

GÜVENLİ GERİ BİLDİRİM



NEDEN GÜVENLİ GERİ BİLDİRİM?

Geri bildirim temel amacı, çalışanlara onlardan beklenen davranışları ve başarılarını açıklamak ve ulaşmaları beklenen noktaya ne kadar yakın veya uzak olduklarını göstermektir. Etkili geri bildirim, hangi işin nasıl yapıldığıyla ilgili olmalıdır; kişiye değil, performansa ve davranışa yöneliktir.

YÖNETİCİNİN KENDİ DEĞERLERİNİ, TARZINI TANIMASI VE ÇALIŞAN TARZINI ANLAMASI:

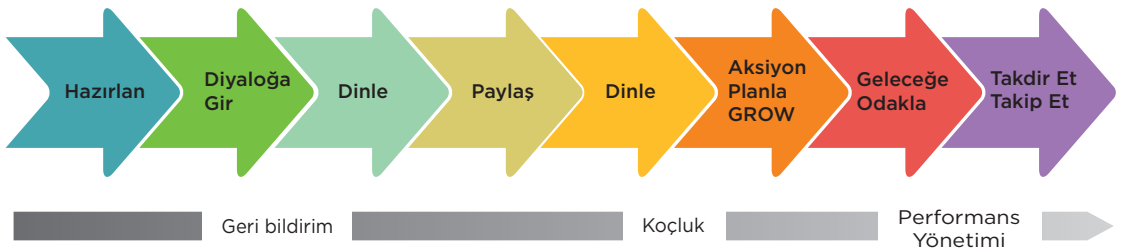
Yöneticinin kendi öz değerlerini ve hayat pozisyonunu anlayacak yöntemleri öğrenmesi ekibinin davranışlarına neden olan tepkilerin altında yatan nedenleri anlamasını sağlar. Değerlerini, kendi pozisyonunu ve geri bildirim vereceği çalışanın pozisyonunu anlaması geri bildirim sürecini kolaylaştıran ilk adım olur. Değerler çalışması ve Transaksiyonel Analizin kullanıldığı bu kısımda, çıktının iletişim anlayışımız ve dolayısıyla geri bildirimde kullanılması üzerine çalışılacaktır.

GÖRÜŞME ÖNCESİ:

Her yöneticinin en önemli görevi; ekibin gelişimi ve hedef takibi için performans ve geri bildirim görüşmelerine bütünsel bir yaklaşım sergilemesidir.

Geçmişte gerçekleşen bir olay ile ilgili ekip üyelerimize bilgi vermenin ötesinde davranışa ve performansa odaklı sürdürülebilir yaklaşım; Görüşme öncesi, sırası ve sonrası. Bu kısımda bütünsel geri bildirim yaklaşımı üzerinden geçilir ve görüşme öncesi üzerinde durulur.

GÜVENLİ GERİ BİLDİRİM SÜRECİ...



GÖRÜŞME ESNASI:

Geri bildirim yöntem ve metodolojileri: Performans veya anlık geri bildirim süreçlerinde yöneticinin Söy-Söyle, Boost, Star ve Stars gibi yöntemlerde desteklediği bu kısım, Problem çözme, hedef ve aksiyon belirleme yöntemlerinden GROW'un yöneticinin hızlıca anlayabileceği ve ekibinin gelişimine araç olacak şekilde detaylı açıklaması ve örneklendirilmesi ile devam eder. Koçluk soruları örnekleri ile çalışmamızı derin anlama becerisini kazanmaya odaklanır. Etkin dinlemek ve kök nedeni anlamının yolu için sondaj soruları ile desteklenir. Bu kısım ile görüşme ortamı nasıl olmalı da ele alınır.

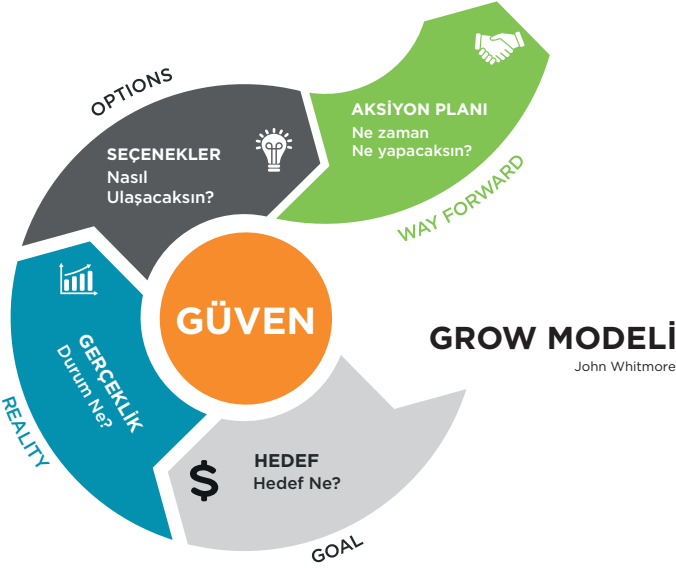
GROW; Koçluk sürecinde kullanılan yöntemlerden bir tanesidir.

G: Hedefin belirlenmesidir. Belirlenme ve hedefi kristalleştirme gibi iki aşamadan oluşur.

R: Gerçeklik demektir. Elimizde neler var? Geçmişte bu konuyla ilgili neler yapıldı? Neler başarılı oldu, neler olmadı? gibi durum analizini ifade eder.

O: Seçenekleri aramaktır. Burada düşünmemizin önündeki engelleri kaldıran soru örnekleri ile tüm alternatifleri ara

W: Aksiyon adımlarının netleştirilmesi ve bir planla çıkmayı sağlayan son adımdır.



GERİ BİLDİRİM SÜRECİNDE GÜVEN VEREN 11 DAVRANIŞ

Bu kısım, tüm aktarılan bilgi, beceri, yetkinlik ve metodolojilerin katılımcıların vaka, ikili ve üçlü uygulamalar ile deneyimledikleri kısımdır. Bireyin geri bildirimini sahiplenmesi geleceğe etkili şekilde odaklanmasını sağlamaktadır. Güven, geri bildirim sahiplenilmesini sağlayan en önemli kavramdır. En etkili geri bildirim sahiplenilmiş geri bildirimdir. Güvenli geri bildirim programı koçvari ileri bildirimle bireyi geleceğe odaklamanın ve 11 Güven veren davranışla sahiplenmenin performans artışı üzerindeki etkisine odaklanır

1. Saygı göstermek
2. Takdir etmek
3. Pozitif dil kullanmak
4. Özetlemek
5. Empatik dinlemek
6. Etkili soru sormak
7. Net olmak
8. Sadakat göstermek
9. Gerçeklikle yüzleşmek
10. Motive etmek
11. Beden dilinin farkında olmak