

ERSTELLT VON
bafrog

ON
19.10.2011

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Reflexion (Grundlagen)



Bei einer Reflexion geht es darum, zurück zu schauen und darüber nachzudenken, was man wie gemacht hat. Über dieses Nachdenken kommt man (bzw. das Team) zu Schlussfolgerungen, was in Zukunft wieder gleich oder anders getan werden sollte. Ziel der Reflexion ist es nicht möglichst viele Fehler zu finden, sondern die Verbesserung des gesamten Teams.

Grundsätze / Regeln

Bei einer Reflexion im Team ist es immer das Beste, wenn man einen konsequent vertrauens- und rücksichtsvollen Umgang untereinander pflegt. Ist dies gegeben, **braucht es keine Regeln**. Diese sind nämlich nur dann vonnöten, wenn "im Eifer des Gefechts" dies nicht mehr der Fall ist. Deshalb im Folgenden einige Grundsätze, welches sich als sinnvoll erwiesen haben.

- Es geht immer nur um den Eindruck der Person die sich äussert. Dies muss weder vom restlichen Team so gesehen werden, noch der Wirklichkeit entsprechen. Jeder hat das Recht, seinen Eindruck zu äussern ohne unterbrochen zu werden. Weiterhin ist es nicht sinnvoll, geäusserte Eindrücke zu bewerten.
- Gerade wenn sich der geäusserte Eindruck auf das mögliche Fehlverhalten einer Person bezieht, sollte diese durch die Äußerungen nicht in die Enge getrieben werden. Betreffende Person hat vor allen anderen das Recht, sich nach einer entsprechenden Aussage selber dazu zu äussern.
- Bei einer Reflexion geht es um die positiven wie auch negativen Eindrücke. Beide sollten geäussert werden.

Überholte Grundsätze

Hier noch zwei Punkte, die immer wieder propagiert werden, aber leider nicht zielführend sind.

- Erst sagen was gut war, dann was nicht gut war.
- Immer erst drei Dinge nennen, die gut waren und erst dann die (negative) Kritik anbringen.

Das Problem mit diesen zwei "Regeln" ist, dass diese die Tendenz haben, den anderen "therapeutisch" zu behandeln. Wie ein Kind das man erzieht. Weiterhin bekommt jedes "Kompliment" einen derben Nebengeschmack, da man bei einem solchen sehr schnell in die "Verteidigungsposition" geht, weil man sich fragt, was man denn "schon wieder falsch gemacht hat". Komplimente werden so zu einem Vorwand, um den anderen kritisieren zu dürfen und sind deshalb oftmals nicht ernst gemeint. Ein solches Verhalten hat in einem Team, in dem eine klare Zielorientierung, gegenseitiges Vertrauen und Wertschätzung herrschen, nichts zu suchen.

Kritik souverän annehmen

- Bleib cool und gehe nicht in die "Verteidigungsposition" oder zum Gegenangriff über. Dein Gegenüber äussert nur **seinen** Eindruck und auch dafür das er ihn äussert hat er einen bestimmten Grund.
- Denke daran: Was dir dein Gegenüber sagt, kann dich entweder ärgern oder dir nutzen. Ob es ersteres oder letzteres wird, liegt **allein bei dir**.
- Sieh Kritik als das was es ist: **Eine Möglichkeit sich zu verbessern**. Oftmals ist es auch so, dass nur die Personen, von denen man aus Erfahrung eine besonders gute Performance erwartet, mit Kritik bedacht werden. Kritik ist deshalb in vielen Fällen ein Zeichen dafür, dass man bereits recht gut ist.
- Deshalb: Bedanke dich bei deinem Kritiker!
- Und zu guter letzt: Stehe über der Kritik. Nicht jede Kritik ist angemessen, nicht jeder Kritiker hat recht. Behandle jeden mit Respekt, aber nimm dir nicht jede Kritik zu Herzen.

Anmerkung: Bei den oben genannten Punkten ging es um eine "übliche Form" der Kritik. Wirst du ständig angegriffen, beleidigt oder gemobbt, sind andere Massnahmen zu ergreifen und die oben genannten Punkte zu ignorieren!

Wer hat denn nun recht?

Letztendlich kann jeder bestenfalls seine eigenen, mitunter sehr subjektiven Eindrücke wieder geben. Jeder hat ein etwas anderes Bild von einer Person. Auch die Person selbst. Letztendlich kann niemand ein vollständiges, korrektes Bild der Lage geben und daher hat niemand zu 100% recht. Was wir tun können ist unsere Eindrücke weiter geben und zusammen mit allen anderen zu einem möglichst guten Bild der Lage kommen.

Was passiert, wenn ein Verhalten offensichtlich falsch ist, evtl. sogar gegen interne/externe Grundsätze verstossen wurde oder sogar gefährlich war?

In einem solchen Fall ist die Reflexion nicht die richtige Form. Hat ein Leiter in einer gefährlichen Form fahrlässig gehandelt oder gegen essentielle Grundsätze der Arbeit verstossen, muss die Teamleitung entsprechend eingreifen, Dinge klarstellen und falls nötig weitere Konsequenzen ziehen. In diesem Fall sind die geäusserten Dinge nicht als "subjektive Eindrücke" einer Person einzuordnen, sondern in vielen Fällen klare Anweisungen, die zu befolgen sind. Die Form der Reflexion darf nicht von Teammitgliedern dazu missbraucht werden, bei angesprochenen Missständen "auf Durchzug zu stellen", weil es sich ja nur um die "subjektive Meinung" der anderen Teammitglieder handelt.

Bildnachweis

- Titelbild: © steve prinz / pixelio.de

Weitere Informationen

Tags
Reflexion
Team
Auswertung
Feedback
Verbesserung

Alter
ab dem 16. Lebensjahr

Anzahl Teilnehmer
1–20
20–30
30 – 100

Bibel
Diese Information fehlt.

Material
Keine

Dateidownload
Keine Dateidownloads

KI Generierter Inhalt
Contents
Tags
Alter
Anzahl Teilnehmer
Bibel
Material

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/de/wiki/art/reflexion-grundlagen