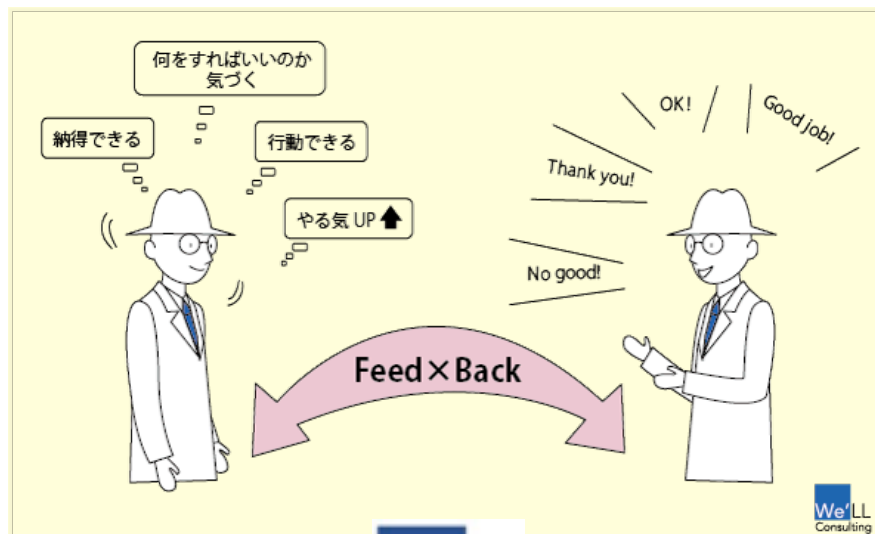


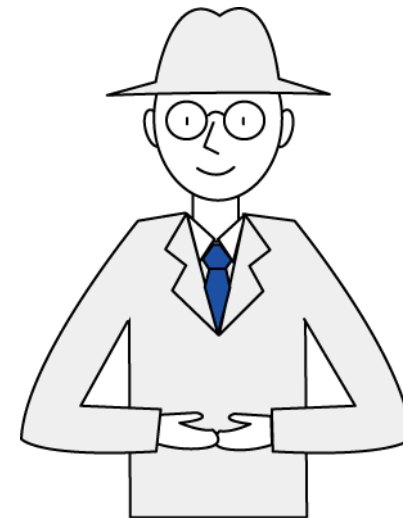
シンプルなのに相手に響くスマートフィードバック術

< 基礎編 >

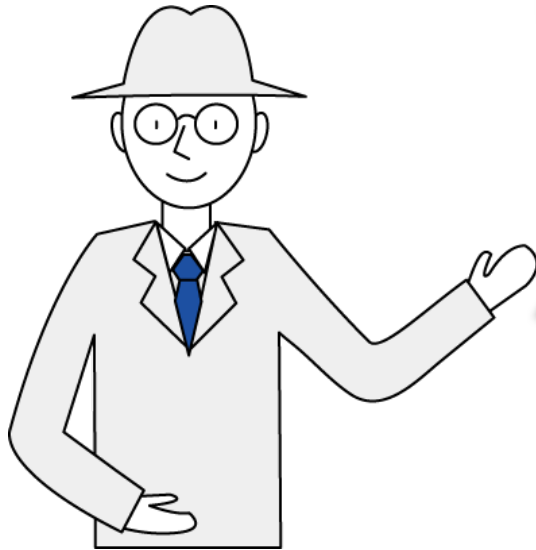
フィードバック研修



1.そもそも・・・
「フィードバック」ってナニ？



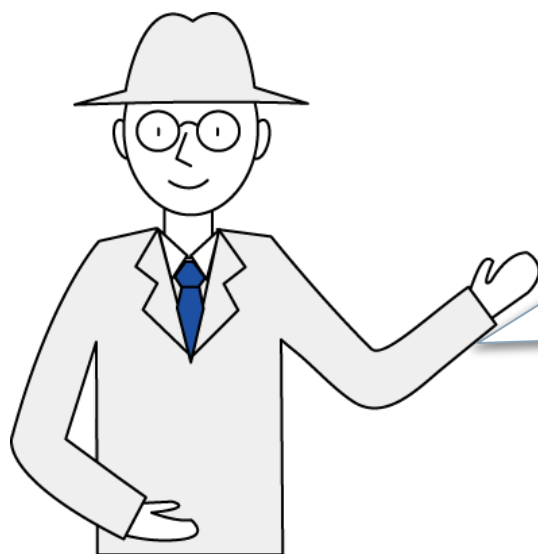
職場でのフィードバックは・・・



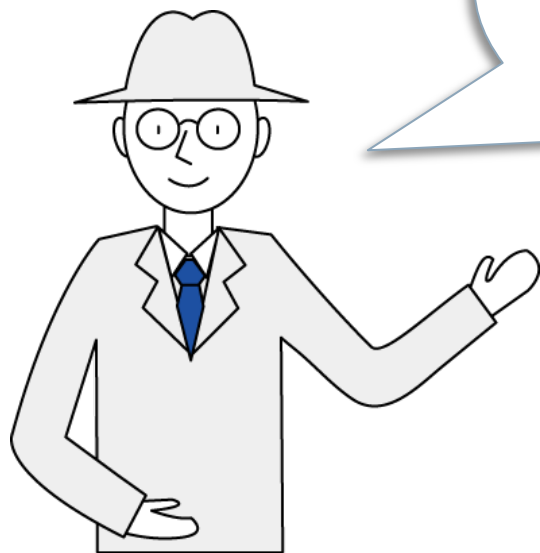
多くの管理職が
「評価結果を部下に伝える事」
と認識していますが・・・
実は、それだけではなく
もっと重要なことは

部下を育てるうえで
不可欠な行為
特に重要な行為

フィードバックとは・・・



フィードバックによって...



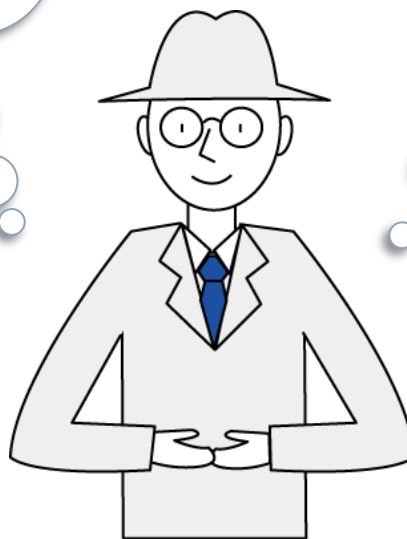
たとえば・・・



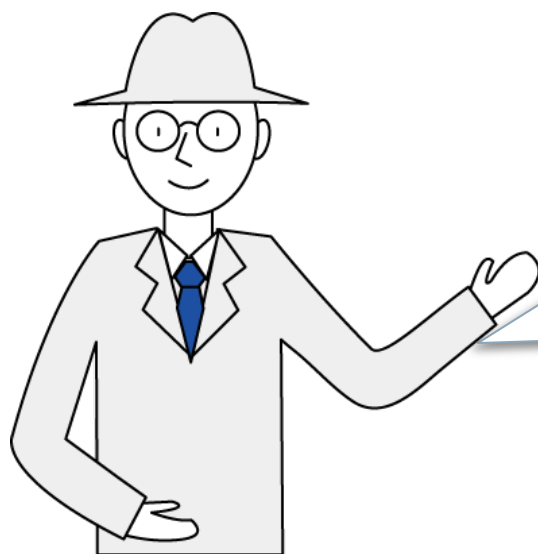
スイカ割り



駐車場



フィードバックとは・・・





先ほどのアイスブレイク
(小さなチャレンジ)の中で
フィードバックを経験

フィードバック → 部下を育てる



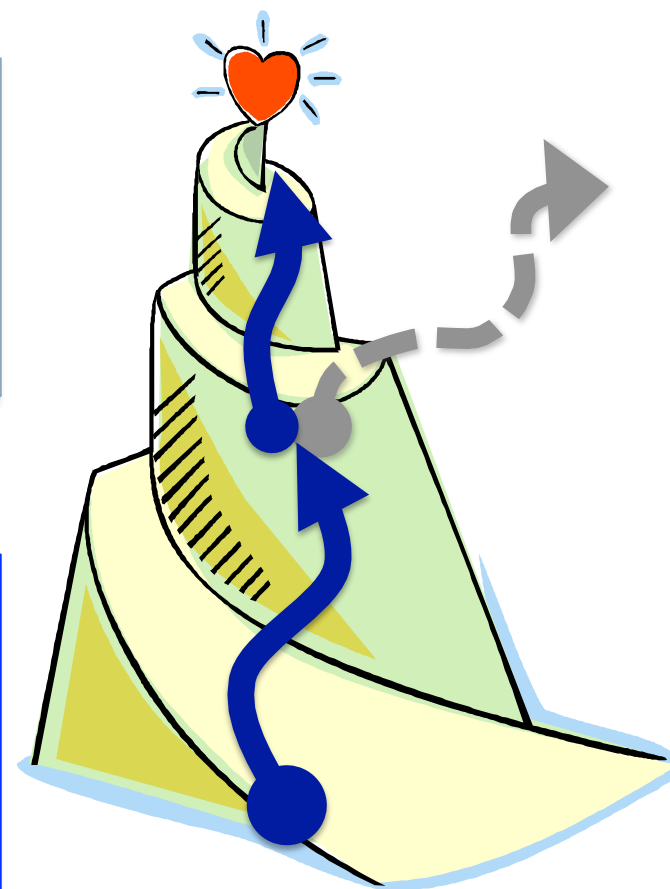
問題を発見して
軌道修正する際、
当事者が解決することで
本当の解決になる

上司は、部下に
軌道修正の必要性を
気づかせ、解決するための
手がかりを与える

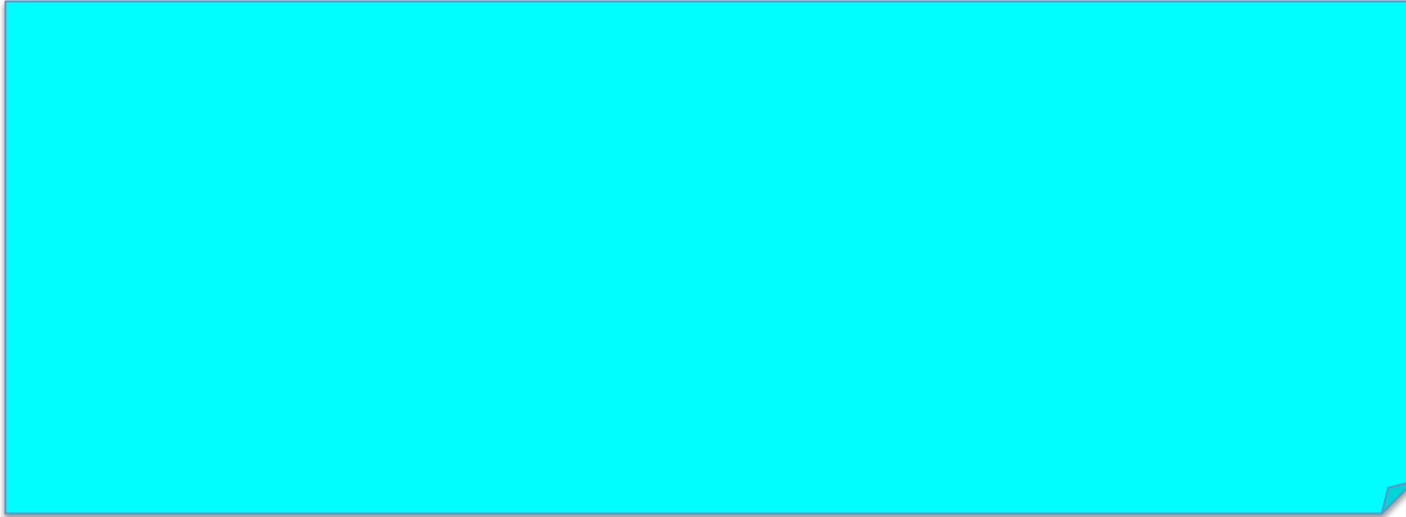
職場での部下への フィードバック(振り返り)

部下の行動が予定の行動とズレていたら、上司として軌道修正する必要性を伝える

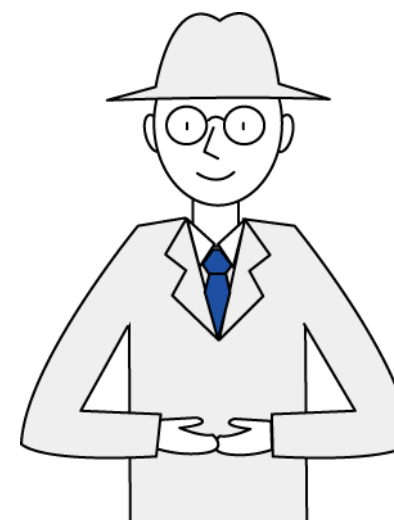
そのままOKなら、「それで合ってる、大丈夫だ」と伝える(承認する)



フィードバックの目的は、部下育成

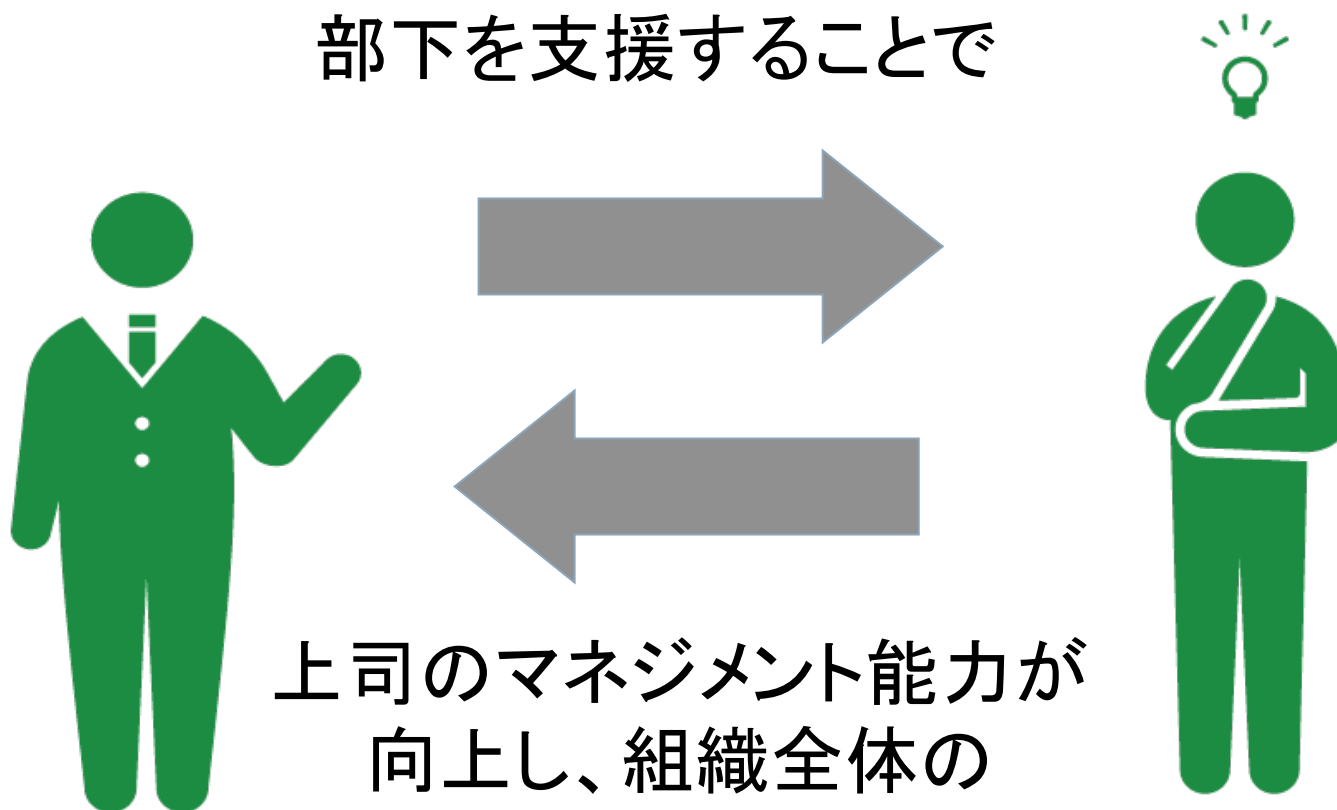


2.フィードバックは誰のため?



feedback = feed & back

部下を支援することで



上司のマネジメント能力が
向上し、組織全体の
目標達成に繋がる

フィードバックによる効果・影響



部下のメリット

- 仕事の振り返りが着実に実践される
- 行動が改善される
- プロセス行動が充実する

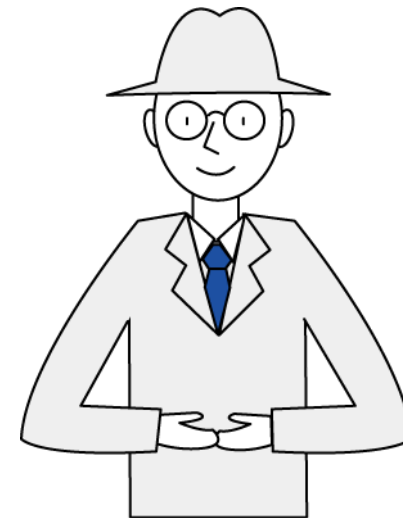
管理者のメリット

- 部下指導力に自信を深める
- パワハラ予防・対策に効果がある
- 目標管理の運用に役立つ

職場のメリット

- チームの情報共有が深まる
- 職場ノウハウが充実する
- チームと個人の目標達成率が高まる

3.フィードバックは お説教じゃない



<ワーク1>

あなたの部下に、今月5回目の遅刻をしてきた“M子さん”がいます。

今朝は遅刻するとの電話を入れてくることもせず、こっそり1時間遅れて来て、無言で席につきました。

上司であるあなたはどうしますか？

(何もしないという対応はなし)

3分間考えましょう

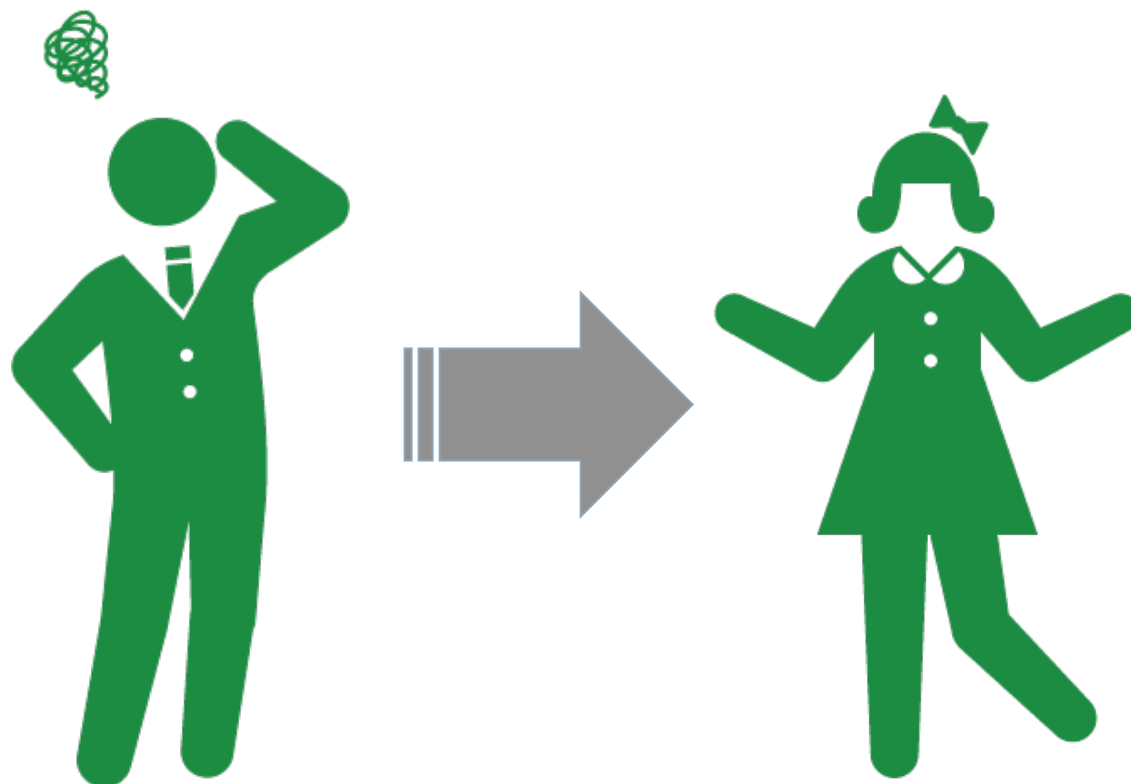


あなたなら
どうしますか？

役割をあまり意識せずに、
自分ならどうしたいのか
で構いません

ふたり1組

上司役・M子さん役になって演習します

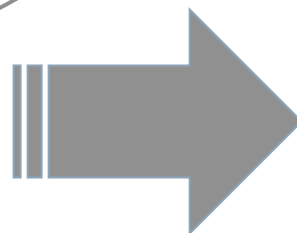


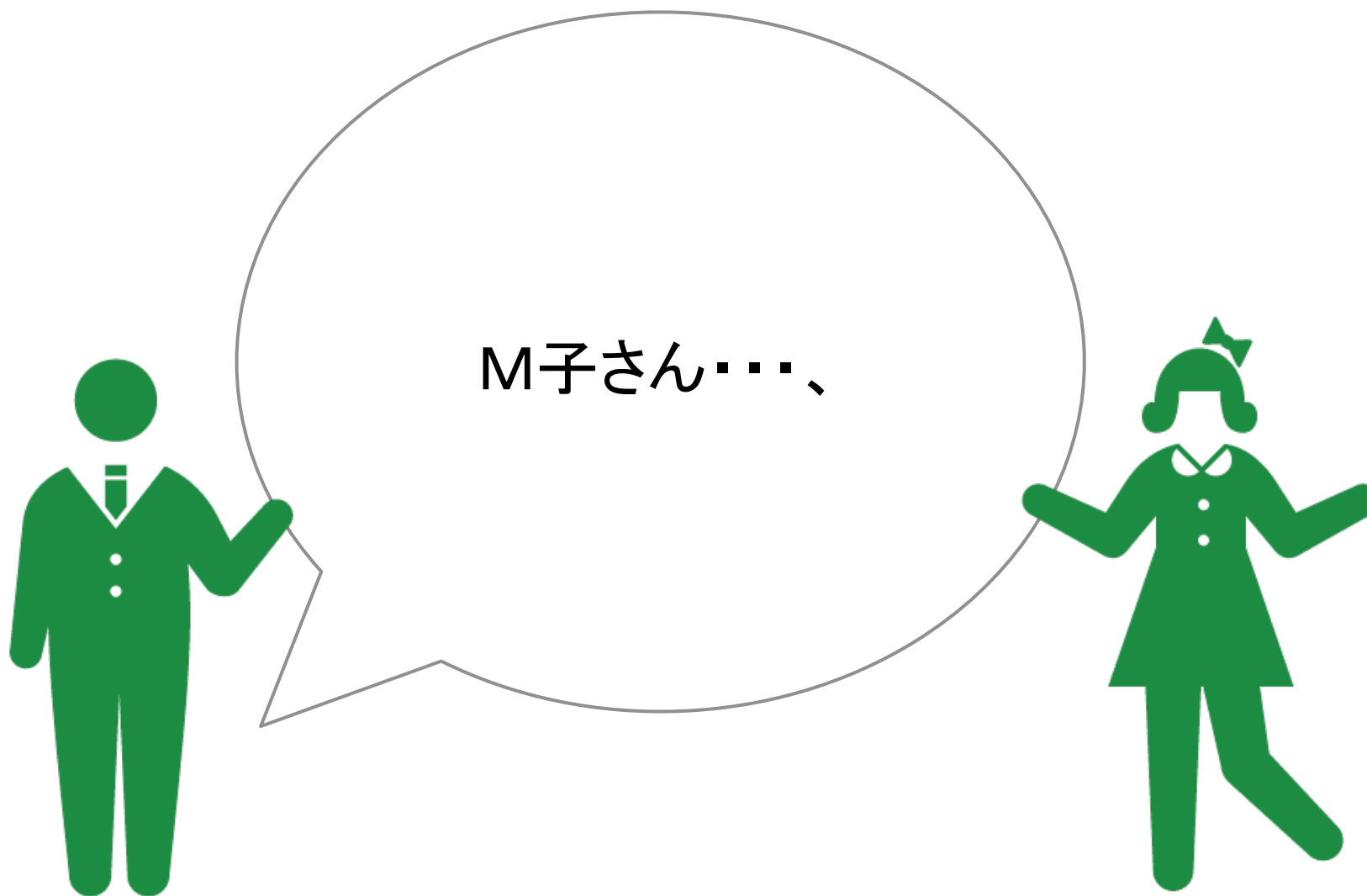
サンプル

M子さん、また遅刻しましたね。

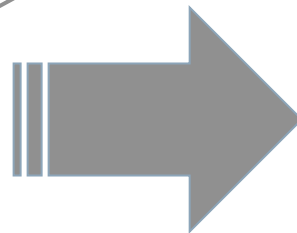


上司から
このように言われて
どんな気分にな
りましたか？



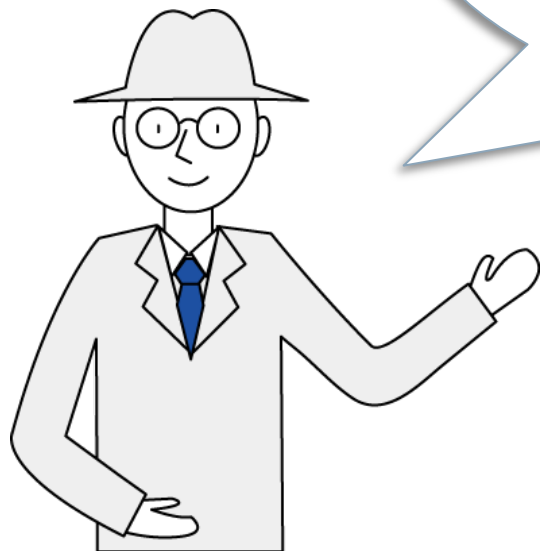


今回、M子さんは
どんな気分にな
りましたか？



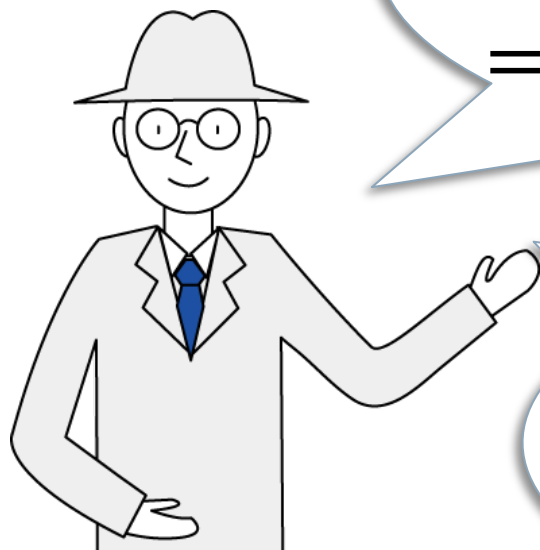
振り返ってみよう

上司は一切“M子さん”を
_____は言っていません
Mさんが実際にした「_____」
しか言っていません



それでも、Mさんは
『まずかったなあ・・・』
という気持ちになります

相手に響くフィードバックとは・・・



振り返りから、
してもらいます
= 冷静になって事実を見る

相手に「
提供します。」を

説教と納得

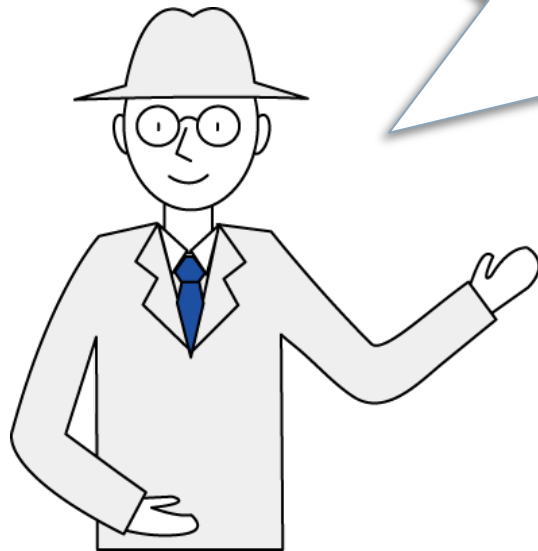
説教の多くは、感情的になって
自分の価値観を押し付けたりします
そして、話がくどくて、長い

言われた相手の気持ちは・・・
『言われることはもっともだが、
何だか素直に納得できないなあ』



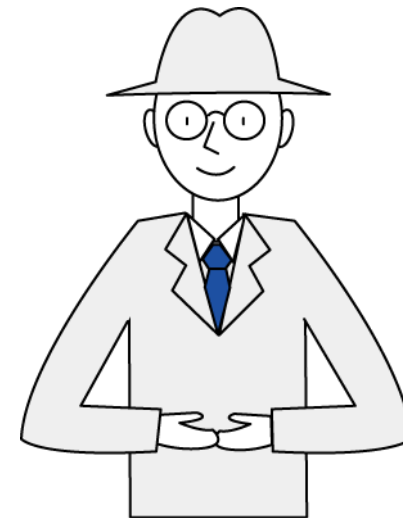
納得は、自分が
「ああなるほど、そうだよなあ」
と気づくこと。しっかりと飲み込
めるので腹の中に落ちる

お説教しなくても、
言いたいことは伝わります
事実を伝えることは
「 」を促します



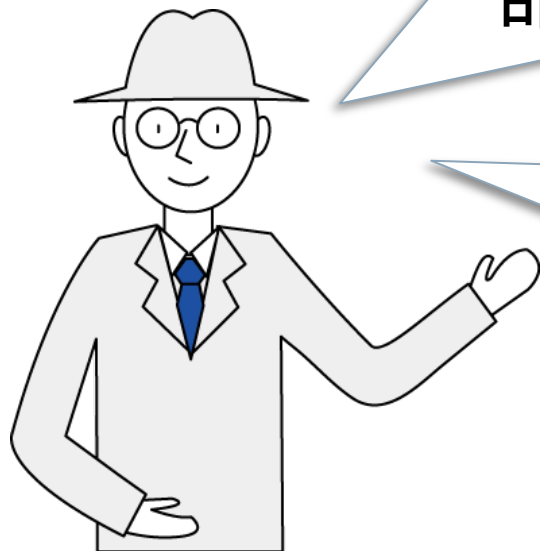
フィードバックのコツは
「気づきの機会」を
提供し、行動変容に
繋げることです

4.フォーカスすべきは 行動の事実



部下指導がうまくいかないのは
部下の資質や能力、気合が
足りないからでしょうか???

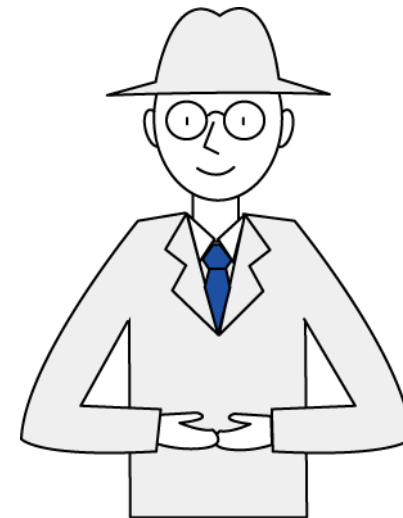
思い通りに動かないのは
部下が悪いからでしょうか??



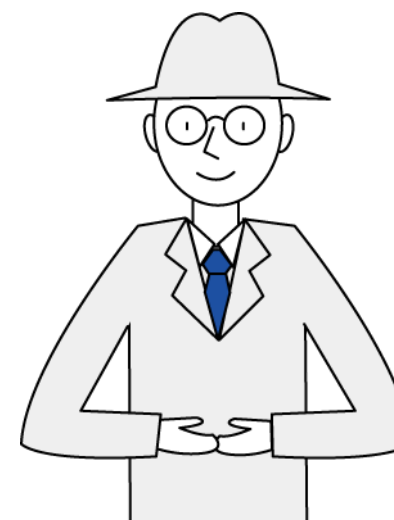
指導の工夫が足りないと
部下指導はうまくいきません

部下指導には、
「指導の技術」が必要

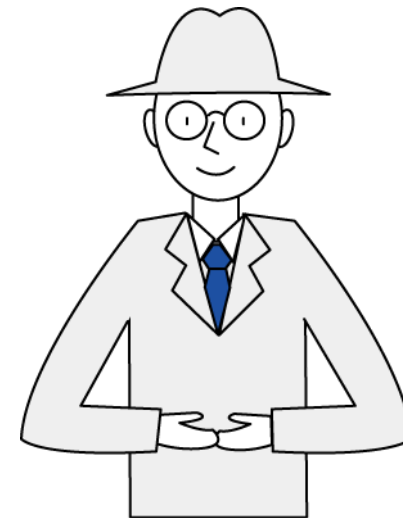
5.具体的に事実を伝える



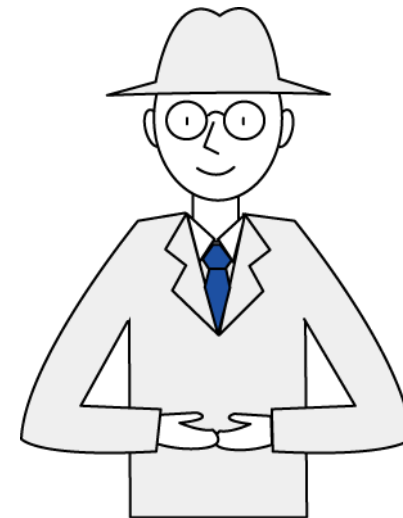
6. インパクト効果を高める



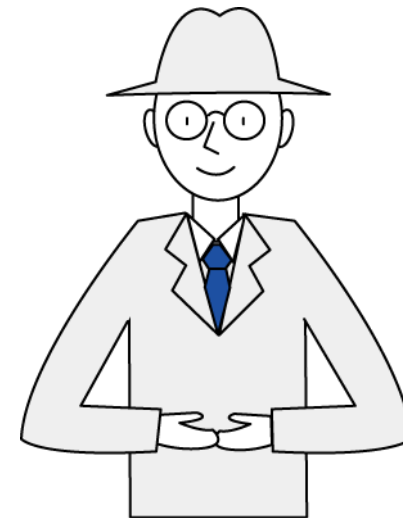
7.基本型は「Youメッセージ」 +「Iメッセージ」



8.ポジティブな フィードバックをする



9. ネガティブな フィードバックをする



10. NGなフィードバックに注意

