

ENVIADO POR
bafrog

ON
19/10/2011

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Reflexão (Noções básicas)



Refletir significa olhar para trás e pensar no que foi feito e como foi feito. Por meio dessa reflexão, a pessoa (ou a equipe) chega a conclusões sobre o que deve ser feito da mesma forma ou de maneira diferente no futuro. O objetivo da reflexão não é encontrar o maior número possível de erros, mas sim a melhoria de toda a equipe.

Princípios / Regras

Em uma reflexão em equipe, o ideal é sempre cultivar uma relação de confiança e respeito mútuo. Se isso estiver presente, **não há necessidade de regras**. Elas só se tornam necessárias quando, “no calor do momento”, isso deixa de acontecer. Por isso, a seguir, apresentamos alguns princípios que se mostraram úteis.

- Trata-se sempre apenas da impressão da pessoa que está se expressando. Isso não precisa ser visto dessa forma pelo restante da equipe, nem corresponder à realidade. Todos têm o direito de expressar sua impressão sem serem interrompidos. Além disso, não faz sentido avaliar as impressões expressadas.
- Especialmente quando a impressão expressada se refere a uma possível conduta inadequada de uma pessoa, esta não deve ser encurralada pelas declarações. A pessoa em questão tem, antes de todos os outros, o direito de se manifestar sobre o assunto após uma declaração nesse sentido.
- Uma reflexão abrange tanto as impressões positivas quanto as negativas. Ambas devem ser expressadas.

Princípios ultrapassados

Aqui estão mais dois pontos que são constantemente propagados, mas que, infelizmente, não levam a lugar nenhum.

- Primeiro, mencione o que foi bom; depois, o que não foi bom.
- Sempre mencione primeiro três coisas que foram boas e só depois faça a crítica (negativa).

O problema com essas duas “regras” é que elas tendem a tratar o outro de forma “terapêutica”. Como se fosse uma criança que precisa ser educada. Além disso, cada “elogio” acaba ganhando um gosto amargo, pois, diante disso, a pessoa rapidamente entra em “posição defensiva”, perguntando-se o que “deu errado de novo”. Os elogios tornam-se, assim, um pretexto para poder criticar o outro e, por isso, muitas vezes não são sinceros. Esse tipo de comportamento não tem lugar em uma equipe na qual prevalecem uma orientação clara para os objetivos, confiança mútua e valorização.

Aceite as críticas com serenidade

- Mantenha a calma e não entre em “posição defensiva” nem passe à contra-ofensiva. A pessoa à sua frente está apenas expressando **sua** impressão e, por ter feito isso, tem um motivo específico.
- Lembre-se: o que a pessoa lhe diz pode te irritar ou te ajudar. Se será a primeira ou a segunda opção, depende **exclusivamente de você**.
- Encare a crítica pelo que ela é: **uma oportunidade de melhorar**. Muitas vezes, acontece que apenas as pessoas de quem, por experiência própria, se espera um desempenho particularmente bom recebem críticas. Por isso, em muitos casos, a crítica é um sinal de que você já está indo muito bem.
- Por isso: agradeça ao seu crítico!
- E, por fim: não se deixe abalar pela crítica. Nem toda crítica é justificada, nem todo crítico está certo. Trate todos com respeito, mas não leve todas as críticas a peito.

Observação: os pontos mencionados acima referem-se a uma “forma comum” de crítica. Se você estiver sendo constantemente atacado, insultado ou sofrendo bullying, outras medidas devem ser tomadas e os pontos acima devem ser ignorados!

Afinal, quem está certo?

No fim das contas, cada um pode, na melhor das hipóteses, relatar suas próprias impressões, que às vezes são muito subjetivas. Cada um tem uma visão um pouco diferente de uma pessoa. Até mesmo a própria pessoa. No fim das contas, ninguém consegue dar uma visão completa e correta da situação e, por isso, ninguém está 100% certo. O que podemos fazer é compartilhar nossas impressões e, junto com todos os outros, chegar à melhor compreensão possível da situação.

O que acontece quando um comportamento é claramente inadequado, talvez até tenha violado princípios internos ou externos, ou tenha sido perigoso?

Nesse caso, a reflexão não é a forma adequada de agir. Se um líder agiu de forma negligente e perigosa ou violou princípios essenciais do trabalho, a liderança da equipe deve intervir adequadamente, esclarecer a situação e, se necessário, tomar outras medidas. Nesse caso, o que foi expressado não deve ser classificado como “impressões subjetivas” de uma pessoa, mas, em muitos casos, como instruções claras que devem ser seguidas. A forma da reflexão não deve ser utilizada indevidamente pelos membros da equipe para “ignorar” as irregularidades apontadas, alegando que se trata apenas da “opinião subjetiva” dos demais membros da equipe.

Créditos da imagem

- Imagem de capa: © steve prinz / pixelio.de

Weitere Informationen

Tags
Reflexão
Equipe
Análise
Feedback
Melhoria

Idade
a partir dos 16 anos

Número de participantes
1–20
20–30
30 – 100

Bíblia
Essa informação está faltando.

Material
Ausência

Download de arquivos
Nenhum download de arquivo

KI Generierter Inhalt
Conteúdo
Tags
Idade
Número de participantes
Bíblia
Material

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/pt-br/wiki/art/reflexao-nocoes-basicas