

# GESTIONAREA FEEDBACK-ULUI- Denumirea uneltei

## 1) DENUMIREA ȘI DESCRIEREA UNELTEI

„Scaunul cald - nu este scaunul fierbinte” este o metodă distractivă, menită să învețe echipele cum să ofere și să primească feedback corect, stabilind comunicarea deschisă și ajutând la evitarea criticilor. Cea mai relevantă caracteristică a acestui joc este aceea că persoana așezată deține controlul: dacă aceasta se simte incomod sub orice formă („prea fierbinte” sau „prea rece”), ea se ridică de pe scaun și oprește orice se spune. În acest caz, fiecare participant pierde 1 punct de acțiune. Conceptul de puncte de acțiune este explicat pe scurt: fiecare răspuns oferit, despre o activitate dată, va primi 1 punct de acțiune - câștigătorul este persoana care are cele mai multe puncte de acțiune. Fiecare persoană este rugată să se gândească la întrebări pe care să le adreseze grupului, care o va ajuta să obțină puncte de acțiuni (de ex., Cum aș putea fi mai...?, Ce ar trebui să fac dacă...?, Cum aș putea să mă îmbunătățesc cu...?). Scaunele sunt aranjate sub formă de potcoavă orientate cu fața către „scaunul cald”. Fiecare membru al echipei are ocazia să se așeze pe „scaunul cald”. Pentru fiecare persoană va fi stabilită o limită a timpului petrecut pe „scaunul cald”. Prima persoană care pune întrebări se așază pe scaunul cald și adresează întrebările, acestea sunt notat apoi clar pe o tablă așezată în spatele „scaunului cald”. Acest aranjament se axează pe atenția grupului atât la întrebări cât și la persoana care le adresează. La fiecare întrebare răspund cei care sunt așezați în fața „scaunului cald” la momentul respectiv. Dacă persoana care pune întrebări întreabă despre o situație care nu este binecunoscută revizorului, aceasta va trece la persoana următoare.

## 2) OBIECTIVELE UNELTEI

Obiectivele jocului „scaunul cald - nu scaunul fierbinte” sunt:

- Dezvoltarea empatiei echipei, încurajarea comunicării deschise și a sensibilității atunci când ne adresăm colegilor;
- Evitarea criticii;
- Promovarea feedback-ului constructiv;
- Ajutarea primirii feedback-ului.

## 3) CONECTAREA UNELTEI CU INAMICUL



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

## GESTIONAREA FEEDBACK-ULUI- Denumirea uneltei

Pentru că fiecare membru al echipei se confruntă cu aceeași situație și este promovat un sentiment de confort, se dezvoltă o atmosferă empatică. Acest lucru permite oamenilor să ofere feedback în mod pozitiv și constructiv și să fi deschiși să primească feedback și să dea curs sugestiilor prezentate.

### 4) RESURSE ȘI MATERIALE


Resursele și materialele necesare pentru proiect sunt:

- O tablă și un marker pentru a nota întrebările prezentate;
- Scaune pe care să stea membrii echipei;
- Materiale de scris, pentru ca participanții să noteze răspunsurile date și punctele de acțiune acordate.

### 5) IMPLEMENTAREA UNELTEI

- Pasul 1. 15 minute. Conceptul de puncte de acțiune este explicat pe scurt. Fiecare persoană este rugată să se gândească la întrebări pe care să le adreseze grupului, care o va ajuta să obțină puncte de acțiuni (de ex., Cum aş putea fi mai...?, Ce ar trebui să fac dacă...?, Cum aş putea să mă îmbunătăţesc cu...?). Scaunele sunt aranjate sub formă de potcoavă orientate cu fața către „scaunul cald”. Pentru fiecare persoană va fi stabilită o limită a timpului petrecut pe „scaunul cald”.
- Pasul 2. durată variabilă, în funcție de numărul de membri ai echipei și de limita de timp pe „scaunul cald” – nerecomandat mai mult de 60 de minute. Prima persoană care pune întrebări se așează pe scaunul cald și adresează întrebările, acestea sunt notat apoi clar pe o tablă așezată în spatele „scaunului cald”. La fiecare întrebare răspund cei care sunt așezați în fața „scaunului cald” la momentul respectiv. Dacă persoana care pune întrebări întreabă despre o situație care nu este binecunoscută revizorului, aceasta va trece la persoana următoare.





## GESTIONAREA FEEDBACK-ULUI- Denumirea uneltei

### 6) CE SĂ ÎNVĂȚĂM

Participanții pot empatiza cu pozițiile de oferire și primire de feedback. În acest fel, feedback-ul va fi oferit într-un mod sensibil și atent, adică un feedback pozitiv. Feedback-ul pozitiv ajută la construirea unor obiceiuri de lucru mai bune și a unui mediu de lucru mai bun, care se reflectă pozitiv în productivitate.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union