

WYSŁANE PRZEZ
bafrog

ON
19.10.2011

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Refleksja (podstawy)



Refleksja polega na spojrzeniu wstecz i przemyśleniu tego, co się zrobiło i w jaki sposób. Dzięki tej refleksji można (lub zespół może) wyciągnąć wnioski dotyczące tego, co w przyszłości należy zrobić tak samo, a co inaczej. Celem refleksji nie jest znalezienie jak największej liczby błędów, lecz doskonalenie całego zespołu.

Zasady / Reguły

Podczas refleksji w zespole zawsze najlepiej jest, gdy członkowie zespołu konsekwentnie traktują się nawzajem z zaufaniem i szacunkiem. Jeśli tak jest, **nie ma potrzeby wprowadzania zasad**. Są one bowiem konieczne tylko wtedy, gdy „w ferworze walki” nie udaje się już tego zapewnić. Dlatego poniżej przedstawiamy kilka zasad, które okazały się sensowne.

- Zawsze chodzi wyłącznie o wrażenie osoby, która się wypowiada. Nie musi to być postrzegane w ten sam sposób przez resztę zespołu, ani odpowiadać rzeczywistości. Każdy ma prawo wyrazić swoje wrażenie bez przerywania. Ponadto nie ma sensu oceniać wyrażonych wrażeń.
- Zwłaszcza gdy wyrażone wrażenie dotyczy ewentualnego niewłaściwego postępowania danej osoby, nie należy jej przez te wypowiedzi stawiać w trudnej sytuacji. Osoba, której to dotyczy, ma przed wszystkimi innymi prawo do wypowiedzenia się na ten temat po usłyszeniu odpowiedniej wypowiedzi.
- Refleksja dotyczy zarówno pozytywnych, jak i negatywnych wrażeń. Należy wyrazić oba rodzaje wrażeń.

Przestarzałe zasady

Oto jeszcze dwie kwestie, które są nieustannie propagowane, ale niestety nie prowadzą do osiągnięcia celu.

- Najpierw należy wymienić to, co było dobre, a dopiero potem to, co nie było dobre.
- Zawsze najpierw wymień trzy rzeczy, które były dobre, a dopiero potem przedstaw (negatywną) krytykę.

Problem z tymi dwiema „zasadami” polega na tym, że mają one tendencję do traktowania drugiej osoby w sposób „terapeutyczny”. Jak dziecko, które się wychowuje. Ponadto każdy „komplement” nabiera nieprzyjemnego posmaku, ponieważ w takiej sytuacji bardzo szybko przyjmuje się „pozycję obronną”, zastanawiając się, co „znowu zrobiło się źle”. Komplementy stają się w ten sposób pretekstem do krytykowania innych i dlatego często nie są szczere. Takie zachowanie nie ma miejsca w zespole, w którym panuje jasna orientacja na cel, wzajemne zaufanie i szacunek.

Z godnością przyjmuj krytykę

- Zachowaj spokój i nie przechodź do „pozycji obronnej” ani nie przechodź do kontrataku. Twój rozmówca wyraża jedynie **swoje** wrażenie, a fakt, że je wyraził, ma swój konkretny powód.
- Pamiętaj: to, co mówi ci rozmówca, może cię albo zirytować, albo przynieść korzyść. To, czy będzie to to pierwsze, czy drugie, zależy **wyłącznie od ciebie**.
- Postrzegaj krytykę jako to, czym naprawdę jest: **szansę na poprawę**. Często zdarza się też, że krytyką obdarzane są tylko te osoby, od których – na podstawie doświadczenia – oczekuje się szczególnie dobrych wyników. Dlatego w wielu przypadkach krytyka jest oznaką tego, że już jesteś całkiem dobry.
- Dlatego: podziękuj osobie, która cię skrytykowała!
- I na koniec: nie przejmuj się krytyką. Nie każda krytyka jest uzasadniona, nie każdy krytyk ma rację. Traktuj wszystkich z szacunkiem, ale nie bierz każdej krytyki do serca.

Uwaga: Powyższe punkty dotyczyły „zwykłej formy” krytyki. Jeśli jesteś nieustannie atakowany, obrażany lub nękany, należy podjąć inne działania i zignorować powyższe punkty!

Kto więc ma rację?

Ostatecznie każdy może co najwyżej przedstawić swoje własne, niekiedy bardzo subiektywne wrażenia. Każdy ma nieco inny obraz danej osoby. Nawet sama ta osoba. Ostatecznie nikt nie jest w stanie przedstawić pełnego, prawidłowego obrazu sytuacji, dlatego też nikt nie ma racji w 100%. To, co możemy zrobić, to podzielić się naszymi wrażeniami i wspólnie z innymi stworzyć jak najlepszy obraz sytuacji.

Co się dzieje, gdy dane zachowanie jest ewidentnie niewłaściwe, ewentualnie narusza wewnętrzne lub zewnętrzne zasady, a nawet stanowi zagrożenie?

W takiej sytuacji refleksja nie jest właściwą formą postępowania. Jeśli kierownik dopuścił się niebezpiecznego zaniedbania lub naruszył podstawowe zasady pracy, kierownictwo zespołu musi odpowiednio zareagować, wyjaśnić sytuację i, w razie potrzeby, wyciągnąć dalsze konsekwencje. W tym przypadku wyrażone uwagi nie powinny być traktowane jako „subiektywne wrażenia” jednej osoby, lecz w wielu przypadkach jako jasne wytyczne, których należy przestrzegać. Członkowie zespołu nie mogą nadużywać formy refleksji, aby „przechodzić obojętnie” nad poruszanymi nieprawidłowościami, argumentując, że są to jedynie „subiektywne opinie” innych członków zespołu.

Źródło zdjęcia

- Zdjęcie tytułowe: © steve prinz / pixelio.de

Weitere Informationen

Tagi
Refleksja
Zespół
Analiza
Informacje zwrotne
Ulepszenie

Wiek
od 16. roku życia

Liczba uczestników
1–20
20–30
30 – 100

Biblia
Brakuje tej informacji.

Materiał
Brak

Pobieranie plików
Brak pobierania plików

KI Generierter Inhalt
Zawartość
Tagi
Wiek
Liczba uczestników
Biblia
Materiał

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/pl/wiki/art/refleksja-podstawy