

Animacja samopomocowego środowiska społecznego PROGRAM SZKOLENIA LIDERÓW 60+

Pierwszy dzień

Blok integracyjny oraz wykłady

Warsztaty (dzień drugi i trzeci)

Skróty w tekście:

OP - osoby prowadzące

OU - osoby uczestniczące

FC - flipchart

Cele:

1. Zakontraktowanie swojego udziału w projekcie – roli, zadań, a zwłaszcza:
 - Przygotowanie do prowadzenia rekrutacji i bycia rzecznikiem/czką programu
 - Przygotowanie do uczestnictwa w grupie – praktyczna znajomość kluczowych zasad dobrej komunikacji
 - Rozpoznanie własnych potrzeb i celów związanych z udziałem w projekcie
 - Rozpoznanie własnych zasobów wzmacniających potencjał do roli lidera/moderatora grupy samopomocowej

Sposób prowadzenia, metody:

przygotowany scenariusz jest propozycją uwzględniającą przede wszystkim cele projektu i założone potrzeby osób uczestniczących. Zawiera zarówno elementy ustrukturalizowane – konkretne ćwiczenia, jak i swobodną rozmowę otwartą na treści wynikające z potrzeb uczestników, przebiegu procesu grupowego.

PROGRAM

Zagadnienia

Zasady w praktyce:

1. Ciekawość
2. Zaangażowanie
 - Otwartość: mówienie o tym, co dla mnie ważne
 - Ciekawość: pytanie o to, co dla innych ważne
 - Dzielenie się: czasem, przestrzenią, włączanie się i włączanie innych
3. Zasada mówienia we własnym imieniu: o emocjach, poglądach, opiniach

Techniki komunikacji: empatyczne i aktywne słuchanie, informacja zwrotna, stawianie granic

Rola lidera w grupie – przedyskutowanie

Zadania lidera: rekrutacja i rzecznictwo

Rozpoznanie własnych zasobów i ich znaczenia dla projektu

PRZEBIEG

Drugi dzień

Wprowadzenie: kontrakt na warsztat

Czas: 30'

Metoda: rundka, włączenie wszystkich

1. Przedstawienie się: nawiązanie do części integracyjnej pierwszego dnia, przypomnienie imion i ważnych informacji z pierwszego dnia – co o sobie pamiętamy, o czym chcemy przypomnieć, o co dopytać innych.
2. Przedstawienie przez OP zapisanych na FC celów warsztatu i programu.
3. Pytania, potrzeby związane z warsztatem. Osoby uczestniczące pracują w grupach 3 osobowych: zapisują na karteczkach post-itach pytania, kwestie, na które chciałyby uzyskać odpowiedź, potrzeby związane z tematyką warsztatu. Osoby prowadzące zbierają karteczki, porządkują, kategoryzują i odnoszą do programu – na co będzie czas, kiedy, na co OU uzyskają odpowiedź w inny sposób. Co wykracza poza zakres programu.
4. OP omawiają metody pracy na warsztacie (aktywne, angażujące), uzgadniają zasady ważne przy takim sposobie pracy: pytają o potrzeby osób uczestniczących i jakie zasady pomogą je zaspokoić. OP proponują w razie potrzeby zasady, które się nie pojawiły w rozmowie z grupą. Ważne żeby pojawiły się zarówno zasady porządkowe (jak punktualność, wyciszenie telefonów), jak związane z komunikacją (mówienie we własnym imieniu, zaangażowanie i otwartość), jak i bezpieczeństwem (dyskrecja w ramach grupy, dobrowolność uczestnictwa w ćwiczeniach).

Sesja 1. Empatyczne słuchanie

Czas: 1h

Materiały: Historia i reakcje do odczytania zał. 1.1, Bariery empatii zał. 1.2

Metody: Ćwiczenia w małych grupach, dyskusja

1. Rozgrzewka, czas 15'

- „szybka randka” w parach. OU dzielą się na dwie grupy – kilka zmieniających się par i w każdej odpowiedź (max 2 minuty) na jedno z pytań 1. Co daje mi energię rano? 2. Z czego jestem dumna/y? 3. Co dodaje mi skrzydeł? 4. Co podcina mi skrzydła? 5. Co mnie wyróżnia? 6. Co daje mi radość?

2. **Rozmowa z grupą, czas 10'**

- Co daje poczucie, że jesteśmy słuchani, co przeszkadza. Zebranie na flipcharcie

3. **Ćwiczenie: bariery słuchania, czas 10'**

- OP rozdaje załącznik 1.1 – historyjkę Kłopot. OP czyta ją na głos i prosi OU o wczucie się w osobę, która jest bohaterką historii. Dalej podaje przykłady reakcji osoby słuchającej, które są przykładami reakcji nieempatycznych i prosi o zapisanie odczuć pojawiających w odpowiedzi na te reakcje.
- Omawia kolejno te bariery i wspólnie z grupą stara się zrozumieć, z czego takie nieempatyczne reakcje wynikają, jak można je w sobie powstrzymać. Rozdaje HO Bariery empatii (zał. 1.2)

4. **Słuchanie empatyczne – prezentacja interaktywna, czas 5'**

- Na czym polega, co daje, dlaczego jest ważne.

5. **Ćwiczenie: empatyczne trójki, czas 20'**

- rozmowa na temat jakiejś sprawy, w której waham się z podjęciem decyzji (nie największego kalibru, ale z istotnym dylematem). Jedna osoba mówi, druga słucha, trzecia obserwuje. Zmiany ról tak, żeby każdy był w każdej roli.

Omówienie. Obserwatorzy – czy udało się utrzymać w ramach empatycznego słuchania, Słuchacze – co utrudniało utrzymanie się w ramach empatycznego słuchania, Mówiący – co im pomogło w zrozumieniu własnej sprawy.

Przerwa 15'

Sesja 2: Informacja zwrotna

Czas: 1h 15'

Materiały: opisy ról w scenie SAŚIADKI, (zał.2.1) zdania do zamiany (zał. 2.2)

Metody: drama, ćwiczenia instruktażowe

1. **Ćwiczenie – scenka, czas 30'**

- OP prosi o dobranie się w dwójki i rozdaje role Joanny – jednej osobie, a Ireny drugiej osobie (zał. 5.1).
- Podaje instrukcję: zapoznajcie się z rolą i zaaranżujcie przestrzeń, tak jakby to był pokój, do którego wchodzi Joanna, żeby zacząć rozmowę. Macie na tę rozmowę 10 minut.
- Po 10 minutach prosi, żeby osoby stanęły naprzeciwko siebie w dwóch rzędach najpierw w odległości odzwierciedlającej dystans przed rozmową, a potem, żeby odzwierciedliły niewerbalnie swoje odczucia – czy chcą stanąć bliżej, bo tak się czują – czy dalej, czy na wprost, czy ramię w ramię. Kiedy osoby już się ustawią OP podchodzi do każdego i zadaje dwa pytania jak się czujesz (Joanno, Ireno)?, Czego potrzebujesz?
- Na koniec prosi OU o wyjście z ról (symboliczne „zdjęcie ról”).
- **Komentarz:** OP mówi, że była to sytuacja pokazująca, że istotą informacji zwrotnej jest mówienie we własnym imieniu i odkrywanie tego, co dla mnie jest ważne. Jeśli to się dzieje

można zwiększyć obszar zrozumienia, jeśli nie - pozostają urazy, poczucie niezrozumienia, niezaspokojone potrzeby szacunku, zainteresowania.

2. **Miniprezentacja czas 10'** OP rysuje okno Johari, wyjaśnia koncepcję okien komunikacji i rozmawia o tym, co nam utrudnia „otwieranie okna”
 - Jak mówić o uczuciach i potrzebach. Zasady dawania feedbacku

3. **Ćwiczenie: zamiana oskarżeń na opisy rzeczywistości i branie odpowiedzialności za własne uczucia, czas 20'**
 - OP rozmawia z grupą: co jest zazwyczaj najtrudniejsze przy udzielaniu informacji zwrotnej? Z różnych odpowiedzi OP wskazuje lub wybiera do dalszej pracy tendencje do oskarżania i przenoszenia odpowiedzialności za własne uczucia na drugą osobę. Podaje kilka przykładów: np. *bo ty mnie atakujesz; doprowadzasz mnie do szału ciągłym przekładaniem terminu.*
 - OP rozdaje karteczki ze zdaniem oskarżycielskim i obwiniającymi za własne uczucia (zał. 5.2a). Każdy dostaje pasek z jednym zdaniem. Prosi o zmienienie ich na opisy rzeczywistości np. zamiast *Znowu zawałiłaś termin oddania raportu* może być *Minął termin oddania raportu* i na sformułowania, w których bierzemy odpowiedzialność za własne uczucia np. zamiast *Zawiodłaś mnie*, może być *Czuję się zawiedziona, bo zależało mi na tym.*
 - OP krótko zbiera refleksje po ćwiczeniu, czy było łatwe, czy trudne, na ile jest „naturalne” na ile nie.
 - Może skomentować, że jesteśmy często przyzwyczajeni do tonu oskarżycielskiego i że zaczyna się to zazwyczaj w dzieciństwie, kiedy słyszymy, jak jesteśmy niedobrzy i zasmucamy, gniewamy rodziców, a nawet, jeśli słyszymy, jak jesteśmy wspaniali i ich uszczęśliwiamy, to także jesteśmy obarczani odpowiedzialnością za nie swoje uczucia.
 - OP podsumowuje ćwiczenie stwierdzeniami, że dużo łatwiej skoncentrować się na problemie kiedy ktoś go przedstawi bez oskarżania i że współpraca z kimś, kto wykazuje irytację lub złość jest możliwa tak długo, dopóki ten ktoś nie atakuje ciebie.

4. **Ćwiczenie: co nam przeszkadza i jak to powiedzieć. 15'**

OP zbiera na FC przykłady sytuacji w grupie, które mogą być trudne emocjonalnie. Następnie prosi o udzielanie feedbacku zgodnie z zasadami podanymi wcześniej (bez obwiniania, z odwołaniem do faktów, braniem odpowiedzialności za własne uczucia) (każdy wybiera jedną sytuację do przećwiczenia)

Przerwa 15'

Metody: ćwiczenia instruktażowe, eksperyment

1. Wprowadzenie

- OP pyta Co jeśli inni nie przestrzegają zasad dobrej komunikacji? Jakie mamy możliwości reakcji?

2. Miniprezentacja: Zamiana oceny na opinię – jak działa zasada mówienia we własnym imieniu w praktyce, czas 5'

- OP przedstawia sposób zamiany oceny na opinię. Rozmawia jak to działa, prosi o komentarz OU.

3. Ćwiczenie: zmień ocenę na opinię, czas 15'

- OP prosi o przykłady krzywdzących ocen lub takich, z którymi się nie zgadzam (sama podrzuca kilka przykładów).
- OU zamieniają oceny na opinię w rundce. Osoba z prawej wypowiada ocenę, osoba z lewej zamienia ją na opinię.

4. Miniprezentacja: reagowanie na oskarżenia, czas 5'

OP przedstawia koncepcję czterech sposobów reakcji, czterech „kanałów słuchania”: *jestem winna, jesteś winien, dla mnie ważne, dla Ciebie ważne*. Wyjaśnia jak można zatrzymać odruchową reakcję emocjonalną i zastanowić się co jest ważne dla nadawcy i co jest dla mnie ważne w tej relacji i sytuacji.

5. Ćwiczenie 4 krzesła, czas 25'

- OP pokazuje każdy sposób reakcji: ustawia 4 krzesła, każde z odpowiednią karteczką i siada na każdym krześle, zmieniając perspektywę.
- Następnie osoby ćwiczą przesiadanie się na krzesłach i zmiany reakcji związane z każdą perspektywą w odpowiedzi na kilka oskarżycielskich zdań podawanych przez OP (ze zgłoszonych wcześniej przez OU).
- Omówienie, refleksja, reakcja.

6. Podsumowanie, czas 10'

- OP pokazuje matrycę Ja-OK. i ty OK. i mówi o podejściu opartym na szacunku (do siebie i innych) i partnerstwie – równym traktowaniu.
- Krótka rozmowa o tym co nam utrudnia poczucie, że jesteśmy OK. i że inni są OK.

Przerwa obiadowa

Sesja 4: Dyskusja o roli liderów

Czas: 1,5 h

Materiały: Visual Explorer (komplet zdjęć)

Metody: ćwiczenie projekcyjne, dyskusja

1. Wprowadzenie 20'

- OP rozkłada karty z różnymi obrazkami. Prosi, żeby każda osoba wybrała te, która najbardziej kojarzy się jej/jemu ze swoją rolą – jako liderki/lidera w grupie
- Omówienie w grupie tych skojarzeń, z jakim rodzajem uczestnictwa się wiążą jak jest rozumiana rola lidera. OP zapisuje słowa klucze związane ze skojarzeniami z rolą lidera.

2. Dyskusja 50 h

- OP otwiera rozmowę: Jaki model uczestnictwa w grupie mi odpowiada. Jak widzę moją rolę lidera?
- OP pracuje na procesie – na tym co się dzieje, pojawia jako ważne. OP odwołuje się do zasad wprowadzanych wcześniej jeśli jest taka potrzeba, wprowadza też przy okazji zasady włączania i dawania przestrzeni

Przerwa 15'

Sesja 5: Potrzeby związane z rolą lidera

Czas: 1,5h

Metody: proste ćwiczenia energetyzujące, dyskusja, praca w grupach

1. Rozgrzewka – energizer, czas 10'

- Kilka prostych ćwiczeń ruchowo-zabawowych

2. Praca w małych grupach, czas 30'

- OP dzieli OU na grupy 3-4 osobowe. Prosi o rozmowę i refleksję nad tym: Co jest dla mnie ważne, czego potrzebuję, żeby pełnić rolę liderki/lidera. OU zapisują potrzeby na FC.
- Omówienie: grupy prezentują wypracowane treści FC na forum, OP uzgadnia z grupą sprawy ważne na dziś i na dzień następny.

3. Rozmowa na forum, czas 30'

- Otwarcie swobodnej rozmowy na temat osobistych oczekiwań, nadziei i obaw związanych z projektem. Wypisanie obaw i odniesienie się do nich.

4. Podsumowanie dnia, czas 20'

- rundka kończąca – z jaką myślą, odczuciem kończę dzień.

Sesja 7. Rekrutacja osób do grup, rola rzeczniczki/rzecznika projektu

Czas: 1 h 40 minut

Metody: praca w grupach, burza mózgów

- 1. Wprowadzenie. Sprawy z poprzedniego dnia. Praca na procesie, czas 30'**
- 2. Potrzeby osób uczestniczących w grupie samopomocowej. Burza mózgów, czas 30'**
 - OP pyta o potrzeby i problemy, jakie mogą zmotywować do uczestnictwa w grupie. Zapisuje na FC z jednej strony problemy (np. żałoba, choroba, emerytura, samotność etc.) z drugiej potrzeby, jakie są pod tymi problemami (sformułowane pozytywnie – czego chcę, szukam). Odwołują się też do własnych doświadczeń.
 - OP podkreśla, że kluczowe jest dotarcie do autentycznej motywacji, która pozwoli zobaczyć korzyści z uczestnictwa w grupie.
 - Powstaje lista potrzeb potencjalnych uczestniczek i uczestników grup.
- 3. Ćwiczenie w grupach „lokalnych”. Do kogo, gdzie „uderzyć” 20'**
 - OU pracują w grupach lokalnych i wypisują, miejsca, osoby, w których mogą być kanałem rekrutacji.
 - Zebranie na forum – lista dobrych praktyk, pomysłów
- 4. Budowanie przekazu do potencjalnych uczestników/czek czas 20'**
 - OP przedstawia ważne elementy przekazu do uczestniczek czy uczestników grup. Pokazanie problemu – potrzeb i korzyści. Jak sprawić, żeby potencjalni uczestnicy i uczestniczki poczuli, że to jest grupa dla nich.
 - OU w trójkach przygotowują się do zbudowania wypowiedzi/plakatu informującego o powołaniu grupy. W czym grupa może pomóc? Na jaką potrzebę odpowiedzieć? Jakie korzyści uzyskać?
 - Grupy prezentują plakaty a pozostałe OU odnoszą się do ich treści – co jest ich zdaniem przekonujące, co warto wykorzystać.
 - OU zwraca uwagę na język – warto używać języka konkretnego, przykładu – bardziej dociera do emocji, wyobraźni

Przerwa 15'

Sesja 6. Rozpoznawanie własnych zasobów

Czas: 1,5h

Metody: praca w grupach, ćwiczenie indywidualne, ćwiczenie projekcyjne

1. Ćwiczenie otwierające: Praca w trójkach czas: 20'

- Każda z OU dzieli się jakimś swoim sukcesem – pozostałe osoby identyfikują zasoby które umożliwiły jego osiągnięcie.
- Każda grupa spisuje FC zasobów grupy i prezentuje go na forum. OP zwraca uwagę na różne kategorie zasobów.

2. Ćwiczenie indywidualne 10'

- Każda z osób indywidualnie kontynuuje prace i zapisuje na kartce swoje indywidualne zasoby, z różnych kategorii, stara się rozwinąć listę.
- W omówieniu OP prowadząca pyta jakie nowe zasoby się pojawiły w trakcie tej pracy, czy coś zostało odkryte, czy to było łatwe czy trudne zadanie.

3. Ćwiczenie: Informacja zwrotna o zasobach Czas 50'

- OP pokazuje model doceniania UF (Ustosunkowanie pozytywne, Fakty).
- Rozdaje OU kartki FC i prosi, żeby każdy napisał na jednej swoje imię. Osoby wpisują na karty koleżanek i kolegów informacje zwrotne związane z doświadczeniami 3 dni pracy grupy
- Omówienie –refleksje po ćwiczeniu.
- Zakończenie dwóch dni warsztatu

Przerwa 15'

Zakończenie spotkania z udziałem przedstawiciela Fundacji Praesterno

czas 45'

- Osoby uczestniczące proszone są o feedback co do całości spotkania: z jaką myślą, odczuciem kończą, co je zainspirowało. Z czym kończę? Następnny krok?
- Rozmowa o tym jak ma wyglądać dalsza praca w projekcie, zasady komunikacji, ewentualne sprawy do załatwienia.
- Podziękowanie za udział i wspólną pracę.

Załącznik 1.1.

Kłopot

Wyłączyli ci prąd, bo zapomniałaś zapłacić rachunku. Na dodatek jest piątek i cały weekend zostaniesz bez prądu, a na domiar złego zaprosiłaś na sobotę znajomych i nie wiesz jak się wycofać. Pracownik RWE zachowywał nieprzyjemnie i bezdusznie, nie reagował na twoje wyjaśnienia, że zapomniałaś, że sytuacja wyjątkowa, że załatwisz to w poniedziałek z samego rana. Na koniec z wściekłości i bezradności nawymyślałaś mu od hitlerowców. Jest ci teraz nawet trochę głupio. Roztrzęsiona dzwoniisz do brata i opowiadasz całą historię.

Słyszysz: Cała ty, ciągle to samo, zacznij wreszcie pilnować takich rzeczy.

Co czujesz:

Słyszysz: Wydaje mi się, że ty lubisz się wpędzać w kłopoty. Coś ci to chyba daje.

Co czujesz:

Słyszysz: Dasz sobie radę, zawsze potrafiłaś coś wymyśleć mądra siostrzyczko.

Co czujesz:

Słyszysz: Ale nie denerwuj się tak, to nie koniec świata.

Co czujesz:

Słyszysz: Czemu się dziwisz, on ma taką robotę. Każdy mu mówi, że jest niewinny.

Co czujesz:

Słyszysz: Daj spokój - zrób kolację przy świecach, będzie fajnie.

Co czujesz

Słyszysz: To jeszcze nic, mi ostatnio komornik zabrał samochód za nie mój kredyt. To był dopiero gestapowiec.

Co czujesz:

Załącznik 1.2. BARIERY EMPATII

Osądzanie

Osądzanie może przejawiać się w takich sposobach reagowania jak:

- ✓ **Krytykowanie, obwinianie** (*sam jesteś sobie winien, nie trzeba było tego mówić*)
- ✓ **Przezywanie – nadawanie etykiety** (*zachowałeś się jak ostatnia oferma*)
- ✓ **Stawianie diagnozy**, zabawianie się w psychoanalityka-amatora (*myślę, że tak naprawdę zazdrościsz jej sukcesu*)
- ✓ **Chwalenie** połączone z oceną (*jesteś zawsze taka rozsądna, z pewnością dasz sobie radę*)

Osądzanie niszczy komunikację gdyż może być odebrane jako atak i wówczas mobilizuje do obrony lub ucieczki – wycofania się. Krytyka może być uznana za formę odrzucenia, stanięcia po przeciwnej stronie lub zaproszenia do sporu. Diagnozowanie sugeruje, że ktoś „wie lepiej” jak się sprawy mają czy jakie nami mogą kierować motywy – co bardzo skutecznie wyprowadza z równowagi. Ocenianie, nawet jeśli ma wymiar pozytywny jest formą odwrócenia się od tego co przeżywa mówiący, raczej zamyka niż zaprasza do rozmowy..

Dawanie rozwiązań

Dawanie rozwiązań to bogaty repertuar różnorodnych zachowań charakteryzujących się wywieraniem presji lub sugerowaniem wyższych kompetencji w sprawie.

Może to być:

- ✓ **Rozkazywanie** (*musisz zrobić ... i to nie podlega dyskusji*)
- ✓ **Grożenie** (*jeśli ty nie...to ja ...*)
- ✓ **Moralizowanie** (*nie powinieneś tego robić, pomyśl ...*)
- ✓ **Stawianie zbyt wielu lub niewłaściwych pytań** – zarzucanie pytaniami zamkniętymi, zniechęcającymi drugą stronę do aktywności
- ✓ **Doradzanie** (*ja na twoim miejscu ...*)

Dawanie rozwiązań odbiera inicjatywę naszemu rozmówcy, sprawia, że skupia się bardziej na naszych propozycjach, niż własnych potrzebach, pomysłach.

Wycofywanie się

Komunikację zamyka również nasza odmowa udziału w kłopotach czy sprawach innej osoby. Możemy to robić poprzez:

- ✓ **Odwracanie uwagi** (*to jeszcze nic, słyszałam, że*) odwracanie uwagi to wyraz całkowitego braku zainteresowania słuchaniem, postawy „miałem lepiej”
- ✓ **Logiczne argumentowanie** (*popatrz na fakty, gdyby ...*), logiczne argumentowanie to przede wszystkim ucieczka od emocjonalnego wymiaru sprawy, który w danej chwili może być najważniejszy dla naszego rozmówcy
- ✓ **Uspokajanie** (*nie martw się, to nie takie straszne*) – uspakajanie to forma pomniejszenia problemu, bagatelizowanie kłopotu drugiej strony.

Załącznik 2.1 SĄSIADKI

Joanna

Masz na imię Joanna. Od wielu lat mieszkasz w starej kamienicy na Mokotowie. Lubisz to miejsce, bo panują tam nietypowe jak na dzisiejsze czasy relacje. Lokatorzy znają się od lat i widują się nie tylko na zebraniach wspólnoty, ale również z okazji świąt, czy ważnych wydarzeń w czyimś życiu. Kilka lat temu wyprowadziła się nowa sąsiadka Irena, bardzo miła, energiczna osoba. Od razy przypadłyście sobie do serca. Nie myślałaś, że możesz tak szybko nawiązać nową przyjaźń.

Ostatnio jednak coś się popsuło. Trochę może dlatego, że obie przechodzicie trudniejszy czas – masz kłopoty ze zdrowiem, a Ireny córka burzliwie się rozwodzi i twoja przyjaciółka bardzo to przeżywa. Ale powoli sytuacja staje się dla ciebie męcząca. Czujesz, że przyjaźń działa tylko w jedną stronę. Irena zajęta jest wyłącznie swoim problemem i masz wrażenie, że twoje życie kompletnie jej nie interesuje. Nie „chwaliłaś się” specjalnie swoją chorobą, bo nie lubisz zbytnio takich tematów i nie chcesz zanudzać narzekaniem na zdrowie, ale masz wrażenie, że przyjaciółka mogłaby się choć trochę tobą zainteresować. Właśnie zapowiedziała, że wpadnie na chwilę i chyba chcesz porozmawiać o tym, że czujesz się przytłoczona.

Irena

Kilka lat temu wprowadziłaś się do kamienicy, w której od razu poczułaś się jak w domu. Panują tam nietypowe jak na dzisiejsze czasy relacje. Lokatorzy znają się od lat i widują się nie tylko na zebraniach wspólnoty, ale również z okazji świąt, czy ważnych wydarzeń w czyimś życiu. Szczególnie miło było ci poznać przesympatyczną sąsiadkę, też samotną jak ty, ale ciekawą świata i aktywną. Można z nią pogadać, pójść do kina, wypić wspólnie kawę. Szczególnie jest to dla ciebie ważne teraz, bo twoja córka rozwodzi się i sytuacja jest naprawdę trudna, martwisz się o nią i o wnuki. Rozmowy z Joanna bardzo ci pomagały, choć ostatnio jest jakoś dziwnie – masz wrażenie, że Joanna zbywa cię dobrymi radami, jest jakaś zamknięta, zawsze sporo się u niej działo, była wszystkiego ciekawa, a teraz coraz częściej wykręca się od spotkań. Nie chcesz jej naciskać, bo znacie się na tyle, że gdyby chciała, powiedziałaaby ci o jakimś kłopotcie. Zresztą sama zachęcasz ją chyba mówiąc otwarcie o trudnych sprawach – jak to między przyjaciółmi. Umówiłyście się właśnie na kawę. Może uda się coś wyjaśnić.

Załącznik 2.2. Zdania do zamiany

Ile razy muszę Ci mówić, żebyś zamykał drzwi na dolny zamek.
Zamknąłeś drzwi na górny zamek.

Jesteś taki nieodpowiedzialny. Zawsze zapominasz wyłączyć światło. Czy myślisz, że to nic nie kosztuje?
Nie wyłączyłeś światła, zapłacimy wysoki rachunek.

Nigdy nie przyjdzie Ci do głowy, żeby mi pomóc.
Bardzo byś mi pomogła, gdybyś sprawdziła ten tekst.

Jesteś zajęta tylko swoimi sprawami, a ja nic cię nie obchodzę.
Potrzebuję twojej pomocy.

Nie przyłożyłeś się, po prostu odwaliłeś robotę.
W sprawozdaniu jest wiele błędów.

Trzeba nie mieć wstydu, żeby oddać taki raport.
Raport jest fatalnej jakości.

Jesteś naprawdę uciążliwy!
Nie lubię, kiedy przerywasz mi pracę.

Przestań mnie złościć, zawsze przerywasz.
Złoszczę się, kiedy zaczynam coś mówić i nie mogę skończyć.

Załamujesz mnie, już piąty raz robisz to samo.
Tracę cierpliwość, bo piąty raz ci wyjaśniam i nie widzę zmiany.

Bardzo mnie rozczarowałaś swoją odmową.
Czuję się rozczarowana, byłam pewna, że się zgodzisz.

Zawiodłaś moje zaufanie, jesteś nieodpowiedzialna.
Czuję się zawiedziona, liczyłam na ciebie.

To są chyba żarty! To ma być odpowiedź dla klienta!
Nie jestem zadowolona z odpowiedzi, która przygotowałaś.

Przestań mnie zamięczać tymi pytaniami.
Jestem zmęczona. Nie chcę teraz o tym rozmawiać.

Przestań się ze mnie wyśmiewać
Jest mi przykro, kiedy myślę, że żartujesz sobie ze mnie

Mam dość twojego lekceważenia
Czułam się fatalnie, czekając pół godziny na tym rogu