizujcie. Które propozycje są najważniejsze? Które tematy są realne do zrealizowania w ramach spotkań? Czy mamy (znamy) ludzi, którzy znają się na danej tematyce? Co jest najbardziej zgodne z wartościami i charakterem grupy? Pomocna może być metoda głosowania, gdzie każdy uczestnik wybiera 2–3 najważniejsze dla niego tematy.

PRZYKŁADY TEMATÓW:

Tematyka misyjna

- Jak wygląda życie chrześcijan w innych krajach?
- Czy wszyscy mogą czytać Biblię w swoim języku?
- Dlaczego są miejsca, gdzie chrześcijanie są prześladowani?
- Co robią misjonarze? Spotkanie z kimś, kto jest misjonarzem.

Wiara a nauka/apologetyka

- Czy historie opisane w Biblii to mity czy fakty?
- Czy naukowcy wierzą w Boga?
- Jak można bronić swoich przekonań? Praktyczne wskazówki.
- Dlaczego wiara chrześcijańska wciąż ma sens?
- Pięć dowodów na istnienie Boga.

Relacje

- Przyjaciel potrzebny od zaraz! Jak można znaleźć przyjaciela?
- Jak mówić, by inni nas słuchali?
- Zabawy integracyjne – nie ma co gadać, lepiej się bawić.
- Co z tymi emocjami? W głowie się nie mieści.
- Zaufanie – komu ufamy?
- Jak budować relację z Bogiem?
- Małe grupki – pomysł na fajną ekipę, z którą można o wszystkim pogadać

Biblia

- Dlaczego Pan Bóg spośród wszystkich ludzi wybrał Abrahama?
- Czy to prawda, że Salomon miał dużo żon?
- Czy tylko Jonasz był nieposłuszny Bogu?
- Jak Jezus wybrał swoich uczniów?
- Chciałabym dowiedzieć się, o czym jest List do Filipian.

Tematy etyczno-społeczne

- „Nie zabijaj” to jedno z przykazań – czy wierzący mogą służyć w wojsku?
- Czy wierzący mogą strajkować?
- Czy istnieją „białe kłamstwa”?
- Czy możemy kłamać w dobrej wierze?
- Czy wierzący może pić piwo? A wódkę?

Jak się ogarnąć?

- Do czego jestem stworzony? Jak odkryć swoje talenty.
- Jak radzić sobie ze stresem?
- Jak dogadać się z rodzicami?
- Jak znaleźć szczęście?
- Jak uwierzyć w swoje możliwości?
- Jak radzić sobie z samokrytyką?

KOMENTARZ: Kościół nie powinien być miejscem, gdzie młodzi ludzie czują się odrzuceni ze względu na zadawane przez siebie pytania czy swoje wątpliwości. To miejsce, które poddawane jest krytyce od 2000 lat, a nawet dłużej (licząc od proroków Starego Testamentu). W Kościele po prostu jest miejsce na krytyczne myślenie.

ks. Sebastian Madejski, diecezjalny Duszpasterz Młodzieży
Diecezji Warszawskiej, założyciel i redaktor „Rozmów Stołowych”

Strategia i planowanie działań w pracy z grupą

Gdy jest już spisany cel spotkania na dany rok i zna się kluczowe tematy ważne dla grupy, można zaplanować kolejne kroki, które pozwolą skutecznie realizować te założenia. Taki może być plan działania:

Opracuj harmonogram spotkań. Zaplanuj tematy na kilka spotkań do przodu. Przykład: Jeśli celem jest integracja, pierwsze spotkania mogą skupiać się na zabawach integracyjnych i budowaniu relacji. Ustal, kiedy będą spotkania tematyczne, i zaprosz osoby, które poprowadzą część wykładową.

Ustal priorytety. Skoncentruj się na najważniejszych aspektach, unikając nadmiaru zadań, które mogą przytłaczać grupę.

Wybierz odpowiednie formy aktywności. Dopasuj aktywności do potrzeb grupy i ich energii:

- ➔ Jeśli celem jest integracja: gry, zabawy zespołowe, wycieczki.
- ➔ Jeśli celem jest rozwój: warsztaty, dyskusje, zaproszenie gości-specjalistów.
- ➔ Jeśli celem jest duchowy wzrost: rozważania, modlitwy, dzielenie się doświadczeniami.
- ➔ Jeśli celem jest wsparcie emocjonalne: kręgi rozmów, czas na swobodne dzielenie się problemami.

Przydziel zadania w grupie. Zaangażuj członków w organizację i realizację działań, aby poczuli współodpowiedzialność za grupę. Stwórz role, np.: moderatora spotkania, osoby odpowiedzialnej za techniczne przygotowanie, organizatora zabaw lub aktywności.

Faktem jest, że spotkania młodzieżowe w parafii to nie tylko sposobność do wspólnej modlitwy i spędzania czasu – to także przestrzeń do nauki odpowiedzialności, współpracy i zaangażowania w życie wspólnoty. Aby działania grupy były skuteczne i dobrze odbierane, warto mieć strategię podejmowania decyzji, która nierzadko pomaga uniknąć chaosu i nieporozumień. Poniżej kilka zasad mogących pomóc grupie planować inicjatywę.

1. WARTOŚCI – czyli po co i dlaczego działamy?

Zanim podejmiemy jakąkolwiek decyzję, np. zorganizowanie wyjazdu, wieczoru modlitewnego, akcji charytatywnej czy spotkania integracyjnego, warto wspólnie ustalić, jakie wartości nam przyświecają. Czy zależy nam na budowaniu wspólnoty, na pogłębieniu wiary, na włączeniu osób, które pozostają na uboczu? Jeśli nasze działania będą spójne z tym, w co wierzymy i co deklarujemy, będą bardziej wiarygodne i lepiej odbierane przez innych. Warto zadać sobie pytania: *dlaczego to jest dla nas ważne? Co chcemy przez to pokazać innym? Jakie wartości to działanie promuje?*

2. DANE – czyli opieraj się na faktach, a nie na przypuszczeniach

Dobrze podjęta decyzja to taka, która wynika z konkretnej potrzeby lub sytuacji. Zanim coś zaplanujecie, warto zebrać informacje: kto jest zainteresowany, jakie są możliwości techniczne i finansowe, jaki termin będzie najlepszy. Pamiętajcie, że działajcie na podstawie sprawdzonych informacji, a nie przypuszczeń, plotek czy subiektywnych ocen. Opinie mogą być pomocne, ale nie powinny być podstawą do podejmowania decyzji.

3. RELACJE – czyli nie działaj w oderwaniu od innych

W grupie młodzieżowej bardzo ważne są atmosfera i wzajemne zaufanie. Podejmując decyzje, zastanówcie się, jak wpłyną one na relacje w grupie. Czy ktoś może poczuć się pominięty? Czy coś warto z kimś wcześniej przedyskutować? Czy ktoś potrzebuje dodatkowego wsparcia, by się zaangażować? Dobrze, jeśli każda inicjatywa wspiera integrację i buduje dobre więzi. Pamiętaj: niestety nawet najlepszy pomysł nie wypali, jeśli zostanie narzucony bez konsultacji z grupą.

4. INTERESY – czyli uwzględniaj różne potrzeby

W grupie są różne osoby – jedni lubią działać, inni się przypatrywać, są ekstrawertycy i introwertycy, osoby bardziej uduchowione i bardziej organizacyjne. Dobra decyzja powinna uwzględniać różnorodność. Zadajcie sobie pytania: *czego potrzebują inni w grupie? Jak nasza decyzja wpłynie na różne osoby? Czy możemy jakoś połączyć różne oczekiwania, by każdy poczuł się potrzebny?*

5. STRUKTURA – czyli kto, co i z kim?

Każda grupa – nawet nieformalna – ma swoją strukturę: animatorów, osoby odpowiedzialne, liderów, opiekuna duchowego. Warto wiedzieć, kto jest potrzebny do realizacji danego działania i kto najlepiej przekaze informacje. Zamiast działać na własną rękę, angażujcie innych. Dzięki temu więcej osób poczuje, że ma wpływ, a sukces stanie się wspólny.



O czym warto pamiętać?

Każde działanie ma swoje koszty, nie tylko finansowe, ale też społeczne i emocjonalne. Zastanówcie się, czy macie na to wystarczające środki, jak grupa może zareagować i czy to, co planujecie, przyniesie więcej dobra niż trudności. Szczera rozmowa o możliwościach i ograniczeniach pomoże uniknąć wam rozczarowań i nieporozumień.

Plan działania krok po kroku

Zidentyfikujcie osoby, które skorzystają na działaniu (tzw. beneficjenci).

1. Sprawdźcie, jakie zasoby i umiejętności ma grupa.
2. Wybierzcie zespół odpowiedzialny za realizację.
3. Podzielcie zadania według kompetencji.
4. Ustalcie jasny plan działania i sposób komunikacji.
5. Zaplanujcie, jak ocenicie efekt działań (ewaluacja).

Podejmowanie decyzji w grupie młodzieżowej to nie tylko sprawne organizowanie wydarzeń. To także szkoła dialogu, słuchania, współpracy i służby. Gdy podejmujesz decyzje wspólnie z uczestnikami, z wrażliwością i odpowiedzialnością, wtedy twoja grupa staje się prawdziwą wspólnotą – żywą częścią parafii i Kościoła.



6

Ćwiczenie:
DECYZJA, KTÓRA
BUDUJE WSPÓLNOTĘ

Cel: Uczenie się podejmowania decyzji w oparciu o wartości grupy, dostępne informacje, relacje, potrzeby oraz strukturę działania.

Czas:
 45–60 minut.

Przebieg:

Lider przypomina 5 filarów podejmowania decyzji w grupie: wartości, dane, relacje, interesy i struktura. Krótco tłumaczy, że dziś uczestnicy będą podejmować fikcyjną, ale realistyczną decyzję jako młodzieżowa rada swojej parafii. Podaje grupom instrukcję: „Wyobraźcie sobie, że jesteście zespołem młodzieży odpowiedzialnym

za zaplanowanie wydarzenia w waszej parafii. Macie do wyboru trzy pomysły – wybierzcie jeden i zaplanujcie, jak podejmiecie decyzję zgodnie z pięcioma filarami”. Propozycje wydarzeń do wyboru (lub wymyślcie własne): wieczór muzyczny otwarty dla młodzieży z miasta; warsztaty z komunikacji i rozwiązywania konfliktów; noc filmowa z wartościowym przekazem i późniejszą dyskusją.

Zadanie dla grupy: uzupełnijcie poniższą tabelę.

Krok	Pytania pomocnicze	Ustalenia
1. WARTOŚCI	Jakie wartości chcemy promować? Dlaczego to wydarzenie jest dla nas ważne?	
2. DANE	Jakie informacje są potrzebne? Co już wiemy? Czego musimy się dowiedzieć?	

Krok	Pytania pomocnicze	Ustalenia
3. RELACJE	Jak to wydarzenie wpłynie na innych w grupie/parafii?	
4. INTERESY	Czy potrzeby wszystkich są uwzględnione? Kto może czuć się pominięty?	
5. STRUKTURA	Kto odpowiada za co? Kto przekazuje komunikaty? Jak będzie wyglądał podział zadań?	

Następnie każda grupa krótko przedstawia swój wybór i sposób działania – nie tylko *opowiada o tym*, co chce zorganizować, ale też wyjaśnia, dlaczego akurat to i w jaki sposób podjęła decyzję. Na zakończenie lider zadaje pytania całej grupie:

- Co było dla was najtrudniejsze w tym ćwiczeniu?
- Czy coś was zaskoczyło?
- Który z pięciu kroków uważacie za najważniejszy?
- Jak możecie wykorzystać to podejście w realnych działaniach?

Komunikacja w parafii

Grupa młodzieżowa jest jedną z wielu we wspólnocie parafialnej i należy ją rozumieć jako część większej całości, która pozostaje w kontakcie i realizuje działania na rzecz rozwoju parafii. W budowaniu wspólnoty ważne są komunikacja i wzajemne wsparcie w podejmowanych inicjatywach. Jeśli chcesz przedstawić ważną sprawę (np. propozycję działania, pomysł na wydarzenie lub prośbę o pomoc), skorzystaj z tych 8 kroków komunikacji, które pomagają budować zrozumienie we wspólnocie.

1. Nawiaź kontakt

Zacznij od życzliwego słowa: *Cześć, fajnie, że jesteś! Dziękuję, że poświęciłeś na to chwilę.* To taki symboliczny „prezent”, który wskazuje, że zależy ci na rozmowie. Mów z szacunkiem i spokojem – nawet jeśli się stresujesz.

2. Odwołaj się do wspólnych wartości

Przypomnij, co was łączy: wiara, wspólnota, służba innym, zaufanie, odpowiedzialność: *W naszej grupie zależy nam na tym, żeby być dla innych – dlatego ten pomysł jest ważny.* To pomaga zbudować most, szczególnie jeśli nie wszyscy od razu się zgadzają.

3. Przedstaw sprawę konkretnie

Powiedz jasno: co się dzieje, kogo to dotyczy, dlaczego to ważne i na czym polega propozycja. Nie trzeba mówić wszystkiego – tylko to, co naprawdę istotne: *Chciałbym zaproponować, żebyśmy zorganizowali wieczór muzyczny dla młodzieży z okolicy, by wspólnie się modlić i budować wspólnotę.*

4. Wyjaśnij, dlaczego to ważne

Opowiedz, z jakiej potrzeby wynika twój pomysł. Pokaż, że to nie jest „widzimisie”, tylko reakcja na realną sytuację: *Widzimy, że wiele osób szuka sensu i wspólnoty. Taki wieczór mógłby być dla nich przestrzenią do spotkania Boga i innych ludzi.*

5. Przedstaw plan

Nie musisz mieć wszystkiego gotowego, ale pokaż, jak to może wyglądać – kiedy, gdzie, kto mógłby pomóc, co jest potrzebne: *Myślimy o drugiej sobocie miesiąca, w salce pod kościołem. Potrzebujemy sprzętu do muzyki, osób do świadectw i kogoś, kto zajmie się grafiką.*

6. Sprawdź, czy wszystko jest zrozumiałe

Zachęć do zadawania pytań albo poproś, żeby ktoś podsumował to, co usłyszał: *Czy to, co mówię, ma dla was sens? Co o tym myślicie?*

7. Daj przestrzeń na pytania i obawy

Nie zrażaj się przez wątpliwości – one pomagają lepiej zrozumieć całość. Wyśłuchaj, dopytaj, spróbuj wyjaśnić: *Rozumiem, że ktoś może mieć obawy, może razem znajdziemy lepsze rozwiązanie?*

8. Zapytaj o zgodę i współdziałanie

Na koniec nie tylko pytaj, czy pomysł się podoba, ale czy ktoś chciałby pomóc, włączyć się, być częścią projektu. Niech to będzie zaproszenie: *Czy jesteście gotowi się w to zaangażować? Kto widzi dla siebie miejsce? Kto chciałby pomóc?*

Dobry komunikat to nie tylko słowa. To serce, uważność i chęć współpracy. Jeśli mówisz szczerze i z troską o innych – nawet trudne tematy mogą być początkiem czegoś dobrego.

Przebieg:

Uczestnicy dzielą się na grupy. Każda grupa losuje lub wybiera temat, który ma zakomunikować pozostałym, np. pomysł na organizację wieczoru filmowego w parafii, potrzeba znalezienia wolontariuszy do pomocy starszym parafianom, propozycja wprowadzenia innej muzyki na nabożeństwach czy stworzenie Instagrama grupy młodzieżowej. Następnie każda grupa przygotowuje swój komunikat, używając 8 kroków komunikacji jako schematu. Uczestnicy mogą zapisać go na kartce lub stworzyć

6

Ćwiczenie:

RAZEM STWORZYMY KOMUNIKAT

Cel: Nauczenie się, jak przygotowywać i przedstawiać jasny, spójny komunikat dotyczący działań w grupie parafialnej.

Czas: 45–60 minut.

Materiały:

Kartki A3 lub flipcharty, mazaki/długopisy, dla przypomnienia – wywieczniona w zasięgu wzroku uczestników lista 8 kroków dobrej komunikacji.

prostą prezentację. Dobrze jest zachęcić młodych, by zadali sobie pytania typu: *Do jakich wspólnych wartości się odwołamy? Jakie znamy fakty i jakie mamy potrzeby? Jakich obaw możemy się spodziewać? O co konkretnie chcemy poprosić?* Każda grupa przedstawia swój komunikat na forum (3–5 minut), a po każdej prezentacji inne grupy mogą: zadać jedno pytanie, powiedzieć, co było mocne i co można jeszcze dopracować.

Prowadzący podsumowuje ćwiczenie, zadając pytania: *Co było dla was najtrudniejsze w tworzeniu komunikatu? Co się udało? Czego możemy się nauczyć na przyszłość?* Dodatkowo można nagrywać komunikaty telefonem i wspólnie je przeanalizować, stworzyć z tego „skrypt działań” do wykorzystania w realnym projekcie w parafii lub zrobić ranking, który komunikat był najbardziej przekonujący i dlaczego.

część 4

WYZWANIA

W PRACY Z GRUPĄ

- 321 Zaburzenia neuropsychiczne
- 325 Zaburzenia emocjonalne
- 327 Inne trudne zachowania
- 337 Wyzwania wynikające z różnic pokoleniowych
- 339 Przemoc w grupie rówieśniczej
- 345 Standardy ochrony małoletnich – co to takiego?

Zaburzenia neurorozwojowe

Z każdym rokiem rośnie ilość diagnoz zaburzeń neurorozwojowych. Dzieje się tak, ponieważ mamy coraz większą wiedzę i coraz lepsze narzędzia diagnostyczne, co pozwala nam też efektywniej pracować z drugim człowiekiem. Zjawisko to może jednak budzić wiele pytań i niepokój. W tym rozdziale przedstawiamy, z czym możesz się zmagać, pracując z grupą; znajdziesz też tutaj kilka wskazówek co do tego, co możesz zrobić, mając w grupie młode osoby atypowe oraz przejawiające trudne zachowania.

Do zaburzeń neurorozwojowych (według *DSM-5 – Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*) zaliczają się: niepełnosprawność intelektualna, zaburzenia komunikacji, zaburzenia należące do spektrum autyzmu (ASD), zaburzenia związane z deficytem uwagi i nadaktywnością (ADHD), specyficzne zaburzenia uczenia się, zaburzenia ruchowe i tiki.

ASD

Osoby w spektrum w odmienny sposób postrzegają i przetwarzają świat, co wpływa na ich zachowanie. Spektrum autyzmu to cała paleta możliwości, przybliżymy jednak tylko te najważniejsze aspekty. Osoba w spektrum może mieć trudności w komunikacji i relacjach

społecznych – może unikać kontaktu wzrokowego lub utrzymywać go tylko wtedy, gdy opowiada o swoich zainteresowaniach. Może mieć trudność z interpretacją komunikatów niewerbalnych, może występować u niej echolalia, czyli powtarzanie usłyszanych słów lub zdań, a także może preferować samotność. Nastolatek może być wrażliwy na bodźce sensoryczne lub potrzebować ich więcej. Osoby z ASD cenią powtarzalność, przewidywalność i rutynę, co daje im poczucie komfortu, zaś nagłe zmiany mogą wywołać niepokój lub frustrację. Mogą pojawić się trudności z emocjami, a tym samym wybuchy złości, płaczu, bicia czy gryzienie siebie w celu wyregulowania emocji. U takich osób często pojawia się nasilone zainteresowanie jednym tematem czy przedmiotem lub skupienie na detalach.

Aby obniżyć napięcie i lęk osoby w spektrum, na zajęciach zacznij od przedstawienia planu spotkania. Zaczynając, powiedz grupie, co ją dziś czeka, jakie zadania i jakie tematy będą poruszane. Dobrze zaznaczyć, że plan może się zmienić. To podniesie poziom bezpieczeństwa grupy.

ADHD

Nadpobudliwość psychoruchowa to neurorozwojowe zaburzenie, na które składają się trzy elementy: nadpobudliwość, impulsywność i deficyt uwagi. Jego istotą jest brak samokontroli. Impulsywność i nadpobudliwość mogą wyrażać się w nadmiernej gadatliwości, przerywaniu czyjejś wypowiedzi, trudnościach w pozostaniu w jednym miejscu, wtrącaniu się, przypadkowym niszczeniu rzeczy czy braku umiejętności zaplanowania swoich działań. Deficyt uwagi

jest zaś związany z trudnościami z utrzymaniem uwagi. Osoba wydaje się nie słuchać, nie uważać, często się myli, ma trudności z wykonaniem zadań do końca i zastosowaniem się do kolejnych instrukcji. Zapominalstwo w konsekwencji może oznaczać brak przygotowania do spotkania.

Na co należy uważać, mając w grupie osoby z ASD i ADHD? Na ośmieszanie, ostrą krytykę, nieopanowane reakcje dorosłych (krzyk, nieprzewidywalność zachowań, agresja słowna i fizyczna) oraz nadmierne kary. Pomocne jest, żeby pamiętać, że nawet najgorsze zachowania nie są mierzone w ciebie, ale są przejawem rozpacz i bezradności w sytuacji wewnętrznego napięcia. Dla takich osób atrakcyjne są nowe bodźce, dlatego warto prezentować treści w sposób energiczny, żywy, przyciągający. Możesz stuknąć w ławkę, klasnąć, powiedzieć: „uwaga, uwaga!”, by zwrócić uwagę podczas prezentowania ważnej treści. Pozwól osobom atypowym wstać z krzesła, jeśli jest taka potrzeba, możesz też wykorzystać ich energię do pomocy, np. poprosić o podanie czy przedstawienie jakiejś rzeczy. Zwracaj uwagę na pozytywne przejawy zachowań, dobre cechy, małe gesty – możesz doceniać uśmiechem, słowem, mrugnięciem, uniesionym kciukiem. Na pewno wspieranie akceptowanych zachowań będzie je wzmacniać.

Zaburzenia emocjonalne

Z wcześniejszego rozdziału wiesz, że emocje popychają nas do określonych działań. Poświęcając czas, uwagę – nagradzamy pożądane zachowania – a to też kieruje motywacją młodego człowieka. Zaburzenia emocjonalne objawiają się trudnościami w regulacji emocji, nieadekwatnymi reakcjami emocjonalnymi, większą intensywnością przeżywania trudnych emocji, małą liczbą pozytywnych reakcji czy trudnościami społecznymi. Sygnałami mogą też być nadmierne przywiązanie do opiekuna, postawa konsumpcyjna, niski stopień empatii, niskie poczucie własnej wartości lub nadmierne poczucie mocy.

Co możesz zrobić? Reagować w sytuacjach trudnych, by obniżyć lęk i frustrację; modelować zachowania, okazywać empatię, udzielać informacji dotyczących emocji i radzenia sobie z nimi.

Inne trudne zachowania

Zachowania agresywne

Młodzi mogą przejawiać zachowania agresywne i prowokacyjne, mogą zwracać na siebie uwagę, próbować manipulować otoczeniem i mieć trudność z koncentracją. Za tymi zachowaniami często stoi potrzeba kontaktu i wsparcia. Jeśli na spotkania przychodzi młoda osoba przejawiająca agresywne zachowania – unikaj rywalizacyjnych zabaw, ponieważ mogą one podsyćć agresję. Zamiast nich świetnie sprawdzą się zabawy ruchowe (np. *Sztorm na morzu* – osoby spacerują po sali, która jest morzem, a na hasło „sztorm” każda z nich stara się jak najszybciej zająć miejsce na porozrzucanych na podłodze kartkach), zabawy zorientowane na współpracę (*Łańcuch darów* – każdy mówi, co wnosi do grupy, jaki swój zasób, i w ten sposób tworzy się łańcuch, np. *lubię słuchać, znam Biblię*), relaksacyjne i z elementami humoru (kalambury, *Taboo*). Ważne są jasne zasady i wyznaczanie granic podczas zabaw, a zadaniem lidera jest uważne obserwowanie, czy te zasady są przestrzegane. Co jeszcze możesz zrobić? Przekieruj potrzeby młodej osoby na pozytywne działania. Niech będzie twoim pomocnikiem, np. niech rozda kartki czy przygotuje krzesło. Drobne zadania sprawią, że poczuje się doceniona i zauważona, a tobie dadzą przestrzeń do wzmacniania takiej osoby i w jakiś sposób zaspokajania jej potrzeb.

Próba zagłuszenia twoich słów, tzw. głupawki, wydawanie dziwnych odgłosów, szturchania, wyśmiewanie propozycji, niechęć do wypowiadania się i brania udziału w zadaniach – brzmi znajomo? To prawdopodobnie ta płaszczyzna, której jako prowadzący boimy się najbardziej. Pamiętaj, że na pojawianie się takich zachowań należy być uważnym i od razu reagować – pozwoli to zapobiegać wielu nieprzyjemnym sytuacjom i zaognieniu ich. Warto sobie uświadomić, co może stać za takimi zachowaniami: lęk przed nową sytuacją i nowymi ludźmi, konflikt między uczestnikami, kolizja spotkań z innymi zajęciami, negatywne doświadczenia związane z pracą grupową lub spotkaniami z innymi.

A co robić w takich sytuacjach? Nie daj się sprowokować. Skup się na tych, którzy chcą współpracować. Nie odpowiadaj agresją. Wydawaj szczere i jasne komunikaty odnośnie swoich emocji: *Jest mi przykro. Dla mnie okazywanie szacunku oznacza, że dajemy innym skończyć wypowiedź, a twoje zachowanie świadczy o braku szacunku. Czuję złość, gdy ktoś na mnie krzyczy.* Zwróć się do grupy: *Co z tym zrobimy? Jaki macie pomysł na tę sytuację? Potrzebuję od was wyjaśnienia, chcę zrozumieć, co się dzieje.* To pozwoli grupie wziąć odpowiedzialność za siebie i za jakość spotkania. Przemilczanie takich sytuacji i zostawianie sporów grupowych na boku nierzadko prowadzi do sytuacji konfliktowych, pojawienia się zachowań agresywnych, a nawet rozpadu grupy. Warto też odwołać się do kontraktu. Jeśli zachowanie nie mija, należy zastosować ustaloną w kontrakcie konsekwencję. Warto zaplanować wcześniej kilka takich konsekwencji nieuprzejmego zachowania.

Możesz zaproponować osobie, która ma trudności ze swoim zachowaniem, zrobienie krótkiej prezentacji lub poprowadzenie zajęć dotyczących jej zainteresowań, co w pozytywny sposób wzmocni jej pozycję w grupie. Jeśli taka osoba chce zdominować zajęcia, zagłuszyć cię, wprowadź np. „przedmiot mocy” – to oznacza, że tylko osoba mająca gniotka, balon czy inny przedmiot może zabrać głos. Jeśli ktoś jej przerywa, zwróć uwagę, że teraz głos należy do... Możesz również w ten sposób wzmocnić osoby cichsze i spokojniejsze. Stosuj parafrazy. Pamiętaj jednak, że osoba znajdująca się pod wpływem silnych emocji nie jest raczej gotowa na słuchanie. Warto dać jej chwilę, by się wyciszyła. W konflikcie między uczestnikami stosuj zamianę ról, aby stworzyć przestrzeń do zrozumienia perspektywy drugiej osoby.

Możesz też stosować „stopklatki” – przerwij spotkanie i zapytaj uczestników grupy, jak się czują z tym, co się dzieje, co według nich można zmienić. Wprowadź krótkie aktywności: energetyzujące (kalambury, naśladowanie ruchów, rozciąganie) lub relaksacyjne (skupienie się na oddechu przez minutę), klaskanie do rytmu czy reagowanie na dźwięk. I co ważne w pracy z młodymi – chwal zachowanie i wysiłek, nie tylko wynik.

Samookaleczanie

Samookaleczenie to celowe powodowanie u siebie obrażeń fizycznych z zamiarem wyrządzenia sobie krzywdy, ale bez zamiaru odebrania sobie życia. Istnieją też zachowania autodestrukcyjne, czyli takie, w których osoba w jakiś sposób szkodzi swojemu życiu, ale nie szkodzi bezpośrednio ciału (np. objadanie się, wyrywanie włosów,

seksing, granie bez ograniczeń, używki). Jeśli młoda osoba dorasta w unieważniającym ją środowisku, kształci w sobie niezdrowe sposoby radzenia sobie z emocjami. Zachowania autodestrukcyjne i samookaleczanie się przynoszą jej zarówno negatywne konsekwencje, jak i pozytywne doznania. Mogą dawać poczucie kontroli, przynieść ulgę, odwracać uwagę od bólu emocjonalnego czy urealniać ten ból albo powstrzymywać od samobójstwa. Są próbą udowodnienia sobie, że nie jest się niewidzialnym, lub próbą zmiany zachowania innych, sposobem na ukaranie siebie, a także mogą pomagać w radzeniu sobie z silnymi emocjami. Są wołaniem o pomoc.

Ważne jest, aby pamiętać, że ta metoda tak samo daje młodej osobie korzyści, jak i owocuje negatywnymi skutkami. Gdy zauważysz rany na ciele osoby w grupie – unikaj oceniania, nie oskarżaj, nie panikuj. Pamiętaj, że samookaleczanie ma za zadanie regulować emocje. Decydując się na konfrontację – wybierz bezpieczne miejsce, dające prywatność. Zapewnij o poufności waszej rozmowy. Nie skupiaj się na obrażeniach. Powiedz: *Widzę, że coś cię męczy, mogę pomóc? Jak się czujesz?* Nie poruszaj tematu na forum grupy, zwłaszcza gdy zauważysz świeże rany.

A jeśli chodzi o pracę z grupą, w której jest osoba samookaleczająca się – upewnij się, że nikt nie naśladuje tego zachowania lub nie wykorzystuje go jako środka manipulacji. Unikaj publicznego zwracania uwagi na samookaleczenia. Wprowadź psychoedukację, uwzględniającą techniki regulacji emocji – w tym celu możesz na spotkaniach zrealizować kilka związanych z tym tematów, zaprosić eksperta itp. Porozmawiaj z rodzicami/opiekunami. Jeśli

jestes osobą duchowną, osobą dorosłą, zaproponuj udanie się do specjalisty. Czasami warto dać konkretny zamiar na poradnię lub psychologa pracującego w okolicy.

W tej kategorii destruktywnych zachowań mieści się także sięganie po alkohol, papierosy, e-papierosy, snusy czy substancje psychoaktywne. Z rozdziału o mózgu wiesz już, że kora przedczołowa, odpowiedzialna za hamowanie impulsu i przewidywanie konsekwencji, w dzieciństwie i nastoletniości dopiero się kształtuje. To powoduje u młodych ludzi większe skłonności do podejmowania ryzykownych zachowań. Dlatego warto wiedzieć, że duża część młodych sięgnie eksperymentalnie po wymienione wyżej środki. Łączy się to z potrzebą akceptacji i poszukiwania siebie, pojawiającą się otwartością na eksperymentowanie, uleganiem grupie lub chęcią znalezienia czegoś, co pozwoli zmniejszyć stres i napięcia.

O ile w przypadku palenia papierosów bez przeszkód możemy i powinniśmy podejmować rozmowy z osobami palącymi, o tyle ze spożywaniem alkoholu i narkotykami jest inaczej. Lepiej nie zaczynać rozmowy na ten temat, gdy osoba jest pod wpływem – ale możesz na przykład powiedzieć: *W tej chwili trudno będzie ci w pełni uczestniczyć w spotkaniu*. Gdy nastolatek jest pod wpływem środków odurzających, ma zaburzoną zdolność przetwarzania informacji, zanika u niego refleksyjność, a może pojawić się zaburzenie emocji (drażliwość, euforia, smutek, agresja). Co ważne, taka rozmowa może zostać odebrana jako akceptacja. Istotne jest również, by odebrać komfort picia lub zażywania narkotyków. W takiej sytuacji najlepiej będzie zakończyć udział danej osoby

w spotkaniu, odwołując się do bezpieczeństwa i regulaminu, oraz umówić się na rozmowę w innym dniu. Jeśli zauważasz, że stan młodego jest zagrażający zdrowiu – tu nie ma wątpliwości – prawo zobowiązuje cię do wezwania odpowiednich służb.

KOMENTARZ: *Pracując w domu dziecka, obserwuję dzieci, które wydawałoby się, że prawidłowo funkcjonują, systematycznie uczęszczają do szkoły, osiągają dobre wyniki w nauce, angażują się w działania wolontariackie, uprawiają sporty, są uśmiechnięte, obdarzone talentami, np. pięknie śpiewają, malują. A gdy nikt nie widzi, samookaleczają się, tnąc się żyłką tak głęboko, że mają zakładanych po kilkadziesiąt szwów. Czy to możliwe, że nikt nie zauważył ich smutku, samotności, rozpacz? Tak, dzieci potrafią prawie perfekcyjnie odwracać uwagę od siebie, dlatego tak ważna jest uważność, wrażliwość i praca dorosłego z dzieckiem. Niejednokrotnie tym, co alarmuje i wzbudza niepokój, że coś się dzieje, nie jest płacz czy zachowania depresyjne lub wycofanie, zbyt senna, a wręcz przeciwnie: nadaktywność, zbyt duże pobudzenie, radość, euforia. Symptomy tego, że coś się dzieje, często oscylują między dwoma biegunami, a przybierane maski, udawane zachowania, przyjmowane role mają za zadanie zasłonić, zatuszować to, co się dzieje.*

*Magdalena Wesner, pedagog, oligofrenopedagog,
kierownik ds. merytorycznych w placówkach
opiekuńczo-wychowawczych*

Myśli samobójcze

Jeśli młoda osoba w grupie ujawnia myśli samobójcze (w których mówi o sposobie, w jaki chce to zrobić), żegna się z tobą lub grupą – podejmij interwencję. Podczas pracy z grupą przypominaj, że „to,

co dzieje się tutaj, zostaje między nami, chyba że jakaś sytuacja zagraża życiu lub zdrowiu, wtedy nie mogę tego zostawić dla siebie”. W pierwszej kolejności zabezpiecz osobę w miejscu, gdzie będzie czuć się bezpiecznie i z którego nie będzie mogła uciec. Zadzwoń po prawnego opiekuna oraz na pogotowie – przekaz informację, którą ta osoba ujawniła. Dyspozytor może zapytać cię o wzrost i wagę uczestnika – pogotowie często ma przygotowany lek uspokajający, gdyby osoba była w silnych emocjach. Zazwyczaj pierwsza przyjeżdża policja, nie bój się tego. Jest to istotne, gdyby ta młoda osoba nadal przejawiała chęć odebrania sobie życia, a rodzic nie zgadzał się na hospitalizację. Następnie przyjedzie pogotowie, poprosi cię o zrelacjonowanie sytuacji oraz porozmawia z osobą, której dotyczy zgłoszenie. Później młoda osoba zabierana jest do szpitala na rozmowę z lekarzem psychiatrą, a ten decyduje o dalszych krokach. Pamiętaj, by w całej procedurze zapewnić młodej osobie maksimum komfortu i intymności. Nie podejmuj interwencji na forum grupy. W ten sposób zabezpieczasz dobro jej, a także całej grupy.

Hejt

Hejt jest negatywnym, często agresywnym zachowaniem skierowanym przeciwko osobie, grupie, idei lub jakiemuś zjawisku. Może mieć formę wyśmiewania, obraźliwych komentarzy, poniżania, zastraszania lub wykluczania. U podłoża tego zjawiska leżą zazdrość, niski poziom empatii, niskie poczucie własnej wartości, lęk, a w wersji internetowej – anonimowość, która może zachęcać niektóre osoby do agresywnych zachowań. To ważne, ponieważ pierwszym krokiem w radzeniu sobie z trudnym zachowaniem

jest zrozumienie powodu tego zachowania. Zrozumienie potrzeb pomaga znaleźć odpowiednią strategię, aby załagodzić sytuację.

Jako lider możesz dbać o pozytywną atmosferę w grupie. Sprzyjać temu będą: otwarta komunikacja, jasne zasady oraz podkreślanie roli szacunku i tolerancji. Warto nazywać sytuacje, na które się nie zgadzasz. Ważna jest profilaktyka, czyli edukacja o hejcie. Warto wśród młodych określać hejt polskimi słowami: przemoc, nienawiść, agresja, mowa nienawiści. Można na młodzieżówkach wprowadzać ćwiczenia empatii, aby młodzi lepiej mogli rozumieć perspektywę drugiej osoby. Jednym z takich ćwiczeń jest tworzenie historii lub komiksu z perspektywy bohaterów innych niż pierwszoplanowi [o kreatywności].

Jeśli dostrzegasz hejt, również ten subtelny (np. sarkazm, złośliwe żarty, gesty wskazujące na pogardę lub uprzedzenia, pasywno-agresywne uwagi, zmiany tonu na protekcyjny, plotki, celowe ignorowanie) – od razu reaguj. Jeśli tego nie zrobisz, osoba stosująca przemoc odbierze to jako przyzwolenie, a problem będzie eskalować. Tu możesz powiedzieć, że nie wyrażasz zgody na takie zachowania, i odwołać się do kontraktu, przy czym tworząc kontrakt, nie jesteśmy w stanie przewidzieć wszystkich sytuacji, dlatego powinien on pozostać żywy i co jakiś czas przypominany oraz ewentualnie rozwijany.

Dobrze jest na spotkaniach zadbać o aktywności, które wspierają współpracę i wzmacniają więzi. Stają się one tym mocniejsze, im więcej doświadczeń grupowych i wspólnych przeżyć. Wspólne

wyjścia poza miejsce spotkań też temu sprzyjają. Wspieraj młodych podczas konfliktów, a jeśli widzisz, że nie mają narzędzi, by je rozwiązywać, dziel się z nimi metodami, które pomagają, możesz też mediować, aby strony były w stanie się usłyszeć. Stosuj konsekwencje – wypracuj je z grupą, np. upomnienie, przerwanie aktywności, ograniczenie uczestnictwa w działaniach. Porozmawiaj z rodzicami lub opiekunami, jeśli widzisz, że problem jest poważny, a zachowania agresywne nie ustępują.

Wyzwania wynikające z różnic pokoleniowych

Różne wartości, doświadczenia i priorytety mogą powodować nieporozumienia prowadzące do konfliktów. Mając pod opieką grupę, warto zdawać sobie sprawę z kilku kwestii.

Po pierwsze, młode pokolenie preferuje szybki kontakt i cyfrowe formy komunikacji. Używa skrótów, połączeń języka angielskiego z polskim i mediów społecznościowych. Zdarza się, że młodzi, siedząc obok siebie, zamiast kontaktu wprost decydują się na wysyłanie do siebie wiadomości. Bywa, że to ich sposób radzenia sobie z lękiem przed oceną lub odrzuceniem. Aby wpuścili cię do swojego świata, postaw ich w roli speców – niech wyjaśnią ci skróty czy określenia, których używają. Chcąc zwrócić na coś ich uwagę, korzystaj z krótkich komunikatów, powiedz jedno słowo i poczekaj na reakcję. Sprawdzą się też obrazki z emotkami, które można wykorzystać do kalamburów. Niech młodzi przedstawiają hasła za pomocą ikonografii, z której korzystają na co dzień.

Po drugie, pokolenie X wychowuje się w erze cyfrowej. Zaprzeczanie temu lub złośczenie się i porównywanie ich do siebie nic nie zmieni – to starsi muszą pogodzić się ze zmianami, przejść żałobę

po dawnym sposobie funkcjonowania i otworzyć się na nowe. Czasy bez technologii nie wrócą. Warto chociaż wprowadzać jej elementy, by zaciekać młodzież – zadania pod kodami QR, quizy czy ankiety online, gry z aplikacjami mobilnymi. Dobrze też pytać młodzież o to, z czego korzysta, jak przedstawiłaby temat, uatrakcyjniłaby go. Dorastanie w czasach technologii wiąże się z elastycznym podejściem do życia, co może być trudne do zaakceptowania przez osoby, które wychowywały się w kontekście wartości związanych z ciężką pracą, lojalnością i stabilnością. Warto otworzyć się na inne perspektywy i z ciekawością szukać podobieństw, pracując z młodzieżą.

Po trzecie, pokolenie X postrzega osoby z generacji Z czy milenialsów jako osoby mało elastyczne. X nastawione jest na współpracę i demokrację i tego szuka w relacjach. Kluczowe w pracy międzypokoleniowej są otwartość i empatia. Ważne jest dostosowanie stylu komunikacji – postaw na jawność, unikanie zbyt formalnego tonu, jasne określanie oczekiwań, krótkie formy wypowiedzi (tego też potrzebuje młody mózg). Wykorzystaj swoją kreatywność, pokolenia Z i X mają jej wysokie pokłady.

Najważniejsze jest jednak, by zrozumieć, że pomimo wielu różnic łączą nas te same potrzeby. Sposób realizacji może być różny, dlatego rolą lidera jako osoby prowadzącej jest zauważać potrzeby i uwzględniać je w planie pracy grupy. Jeśli to zrobisz, grupa będzie się czuć bezpiecznie i będzie wracać. Młodzi potrzebują być zauważeni i wysłuchani, potrzebują obok siebie kogoś, kto nie zaprzecza ich emocjom i daje im akceptującą przestrzeń na realizację zadań rozwojowych. Jeśli się na to otworzysz – zbudujesz silną grupę.

Przemoc w grupie rówieśniczej

W szkole, na boisku, w Internecie, także w parafii – wszędzie tam, gdzie spotykają się rówieśnicy, oprócz przyjaźni, zabawy i wspólnej nauki może pojawić się **przemoc rówieśnicza**. To temat, o którym wciąż mówi się zbyt mało, mimo że dotyczy wielu młodych ludzi – bez względu na wiek, wygląd, status czy charakter.

Przemoc w grupie rówieśniczej to nie tylko bicie czy szarpanie. To również przezywanie, wyśmiewanie, wykluczanie z grupy, rozsyłanie kompromitujących zdjęć w sieci czy grożenie innym. Może przybierać różne formy – **fizyczną, psychiczną, słowną, cyberprzemoc czy społeczną** – i każda z nich może ranić równie mocno. Szczególnie trudna do zauważenia jest przemoc psychiczna i elektroniczna, ponieważ często dzieje się po cichu, bez świadków, a jej skutki są głęboko wewnętrznie odczuwalne.

W grupie rówieśników przemoc często wynika z potrzeby pokazania siły, zdobycia uznania lub z braku empatii. Bywa, że sprawcy sami doświadczyli przemocy w domu lub nie potrafią radzić sobie z własnymi emocjami. Czasem też po prostu „idą za tłumem”, nie zastanawiając się nad tym, co czują krzywdzone osoby. Niestety bierna postawa świadków – milczenie lub śmiech z „żartu” –

tylko pogłębia problem. Można powiedzieć, że przemoc w grupie nie dotyczy tylko sprawcy i ofiary, ale całej grupy. Jej członkowie wchodzi w różne role – zależnie od przekonań, poczucia własnego sprawstwa i układu zależności. Są tam potakiwacze i jawni wielbiaciele sprawcy, są również bierni obserwatorzy i samotnicy stojący z boku. Mogą być osoby, które wcześniej doświadczyły przemocy i nie chcą konfrontacji, ale znajdują się i wojujący o prawa ofiary... Dlatego lider musi wiedzieć, że przemoc w grupie młodzieżowej oznacza konieczność pracy z całym zespołem, a uzdrowienie relacji wymaga czasu, odbudowy zaufania, bezpieczeństwa i nowego otwarcia.

Skutki przemocy rówieśniczej są bardzo poważne. Młode osoby, które jej doświadczają, często tracą poczucie własnej wartości, zamykają się w sobie, unikają szkoły, a nawet zaczynają mieć myśli samobójcze. Niektóre stają się agresywne, bo nie wiedzą, jak inaczej się bronić. Przemoc niszczy relacje, zaufanie i poczucie bezpieczeństwa – to, co szczególnie ważne w okresie dorastania. Dlatego tak ważne jest, aby reagować. Młodzież potrzebuje wiedzieć, że nie jest sama – że może zgłosić problem osobie duchownej, nauczycielowi, pedagogowi, rodzicowi czy zaufanej osobie dorosłej. Równie ważne jest wsparcie świadków – bo nawet jedno „hej, to nie w porządku!” może sprawić, że ofiara poczuje się mniej samotna, a sprawca zrozumie, że przekroczył granicę. Przemoc w grupie rówieśniczej to problem, z którym trzeba walczyć – nie siłą, lecz poprzez zwiększanie świadomości, empatię i wsparcie, również modlitwę. Każdy z nas może być częścią zmiany.

Zależności w sytuacjach konfliktowych można wyjaśnić za pomocą tzw. trójkąta dramatycznego, inaczej trójkąta Karpmana, który pomaga zrozumieć, dlaczego ludzie w takich okolicznościach zachowują się w określony sposób, wchodząc w role: ofiary, sprawcy (prześladowcy) i ratownika (wybawiciela). Co ciekawe, role te mogą się zmieniać – osoba, która dziś jest ofiarą, jutro może stać się prześladowcą, a ratownik – ofiarą. Przykładowo Kasia stale wyśmiewa Oliwię, odzywa się do niej złośliwie, komentuje jej wygląd lub ubiór – to Kasia odgrywa rolę sprawcy, a Oliwia staje się ofiarą, która nie ma siły się bronić. W takiej sytuacji może pojawić się trzecia osoba – Ania, która próbuje bronić Oliwię. Jeśli jednak zamiast wspierać ją emocjonalnie lub zgłosić sprawę dorosłym, sama zaczyna atakować Kasię lub „wyręczać” Oliwię, wtedy przyjmuje rolę ratownika i ostatecznie nie pomaga w rozwiązaniu sytuacji, tylko wzmacnia konflikt.

Każda z tych ról jest destrukcyjna. Ofiara może czuć się coraz słabsza i zależna od innych, sprawca utrwała swoją dominującą postawę i brak empatii, a ratownik – choć często działa z dobrych pobudek – może przypadkowo wspierać przemoc lub wciągać innych w kolejne konflikty. Co gorsza, role te mogą się szybko zmieniać – ratownik może zostać uznany za agresora, sprawca zaczyna wówczas przedstawiać siebie jako ofiarę, a prawdziwa ofiara zostaje zepchnięta na margines. Dlatego tak ważne jest, aby uczyć się rozpoznawać ten schemat i próbować go przerwać. Ofiara może odzyskać swoją siłę, gdy poczuje wsparcie i nauczy się stawiać granice. Sprawca powinien zrozumieć, jakie są konsekwencje jego zachowań i próbować budować relacje oparte na

empatii i szacunku, a nie dominacji. Ratownik – zamiast działać w imieniu kogoś – może być sojusznikiem, który wspiera ofiarę i motywuje ją do samodzielnych działań, dzięki czemu ofiara odzyskuje sprawstwo i ma szansę odnieść sukces.

Trójkąt dramatyczny nie musi być pułapką, jeśli w porę rozpoznasz schemat działania i właściwie ustalisz swoją rolę w sprawie. Pamiętaj: wspieraj i działaj tak, by nie odbierać innym siły i odpowiedzialności za własne życie.

Rodzaje przemocy

Przemoc to celowe działanie jednej osoby (lub grupy) przeciwko drugiej, które powoduje ból fizyczny, psychiczny lub emocjonalny. Może przybierać różne formy – nie zawsze widoczne na pierwszy rzut oka.

Przemoc fizyczna: polega na używaniu siły wobec drugiej osoby.

- Przykłady: bicie, kopanie, szarpanie, popychanie, duszenie.
- Skutki: obrażenia ciała, strach, poczucie zagrożenia.

Przemoc psychiczna (emocjonalna): związana z ranieniem cudzych uczuć i niszczeniem czyjejś pewności siebie.

Przykłady: wyśmiewanie, poniżanie, ignorowanie, szantaż, groźby.
Skutki: niska samoocena, depresja, lęki, wycofanie społeczne.

Przemoc słowna: używanie obraźliwych słów i tonu głosu. Często towarzyszy przemocy psychicznej.

- Przykłady: wyzwiska, obelgi, krzyki, przekleństwa.
- Skutki: emocjonalny ból, wstyd, lęk.

Przemoc seksualna: zmuszanie do zachowań seksualnych bez zgody drugiej osoby.

- Przykłady: dotykanie bez pozwolenia, komentarze seksualne, prezentowanie pornografii osobom małoletnim, grooming, molestowanie, gwałt.
- Skutki: trauma, wstyd, depresja, zaburzenia psychiczne.

Przemoc ekonomiczna: kontrolowanie pieniędzy lub dóbr materialnych w sposób krzywdzący dla drugiej osoby.

- Przykłady: zabieranie pieniędzy, zakazywanie pracy, szantaż finansowy.
- Występuje głównie u dorosłych (np. w rodzinie).

Przemoc elektroniczna (cyberprzemoc): krzywdzenie kogoś przez Internet, telefon lub media społecznościowe.

- Przykłady: hejt, kompromitujące zdjęcia, groźby online, nękanie w wiadomościach.
- Skutki: stres, depresja, izolacja, myśli samobójcze.

Ważne! Przemoc to nie to samo co konflikt – w przemocy jedna strona ma przewagę. Ofiara nigdy nie jest winna. Każdy rodzaj przemocy jest **poważny** i powinien być **zgłoszony** odpowiednim osobom dorosłym.

Standardy ochrony małoletnich – co to takiego?

To zasady, które mają na celu chronić dzieci i młodzież przed krzywdą: przemocą, zaniedbaniem, wykorzystywaniem czy innymi niebezpiecznymi sytuacjami. Obowiązują wszędzie tam, gdzie małoletni, czyli osoby poniżej 18 r.ż. spędzają czas – w szkołach, parafiach, klubach sportowych, domach kultury, internatach i innych miejscach.

Najważniejsze zasady ochrony małoletnich:

Bezpieczne relacje. Dorośli (np. duszpasterze, nauczyciele, trenerzy, opiekunowie, liderzy) nie mogą przekraczać granic – nie wolno im zachowywać się niestosownie, dotykać małoletnich w nieodpowiedni sposób, zastraszać ich, manipulować nimi ani wykorzystywać ich zaufania.

Zgłaszanie niepokojących sytuacji. Każdy – dziecko, nastolatek, dorosły – ma prawo zgłosić coś, co wydaje mu się nie w porządku. Nikt nie powinien się bać mówić, jeśli czuje się zagrożony przez inną osobę lub grupę.

Reagowanie i pomoc. Jeśli dzieje się coś złego, osoby dorosłe mają obowiązek zareagować – chronić dziecko, zgłosić sprawę do odpowiednich służb i zapewnić pomoc (np. psychologiczną).

Edukacja i rozmowa. Ważne, żeby dzieci i młodzież wiedziały, co jest przemocą, co wolno, a czego nie, i że zawsze mogą się do kogoś zwrócić o pomoc. Dlatego organizacje mają obowiązek rozmawiać z młodymi o bezpieczeństwie.

Zasady zachowania dorosłych i dzieci. We wszystkich instytucjach zajmujących się dziećmi i młodzieżą (np. szkoła, świetlica, teatr, także parafia) są spisane zasady ochrony małoletnich, które powinny zawierać następujące elementy:

- wymogi dotyczące bezpiecznych relacji pomiędzy małoletnim a personelem, określające w szczególności zachowania niedozwolone;
- zasady i procedury podejmowania interwencji w przypadku stwierdzenia lub posiadania informacji o krzywdzeniu dziecka;
- procedury składania zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę małoletniego i zawiadamiania sądu opiekuńczego, a także osoby odpowiedzialne za uruchamianie tych procedur;
- wskazanie osoby odpowiedzialnej za wszczynanie procedury „Niebieskiej Karty” (w przypadku instytucji, które mają odpowiednie uprawnienia);
- zasady przeglądu i aktualizacji standardów;
- zasady przygotowania personelu placówki do stosowania standardów, wraz z zakresem kompetencji osoby odpowiedzialnej za ich wdrożenie;
- zasady i sposób udostępniania standardów rodzicom albo opiekunom oraz małoletnim do zapoznania się z nimi;

- wskazanie osób odpowiedzialnych za przyjmowanie zgłoszeń o zdarzeniach zagrażających małoletniemu i udzielanie mu wsparcia;
- sposób dokumentowania i zasady przechowywania ujawnionych lub zgłoszonych incydentów lub zdarzeń zagrażających dobru małoletniego.

Wskazówki dla liderów grupy młodzieżowej

Opiekun nastolatków – niezależnie od tego, czy jest wychowawcą, trenerem, nauczycielem, czy animatorem – odgrywa ważną rolę w zapewnianiu bezpieczeństwa młodym osobom. Oto najważniejsze rzeczy, na które powinien zwrócić uwagę lider, zgodnie ze standardami ochrony małoletnich:

Nawiązuj bezpieczne relacje i respektuj granice. Pamiętaj, że małoletni to w świetle prawa osoba poniżej 18. roku życia, której należą się ochrona, pomoc i wsparcie. Nie przekraczaj granic fizycznych i emocjonalnych, np. unikaj niestosownego dotyku, komentarzy czy żartów z podtekstem. Zawsze dbaj o relacje oparte na szacunku i zaufaniu, ale z zachowaniem zdrowego dystansu. Nie faworyzuj ani nie wykluczaj żadnej osoby z grupy.

Obserwuj i reaguj. Zwracaj uwagę na zmiany w zachowaniu nastolatków, np. wycofanie, agresję, nagły spadek nastroju, ucieczki w używki, nagłą zmianę sposobu noszenia się na co dzień – to mogą być sygnały, że coś się dzieje. Reaguj na przemoc rówieśniczą, cyberprzemoc, wyśmiewanie czy inne formy krzywdzenia. Nie bagatelizuj zgłoszeń – nawet jeśli coś wydaje się błahe, każda obawa powinna być potraktowana poważnie.

Stwarzaj odpowiednie warunki i przestrzeń. Unikaj sytuacji „sam na sam” z nastolatkiem w zamkniętym pomieszczeniu – jeśli to konieczne, zostawiaj otwarte drzwi lub informuj inne osoby. Dbaj

o prywatność i godność podopiecznych, np. przy przebieraniu się, korzystaniu z toalety, omawianiu problemów. Twórz bezpieczną, akceptującą atmosferę – taką, która sprawia, że młody człowiek wie, iż może się zgłosić z problemem.

Stosuj zasady kontaktu poza zajęciami. Kontakt poza zajęciami (np. przez media społecznościowe, SMS-y) powinien być przejrzysty i ograniczony do spraw organizacyjnych. Nigdy nie prowadź prywatnych, intymnych rozmów z podopiecznymi. Jeśli twój podopieczny przekracza granice bezpiecznego kontaktu, reaguj, wyjaśnij zasady waszej komunikacji, a w razie potrzeby poinformuj swoich przełożonych i opiekunów prawnych dziecka. Dbaj również o swoje bezpieczeństwo.

Wspieraj swoją postawą i postępuj zgodnie z procedurami. Poznaj i stosuj procedury ochrony małoletnich obowiązujące w twojej placówce/instytucji. Dowiedz się, kiedy i jak masz zgłosić podejrzenie krzywdzenia kogoś do odpowiednich instytucji (np. sądu rodzinnego, OPS-u, policji, prokuratury). Regularnie uczestnicz w szkoleniach i warsztatach dotyczących ochrony dzieci i młodzieży. Znajdź instytucje i numery pomocowe, które możesz polecić podopiecznym w trudnej sytuacji.

W przypadku zgłoszenia wykorzystania seksualnego:

- ➔ wysłuchaj dziecko/nastolatka i zapewnij, że mu wierzysz;
- ➔ zbierz najważniejsze fakty w sprawie;
- ➔ wyjaśnij, że osoba krzywdzona nie jest winna, a za sytuację odpowiada sprawca;

- opowiedz o tym, w jaki sposób zamierzasz pomóc i jakie będą twoje następne kroki;
- zabezpiecz ofiarę.

Jeśli nie czujesz się na siłach, skorzystaj z jednego z podanych numerów:

- w Kościele luterańskim – CMP – 506 788 871;
- w każdej sytuacji zagrażającej życiu lub zdrowiu – 112;
- Niebieska Linia – 22 668 70 00, 116 123.

Jeśli potrzebujesz więcej informacji, znajdziesz je na stronie Centrum Mediacji i Poradnictwa w zakładce „Bezpieczny Kościół”: www.cmp.luteranie.pl.

O tym, jak pomóc dziecku, gdy jest krzywdzone, przeczytasz na stronie fundacji Dajemy Dzieciom Siłę: <https://fdds.pl>.

Więcej o przemocy dowiesz się ze strony Niebieskiej Linii: <https://www.niebieskalinia.pl/materialy-edukacyjne/przemoc-domowa-vs-alkohol>.

Procedurę „Niebieskiej Karty” znajdziesz na www.niebieskalinia.pl.

Wskazówki dla nastolatków

Jeśli ktoś narusza twoją przestrzeń, np. **dotyka cię bez twojej zgody**, wypytuje o prywatne sprawy, obraża cię, komentuje i ocenia negatywnie twoje cechy (wygląd, sposób bycia, charakter), namawia cię do zachowań niedozwolonych (seksualnych lub innych przemocowych) lub pokazuje ci materiały pornograficzne – to nie tylko nie jest w porządku, ale również jest to zabronione. Masz prawo powiedzieć: *nie chcę, nie czuję się z tym dobrze, to narusza moje granice*. Masz prawo **porozmawiać z zaufaną osobą**: pedagogiem, psychologiem, wychowawcą, rodzicem, duszpasterzem lub kimś dorosłym, kogo wybierzesz – i **zostać wysłuchanym**.

Nie jesteś sam – to dorośli są odpowiedzialni za twoje bezpieczeństwo. W każdej parafii została wyznaczona osoba, której możesz zgłosić swój problem.

Jeśli nie masz w najbliższym otoczeniu nikogo, z kim chcesz porozmawiać o swojej sprawie, skorzystaj z jednego z podanych poniżej numerów telefonów. **Gdzie szukać pomocy?**

- **Telefon Zaufania dla Dzieci i Młodzieży: 116 111.** Telefon Zaufania udziela wsparcia dzieciom i młodzieży do 18 roku życia. Jest anonimowy i bezpłatny, działa 7 dni w tygodniu, 24 godziny na dobę. Dzieci mogą porozmawiać o wszystkim: o przyjaźni, miłości, dojrzewaniu, kontaktach z rodzicami, rodzeństwem, problemach w szkole czy emocjach, których

doświadczają, gdy czują się dyskryminowane, kiedy doświadczają przemocy lub są jej świadkiem.

→ **W Kościele luterańskim – CMP – 506 788 871.**

→ **W każdej sytuacji zagrażającej życiu lub zdrowiu – 112.**

→ **Niebieska Linia – 22 668 70 00, 116 123.**

Zamiast zakończenia

KOMENTARZ: *Praca z młodzieżą to nic nowego – to nie tylko kwestia tradycji, dobrego zwyczaju czy obowiązku – to „tu i teraz” Kościoła i konkretnego społeczeństwa oraz inwestycja w przyszłość. Wszystko w tej pracy osadzone jest w jednym kluczowym założeniu: Jezus jest centrum. Bez Niego wszelkie nasze wysiłki byłyby jedynie ludzkimi staraniami. To On jest tym, który powołuje, wyposaża i prowadzi każdego, kto chce służyć. Jezus na początku swojej działalności gromadził wokół siebie uczniów – rozpoczął tworzenie grupy, budował wspólnotę i uczył, jak działać razem. Chrześcijaństwo nie jest drogą dla samotników, ale dla zespołów, które się uzupełniają.*

W tej książce nie przedstawiono jednego uniwersalnego przepisu na pracę z grupą młodzieżową czy na idealną grupę lub idealnego lidera, ponieważ nie ma ani takiej instrukcji, ani takich grup i ludzi. Ale jedno na pewno się z niej wyłania – wizja pracy młodzieżowej w Kościele luteranśkim, którą jest pomaganie w budowaniu wiarygodnego, wpływowego i serdecznego Kościoła. Takiego, który będzie miejscem prawdziwego wzrostu, autentycznych relacji i realnej przemiany życia.

*ks. Tymoteusz Bujok
Ogólnopolski Duszpasterz Młodzieży od 2021 roku*

Ogólnopolskie Duszpasterstwo Młodzieżowe (ODM)

MISSION STATEMENT

„Tworzymy wiarygodny, wpływowy i serdeczny Kościół”

WIZJA

„Marzymy o młodych ludziach, którzy

- świadomie żyją z Bogiem,
- skutecznie służą innym,
- pozytywnie kształtują otoczenie!”.

Narzędzia do organizacji pracy

- Trello, Planner – do planowania spotkań i projektów, szczególnie tych bardziej rozbudowanych, które angażują większą ilość osób.
- Google Drive, Dropbox – do przechowywania i udostępniania materiałów.
- Kalendarz Google – do organizacji terminów; wpisanie wszystkiego do jednego kalendarza pomaga!

Narzędzia kreatywne

- Canva – do tworzenia plakatów, grafik i prezentacji; warto chociaż poznać podstawy obsługi.
- Pinterest – jako inspiracja do gier, warsztatów i dekoracji. Tam naprawdę jest prawie wszystko...

Narzędzia interaktywne

- Kahoot, Mentimeter – do interaktywnych quizów i głosowań; bardzo dobrze sprawdzają się na małych i dużych spotkaniach. Jeśli korzystanie z tych narzędzi jest dla ciebie za trudne, zapytaj, czy ktoś z grupy nie miałby ochoty ci pomóc i przygotować ankiet lub quizów na spotkanie.

Technologie do pracy zdalnej

- Zoom, Google Meet, Discord – do organizacji spotkań online.
- YouTube – do tworzenia i udostępniania materiałów wideo.

Narzędzia do rozwoju duchowego

- Aplikacje przypominające o codziennej modlitwie.
- Pismo Święte (np. w wersji papierowej, w aplikacji lub pod adresem <https://tb.org.pl/>).

Zestaw gier i zabaw integracyjnych

- Dobrze mieć pod ręką gotowe scenariusze gier integracyjnych czy ćwiczeń. Polecamy stronę Centrum Dobrego Wychowania, gdzie można znaleźć sporą dawkę gotowych propozycji i wiedzy: www.cdw.edu.pl.

Filmy

O tematyce chrześcijańskiej, motywacyjne i edukacyjne. Można je kupić, np. w księgarni Warto, lub skorzystać z tych dostępnych na różnych popularnych platformach.

- *Chata* (2017 r.), reżyseria Stuart Hazeldine
Niecodzienne spojrzenie na działanie Boga. Jak wiara może pomóc, gdy spotyka nas niewyobrażalna tragedia?
- *Tydzień życia* (2021 r.), reżyseria Roman White, musical
Czy w tydzień może się coś zmienić? O tym, jak jeden obóz może zmienić perspektywę.

→ ***Cuda z nieba* (2016 r.), film oparty na faktach**

Niezwykłe poruszający film o życiu, chorobie, kryzysie wiary, roli wspólnoty i byciu świadectwem.

→ ***Chłopiec w pasiastej piżamie* (2008 r.), reżyseria Mark Herman**

Opowieść o synu niemieckiego oficera SS. Chłopiec zaprzyjaźnia się ze Szmulem, żydowskim dzieckiem przebywającym wraz z ojcem w obozie.

→ ***O chłopcu, który ujarzmił wiatr* (2019 r.), reżyseria Chiwetel Ejiofor**

O marzeniach i kreatywności, oparty na prawdziwej historii Williama Kamkwamby, który jako nastolatek w Malawi zbudował wiatrak z materiałów znalezionych na złomowisku, aby uratować swoją rodzinę przed głodem.

→ ***W głowie się nie mieści 2* (2024 r.), reżyseria Kelsey Mann**

Jako wprowadzenie do rozmowy o emocjach.

→ ***Brzydcy* (2024 r.), reżyseria McG**

Czy wygląd jest ważny? Czy żeby dobrze wyglądać na Instagramie, jesteś w stanie wiele poświęcić?

→ ***Cudowny chłopak* (2017 r.), reżyseria Stephen Chbosky**

Dobra pozycja, jeśli chcecie w grupie porozmawiać o takich wartościach jak: empatia, akceptacja, miłość bliźniego. To historia 10-letniego chłopca urodzonego z licznymi deformacjami twarzy.

→ **Niezgodna (2014 r.), reżyseria Neil Burger**

O tożsamości, indywidualności i walce z systemem.

→ **Wielki Mike (2009 r.), reżyseria John Lee Hancock**

Oparty na prawdziwej historii Michaela Ohera, młodego chłopaka z trudną przeszłością, który dzięki wsparciu rodziny odmienia swoje życie.

Zasoby online

- Na platformach #MŁODZI luteranie znajdziesz:
 - Wielkanocna Konferencja #MŁODZI | Kim Ty jesteś?
 - Bóg tak chciał! | ks. Tymek Bujok | #trudnesprawy
 - Idzie! – Dobry adwent | #młodzi
 - Własnymi słowami | Love story

oraz:

- Tydzień Ewangelizacyjny – seminaria, wykłady, spotkania ewangelizacyjne, nabożeństwa i koncerty.
- BibleProject – Polski – krótkie filmiki wyjaśniające poszczególne księgi biblijne, znaczenie ważnych słów czy motywów.
- Biblia w Obrazkach Bezpłatnie – pomoc do zobrazowania tematów biblijnych.
- Księgarnia Warto i księgarnia Augustana – tu znajdziesz również plakaty z cytatami biblijnymi, breloki, kartki... i sporo wartościowych książek, poradników, komentarzy, słowników.

Bibliografia

- Blakemore S.J., *Sekretne życie mózg nastolatka*, Mamania, Warszawa 2018.
- Blakemore S.J., *Wynaleźć siebie. Sekretne życie mózgu nastolatka*, Wydawnictwo Mamania, Warszawa 2019.
- Brander P., Keen E., Lemineur M.L., *Kompas: Edukacja o prawach człowieka w pracy z młodzieżą*, Stowarzyszenie dla Dzieci i Młodzieży SZANSA CODN, Warszawa 2005.
- Brooks A.C., Winfrey O., *Życie, którego pragniesz. Sztuka i nauka sięgania po szczęście*, Wydawnictwo Znak Literanova, Kraków 2024.
- Czakon M., *Jak uczyć skuteczności siebie i innych*, Centrum Dobrego Wychowania, Motycz Leśny 2019.
- Faber A., Mazlish E., *Jak mówić, żeby dzieci nas słuchały. Jak słuchać, żeby dzieci do nas mówiły*, Wydawnictwo Media Rodzina, Warszawa 2012.
- Gilmour J., Hohnen B., Murphy T., *Niezwykły mózg nastolatka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2023
- Göttler K., *Zachęta dla niosących nadzieję*, Wydawnictwo WARTO, Warszawa 2022.
- McTighe J., *Uczyć się głębiej*, Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa 2021.

- Merrill H., *Jak motywować uczniów do nauki*, Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa 2022.
- Podgórska A., *Tak działa mózg. Jak mądrze dbać o jego funkcjonowanie*, Wydawnictwo W.A.B., Warszawa 2023.
- Milczarek A., *Nastolatki na rozdrożu. Jak się nie zagubić, wspierając swoje dorastające dziecko*, Sensus, Gliwice 2024.
- Obuchowska I., *Drogi dorastania: Psychologia rozwojowa okresu dorastania dla rodziców i wychowawców*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1996.
- Pyżalski J., *Jajko i jabłko, czyli skuteczne pomysły na rozpoczynanie i kończenie*, www.youtube.com/@EduAkcja.
- Rosenberg M., *Porozumienie bez przemocy*, Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2016.
- Rosenberg M., *To, co powiesz może zmienić świat*, Wydawnictwo Czarna Owca, Warszawa 2022.
- Rosenberg M., *W świecie porozumienia bez przemocy*, Wydawnictwo MiND, Podkowa Leśna 2013.
- Sabine A., Vopel K.W., *Nie ucz mnie, ale pozwól i pomóż mi się uczyć*, Wydawnictwo Jedność, Kielce 2004.
- Siegel D.J., *Burza w mózgu nastolatka. Potencjał okresu dorastania*, Wydawnictwo MiND Dariusz Syska, Podkowa Leśna 2016.
- Sinek S., *Liderzy jedzą na końcu. Dlaczego niektóre zespoły potrafią świetnie współpracować, a inne nie*, Wydawnictwo Onepress, Gliwice 2014.
- Spitzer M., *Jak uczy się mózg*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Kraków 2007.
- Strzelczyk G., *Ćwiczenia ze szczęścia*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2020.

- Szczepanik M., *Jak zrozumieć się w rodzinie*, Wydawnictwo Natu-
li, Szczecin 2021.
- Taylor S.R., *Ciało – śmiało! Przewodnik po dojrzewaniu*, Wydaw-
nictwo Znak, Kraków 2019.
- Wójcik E., *Metody aktywizujące w pedagogice grup*, Wydawnictwo
Rubikon, Kraków 2000.
- Żylińska M., *Neurodydaktyka. Nauczanie i uczenie się przyjazne
mózgowi*, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń 2013.

Notatnik

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

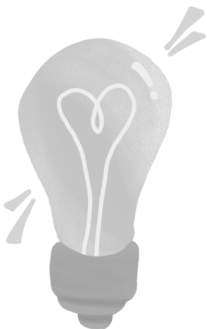
.....

.....

.....

.....

.....



.....

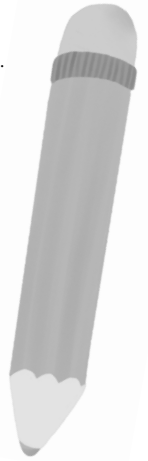
.....

.....

.....



NOTATNIK



NOTATNIK



AUTORKI

Joanna Koleff

Barbara Posłuszna-Śleziona

Katarzyna Wesner-Macura

KOMENTARZE

Tymoteusz Bujok

Adrian Gałuszka

Andrzej Kaczmarczyk

Joanna Koleff

Piotr Londzin

Sebastian Madejski

Grzegorz Olek

Magdalena Wesner

REDAKTOR PROWADZĄCA

Bożena Giemza

REDAKCJA

Joanna Koleff

Bożena Giemza

KOREKTA

Dominika Dziarmaga

PROJEKT OKŁADKI, WEJŚCIA DO ROZDZIAŁÓW I ILUSTRACJE

Pola Giemza

OPRACOWANIE GRAFICZNE, TYPOGRAFICZNE I ŁAMANIE

Karolina Kluska

ISBN dla wersji papierowej: 978-83-959472-2-3

ISBN dla wersji online: 978-83-959472-3-0

© CMP, Warszawa 2026

Wydanie pierwsze

DRUK I OPRAWA

Ośrodek Wydawniczy Augustana Sp. z o.o. | www.augustana.com.pl

przewodnik

to osoba, która zna się na danym temacie,
jest odpowiednio przygotowana i można za nią śmiało pójść.

przewodnik

to też materiał, który świetnie przewodzi prąd,
dzięki czemu ładunki elektryczne mogą swobodnie przepływać.



przewodnik

to również książka, taka jak ta, czyli zwięzły i konkretny materiał dla tych, którzy chcą prowadzić grupy młodzieżowe lub od lat to robią. Oddajemy ją z nadzieją na obieranie właściwych kierunków pracy młodzieżowej, dobrą komunikację i inspirujące działania, oraz z wdzięcznością dla wszystkich osób w Kościele, które wcześniej się tym zajmowały i zajmują dzisiaj.

Zespół redakcyjny