**RESURSĂ SUPLIMENTARĂ 1**

**3 Jocuri de ascultare activă și Exerciții pentru locul de muncă**

Prin ascultarea activă, ne putem îmbunătăți înțelegerea asupra perspectivelor altor persoane (Drollinger et al., 2006). Practicarea acestei ascultări pe durata interacțiunilor noastre cu alte persoane ne va permite să le validăm sentimentele și potențial, să evităm stresul adus de neînțelegeri.

Exercițiile care ne sporesc abilitățile de ascultare activă ne ajută să interacționăm mai bine, cu ajutorul empatiei, a limbajului corpului și fără prejudecăți, atunci când este cazul (Rogers & Farson, 1957).

La finalul zilei, jocurile de ascultare activă pot avea un impact pozitiv asupra relațiilor noastre, prin încurajarea de a practica tehnici specifice, și acestea, la rândul lor, sunt sprijinite de elementele de literatură empirică (Weger et al., 2014).

**1. Cercuri concentrice**

Acest exercițiu în grup mare funcționează cel mai bine atunci când aveți deja un subiect de discuție. Este utilizat foarte mult pe durata sesiunilor de strategii incluzive, acolo unde opiniile diverse sunt importante, dar dimensiunea echipei poate bloca., mai degrabă decât facilita comunicarea adecvată. Pentru acest exercițiu, toată lumea primește un material de distribuit care rezumă obiectivele discuției.

Două cercuri de scaune sunt organizate, unul în interior, iar altul în exterior. Participanții care stau în mijloc sunt ‘vorbitori’, în timp ce cei care se află în cercul exterior sunt ‘observatori’, iar aceste roluri trebuie alocate anterior desfășurării exercițiului. Înarmați cu materialele distribuite lor, vorbitorii încep să interacționeze pe marginea subiectului. Utilizează obiectivele ca ghid pentru conversație, în timp ce observatorii ascultă cu atenție și iau notițe.

După cincisprezece minute de discuții, observatorii și vorbitorii fac schimb de cercuri, cei care au ascultat anterior se așază în cercul din interior, pentru o conservație de cincisprezece minute. Aceasta poate avea loc pe baza unui subiect ales anterior sau pe baza unuia diferit, dar activitatea trebuie să se încheie cu o discuție.

Pe durata acestei discuții, persoanele vor reflecta împreună la experiența în sine:

* Cum a fost să fii observator, spre deosebire de rolul de ascultător?
* Cum v-ați simțit atunci când observați din cercul exterior, atunci când ascultați, dar nu contribuiați la conversație? Cum v-a influențat acest aspect procesele de învățare, mai degrabă decât asigurarea propriului input?
* În ce moduri rolul de observator v-a influențat perspectivele asupra vorbitorilor? Dar ce puteți spune despre dinamica lor?

Acest exercițiu de comunicare gamestorming este bazat pe tehnica de coaching pentru echipe dezvoltat de [**Time To Grow Global**](http://timetogrowglobal.com/).

**2. Vacanța de 3 minute**

Vă prezentăm un alt exercițiu de tipul *vorbitor și ascultător* care poate fi efectuat în perechi. Într-un grup mai mare de participanți, acesta poate avea loc de mai multe ori, deoarece jucătorii vor constitui perechi cu diferiți parteneri de conversație. Și bineînțeles, în fiecare pereche, membrii echipei vor face cu rândul să joace rolul ascultătorului și vorbitorului.

Vorbitorii își discută vacanța de vis timp de trei minute, descriind ceea ce le place cel mai mult despre ea, dar fără să specifice unde s-ar afla. În timp ce aceștia vorbesc, ascultătorii sunt foarte atenți la detaliile explicite și subiacente, utilizând doar elemente non-verbale pentru a indica faptul că ascultă.

După vacanța de 3 minute, ascultătorii rezumă punctele principale ale vacanței de vis a partenerilor lor de conversație, sub forma unei prezentări pentru vânzarea vacanțelor. După ce au ‘prezentat pentru vânzare’ locul ideal de petrecere a vacanței în câteva minute, perechea discută cât de corect ascultătorul a înțeles vorbitorul.

Subliniază modul în care și-ar putea îmbunătăți dialogul cu ascultarea activă, iar apoi fac schimb de roluri. O schimbare a acestui exercițiu de coaching în echipă ar putea implica ca ascultătorilor să le fie permis să ia notițe pe durata descrierii vorbitorilor, indicând-i ca punct de discuție doar după ce aceștia au asigurat ‘prezentarea de vânzări’.

Utilizat cu permisiunea acordată de [**Time To Grow Global**](http://timetogrowglobal.com/).

**3. Aversiunea**

Dar ocazia de a defula și de a fi ascultat cu empatie concomitent? Și în același timp, de a vă ajuta colegii de la locul de muncă să exerseze ascultarea activă?

În acest joc, un coleg are o durată completă de 60 de secunde pentru a vorbi despre ceva ce-l enervează. Este cel mai bine dacă nu este ceva inadecvat pentru locul de muncă dar, în același timp, nu trebuie să fie legat de muncă. Dacă urâți reclamele pop-up, de exemplu, aveți deja un material excelent pentru a vă expune pledoaria.

Primul coleg (Jucătorul A) doar se desfășoară, în timp ce a doua persoană (Jucătorul B) ascultă cu atenție, încercând să clarifice aspectele discutate, prin semnalarea următoarelor:

* De ce este interesat Jucătorul A *cu adevărat -*  de exemplu, experiența lină de utilizator al Internetului;
* Ceea ce *apreciază* – de exemplu, reclamele transparente și claritatea;
* Ce *contează* pentru acesta - de exemplu, să-și facă treaba, să facă cumpărături online în liniște sau un adblocker mai intuitiv și mai ușor de utilizat.

Apoi, Jucătorul B ‘decodifică’ pledoaria prin repetarea sa către Jucătorul A, izolând aspectele pozitive principale fără înflăcărare sau negativitate. Poate utiliza o anumită variantă a următoarelor începuturi de propoziții, pentru a le ghida decodarea:

* “Apreciezi…”
* “Îți pasă de…”
* “Crezi că…contează foarte mult”

Apoi, jucătorii pot face schimb de roluri și pot repeta din nou jocul. Așa cum puteți vedea, probabil, activitatea are în vederea ajutarea membrilor echipei să aprecieze faptul că feedback-ul are anumite obiective pozitive.

<https://positivepsychology.com/communication-exercises-for-work/>