

INVIATO DA
bafrog

ON
19/10/2011

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Riflessione (nozioni di base)



La riflessione consiste nel guardare indietro e pensare a ciò che si è fatto e al modo in cui lo si è fatto. Attraverso questa riflessione, si giunge (o il team giunge) a delle conclusioni su ciò che in futuro andrebbe fatto allo stesso modo o in modo diverso. L'obiettivo della riflessione non è quello di individuare il maggior numero possibile di errori, bensì il miglioramento dell'intero team.

Principi / Regole

Quando si riflette in gruppo, è sempre meglio mantenere un atteggiamento di fiducia e rispetto reciproci. Se ciò avviene, **non servono regole**. Queste, infatti, sono necessarie solo quando, «nel fervore del momento», ciò non avviene più. Di seguito, quindi, alcuni principi che si sono dimostrati utili.

- Si tratta sempre e solo dell'impressione di chi si esprime. Ciò non deve necessariamente essere condiviso dal resto del team, né corrispondere alla realtà. Ognuno ha il diritto di esprimere la propria impressione senza essere interrotto. Inoltre, non ha senso valutare le impressioni espresse.
- Soprattutto quando l'impressione espressa si riferisce a un possibile comportamento scorretto di una persona, questa non dovrebbe essere messa alle strette dalle affermazioni. La persona in questione ha, prima di chiunque altro, il diritto di esprimersi personalmente in merito dopo una dichiarazione del genere.
- Una riflessione riguarda sia le impressioni positive che quelle negative. Entrambe dovrebbero essere espresse.

Principi superati

Ecco altri due punti che vengono ripetutamente propagandati, ma che purtroppo non portano al risultato desiderato.

- Prima dire cosa è andato bene, poi cosa non è andato bene.
- Citare sempre prima tre cose positive e solo dopo esprimere la critica (negativa).

Il problema di queste due «regole» è che tendono a trattare l'altro in modo «terapeutico». Come un bambino che si sta educando. Inoltre, ogni «complimento» assume un retrogusto sgradevole, poiché di fronte a un simile commento si finisce molto rapidamente per mettersi sulla «difesa», chiedendosi cosa si sia «di nuovo sbagliato». I complimenti diventano così un pretesto per poter criticare l'altro e spesso non sono quindi sinceri. Un comportamento del genere non ha nulla a che vedere con un team in cui regnano un chiaro orientamento agli obiettivi, la fiducia reciproca e la stima.

Accettare le critiche con serenità

- Mantieni la calma e non assumere una "posizione difensiva" né passare al contrattacco. Il tuo interlocutore sta semplicemente esprimendo **la sua** impressione e, se l'ha fatto, avrà sicuramente un motivo preciso.
- Ricorda: ciò che ti dice il tuo interlocutore può infastidirti oppure esserti utile. Che sia la prima o la seconda opzione, dipende **esclusivamente da te**.
- Considera la critica per quello che è: **un'opportunità per migliorare**. Spesso accade anche che solo le persone da cui, per esperienza, ci si aspetta prestazioni particolarmente elevate, siano oggetto di critiche. La critica è quindi, in molti casi, un segno che sei già abbastanza bravo.
- Per questo: ringrazia chi ti critica!
- E, per finire: non lasciarti abbattere dalle critiche. Non tutte le critiche sono giustificate, non tutti i critici hanno ragione. Tratta tutti con rispetto, ma non prendere ogni critica troppo sul personale.

Nota: i punti sopra citati riguardavano una «forma comune» di critica. Se vieni costantemente attaccato, insultato o vittima di bullismo, devi adottare altre misure e ignorare i punti sopra citati!

Allora, chi ha ragione?

In fin dei conti, ognuno può al massimo riportare le proprie impressioni, a volte molto soggettive. Ognuno ha un'immagine leggermente diversa di una persona. Anche la persona stessa. In fin dei conti, nessuno può fornire un quadro completo e corretto della situazione e quindi nessuno ha ragione al 100%. Quello che possiamo fare è condividere le nostre impressioni e, insieme a tutti gli altri, arrivare a un quadro della situazione il più accurato possibile.

Cosa succede se un comportamento è palesemente scorretto, se magari ha violato principi interni o esterni o se è stato addirittura pericoloso?

In un caso del genere, la riflessione non è la forma corretta. Se un responsabile ha agito in modo negligente mettendo a rischio la sicurezza o ha violato principi fondamentali del lavoro, la direzione del team deve intervenire di conseguenza, chiarire la situazione e, se necessario, trarne ulteriori conseguenze. In questo caso, quanto espresso non va classificato come «impressioni soggettive» di una persona, ma in molti casi come chiare istruzioni da seguire. La forma della riflessione non deve essere strumentalizzata dai membri del team per «ignorare» le irregolarità segnalate, con la scusa che si tratti solo dell'«opinione soggettiva» degli altri membri del team.

Crediti fotografici

- Immagine di copertina: © steve prinz / pixelio.de

Weitere Informationen

Tag
Riflessione
Squadra
Analisi
Feedback
Miglioramento

Età
a partire dai 16 anni

Numero di partecipanti
1–20
20–30
30 – 100

Bibbia
Manca questa informazione.

Materiale
Nessuno

Scarica il file
Nessun download di file

KI Generierter Inhalt
Contenuto
Tag
Età
Numero di partecipanti
Bibbia
Materiale

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/it/wiki/art/riflessione-nozioni-di-base