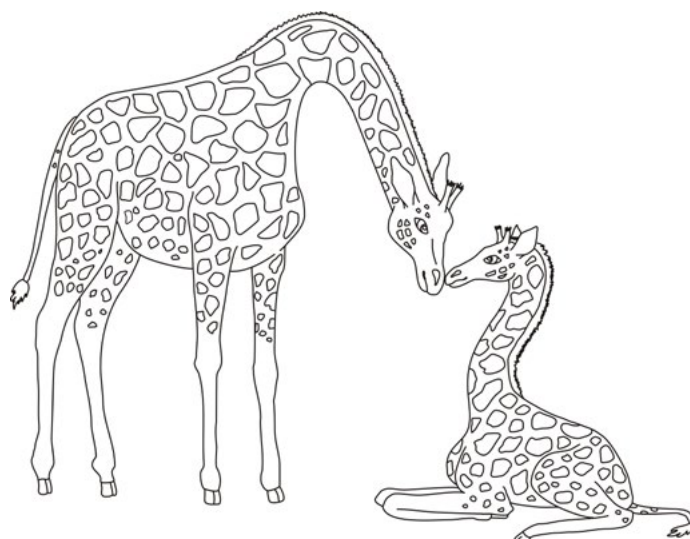


WARSZTAT:  
**KOMUNIKACJA  
KTÓRA BUDUJE RELACJE**



Przygotowanie: Aneta Kutnik, Adrianna Naruk

Poniżej znajdziesz scenariusz 6 godzinnej warsztatu wprowadzającego w tematykę komunikacji w duchu Porozumienia Bez Przemocy. Aby przeprowadzić to szkolenie w zgodzie z założeniami Porozumienia bez Przemocy, niezbędna jest teoretyczna i praktyczna znajomość tego podejścia. Jeśli chciałbyś/-abyś przeprowadzić szkolenie korzystając z poniższych materiałów, a nie masz pewności, czy spełniasz te kryteria, możesz skorzystać z pomocy naszego zespołu.

Napisz na adres: [kontakt@fundacja-trampolina.org.pl](mailto:kontakt@fundacja-trampolina.org.pl)

bezpośrednio do naszych trenerek:

Adrianna Naruk: [adrianna.naruk@skontaktowani.pl](mailto:adrianna.naruk@skontaktowani.pl)

Aneta Kutnik: [kutnikaneta@gmail.com](mailto:kutnikaneta@gmail.com)

Materiały powstały w ramach projektu „Słuchać, aby usłyszeć – podniesienie umiejętności trenerskich w rozwijaniu kompetencji zobaczenia i zrozumienia różnych punktów widzenia u dorosłych z wykorzystaniem narzędzi Porozumienia Bez Przemocy” dofinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.

## KONSPEKT WARSZTATU:

### Cel ogólny:

- przyjrzenie się temu jak tworzyć relacje oparte na wzajemnym zaufaniu i szacunku, które trwają, pomimo trudności i niesprzyjających okoliczności

### Realizowane tematy

- Język komunikacji empatycznej zamiast języka ocen i osądów
- Ćwiczenie brania odpowiedzialności za własne uczucia, poszerzenie świadomości tego, jak nie obciążać innych swoimi odczuciami i potrzebami

### 1. Jaką wiedzę wyniesie uczestnik?

- Uczestnicy zdobędą wiedzę na temat:
  - zasad komunikacji opartej na empatii i stosowania jej w odniesieniu do siebie i innych w codziennych sytuacjach społecznych
  - będą wiedzieli jak udzielać informacji zwrotnej opartej na faktach, uczuciach, potrzebach zamiast krytyki, osądzania innych
  - będą potrafili nazwać własne uczucia i potrzeby

### 2. Jakie umiejętności wyniesie uczestnik?

- samoświadomość w zakresie rozpoznawania i nazywania własnych uczuć i potrzeb, jakie pojawiają się w interakcji z innymi oraz umiejętność rozpoznawania stanów emocjonalnych u innych osób – niezbędny warunek do prawidłowych interakcji społecznych
- słuchanie empatyczne
- posługiwanie się komunikatem „Ja”
- podstawowe umiejętności komunikacji opartej na metodzie Porozumienia Bez przemocy, w tym umiejętność: odróżniania faktów od interpretacji, myśli od uczuć, potrzeb od strategii, umiejętność formułowania próśb
- umiejętność udzielania informacji zwrotnej w trudnej sytuacji z zachowaniem szacunku dla innych zamiast oskarżania i krytykowania

### 3. Jaką postawę chcemy ukształtować?

- postawa akceptacji dla uczuć swoich i innych (akceptuję uczucia – oceniam działania)
- skupiania się, na jakości kontaktu z innymi, chęci zrozumienia i wysłuchania innych
- zwiększenie świadomości intencji relacji z innymi: czy chcę mieć autentyczny kontakt z drugą osobą czy chcę mieć rację, chcę, żeby było „po mojemu”
- zrozumienie, że silne emocje to manifestacja ważnej dla nas potrzeby
- większe zaangażowanie w doszukiwaniu się potrzeb kryjących się za zachowaniem zamiast oceniania zachowania

**Metody pracy:** uczenie się przez doświadczenie, prezentacja, dyskusja, gry i zabawy ruchowe, odgrywanie ról, uzupełnianie zdań, refleksja, mini-wykład interaktywny.

Będziemy pracować w oparciu o metodę NVC (Non- Violent Communication), czyli komunikację empatyczną stworzoną przez Marshalla Rosenberga. Jej podstawowym założeniem jest umiejętność dochodzenia do prawdziwych, często głęboko ukrytych potrzeb. Jest to kluczowe, ponieważ za każdym naszym działaniem, kryją się potrzeby – niezależnie od tego, w jakim jesteśmy wieku.

**Formy pracy:** indywidualna, praca w kręgu, praca w parach, zespołach 3-5 osobowych

**Czas trwania:** 6h zegarowych

Warunki niezbędne do realizacji: krąg (krzesła ustawione w krąg, aby uczestnicy zajęć widzieli się)

CO	CEL PO CO? CZEMU TO SŁUŻY? DOKĄD POPROWADZI?	METODOLOGIA JAK? OPIS SPOSOBU REALIZACJI	CZAS
WPROWADZENIE	Przywitanie, przedstawienie się prowadzącego, celów i przebiegu warsztatu.	Trener przedstawia się, wprowadza w temat i cel warsztatu.	5 min
	Przedstawienie uczestników i nawiązanie relacji.	Przedstaw się z imienia i podaj kilka informacji o sobie...	15 min
	Nawiązanie kontaktu z intencją bycia na warsztacie Badanie potrzeb- oczekiwania i obawy	„Jestem tutaj, bo...Moje oczekiwania i obawy” Opowiedz o swojej intencji bycia na warsztacie, czego chciał(a)byś się dowiedzieć, jakie są twoje oczekiwania, potrzeby?	15 min 10:00-10:35
	Odniesienie się do nich trenera w kontekście celów i programu warsztatu	Po zebraniu oczekiwań i obaw uczestników, trener grupuje je i omawia w odniesieniu do zaplanowanych celów i przebiegu szkolenia.	
INTEGRACJA	Rozluźnienie atmosfery Ćwiczenie integrujące – poznanie się uczestników i nawiązanie relacji	Prawda czy fałsz? Uczestnicy na kartce zapisują dwie informacje o sobie. Jedna jest prawdziwa, druga fałszywa. Spotykają się w parach. Jedna osoba odczytuje informacje o sobie, druga zgaduje, która informacja jest prawdziwa, a która nie, wymiana. Trener również bierze udział w ćwiczeniu.	15 min 10:35 -10:50
KONTRAKT	Ustalenie zasad współpracy podczas szkolenia	Zasady współpracy. Omówienie zasad: każdy jest ważny/ każdy jest odpowiedzialny/ każdy jest na swoje 100%.	10 min 10:50-11:00
ĆW. WPROWADZAJĄCE	Sięgnięcie do zasobów uczestników na temat tego, co sprzyja komunikacji a co ją utrudnia	Zastanów się nad tym: Kiedy, w komunikacji z drugą osobą, masz poczucie - że, nie jesteś rozumiany? - że, jesteś rozumiany? Uczestnicy na karteczkach samoprzylepnych zapisują czynniki. Na forum czytamy i przyklepamy do wspólnego flipcharta.  W podsumowaniu czynników sprzyjających komunikacji trener podkreśla znaczenie empatii. Empatia to uważne wsłuchiwanie się w uczucia i potrzeby. To towarzyszenie drugiej osobie swoją obecnością bez oceniania, udzielania rad czy pocieszania.	30 min 11:00-11:30

CO	CEL PO CO? CZEMU TO SŁUŻY? DOKĄD POPROWADZI?	METODOLOGIA JAK? OPIS SPOSOBU REALIZACJI	CZAS										
ĆW. WPROWADZAJĄCE		Podstawą takiego kontaktu z drugą osobą jest wiara w to, że każdy z nas ma w sobie potencjał do znalezienia najlepszego dla siebie rozwiązania. Wśród czynników utrudniających kontakt, znajduje się tzw. zabójcy empatii: pocieszanie, doradzanie, moralizowanie, tonowanie (nic się nie stało), opowiadanie historii, licytowanie się, litowanie się, pouczanie.											
<b>PRZERWA KAWOWA</b>			<b>10 min</b> 11:30 - 11:40										
JĘZYK OCEN I JĘZYK KOMUNIKACJI KONSTRUKTYWNEJ INTEGRACJA	<p>Pokazanie dwóch stylów komunikacji: języka ocen, interpretacji, osądów i języka empatycznej komunikacji oraz doświadczenie wpływu obu typów komunikacji na relacje.</p> <p>Zwiększenie świadomości języka, jakim posługujemy się, na co dzień w relacji w innych</p> <p>Rozluźnienie atmosfery</p> <p>Ćwiczenie integrujące – poznanie się uczestników i nawiązanie relacji</p>	<p>Wprowadzenie trenera: Warto zadać sobie pytanie, jaka jest moja intencja w relacji z drugą osobą. Czy moją intencją jest budowanie porozumienia, czyli tworzenia takiej jakości kontaktu, gdzie potrzeby obu stron: zarówno moje jak i drugiej strony są ważne i szanowane?</p> <p>Ważne by mieć świadomość języka, jakiego używam, komunikując się z drugą osobą. Język, jakim się posługuję czasami może budować mury (gdy oceniam, osądzam) a czasem mosty, gdy opisuję fakty i mówię o swoich uczuciach i potrzebach. Gdy mówię o działaniu drugiej osoby bez oceniania tej osoby.</p> <p>Zapraszam do doświadczenia dwóch różnych stylów komunikacji oraz ich wpływu na relację.</p> <table border="1" data-bbox="810 1384 1300 1899"> <thead> <tr> <th>Ścieżka I</th> <th>Ścieżka II</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1: Znowu to samo!</td> <td>1*: Na podłodze w salonie leży kurtka i plecak</td> </tr> <tr> <td>2: Jestem przez Ciebie rozdrażniona, bo nic nie zrobiłeś w domu...</td> <td>2*: Jestem rozczłuszczona</td> </tr> <tr> <td>3: Chciałabym, abyś bardziej dbał o porządek w domu</td> <td>3*: Potrzebuję współpracy i pewności, że jak się na coś umówimy, to oboje dotrzemy słowa.</td> </tr> <tr> <td>4: Przemyśl to sobie</td> <td>4*: Proszę odnieść kurtkę i buty do przedpokoju.</td> </tr> </tbody> </table>	Ścieżka I	Ścieżka II	1: Znowu to samo!	1*: Na podłodze w salonie leży kurtka i plecak	2: Jestem przez Ciebie rozdrażniona, bo nic nie zrobiłeś w domu...	2*: Jestem rozczłuszczona	3: Chciałabym, abyś bardziej dbał o porządek w domu	3*: Potrzebuję współpracy i pewności, że jak się na coś umówimy, to oboje dotrzemy słowa.	4: Przemyśl to sobie	4*: Proszę odnieść kurtkę i buty do przedpokoju.	<b>30 min</b> 11:40-12:05
Ścieżka I	Ścieżka II												
1: Znowu to samo!	1*: Na podłodze w salonie leży kurtka i plecak												
2: Jestem przez Ciebie rozdrażniona, bo nic nie zrobiłeś w domu...	2*: Jestem rozczłuszczona												
3: Chciałabym, abyś bardziej dbał o porządek w domu	3*: Potrzebuję współpracy i pewności, że jak się na coś umówimy, to oboje dotrzemy słowa.												
4: Przemyśl to sobie	4*: Proszę odnieść kurtkę i buty do przedpokoju.												

CO	CEL PO CO? CZEMU TO SŁUŻY? DOKĄD POPROWADZI?	METODOLOGIA JAK? OPIS SPOSOBU REALIZACJI	CZAS										
<p>JĘZYK OCEN I JĘZYK KOMUNIKACJI KONSTRUKTYWNEJ INTEGRACJA</p>	<p>Podsumowanie obserwacji uczestników, zapoznanie ze schematem, modelem komunikacji empatycznej i porównanie do modelu języka ocen i osądów</p>	<p>Na podłodze leżą cztery białe puste kartki formatu A4, tworzą pionową ścieżkę. Obok równolegle znajduje się taka sama ścieżka, ułożona z czterech białych kartek (ścieżka II). Trener przechodzi kartka po kartce ścieżką numer I. Trener prosi uczestników, aby wsłuchali się w swoje wewnętrzne reakcje na usłyszane słowa, zapamiętali je lub zapisali. Trener staje twarzą do grupy, wchodzi na pierwszą kartkę ze ścieżki numer I i wypowiada komunikat nr 1 z tabelki powyżej, przechodzi na kartkę numer 2 i wypowiada komunikat nr 2 z tabelki powyżej, przechodzi na kartkę numer 3 i wypowiada komunikat nr 3, przechodzi na kartkę nr 4 i wypowiada komunikat nr 4. Pyta uczestników, czego doświadczyli po usłyszeniu każdego komunikatu, co czują w ciele, czy mają gotowość na kontakt z osobą, która wypowiada się w taki sposób? Trener zaprasza uczestników do luźnych wypowiedzi.</p> <p>Teraz trener przechodzi ścieżką numer II. Wchodzi na pierwszą kartkę i wypowiada komunikat nr 1* z tabelki powyżej, przechodzi na kartkę numer 2 i wypowiada komunikat nr 2* z tabelki powyżej, przechodzi na kartkę numer 3 i wypowiada komunikat nr 3*, przechodzi na kartkę nr 4 i wypowiada komunikat nr 4*. Pyta uczestników, czego doświadczyli po usłyszeniu każdego komunikatu, co czują w ciele, czy mają gotowość na kontakt z tą osobą? Jaka jest różnica między dwoma ścieżkami? Prosi o refleksje na temat tego, co zdaniem uczestników wspierało, a co zakłócało kontakt?</p> <p>Omówienie na forum.</p> <p>Trener mówi do grupy: „Każda ścieżka składa się z czterech kroków. Zobaczmy, czym są te kroki, jakie elementy je tworzą?”</p> <table border="1" data-bbox="753 1648 1342 1968"> <thead> <tr> <th>Język ocen, osądów</th> <th>Język komunikacji konstruktywnej</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. ocena, interpretacja, osąd, uogólnienie</td> <td>1* obserwacja</td> </tr> <tr> <td>2. uczucie rzekome, myśl w masce uczuć</td> <td>2* uczucie</td> </tr> <tr> <td>3. strategia</td> <td>3* potrzeba</td> </tr> <tr> <td>4. żądanie</td> <td>4. prośba</td> </tr> </tbody> </table>	Język ocen, osądów	Język komunikacji konstruktywnej	1. ocena, interpretacja, osąd, uogólnienie	1* obserwacja	2. uczucie rzekome, myśl w masce uczuć	2* uczucie	3. strategia	3* potrzeba	4. żądanie	4. prośba	<p><b>30 min</b> 11:40-12:05</p>
Język ocen, osądów	Język komunikacji konstruktywnej												
1. ocena, interpretacja, osąd, uogólnienie	1* obserwacja												
2. uczucie rzekome, myśl w masce uczuć	2* uczucie												
3. strategia	3* potrzeba												
4. żądanie	4. prośba												

CO	CEL PO CO? CZEMU TO SŁUŻY? DOKĄD POPROWADZI?	METODOLOGIA JAK? OPIS SPOSOBU REALIZACJI	CZAS										
<p>JĘZYK OCEN I JĘZYK KOMUNIKACJI KONSTRUKTYWNEJ INTEGRACJA</p>		<p>Trener odwraca kartki, na których, zapisane są nazwy poszczególnych kroków (patrz tabela powyżej). Wcześniej kartki były odwrócone białą stroną do góry Odwraca je w taki sposób, że najpierw odwraca kartki nr 1 i kartkę nr 1*</p> <p>ocena, interpretacja, osąd, uogólnienie vs obserwacja Krótko charakteryzuje te elementy. Mówi jak tak wypowiedziany komunikat wpływa na relację. Następnie odwraca kartki nr 2 i nr 2*</p> <p>uczucie rzekome, myśl w masce uczuć vs. uczucie Krótko charakteryzuje te elementy. Mówi jak tak wypowiedziany komunikat wpływa na relację. Następnie odwraca kartki nr 3 i nr 3*</p> <p>strategia vs. potrzeba Krótko charakteryzuje te elementy. Mówi jak tak wypowiedziany komunikat wpływa na relację. Następnie odwraca kartki nr 4 i 4*</p> <p>żądanie vs. prośba Krótko charakteryzuje te elementy. Mówi jak tak wypowiedziany komunikat wpływa na relację. (opis elementów: załącznik nr.1)</p> <p>Trener zawiesza flipczart z modelem „język ocen versus język komunikacji empatycznej”(patrz poniżej)</p> <table border="1" data-bbox="751 1308 1342 1630"> <thead> <tr> <th>Język ocen, osądów</th> <th>Język komunikacji empatycznej</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. ocena, interpretacja, osąd, uogólnienie</td> <td>1. obserwacja</td> </tr> <tr> <td>2. uczucie rzekome, myśl w masce uczuć</td> <td>2. uczucie</td> </tr> <tr> <td>3. strategia</td> <td>3. potrzeba</td> </tr> <tr> <td>4. żądanie</td> <td>4. prośba</td> </tr> </tbody> </table> <p>Podsumowanie trenera: Cztery kroki to schemat przyglądania się sytuacji, którego główną intencją jest budować kontakt i wspólnie wypracować rozwiązanie uwzględniające potrzeby nas obojga. Działanie z taką intencją zwiększa szansę wzajemnego usłyszenia się i porozumienia. Materiały: kartki z zapisanymi krokami języka komunikacji empatycznej i języka ocen/osądów (jak tabela powyżej) , flipczart,</p>	Język ocen, osądów	Język komunikacji empatycznej	1. ocena, interpretacja, osąd, uogólnienie	1. obserwacja	2. uczucie rzekome, myśl w masce uczuć	2. uczucie	3. strategia	3. potrzeba	4. żądanie	4. prośba	<p><b>30 min</b> 11:40-12:05</p>
Język ocen, osądów	Język komunikacji empatycznej												
1. ocena, interpretacja, osąd, uogólnienie	1. obserwacja												
2. uczucie rzekome, myśl w masce uczuć	2. uczucie												
3. strategia	3. potrzeba												
4. żądanie	4. prośba												

CO	CEL PO CO? CZEMU TO SŁUŻY? DOKĄD POPROWADZI?	METODOLOGIA JAK? OPIS SPOSOBU REALIZACJI	CZAS
ETYKIETKI	Podsumowanie 4 kroków Przećwiczenie umiejętności zamiany języka osądów, ocen na język obserwacji	<p>- Przypomnijcie sobie etykiety, które przypisujecie swoim bliskim, współpracownikom. Jedną odnoszącą się do akceptowanych przez was cech drugą do nieakceptowanych. Np. „jest leniwy”, „jest bardzo pracowity”.</p> <p>Rozpiszcie tę etykietykę wg 4kroków</p> <p>1.Co widzę, gdy przychodzi mi na myśl ta etykietyka 2. Co czuję</p> <p>3.Czego potrzebuję 4. O co mogę poprosić lub za co podziękować.</p> <p>Praca w parach. 15 minut na osobę. Trener rozdaje uczestnikom listę uczuć i potrzeb.</p> <p>Trener zaprasza do refleksji: Jak myślicie, co nam daje zastąpienie ocen, językiem obserwacji? W czym może pomóc w codziennej komunikacji z innymi?</p> <p>Materiały: Lista uczuć i potrzeb: załącznik nr.4 i 5</p> <p>Podsumowanie trenera: zachęcam was do tego, abyśmy unikali ocen, osądów, etykietek.</p> <p>Inni łatwiej nas usłyszą, bo będą wiedzieli, do czego konkretnie się odnosimy.</p>	<p><b>45 min</b> 12:05 –12:50</p>
<b>PRZERWA KAWOWA</b>			12:50-13:20
UCZUCIA A UCZUCIA RZEKOME	Rozróżnienie uczuć od uczuć rzekomych. Prowadzi to do wzięcia odpowiedzialności za siebie, swoje uczucia i za swoje potrzeby.	<p>Trener dzieli grupę na 4 zespoły 3 osobowe. Każdy zespół dostaje po 3 karteczki z napisanymi uczuciami i 3 karteczki z uczuciami rzekomymi. Każda z grup ma za zadanie pokazać (bez użycia słów) uczucie z karteczki pozostałym grupom, a te mają za zadanie je odgadnąć. Ćwiczenie ma formę kalamburów. Po pokazaniu przez wszystkie grupy nazw uczuć trener zadaje pytanie: Czy wszystkie uczucia pokazywało się Wam tak samo łatwo? A które trudniej? Uczestnicy wskazują na nazwy uczuć rzekomych.</p> <p>Podsumowanie trenera: Uczucia rzekome to są tak zwane „myśli ubrane w uczucia”. Czyli sformułowania typu: „czuję się nieszanowana” lub „czuję, że mną manipulujesz”. Jest tu podany czasownik „czuć”, jednak za nim stoi myśl, a nie uczucie. Jak się zastanowię co się kryje pod sformulowaniem: „czuję się nieszanowana”, to mogę dotrzeć do moich prawdziwych uczuć, czyli np.: do złości, bezradności, smutku, żalu, frustracji, a wówczas docieram do miejsca mojej odpowiedzialności za te uczucia. Docieram do miejsca wyboru, czy chcę coś z tym zrobić, czy nie. Gdy mówię komuś, że w jakiejś sytuacji: „czuję się nieszanowana”, to tak jakbym oddawała odpowiedzialność za moje uczucia drugiej osobie, jakby to ona miała coś zrobić, co sprawi, że mi będzie lepiej.</p>	<p><b>30 min</b> 13:20-13:50</p>



CO	CEL PO CO? CZEMU TO SŁUŻY? DOKĄD POPROWADZI?	METODOLOGIA JAK? OPIS SPOSOBU REALIZACJI	CZAS
UCZUCIA A UCZUCIA RZEKOME		Prawdziwe uczucie w odróżnieniu od rzekomych, to są te, które pojawiają się we mnie, ponieważ jakieś potrzeby są zaspokojone lub nie. Ja mogę wziąć za nie odpowiedzialność. Materiały: kartki z uczuciami i uczuciami rzekomymi: załącznik nr.2	<b>30 min</b> 13:20-13:50
POTRZEBY A STRATEGIE	Odróżnienie potrzeby od strategii	Ochotnik wychodzi z sali. Trener pokazuje pozostałym uczestnikom kartę z nazwą jednej potrzeby. Zadaniem uczestników jest pokazanie tej potrzeby. Powtarzamy ćwiczenie z trzema różnymi ochotnikami. Po zakończeniu trener mówi, o tym, że potrzeby są uniwersalne. Takie same potrzeby ma każdy człowiek na kuli ziemskiej i zmieniają się one w zależności od sytuacji. To jest to co widzieliście na kartkach. To, co pokazywaliście, to były strategie, czyli Wasze indywidualne działanie jakim daną potrzebę zaspokajacie. Ważne jest odróżnienie potrzeb od strategii, których celem jest zaspokojenie potrzeb. Potrzeby nie zależą od określonych osób czy obiektów. Są uniwersalne i tym samym stanowią element łączący wszystkich ludzi. Na tej uniwersalności potrzeb bazuje potencjał umożliwiający zrozumienie i uzyskanie rozwiązań, z których wszyscy zaangażowani będą czerpać możliwie największą radość. Warto dodać, że zaspokojenie wszystkich potrzeb wcale nie jest konieczne. Liczy się to, żeby zaangażowane osoby zostały usłyszane i potraktowane poważnie w tym, co dla nich jest istotne. Materiały: Nazwy potrzeb: załączniku nr.5	<b>30 min</b> 13:50-14:20
PROŚBY	Odróżnianie prośby od życzenia. Odróżnianie próśb wykonalnych od niewykonalnych. Zwiększenie świadomości na temat wpływu konstrukcji prośby na możliwość jej spełnienia. Uświadomienie różnic w sposobach komunikowania się.	Zapowiadamy, że będziemy zajmować się sposobem wypowiedziania próśb. Szukamy jednego z uczestników, mówiąc np.: Zapraszam ochotnika, który będzie gotów wykonać bardzo proste ćwiczenie gimnastyczne. Prosimy, aby ochotnik opuścił salę na czas potrzebny, aby poinstruować pozostałych uczestników na temat przebiegu ćwiczenia. Gdy ochotnik wyjdzie z sali, pokazujemy grupie prostą figurę gimnastyczną i prosimy o jej zapamiętanie. Pomocne może być doprecyzowanie np. "Palce lewej dłoni wzniesione ku górze", "Pięta prawej stopy oparta o podłogę"...itd. Warto się upewnić, że cała grupa jednakowo zapamiętała figurę.	<b>40 min</b> 14:20-14:50

CO	CEL PO CO? CZEMU TO SŁUŻY? DOKĄD POPROWADZI?	METODOLOGIA JAK? OPIS SPOSOBU REALIZACJI	CZAS
PROŚBY		<p>Informujemy, że pozostali będą naprowadzać ochotnika według 5 rodzajów wskazówek (które później podamy), by odtworzył on przedstawioną figurę.</p> <p>Zapraszamy ochotnika i informujemy, że jego zadaniem będzie wykonanie figury, w czym będą mu pomagały komunikaty kierowane do niego przez grupę.</p> <p>Instrukcje dotyczące komunikatów:</p> <p>1. „Telepatia”, czyli poprosz grupę: zamknijcie oczy i spróbujcie maksymalnie się skupić, zwiualizujcie sobie tę figurę, a następnie przekażcie ten obraz swoimi myślami, telepatycznie.</p> <p>1. „Nie rób tego”, czyli poinstruu grupę: mówcie wyłącznie o tym, jak ta figura NIE wygląda i czego ochotnik ma NIE robić.</p> <p>1. „Źle”, czyli poinstruu ochotnika: domyśl się, jak wygląda ta figura i próbuj ją wykonywać.</p> <p>Potem poinstruu grupę: reagujcie tylko w tych momentach, gdy ochotnik niewłaściwie ułoży ciało, mówiąc wtedy: „źle”.</p> <p>1. „Szczegółowa instrukcja”, czyli poinstruu grupę: podajcie szczegółowe wskazówki na temat wyglądu figury.</p> <p>1. „Naśladowanie”, czyli spytaj grupę: kto byłby gotów pokazać ochotnikowi tę figurę?</p> <p>Po zakończeniu ćwiczenia zadajemy ochotnikowi pytania zachęcające do refleksji i wyciągnięcia wniosków z ćwiczenia.</p> <p>Które komunikaty były najbardziej wspierając?</p> <p>Które komunikaty były najmniej wspierające?</p> <p>Czy pojawiły się jakieś odczucia w ciele podczas wykonywania ćwiczenia?</p> <p>Czy pojawiły się jakieś szczególne emocje przy którymś komunikacie? Co to było?</p> <p>Następnie zadajemy pytania grupie:</p> <p>Czy któreś komunikaty były szczególnie trudne do wypowiedzania?</p> <p>Czy jest coś, co chciałbyś zmienić w swoim sposobie wyrażania prośb po tym ćwiczeniu? Jeśli tak, to co?</p>	<p><b>40 min</b> 14:20-14:50</p>
PRZERWA KAWOWA			14:50-15:05

CO	CEL PO CO? CZEMU TO SŁUŻY? DOKĄD POPROWADZI?	METODOLOGIA JAK? OPIS SPOSOBU REALIZACJI	CZAS
4 KROKI	Dzięki temu ćwiczeniu uczestnicy mogą poczuć na własnym przykładzie moc NVC	Trener dzieli uczestników na grupy 3 osobowe. Podaje polecenie: Wybierzcie proszę sytuację, w której w relacji z kimś, poczuliście silne emocje. Każdy z Was przejdzie ścieżkę 4 kroków. Zaczynacie od opowiedzenia w 3 zdaniach co się wydarzyło, a następnie przejdzie przez wszystkie 4 kroki. (1. Obserwacja: co się wydarzyło, 2. Uczucie: jak się czułem/am w tej sytuacji 3. Potrzeba: czego potrzebowałem/am 4. Prośba: o co chciałbym/ chciałabym poprosić siebie lub drugą osobę. Dwie pozostałe osoby wspierają osobę na ścieżce, zgadując jej uczucia i potrzeby. Po 15 min na osobę. Po 45 minutach rozmowa z uczestnikami na temat tego czego doświadczyli dzięki temu ćwiczeniu Materiały: lista uczuć: załącznik nr.3 i lista potrzeb: załącznik nr.5	45 min +10 min 15:05-16:00
4 KROKI W BUTACH DRUGIEJ OSOBY	Dzięki temu ćwiczeniu uczestnicy mogą poczuć na własnym przykładzie moc NVC i zobaczyć perspektywę drugiej osoby	Zostańcie w tych samych grupach. Będziecie ćwiczyć na tych samych sytuacjach, jednak teraz jesteście tą drugą osobą. Tak, tą osobą, która wywołała w was złość, smutek, lęk... "Wchodźcie w jej buty". I przechodzicie 4 kroki w jej butach. Czyli wyobraźcie sobie co ona widziała/słyszała, czuła, potrzebowała i o co mogła prosić w tej sytuacji. Pozostałe 2 osoby z grupy podpowiadają uczucia i potrzeby osoby, którą "odgrywa" uczestnik robiący ćwiczenie. Po 15 minut na osobę. Po 45 minutach, trener pyta uczestników o ich odczucia i przemyślenia po tym ćwiczeniu. Materiały: lista uczuć: załącznik nr.3 i lista potrzeb: załącznik nr.5	45 min +10 min 16:00-16:55
ZAKOŃCZENIE WARSZTATU	Podsumowanie szkolenia	Uczestnicy zastanawiają się przez chwilę indywidualnie nad następującymi zagadnieniami (trener wcześniej wypisuje je na flipczarcie) - Najważniejszy element warsztatów dla mnie... - Jak mogę to wykorzystać... - Pierwszy krok, który zrobię, aby wprowadzić to czego się nauczyłem Rundka zamykająca: indywidualne wypowiedzi uczestników, zaczyna chętna osoba, a potem kolejna po jej prawej stronie Uczestnicy otrzymują papierowe ankiety ewaluacyjne do wypełnienia załącznik nr 6	35 min 16:55-17:30

**ZAŁĄCZNIK NR 1**

<b>OBSERWACJE</b>	<b>OCENY/OSĄDY/INTERPRETACJE /UOGÓLNIENIA</b>
<p>-Opis zdarzenia, tak jak byśmy widzieli je okiem kamery. Co dokładnie się wydarzyło? Do czego konkretnie się odnosimy w rozmowie? Jeśli ograniczasz się do mówienia o faktach, masz większą szansę, że twój rozmówca usłyszy tylko słowa. -Odnoszenie się do konkretnego miejsca, czasu, sytuacji, sprawia, że trudno zaprzeczyć faktom.</p>	<p>-Włączenie osądów, ocen i interpretacji do obserwacji może powodować, że druga osoba usłyszy krytykę, zacznie się bronić lub „atakować”.</p>
<b>PRZYKŁADY</b>	
<p>1. Gdy powiedziałem Ci cześć dziś rano, odwróciłaś się. 2. Dwa razy w tym tygodniu powiedziałaś, że odwiedzisz mnie w weekend, jednak nie przyszłaś. 3. W piątek minął termin rozliczenia podróży służbowej. Do dzisiaj nie mam Pana rachunków.</p>	<p>1. Jesteś nieuprzejma 2. Nie można Ci zaufać. 3. Pan nigdy nie przedstawia na czas rozliczenia podróży służbowych</p>
<b>UCZUCIA</b>	<b>UCZUCIA RZEKOME/MYŚLI W MASCE UCZUĆ</b>
<p>-Uczucia odnoszą się do doświadczeń wewnętrznych lub emocji, które są związane z potrzebami. Gdy nasze potrzeby są zaspokojone, odczuwamy przyjemne emocje szczęście, ożywienie, zaangażowanie, spokój. Gdy nasze potrzeby nie są zaspokojone, odczuwamy przykre emocje takie jak: przygnębienie, smutek, lęk i frustrację. -Uczucia można bardzo prosto wyrazić używając tylko dwóch, trzech słów: „czuję się ożywiona”, „Jestem szczęśliwa”, „czuje się smutna”, „jestem zmartwiony”. -Wszystkie uczucia są jednakowo ważne; w gruncie rzeczy są to pomocne sygnały informujące nas na temat naszych potrzeb. Gdy jesteśmy przygnębieni, wiemy, że któraś z naszych potrzeb nie jest zaspokojona. -Bierzemy odpowiedzialność za nasze uczucia, wyrażając je w taki sposób, żeby pokazać, jak są powiązane z potrzebami (z tym czego potrzebujemy, chcemy, o czym marzymy): 1.Odczuwam ulgę, ponieważ potrzebowałam zrozumienia i je otrzymałam. 2.Czy boisz się i potrzebujesz pewności, że jesteś bezpieczna? Gdy uświadomimy sobie, że uczucia są spowodowane przez potrzeby, czujemy się silniejszy</p>	<p>-Myśli, opinie i oceny ubrane w „język uczuć”. Np. „Czuję, że to jest nieuczciwe” . „Nieuczciwe” nie jest językiem opisującym uczucie; jest to myśl wyrażająca ocenę. W poniższych przykładach można zauważyć, że chociaż używane jest słowo „czuję”, nie wiemy, jak naprawdę czuje się osoba mówiąca: 1. Czuję, że jesteś nieuprzejma. 2. Czuję się tak, jakbym innych nie odchodziła 3. Czuję, że to nie jest w porządku. W każdym w powyższych zdań można by określenie „czuję” zastąpić słowem „myślę”.  - Odpowiedzialność za to, jak się czujemy, przerzucamy na innych: 1. Przez Ciebie czuję się winna 2. Czuje się źle, bo ty .... 3. On mnie denerwuje 4. On mnie uszczęśliwia  Gdy wydaje nam się, że uczucia są spowodowane działaniami innych, będziemy najprawdopodobniej sądzić, że jesteśmy bezradnymi ofiarami.</p>

POTRZEBY	STRATEGIE
<p>Potrzeby są motorem naszego działania. Wszyscy ludzie na całym świecie mają takie same potrzeby. Wszyscy mamy potrzebę pożywienia, odpoczynku, spokoju, rozwoju. Różni nas to, w jakim stopniu te potrzeby są w danej chwili zaspokojone. Ważne jest odróżnienie potrzeb od strategii, których celem jest zaspokojenie potrzeb. Ważne: Potrzeby nie zależą od określonych osób czy obiektów. Są uniwersalne i tym samym stanowią element łączący wszystkich ludzi. Na tej uniwersalności potrzeb bazuje potencjał umożliwiający zrozumienie i uzyskanie rozwiązań, z których wszyscy zaangażowani będą czerpać możliwie największą radość. Warto dodać, że zaspokojenie wszystkich potrzeb wcale nie jest konieczne. Liczy się to, żeby zaangażowane osoby zostały usłyszane i potraktowane poważnie w tym, co dla nich jest istotne.</p>	<p>Sposoby na zaspokojenie potrzeb.</p>
<b>PRZYKŁADY</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Odpoczynek</li> <li>2. Komfort</li> <li>3. Zabawa</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pójście na spacer, sen, czytanie książki, rozmowa z przyjacielem</li> <li>2. dom z ogródkiem, wygodna kanapa, własny pokój, wygodne ubranie</li> <li>3. spotkanie towarzyskie, zabawa z psem, obejrzenie komedii</li> </ol>
PROŚBY	ŻĄDANIA
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prośba to zwrócenie się o coś czego chcemy, a nie o coś czego nie chcemy: „Proszę słuchaj uważnie moich wskazówek”</li> <li>- Prośba to zwrócenie się o działanie w danym momencie: „Czy mógłbyś poświęcić teraz 5 minut na posprzątanie swoich rzeczy?”</li> <li>- Prośba jest wyrażana w języku działania – dotyczy tego, co chcemy, żeby inni „zrobili” , a nie jacy mają ‘być’: „Czy możesz ściszyć głos, gdy czytam”?</li> <li>- Prośba jest szczegółowa i konkretna, a nie ogólna: „Czy możecie rozwiązywać to zadanie przez 20 minut”? (szczegółowa)</li> <li>- Prośba zakłada odmowę: chcemy, żeby inni zrobili to, o co prosimy, tylko wtedy, jeśli sami tego chcą.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nie zakłada możliwości odmowy</li> </ul>

**ZAŁĄCZNIK NR 2.**

NAZWY UCZUĆ			
podekscytowany	zadowolony	zaciekawiony	uszcęśliwiony
zły	niezadowolony	zdenerwowany	zaskoczony
zaciekawiony	zaciekawiony spokojny	podekscytowany	smutny

NAZWY UCZUC RZEKOMYCH			
Czuję, że coś przede mną coś ukrywasz	Czuję się zlekceważona/y	Czuję się zlekceważona/y	Czuję się atakowany/a
Czuję się oszukany/a	Czuję się wzięta/y pod uwagę	Czuję, że mnie nie szanujesz	Czuję, że
Czuję się pominięty/a	Czuję się manipulowany/a	Czuję się wykorzystany/a	Czuję się ignorowany/a

## ZAŁĄCZNIK NR 3. LISTA UCZUĆ.

UCZUCIA, GDY NASZE POTRZEBY SĄ ZASPAKAJANE	UCZUCIA, GDY NASZE POTRZEBY NIE SĄ ZASPAKAJANE
 <b>energia</b> – pełen energii, pasji, werwy, życia, pobudzony, ożywiony, rozentuzjasmowany, uskrzydłony	 <b>brak energii</b> – bez energii, apatyczny, markotny, odrętwiały, oklapnięty, osowiały, otępiały, przybity, przygaszony
 <b>komfort</b> – zaspokojony, usatysfakcjonowany, rozluźniony, zrelaksowany, bezpieczny, bez troski	 <b>brak komfortu</b> – dyskomfort, zaniepokojony, zirytowany, zawstydzony, zakłopotany, skonsternowany, speszony, spięty, spłoszony, strapiiony, zmieszany, zakłopotany, zażenowany
 <b>odpoczynek</b> – wypoczęty, odświeżony, energiczny, pobudzony, zrelaksowany, silny, pogodny, swobodny, pełen błogości	 <b>zmęczenie</b> – zmęczony, wyczerpany, śpiący, otępiały, słaby, przytłoczony
 <b>inspiracja</b> – zainteresowany, zaciekawiony, podniecony, podekscytowany, zafascynowany, zaintrygowany, zainspirowany, zachęcony	 <b>brak inspiracji</b> – niezainteresowany, znudzony, pusty
 <b>zadowolenie</b> – zadowolony, szczęśliwy, pełen nadziei, optymizmu, zachwycony, wdzięczny, radosny, spełniony, dumny	 <b>niezadowolenie</b> – niezadowolony, nieszczęśliwy, rozczarowany, osamotniony
 <b>spokój</b> – spokojny, usatysfakcjonowany, wyciszony, zrelaksowany	 <b>niepokój</b> – nerwowy, zmartwiony, zmieszany, podenerwowany, podminowany, spięty, sfrustrowany, zaniepokojony
 <b>miłość</b> – kochający, w kontakcie, otwarty, czuły, przyjazny	 <b>złość</b> – wściekły, zły, zirytowany, rozdrażniony, rozdygotany, rozeźlony, rozsierzony, zagniewany, wzburzony
 <b>radość</b> – wesoły, śmiały, żywy, zainspirowany, chętny do zabawy, rozbawiony, rozradowany, pełen energii	 <b>zawód</b> – rozgoryczony, rozczarowany, zgorzkniały, zaskoczony, zawiedziony
 <b>wdzięczność</b> – wdzięczny, doceniający, szczęśliwy, zbudowany, zainspirowany, wzruszony, zachwycony, roztkliwiony, pokrzepiony, poruszony, rozpromieniony	 <b>strach</b> – pełen obaw, wątpięcy, zszokowany, przerażony, spanikowany, zatrwożony, roztrzęsiony

**ZAŁĄCZNIK NR 4. LISTA POTRZEB.**

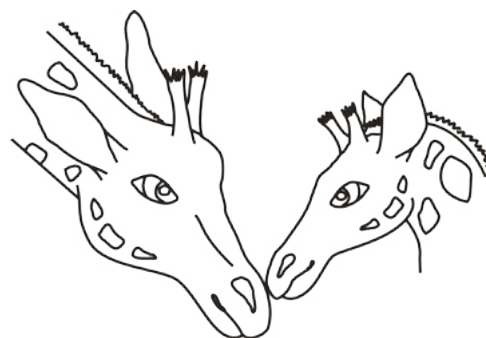
POTRZEBY	JAK TO MOŻNA INACZEJ UJAĆ
AUTONOMIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• możliwość indywidualnego podejmowania decyzji</li> </ul>
ZGODNOŚĆ Z SAMYM SOBĄ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wydajne wykorzystanie czasu</li> <li>• żeby to co robię miało sens</li> <li>• rozwój / postęp</li> <li>• kreatywność</li> <li>• własny wkład</li> <li>• integralność</li> <li>• autentyczność / wiarygodność</li> <li>• możliwość wywierania wpływu</li> </ul>
KONTAKT Z INNYMI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• szacunek</li> <li>• uznanie</li> <li>• zaufanie / otwartość</li> <li>• bycie zauważonym</li> <li>• akceptacja</li> <li>• zrozumienie</li> <li>• wsparcie</li> <li>• bycie wziętym pod uwagę</li> <li>• współpraca</li> <li>• przynależność</li> </ul>
STRUKTURA / JASNOŚĆ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• przejrzystość</li> <li>• bycie włączonym</li> <li>• dotrzymanie ustaleń</li> <li>• możliwość zdania się na kogoś / coś</li> <li>• pokój / harmonia / koleżeństwo</li> </ul>
FIZYCZNA EGZYSTENCJA / DOBRE SAMOPOCZUCIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• równowaga między odpoczynkiem a aktywnością, ruch, pokarm dla ciała i ducha</li> </ul>



## ZAŁĄCZNIK NR 5. ANKIETA EWALUACYJNA.

Dziękujemy za Twój udział w szkoleniu! Prosimy, podziel się swoimi odczuciami po jego zakończeniu. Twoja opinia będzie dla nas bardzo pomocna w tworzeniu kolejnych wydarzeń. Dziękujemy!

Z jaką trudnością chciałeś/-aś sobie poradzić biorąc udział w tym szkoleniu?  
Jakie były Twoje oczekiwania?



.....

.....

.....

.....

.....

Czy Twoje oczekiwania co do szkolenia zostały spełnione? Jeśli tak, to w jaki sposób udział w tym szkoleniu Ci pomógł?

.....

.....

.....

.....

.....

Co było dla Ciebie wyjątkowo cenne w tym szkoleniu?

.....

.....

.....

.....

.....

Bez czego byś się obył/-a, lub czego mogłoby być mniej?

.....

.....

.....

.....

.....

## **ZAŁĄCZNIK NR 5. ANKIETA EWALUACYJNA.**

Czego Ci zabrakło w tym szkoleniu?

.....

.....

.....

.....

.....

Które z zagadnień chciałbyś/-abyś pogłębić?

.....

.....

.....

.....

.....

Inne uwagi:

.....

.....

.....

.....

.....

