

Informacja zwrotna jako narzędzie rozwoju – jak rozmawiać szczerze i wspierająco.

Czas trwania: 1 dzień

Cele szkolenia:

Celem szkolenia jest zwiększenie świadomości menedżerów na temat roli informacji zwrotnej jako kluczowego narzędzia w budowaniu zaangażowania, rozwoju i odpowiedzialności w zespole. Uczestnicy będą mieli okazję poznać i przećwiczyć konkretne modele przekazywania informacji zwrotnej, które pomagają komunikować się w sposób jasny, wspierający i konstruktywny – zarówno w sytuacjach wzmacniających, jak i korygujących. Ważnym aspektem szkolenia będzie również praca nad postawą odwagi, ciekawości i otwartości w rozmowach rozwojowych oraz zwiększenie gotowości do przyjmowania informacji zwrotnych od innych. Szkolenie ma wspierać uczestników w prowadzeniu trudnych rozmów z większą uważnością na emocje – zarówno własne, jak i pracowników – oraz w rozwijaniu kultury informacji zwrotnej jako elementu codziennej praktyki menedżerskiej.

Szkolenie odpowiada na pytania:

- Jak rozróżniać różne typy informacji zwrotnej (wzmacniająca, korygująca, rozwojowa) i stosować je w praktyce?
- Poznają modele informacji zwrotnej (np. FUKO, SPINKA, metoda 4P, CIZ)?
- Co zrobić, aby przygotować się do rozmowy zwrotnej i prowadzić ją z zachowaniem szacunku, uważności i jasności komunikatu?
- Jak reagować na trudne emocje w trakcie rozmowy zwrotnej – zarówno swoje, jak i rozmówcy?
- Jak przyjmować informację zwrotną jako źródło rozwoju, a nie oceny?

Program:

Moduł 1. Rola informacji zwrotnej w kulturze organizacyjnej

- Dlaczego informacja zwrotna jest jednym z kluczowych narzędzi rozwoju i zaangażowania pracowników

- Czym różni się kultura oceny od kultury feedbacku i jakie to ma znaczenie dla relacji w zespole
- W jakich sytuacjach informacja zwrotna wspiera efektywność, a w jakich może ją osłabiać
- Jaką odpowiedzialność za jakość komunikacji ponosi menedżer

Moduł 2. Typy informacji zwrotnej i ich zastosowanie

- Trzy podstawowe rodzaje feedbacku: wzmacniający, korygujący, rozwojowy – ich cel i kontekst użycia
- Jak dobrać rodzaj informacji do sytuacji i poziomu rozwoju pracownika
- Czym różni się feedback behawioralny od oceny i opinii
- Jak unikać pułapek subiektywizmu i nadmiernej interpretacji

Moduł 3. Modele skutecznej informacji zwrotnej

- Przegląd modeli: FUKO, SPINKA, 4P, CIZ – kiedy i jak z nich korzystać
- Jak łączyć strukturę modelu z naturalnym sposobem rozmowy
- W jaki sposób przygotować się do udzielenia informacji zwrotnej, aby była zrozumiała i przyjęta

Moduł 4. Emocje w rozmowie zwrotnej

- Jak emocje wpływają na sposób dawania i przyjmowania informacji zwrotnej
- Mechanizmy obronne w komunikacji – rozpoznawanie i reagowanie na nie
- Techniki radzenia sobie z napięciem i stresem podczas rozmowy
- Jak wspierać rozmówcę w przyjmowaniu trudnego komunikatu

Moduł 5. Feedback w codziennej praktyce menedżera

- W jaki sposób wzmacniać kulturę doceniania w zespole
- Rola lidera w modelowaniu otwartości na informację zwrotną
- Jak łączyć rozmowy o wynikach z rozmowami o rozwoju

Moduł 6. Trudne sytuacje i feedback w działaniu

- Jak prowadzić rozmowę korygującą bez naruszania relacji i poczucia wartości pracownika
- Jak reagować, gdy pracownik nie przyjmuje informacji zwrotnej lub się broni
- Jak komunikować decyzje i oczekiwania w sposób jasny i wspierający
- Podsumowanie – osobisty plan wdrożenia zasad informacji zwrotnej w zespole

SENSE

Consulting sp. z o. o.

ul. Podgórze 11/31

61-749 Poznań

NIP: 7781456826

T +48 61 843 26 11

E biuro@senseconsulting.pl

senseconsulting.pl