

Dimensió relacional del lideratge de grups

Activitat 1: La finestra de JOHARI

A continuació es presenta el qüestionari, desenvolupat per Jay Hall, que proporciona ajuda per comprendre millor les actituds que tenim en les Relacions Interpersonals. No hi ha respostes correctes o incorrectes. La millor resposta serà aquella que, d'una manera més propera, indiqui la pròpia manera de ser habitual en la cerca d'unes bones relacions interpersonals.

En cada pregunta, es demana indicar quina alternativa és més característica o representativa de la pròpia forma habitual de manegar situacions semblants.

Algunes alternatives podran ser igualment representatives i unes altres en canvi, no seran representatives en absolut. Existint aquesta possibilitat caldrà escollir la conducta. Per a cada pregunta, hi ha 5 punts, que es poden distribuir en qualsevol de les combinacions següents:

	A	B
1.- Si A és absolutament representativa de la conducta pròpia habitual en una situació i B pel contrari no ho és en absolut, escriu "5" sota la A i "0" sota la B.	5	0
2.- Si A és considerablement característica d'allò que faries en una situació i B és una mica representativa, escriu "4" sota la A i "1" sota la B.	4	1
3.- Si A és una mica més representativa d'allò que faries en aquella situació que l'alternativa descrita a la B, escriu "3" sota la A i "2" sota la B.	3	2
4.- Cadascuna de les combinacions que s'han descrit es pot utilitzar de manera inversa, és a dir, si penses que B és una mica més característica que A, escriu "2" sota la A i "3" sota la B.	2	3
5.- De la mateixa manera es pot escriure A=1 B=4 o A=0 B=5		

Hi ha doncs diverses possibilitats de resposta per cada parell d'alternatives presentades. Cal assegurar-se que la suma en cada resposta sigui d'un total de 5.

Cal tractar quan sigui possible de relacionar cada resposta amb la pròpia experiència personal.

Qüestionari:

1.- Si un dels teus companys té un conflicte de personalitat amb el cap immediat d'un altre departament, amb qui tenia la responsabilitat de col·laborar en un treball que havia de realitzar-se. Què faries? A) Dir-li al teu company que ell va tenir una mica de responsabilitat en el conflicte i intentar explicar-li com l'altra persona va ser afectada per aquesta situació. B) Deixar que ells arreglin el seu problema per temor a trencar la relació que mantens amb els dos al mateix temps.	A	B
2.- Si fa uns dies el teu cap va tenir una forta discussió amb tu, i ell s'adona que des d'aquell incident està disgustat/a amb ell. Què faries? A) Donar-li voltes a l'assumpte i deixar que les coses segueixin la seva marxa. B) Tractar d'apropar-te a ell entaulat una conversa profitosa, preguntant-li que pensa d'aquella discussió i com sent que això ha afectat a la vostra relació.	A	B

3.- Si un company amb el qual has treballat durant algun temps comença a evitar-te, sense amb això dir que t'ignora totalment què faries? A) Fer-li saber el que penses sobre la seva manera d'actuar amb tu. B) Limitar les teves relacions amb ell reduint-les simplement a treball rutinari.	A	B
4.- Si una discussió que mantens amb un dels teus companys recau sobre un tema del com no tens coneixements què faries? A) Canviar de tema desviant la conversa cap a un altre costat. B) Reconèixer la teva ignorància, atenent el que diu el teu company per obtenir alguna cosa profitós.	A	B
5.- Si un dels teus caps ve a dir-te que el teu comportament està deteriorant la teva imatge davant els ulls dels altres caps. Què faries? A) Li demanaries que et digués detalladament el que ha observat i que et suggereixi de quina forma pots canviar la teva conducta. B) Donar-li una explicació de les raons per les quals et comportes així i després guardar ressentiments cap a ell.	A	B
6.- Si un dels teus caps aspira a ascendir, però penses que no està capacitat per obtenir tal responsabilitat, no obstant això li assignen una prova per saber si compleix amb els requisits desitjats Què faries? A) No dir-li la teva opinió a cap dels teus companys ni al director i deixar que el temps segueixi la seva marxa. B) Comentar els teus dubtes a tots i deixar que la decisió final la prenguin ells.	A	B
7.- Si t'assabentes que el teu cap ha estat injust amb un dels teus companys, però ni un ni un altre t'han comentat res què faries? A) Preguntar-li a altres persones l'opinió que tenen del teu cap pel que fa al problema. B) Quedar-te callat/a esperant que algú venja a dir-te alguna cosa sobre el que va succeir.	A	B
8.- Si tinguessis massa problemes personals i un dels teus companys comenta que t'has tornat massa agressiu amb ell i amb altres col·legues per coses sense importància què faries? A) Explicar-li que últimament estàs preocupat i nerviós, i que per favor no et molestin perquè estaràs així durant algun temps. B) Escoltar-los però sense explicar-los quins són els motius de la teva conducta.	A	B
9.- Si tu escoltessis un comentari desfavorable i que pogués ferir a algun dels teus caps, i aquest arribés a preguntar-te si saps alguna cosa sobre aquest tema què faries? A) Fer-te l'ignorant, dient-li que no saps gens sobre el que es va comentar i a més de que ningú creuria tal cosa. B) Passar-li tota la informació sobre el com va ser el rumor, qui ho va dir i quan.	A	B
10.- Si un dels teus companys va recalcar a cada moment el conflicte personal que vas tenir amb un dels seus col·legues amb el qual era important que cooperessis per a la realització del treball què faries? A) Parlar amb ell i explicar-li la raó del conflicte, fent-li saber que ho arreglaràs al més aviat possible. B) Escoltar-ho sense donar-li importància i dir-li que és un assumpte entre tu i el seu col·lega i no entre tu i ell.	A	B
11.- Si la relació que existia amb un dels teus companys s'ha refredat a causa de contínues discussions sobre un problema important per a tots dos què faries? A) Pensar abans de parlar perquè no tornin a haver-hi discussions que poguessin empitjorar més la relació. B) Posar les cartes sobre la taula i suggerir que quan existeixin de nou aquest tipus de discussions tractin d'arribar a un acord.	A	B
12.- Si després d'una reunió sobre rendiment professional un dels teus companys suggereix de sobte que li agradaria parlar amb tu la situació de desenvolupament i rendiment de tots dos què faries? A) No acceptar els seus comentaris, dient-li que no t'importa el que el pensi sobre el teu desenvolupament. B) Escoltar atentament el que ha de dir-te i després exposar les teves opinions sobre el seu rendiment i que d'aquesta forma existeixi una millor comunicació.	A	B
13.- Si un dels teus companys comença a parlar sobre el teu rebuig cap a un altre dels teus companys per la seva falta d'amabilitat, i tu saps que és cert què faries? A) Sentir-ho sense comentar res sobre aquest tema, per temor al fet que divulgui la teva forma de pensar. B) Comentar-li els teus punts de vista perquè se de compte de la posició que tens davant això.	A	B

14.- Si t'assabentes que un dels teus companys ha deslligat un rumor desfavorable sobre tu i aquest circula entre tots què faries? A) Donar-li voltes a l'assumpte i deixar que el temps s'encarregui de callar aquest rumor. B) Parlar amb aquesta persona, i posar-la en el seu lloc perquè callin els rumors.	A	B
15.- Si observes que el comportament d'un dels teus caps està deteriorant les relacions amb els teus altres col·legues o amb els teus companys què faries? A) No dir res per temor a ser considerat una persona que s'entremet en la vida dels altres. B) Dialogar amb ell i donar-li a conèixer la teva percepció sobre el que està passant i escoltar els seus arguments.	A	B
16.- Si dos caps estableixen una conversa però de sobte un d'ells sense proposar-s'ho exposa els plans d'un tercer cap que afectarà al departament complet, però dels quals no estaves informat què faries? A) Valer-te de pressions per treure la informació sobre aquests plans i buscar el punt de vista dels altres. B) Buscar la informació entre els altres sense valer-te de pressions i donar la llibertat perquè ells parlin del tema si així ho desitgen.	A	B
17.- Si un dels teus companys de sobte comença a prendre una actitud de rebel·lia, irritació en contra del teu cap a causa de coses aparentment sense importància què faries? A) Tractar-ho amb pinces durant un temps determinat, suposant que probablement ha tingut problemes personals en els quals no t'has d'entremetre. B) Dir-li que la forma en la qual està actuant afecta els altres.	A	B
18.- Si t'adones que comença a existir dins de tu cert rebuig cap a alguns dels teus caps i saps que l'únic perjudicat ets tu què faries? A) No comentar res simplement complir amb el teu treball i tractar de portar una relació superficial. B) Treure a flotació punts positius i negatius i acceptar-ho tal com és, per d'aquesta manera poder aclimatar-te bé en el teu treball.	A	B
19.- Si compares els resultats d'un dels teus treballs amb un dels teus companys més excel·lents què faries? A) Veure les teves falles i reconèixer quins han estat els teus errors. B) Evitar que s'adonin dels teus errors per no sentir-te malament per aquest motiu.	A	B
20.- Si tu saps que se t'està prenent en compte per formar part d'un projecte especial, però la majoria dels teus companys està en contra teva a causa de la teva manera de ser què faries? A) Els preguntaries que pots millorar per tractar de superar els teus errors. B) No els prendries en compte i acceptaries el lloc sense més.	A	B

Puntuació:

Receptivitat al Feedback		Disposició a la Auto obertura i a donar feedback	
	PUNTS OBTINGUTS		PUNTS OBTINGUTS
2B		1A	
3A		4B	
5A		6B	
7A		9B	
8B		11B	
10B		13A	
12B		15A	
14B		17B	
16A		18B	
20A		19B	
Total		Total	

Suma a continuació el total de “receptivitat al Feedback”, al total de “Disposició a la auto obertura”. Això et farà veure quin és l'índex de risc que estàs disposat o disposada a assumir en les teves relacions interpersonals.

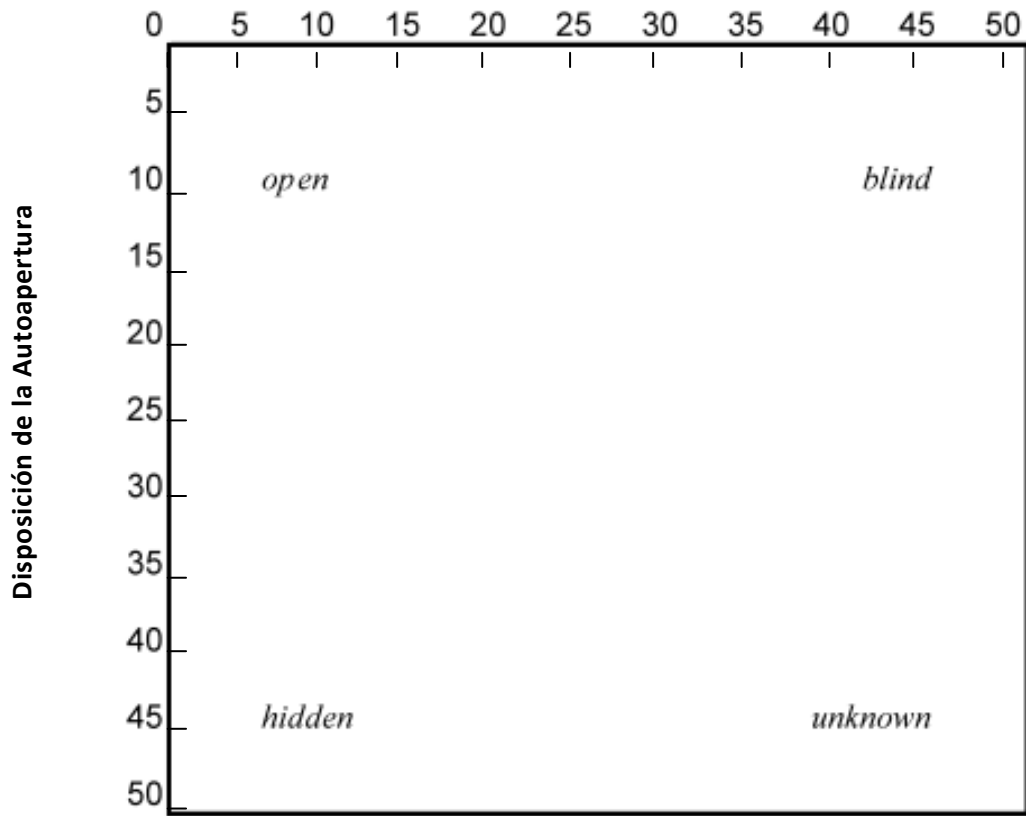
	Resultat Individual
Receptivitat al Feedback	
Disposició de la Auto obertura	

La meua finestra de JOHARI

En la línia superior de la gràfica, marca la teua puntuació de Receptivitat al Feedback. A continuació dibuixa una línia vertical cap avall que arribi fins a la línia oposada del quadrat.

En la línia de l'esquerra de la gràfica a continuació, marca la teua puntuació de Disposició a la Auto obertura. A continuació dibuixa una línia en sentit horitzontal (d'esquerra a dreta) que arribi fins a la línia oposada del quadrat.

Receptividad al Feedback



Activitat 2: Gestió d'actitud que poden ser conflictives

L'activitat consisteix a fer una reflexió sobre factors que poden provocar el bloqueig del bon desenvolupament d'un equip i buscar formes de gestionar els impactes que poden causar en l'equip tant des de la posició de lideratge com des de la posició del col·laborador o membre de l'equip.

Egoisme exagerat d'un dels components del grup

Com pot afectar a l'equip de treball?

Com podria la persona que exerceix el lideratge tractar d'evitar que bloquegi el bon funcionament de l'equip?

Por en components de l'equip

Com pot afectar a l'equip de treball?

Com podria la persona que exerceix el lideratge tractar d'evitar que bloquegi el bon funcionament de l'equip?

Submissió a d'altres d'algun membre de l'equip

Com pot afectar a l'equip de treball?

Com podria la persona que exerceix el lideratge tractar d'evitar que bloquegi el bon funcionament de l'equip?

Immaduresa del líder

Com pot afectar a l'equip de treball?

Com podria actuar un membre de l'equip per tractar d'evitar que bloqueig el bon funcionament del grup?

Mandra d'un membre de l'equip

Com pot afectar a l'equip de treball?

Com podria la persona que exerceix el lideratge tractar d'evitar que bloquegi el bon funcionament de l'equip?

La persona que exerceix el lideratge decideix ignorar la veritat

Com pot afectar a l'equip de treball?

Com podria actuar un membre de l'equip per tractar d'evitar que bloqueig el bon funcionament del grup?

Immobilisme de la persona que exerceix el lideratge

Com pot afectar a l'equip de treball?

Com podria actuar un membre de l'equip per tractar d'evitar que bloqueig el bon funcionament del grup?

Activitat 3: Resistències al canvi

Llegeix les posicions que es plantegen a la taula que segueix i identifica per a cadascuna d'elles les seves possibles causes de bloqueig, immobilitat i resistència al canvi.

A continuació redacta les teves propostes per fer evolucionar aquestes situacions de forma constructiva.

Les posicions	
1	El paradís perdut: "Era molt millor abans!". El mestre d'abans és l'únic que val.
2	El materialisme: "No tenim mitjans!". Reivindicar els mitjans materials abans d'haver pensat en la realització i en la possibilitat d'actuar d'una altra manera.
3	El liberalisme: "Cadascun fa el que vulgues!" És suficient que el nen (un col·lega) faci el que vulgui perquè aprengui (tingui èxit).
4	La defensiva: "Desconfiem, ens volen desacreditar!" Buscar els inconvenients en tota nova solució, molesta a l'origen.
5	La resignació: "És el que hi ha!" Considerar que el que passa és una és l'única cosa que pot ocórrer.
6	El nen rei: "Els nens sempre tenen raó!". Perquè el nen aprengui és suficient que segueixi les seves tendències.
7	Fatalisme: "Ho he provat tot, no hi ha res a fer." Predir el fracàs de tota temptativa, abans que s'hagi iniciat.
8	Legalisme: "No està en els textos." Refugiar-se darrere dels textos per no canviar gens.
9	Canvi costi el que costi: "Tot això no val res, cal canviar!" Voler canviar sense haver avaluat l'interès i les conseqüències.
10	Reconciliació afectiva: "L'essencial, és que ens portem bé". És suficient que els mestres es portin ben perquè els alumnes aprenguin i tinguin èxit.

Causes de bloqueig i propostes constructives	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	