

SUBMITTED BY
bafrog

ON
19.10.2011

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Refleksija (pamati)



Refleksija nozīmē atskatīties uz pagātni un pārdomāt, ko un kā ir darīts. Šo pārdomu rezultātā cilvēks (vai komanda) nonāk pie secinājumiem par to, kas nākotnē būtu jādara tāpat vai citādi. Refleksijas mērķis nav atrast pēc iespējas vairāk kļūdu, bet gan uzlabot visas komandas darbu.

Principi / Noteikumi

Veicot pārdomu sesiju komandā, vienmēr vislabāk ir, ja savstarpējās attiecībās tiek ievērota konsekventa uzticēšanās un savstarpēja cieņa. Ja tas tiek nodrošināts, **noteikumi nav nepieciešami** . Tie ir vajadzīgi tikai tad, ja „karstumā" šādas attiecības vairs netiek ievērotas. Tāpēc turpmāk ir minēti daži principi, kas ir pierādījuši savu lietderību.

- Runa vienmēr ir tikai par to iespaidu, ko izsaka konkrētā persona. Tam nav jābūt tādam, kā to redz pārējā komanda, un tam arī nav jāatbilst patiesībai. Ikvienam ir tiesības izteikt savu iespaidu, netiekot pārtrauktam. Turklāt nav lietderīgi vērtēt izteiktos iespaidus.
- Jo īpaši, ja izteiktais iespaids attiecas uz personas iespējamu pārkāpumu, šī persona nedrīkst tikt stumta strupceļā ar šiem izteikumiem. Attiecīgajai personai pirms visiem citiem ir tiesības pēc attiecīgā izteikuma pašai izteikties par to.
- Refleksijā tiek apspriesti gan pozitīvie, gan negatīvie iespaidi. Abi šie iespaidi ir jāizsaka.

Novecojuši principi

Šeit vēl divi punkti, kas tiek atkārtoti propagandēti, bet diemžēl nav mērķtiecīgi.

- Vispirms miniet to, kas bija labi, un tikai tad to, kas nebija labi.
- Vienmēr vispirms nosauciet trīs lietas, kas bija labas, un tikai tad izsakiet (negatīvo) kritiku.

Problēma ar šiem diviem „noteikumiem" ir tā, ka tiem piemīt tendence pret otru izturēties „terapeitiski". Kā pret bērnu, kuru audzina. Turklāt katram „komplimentam" rodas nepatīkama pēcgarša, jo šādā situācijā cilvēks ļoti ātri ieņem „aizsardzības pozīciju", jo prāto, ko gan viņš „atkal ir izdarījis nepareizi". Tādējādi komplimenti kļūst par ieganstu, lai drīkstētu kritizēt otru, un tādēļ bieži vien tie nav domāti nopietni. Šādai uzvedībai nav vietas komandā, kurā valda skaidra mērķtiecība, savstarpēja uzticēšanās un cieņa.

Pieņem kritiku ar pašapziņu

- Saglabā mieru un neieņem „aizsardzības pozīciju” vai neuzsāc pretuzbrukumu. Tavs sarunu biedrs vienkārši izsaka **savu** viedokli, un tam, ka viņš to izsaka, ir konkrēts iemesls.
- Atceries: tas, ko tev saka sarunu biedrs, var tevi vai nu kaitināt, vai arī noderēt. Vai tas būs pirmais vai otrais, ir atkarīgs **tikai no tevis**.
- Uztver kritiku kā to, kas tā ir: **iespēju uzlaboties**. Bieži vien notiek tā, ka kritiku saņem tikai tie cilvēki, no kuriem, balstoties uz pieredzi, tiek gaidīti īpaši labi rezultāti. Tāpēc daudzos gadījumos kritika ir zīme, ka tu jau esi diezgan labs.
- Tāpēc: pateicies savam kritiķim!
- Un visbeidzot: neņem kritiku pārāk pie sirds. Ne katra kritika ir pamatota, ne katrs kritiķis ir taisnībā. Izturies pret ikvienu ar cieņu, bet neņem katru kritiku pārāk pie sirds.

Piezīme: Iepriekš minētie punkti attiecas uz „parasto” kritikas veidu. Ja tevi pastāvīgi uzbrūk, apvaino vai mobingā, ir jāveic citi pasākumi un iepriekš minētie punkti ir jāignorē!

Kam tad īsti ir taisnība?

Galu galā katrs var, labākajā gadījumā, atspoguļot savus, dažkārt ļoti subjektīvos iespaidus. Katram ir nedaudz atšķirīgs priekšstats par konkrētu personu. Arī pašai personai. Galu galā neviens nevar sniegt pilnīgu un pareizu situācijas ainu, tāpēc neviens nav 100 % taisnībā. Mēs varam vienīgi dalīties ar saviem iespaidiem un kopā ar visiem pārējiem izveidot pēc iespējas precīzāku situācijas ainu.

Kas notiek, ja rīcība ir acīmredzami nepareiza, iespējams, pat ir pārkāpti iekšējie/ārējie principi vai tā pat ir bijusi bīstama?

Šādā gadījumā pārdomas nav piemērota rīcība. Ja vadītājs ir rīkojies bīstami, izrādot nevērību, vai pārkāpis būtiskus darba principus, komandas vadībai ir jāiejaucas atbilstoši situācijai, jānoskaidro apstākļi un, ja nepieciešams, jāveic turpmākas darbības. Šajā gadījumā izteiktās lietas nav uzskatāmas par kādas personas „subjektīviem iespaidiem”, bet daudzos gadījumos tās ir skaidras instrukcijas, kuras ir jāievēro. Komandas locekļi nedrīkst ļaunprātīgi izmantot pārdomu formātu, lai „ignorētu” minētos trūkumus, jo tie esot tikai citu komandas locekļu „subjektīvs viedoklis”.

Attēla avots

- Titullapa attēls: © steve prinz / pixelio.de

Weitere Informationen

Tags
Pārdomas
Komanda
Analīze
Atsauksmes
Uzlabojums

Vecums
no 16 gadu vecuma

Dalībnieku skaits
1–20
20–30
30 – 100

Bībele
Šī informācija nav pieejama.

Materiāls
Nav

Failu lejupielāde
Failu lejupielādes nav

KI Generierter Inhalt
Saturs
Tags
Vecums
Dalībnieku skaits
Bībele
Materiāls

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/lv/wiki/art/refleksija-pamati