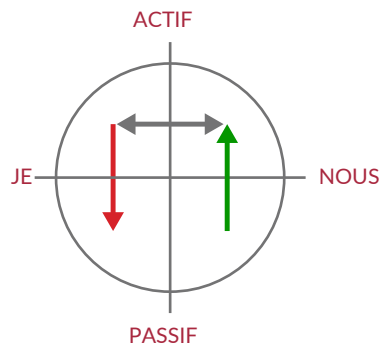


Vous donnez une valeur à certains comportements, positifs ou négatifs. En faisant cela, vous mettez en place une norme ou une valeur.



Exemples

- S'il vous plaît, Soyez positif, c'est la seule façon pour obtenir des résultats.
- Ne pas s'écouter entre nous, est vraiment un comportement non professionnel.
- C'est vraiment fantastique que vous soyez très proactif.
- C'est très bien que vous soyez critique.
- Nous avons besoin de plus d'enthousiasme et de passion.

Pousse vers le côté du JE, si l'évaluation est négative

Tire vers le côté du Nous, si l'évaluation est positive

Rend actif lorsque l'évaluation est encourageante

Rend passif lorsque l'évaluation est décourageante

Rose de Leary

Evaluer en tant que leader, peut être une technique très puissante, dans le sens très positif et très négatif. Dans tous les cas, la plupart du temps, c'est une intervention active/dominante. Si vous l'utilisez pour stimuler une atmosphère constructive de coopération et de respect, cela sera considéré du côté du Nous. Si vous l'utilisez pour mettre la pression aux personnes et pour que les choses soient faites à votre manière, cela sera considéré du côté du Je.

Respecter SCARF (Statut, assurance, autonomie, rapprochement, équité) conduit à la responsabilisation, l'identification et la reconnaissance.

Lorsque l'évaluation est utilisée pour maintenir une culture de respect et d'équité, elle peut être utile pour construire plusieurs principes SCARF : assurance, rapprochement et équité. Si elle est utilisé du côté du Je, elle sera menaçante pour les personnes et portera atteinte à tous ces aspects. Par exemple, si vous utilisez des évaluations comme, 'Cette équipe doit être plus proactive', vous êtes en train de dire à votre équipe d'une façon générale et non-spécifique, qu'ils ne sont pas bons. Si vous sentez qu'il y a un manque de proactivité et que vous souhaitez en discuter, il est plus efficace d'utiliser les interventions : donner une rétroaction et citer les faits.