

BEKÜLDŐ
bafrog

ON
2011.10.19

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Reflexió (alapok)



A reflexió lényege, hogy visszatekintsünk, és elgondolkodjunk azon, mit és hogyan csináltunk. Ezen elmélkedés révén az egyén (vagy a csapat) arra a következtetésre jut, hogy mit érdemes a jövőben ugyanúgy, illetve másképp csinálni. A reflexió célja nem az, hogy minél több hibát találjunk, hanem a csapat egészének fejlesztése.

Alapelvek / Szabályok

A csapaton belüli reflexió során mindig az a legjobb, ha egymás között következetesen bizalomra és tiszteletre épülő viszonyt ápolunk. Ha ez megvan, **nincs szükség szabályokra**. Ezekre ugyanis csak akkor van szükség, ha „a csatatér hevében” ez már nem így van. Ezért az alábbiakban felsorolunk néhány alapelvet, amelyek hasznosnak bizonyultak.

- Mindig csak arról van szó, hogy milyen benyomást kelt az a személy, aki megszólal. Ezt nem feltétlenül kell így látnia a csapat többi tagjának, és nem is kell, hogy a valóságnak megfeleljen. Mindenkinek joga van ahhoz, hogy megszakítás nélkül kifejezze a benyomásait. Továbbá nem célszerű értékelni a kifejezett benyomásokat.
- Különösen akkor, ha a kifejezett benyomás egy személy esetleges helytelen viselkedésére vonatkozik, az illetőt nem szabad a kijelentésekkel sarokba szorítani. Az érintett személynek mindenkinél nagyobb joga van ahhoz, hogy egy ilyen kijelentés után saját maga is nyilatkozzon az ügyről.
- A reflexió során mind a pozitív, mind a negatív benyomásokról szó van. Mindkettőt ki kell fejezni.

Elavult alapelvek

Itt még két pont, amelyeket újra és újra hangoztatnak, de sajnos nem vezetnek célra.

- Először mondd el, mi volt jó, aztán, mi nem volt jó.
- Mindig először említsünk meg három dolgot, ami jó volt, és csak utána fogalmazzuk meg a (negatív) kritikát.

A probléma ezekkel a két „szabály”kal az, hogy hajlamosak „terápiásan” kezelni a másikat. Mintha egy gyereket nevelnénk. Ráadásul minden „bók” keserű utóízt hagy maga után, mivel ilyenkor az ember nagyon gyorsan „védekező pozícióba” kerül, mert azon töri a fejét, hogy vajon „már megint mit rontott el”. A bókok így ürügyként szolgálnak arra, hogy kritizálhassuk a másikat, és ezért gyakran nem is komolyan értjük őket. Egy ilyen viselkedésnek nincs helye egy olyan csapatban, ahol egyértelmű célorientáció, kölcsönös bizalom és megbecsülés uralkodik.

Fogadd el a kritikát nyugodtan

- Maradj nyugodt, és ne vedd fel a „védekező álláspontot”, illetve ne indulj ellentámadásba. A beszélgetőpartnered csupán **a** benyomását fejezi ki, és annak is megvan a maga oka, hogy ezt megosztotta veled.
- Ne feledd: amit a beszélgetőpartnered mond, az vagy bosszanthat, vagy hasznodra válhat. Hogy az előbbi vagy az utóbbi lesz-e, **kizárólag rajtad** múlik.
- Tekints a kritikára annak, ami: **egy lehetőség a fejlődésre**. Gyakran előfordul, hogy csak azokat a személyeket kritizálják, akiktől tapasztalatból kiindulva különösen jó teljesítményt várnak el. A kritika ezért sok esetben annak a jele, hogy már elég jó vagy.
- Ezért: Köszönd meg a kritikusodnak!
- És végül: emelkedj a kritika fölé. Nem minden kritika helyénvaló, nem minden kritikusnak van igaza. Kezelj mindenkit tisztelettel, de ne vedd minden kritikát a szívedre.

Megjegyzés: A fenti pontok a kritika „szokásos formájára” vonatkoztak. Ha folyamatosan támadnak, sértegetnek vagy zaklatnak, más intézkedéseket kell hoznod, és a fenti pontokat figyelmen kívül kell hagynod!

Nos, kinek van igaza?

Végül is mindenki legfeljebb a saját, olykor nagyon szubjektív benyomásait tudja visszaadni. Mindenkinek kicsit más a képe egy személyről. Még magának a személynek is. Végül is senki sem tud teljes, pontos képet adni a helyzetről, ezért senkinek sincs 100%-ig igaza. Amit tehetünk, az az, hogy továbbadjuk a benyomásainkat, és másokkal együtt a lehető legteljesebb képet alkotjuk a helyzetről.

Mi történik, ha egy magatartás nyilvánvalóan helytelen, esetleg még belső vagy külső alapelveket is megsértett, vagy akár veszélyes is volt?

Ilyen esetben a reflexió nem a megfelelő módszer. Ha egy vezető veszélyes módon gondatlanul járt el, vagy megsértette a munka alapvető elveit, a csapatvezetésnek ennek megfelelően be kell avatkoznia, tisztáznia kell a dolgokat, és szükség esetén további következményeket kell levonnia. Ebben az esetben a kifejtett dolgokat nem egy személy „szubjektív benyomásainak” kell tekinteni, hanem sok esetben egyértelmű utasításoknak, amelyeket be kell tartani. A reflexió formáját a csapat tagjai nem használhatják arra, hogy a felvetett problémákat „figyelmen kívül hagyják”, mert azok csupán a többi csapattag „szubjektív véleménye”.

Képforrás

- Címkép: © steve prinz / pixelio.de

Weitere Informationen

Címkék
Reflection
Csapat
Elemzés
Visszajelzés
Javítás

Kor
16. életév betöltésétől

A résztvevők száma
1–20
20–30
30 – 100

Biblia
Ez az információ hiányzik.

Anyag
Nincs

Fájl letöltés
Nincs fájl letöltés

KI Generierter Inhalt
Tartalom
Címkék
Kor
A résztvevők száma
Biblia
Anyag

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/hu/wiki/art/reflexio-alapok