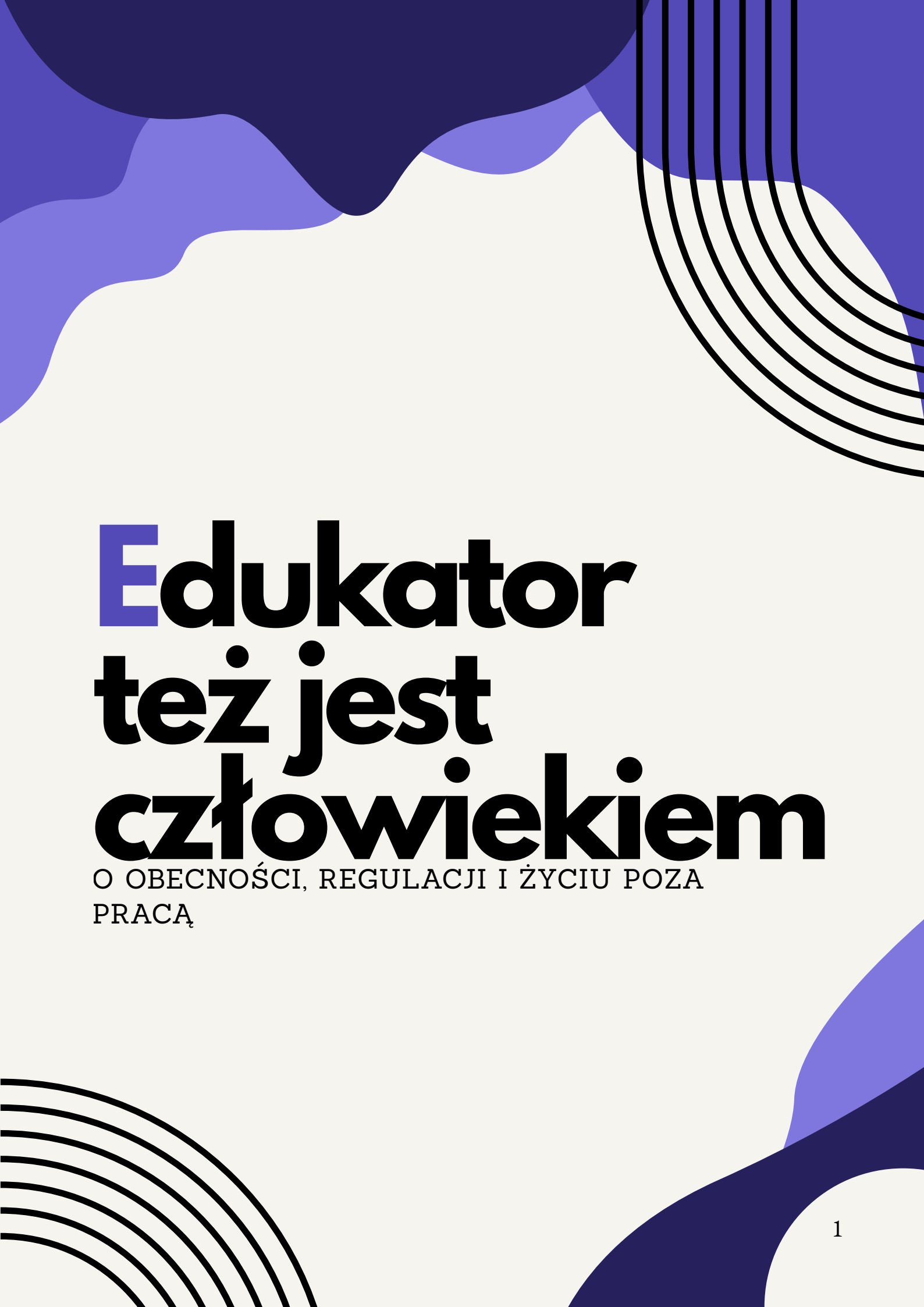




Edukator też jest człowiekiem

O OBECNOŚCI, REGULACJI I ŻYCIU POZA
PRACĄ

O obecności, regulacji i życiu poza pracę

Przewodnik dla edukatorów i liderów młodzieżowych

Publikacja zrealizowana w ramach projektu Erasmus+ we współpracy polskiego Stowarzyszenia Przyjaciół Jedlni-Letnisko i Wrzosowa oraz portugalskiej organizacji EduPlus.

© 2026

Uwaga o narracji

Ten przewodnik mówi do Ciebie bezpośrednio — przez Ty i my.

Ty, bo to Twoja praca, Twoje doświadczenie i Twoje wybory.

My, bo piszę go jako głos wspólnoty — tych, którzy też przez to przeszli.

My, bo za całym projektem stoi zespół osób zaangażowanych.

Tytuł projektu: Beatboxing & Humming towards regulated emotions!
(Beatboxing i nucenie w kierunku regulacji emocji!)

Numer projektu: 2025-1-PL01-KA210-YOU-000358120

Czas trwania projektu: 01.11.2025 - 31.10.2026

Partnerzy: : Stowarzyszenie Przyjaciół Jedlni-Letnisko i Wrzosowa (Poland),
EduPlus (Portugalia)

Projekt został objęty patronatem: : My Future (Polska)

Współfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



Co-funded by
the European Union



MyFuture

WSTĘP

Ta książka powstała z potrzeby. Nie z pozycji eksperta, który wszystko opanował. Z pozycji człowieka, który wciąż się uczy.

Jest wspólną pracą moją, Stowarzyszenia Przyjaciół Jedlni-Letnisko i Wrzosowa oraz EduPlus. Jest też ukłonem — dla wszystkich mentorów, których miałem i mam w swoim życiu. Dla tych, którzy we mnie uwierzyli, zanim sam w siebie uwierzyłem.

Chcieliśmy, żeby ten poradnik służył edukatorom i liderom młodzieżowym. Żeby był wsparciem. Może odświeżeniem spojrzenia na to, co już robią. Nie piszemy tu jedynej słusznej drogi. Zapraszamy do rozmowy. I jeśli choć jedno zdanie okaże się użyteczne w Twojej pracy — dla nas to sukces.

Pracuję z młodzieżą od ponad dwudziestu lat. Z dorosłymi od dziesięciu. Potrafię mówić. Opowiadać. Tłumaczyć. To przychodzi mi naturalnie.

Ale słuchanie?

Słuchanie to moje wyzwanie. Zawsze było.



Piszę o tym wprost, bo ten poradnik jest pełen kierunków, wartości, rzeczy, które warto robić. I chcę, żebyś wiedział — jego autor też z nimi pracuje. Każdego dnia. Nie dlatego, że ma talent. Dlatego, że wie, że warto.

Kiedy udaje mi się naprawdę słuchać moich wychowanków — staję się lepszym edukatorem. Nie idealnym. Lepszym.

I o to właśnie chodzi.

Każdy z nas ma mocne strony i swoje wyzwania. Ten poradnik nie jest o tym, żeby być bez wad. Jest o tym, żeby mimo wyzwań — kierować się tym, co ważne.

Jest też o tym, że edukator nie jest tylko osobą, która przekazuje wiedzę. Edukator jest obecnością. Punktem odniesienia. Czasem pierwszym dorosłym, przy którym młody człowiek może poczuć, że nie musi udawać.

Ale żeby być stabilną obecnością dla innych, trzeba choć trochę umieć wracać do siebie.

I właśnie tutaj pojawia się Metoda Mruczenia.



Nie jako magiczna technika. Nie jako system wiary. Nie jako obowiązek. Raczej jako praktyka powrotu do siebie — poprzez oddech, dźwięk, ciało, głos i łagodną uwagę.

Wyrasta z prostego pytania: czy mogę być przy sobie w taki sposób, żeby moje ciało poczuło się bezpieczniej?

Bo zanim zaczniesz regulować grupę, potrzebujesz zauważyć własny stan. Zanim naprawdę usłyszysz młodego człowieka, potrzebujesz choć trochę usłyszeć siebie.

O samej metodzie — skąd się wzięła i jak ją praktykować — opowiem na końcu książki. Tam jest jej miejsce. Najpierw chcę zaprosić Cię w drogę.

Dlatego w tym poradniku będziemy mówić o obecności, regulacji, słuchaniu, podziwieniu, granicach i wpływie, który zostaje na lata. Ale pod spodem cały czas będzie jedno pytanie: czy potrafię być ze sobą w taki sposób, żeby inni mogli przy mnie poczuć się bezpieczniej?

Nie musisz w nic wierzyć. Wystarczy, że sprawdzisz. Weź to, co służy. Zostaw resztę.

I dziękuję, że jesteś.

ROZDZIAŁ 1

Obecność

Praca z młodzieżą jest piękna.

I wyczerpująca.

To zawód, który potrafi dać ogromną satysfakcję — ten moment, kiedy widzisz błysk w oczach, kiedy coś "zaskoczyło", kiedy młody człowiek prostuje plecy i mówi: "Aha... rozumiem" — to są chwile, które karmią serce.

Ale ta praca zabiera też bardzo dużo energii.

Wchodzisz do sali zmęczony po nieprzespanej nocy.

Ktoś przewraca oczami.

Ktoś inny rzuca pół-żartem coś podważającego.

Czujesz napięcie w ciele.

Masz sekundę decyzji: reagujesz impulsem czy spokojem?

Praca z młodzieżą wymaga cierpliwości.

Wymaga serca.

A przede wszystkim wymaga dorosłego, który umie być ze sobą.

Jeśli pracujesz z młodzieżą, zdecydowałeś się być kimś więcej niż tylko przekazicielem wiedzy.

Zdecydowałeś się być obecnością.

Bo prawda jest taka: młodzi ludzie uczą się najwięcej wtedy, gdy przy Tobie się rozluźniają.

Gdy czują się bezpiecznie.



Gdy nie muszą udawać.

Ten moment, w którym jesteś naprawdę obecny — przytomny, uważny, zrównoważony — to nie jest technika.

To jest stan.

Można go nazwać jednym słowem: obecność.

Obecność inspiruje.

Ale również kosztuje.

To oznacza regulowanie własnych emocji.

Zauważanie zmęczenia.

Uznawanie granic.

Zgodę na to, że jesteś człowiekiem — nie projektem do naprawy i nie maszyną do realizowania podstawy programowej.

I co ciekawe — bycie przy kimś naprawdę nie wyklucza bycia blisko siebie.

Jedno drugie wzmacnia.

Skąd pochodzi ten przewodnik

Ten przewodnik wyrasta z Metody Mruczenia — podejścia, które łączy ćwiczenia z oddechem i głosem z rozwojem osobistym.

Zrodziło się na warsztatach z młodzieżą i dorosłymi, a w pracy jeden na jeden zostało pogłębione.

To stamtąd pochodzi kierunek, którym dzielę się w tym przewodniku.

Wszystko, o czym piszę w kolejnych rozdziałach — obecność, regulacja, autorytet, wpływ — wyrasta właśnie stąd.

Nie z teorii.

Z doświadczenia.

Jedna rzecz powtarza się wszędzie.

Jeśli człowiek poczuje się przez Ciebie zauważony — nieoceniony, ale naprawdę zauważony — i jeśli Ty potrafisz nie reagować stresem, gniewem czy irytacją, lecz cierpliwością i spokojną asertywnością, powstaje most.

Ten most skraca drogę do współpracy bardziej niż jakakolwiek kara czy podniesiony ton.

Moim podejściem jest budowanie autorytetu bez krzyku.

Bez dominacji.

Bez udowadniania, kto ma rację.

Autorytet rodzi się z prowadzenia — siebie i innych.

Z przejrzystości.

Z zapraszania do wspólnej drogi, zamiast ciągłego kontrolowania.

Trzy kierunki

Przez cały ten przewodnik będą wracać trzy postawy, jako kierunki w stronę regulacji.

Będą pojawiać się na różne sposoby — w konkretnej sytuacji z sali, w sposobie zadawania pytań, w tym, jak reagujesz, gdy jest trudno — jednak przede wszystkim w tym, jak dbasz o siebie.

Warto zapytać siebie — co te słowa znaczą dla Ciebie.

Bo te same słowa mogą znaczyć coś innego dla każdego z nas.

I to jest dobre.

Obecność.

Bycie tu — naprawdę.

Nie myślenie o tym, co było przed chwilą ani co będzie za pięć minut.

Tylko ten moment. Ta sala. Ty oraz ten człowiek naprzeciwko.

Ciekawość.

Zamiast oceniać — pytać.

Zamiast reagować — zauważać.

Dać czas temu, co się dzieje.

Ciekawość to postawa, która zmienia trudną sytuację w informację.

Kiedy jesteś ciekawy, przestajesz walczyć.

Zaczynasz rozumieć.

Dajesz sobie czas.

Nie musisz wszystkiego rozumieć od razu.

Jest przestrzeń na tę sytuację i pauzę — zanim zdecydujesz, co dalej.

Życzliwość.

Nie słodycz, lecz ciepło.

Nie zgadzanie się na wszystko.

Życzliwość to założenie, że człowiek naprzeciwko — nawet trudny, nawet testujący — robi co może w tej chwili.

I że Ty też.

Te trzy rzeczy razem tworzą coś prostego i bardzo trudnego jednocześnie: regulujesz siebie — i przez to regulujesz to, co jest wokół Ciebie.

Wpływamy na siebie nawzajem cały czas.

Twój stan jest komunikatem.

Zawsze.

O czym naprawdę jest ten przewodnik

Ten przewodnik nie jest o naprawianiu młodzieży.

Jest o prowadzeniu siebie tak, abyś nie stał się kolejnym wypalonym edukatorem.

Bo młodzież nie potrzebuje więcej zmęczonych dorosłych.

Potrzebuje stabilnych.

Będziemy rozmawiać o tym:

Jak nie wypalać się tak szybko.

Jak budować autorytet bez krzyku.

Jak zachować godność w trudnych sytuacjach.

Jak być obecnym i zaniepokojonym — bo to właśnie sprawia, że Twoja regulacja staje się regulacją grupy.

Jak zadbać o siebie tak, aby mieć energię nie tylko do przetrwania, ale do tworzenia.

Nie musisz być idealny.

Możesz być prawdziwy i wyregulowany według własnych zasad.

Treści zawarte w tym przewodniku to rzeczy, które tworzą mój kierunek.

Twoim zadaniem jest stworzenie swojego — według Twoich potrzeb, ideałów i wizji.

Nie chcę Cię przekonywać.

Nie tworzę jedynej słusznej drogi.

Zapraszam Cię do krótkiej podróży.



Wiele rzeczy, o których będziemy mówić, może wydawać się oczywiste.

Może nawet proste.

Ale warto uczciwie zapytać siebie: czy rzeczywiście praktykuję to, co nazywamy zdrowym rozsądkiem?

Jeśli choć jeden fragment tego przewodnika pomoże Ci poczuć więcej stabilności, więcej godności i więcej spokoju w pracy — to wystarczy.

Bo najlepszy edukator to nie ten, który wie wszystko.

Tylko ten, który umie być obecny.

I od tej obecności zaczynamy.

O tym projekcie

Ten tekst jest częścią szerszego projektu.

Jego uzupełnieniem są podcasty dla młodzieży oraz ćwiczenia Humming Method — praktyki oparte na oddechu i głosie, które możesz wykonywać samodzielnie.

Linki znajdziesz na końcu niektórych rozdziału.

Wszystko — poradnik, podcasty i ćwiczenia — znajdziesz w jednym miejscu: [strona projektu](#).

Ten przewodnik upraszcza i idealizuje.

Żeby przekazać kierunek i wskazówki, które są użyteczne — czasami rezygnujemy z niuansów.

Dla równowagi, na końcu kilku rozdziałów oddaję głos dwóm edukatorom.

Ludziom, z którymi pracowałem i od których wiele się nauczyłem.

Chcę Ci ich teraz przedstawić.

Sabrina Mayfeather

Niezależna tutorka o polsko-amerykańskich korzeniach. Ukończyła antropologię społeczną na University of St Andrews w Szkocji oraz performance art w Drama Centre London (University of the Arts London).

Wnosi do tego poradnika perspektywę osoby pracującej na styku edukacji, kultury, ekspresji i obecności. W jej wypowiedziach często wraca temat uważności na własny stan, zdrowych granic, ciekawości oraz tworzenia przestrzeni, w której młody człowiek może stopniowo odnajdywać własną pewność.

Marian Ferdinand Dohm

Edukator z międzynarodowym doświadczeniem i holistycznym podejściem do pracy z młodymi ludźmi. Ukończył nauki społeczne i pedagogiczne na University of Cologne oraz wychowanie fizyczne na German Sport University Cologne.

Wnosi do tego poradnika perspektywę edukatora, który nie oddziela rozwoju uczniów od własnej stabilności. W jego podejściu edukator nie musi być wyczerpanym bohaterem. Może być dorosłym, który dba o siebie — dzięki czemu ma więcej obecności, siły i uważności dla swoich uczniów.

Głosy z sali

Czy pamiętasz konkretny moment, kiedy poczułaś się naprawdę obecna w sali — nie jako edukatorka która prowadzi zajęcia, ale jako człowiek przy innych ludziach?

Sabrina (30 l., Kanada), edukatorka

„Myślałam, że być obecną to znaczy skupiać się na klasie.

Ale najpierw trzeba wiedzieć, gdzie samemu się jest.

Kiedy sprawdzam, jak się czuję — mogę naprawdę ich słyszeć.

Jeśli nie możesz być przy nich — zajrzyj najpierw do siebie.”

Ćwiczenia do tego rozdziału

→ [Powrót do oddechu](#)

→ [Jestem tu](#)

ROZDZIAŁ 2

Co niesiesz ze sobą

To, w jakim stanie wchodzisz do sali, ma większe znaczenie niż plan lekcji.

Możesz mieć świetnie przygotowane materiały.

Możesz mieć doświadczenie, wiedzę, dobre intencje.

Ale jeśli wchodzisz zmęczony, spięty, po kłótni, z poczuciem, że masz za dużo na głowie — młodzi ludzie to poczują.

Nie dlatego, że są trudni.

Nie dlatego, że testują.

Tylko dlatego, że ich układ nerwowy szuka bezpieczeństwa.

Młdziez szybciej niż dorośli wyczuwa napięcie.

Czyta z twarzy, tonu głosu, mikroruchów.

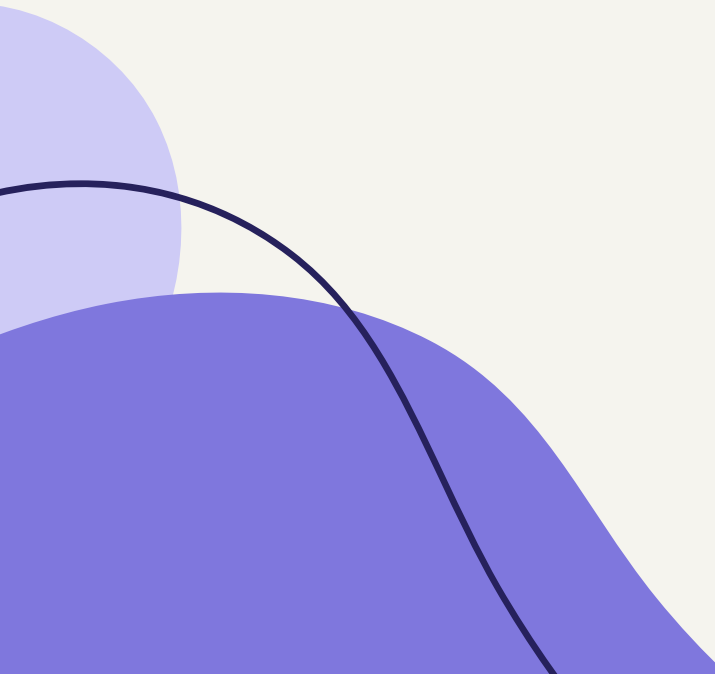
Oni nie słuchają tylko słów.

Oni obserwują, kim jesteś teraz.

Możesz się uśmiechać.

Możesz żartować.

Ale jeśli w środku jesteś w napięciu — atmosfera klasy będzie to nosić.



Dorosły w pomieszczeniu jest punktem odniesienia.
Schronieniem.
Wzorem.
To nie jest poetycka metafora.
To neurobiologia.
Regulacja nie daje natychmiastowej kontroli nad grupą.
Daje kontrolę nad sobą.
A to jest jedyna kontrola, która naprawdę działa.
Nie przez jeden wielki gest.
Przez wiele małych działań, które tworzą momentum.
Które budują most.

Jak to wygląda w praktyce

Wyobraź sobie: zaczynasz zajęcia.

Jeden z uczniów rzuca ironiczny komentarz.

Czujesz napięcie w klatce piersiowej.

Masz ochotę odpowiedzieć ostrzej.

Albo pokazać, kto tu rządzi.

Robisz jedną rzecz: bierzesz spokojny wdech.

Nie po to, żeby być „miłym”.

Po to, żeby nie oddać sterów impulsowi.

Mówisz spokojniej niż przed chwilą:

„Widzę, że coś Ci dziś przeszkadza.

Spróbujmy znaleźć sposób, żebyś mógł być tu z nami.”

Czy sala nagle milknie?

Czasem tak. Czasem nie.

Czasem ktoś się jeszcze zaśmieje.

Czasem ktoś przewróci oczami.

Czasem przez chwilę nic się nie zmienia.

Ale wydarzyło się coś ważniejszego.

Ty nie wszedłeś w spiralę napięcia.

A kiedy dorosły nie dokłada napięcia do napięcia — energia w grupie zaczyna powoli opadać.

Nie dlatego, że młodzi ludzie się przestraszyli.

Dlatego, że ktoś w pokoju pozostał stabilny.

To jest moment, w którym edukator naprawdę prowadzi.

Nie zawsze spektakularnie.

Często bardzo cicho.

Ale właśnie wtedy zaczyna działać współregulacja.

Mechanizm - czym jest współregulacja

Regulacja jest zaraźliwa.

Spokój jest zaraźliwy.

Napięcie też jest zaraźliwe.

To dobra wiadomość.

Bo to oznacza, że masz realny wpływ na atmosferę, nawet jeśli nie masz wpływu na wszystko.

Młody człowiek żyje w naturalnym napięciu rozwojowym.

Jest trochę dzieckiem, trochę nastolatkiem, trochę dorosłym.

Pojawia się wstyd, niepewność, porównywanie się, chaos emocjonalny.

Kiedy dorosły jest stabilny — jego układ nerwowy wspiera regulację młodszego.

To właśnie nazywamy współregulacją.

Kiedy dorosły jest w chaosie — chaos się mnoży.

Regulacja dorosłego edukatora jest najcichszą, a jednocześnie najmocniejszą metodą wychowawczą.

To nie znaczy, że jesteś odpowiedzialny za wszystkie emocje w klasie.

Oznacza jedynie, że masz wpływ na kierunek, w którym pójdą.

Nie chodzi o to, żebyś był zawsze spokojny.

Chodzi o to, żebyś był świadomy tego, co się w Tobie dzieje.

Czasem masz trudny dzień.

Brakuje cierpliwości.

Jesteś zmęczony."



W takich momentach możesz podjąć decyzję: „Nie będę karać młodych ludzi za to, że jest mi dziś ciężko.”

To jest dojrzałość.

Zauważasz siebie.

Wybierasz działanie zgodne z Twoimi wartościami.

I wtedy dzieje się coś ciekawego — spokój zaczyna wracać.

Co się dzieje w stresie - mózg młodego człowieka

Mózg młodego człowieka nadal się rozwija — i będzie się rozwijał jeszcze przez wiele lat.

Sz szczególnie obszary odpowiedzialne za kontrolę impulsów, planowanie i logiczne myślenie.

Kiedy pojawia się lęk, wstyd lub poczucie zagrożenia — system obronny przejmuję stery.

Przestajemy myśleć logicznie i zaczynamy działać w trybie przetrwania.

Wtedy pojawia się wycofanie, milczenie, ironia, agresja, bunt.

To nie jest „zły charakter”.

To reakcja obronna.

Młody człowiek w stresie nie działa logicznie.

Nie potrzebuje wtedy wykładu.

Nie potrzebuje instrukcji.

Potrzebuje dorosłego, który zaprosi go z powrotem do poczucia oparcia.

Jeśli w odpowiedzi na jego napięcie pojawi się Twoje napięcie — spirala się nakręca.

Jeśli pojawi się Twoja stabilność — jest szansa że spirala się zatrzyma.

Dlaczego dorosły jest stabilizatorem

Młodzież, żeby być w stanie uczenia się, potrzebuje bezpieczeństwa.

W chaosie nie szukają idealnego dorosłego.

Szukają stabilnego gruntu pod nogami.

Bezpieczeństwo to przewidywalność, stabilność, konsekwencja i autentyczność.

Nie perfekcja.

Nie wieczny spokój.

Autentyczność.

Nie chodzi o to, żebyś nigdy się nie denerwował, raczej zaś o to, żebyś potrafił powiedzieć sobie:

„Jestem zdenerwowany. Co mogę teraz zrobić, żeby nie działać przeciwko sobie i przeciwko nim?”

Twoja samoświadomość staje się dla nich lekcją.

Czasem to, co mówimy do młodych ludzi, nie działa, bo brzmi jak instrukcja.

A oni bardziej niż instrukcji potrzebują połączenia.

Zawsze chodzi o relację.

Instrukcja działa dopiero wtedy, gdy jest kontakt

Kiedy grupa jest trudna

Grupy bywają różne.

I dni bywają różne.

Ta sama klasa może w poniedziałek współpracować z Tobą pięknie — a we wtorek wszystko się wali.

Bez wyraźnego powodu.

Bez Twojej winy.

Po prostu tak jest.

I czasem trafia Ci się grupa, przy której żadna metoda nie działa tak, jak powinna.

Gdzie nie czujesz szacunku.

Gdzie każde Twoje słowo jest testowane.

Gdzie napięcie jest obecne od pierwszej minuty.

To jest trudny temat.

I bardzo indywidualny.

Nie ma jednej recepty.

Jest jednak zasada, którą warto zapamiętać.

Bądź jak duży pies, który nie szczeka

Nie musi.

Jego spokój jest komunikatem.

Kiedy wchodzi do pokoju — wszyscy to czują.

Bez słowa.

Bez hałasu.

Cisza edukatora, który wie, kim jest — działa tak samo.

Spokój nie oznacza miękkości.

Cisza nie oznacza ustępowania.

Możesz być zimny, stanowczy i cichy jednocześnie.

To jest silniejsze niż hałas.

Czasem jednak trzeba podnieść głos.

Być głośniejszym, zimniejszym. Bardziej stoickim i wymagającym.

Przedstawić konsekwencje wprost i bez owijania w bawełnę.

W ekstremalnych momentach — mów mniej.

Mów wolniej.

Nie traktuj ich jak wrogów.

Ale też nie pozwalaj, żeby deptali granicę.

Kiedy jest naprawdę trudno, daj sobie chwilę.

Nie reaguj natychmiast.

Pozwól, żeby to, co się dzieje, działało się jeszcze przez chwilę — bez Twojej interwencji.

Jesteś cicho.

Obserwujesz.

Starasz się zobaczyć sytuację z boku.

A potem — przełamanie.



Mocny dźwięk. Kłaśnięcie. Gwizd.

Coś, co zmienia energię w sali.

I mów wprost. Spokojnie, ale bez ciepła w głosie:

„Dziś jest mi z wami trudno. Chcę znaleźć jakąś drogę do współpracy. Wolę pracować z humorem i lekkością — i to jest moja pierwsza propozycja.”

„Ale jeśli mi na to nie pozwolicie — nie ma sprawy. Włączam surowego profesora. Będę wymagający, bardziej formalny i nie zostawię przestrzeni na nic poza poleceniami i ich wykonywaniem.”

„To wy decydujecie, jak dziś będzie wyglądał ten dzień.”

I milczę.

Nie pozwalam na komentarze.

Ucinam je natychmiast, bez emocji, bez tłumaczenia.

To jest komunikat, który daje im wybór.

Pokazuje, że nie boję się ich.

I że to, jak działają, ma bezpośredni wpływ na to, co się wydarzy.

Nie chodzi o dominację.

Chodzi o to, żebyś nigdy nie musiał udowadniać, że masz władzę — bo oni to już czują.

Mam nadzieję, że to, o czym piszemy w tej książce, pomoże Ci dostroić wewnętrzny kompas tak, żebyś w takich momentach działał w sposób, z którego będziesz z siebie zadowolony.

Nie idealnie.

Ale zgodnie z sobą.

Przejdźcie do praktyki

Skoro regulacja dorosłego jest fundamentem — pojawia się bardzo konkretne pytanie:

Co możesz zrobić, zanim wejdiesz do klasy?

Jak możesz przygotować nie tylko plan lekcji, ale i swój stan?

Plan lekcji przygotowujesz w domu.

Swój stan przygotowujesz w sobie.

W kolejnych rozdziałach przyjrzymy się prostym, realnym praktykom, które możesz wykonać przed zajęciami i w ich trakcie — tak, aby Twoja obecność była stabilnym punktem odniesienia.

Bo edukacja zaczyna się nie od treści.

Zaczyna się od regulacji.

A regulacja zaczyna się od Ciebie.

Kiedy zauważyłaś/eś, że twój stan emocjonalny wpływa na całą grupę — i jak nauczyłaś/eś się to wykorzystywać?

Sabrina (30 l., Kanada), edukatorka

Wiedziałam, że to źle — dokładać napięcie do napięcia.

Ale wiedza to jedno, doświadczenie to drugie.

Myszę, że każdy edukator musi przynajmniej raz połączyć ogień benzyną.

Spróbować surowości, twardości, pokazania kto tu rządzi.

I przekonać się na własnej skórze, że to nie działa — że tylko tworzy większy problem.

Dopiero po tym "raz" zaczynasz szukać potrzeby zamiast reagować na zachowanie.

Kiedy coś naprawdę nie szło, zmieniałam coś w przestrzeni.

Czasem oddawałam prowadzenie uczniowi.

Nagle lekcja przestawała być "ja mówię, wy słuchacie" — i wszyscy zaczęliśmy razem regulować to, co dzieje się w sali.

Marian (34 l., Niemcy), edukator

Mój stan wpływa na grupę zawsze.

Jeśli wchodzę z dużą energią — uczniowie to natychmiast czują.

Jeśli jestem spokojniejszy albo zmęczony — też to czują.

Nie da się tego ukryć.

Udawanie energii której nie masz wypala cię bardzo szybko.

Klucz to świadomość i akceptacja.

Dziś jestem spokojniejszy — okej.

Ale wtedy muszę świadomie dawać grupie impulsy, żeby nie straciła kierunku.

Świadomość stanu daje ci kontrolę.

Nawet niepełną — ale realną.

Ćwiczenia do tego rozdziału

→ Oddech przed pracą

→ Przerwa bez powodu

→ Powrót do siebie

→ Pierwsze mruczenie

ROZDZIAŁ 3

Życie poza pracą jako warunek obecności

Obraz wyczerpania

Praca z młodzieżą potrafi być piękna.

I potrafi doszczętnie wyczerpać.

To zawód, w którym nie jesteś tylko przekazicielem wiedzy. Jesteś regulatorem napięcia, punktem odniesienia, czasem bezpieczną przystanią. Wchodzisz do sali z własnym zmęczeniem, z własnym życiem, z własnymi sprawami — i to wszystko idzie z Tobą.

Jeśli nie masz przestrzeni, w której możesz być po prostu sobą — bez odpowiedzialności, bez bycia przykładem, bez bycia „tym dorosłym” — Twoja energia zaczyna się kurczyć.

Nie dzieje się to nagle.

To raczej powolne zwężanie światła.

Może kojarzysz ten moment, kiedy kończą się ostatnie zajęcia. Wszyscy wychodzą, robi się cicho — i dopiero wtedy zaczynasz czuć siebie. Czujesz, jak bardzo jesteś wyczerpany.

A może dzieje się to dopiero w domu. Jesteś cicho. Nie z powodu spokoju — z powodu braku energii.

Nie da się być stabilnym dla innych, jeśli nie ma się miejsca, w którym samemu można się oprzeć.

Dlaczego **życie** poza pracą jest ważne

Nie piszę tego, żeby Cię ocenić.

Piszę, bo bez tego się wypalisz.

Warto zadać sobie jedno uczciwe pytanie:

Czy mam w życiu miejsce, w którym nie jestem edukatorem?

I nie chodzi o wielkie pasje ani spektakularne projekty. Czasem życie poza pracą to zwykły spacer, rozmowa, cisza, kawa wypita bez pośpiechu.

To nie musi być imponujące.

To musi być prawdziwe.

Edukator, który dba o siebie poza pracą, wchodzi do grupy pełniejszy. Nie dlatego, że jest idealny. Dlatego, że jest żywy.

Powrót do życia

Czasem problem nie polega na tym, że jesteś zmęczony.

Czasem polega na tym, że przestałeś czuć.

Praca potrafi wypełnić wszystko. Daje sens. Strukturę. Poczucie bycia potrzebnym. Ale jeśli poza nią nie ma nic, co Cię porusza — Twoja energia zaczyna być płaska.

Nie chodzi tylko o odpoczynek.

Chodzi o życie.

Zadaj sobie inne pytanie:

Co mnie ostatnio poruszyło? Nie jako edukatora. Jako człowieka.

Muzyka. Ruch. Cisza. Natura. Rozmowa. Cokolwiek, co sprawia, że czujesz, że żyjesz — nie tylko funkcjonujesz.

Bez tego wracasz do pracy jako ktoś, kto daje z pustego miejsca. A pustka, nawet dobrze ukryta — zawsze zaczyna być odczuwalna.

Granice jako forma troski

Wiele osób w edukacji ma ogromne serce.

A ogromne serce bez granic szybko się wyczerpuje.

Przez lata myślałem, że dostępność jest oznaką zaangażowania. Że jeśli odpowiadam na wiadomości uczniów wieczorem, w niedzielę, podczas kolacji — to znaczy, że mi zależy.

Zależy mi. Ale to nie jest to samo.

Granica nie mówi: „nie zależy mi na Tobie”.

Granica mówi: „zależy mi na sobie na tyle, żeby jutro znowu być dla Ciebie”.

Kiedy zacząłem to rozróżniać — zmieniło się też to, czego uczę. Nie przez słowa. Przez to, jak działam.

Jeśli nie szanujesz swojego czasu, swojej energii, swojej przestrzeni — trudno oczekiwać, że młodzi ludzie będą uczyć się tego od Ciebie.

Stawianie granic w przejrzysty i spokojny sposób to akt dojrzałości.

I jedna z ważniejszych lekcji, jaką możesz im dać.

Regulacja zaczyna się poza klasą

Twoja regulacja nie zaczyna się w klasie.

Zaczyna się w Twoim życiu.

Jeśli nie masz miejsca, w którym Twój układ nerwowy może odpocząć — będziesz próbował regulować innych z poziomu napięcia. A to zawsze kosztuje więcej.

Nie chodzi o to, żebyś był zawsze spokojny.

Chodzi o to, żebyś miał gdzie wrócić do spokoju.

Zaczynij od mniej niż myślisz

Jeśli czujesz, że Twoje życie poza pracą prawie nie istnieje —
nie próbuj zmieniać wszystkiego naraz.

To nie zadziała.

Zrób mniej.

Jeśli jedna godzina w tygodniu tylko dla Ciebie to dużo —
niech to będzie pół godziny.

Jeśli to za dużo — dziesięć minut.

Ale zrób to naprawdę.

Bez telefonu. Bez pracy w tle.

Naprawdę.

Jeśli nie wychodzi — poprzeczka jest za wysoko. Obniż ją.

A kiedy zaczniesz wychodzić regularnie — wtedy świadomie możesz dać sobie
więcej.

Nie chodzi o ambicję.

Chodzi o powrót.

Regeneracja jako profesjonalizm

Im bardziej zależy nam na tej pracy, tym łatwiej wpaść w pułapkę „jeszcze więcej”. Jeszcze więcej przygotowań. Jeszcze więcej rozmów. Jeszcze więcej dawania.

Tymczasem często prawdziwa jakość zaczyna się od mniej. Mniej mówienia. Więcej słuchania. Mniej presji. Więcej oddechu.

Regeneracja nie jest luksusem.

Jest częścią profesjonalizmu.

Profesjonalista zna swoje zasoby. Wie, kiedy są pełne, a kiedy wymagają uzupełnienia.

Jeśli Twoje życie to tylko praca —
to nie jest oddanie.

To jest powolne zanikanie.

Głosy z sali

Czy coś zmieniło się w tym, jak dbasz o siebie poza pracą — i jak to wpłynęło na kontakt z uczniami?

Sabrina (30 l., Kanada), edukatorka

Przez długi czas byłam za blisko. Myślałam, że to dobrze — że czuję ich, rozumiem, jestem z nimi naprawdę.

Ale nauczyłam się, że jeden krok do tyłu daje mi coś cenniejszego niż bliskość: stabilność.

Kiedy dziecko ma naprawdę ciężki dzień, mogę być przy nim z empatią — ale jego stan nie rozbija mojego. To nie jest chłód. To zdrowa granica.

Dzieci, które mogą cię bardzo mocno poruszyć, czują się przez to zbyt potężne. A dziecko które czuje się zbyt potężne — nie czuje się bezpieczne.

Kiedy ty jesteś stabilny, oni mogą być spokojni.

Marian (34 l., Niemcy), edukator

Praca edukatora nigdy nie ma naturalnego końca. Zawsze możesz przygotować więcej, pogłębić, zaplanować lepiej. Jeśli na to pozwolisz — pochłonie całą energię, którą powinieneś mieć na następny dzień.

Jedno z ważniejszych odkryć: zaakceptować, że nigdy nie będziesz skończony. Wyznaczyć sobie godzinę i ufać sobie — że masz wystarczająco dużo doświadczenia, żeby improwizować.

Mnie bardzo pomaga sport. Wyciąga uwagę z problemu i pozwala głowie się zresetować.

Pytania do refleksji

Kiedy ostatnio zrobiłeś coś tylko dla siebie — i naprawdę byłeś w tym obecny?

Co w Twoim życiu daje Ci energię — a co ją systematycznie zabiera?

Ćwiczenia do tego rozdziału

→ Początek dnia z ciekawością

→ Ciekawość wobec siebie

→ Zaproszenie do zakończenia pracy

→ Mruczenie na zakończenie dnia



ROZDZIAŁ 4

Umiejętność bycia sobą

Bycie ze sobą to nie jest stan, który osiągasz raz i masz na zawsze.
To decyzja, którą podejmujesz wielokrotnie w ciągu dnia.
Szczególnie wtedy, gdy jest trudno.

Czym jest obecność

Obecność to rezygnacja.
Z ciągłego naprawiania.
Z natychmiastowych reakcji.
Z przekonania, że jest niewystarczająco dobrze.
To otwarcie na to, co jest — ze zgodą, że bywa różnie.
I że nie zawsze jest to związane z Tobą.
Życie jest pełne wyzwań i niespodzianek.
Jako ludzie rozumiemy bardzo mało.
I to jest w porządku.

Pokora - ale nie taka, jaką znasz

Jest słowo, które dobrze opisuje tę postawę.

Pokora.

Ale nie w sensie uniżoności.

Nie w sensie ustępowania albo pomniejszania siebie.

Pokora to ciekawość.

To pytanie, które zadajesz sobie zamiast walczyć z rzeczywistością:

Jestem ciekaw, czego mogę się jeszcze nauczyć.

Zamiast:

To musi być inne niż jest.

Ta zmiana jest prosta.

I zmienia wszystko.

Bo kiedy przestajesz walczyć z tym co jest — zaczyna się prawdziwy kontakt.

Z sytuacją.

Z drugim człowiekiem.

Z sobą.

Nie karzę siebie, gdy jest źle - doceniam gdy, jest dobrze

To jest praktyka, nie filozofia.

Kiedy lekcja idzie nie tak jak chciałeś — zatrzymaj się.

Nie analizuj od razu.

Nie szukaj co zrobiłeś źle.

Najpierw zapytaj: Co zrobiłem, żeby przez to przejść?

To jest zauważenie wysiłku — nie efektu.

Kiedy lekcja idzie dobrze — też się zatrzymaj.

Poczuj to przez chwilę.

Powiedz sobie wprost: Dziś mi świetnie poszło.

Krytyczność jest darmowa.

Zauważenie tego co dobre — kosztuje energię.

Ale to jest inwestycja.

Bo edukator, który potrafi być przy sobie — zarówno w trudzie jak i w satysfakcji — ma z czego dawać.

Czasem można powiedzieć uczniom wprost:

„Dzisiaj jest mi trochę trudniej. Potrzebuję Waszej współpracy.”

To zdanie zmienia dynamikę.

Bo przestajesz być idealną figurą, a stajesz się prawdziwym człowiekiem.

A to buduje relację.

Czuć się dobrze we własnej skórze, rozumieć siebie i być ze sobą w zgodzie — to nie są prywatne sprawy edukatora.

To jakości, które przenikają do przestrzeni wokół.
Przyjemnie jest być przy osobie, która siebie lubi.
Która siebie szanuje.
Która nie toczy wewnętrznej walki przez cały dzień.
Taka osoba promieniuje czymś spokojnym i stabilnym.
I młodzi ludzie to czują.
Ale są też inne momenty.
Moment, kiedy młoda osoba mówi coś trudnego.
Komentarz, z którym się nie zgadzasz.
Słowo, które Cię porusza, bądź rani.
Zdanie, które dotyka czegoś w Tobie tak mocno, że czujesz, jak tracisz kontrolę.
To jest dokładnie ten moment — nie pięć minut później, nie po sesji.
Właśnie wtedy.
To moment na pauzę.
Zamiast reagować natychmiast, możesz nawiązać kontakt wzrokowy.
Usłyszeć to, co zostało powiedziane.
Wziąć wdech.
Wydech.
Ta cisza nie oznacza słabości — ona buduje autorytet.
Najpierw w Tobie.
Potem w sali.
W tej sekundzie dajesz sobie przestrzeń, by pomyśleć:
Co jest teraz słuszne?
Jak mogę zareagować, żeby nie karać młodej osoby za to, że przeżywa trudność?

I jednocześnie nie karać jej za to, że ja mam z nią trudność?
Twoim zadaniem nie jest rozładować własne napięcie kosztem ucznia.
Twoim zadaniem jest prowadzić.
Umiejętność bycia ze sobą to nie perfekcyjny spokój.
To zdolność powrotu do siebie — nawet w trudnym momencie.
A edukator, który potrafi wrócić do siebie, daje młodym ludziom coś bezcennego: model dojrzałej regulacji.
Nie pokazuje, że emocje znikają.
Pokazuje, że można je pomieścić, a potem puścić.
Młodzi ludzie niezwykle dobrze reagują na autentyczność.
Na prawdę. Na szczerość. Na uczciwość.
Oni wyczuwają to naturalnie.
Autentyczność nie oznacza mówienia wszystkiego.
Oznacza bycie obecnym w tym, co naprawdę się dzieje.
W sytuacji trudnej czasem najlepszą rzeczą, jaką możemy zrobić, jest szczerze zakomunikowanie swojego doświadczenia.
Na przykład: "To, co teraz robisz, nie pomaga mi ani innym. Nie jest mi łatwo, kiedy tak reagujesz. Potrzebuję chwili, żeby zastanowić się, co możemy z tym zrobić."
To nie jest oskarżenie.
To nie jest kara.
To komunikat oparty na odpowiedzialności.
Młodzi ludzie nie potrzebują perfekcyjnego edukatora.
Potrzebują dorosłego, który potrafi być szczerzy, obecny i odpowiedzialny za siebie.
A kiedy widzą, że potrafisz powiedzieć: "To jest dla mnie trudne, ale jestem tu z tobą" — uczą się czegoś znacznie ważniejszego niż treść spotkania.
Uczą się, jak być człowiekiem w relacji.

Jak wracasz do siebie w trudnym momencie — kiedy czujesz, że zaraz stracisz równowagę?

Sabrina (30 l., Kanada), edukatorka

„Nauczyłam się jednej rzeczy: zanim zacznę cokolwiek dawać, sprawdzam, czego mi brakuje.

Woda. Ruch. Oddech. Czasem tylko chwila w słońcu.

Brzmi banalnie — ale właśnie o to chodzi.

Kiedy najpierw spotkasz swoją potrzebę, możesz być naprawdę przy nich.

Nawet jeśli masz na to tylko trzydzieści sekund.”

Marian (34 l., Niemcy), edukator

Kiedy czuję, że sytuacja się zagotowuje, komunikuję to wprost.

Mówię uczniom, że przekraczana jest granica — i że to zachowanie blokuje ich własny postęp.

Nie mówię z góry.

Staram się być na tym samym poziomie.

Chcę, żeby widzieli, że jestem człowiekiem.

Że mam te same emocje co oni.

Kiedy to widzą — komunikacja staje się uczciwa.

Nie chodzi o to, żeby chować co czujesz za rolą edukatora.

Staram się to mówić tak, by otwierać nie blokować.

Ćwiczenia do tego rozdziału

→ Rozluźnienie i oddanie kontroli

→ Jak to jest być mną

→ Widzę się, słyszę się

ROZDZIAŁ 5

Umiejętność słyszenia

Słuchanie innych

Słuchanie to ciekawość w działaniu.

Nie oceniasz.

Nie naprawiasz.

Po prostu chcesz wiedzieć, co jest po drugiej stronie.

Słuchać to nie znaczy czekać na swoją kolej.

Pozwalasz by to, co ktoś do Ciebie mówi, dotknęło Ciebie.

Daj choćby sekundę ciszy, kiedy ktoś coś powiedział — niech to wybrzmi w Tobie.

Nie przygotowujesz odpowiedzi.

Nie naprawiasz sytuacji.

Nie budujesz kontry, kiedy ktoś mówi.

Pozwalasz na wpływ drugiej osoby na Ciebie — odpuszczasz kontrolę.

Jeśli zdecydujemy się wprowadzić to w życie, może zaskoczyć, że to rozluźnia.

Słuchając — nie musimy udowadniać niczego.

Często słuchamy, by odpowiedzieć, naprawić, wygrać — albo przez filtr własnej frustracji i zmęczenia.

Dlatego warto sobie zadać jedno uczciwe pytanie:

Czy ja teraz słucham — czy przygotowuję odpowiedź?

Słyszeć siebie

Niełatwo słuchać innych, gdy tłumimy siebie.

Zatrzymaj się na minutę przed rozpoczęciem zajęć.

Zapytaj się:

Czy jestem dziś zmęczony czy przeciążony?

Czy coś mnie już drażni?

Czy czuję napięcie w ciele? Gdzie?

W jakiej jestem dziś formie?

Czego dziś potrzebuję, żeby być zadowolonym z siebie?

To nie jest filozofia.

To jest higiena.

Zauważając, co się u nas dzieje — nie musimy tego zmieniać.

Masz prawo być zmęczony. Nie musisz czuć się inaczej.

Co się stanie, jeśli nie będziesz udawać, że nie jesteś zmęczony?

Może być lżej.

Ta refleksja łączy się z głębszym pytaniem.

Kim chcę być jako edukator?

Jakie są moje granice?

Jakie są moje ideały?

Dlaczego coś uważam za słuszne?

Nie musisz znać odpowiedzi od razu.

Ale samo pytanie daje kierunek.

Pomaga, kiedy jest trudno. Pomaga, kiedy jest nudno. I pomaga nie zgubić głowy, kiedy jest świetnie.

Krytyczny głos wewnętrzny

Prowadzisz zajęcia.

Uczestnik nie słucha.

W Tobie pojawia się głos: "Nie ogarniam tej grupy." "Jestem beznadziejny."

"Tracę kontrolę."

To moment decyzji.

Czas na oddech.

Nazwij to: "To jest mój wewnętrzny krytyk." "To jest mój wstyd." "To jest mój perfekcjonizm."

Masz prawo tego doświadczać.

Ale to Cię nie definiuje.

Nazwanie zmniejsza napięcie.

Nie walcz z tym głosem.

Usłysz go.

I zdecyduj, czy to on ma prowadzić zajęcia.

Słyszeć siebie — to znać swój komfort.

I to daje możliwość powiedzenia:

„Potrzebuję chwili.” „Wrócimy do tego jutro.” „Dziś nie mam na to zasobów.”

To nie jest słabość.

To szczerość.

Niesłuchanie siebie kończy się wybuchem.

Słuchanie siebie to powrót do kontaktu.

Słyszeć młodych ludzi

Zachowanie to informacja.

Kiedy uczeń rzuca ironiczny komentarz — to niekoniecznie jest atak na Ciebie.

To informacja o tym, co się w nim dzieje.

Kiedy milczy — to nie jest brak szacunku.

To informacja o jego stanie.

Zachowanie nie jest przeciwko Tobie.

Jest komunikatem od młodego człowieka.

To jest życzliwość w praktyce — zakładasz, że człowiek naprzeciwko robi co może.

Uczeń mówi: *"To bez sensu."*

Możliwe, że pod spodem jest: *"Czuję się niedostateczny." "Nie rozumiem."*

"Boję się, że wyjdzie słabo."

To nie jest moment na naprawianie.

To moment na słuchanie.

Możesz zapytać: *"Co dokładnie jest bez sensu?" "Pomóż mi zrozumieć."*

Albo po prostu zaczekać.

Wycofanie

Uczeń milczy. Nie patrzy. Zamknął się.
To nie musi być brak zaangażowania.
Może to być przeciążenie, lęk, wstyd — coś, czego jeszcze nie umie nazwać.
Nie wyciągaj tej osoby na środek klasy.
Podejdź spokojnie. Zapytaj cicho:
„Jesteś z nami?” „Potrzebujesz chwili?”
Samo zauważenie sprawia, że nie jest sam.
To już jest regulacja.

Pytanie jako narzędzie

Komenda zamyka.
Pytanie otwiera.
Kiedy pytasz — szukasz klucza do uwagi tej konkretnej osoby.
Nie odpowiedzi.
Kontaktu.
Pytanie daje człowiekowi przestrzeń.
Pozwala mu przez chwilę być ze sobą.
Zarówno kiedy zadaję pytanie, jak i kiedy uczeń odpowiada — patrzę mu w oczy i obserwuję.
To jest mój sposób na tworzenie mostu.
Są dni, kiedy połączenie przychodzi łatwo.
Są dni, kiedy nie przychodzi wcale.
I obie sytuacje mówią Ci coś ważnego — o tej osobie, o tej chwili, o sobie.
Pytając — otwierasz. Słuchając odpowiedzi — prowadzisz.

Bycie usłyszany to regulacja

Człowiek, który czuje się usłyszany, wolniej oddycha, obniża ton głosu, mniej walczy i szybciej wraca do koncentracji.

Bycie wysłuchanym jest podstawową ludzką potrzebą.

Słuchanie jest decyzją.

Decyzją, że na chwilę przestaniesz być najważniejszy w pokoju.

I w tej przestrzeni zaczyna działać się coś bardzo prostego i potężnego.

Człowiek przestaje krzyczeć, kiedy czuje się usłyszany.

Kiedy naprawdę słuchamy — właśnie wtedy się uczymy.

Właśnie wtedy coś zaczyna nas zmieniać.

Otwieramy się na to, co jest.

Bez pośpiechu.

Bez natychmiastowego osądu.

Z ciekawością.

I dajemy sobie czas, by życie mogło na nas wpłynąć.

Jeśli edukator posiada tę umiejętność — jest szansą, że jego uczniowie będą wiedzieli, co robić w trudnych sytuacjach.

Czy twój sposób słuchania uczniów zmienił się przez lata?

Sabrina (30 l., Kanada), edukatorka

Słuchałam za ciężko.

Każdemu słowu dawałam za dużo wagi — i uczniowie to czuli, czuli się wystłuchani, ale czasem nakręcałam przez to spiralę, której nie chciałam.

Nauczyłam się jednej rzeczy: uwagę dajesz temu, co chcesz wzmacniać.

Kiedy uczeń mówi coś trudnego albo prowokującego — czasem najlepsza odpowiedź to spokojne "ciekawe" i przejście dalej.

Nie dlatego, że ignorujesz.

Dlatego, że nie chcesz dawać temu więcej przestrzeni niż potrzebuje.

Słyszę wszystko tak samo jak wcześniej.

Tylko nie wszystkiemu nadaje taki sam ciężar.

Marian (34 l., Niemcy), edukator

Nauczyłem się nie reagować na sam błąd.

Ważniejsze jest to, co dzieje się zaraz po nim.

Uczeń czuje się oceniony — czy czuje, że ktoś nadal go widzi?

Więc mówię to, co naprawdę zauważam: wysiłek, kierunek, w którym szedł, część, która już działa.

„Widzę, że myślisz. Pokaż mi, jak do tego doszedłeś.”

Błąd to nie wyrok. To punkt na drodze.

A kiedy młody człowiek czuje, że patrzysz na drogę, a nie tylko na wynik — przestaje bać się próbować.

Strach zamyka ludzi. Cierpliwość ich otwiera.

Ćwiczenie do tego rozdziału

→ Skan ciała

ROZDZIAŁ 6

Podziw jako fundament

Wdzięczność jako punkt wyjścia

Podziw to życzliwość w działaniu. Nie patrzysz na efekt. Patrzysz na drogę. Jeśli nie jesteś wdzięczny za miejsce, w którym stoisz — będziesz chciał je ciągle poprawiać. A z walki rzadko rodzi się podziw. Podziw nie jest chwaleniem za wszystko. Nie jest manipulacją motywacyjną. Podziw to zauważanie wysiłku. Drogi. Procesu.

Czym jest podziw — i czym nie jest

Różnica między oceną a podziwem jest ogromna. Ocena koncentruje się na rezultacie. Podziw zaś na procesie — na obserwacji starania, niezależnie od finalnego rezultatu. Możesz podziwiać kogoś, kto nie osiągnął celu. Możesz podziwiać kogoś, kto próbuje po raz dziesiąty — i znowu mu nie wychodzi. Bo podziw nie mierzy efektów. Podziw widzi drogę.

Podziw wobec siebie

Trudno podziwiać młodą osobę, jeśli nie podziwiasz siebie. Jeśli nie widzisz swojego wysiłku, swojej pracy regulacyjnej, swoich powrotów do spokoju — wejdiesz w tryb korekcji. A w trybie korekcji widzimy głównie braki. Często mówimy: najpierw zadbaj o siebie, potem o innych. Jakby to były dwa osobne kroki. Spróbujmy podejść do tego inaczej. Kiedy dajesz sobie podziw — zmieniasz się w tej chwili. Nie po. Teraz. Jesteś spokojniejszy. Mniej w obronie. Bardziej otwarty. I młodzi ludzie to czują — nie dlatego, że im o tym powiedziałeś, ale dlatego, że jesteś inny. Każdy krok w stronę siebie — jest również krokiem w stronę nich. Tak rodzi się światopogląd. Że wszyscy zasługują na życzliwość — Ty i oni. Że robisz wszystko, co w Twojej mocy.

I że to wystarczy.

Podziw wobec siebie może zacząć się od prostego pytania: Co dzisiaj zrobiłem wystarczająco dobrze? Nie idealnie. Dobrze albo wystarczająco dobrze. Krytyczność jest darmowa. Zauważenie tego, co wychodzi — kosztuje energię, dlatego nie przychodzi łatwo. I jest jedną z najtrudniejszych rzeczy, których uczy się wypalony edukator. Bo przez lata widział tylko to, co nie działa. Teraz uczy się widzieć, co działa — i że to wystarczy, by iść do przodu.

Podziw wobec młodych ludzi

Kiedy zaczynasz podziwiać siebie, zmienia się coś fundamentalnego w sposobie, w jaki patrzysz na młodych ludzi. Przestajesz szukać błędów. Zaczynasz widzieć wysiłek. To ogromny honor — widzieć młodą osobę taką, jaka jest. Widzieć jej wartość, zanim ona sama ją zobaczy. I przekazać jej tę wartość z powrotem.

Podziw w akcji — przykład z sesji

Uczeń siedzi nad zadaniem. Widać, że mu nie idzie. Czas decyzji. Możesz ocenić: „Jeszcze raz. Musisz się bardziej postarać.” To koncentruje się na braku efektu. Albo możesz podziwiać: „Widzę, że to jest trudne. I widzę, że dalej próbujesz. To wymaga siły.” Żeby to powiedzieć — musisz być naprawdę obecny. Nie w głowie. Tu. W tej chwili. Przy tej osobie. I w tym momencie coś się zmienia — napięcie opada. Bo ktoś zobaczył nie błąd, lecz drogę. Nadal zaskakuje mnie, jak wzruszający może być moment, kiedy dajesz ciepło swoim podopiecznym. Coś dobrego dzieje się wtedy również we

Wdzięczność jako decyzja

Tak samo jak wdzięczność, podziw jest praktyką. Uczymy się, że to zależy od nas — być wdzięcznym i umieć podziwiać siebie oraz innych. To prawdziwie ludzka praktyka — i sposób, żeby się nie poddać. Zatem podziw jest decyzją. Decyzją, że widzisz swoją drogę. Decyzją, że widzisz drogę młodych ludzi. Decyzją, że stawiasz na proces, nie tylko na rezultat. Nie chodzi o wielką transformację. Chodzi o precyzję. Jeśli umiesz dawać ciepło grupie — dołącz siebie. Jeśli dajesz sobie ciepło — podziel się z grupą. Te rzeczy dzieją się razem, nie po kolei. Ciekawość i życzliwość, razem z wdzięcznością i podziwem, tworzą niesamowite ciepło. To kierunek, z którego wyrasta obecność. Każdy z nas wie, gdzie ma luki. Nie trzeba naprawiać wszystkiego naraz. Wystarczy zauważyć — i zrobić jeden mały krok. A z czasem może uda nam się zauważyć, że każdy z nas zasługuje na ciepło i wsparcie — i nie ma co go nikomu skąpić.

Jak reagujesz na błędy uczniów — czy potrafisz widzieć wysiłek i drogę, nie tylko efekt?

Sabrina (30 l., Kanada), edukatorka

Mój mąż nauczył mnie czegoś z baseballu: so what, next pitch — co z tego, następna piłka.

Nawet najlepsi miotacze rzucają złe piłki.

Jeśli każdą z nich traktują jak katastrofę — nigdy nie dograją meczu do końca.

Błąd to informacja.

Uczysz się czegoś.

I grasz dalej.

Nie mówię uczniom żeby byli perfekcyjni.

Mówię: bądź odrobinę lepszy niż ostatnim razem.

Jeden mały krok.

To wystarczy.

I szczerze — to samo mówię sobie.

Marian (34 l., Niemcy), edukator

Uczniowie pamiętają czy ich widziałeś.

Staram się być w pracy tym samym człowiekiem co poza nią.

Utrzymywanie roli kosztuje ogromnie dużo energii.

Kiedy uczniowie czują że jesteś autentyczny — zaczynają odnosić się do ciebie jak do prawdziwej osoby, nie tylko do autorytetu.

I wtedy dzieje się coś ważnego: komunikacja staje się obustronna.

Ćwiczenie do tego rozdziału

→ Podziwiam siebie

ROZDZIAŁ 7

Umiejętność słyszenia

Słuchanie innych

Słuchanie to ciekawość w działaniu.

Nie oceniasz.

Nie naprawiasz.

Po prostu chcesz wiedzieć, co jest po drugiej stronie.

Słuchać to nie znaczy czekać na swoją kolej.

Pozwalasz by to, co ktoś do Ciebie mówi, dotknęło Ciebie.

Daj choćby sekundę ciszy, kiedy ktoś coś powiedział — niech to wybrzmi w Tobie.

Nie przygotowujesz odpowiedzi.

Nie naprawiasz sytuacji.

Nie budujesz kontry, kiedy ktoś mówi.

Pozwalasz na wpływ drugiej osoby na Ciebie — odpuszczasz kontrolę.

Jeśli zdecydujemy się wprowadzić to w życie, może zaskoczyć, że to rozluźnia.

Słuchając — nie musimy udowadniać niczego.

Często słuchamy, by odpowiedzieć, naprawić, wygrać — albo przez filtr własnej frustracji i zmęczenia.

Dlatego warto sobie zadać jedno uczciwe pytanie:

Czy ja teraz słucham — czy przygotowuję odpowiedź?

Lekcja jako opowieść

Wszystko, o czym mówiliśmy do tej pory — regulacja, słuchanie, podziw — dzieje się w konkretnym miejscu.

W sali.

W tej jednej godzinie.

Z tymi ludźmi.

Miałem kiedyś edukatora, przy którym czas mijał inaczej.

Mówił powoli. Spokojnie.

Opowiadał, dlaczego coś jest dla niego ważne — i nagle stawało się ważne dla mnie.

Nie robił nic spektakularnego.

Ale był w tym obecny.

I to wystarczało.

Powrót do innych zajęć był bolesny.

Przez długi czas myślałem, że to kwestia osobowości.

Że albo się to ma, albo nie.

Dziś myślę inaczej.

On umiał opowiadać.

I tego można się nauczyć.

Kiedy wybija godzina lekcji — zaczyna się Twój spektakl.

Nie jesteś tylko edukatorem.

Jesteś na scenie.

Stoisz przed ludźmi, którzy w każdej chwili mogą się rozproszyć.

Stracić uwagę.

Odpłynąć.

Twoje zadanie jest jasne:

złapać ich uwagę — i poprowadzić ją tam, gdzie ma znaczenie.

Może to brzmi dramatycznie.

I dobrze.

Bo coś w tym jest.

To nie jest tylko przekazywanie wiedzy.

To jest prowadzenie uwagi.

Nie zaczynasz od tematu.

Zaczynasz od obecności.

Od pierwszych sekund pokazujesz, czy warto z Tobą iść.

Twoje ciało.

Twój głos.

Twoje tempo.

To one decydują, czy grupa wchodzi w to razem z Tobą —
czy zostaje obok.

Niektórzy mają naturalną prezencję.

Inni muszą się jej nauczyć.

Ale to nie jest talent.

To jest umiejętność.

I jak każdą umiejętność — można ją rozwijać.

A kiedy zaczynasz ją rozwijać świadomie,

pojawia się coś więcej niż skuteczność.

Pojawia się satysfakcja.

Przykład

Wchodzisz do sali.

– "Dobra, otwórzcie zeszyty. Dzisiaj będziemy robić temat z poprzedniej lekcji..."

Mówisz od razu.

Bez pauzy.

Bez kontaktu wzrokowego.

Ktoś jeszcze rozmawia.

Ktoś szuka długopisu.

Ktoś patrzy w telefon.

Podnosisz głos:

– "Halo, cisza proszę!"

Zaczynasz tłumaczyć.

Po minucie połowa osób już odpłynęła.

Nie dlatego, że temat jest nudny.

Dlatego, że nikt ich nie wprowadził do tej historii.

Teraz inaczej.

Wchodzisz do sali.

Nie mówisz od razu.

Stajesz.

Patrzysz.

Oddychasz.

Łapiesz kilka spojrzeń.

Sekunda ciszy.

– "Powie Wam coś... to, co dziś zrobimy, jest prostsze niż myślicie. Ale większość ludzi robi to źle."

Pauza.

Ktoś podnosi głowę.

Ktoś przestaje gadać.

– "I jeśli złapiecie jedną rzecz z tej lekcji — serio, jedną — będziecie o tym pamiętać całe życie."

Teraz zaczynasz.

Nie od tematu.

Od napięcia.

Naturalnie — to jest uproszczenie.

Pomijamy wiele rzeczy, żeby uchwycić sens.

Nie chodzi o idealne monologi.

Nie chodzi o granie roli.

Nie chodzi o recytację.

Chodzi o świadomość.

O to, żeby zauważyć, że są momenty, w których mówisz inaczej.

Że jesteś w tym.

Że sam czujesz satysfakcję z dzielenia się wiedzą.

I wtedy coś się zmienia.

Pojawia się entuzjazm — i on przechodzi dalej.

Wielu edukatorów, których spotkałem, to wspaniałe, wrażliwe, czasem nieśmiałe osoby. A kiedy zaczynają mówić — pojawia się w nich siła.

Często nawet nie wiedzą, że już mają warsztat.

Że już potrafią mówić tak, że inni chcą słuchać.

I tak — w pewnym sensie są już aktorami.

I mówcami.

Tylko jeszcze nie do końca to widzą.

Struktura jako regulacja

Każda historia ma swoją naturalną strukturę.

Początek.

Rozwinięcie.

Kulminacja.

Zakończenie.

To nie jest teoria — to sposób, w jaki nasz umysł porządkuje doświadczenie.

Kiedy młody człowiek rozumie, gdzie jest w tej strukturze, łatwiej mu zostać w procesie. Wie, że to dopiero początek.

Albo że jesteśmy w środku i trzeba jeszcze chwilę wytrzymać.

Albo że zbliża się moment zrozumienia.

I co najważniejsze — wie, że to się skończy.

To daje spokój.

Dlatego narracja nie jest tylko sposobem mówienia.

Jest sposobem regulowania napięcia.

W grupach, które mają trudność ze skupieniem — na początku mówię wprost, co się będzie działo.

Gdzie zaczynamy.

Co będzie w rozwinięciu.

Gdzie jest kulminacja.

I z czym wyjdziemy na końcu.

Ta przejrzystość daje spokój.

Bo mózg, który działa szybciej i bardziej impulsywnie, potrzebuje kierunku.

Kiedy ja go nazywam — robi się łatwiej.

To jest uprzejmość wobec nich.

Ale też pomoc dla mnie.

Bo kiedy to wypowiadam — sam się ugruntowuje w tym, co robię.

W trudniejsze dni idę jeszcze krok dalej.

Mówię konkretnie:

„To jest wprowadzenie. Zajmie nam około 5 minut.”

„Kończymy wprowadzenie. Wchodzimy w rozwinięcie — około 10 minut.”

„Za chwilę będzie moment, w którym to się połączy.”

A kiedy przychodzi kulminacja, mówię wprost:

„Teraz 2 minuty pełnego skupienia. Możecie mi to dać? Ok — zaczynamy.”

To zmienia wszystko.

Bo przestaję walczyć o uwagę.

Zaczynam ją prowadzić.

Wymagam dużo od moich grup.

Ale bez presji.

Przez zaproszenie.

Daję im wybór.

Czasem mówię:

„Teraz się skupiamy i słuchamy.

A jeśli nie jesteś w stanie — udawaj, że jesteś.

Tylko zrób to tak, żebym o tym nie wiedział.”

To jest trochę prowokacja.

Ale też odpuśczenie kontroli.

I działa lepiej niż ciągłe uciszanie.

Bo kiedy cały czas uciszasz — ktoś traci twarz.

Czasem Ty.

Czasem uczeń.

A tu zostaje przestrzeń.

I odpowiedzialność wraca do nich.

Wzór intensywności

Mój wzór opowiadania wygląda bardzo prosto.

To jest gra intensywnością.

Intensywność to Twoja obecność, kontakt, pauzy, sposób mówienia, gesty.

To wszystko, czym prowadzisz uwagę — nie tylko słowa.

Zaczynasz spokojnie.

Na około 20%.

Dajesz przestrzeń, żeby wejść.

Żeby złapać kontakt.

Żeby się dostroić.

Rozwinięcie to około 40%.

Jest więcej energii.

Więcej treści.

Więcej prowadzenia.

Ale nadal zostawiasz miejsce.

Nie przytłaczasz.

Kulminacja to moment, w którym podnosisz intensywność.

Z tych 40% idziesz powoli wyżej.

Do około 80%.

To jest moment skupienia.

Połączenia kropek.

„Aha”.

Ale nie idziesz na 100%.

Zostawiasz przestrzeń.



Bo te brakujące 20% należy do nich.

To ich myślenie.

Ich wyobraźnia.

Ich moment zrozumienia.

I potem — zakończenie.

Wracasz do zera.

Zwalniasz.

Domykasz.

Pozwalasz opaść temu, co się wydarzyło.

Cisza jest częścią opowieści.

Jeśli wszystko jest intensywne — nic nie jest ważne.

Jeśli potrafisz operować intensywnością — zaczynasz prowadzić.

I wtedy lekcja przestaje być tylko przekazem.

Staje się doświadczeniem.

Lekcja jako opowieść to kierunek.

Poniżej — praktyka.

Co możesz zrobić każdego dnia, żeby ten kierunek stał się nawykiem.

Jak myślisz o strukturze lekcji — między tym co zaplanowane a tym co się naprawdę dzieje w sali?

Marian (34 l., Niemcy), edukator

Na początku kariery przesadzałem z przygotowaniem. Myślałem, że im dokładniejszy plan, tym lepsza lekcja.

Z czasem zrozumiałem, że nauczanie to prawdopodobnie sześćdziesiąt, siedemdziesiąt procent improwizacji i trzydzieści, czterdzieści procent przygotowania.

Jeśli planujesz każdy krok zbyt sztywno — tracisz elastyczność dokładnie wtedy, gdy najbardziej jej potrzebujesz.

Nie możesz zareagować na nastrój grupy.

Na to co dzieje się w sali.

Dobra struktura daje kierunek.

Ale musi zostawiać przestrzeń.

Przestrzeń na to, co przyniosą uczniowie.

Ćwiczenie do tego rozdziału

→ Drugie mruczenie z grupą

ROZDZIAŁ 8

Praktyka

Jak naprawdę to robić — kiedy zaczyna się dzień.

Nie chodzi o perfekcję.

Chodzi o wracanie.

Zrobisz coś nie tak — zauważ.

Bez długich tłumaczeń.

Bez karania siebie.

Zauważ.

Przebacz.

Wróć.

To jest cała praktyka.

Reszta to szczegóły.

0.

Zanim wejdiesz do sali

Spotkanie zaczyna się przed drzwiami.

Zatrzymaj się na chwilę.

Jedna minuta wystarczy.

Zapytaj siebie:

- W jakim stanie wchodzę?
- Czy coś ciągnę z poprzedniej rozmowy?
- Czy jestem już napięty, zanim cokolwiek się wydarzyło?

Nie musisz być gotowy.

Masz być świadomy.

Twoja regulacja to pierwszy komunikat.

I tak — oni czytają to szybciej niż plan zajęć.

To jest praktyka słyszenia siebie — o której mówiliśmy wcześniej.

Daj sobie moment przed drzwiami.

1.

Nadaj kierunek

Spotkanie zawsze ma rytm.

Albo Ty go prowadzisz,

albo prowadzi Was przypadek.

Początek.

Nie musi być spektakularny.

Ma być prawdziwy.

Spójrz na nich.

Złap kontakt.

Powiedz coś prostego:

„Dobrze Was widzieć.”

„Zobaczmy, co dziś z tego wyjdzie.”

(To drugie jest często bardziej uczciwe niż „będzie super”.)

Środek.

Przekaż strukturę.

„Mamy 7 minut.”

„Skupiamy się na jednej rzeczy.”

„Za chwilę wracamy i sprawdzamy.”

Ludzie się regulują przez jasność.

Koniec.

Domknij.

„To było po to, żeby...”

„Następny krok to...”

Bez tego zostaje chaos.

A chaos męczy.

2.

Dawaj ciepło — ale prawdziwe

Nie chodzi o bycie miłym.

Chodzi o zauważanie.

„Widzę, że próbujesz.”

„To było trudne — i zrobiłeś to.”

„Dobrze, że to powiedziałeś.”

Nie podziwiasz efektu.

Podziwiasz ruch.

I ważne:

jeśli nie czujesz tego — nie mów tego.

Fałszywe ciepło jest gorsze niż jego brak.

3.

Zamiast poprawiać — zaciekaw się

Częsty błąd edukatora?

Za szybkie poprawianie.

Uczeń robi coś źle.

Ty już wiesz dlaczego.

Już masz rozwiązanie.

I... zabierasz mu moment odkrycia.

Zamiast:

„To jest źle.”

Spróbuj:

„Pokaż mi, jak do tego doszedłeś.”

I teraz magia (czasem działa, czasem nie):

Uczeń zaczyna mówić.

Myśli na głos.

I nagle:

„...a, czekaj... to nie ma sensu.”

Sam to widzi.

A czasem nie zobaczy.

I wtedy... też jest okej.

To proces.

4.

Granice bez teatru

Granice są konieczne.

Ale nie potrzebują emocji.

Nie musisz się unosić.

Nie musisz grać „surowego dorosłego”.

Powiedz:

„Tego teraz potrzebujemy.”

„Na to się nie zgadzam.”

„Wracamy.”

Krótko.

Cicho.

Bez dodatkowej historii.

Im mniej dramatu, tym więcej siły.

5.

Moment, w którym tracisz siebie

To się wydarzy.

Ktoś coś powie.

Grupa się rozjedzie.

Poczujesz: „mam dość”.

To jest moment praktyki.

Nie pięć minut później.

Teraz.

Zatrzymaj się.

Zauważ ciało:

- barki
- szczeka
- brzuch
- stopy

Oddychaj.

To nie rozwiązuje sytuacji.

To przywraca Ciebie.

A dopiero potem możesz coś zrobić sensownego.

6.

Kiedy nic nie działa

Są takie dni.

Grupa nie działa.

Ty nie prowadzisz.

Nic nie działa dobrze.

Nazwij to.

„Dziś jest mi trudno.”

„Nie łapiemy dziś rytmu.”

To nie osłabia autorytetu.

To go buduje — jeśli nie uciekasz.

Potem daj kierunek:

„Spróbujmy jeszcze raz.”

albo

„Dziś robimy to prościej.”

A czasem... robisz mniej.

I świat się nie kończy.



7.

Jedna minuta więcej

Najważniejsze rzeczy często dzieją się po wszystkim.

Jedna minuta.

„Widzę, że coś było dziś nie tak.”

„Chcesz pogadać?”

Nie rozwiązujesz życia.

Dajesz sygnał:

„Jesteś widziany.”

Dla niektórych to będzie jedyny taki moment w tygodniu.

Po wszystkim

Zamiast analizować wszystko — zadaj 4 pytania:

- Czy byłem uczciwy?
- Czy próbowałem wracać do siebie?
- Czy nie karałem ich za swój stan?
- Czy zrobiłem dziś choć jedną rzecz lepiej niż wczoraj?

To wystarczy.

Naprawdę.

Zauważ małe rzeczy:

Dziś mówiłeś ciszej.

Dziś szybciej wróciłeś.

Dziś nie poszedłeś w impuls.

To są owoce.

Nie wielkie przełomy.

Tylko codzienne decyzje.

A jutro?

Znowu wejdiesz do sali.

I znowu nie będzie perfekcyjnie.

I bardzo dobrze.

Bo ta praca nie jest o byciu idealnym.

Jest o tym,

czy potrafisz wracać i prowadzić ich, aby oni wracali do siebie.

Głosy z sali

Co naprawdę robisz, kiedy coś nie działa — w środku lekcji, w trudnym momencie?

Sabrina (30 l., Kanada), edukatorka

Gry. Zabawa.

Kiedy czuję frustrację — wiem, że uczniowie w moich butach czuliby to samo.

Więc odwracam sytuację: daję im prowadzenie.

Nagle to oni stoją przed grupą i się borykają.

A ja mogę się śmiać razem z nimi.

Albo robię grupowe sprawdzenie: jak się czujecie? Co potrzebujemy zmienić?

Czasem mówią wprost — nie lubię historii, jest nudna.

Okej. To jak możemy ją ożywić?

Angażuję to co nie działa — przez ciekawość, nie przez nacisk.

Marian (34 l., Niemcy), edukator

Nauczyłem się robić odwrotność tego co instynkt podpowiada.

Kiedy grupa jest głośna i nie słucha — zatrzymuję się.

Czekam. Obserwuję.

Bardzo często grupa sama zaczyna cichnąć.

Zaczynają zauważać, że coś jest inaczej i przypominają sobie nawzajem, żeby się skupić.

Podnoszenie głosu i walka o uwagę to błąd, który popełniałem na początku.

Drenuje energię i rzadko działa.

Cisza działa lepiej niż hałas.

Prawie zawsze.

Ćwiczenie do tego rozdziału

→ Trzecie mruczenie z grupą

ROZDZIAŁ 9

Kiedy zawiodłeś

Był moment, kiedy zawiodłem.

Nie w sensie, że zrobiłem coś strasznego. W sensie, że byłem kimś, kim nie chciałem być.

Przy nich. W sali. Na ich oczach.

Było gorąco. Było duszno. Było trudniej niż zwykle. Grupa, z którą zazwyczaj potrafiłem pracować, nagle była gdzie indziej. Śmiech. Rozmowy. Przerywanie. Rozproszenie.

Staralem się. Robiłem przerwy. Oddychałem. Mówiłem spokojnie.

Ale to nie działało.

I wtedy zaczęło się we mnie coś zmieniać. Byłem zły. Na nich. Na siebie. Przestałem prowadzić z miejsca obecności, a zacząłem reagować z miejsca napięcia.

Nie wiedziałem, co z tym zrobić.

Naprawdę nie wiedziałem.

Każdy może się pogubić. Za mało snu. Za dużo oczekiwań. Za dużo w głowie. Za dużo odpowiedzialności, którą niesiemy sami, nawet jeśli nikt nas o to nie prosił.

Czasem narzędzia, o których piszemy w tym poradniku, nie działają od razu. Oddech nie zawsze natychmiast zmienia sytuację. Pauza nie zawsze uspokaja grupę. Refleksja nie zawsze sprawia, że nagle robi się jasno. Czasem wiesz, co jest mądre, a i tak czujesz gniew, bezradność albo wstyd.

I to jest właśnie moment, w którym zaczyna się głębsza praktyka.

Bo praktyka nie polega na tym, że od dziś zawsze będziesz spokojny. Praktyka polega na tym, że kiedy przestajesz być spokojny — nie porzucasz kierunku.

Możesz mieć trudny dzień i nadal próbować działać uczciwie. Możesz nie wiedzieć, co zrobić, i mimo wszystko nie karać ani siebie, ani grupy. Możesz czuć, że tracisz kontrolę — i nadal szukać drogi powrotu.

Nie zawsze uda się wrócić od razu do pełnej obecności. Czasami wracamy tylko odrobinę. Ale nawet mały krok w tę stronę ma znaczenie.

Bo nadajesz ton.

Może najpierw sobie. Może jeszcze nie całej grupie. Ale właśnie tak zaczyna się zmiana. Nie od wielkiego zwycięstwa. Od decyzji: nie zatrzymam się na wstydzie. Nie zrobię z jednego trudnego dnia dowodu, że się nie nadaję. Nie pozwolę, żeby gniew opowiedział mi całą historię o mnie i o nich.

Czasem jedyne, co możemy zrobić, to iść dalej.

Nie udawać, że nic się nie stało.

Nie dramatyzować.

Nie karać siebie przez tydzień.

Tylko wrócić. Do pracy. Do grupy. Do wartości. Do prostego zdania:

Dobrze. To było trudne. Zobaczmy, czego możemy się z tego nauczyć.

Następnego dnia wszedłem do sali i powiedziałem im:

— Ciekawie było mieć z wami też trudną lekcję. Doceniam, że staraliśmy się razem przez to przejść.

I wtedy jeden z uczniów zadał mi pytanie, którego się nie spodziewałem.

— Kiedy można się śmiać?

Zatrzymałem się.

To było tak dobre pytanie, że napięcie we mnie zniknęło natychmiast.

Okazało się, że nie dałem im wcześniej tej informacji. Zakładałem, że sami wiedzą, jak pracować z moim ekspresyjnym stylem. Nie wiedzieli.

Dla mnie było oczywiste, że czasem żartuję, czasem używam mocnej ekspresji, czasem podnoszę energię, a potem wracam do skupienia. Dla nich to nie było oczywiste. Oni potrzebowali ramy.

I nagle zobaczyłem, że część tego chaosu nie była buntem. Była brakiem informacji.

To ważne.

Czasem grupa nie działa przeciwko Tobie. Czasem po prostu nie rozumie zasad gry, które dla Ciebie są oczywiste.

Jako edukator możesz mieć swój styl. Możesz być ekspresyjny, spokojny, dynamiczny, cichy, zabawny, bardzo uporządkowany albo pełen energii. Ale grupa potrzebuje wiedzieć, jak z tym stylem pracować.

Potrzebuje wiedzieć:

kiedy jest przestrzeń na śmiech,

kiedy wracamy do skupienia,

co oznacza żart,

co oznacza granica,

co robimy, kiedy robi się za głośno,

jak wygląda współpraca z Tobą.

To nie odbiera spontaniczności. To ją chroni.

Bo wolność bez ramy szybko zamienia się w chaos. A rama bez ciepła zamienia się w kontrolę.

Potrzebujemy obu.

Po tej rozmowie coś się zmieniło. Nie dlatego, że nagle wszystko stało się idealne. Nie. To nie bajka edukacyjna z morałem i dotacją na happy end.

Zmieniło się to, że wróciliśmy do kontaktu.

Ja przestałem być sam ze swoim wstydem. Oni przestali być tylko „trudną grupą”. Pojawiła się rozmowa. Pojawiła się ciekawość.

A ciekawość bardzo często jest początkiem naprawy.

Dlatego po trudnym dniu warto wrócić do grupy i nazwać to, co się wydarzyło. Spokojnie. Bez oskarżania. Bez tłumaczenia się przez pół godziny. Bez robienia z młodych ludzi winnych całego naszego stanu.

Można powiedzieć:

— Wczoraj było nam trudno. Ja też nie byłem w najlepszym miejscu. Chcę, żebyśmy spokojnie przyjrzeni się temu, czego potrzebujemy, żeby pracować lepiej.

Albo:

— Zauważyłem, że nie ustaliliśmy jasno zasad. To moja część odpowiedzialności. Ustalmy je teraz.

Albo:

— Nie chcę udawać, że wszystko było w porządku. Ale nie chcę też robić z tego katastrofy. Chcę, żebyśmy wrócili do współpracy.

To jest siła.

Nie perfekcja. Powrót.

Edukator nie buduje autorytetu tym, że nigdy się nie gubi. Buduje go tym, że kiedy się pogubi, potrafi wrócić bez udawania, bez poniżania siebie i innych.

Młodzi ludzie widzą więcej, niż nam się wydaje.

Widzą, kiedy ktoś gra rolę. Widzą, kiedy dorosły nie umie przyznać, że było trudno. Widzą też, kiedy dorosły ma odwagę wrócić następnego dnia i powiedzieć prawdę spokojnym głosem.

Taki moment może zostać w nich na długo.

Bo wtedy uczą się czegoś bardzo ważnego: że trudny dzień nie kończy relacji. Że konflikt nie musi oznaczać odrzucenia. Że można się pogubić i wrócić. Że dorosłość nie polega na nieomyślności, tylko na odpowiedzialności.

I może właśnie tego najbardziej potrzebują od nas młodzi ludzie.

Nie dowodu, że jesteśmy idealni.

Tylko doświadczenia, że jesteśmy prawdziwi, stabilni na tyle, na ile dziś potrafimy, i gotowi wracać do kontaktu.

Jeśli poznając ten poradnik, poczujesz, że to podejście jest Twoje — korzystaj z niego. Nie jako z systemu, który ma działać natychmiast. Tylko jako z kierunku.

Bo kierunek jest ważny szczególnie wtedy, kiedy nie widać od razu efektów.

W łatwe dni wszyscy lubimy mówić o obecności, regulacji i zaufaniu.

W trudne dni sprawdzamy, czy naprawdę chcemy tym żyć.

I nie zawsze zdajemy ten test idealnie.

Ale możemy zdać go wystarczająco dobrze.

Możemy wrócić.

Możemy przeprosić, jeśli trzeba.

Możemy doprecyzować ramy.

Możemy zapytać młodych ludzi, jak oni to przeżyli.

Możemy posłuchać odpowiedzi.

Możemy powiedzieć sobie:

Dziś było trudno. Ale ja nadal idę w dobrą stronę.

I czasem to wystarczy.

Na dziś.

ROZDZIAŁ 10

To, co zostaje na lata

Większość młodych ludzi nie pamięta treści lekcji.

Nie pamiętają dat.

Nie pamiętają definicji.

Nie pamiętają, który to był temat w listopadzie.

Ale pamiętają, jak się przy Tobie czuli.

Pamiętają, czy mogli oddychać.

Czy czuli napięcie.

Czy bali się odezwać.

Czy czuli, że ktoś w nich widzi coś więcej niż aktualną ocenę.

To zostaje.

Jedno zdanie

W obecnych czasach, przestymulowani nadmiarem informacji, zapominamy, że ludzie są niesamowici.

Tak niewiele nam potrzeba, by robić rzeczy piękne, ważne, niespotykane.

Odrobina wsparcia może zmienić wszystko.

Może miałeś szczęście.

Był ktoś, kto w Ciebie uwierzył.

Edukator. Nauczyciel. Wychowawca.

Może przy tej osobie czułeś się bezpiecznie — że wolno popełniać błędy i próbować dalej.

Że o to właśnie chodzi: popełniać dużo dobrych błędów, które prowadzą nas do przodu.

Proste słowa, jak: „Ty sobie poradzisz w życiu”.

To zdanie potrafi stać się wewnętrznym głosem na lata.

Tak samo jak inne:

„Nie nadajesz się.”

„Nie dasz rady.”

Słowa mają długą falę.

Czasem jedno zdanie zostaje w kimś na dekadę.

Czasem jedno spojrzenie buduje więcej niż cały wykład.

Jak to działa naprawdę

Uczeń odpowiada niepewnie.

Myli się.

Klasa się śmieje.

Masz dwie sekundy.

Możesz powiedzieć: „Siadaj.”

Albo możesz powiedzieć: „Zatrzymajcie się. On właśnie próbował. Każdy z Was będzie w tym miejscu, dajmy sobie szansę.”

Ta scena trwa minutę.

Ale jego ciało pamięta, czy został ośmieszony, czy chroniony.

Tak buduje się albo kruszy czyjaś pewność siebie.

Nie wielkimi hasłami.

Mikro-momentami.

Pożyczone spojrzenie

Kiedy młody człowiek komuś ufa, często pożycza jego sposób patrzenia na świat.

Jeśli patrzysz na niego z wiarą — on uczy się patrzeć na siebie z wiarą.

Jeśli widzisz w nim potencjał, którego on jeszcze nie rozumie — Twoje spojrzenie może stać się jego przyszłą pewnością siebie.

To jest wpływ długofalowy.

I właśnie dlatego trzeba go traktować poważnie.

Co naprawdę zostawia ślad

Regulacja. Podziw. Wdzięczność.

To trzy rzeczy, które zostawiają ślad.

Jeśli umiesz regulować siebie — tworzysz przestrzeń, w której inni mogą się regulować.

Jeśli potrafisz podziwiać proces, a nie tylko efekt — uczniowie uczą się szanować drogę, nie tylko wynik.

Jeśli jesteś wdzięczny za to, że możesz z nimi pracować — oni czują, że nie są ciężarem.

To nie są techniki.

To jest postawa i kierunek.

Odpowiedzialność bez przeciążenia

Nie jesteś odpowiedzialny za wszystko.

Masz wpływ, ale nie na każdego.

Nie masz kontroli.

Nie uratujesz każdego.

Nie naprawisz każdego domu.

I nie musisz.

Twoim zadaniem jest robić swoje — uczciwie.

Być obecnym.

Wracać do siebie.

Jeśli będziesz dźwigał wszystko — wypalisz się.

A wtedy nie pomożesz nikomu.

Odpowiedzialność bez przeciążenia to dojrzałość i profesjonalizm.

Gdy nie ma Cię już w klasie

To, co zostaje na lata, to nie jest materiał i teorie.

To jest doświadczenie bycia przy kimś, kto wierzył.

Kto nie zawstydział.

Kto nie poniżał.

Kto patrzył spokojnie i mówił: „Spróbuj jeszcze raz. Wiem, że możesz.”

I czasem to jedno zdanie wraca do nich po piętnastu latach w najtrudniejszym momencie życia.

I wtedy pracujesz dalej — choć nie ma Cię już w klasie.

Nie widać tego w dzienniku.

Nie ma za to nagrody.

Ale to jest prawdziwy wpływ.

I to wystarczy.

Co według ciebie naprawdę zostaje w uczniach — po latach, gdy treść lekcji dawno zapomniana?

Sabrina (30 l., Kanada), edukatorka

Myślę, że najbardziej zostaje pewność, którą budujemy razem.

Nie coś, co im dajemy, ale coś, co pomagamy stworzyć wspólnie z nimi — aż nauczą się tworzyć to sami.

Młodzież potrzebuje bezpiecznych dorosłych.

Ludzi, którzy nie oczekują perfekcji, którzy nie czekają, aż zrobią wszystko dobrze, tylko są gotowi być przy nich.

Częścią tego jest sprawianie, by świat stawał się trochę bardziej zrozumiały.

Branie tego, co wydaje się przytłaczające, i rozkładanie tego na mniejsze części, do których podchodzi się krok po kroku.

Bo kiedy jesteś młody, świat potrafi wydawać się ogromny i pełen chaosu — a ktoś, kto pomaga ci się w nim odnaleźć z cierpliwością, może zostać z tobą na lata.

Marian (34 l., Niemcy), edukator

Uczniowie pamiętają zaufanie.

Pamiętają czy dotrzymałeś słowa.

Czy ich szanowałeś.

Czy traktowałeś ich poważnie — nie jak "tylko dzieci", ale jak ludzi, którzy się uczą i którym należy się uwaga.

Edukator też może uczyć się od uczniów. Kiedy komunikacja dzieje się na tym samym poziomie — pojawia się szacunek.

Nie dlatego, że go wymagasz.

Dlatego, że go czują.

I to jest właśnie to co zostaje.

Nie materiał. Nie oceny.

To czy przy tobie czuli się widziani

ROZDZIAŁ 11

Skąd to wszystko się wzięło

O metodzie mruczenia i powrocie do siebie

Struktura tego poradnika nie powstała przy biurku.

Powstała z potrzeby.

Z potrzeby regulowania siebie.

Z chaosu.

Ze stresu.

Z presji, którą sam na siebie nakładałem.

Tworzenie pomagało mi zawsze.

Beatbox pomagał mi zawsze.

Ale pewnego dnia wydarzyło się coś ważnego.

Miałem około dwudziestu lat. Prowadziłem warsztaty w Teatrze Muzycznym w Gdyni. Czułem presję. Oczekiwania. Napięcie. W głowie było dużo „muszę”. Dużo „jeśli tego nie zrobię, będzie źle”.

Usiadłem przy pianinie.

Zacząłem grać proste cztery akordy.

I napięcie zniknęło.

Nie stopniowo.

Natychmiast.

Pojawiła się lekkość. Zabawa. Przytomność.

To był pierwszy moment, kiedy poczułem, że dźwięk może regulować. Że coś w ciele się rozluźnia. Że z poziomu myśli i presji można zejść do poziomu obecności.

Jeszcze wtedy nie wiedziałem, że to będzie początek metody.

Od muzyki do regulacji

Przez kolejne lata prowadziłem warsztaty, koncerty i spotkania z młodzieżą. Beatbox był dla mnie narzędziem ekspresji. Pomagał ludziom otworzyć głos, poczuć rytm, przełamać wstyd, zrobić coś odważnego.

Ale z czasem zrozumiałem, że sama ekspresja nie wystarcza.

Można dać komuś mikrofon, ale jeśli w środku nie czuje się bezpiecznie, jego głos nadal będzie drżał.

Można nauczyć kogoś rytmu, ale jeśli jego ciało jest w ciągłym napięciu, trudno będzie mu naprawdę odpocząć.

Można zaprosić młodego człowieka do twórczości, ale najpierw trzeba dać mu doświadczenie:

mogę tu być taki, jaki jestem.

Zobaczyłem, że dźwięk może robić coś więcej niż budować muzykę.

Może budować powrót do siebie.

Tak powoli zaczęła powstawać Metoda Mruczenia.

Nie jako gotowy system. Nie jako teoria wymyślona na kartce. Nie jako coś, co miało dobrze wyglądać w opisie projektu.

Jako odpowiedź na pytanie, które wracało do mnie przez lata:

co pomaga człowiekowi poczuć, że może być przy sobie bez walki?

Metoda mruczenia jako kierunek

Metoda Mruczenia, jako kierunek pracy nad sobą, nie jest obietnicą szybkiej przemiany. Jest zaproszeniem do odkrywania prostych, ale bardzo ważnych umiejętności.

Pierwszą z nich jest umiejętność czucia się bezpiecznie — jako osoba, którą jesteś dzisiaj. Nie jako ktoś naprawiony. Nie jako ktoś idealny. Nie jako lepsza wersja siebie, która dopiero kiedyś zasłuży na spokój.

Jako Ty. Teraz.

Praktykujemy to poprzez mruczenie. Poprzez dźwięk, oddech i wibrację, które dają ciału sygnał: możesz tu być. Nie musisz uciekać. Nie musisz niczego udowadniać.

Drugą umiejętnością jest głęboka, praktyczna ciekawość. To zdolność obserwowania, przyjmowania, słuchania i podziwiania — zamiast ciągłej korekty, oceny i poprawiania siebie.

Praktykujemy ją poprzez oddech, pauzy i krótkie momenty obserwacji między ćwiczeniami. Zatrzymujemy się nie po to, żeby natychmiast coś zrozumieć. Zatrzymujemy się, żeby zauważyć:

co się we mnie dzieje?

jak to jest być mną właśnie teraz?

czym dla mnie jest ten moment?

I z tego miejsca pojawia się coś bardzo ważnego: możliwość pauzy.

Pauza daje wybór.

Mogę zapytać siebie: czy chcę traktować siebie jak sojusznika? Może nawet jak przyjaciela? Czy chcę dalej być wiecznym krytykiem własnego życia?

Nie namawiam Cię do żadnej z tych dróg. To są osobiste wybory. Każdy z nas ma swoje powody, dla których jest taki, jaki jest. Każdy z nas ma swoją historię, swoje napięcia, swoje mechanizmy obronne i swoje sposoby przetrwania.

I oczywiście — żeby nie zrobiło się zbyt słodko — prawdziwe stawanie się swoim przyjacielem wymaga refleksji. Czasem odwagi. Czasem pomocy. Czasem wielu powrotów do tego samego miejsca.

Bo to nie są proste tematy.

Czym właściwie jest przyjaźń ze sobą? Czy oznacza łagodność? Granice? Odpowiedzialność? Przebaczenie? Uczciwość? A może wszystko naraz?

Każdy z nas zasługuje na wsparcie w szukaniu tych odpowiedzi.

Dlatego Metoda Mruczenia nie mówi: „od teraz masz siebie kochać”.

Mówi raczej:

zatrzymaj się,

oddychaj,

posłuchaj,

zobacz siebie trochę łagodniej

i sprawdź, czy możesz być dziś choć odrobinę bardziej po swojej stronie.

Czasem to wystarczy.

Na początek — to naprawdę dużo.

Czy to jest dla każdego?

Nie każde narzędzie pasuje do każdej ręki.

Nie mówię tego, żeby Cię zniechęcić. Mówię to, bo zależy mi na uczciwości.

Ta metoda nie jest systemem wiary. Nie jest obowiązkiem. Jest zaproszeniem — i każdy sam decyduje, czy chce wejść.

Często jest tak, że już po pierwszej sesji człowiek wie, czy to mu służy. Nie trzeba długo szukać odpowiedzi. Ciało ją zna szybciej niż głowa.

Jeśli po próbie czujesz, że coś się rozluźniło — wróć.

Jeśli nie — to też jest dobra informacja.

Jesteś tu, żeby siebie poznawać, nie żeby zaliczyć kolejną technikę.

Podstawowe elementy metody

Poniżej opisuję cztery ćwiczenia, które zawsze pokazuję na pierwszej sesji.

W Metodzie Mruczenia uczymy się dawać sobie cztery jakości, których człowiek potrzebuje, żeby poczuć się bezpiecznie: *obecność, bycie widzianym, bycie słyszonym i podziw*.

To są składniki bezpieczeństwa. Czasem także składniki ciepła. A może nawet miłości — jeśli rozumiemy miłość nie jako wielkie słowo, ale jako doświadczenie:

ktoś jest,

ktoś widzi,

ktoś słyszy,

ktoś dostrzega moją drogę.

W Metodzie Mruczenia uczymy się powoli dawać te jakości także sobie.

Nie po to, żeby zastąpić relacje z innymi. Człowiek potrzebuje ludzi. Potrzebuje wspólnoty, rozmowy, bliskości i wsparcia. Ale potrzebuje też wewnętrznego miejsca, do którego może wracać.

Kiedy mówię „jestem tu”, uczę się obecności.

Kiedy mówię „widzę się”, uczę się patrzeć na siebie bez natychmiastowej oceny.

Kiedy mówię „słyszę się”, uczę się nie przerywać własnemu doświadczeniu.

A kiedy naprawdę widzę swoją drogę, może pojawić się podziw — nie za perfekcję, ale za to, że próbuję, wracam, uczę się i idę dalej.

To jest esencja tej metody.



Praktyka ciepła

Czytanie o tych ćwiczeniach jest czymś innym niż ich robienie. Jeśli chcesz — wróć do tego tekstu po pierwszej próbie. Zobaczysz, co się zmieniło w tym, jak go czytasz.

Na razie — po prostu zapraszam.

Bez oczekiwań.

Bez oceniania.

1.

Obserwacja oddechu

Zanim zaczniesz pracować z dźwiękiem — daj sobie chwilę na zatrzymanie.

Usiądź. Zamknij oczy, jeśli chcesz. Skieruj uwagę na czubek nosa — na powietrze, które wchodzi i wychodzi.

Myśli będą się pojawiać.

To naturalne.

Nie walcz z nimi.

Za każdym razem, kiedy zauważysz, że odpłynąłeś w przeszłość albo przyszłość — po prostu wróć.

Do powietrza.

Do tego jednego punktu.

Do teraz.

Nie oceniasz. Nie poprawiasz się. Wracasz.

Celem nie jest brak myśli.

Celem jest kierunek.

Dajesz sobie sygnał:

nie muszę teraz nic naprawiać.

nie muszę nic udowadniać.

mogę się rozluźnić.

To jest bardzo proste ćwiczenie. I właśnie dlatego bywa takie trudne.

Bo wielu z nas jest przyzwyczajonych do działania, analizowania, poprawiania, rozwiązywania. A tutaj przez chwilę niczego nie rozwiązujesz.

Jesteś.

To wystarczy na początek.

2.

Mruczenie To esencja metody.

Gram proste cztery akordy. Nie zmieniamy ich przez całą sesję.

Najpierw pojawia się ciekawość:

Jak te dźwięki mnie dotykają?

Jak to jest być dzisiaj mną?

Co się we mnie porusza, kiedy nie muszę niczego udowadniać?

Ciekawość to pytanie.

Nie odpowiedź.

Nie próbujemy niczego ustalić. Nie analizujemy. Nie szukamy idealnego wniosku. Otwieramy temat.

Kiedy jesteśmy gotowi — zaczynamy mruczeć.

Zamknięte usta. Miękki dźwięk. Bez ambicji.

Mruczenie to pozwolenie, by wszystko, co w nas jest, miało ujście.

To może być spokój.

To może być napięcie.

To może być coś, czego nawet nie umiemy nazwać.

Oddajemy głos temu, co w nas żywe.

Czasem pojawia się ulga. Czasem poczucie bezpieczeństwa. Czasem łzy.

Czasem nic spektakularnego. Tylko odrobinę więcej przestrzeni.

Nie kontrolujemy tego.

Dźwięk wibruje w ciele. A ciało zaczyna dostawać sygnał:
jest bezpiecznie.

Nie dlatego, że wszystko w życiu jest już poukładane.

Dlatego, że w tym jednym momencie nie uciekasz od siebie.

3.

„Jestem tu”

Do tych samych akordów zaczynamy dodawać słowa.

Najpierw jedno zdanie:

Jestem tu.

Mówione spokojnie. Albo śpiewane.

To nie jest afirmacja sukcesu. To nie jest „jestem najlepszy”. To nie jest próba przekonania siebie, że wszystko jest wspaniale, kiedy nie jest.

To jest decyzja.

Nie uciekam.

Nie tłumaczę się.

Nie atakuję.

Jestem tu, po swojej stronie.

To zdanie buduje fundament obecności.

To zdanie ćwiczy narratora w naszej głowie.

Bo często w środku słyszymy głos krytyka:

„Za mało.”

„Nie tak.”

„Znowu coś zawałiłeś.”

„Inni radzą sobie lepiej.”

A tutaj pojawia się inny głos.

Cichszy. Prostszy. Bardziej ludzki.

Jestem z tobą. Jakbyś mówił to do starego przyjaciela.

To jest początek zmiany relacji z samym sobą.

Nie wielka rewolucja. Nie teatralny przełom. Raczej mały, uczciwy powrót.

Jestem tu.

I to już coś zmienia.

4.

„Widzę się. Słyszę się.”

Do tej samej melodii dodajemy kolejne zdania:

Widzę się.

Słyszę się.

Jak często dajesz sobie prawdziwą uwagę?

Obserwujemy innych.

Słuchamy innych.

Reagujemy na świat.

Odpowiadamy na potrzeby.

Próbujemy ogarnąć życie.

A siebie pomijamy.

Kiedy mówisz „widzę się”, to znaczy:

patrzę na siebie z ciekawością, nie z oceną.

Widzę wysiłek.

Widzę drogę.

Widzę to, co już zrobiłem.

Widzę, że próbuję.

To jest ten sam rodzaj spojrzenia, które może zmienić młodego człowieka. Spojrzenie, które mówi:

„Ty już sobie z czymś radzisz. Nawet jeśli jeszcze tego nie widzisz.”

Teraz kierujesz je do siebie.

Kiedy mówisz „słyszę się”, to znaczy:

nie przerywam sobie po pierwszym zdaniu.

Nie bagatelizuję.

Nie wyśmiewam własnych potrzeb.

Nie mówię od razu: „inni mają gorzej”.

Nie uciekam w zadania.

Słucham do końca.

Każdy młody człowiek potrzebuje być wysłuchany.

Każdy dorosły też. Tu uczysz się dawać to sobie.

Dlaczego to jest ważne

Wszystko, o czym był ten poradnik — obecność, regulacja, słuchanie, podziw, granice, odpowiedzialność bez przeciążenia — cały czas to się wydarza w relacjach, wobec siebie samego i wobec wszystkich innych na naszej drodze.

Metoda Mruczenia nie jest dodatkiem do pracy edukatora.

Jest praktyką doświadczania tego, o czym mówiliśmy przez cały poradnik.

Bo czasem słowa brzmią pięknie, ale wydają się abstrakcyjne.

Jak podziwiać siebie?

Jak być obecnym?

Jak nie reagować impulsywnie?

Jak wracać do siebie po trudnym momencie?

Jak być dorosłym, który nie udaje skały, ale potrafi znaleźć grunt pod stopami?

Najpierw trzeba to poczuć.

W ciele.

W oddechu.

W dźwięku.

Dopiero potem łatwiej rozpoznać te jakości w relacji z innymi.

Na koniec

Dziękuję, że dotarłeś do końca tego poradnika.

To mój pierwszy poradnik, więc tym bardziej doceniam Twoją cierpliwość, ciekawość i otwartość.

Jeśli choć jedno zdanie, jedna myśl albo jedno ćwiczenie zostanie z Tobą na dłużej — to dla mnie bardzo dużo.

Będzie nam bardzo pomocne, jeśli napiszesz do nas kilka słów o swoim doświadczeniu z czytania.

Co było ważne?

Co poruszyło?

Co było pomocne?

Czego zabrakło?

Możesz napisać tutaj:

HummingProjectEU@gmail.com

Dziękuję za Twoją obecność.

I za pracę, którą wykonujesz — także wtedy, kiedy nikt jej nie widzi.

© 2026

Ćwiczenie do tego rozdziału

→ [Pełna sesja Metody Mruczenia](#)