



“Zacznij od siebie”

Biegłość w szkoleniach inkluzywnych
Model kompetencji dla włączających osób trenerskich

Część 7

Uważność i zarządzanie emocjami



Co-funded by
the European Union

Uważność i zarządzanie emocjami

Szkolenie to praca z emocjami – zarówno dla uczestników, jak i trener_. Świadomość Emocjonalna i Uważność uczą, jak zauważać i regulować swoje emocje, pozostając obecnym i w kontakcie z innymi. Chodzi o stworzenie spokojnej, responsywnej i empatycznej atmosfery, która pozwala na autentyczną ekspresję i rozwój uczenia się. Rozwijając tę kompetencję, uczysz się „czytać atmosferę”, reagować ze współczuciem i utrzymywać energię oraz dobre samopoczucie przez długi czas.

Z tej książki elektronicznej dowiesz się:

1. Czym jest świadomość emocjonalna i uważność?
2. Co może Cię powstrzymać?
3. Jak identyfikować zachowania wykluczające?
4. Jak zrobić to inaczej?
5. Jakie dobre praktyki pomogą Ci rozwinąć tę kompetencję?
6. Jak zacząć?

Rozwijaj swoje kompetencje inkluzywne!

Sprawdź inne kompetencje naszego modelu!

Zespół projektu INCLUDE





7 Świadomość emocjonalna i uważność

1. Czym jest świadomość emocjonalna i uważność?

1.1 Definicja

Świadomość emocjonalna i uważność to umiejętność rozpoznawania, rozumienia i zarządzania własnymi emocjami w danej chwili, a także empatycznego postrzegania i reagowania na emocje innych. To praktyka bycia w pełni obecności i niesądząc...

Kompetencja ta pozwala trenerowi zmienić się ze osoby dostarczającej informacje w doświadczonego moderatora, który potrafi poruszać się w skomplikowanej, niewypowiedzianej dynamice sesji szkoleniowej.

1.2 Jeśli jesteś zainteresowany poszerzeniem swojej wiedzy na temat badań i źródeł:

- Inteligencja emocjonalna (IE) została spopularyzowana przez Daniela Golemana — doktora psychologii i dziennikarza naukowego. Zasugerował on, że IE jest kluczowym czynnikiem sukcesu i skuteczności w przywództwie i można ją rozwijać z czasem. Model Golemana z 1995 roku wyróżnia pięć komponentów: samoświadomość, samoregulację, motywację, empatię i umiejętności społeczne (Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ, 1995).
- Redukcja stresu oparta na uważności (MBSR), opracowana przez Jonę Kabat-Zinnę w 1979 roku w Stress Reduction Clinic na University of Massachusetts, to oparty na dowodach program łączący medytację uważności, świadomość ciała i jogę. Badania wykazały, że MBSR może znacząco zmniejszyć stres, lęk i depresję, jednocześnie poprawiając ogólne samopoczucie psychiczne (Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness, Kabat-Zinn, 1990).



1.3 Dzięki rozwijaniu tej kompetencji będziesz:

Prowadzić trudne rozmowy z pewnością siebie: zamiast dać się zaskoczyć silnej reakcji emocjonalnej uczestnika, będziesz w stanie rozpoznać ją jako cenną informację zwrotną. Pozwoli Ci to zareagować konstruktywnie, bezpośrednio odnosząc się do sedna problemu i zapobiegając jego zaburzeniu.

Sprawisz, by doświadczenia uczestników były bardziej zrozumiane. Twoja umiejętność odczytywania atmosfery i reagowania na sygnały emocjonalne gwarantuje, że szkolenie odpowiada ich aktualnym potrzebom. Nie poczują się oni skrępowani, ale doświadczą dynamicznej sesji, która dopasuje się do ich energii i zrozumienia.

Stworzysz odporne i otwarte środowisko uczenia się: modelując ciekawość i otwartość na wszystkie emocje (w tym własne), tworzysz psychologicznie bezpieczną przestrzeń dla grupy. To pomaga uczestnikom czuć się na tyle pewnie, by podejmować ryzyko, zadawać trudne pytania i szczerze się angażować, co pogłębia proces uczenia się.

2. Co może Cię powstrzymać?

2.1 Typowe pułapki myślowe:

Przekonania	Możliwe konsekwencje
„Moim zadaniem jest być ekspert_ a nie zarządzać emocjami”	To przekonanie może prowadzić do sztywnego, jednostronnego przekazywania treści. Możesz przeoczyć kluczowe oznaki braku zaangażowania, dezorientacji lub oporu uczestników, co sprawi, że szkolenie nie spełni ich potrzeb i ostatecznie okaże się nieskuteczne”.
„Nie potrafię czytać ludziom w myślach, więc nie wiem, co czują”	Chociaż nie potrafisz czytać w myślach, potrafisz obserwować sygnały niewerbalne. Jeśli w to wierzysz, nie będziesz doszukiwać się oznak wycofania emocjonalnego (np. opadniętych ramion, braku kontaktu wzrokowego) ani przytłoczenia, przez co uczestnicy czują się niesłyszani i nie otrzymują wsparcia.
„Jeśli przyznam się do negatywnej emocji, pogorszy to sytuację”	Ignorowanie napięcia lub frustracji może w rzeczywistości doprowadzić do ich narastania i narastania. To, co było drobnym problemem, może przerodzić się w poważny konflikt lub bierny opór, tworząc wrogie lub obojętne środowisko uczenia się.



3. Zidentyfikuj zachowania wykluczające

Zanim coś zmienisz, musisz to najpierw zauważyć. Oto kilka zachowań, które mogą wykluczać ludzi. Czy któreś z nich brzmi znajomo? Być może zauważył_ je u siebie, uczestników lub innych trenerów.

W drugiej kolumnie dokładnie wyjaśniamy, dlaczego te zachowania mają charakter wykluczający, dzięki czemu możesz uzyskać pełniejszy obraz.

Zachowanie	Dlaczego to wyklucza?
Reagowanie defensywne na trudne pytanie lub krytyczną opinię	Reakcja obronna (np. zdenerwowanie, sarkazm) może blokować szczerość. Tworzy wrogą atmosferę, w której uczestnicy czują się niepewnie, kwestionując pomysły lub udzielając konstruktywnej krytyki, co prowadzi do wycofania się i urazy.
Informowanie uczestników, co powinni czuć lub jakie są ich doświadczenia emocjonalne	To lekceważy osobiste doświadczenia danej osoby i może zostać odebrane jako protekcyjne. Sformułowania takie jak „Nie powinieneś się tym martwić” podważają jej uczucia i uniemożliwiają autentyczną rozmowę.
Ignorowanie lub odrzucanie sygnałów niewerbalnych (np. westchnienie, skrzyżowanie ramion lub zdeorientowanie)	Takie zachowanie świadczy o braku świadomości i sprawia, że uczestnik czuje się niesłyszany i niewidzialny. Może to sygnalizować, że jego uczucia nie mają znaczenia i zniechęcać go do dalszego angażowania się.



4. Jak zrobić to inaczej?

Najlepszy sposób na naukę? Konkret i praktyka! Skoro już wiesz, jak zachowania wykluczające wyglądają w praktyce refleksyjnej, odwróćmy sytuację. W kolumnie poniżej znajdziesz podejścia inkluzywne do zachowań z poprzedniego punktu.

Zachowanie	Inkluzywne zachowanie
Reagowanie defensywne na trudne pytanie lub krytyczną opinię	Podziękuj uczestnikom za opinie i ciekawość. Na przykład: „To naprawdę ważne pytanie. Dziękuję za poruszenie tego tematu”. To model profesjonalizmu i dowód, że cenisz ich wkład, niezależnie od tego, czy jest pozytywny, czy negatywny.
Informowanie uczestników, co powinni czuć lub jakie są ich doświadczenia emocjonalne	Rozpoznawanie i akceptowanie emocji bez osądzania. Używaj empatycznych sformułowań, takich jak: „Rozumiem, dlaczego to może być frustrujące” lub „Wygląda na to, że czujesz się trochę przytłoczony”. To pokazuje, że rozumiesz i akceptujesz ich uczucia jako ważne.
Ignorowanie lub odrzucanie sygnałów niewerbalnych (np. westchnienie, skrzyżowanie ramion lub zdezorientowanie)	Zatrzymanie się i sprawdzenie, co słychać w grupie. Na przykład: „Zauważam kilka sfrustrowanych spojrzeń. Czy jest coś, co powinniśmy wyjaśnić?”. To potwierdza ich uczucia i daje im bezpieczną możliwość wyrażenia swoich obaw..



5. Dobre praktyki

Praktykuj autorefleksję

- Przed i po treningu poświęć chwilę na przyjrzenie się swoim emocjom. Zadaj sobie pytanie: „Jak się teraz czuję?” lub „Jaka była moja reakcja emocjonalna na to pytanie?”. To buduje Twoją osobistą świadomość emocjonalną.

Obserwuj atmosferę

- Świadomie obserwuj klimat emocjonalny grupy. Zwracaj uwagę na sygnały niewerbalne, takie jak zmiany w mowie ciała, mimice czy poziomie energii. Wykorzystaj te informacje do planowania kolejnych kroków.

Użyj „Parkingu” do reakcji emocjonalnych

- Jeśli uczestnik ma silną reakcję emocjonalną lub ma trudne pytanie, uznaj jego uczucia i zaproponuj omówienie ich w przerwie lub po sesji. To potwierdzi jego emocje, nie zakłócając postępów grupy.

Znormalizuj wszystkie emocje

- Stwórz przestrzeń, w której uczestnicy czują się bezpiecznie i mogą wyrażać całą gamę emocji. Daj im do zrozumienia, że to normalne, że czują się zdezorientowani, sfrustrowani lub podekscytowani i że te uczucia są naturalną częścią procesu uczenia się.

Zachęcaj i doceniaj odwagę

- Gdy uczestnik dzieli się trudną emocją lub wrażliwą myślą, docenij jego odwagę. Proste: „Dziękuję, że się tym podzieliłeś, wiem, że rozmowa o tym może być trudna” potwierdza jego uczucia i wzmacnia bezpieczne środowisko uczenia się.





6. Pierwszy krok

Świetnie, znasz już teorię i prawdopodobnie dobrze rozumiesz, co mamy na myśli mówiąc o zrozumieniu siebie i praktyce refleksyjnej.

Zachęcamy Cię teraz do wsłuchania się w emocje, myśli i reakcje, które towarzyszyły Ci podczas pracy nad tą kompetencją.

Możesz zrobić pierwszy krok już teraz.

Nie musisz do nikogo dzwonić, umawiać spotkań ani niczego ustalać. Po prostu zostań jeszcze chwilę i odpowiedz na jedno z poniższych pytań. Albo wypróbuj je wszystkie!

- Jak się czuł_ś pracując nad tą kompetencją?
- Jakie działania możesz zacząć wdrażać od razu?
- Czy coś Cię niepokoiło podczas czytania materiału?
- Które części chciał_ś pominąć? Z jakiego powodu?
- Co Twoja reakcja mówi o Tobie? do czego Cię zaprasza?
- Co chcesz zrobić?



„Zacznij od siebie”

Inclusive Training Proficiency – model kompetencji dla trenerów biznesowych i edukatorów, którym zależy.

Ta opracowanie elektroniczne jest częścią projektu „Zacznij od siebie – model kompetencji dla osób trenerskich będącego produktem projektu

INCLUDE. Rozwój i ocena kompetencji włączających
2024-2-PL01-KA210-VET-000277155

Autorski: Agnieszka Brongiel, Martyna Orlik, Hazel Nicholl, Joe Cabello

Redaktorzy: Hazel Nicholl, Joanna Zwolińska, Paula Pain

Układ i projekt: Paula Pain, Joanna Zwolińska
Obsługiwane przez Canva

Redakcja i korekta językowa: PL - Hazel Nicholl

© 2025. Współautorzy projektu INCLUDE

Niniejsza publikacja jest bezpłatna i dostępna również pod adresem: www.includetraining.eu



Partnerzy projektu:



Agnieszka Brongiel



Otwarta licencja:



CC BY-SA 4.0 DEED



Co-funded by
the European Union

Finansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie są jednak poglądami i opiniami wyłącznie autora/autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej ani Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Ani Unia Europejska, ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



Co-funded by
the European Union

