

SUBMITTED BY
bafrog

ON
19.10.2011

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Reflecție (noțiuni de bază)



Reflecția înseamnă a privi înapoi și a analiza ce s-a făcut și cum s-a făcut. Prin această analiză, fiecare (sau echipa) ajunge la concluzii cu privire la ce ar trebui făcut la fel sau altfel în viitor. Scopul reflecției nu este acela de a identifica cât mai multe greșeli, ci îmbunătățirea întregii echipe.

Principii / Reguli

Atunci când se realizează o reflecție în echipă, cel mai bine este să se mențină întotdeauna o relație bazată pe încredere și respect reciproc. Dacă acest lucru este asigurat, **nu sunt necesare reguli**. Acestea sunt necesare doar atunci când, „în focul acțiunii", acest lucru nu mai este valabil. De aceea, în continuare sunt prezentate câteva principii care s-au dovedit a fi utile.

- Este vorba întotdeauna doar de impresia persoanei care se exprimă. Aceasta nu trebuie neapărat să fie percepută astfel de restul echipei și nici să corespundă realității. Fiecare are dreptul să-și exprime impresia fără a fi întrerupt. În plus, nu este util să se evalueze impresiile exprimate.
- Mai ales atunci când impresia exprimată se referă la un posibil comportament necorespunzător al unei persoane, aceasta nu ar trebui să fie pusă la colț prin afirmațiile respective. Persoana în cauză are, înaintea tuturor celorlalți, dreptul de a se exprima ea însăși cu privire la o astfel de afirmație.
- O reflecție vizează atât impresiile pozitive, cât și cele negative. Ambele ar trebui exprimate.

Principii depășite

Iată încă două puncte care sunt promovate în mod repetat, dar care, din păcate, nu duc la nimic.

- Mai întâi spune ce a fost bine, apoi ce nu a fost bine.
- Întotdeauna menționează mai întâi trei lucruri care au fost bune și abia apoi formulează critica (negativă).

Problema cu aceste două „reguli" este că ele au tendința de a-l trata pe celălalt „terapeutic". Ca pe un copil pe care îl educi. În plus, fiecare „compliment" capătă un gust amar, deoarece, în fața unui astfel de compliment, se trece foarte repede la „poziția defensivă", întrebându-ne ce am „greșit din nou". Astfel, complimentele devin un pretext pentru a-l critica pe celălalt și, de aceea, adesea nu sunt sincere. Un astfel de comportament nu are ce căuta într-o echipă în care predomină o orientare clară către obiective, încrederea reciprocă și aprecierea.

Acceptă criticile cu demnitate

- Păstrează-ți calmul și nu adopta o „poziție defensivă” și nu trece la contraatac. Interlocutorul tău **își** exprimă doar impresia, iar faptul că o face are un motiv anume.
- Amintește-ți: ceea ce îți spune interlocutorul tău te poate fie enerva, fie îți poate fi de folos. Dacă va fi prima sau a doua variantă depinde **exclusiv de tine**.
- Privește critica așa cum este: **o oportunitate de a te îmbunătăți**. De multe ori se întâmplă ca doar persoanele de la care, din experiență, ne așteptăm la o performanță deosebit de bună să fie supuse criticii. Prin urmare, în multe cazuri, critica este un semn că ești deja destul de bun.
- Așadar: mulțumește-i celui care te critică!
- Și, în cele din urmă: nu te lăsa afectat de critică. Nu orice critică este justificată, nu orice critic are dreptate. Tratează-i pe toți cu respect, dar nu lua fiecare critică la inimă.

Notă: Punctele menționate mai sus se referă la o „formă obișnuită” de critică. Dacă ești atacat, jignit sau hărțuit în mod constant, trebuie să iei alte măsuri și să ignori punctele menționate mai sus!

Cine are dreptate, până la urmă?

În cele din urmă, fiecare poate, în cel mai bun caz, să-și exprime propriile impresii, uneori foarte subiective. Fiecare are o imagine puțin diferită despre o persoană. Chiar și persoana însăși. În cele din urmă, nimeni nu poate oferi o imagine completă și corectă a situației și, prin urmare, nimeni nu are dreptate 100%. Ceea ce putem face este să ne împărtășim impresiile și, împreună cu toți ceilalți, să ajungem la o imagine cât mai bună a situației.

Ce se întâmplă atunci când un comportament este în mod evident greșit, când s-au încălcat eventual chiar și principiile interne/externe sau când a fost chiar periculos?

Într-un astfel de caz, reflecția nu este forma potrivită. Dacă un coordonator a acționat din neglijență într-un mod periculos sau a încălcat principiile esențiale ale muncii, conducerea echipei trebuie să intervină în mod corespunzător, să clarifice lucrurile și, dacă este necesar, să ia măsuri suplimentare. În acest caz, afirmațiile exprimate nu trebuie considerate „impresii subiective” ale unei persoane, ci, în multe cazuri, instrucțiuni clare care trebuie respectate. Forma de reflecție nu trebuie să fie folosită în mod abuziv de către membrii echipei pentru a „trece cu vederea” neregulile semnalate, sub pretextul că este vorba doar de „opinia subiectivă” a celorlalți membri ai echipei.

Sursa imaginii

- Imagine de copertă: © steve prinz / pixelio.de

Weitere Informationen

Etichete
Reflecție
Echipa
Analiză
Feedback
Îmbunătățire

Vârsta
începând cu vârsta de 16 ani

Număr de participanți
1–20
20–30
30 – 100

Biblia
Această informație lipsește.

Material
Nu există

Descărcare fișier
Nu există descărcări de fișiere

KI Generierter Inhalt
Conținut
Etichete
Vârsta
Număr de participanți
Biblia
Material

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/ro/wiki/art/reflectie-notiuni-de-baza