

FACILITAČNÁ TECHNIKA	Vypočutí, videní, rešpektovaní (VVR)
HLAVNÝ CIEĽ / ZAMERANIE	#issue analysis #liberating structures #intragroup openness #teambuilding #trust #analýza problémov ##oslobodzujúce štruktúry #vnútorná otvorenosť tímu #teambuilding #dôvera
FÁZA	#get-to-know #spoznávanie
CIEĽOVÁ ZRUČNOSŤ / OBSAH	#empathy #communication #introspection #active listening #appreciation #evaluation #empatia #komunikácia #sebaspoznávanie #aktívne počúvanie #uznanie #vyhodnocovanie
TRVANIE	#<60
VEĽKOSŤ SKUPINY	#1-5 #6-15 #16-30 #>30
ÚROVEŇ FACILITÁCIE	Pokročilý
KOMFORTNÁ ZÓNA	Bezpečná

Úvod

Hlavným cieľom tejto aktivity je precvičiť empatické počúvanie a schopnosť vcítiť sa do pocitov kolegov či ostatných členov tímu. Môžete u účastníkov podporiť empatiu a ochotu skúsiť „kráčať v topánkach tých druhých“. Na mnohé situácie neexistujú okamžité odpovede či správne a jednoznačné riešenia. Schopnosť rozpoznať takéto situácie a reagovať na ne empaticky môže zlepšiť kultúru prostredia a posilniť dôveru medzi členmi skupiny. Metóda VVR pomáha jednotlivcom učiť sa, ako reagovať spôsobom, ktorý nesľubuje priveľa a nie je ani príliš kontrolujúci. Umožňuje tiež členom skupiny identifikovať neželané vzorce správania a spolupracovať pri prechode na produktívnejšie vzťahy a interakcie. Účastníci sa učia byť súcitnejší a objavujú výhody, ktoré to prináša.

PREČO používať tento nástroj:

- Odhalíte, aké bežné je, že sa ľudia cítia nevypočutí, nevidení a nerešpektovaní
- Odhalíte, aké bežné je, že sa ľudia správajú k ostatným spôsobom, ktorý iným dáva pocit, že ich nik nepočúva, nevidí či nerešpektuje
- Podporte schopnosť počúvať sa, zosúladiť sa a vcítiť sa do pocitov iných u členov skupiny
- Zistíte, ako veľa sa dá dosiahnuť len tým, že naozaj počúvate

- Pri mätúcich a neočakávaných situáciách sa môžete oveľa viac spoliehať na seba navzájom
- Metóda ponúka katarziu a ozdravenie napätých vzťahov
- Metóda pomáha manažérom odlíšiť, kedy je počúvanie efektívnejšie než snaha problém vyriešiť

KEDY používať tento nástroj:

- Pri bežných stretnutiach, pri ktorých je potrebné zlepšiť vzájomné počúvanie a zosúladenie sa
- Počas prechodných období, keď neexistujú odpovede na otázky týkajúce sa budúcnosti (napr. integrácie po akvizíciách, zmeny trhu, sociálne nepokoje, a pod.) a keď je potrebné empaticky načúvať
- Keď jednotlivci alebo skupiny zažili nejakú stratu a potrebujú priestor, kde sa môžu o svoj žiaľ či zúfalstvo podeliť
- Ak je potrebné zlepšiť medziľudské vzťahy v organizácii

Pomôcky, ktoré potrebujete

- Vyberte si vhodný nástroj umožňujúci videokonferenčné hovory: zvolte si taký nástroj, ktorý umožňuje priradovanie účastníkov do dvojíc a do osobitných virtuálnych miestností (napr. Zoom).

Postup

1. Štruktúra aktivity

- Pri podávaní inštrukcií k cvičeniu a pri rozdeľovaní účastníkov do dvojíc sú všetci účastníci v hlavnej „miestnosti“ videokonferenčného hovoru. Tu im zároveň vysvetlite osvedčené postupy a príklady dobrej praxe v tejto oblasti.
- Po tomto kroku otvorte tzv. *breakout rooms*, teda virtuálne miestnosti, v ktorých môže každá dvojica pracovať samostatne v rolách rozprávača a poslucháča.
- Po prvej časti samostatnej práce, ktorá prebieha vo dvojiciach, premiestnite všetkých účastníkov späť do hlavnej „miestnosti“, kde im vysvetlíte ďalší postup a opäť ich rozdelíte do skupín po štyroch. Každá skupina sa následne presunie do svojej virtuálnej miestnosti.
- Keď skupiny ukončia svoju prácu v skupinách a vrátia sa do hlavnej „miestnosti“, zosumarizujte cvičenie.
- Požiadajte účastníkov, aby svojmu partnerovi/partnerke povedali, kedy mali pocit, že ich nikto nepočúva, nevidí či nerešpektuje.
- Požiadajte počúvajúcich účastníkov, aby hovoriacich neprerušovali a nekládli im otázky okrem otázok ako „Ešte niečo?“ alebo „A čo sa dialo potom?“

2. Zapojenie do cvičenia

- Každý účastník má rovnaký časový úsek na každú rolu (rozprávač a poslucháč) a účastníci sa v rolách striedajú.
3. Rozdelenie skupín
 - Dvojice na časť s rozprávaním príbehu
 - Štvorice na časť, keď účastníci hovoria o svojich pocitoch a o tom, čo sa dialo
 4. Jednotlivé kroky a časová dotácia
 - Uvedte účel a cieľ metódy VVR: cvičiť sa v počúvaní bez toho, aby sme sa niečo snažili napraviť alebo aby sme vynášali súdy. – 3 min.
 - Každý má 7 minút na to, aby rozpovedal svoj príbeh o situácii, keď sa cítil nevy počutý, nevidený či nerešpektovaný. – 15 min.
 - Partneri vo dvojici hovoria o svojich pocitoch pri rozprávaní a počúvaní príbehu: „ako som sa cítil/a pri rozprávaní svojho príbehu; ako som sa cítil/a pri počúvaní tvojho príbehu?“ – 5 min.
 - Pri práci vo štvoricach účastníci hovoria o svojich pocitoch pomocou metódy 1-2-4 – pýtajú sa napr. „Aké vzorce sa v príbehoch ukazujú? Aký význam týmto vzorcom pripisujete?“ – 5 min.
 - Účastníci už spolu ako skupina uvažujú o odpovedi na otázky ako „Ako možno využiť metódu VVR na riešenie problémov, na ktoré dané vzorce poukazujú? Aké ďalšie metódy Liberating Structures (oslobodzujúcich štruktúr) možno použiť?“ – 5 min.

Tipy a triky

Spôsoby ako podporiť účastníkov:

- Povedzte im: „Váš partner môže byť pripravený skôr ako vy. Prvý príbeh, ktorý vám napadne, je často ten najlepší.“
- Vytvorte pocit bezpečia tým, že poviete „Možno je lepšie nevybrať si ten najsmutnejší príbeh, ktorý vám zide na um.“
- Vytvorte pocit bezpečia tým, že poviete „Dbajte na to, aby ste chránili súkromie „rozprávača“. Opýtajte sa ho/jej, ktoré časti príbehu, prípadne či vôbec môžete príbeh povedať ostatným účastníkom.“
- Navrhňte: „Keď ste v úlohe poslucháča, všímajte si, kedy vynášate nejaký súd alebo hodnotenie (o tom, čo je správne či nesprávne) alebo kedy vám napadne, ako by ste mohli pomôcť, ale potom to nechajte tak.“

Ak sa na to cítite, nahraďte výraz „rešpektovaný“ slovom „milovaný“ (t.j. v tom najširšom a najotvorenejšom význame slova milovať, t.j. hľadať v druhých najvyššie dobro bez osobnej motivácie či snahy získať osobný prospech).

Zdroj

<http://www.liberatingstructures.com>

