

SUBMITTED BY
bafrog

ON
19.10.2011

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Рефлексия (основи)



Рефлексията означава да погледнем назад и да обмислим какво сме направили и как сме го направили. Чрез това обмисляне човек (или екипът) стига до изводи за това какво трябва да се направи по същия начин или по различен начин в бъдеще. Целта на рефлексията не е да се открият колкото се може повече грешки, а да се подобри работата на целия екип.

Принципи / Правила

При обсъждане в екип винаги е най-добре да се поддържат отношения, основани на доверие и взаимно уважение. Когато това е налице, **няма нужда от правила**. Те са необходими само когато „в разгара на дискусията“ това вече не е така. Ето защо по-долу са изложени няколко принципа, които са се оказали полезни.

- Става въпрос винаги само за впечатлението на човека, който се изказва. Това не трябва нито да се възприема по същия начин от останалата част от екипа, нито да съответства на действителността. Всеки има правото да изрази своето впечатление, без да бъде прекъсван. Освен това не е разумно да се оценяват изразените впечатления.
- Особено когато изразеното впечатление се отнася до възможно неправомерно поведение на даден човек, той не трябва да бъде притискан от изказаните мнения. Засегнатият човек има право, преди всички останали, да се изкаже сам по въпроса след съответното изявление.
- При размисъла става въпрос както за положителните, така и за отрицателните впечатления. И двете трябва да бъдат изразени.

Остарели принципи

Ето още две неща, които постоянно се пропагандират, но за съжаление не водят до желания резултат.

- Първо кажете какво е било добро, а след това – какво не е било добро.
- Винаги първо изброявайте три неща, които са били добри, и едва след това изкажете (негативната) критика.

Проблемът с тези две „правила“ е, че те имат тенденцията да третират другия „терапевтично“. Като дете, което се възпитава. Освен това всяко „комплимент“ придобива неприятен привкус, тъй като при подобно отношение човек много бързо преминава в „отбранителна позиция“, защото се пита какво „отново е сгрешил“. По този начин комплиментите се превръщат в претекст да се критикува другия и затова често не са искрени. Такова поведение няма място в екип, в който царят ясна целенасоченост, взаимно доверие и уважение.

Приемай критиките с достойнство

- Остани спокоен и не преминавай в „отбранителна позиция“ или в контраатака. Събеседникът ти просто изразява **своето** впечатление и има конкретна причина да го сподели.
- Не забравяй: това, което ти казва събеседникът ти, може или да те раздразни, или да ти бъде от полза. Дали ще е първото или второто, зависи **изцяло от теб**.
- Разглеждай критиките като това, което са: **възможност да се подобриш**. Често се случва така, че критиките се отправят само към онези хора, от които по опит се очаква особено добро представяне. Затова в много случаи критиките са знак, че вече си доста добър.
- Ето защо: благодари на критиката си!
- И накрая: не се поддавай на критиките. Не всяка критика е уместна, не всеки критик е прав. Отнасяй се към всеки с уважение, но не приемай всяка критика лично.

Забележка: Горните точки се отнасят до „обичайната форма“ на критика. Ако постоянно те атакуват, обиждат или тормозят, трябва да предприемеш други мерки и да пренебрегнеш посочените по-горе точки!

Кой всъщност е прав?

В крайна сметка всеки може най-много да сподели собствените си, понякога много субективни впечатления. Всеки има малко по-различна представа за даден човек. Дори самият той. В крайна сметка никой не може да даде пълна и точна представа за ситуацията и затова никой не е прав на 100%. Това, което можем да направим, е да споделим впечатленията си и заедно с всички останали да стигнем до възможно най-добрата представа за ситуацията.

Какво се случва, когато дадено поведение е очевидно погрешно, евентуално дори е нарушило вътрешни/външни принципи или дори е било опасно?

В такъв случай размисълът не е подходящата форма на реакция. Ако ръководител е действал по небрежен начин, който е представлявал опасност, или е нарушил основни принципи на работата, ръководството на екипа трябва да се намеси по съответния начин, да изясни нещата и, ако е необходимо, да предприеме по-нататъшни мерки. В този случай изказаните неща не трябва да се разглеждат като „субективни впечатления“ на даден човек, а в много случаи като ясни указания, които трябва да се спазват. Формата на рефлексията не трябва да се злоупотребява от членовете на екипа, за да „пренебрегнат“ посочените нередности, защото все пак става въпрос само за „субективното мнение“ на другите членове на екипа.

Източник на снимката

- Заглавна снимка: © steve prinz / pixelio.de

Weitere Informationen

Етикети
Отражение
Екип
Анализ
Обратна връзка
Подобрение

Възраст
от 16-годишна възраст

Брой участници
1–20
20–30
30 – 100

Библията
Липсва тази информация.

Материал
Липса

Изтегляне на файлове
Няма изтегляне на файлове

KI Generierter Inhalt
Съдържание
Етикети
Възраст
Брой участници
Библията
Материал

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/bg/wiki/art/refleksiya-osnovi