

Mateusz **Grzesiak**



# Psychologia nauczania

*czyli jak skutecznie prowadzić szkolenia,  
zarządzać grupami i występować przed publicznością*



**onepress**



**CreateYourself**

Wszelkie prawa zastrzeżone. Nieautoryzowane rozpowszechnianie całości lub fragmentu niniejszej publikacji w jakiegokolwiek postaci jest zabronione. Wykonywanie kopii metodą kserograficzną, fotograficzną, a także kopiowanie książki na nośniku filmowym, magnetycznym lub innym powoduje naruszenie praw autorskich niniejszej publikacji.

Wszystkie znaki występujące w tekście są zastrzeżonymi znakami firmowymi bądź towarowymi ich właścicieli.

Autor oraz Wydawnictwo HELION dołożyli wszelkich starań, by zawarte w tej książce informacje były kompletne i rzetelne. Nie biorą jednak żadnej odpowiedzialności ani za ich wykorzystanie, ani za związane z tym ewentualne naruszenie praw patentowych lub autorskich. Autor oraz Wydawnictwo HELION nie ponoszą również żadnej odpowiedzialności za ewentualne szkody wynikłe z wykorzystania informacji zawartych w książce.

Redaktor prowadzący: Barbara Gancarz-Wójcicka  
Fotografie w książce: Magdalena Krzak  
Fotografia na okładce: iStock

Wydawnictwo HELION  
ul. Kościuszki 1c, 44-100 GLIWICE  
tel. 32 231 22 19, 32 230 98 63  
e-mail: [onepress@onepress.pl](mailto:onepress@onepress.pl)  
WWW: <http://onepress.pl> (księgarnia internetowa, katalog książek)

Drogi Czytelniku!

Jeżeli chcesz ocenić tę książkę, zajrzyj pod adres

<http://onepress.pl/user/opinie/wyjnau>

Możesz tam wpisać swoje uwagi, spostrzeżenia, recenzję.

ISBN: 978-83-246-4760-6

Copyright © Helion 2017

Printed in Poland.

- Kup książkę
- Poleć książkę
- Oceń książkę

- Księgarnia internetowa
- Lubię to! » Nasza społeczność

# Spis treści

<b>Wprowadzenie</b>	<b>11</b>
<b>1 Wstęp</b>	<b>15</b>
Podejście	20
Misja	21
Samorozwój	26
Odpowiedzialność	28
Wzorzec	30
Autorytet	32
Relacje	37
Przywództwo	39
Konsekwencja	42
Percepcja jako wynik projekcji	43
Modele	45
Uczenie się	46
Metodologia	49
Poziomy	51
Medialność	52
<b>2 Stan trenera</b>	<b>55</b>
Podejście	57
Pewność siebie	58
Zabawa	60



Ciekawość	62
Up-time	66
<b>3 Język ciała trenera</b>	<b>71</b>
Pozycja stojąca	73
Pozycja siedząca	88
Przemieszczanie się	93
Gestykulacja	95
<b>4 Sześć pozycji percepcyjnych</b>	<b>135</b>
1. Ja	137
2. Grupa	139
3. Obserwator	141
4. My	142
5. Inny model	143
6. Świat	145
<b>5 Raport</b>	<b>147</b>
Upodobnianie	151
Prowadzenie	158
<b>6 Feedback</b>	<b>163</b>
<b>7 Format prezentacyjny</b>	<b>173</b>
Motywacja	175
Treść	181
Metodologia	199
Generalizacja	226
<b>8 Interakcje grupowe</b>	<b>267</b>
Pytania	269
Prowadzenie grupy poprzez uczestnika	274
Tworzenie podgrup i zarządzanie nimi	276
Stadia rozwoju grupy	278
Interakcje z uczestnikami	281
Uczestnicy	287
Dystraktory i utylizacja	289
Praca w innej kulturze	292

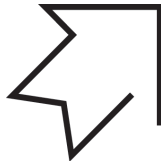


<b>9 Współpraca z trenerami</b>	<b>297</b>
<b>10 Logistyka szkolenia</b>	<b>305</b>
Organizacja sali konferencyjnej	307
Ustawienia sali konferencyjnej	310
Sprzęt	314
Materiały szkoleniowe	319
Catering	320
Współpraca z wynajmującymi	321
Współpraca z asystentami	322
Planowanie szkolenia	325
<b>11 Szkolenia otwarte vs zamknięte</b>	<b>333</b>
<b>12 Biznes szkoleniowy</b>	<b>343</b>
Pomoc klientowi	345
Najlepsza jakość	345
Tworzenie rynku	346
Obsługa klienta	347
Dobry marketing	347
Relacje	348
Pozycjonowanie się	349
Bycie ponad mentalnością rynku	350
Systematyczna praca	351
<b>Epilog</b>	<b>353</b>



# 2

Stan trenera







## PODEJŚCIE

Prowadząc grupę i będąc jej liderem, trener powinien być zdolny do wywoływania w uczestnikach szkolenia pełnego spektrum emocji. Bazując na automatyzmie pracy neuronów lustrzanych, trener, sam wchodząc w określone stany, „zaraża” nimi innych. Jeśli zależy mu na tym, by grupa wykazywała motywację do nauki, by fascynował ją przerabiany materiał, by uczący się jak ognia unikali spóźniania i by cieszyła ich myśl o kolejnych zajęciach, sam musi prezentować im taką postawę. Stan emocjonalny trenera należy więc do fundamentów nauczania.

Kwestią bardzo istotną jest także sposób pracy umysłu osoby uczącej — stojąc na scenie nie ma ona czasu na prowadzenie wewnętrznych dysput, rozważanie za i przeciw, racjonalne porządkowanie swoich problemów itd. Powinna być w stanie tzw. *flow* — mówić gładko, myśleć swobodnie, ale kreatywnie.

Znaczna część autoszkozenia trenera upływa na treningu stanu własnych emocji i umysłu. Ja sam poświęcam temu zresztą sporą część niniejszej książki. Czytelnik znajdzie w niej przydatne ćwiczenia, które dostarczą mu przeżyć kinestetycznych i zainstalują w mózgu pewien automatyzm reakcji. W tym miejscu warto podkreślić, że teoria przydatna jest jedynie w kontekście jej praktycznej aplikacji. Zgodnie z tą zasadą, trener powinien zarówno uczyć innych, jak i szkolić siebie samego.

Wróćmy do emocji i tego, jak chce się czuć szkołacy, który stoi na środku sali. Każda decyzja, którą ludzie podejmują w swoim życiu, jest zależna od stanu emocjonalnego, w jakim się akurat znajdują. Definiuje on kontekst i filtruje sposób interpretacji rzeczywistości. Gdy jest się w dobrym humorze, dowolne zachowanie ucznia odbiera się pozytywnie i odczytuje w korzystny dla siebie sposób. Przebieg każdej komunikacji zależny jest od stanu emocjonalnego jej uczestników. Trener musi zawsze



zmierzać do sytuacji, w której nikt ani nic nie jest w stanie wytrącić go z równowagi. W odpowiedzi na dowolny, nawet najbardziej negatywny sygnał szkolący powinien wygenerować emocję pozytywną. Dzięki temu nic go na scenie nie zaskoczy. Nauczenie się generowania emocji to klucz do sukcesu. Opanowanie tej sztuki wprowadza na szczyt trenerskiej ligi. Kiedy broniłem swojego doktoratu przed grupą kilkudziesięciu widzów, jedenastoma członkami komisji i kilkoma „utrudniaczami”, którzy ewidentnie przyszlizli tylko po to, by przeszkadzać, musiałem dbać o to, by pozostać merytorycznym i spokojnym, a także o to, by nie pozwolić się sprowokować. Udało mi się i dzięki temu zademonstrowałem publiczności wizerunek siebie jako profesjonalisty. Tego typu sytuacja prędzej czy później będzie dotyczyć każdego trenera. Każdy z nas w pewnym momencie zetknie się z nieprzychylną mu publicznością. Jak sobie poradzić? Broniąc doktoratu, raz po raz odbierałem negatywne emocje płynące od grupki „hejterów”. Oddychałem wówczas głęboko, pozostając bardzo skupionym na rzeczywistości i otaczającym mnie świecie, tak by nie pozwolić moim myślom krążyć i zniekształcać się pod wpływem uczuć.

## PEWNOŚĆ SIEBIE

Pewność siebie nie jest stanem emocjonalnym, ale przekonaniem o własnych kompetencjach. Jednym słowem, jest to odpowiedź na pytanie *Co sądzę o tym, co umiem?* A trener musi — i to nie jest kwestia wyboru — mieć na temat własnych kompetencji zdanie oparte na faktach, ponieważ tylko wówczas będzie w stanie ze spokojem wychodzić do zgromadzonych i spójnie przekazywać im wiedzę, po którą przyszlizli. Inaczej, niezależnie od tego, jak głęboką wiedzę posiada trener na dany temat, nikt mu nie uwierzy. Dlatego musisz być pewny siebie.

To, co zebrani dostrzegą w Twojej postawie — usłyszą w Twoim głosie i odczują we wszystkim, co robisz.

Zacznijmy od przeramowania trenerskiej przeszłości. Ponieważ to, na ile jest się dobrym, ocenia się na podstawie dotychczasowego działania, trzeba będzie sięgnąć do tych wspomnień z własnego życia, które mogą dodać pewności siebie:

### Ćwiczenie 2.1.

Znajdź w swoim życiu przykłady publicznych występów. Jeśli jako kilkuletnie dziecko zapraszałeś rodziców do swojego jednoosobowego teatru — występowałeś, zdobywałeś nie tylko pierwsze doświadczenia aktorskie, ale także trenerskie. Oczywiście, że była to jedynie zabawa, ale... musiałeś się przygotować, coś powiedzieć, ściągnąć uwagę rodziny, zasłużyć na brawa. Każdy Twój występ przed ludźmi był tak naprawdę szkoleniem — niekoniecznie tak oficjalnym jak te, do których się właśnie przygotowujesz, ale każda interakcja ma w sobie element aktorstwa, coś ze sztuki wywierania wzajemnego wpływu, modulowania emocji i zarządzania dynamiką grupy. Występujemy od zawsze! Zastanów się nad tym i „przerób” raz jeszcze pod tym kątem własne wspomnienia. Wspomożesz w ten sposób swoją świadomość w przekonaniu o własnych kompetencjach w pracy z ludźmi.

Znajdź jak najwięcej doświadczeń, które przeramują w ten sposób Twoją przeszłość.

Zastanów się, jak często kogoś uczyłeś. Na dobrą sprawę każde spotkanie z drugim człowiekiem jest formą nauki — wystarczy, że ktoś o coś zapyta, byś zaczął uczyć go swoją wiedzą. Zbierz przykłady zarówno typowych warsztatów i lekcji, jak i innych interakcji międzyludzkich, w których byłeś lub czułeś się trenerem. Okaze się, że szkolisz ludzi od zawsze! To



pozytywne przekonanie — silnie wpływa na wzrost pewności siebie, a tym samym na postrzeganie własnych kompetencji.

### Ćwiczenie 2.2.

Przypomnij sobie co najmniej dwadzieścia trenerskich sukcesów ze swojego życia. Nie ma znaczenia, czy nauczyłeś psa podawać łapę, czy poprowadziłeś grupę, czy też pomogłeś koledze w lekcjach — zbierz razem te doświadczenia i uczyn fundamentem swojej dumy. Te sukcesy wzmocnią Twoje przekonanie, że ucząc innych, pomagasz im. Przypomną Ci także, że dążąc do bycia lepszym jutro, możesz równocześnie czuć się dumny z tego, co było wczoraj. To wszystko przygotuje Cię do wyjścia na środek sali. Wzmacniając swój świat wewnętrzny, zyskasz możliwość wpływania na otoczenie. Potrzebujesz pewności siebie jako przekonania o tym, kim jesteś, po co się znalazłeś na scenie i jaką masz misję do spełnienia. Uczniowie mają wyjść lepsi z Twoich zajęć. Nie uda Ci się ich wzmocnić bez wzmocnienia własnego wnętrza.

## ZABAWA

Oto historia z mojego własnego doświadczenia — szkoliłem kilkudziesięciu sprzedawców. Uczyłem ich wzbudzania w kliencie rzeczywistej potrzeby, tak by zyskali poczucie, że sprzedawany produkt przyda sensu ich życiu. W procesie sprzedaży emocjonalnej, polegającej na wzbudzaniu w kliencie pomocnych stanów i połączeniu z nimi produktu, wystarczy wzbudzić entuzjazm i zaprezentować ów produkt. Emocje sprzedają. Emocje kupują. Logika wyjaśnia później powody, dla których zakup został dokonany.

Wraz z moimi sprzedawcami uczyliśmy się, w jaki sposób wywołać spójną potrzebę i nakłonić kogoś do zakupu rzeczy, której jeszcze przed chwilą nie uznawał za potrzebną. Ćwiczenie było określone jedynie procesowo, co oznacza, że każdy wiedział, iż ma wywołać u drugiej osoby spójną potrzebę kupienia czegoś, czego wcześniej ta osoba kupić nie zamierzała. Szkoleni mogli wybrać dowolny produkt i choć można by się spodziewać, że doświadczeni sprzedawcy będą się wzajemnie namawiać do kupna krzesła, lampy itd., próbowali oni sprzedawać studzienki ściekowe i inne nieoczywiste towary, argumentując, że taka na przykład studzienka przyda się jako blat stołu... Wybór oferty wywoływał rzecz jasna salwy śmiechu. Wszyscy doskonale wykonali ćwiczenie, a zabawa okazała się motywująca. Działając jako trener, warto przyjąć założenie, że kogokolwiek uczymy, powinniśmy robić to tak, by nauka go bawiła. Endorfiny, hormony przyjemności, mają właściwości uzdrawiające. Śmiech uczestnika szkolenia daje trenerowi gwarancję, że dobre samopoczucie skojarzone zostanie z nauką. Szkolony będzie się rozwijał. Szkołący odczuje satysfakcję: potrafię wywoływać w ludziach takie emocje! Pogląd, iż podczas niektórych seminariów — duchowych, biznesowych, prawniczych itd. — ze względu na szacunek dla tematu nie można żartować, jest ograniczający. To nie tyle sam temat jest poważny (poza sytuacjami społecznie traktowanymi jako podniosłe), ale sposób jego przedstawiania. Każdy z nas jest w stanie z pamięci przywołać osoby duchowne, które poczuciem humoru przyciągały tłumy (papieskie kremówki?), lekarzy, którzy dowcipkowali z pacjentami, prawników obracających różne sytuacje w żart. Ludzie ci mają pewne cechy wspólne — osiągają świetne wyniki, inni za nimi podążają, dobrze zarabiają. W towarzystwie takich osób chce się przebywać, czujemy się przy nich dobrze i o wiele łatwiej przyjmujemy od nich informacje. Dlatego także trener powinien się bawić, wykonując



swoje obowiązki, a wówczas szkoleni za nim podążą i będą się chętnie od niego uczyć. Ta zasada działa także bardziej ogólnie — życie jest zabawą i tak należy je traktować.

## CIEKAWOŚĆ

Jeśli ktoś chce, by go słuchano, jeśli marzy o tym, by myśli jego uczniów krążyły nieustannie wokół kolejnego spotkania, by szkoleni chcieli wciąż więcej i więcej — musi sam zacząć fascynować się swoim zajęciem!

Mam pewną strategię, którą wykorzystuję w swoim trenerskim fachu. Nazywa się **być sobą, ale zmiennym**. Powtarzalność ma dobrą i złą stronę — daje co prawda poczucie bezpieczeństwa, ale też może prowadzić do monotonii. To trochę tak jak w małżeństwie z długim stażem — miłość trzeba podsycać, bo inaczej wzajemne zainteresowanie w końcu się wypali. Warto powielać dobre wzorce, powtarzać rytuały itd., bo zapewniają one poczucie bezpieczeństwa, spokój i komfort, ale równocześnie warto nauczyć się na nowo wzbudzać fascynację. Umiejętność łączenia jednego z drugim jest drogą do zdobycia lojalności małżonków, klientów, uczniów.

Gdy wychodzę na środek sali, często uśmiechają się do mnie znajome twarze. To ludzie, którzy uczestniczyli we wcześniejszych kursach, niektórzy z nich są już ze mną od kilku lat. Ich obecność nobilituje i zobowiązuje. Widząc ich ponownie, zaczynam myśleć: *Jakie mogą dać im powody, by wciąż do mnie wracali i chcieli uczyć się nowych rzeczy, jednocześnie ofiarowując im to, po co wrócili dziś?* — merytoryczną jakość, profesjonalną obsługę, niepowtarzalny proces (zabawę, ciekawość, głębię przeżyć itd.). Jednocześnie napędza mnie drugie pytanie, tym razem dotyczące mnie samego — *Co mam robić, by nie wypalić się zawodowo i czuć prawdziwą przyjemność ze słuchania*

*samego siebie?* Dotarcie do odpowiedzi na oba pytania pozwala zbudować fundament fascynowania świata własną osobą.

Przestuduj poniższe sugestie — zastosowanie ich daje gwarancję, że nigdy nie wypalisz się zawodowo i stale będziesz działać z tą samą wysoką energią:

## 1. ZMIANA

Modyfikacja najdrobniejszego choćby fragmentu szkolenia sprawia, że na zasadzie reakcji łańcuchowej, pracując na tym samym materiale merytorycznym, uzyskuje się zupełnie inne wyniki. Ćwiczenia każdorazowo dobiera się pod potrzeby grupy, a nie odwrotnie. Zmieniając je choć trochę, zmusza się grupę do kreatywności i ciągłego tworzenia. Dzięki temu żaden uczeń, który już wcześniej uczestniczył u danego trenera w szkoleniu z określonego zakresu, nie trafi w ryzykowną dla siebie i owego trenera ramę „ja już to znam”. Gdyby w nią trafił, przestałby filtrować zajęcia pod kątem nauki, a w zamian zajęłby się dialogiem wewnętrznym, bo przecież „on już to robił”. Nie pozwól na to. Modyfikuj, gdy widzisz przed sobą te same osoby.

## 2. PRZYGOTOWANY NA WIELE, GOTOWY NA WSZYSTKO

Niezależnie od tego, co i jak przygotowuje trener, niezależnie od tego, ile rzeczy przewidzi, podczas szkolenia zawsze zdarzy się coś, co podda testowi jego elastyczność. Gołębie wlatujące na salę, uczestnicy spadający z krzeseł ze śmiechu, dzwoniące telefony, wchodzący przypadkowo na seminarium ludzie, nagle włączający się alarm, awaria klimatyzacji...

W ciągu tylu lat uczenia nigdy nie zdarzyło mi się zrealizować od początku do końca, krok po kroku, całego założonego



planu. Nieprzewidywalność jest przewidywalna. I dlatego już dawno zrezygnowałem z poczucia bezpieczeństwa, jaką daje złudna nadzieja, że wszystko da się przewidzieć. Otóż — nie da się. Pewnie dlatego każdy mój kolejny występ jest bardziej ekscytujący, kolejny dzień z tą samą, a przecież zawsze inaczej się zachowującą żoną — tak wyjątkowy i każda reakcja uczestnika — tak niespodziewana. Korzystaj z tej nieprzewidywalności — nowe sytuacje zawsze nas czegoś uczą. Trzeba się z tym pogodzić i umiejętnie tę wiedzę wykorzystywać.

### 3. BĄDŹ TWÓRCĄ

Podobno we wszechświecie odkryto już wszystkie podstawowe elementy budujące materię. Ale z pewnością nie wypróbowano jeszcze wszystkich konfiguracji łączenia tych cząstek! Wybitni kucharze pracują na tym samym zestawie surowców, co kucharze przeciętni, tyle że ci pierwsi potrafią bardziej twórczo wykorzystywać dostępne surowce. Sztuka jest wszędzie — zarówno u Kandinskiego, w sportowym samochodzie, limitowanej wersji zegarka Breguet, jak i w lekcji matematyki prowadzonej przez pasjonata, który przejdzie do swojej własnej historii. Bo robi coś, czego nie robią inni.

Dobrze wykonana kopia obrazu jest bardzo droga, wymagała miesięcy prac malarza zawodowca, głębokiego zrozumienia idei, świetnego warsztatu. Ale oryginał jest tylko jeden. Żadna przeróbka muzycznego przeboju nie dorówna pierwowzorowi — nawet jeśli wpada w ucho, i tak myślimy „to już było”.

Większość ludzi żyje jak malarze kopiści, jak odtwórcy nie swoich przebojów.

Ale Ty nie jesteś tą większością.

Ty tworzysz standardy i Ty je wyznaczasz.

Do historii przechodzą twórcy. Kreatorzy. Autorzy. Do światowej, regionalnej albo domowej historii. Nie ma to znaczenia,



dopóki tworzenie pozwala im osiągać własną wersję szczęścia. Najbardziej unikalny, niepowtarzalny ojciec, fenomenalny nauczyciel fizyki, perfekcyjnie zadbana kobieta. Zachwycają swoje otoczenie. Trener też ma zachwycać. Każde kolejne szkolenie daje okazję do odkrycia czegoś nowego, zrobienia inaczej, znalezienia swojej własnej drogi. Nigdy nie wolno spocząć na laurach. Trzeba kierować się miłością do swojej kreatywności i mieć pewność, że znowu zdoła się samemu sobie zaskoczyć. Trzeba tworzyć własne systemy, sposoby, metody, niepowtarzalne chwile, ćwiczenia, jakich nigdy nie robiło się wcześniej — nie wolno powielać, lecz trzeba tworzyć. To daje gwarancję, że uczący innych nigdy sam się nie zatrzyma, a jego biznesowi zapewnia ciąg lojalnych klientów.

#### 4. ELASTYCZNOŚĆ

Podczas szkolenia trener czasem odczuwa wzruszenie. Czy może przydać mu się także umiejętność uzewnętrzniania agresji? Owszem, chociażby po to, by zademonstrować ją w określonej scenie. Czy znudzenie jest przydatne? Bywa, o ile umieści się je we właściwym kontekście.

Na scenie należy być przygotowanym do podjęcia absolutnie każdego działania, co nie znaczy, że swoją gotowość zawsze wcieli się w czyn. Kształciłem kiedyś trenerkę, która odwracała głowę w reakcji na wulgarne słowa. Ze swoim podejściem nie mogła pracować z ludźmi, dla których przekleństwa są zwyczajnymi składowymi języka, czyli z większością młodzieży i przedstawicielami wielu subkultur. Dlatego w pracy z ludźmi niezwykle istotna jest elastyczność, która pozwala odkrywać na przykład bogactwo ich języka — bywa, że odmiennego od językowych kodów, jakimi posługuje się na co dzień trener. Ktoś, kto potrafi korzystać z młotka, nastawiony jest jedynie na znajdowanie



w otoczeniu gwoździ, ale szkoleniowiec musisz władać wszystkimi narzędziami. Trener powinien poznać je wszystkie, ale nie musi ich koniecznie używać — to jego własna spójność określa granice, w których rzeczywiście będzie się poruszał. Zdarzyło mi się uczyć grupę księży. Szkolili się z wystąpień publicznych, by efektywniej odprawiać msze. Wobec tego szacownego grona posługiwałem się innymi kodami językowymi, niż gdybym miał do czynienia z nastolatkami. Na potrzeby spotkań z duchownymi zmieniłem styl ubioru, sposób zachowania, odwoływałem się do ich systemów motywacyjnych i wartości, stosowałem narzędzia adekwatne do środowiska, w jakim przebywałem. Dopasowanie trenera do otoczenia nazywa się **raportem**. Przybliżę to zagadnienie w dalszej części książki.

## UP-TIME

Pozostawmy na moment emocje. Skupmy się na umyśle. Dzięki większej synchronizacji pracy obu półkul mózgowych trener może znacznie wyostrzyć swoje zmysły i wyłączyć procesy wewnętrzne (obrazy i dialogi). Dzięki temu ma szansę wejść w stan, w którym *jest obecny*.

Bodźce (informacje) są przetwarzane przez ludzki mózg na dwa sposoby — świadomy, gdy wybieramy kontekst, na którym się skupiamy, i nieświadomy, który przepracowuje wszystkie sygnały odbierane w jednym momencie. Mamy pięć zmysłów, które nastawione są na odbieranie informacji ze świata. Obrazujemy to, co mówimy, komunikujemy się sami ze sobą za pomocą dialogów wewnętrznych i przeżywamy emocje, czyli — czujemy. Wąchamy świat nosem i smakujemy językiem. Korzystamy ze zmysłów po to, by poznawać i tworzyć rzeczywistość, jaka nas otacza. Zróbmy małe doświadczenie — przeczytaj poniższe zdanie:

*Chłopak idzie ulicą.*

By słowa zyskały znaczenie, muszą zostać zaprezentowane w mózgu — między innymi w formie wizualnej. Przyjrzyjmy się teraz informacjom, które równocześnie ze świadomym czytaniem przetwarza Twoja nieświadomość.

Czy pomyślałeś, widząc powyższe zdanie, że:

- Skoro ten chłopak idzie, to znaczy, że istnieje. W takim razie z pewnością ma na sobie ubranie. Jak jest ubrany? Ma buty? Ma spodnie długie czy krótkie? Koszulkę, koszulę, sweter? Jakiego koloru?
- Jaką ma fryzurę? Wzrost? Kolor oczu?
- Jak idzie po ulicy? Wolno czy szybko? Kuleje czy nie? Idzie równym tempem?
- Po jakiej ulicy idzie? Jak się nazywa ta ulica?
- Jaka jest pogoda?
- O której godzinie idzie?
- Dokąd idzie? Jaki jest jego cel?

Czy zdajesz sobie sprawę, że ta wyliczanka nie ma końca? Po prostu wszystkie informacje, o które zostałeś zapytany, muszą istnieć, ponieważ zaakceptowałeś, że powyższe zdanie ma rację bytu. A musiałeś to zaakceptować, by zrozumieć sens tego zdania... Proces zwany usuwaniem, który pozwala na świadomą koncentrację jedynie na niezwykle małym fragmencie przekazu, przesunął do podświadomości całą resztę informacji na temat chłopaka, jego ubioru, ulicy, pory dnia, celu spaceru itd.

Prowadząc szkolenie nie ma ani czasu, ani możliwości, by skupiać się na tych wszystkich wewnętrznych procesach. Istnieje teoria, że w jednym momencie koncentrujemy się nawet na siedmiu informacjach, ale najczęściej jesteśmy w stanie w jednej chwili świadomie myśleć tylko o jednej rzeczy lub ewentualnie „przeskakiwać” myślą z tematu na temat. Nieświadomie



jednak przetwarzamy tych informacji aż 2,3 miliona. Nie kontrolujemy przecież świadomie bicia serca, oddechu, procesów trawiennych, ale mimo to organizm świetnie sobie z tym radzi, w pełni automatyzując te aktywności.

Każdy proces, o którym myślimy świadomie, automatycznie obciąża naszą uwagę, podczas gdy powinna ona być stale dostępna w trakcie nauczania innych. Czy zamiast tworzenia w umyśle obrazów, myślenia o nich, chwilowych wyłączeń koncentracji, prowadzenia wewnętrznych dialogów nie lepiej byłoby osiągać stan umysłu, w którym odbiera się wszystko, co się dzieje na sali, i jest się skoncentrowanym na bodźcach zewnętrznych? Ten stan umysłu nazywa się **up-time**. Umiejętność wprowadzania się w *up-time* pozwala znacznie poprawić jakość i efektywność prowadzonych przez siebie szkoleń.

Przejdziemy do ćwiczenia. Wykonując je, nie zapomnij (komendy negujące) i pamiętaj (komendy pozytywne), że dopiero zaczynasz uczyć się wchodzenia w stan *up-time* i że musisz powtórzyć ćwiczenie wiele razy, zanim Twoje zachowania przekształcą się w umiejętność. Pamiętaj o tym także podczas własnych szkoleń — gdy unaocznia się uczniom określone zachowanie, udowadnia się im, że to, o czym mówi trener, działa, ale daje się im równocześnie szansę na samodzielne zmechanizowanie tegoż zachowania, o ile zechcą oczywiście później ćwiczyć. Można zrobić inaczej i po prostu do znudzenia powtarzać materiał i też osiągnąć ostatecznie efekt, ale ofiarowując szkolonym prawdziwe doświadczenie, czyni się z nich samowystarczalne maszyny rozwojowe.

### Ćwiczenie 2.3.

Poniższą kartkę przepisz albo wydrukuj w dużym powiększeniu tak, byś widział ją powieszoną na ścianie z odległości 1 – 2 metrów. Stań do niej przodem. Zrób wokół siebie trochę wolnego



miejsca — będziesz mówić i poruszać rękami równocześnie. Celem ćwiczenia jest synchronizacja obu półkul mózgowych, dlatego też będziesz podejmować aktywności angażujące różne ośrodki mózgu w tym samym czasie.

## ALPHABET GAME

Umieść kartkę na ścianie na wysokości oczu. Czytaj po kolei litery alfabetu. Pod każdą z nich umieszczono literę:

- l — lewa ręka
- p — prawa ręka
- o — obie ręce

A	B	C	D	E	F	G	H
l	p	o	p	l	p	o	o
I	J	K	L	M	N	O	P
l	p	o	p	l	o	p	l
R	S	T	U	W	X	Y	Z
o	o	l	p	p	l	o	l

Wymawiając literę alfabetu, podnoś odpowiednią rękę w zależności od litery, która znajduje się pod alfabetem (na przykład gdy pod A jest l, wymawiasz głośno literę A i podnosisz lewą rękę, jeśli pod B jest p, to wymawiasz głośno literę B i podnosisz prawą rękę, na C podnosisz obie ręce, ponieważ pod C znajduje się o). Najważniejsza zasada — jeśli się pomylisz, nie przestajesz, nie zatrzymujesz się, nie korygujesz, tylko kontynuujesz ćwiczenie. Chodzi o nabranie płynności i takie zautomatyzowanie wykonywania zadania, by wyłączyć w jak największym stopniu świadomą kontrolę. Gdy poczujesz, na przykład przy pięciokrotnym powtórzeniu, że czynność staje się zbyt prosta, zacznij czytać alfabet od końca. Zawsze staraj się robić to jak najszybciej. Gdy stwierdzisz, że osiągnąłeś biegłość (ale nie wcześniej niż po kilku



minutach!), przerwij i rozejrzyj się dookoła. Świat ujawni przed Tobą nowe kolory, kształty, obrazy, ostrzejsze kontrasty. Będziesz o wiele więcej słyszał i na początku ilość bodźców może wydać Ci się przytłaczająca, ale z czasem się do tego przyzwyczaisz. Dotknij kilku przedmiotów i uświadom sobie wzrost wrażliwości sensorycznej — poczuj na przykład teksturę rzeczy i inne parametry kinestetyki. Zaraz po zakończeniu ćwiczenia zamknij oczy i wyobraź sobie, że stoisz właśnie przed grupą ludzi, których masz uczyć. Zobacz siebie mówiącego z pasją, usłysz zachwyt widowni i dostrzeż swoją biegłość, gdy każdym wyrazem porywasz ją ku rozwojowi. Popatrz na siebie jej oczami, gdy z precyzją szwajcarskiego zegarka poruszasz się po scenie, wykonujesz znaczące gesty, i odczuj te same stany ciekawości, fascynacji i oczarowania, które czują obcujący z Tobą ludzie. Jesteś ich trenerem — to zobowiązuje!

Do tego ćwiczenia będziesz wracać wielokrotnie choćby po to, by podnieść sobie poprzeczkę. Do uniesienia lewej ręki dodasz lekki ruch prawej nogi i odwrotnie. Podnosząc obie ręce, uniesiesz się nieco na palcach stóp. Możesz zmodyfikować ćwiczenie po swojemu.

# PROGRAM PARTNERSKI

GRUPY WYDAWNICZEJ HELION



- 1. ZAREJESTRUJ SIĘ**
- 2. PREZENTUJ KSIĄŻKI**
- 3. ZBIERAJ PROWIZJĘ**

Zmień swoją stronę WWW  
w działający bankomat!

**Dowiedz się więcej i dołącz już dzisiaj!**

<http://program-partnerski.helion.pl>

## Wiedza to za mało!

Trzeba jeszcze umieć ją przekazać... Ta książka to owoc dwóch dekad doświadczeń nauczyciela, trenera i szkoleniowca, który w swojej karierze pracował w siedmiu językach, zarówno z małymi, jak i wielotysięcznymi grupami. To efekt nieustannego samodoskonalenia się, uczenia od najlepszych, wypadkowa wspólnych doświadczeń, jakie stały się udziałem Mateusza Grzesiaka i jego uczniów – dziś samodzielnych trenerów, szkoleniowców, nauczycieli. To skarbnica otwarta na każdego, kto rozumie nauczanie jako pracę i misję, której celem jest pomaganie innym w zdobywaniu nowych kompetencji.

Czytając *Psychologię nauczania*, dowiesz się, jak skutecznie przekazywać posiadaną wiedzę. Poznasz prawdy, którymi kierują się najlepsi praktycy zawodu. Zrozumiesz, czym jest stan trenera oraz jak zarządzać swoimi emocjami i zachowaniami – jak stać i siedzieć, jak mówić, jak się poruszać, jak przekazywać uczucia, itd. Otrzymasz narzędzia, które pozwalają szybciej i efektywniej przekazywać informacje słuchaczom, a także tworzyć skuteczne ćwiczenia i materiały szkoleniowe. Zobaczysz, na czym polega współpraca z publicznością, jakie problemy pojawiają się na linii grupa – trener i jak je rozwiązywać. Opanujesz zasady logistyki szkoleń oraz reguły biznesu szkoleniowego. Dzięki tej książce nauczysz się uczyć, szczególnie jeśli przedstawioną teorię wesprzesz praktycznymi ćwiczeniami, których znajdziesz tu naprawdę wiele.



### Dr Mateusz Grzesiak

– psycholog interdyscyplinarny i międzynarodowy trener, przedsiębiorca i autor 12 książek.

książki klasy business

Księgarnia internetowa:  
<http://onepress.pl>

Zamówienia telefoniczne:  
**0 801 339900**  
**0 601 339900**

onepress

Sprawdź najnowsze promocje:  
● <http://onepress.pl/promocje>  
Książki najchętniej czytane:  
● <http://onepress.pl/bestsellery>  
Zamów informacje o nowościach:  
● <http://onepress.pl/novosci>

Hellon SA  
ul. Kościuszki 1c, 44-100 Gliwice  
tel.: 32 230 98 63  
e-mail: [onepress@onepress.pl](mailto:onepress@onepress.pl)  
<http://onepress.pl>

ebook dostępny wyłącznie na:  
**ebookpoint<sup>PL</sup>**



ISBN 978-83-246-4760-6



cena 49,00 zł