

LUSTRO KOMPETENCJI

PROCEDURA WERYFIKACJI POTENCJAŁU W ZESPOLE

Nadmierna pewność siebie bywa mylącym drogowskazem. Ta karta to Twój „bezpiecznik”. Pozwala sprawdzić fakty i zobaczyć, po czyjej stronie stoją, zanim podejmiesz decyzję o wycofaniu się lub ślepym podążaniu za czyjąś wizją.

KROK 1: AUDYT SYTUACJI (co słyszysz vs co wiesz)

SYTAUACJA/ZADANIE	GŁOS Z ZESPOŁU	DOWODY NAUKOWE	WYNIK
<i>Przykład: wybór modelu projektu</i>	<i>To jest proste, nie ma co analizować</i>	<i>Istnieją trzy ryzyka, których nie wzięto pod uwagę</i>	<i>Pewność siebie jest bez pokrycia</i>

KROK 2: WERYFIKACJA (nie musisz być liderką, by ocenić jakość pracy)

Odpowiedz na te pytania, by sprawdzić, czy nie ulegasz złudzeniom:

1. **Czy to zadanie wydaje mi się łatwe, bo faktycznie takie jest, czy dlatego, że mam już w tym wprawę?** Osoby kompetentne często myślą, że skoro dla nich coś jest proste, to dla wszystkich też musi takie być. To błąd, to Twoja wiedza czyni to prostym (zachęcam do „wygooglowania/wychatowania” pojęcia „kłótwa wiedzy”).
2. **Czy pewność siebie drugiej osoby opiera się na wynikach, czy na braku świadomości błędów?** Pamiętaj, że osoby o niskich kompetencjach często nie widzą różnicy między dobrym a złym wynikiem, bo ich niewiedza blokuje „sygnał” o błędzie.

KROK 3: PLAN REAGOWANIA

Na podstawie wyniku audytu wybierz swoją ścieżkę:

1. **WARIANT A (gdy fakty są po Twojej stronie):** Twoje przygotowanie jest solidne. Zadaż pytanie sprawdzające, np.: *Jakie konkretnie dane wspierają ten optymizm?*
2. **WARIANT B (gdy czujesz nacisk osoby/grupy):** wróć do procedur. Zamiast zgadywać, zaproponuj zespołowi audyt sytuacji.

💡 A wiesz, że... najnowsze badania sugerują, że osoby doświadczające wątpliwości (często mylnie biorąc je za brak wiedzy) są lepszymi graczami zespołowymi, bo bardziej skupiają się na innych i chętniej współpracują? 🤝