

Feedback menedżerski w praktyce

Szczegółowa propozycja programu szkolenia

Cel szkolenia

Celem szkolenia jest rozwinięcie u menedżerów umiejętności prowadzenia skutecznych rozmów feedbackowych, które realnie wpływają na poprawę wyników pracy oraz zaangażowanie pracowników. Uczestnicy nauczą się, jak przekazywać zarówno pozytywną, jak i korygującą informację zwrotną w sposób konkretny, zrozumiały i dopasowany do sytuacji.

Szkolenie koncentruje się na budowaniu praktycznych kompetencji w zakresie przygotowania i prowadzenia rozmów feedbackowych, reagowania na trudne zachowania oraz przekładania informacji zwrotnej na konkretne działania i zmianę postaw pracowników. Dzięki temu menedżerowie zwiększą swoją skuteczność w codziennym zarządzaniu zespołem oraz wzmocnią swoją rolę jako liderów wspierających rozwój pracowników.

Forma / metody szkolenia

Szkolenie ma charakter warsztatowy, co oznacza nacisk na praktyczne ćwiczenie umiejętności i pracę na realnych sytuacjach menedżerskich uczestników. Każdy z omawianych elementów jest od razu przekładany na zastosowanie w codziennej pracy. Stosowane metody:

- Mini-wykłady wprowadzające
- Analiza przykładów sytuacji menedżerskich
- Ćwiczenia indywidualne i zespołowe
- Symulacje rozmów feedbackowych (role-play)
- Informacja zwrotna od trenera i uczestników
- Dyskusje moderowane i wymiana doświadczeń



Propozycja programu szkolenia

Poniżej znajduje się propowany przez nas zakres szkolenia. Proszę pamiętać, że zostanie on elastycznie **dopasowany do Państwa potrzeb**.

Moduł 1.

Rola feedbacku w zarządzaniu zespołem

Feedback jako narzędzie wpływu menedżerskiego

Omówienie, jak informacja zwrotna wpływa na efektywność, zaangażowanie i odpowiedzialność pracowników. Uczestnicy poznają, kiedy feedback wspiera rozwój, a kiedy wywołuje opór.

Najczęstsze błędy w udzielaniu feedbacku

Analiza typowych pułapek, takich jak ocenianie zamiast opisywania faktów czy brak konkretności. Uczestnicy uczą się rozpoznawać swoje nawyki komunikacyjne.

Feedback a kultura organizacyjna

Jak sposób udzielania informacji zwrotnej wpływa na atmosferę pracy i współpracę w zespole. Dyskusja nad rolą menedżera jako osoby modelującej standardy komunikacji.

Moduł 2.

Rodzaje i struktura skutecznego feedbacku

Feedback pozytywny i korygujący – różnice i zastosowanie

Kiedy i jak stosować oba typy informacji zwrotnej, aby wzmacniać pożądane zachowania i eliminować nieefektywne działania.

Struktury rozmów feedbackowych

Poznanie prostych, praktycznych schematów prowadzenia rozmów. Uczestnicy uczą się budować wypowiedzi w sposób jasny i zrozumiały.

Operowanie faktami i obserwacjami

Ćwiczenie oddzielania interpretacji od faktów. Uczestnicy uczą się formułować komunikaty, które są trudne do podważenia.

Dopasowanie feedbacku do sytuacji i pracownika

Jak uwzględniać poziom doświadczenia, osobowość i kontekst sytuacyjny.
Rozwijanie elastyczności komunikacyjnej.

Moduł 3.

Prowadzenie rozmów feedbackowych w praktyce

Przygotowanie do rozmowy feedbackowej

Jak określić cel rozmowy i zebrać konkretne przykłady. Uczestnicy uczą się planować rozmowy zamiast działać impulsywnie.

Budowanie atmosfery rozmowy

Techniki rozpoczynania rozmowy i obniżania napięcia. Wpływ pierwszych minut na przebieg całego spotkania.

Reagowanie na emocje pracownika

Jak radzić sobie z oporem, zaprzeczaniem lub silnymi emocjami. Uczestnicy poznają sposoby utrzymania konstruktywnego dialogu.

Zamknięcie rozmowy i ustalenie działań

Jak przełożyć feedback na konkretne ustalenia i odpowiedzialność pracownika.
Budowanie jasnych oczekiwań na przyszłość.

Trening rozmów feedbackowych

Symulacje realnych sytuacji menedżerskich z omówieniem. Uczestnicy testują narzędzia i otrzymują informację zwrotną.

Moduł 4.

Feedback w trudnych sytuacjach

Udzielanie feedbacku w sytuacjach konfliktowych

Jak przekazywać trudne informacje bez eskalowania napięcia. Praca na przykładach z codziennej pracy.

Feedback dla pracownika o wysokiej pewności siebie

Jak komunikować się z osobami, które mają silne przekonanie o swojej racji.
Budowanie partnerskiej, ale stanowczej postawy.

Feedback dla pracownika o niskiej motywacji

Jak wykorzystać informację zwrotną do odbudowy zaangażowania. Szukanie przyczyn zamiast oceniania.

Reagowanie na powtarzające się błędy

Jak prowadzić rozmowy, które realnie wpływają na zmianę zachowania. Praca nad konsekwencją menedżerską.

Moduł 5.

Budowanie kultury feedbacku w zespole

Wprowadzanie regularnego feedbacku do codziennej pracy

Jak tworzyć nawyk krótkich, bieżących informacji zwrotnych. Uczestnicy uczą się prostych metod wdrożenia.

Zachęcanie pracowników do dawania feedbacku

Budowanie otwartości i poczucia bezpieczeństwa w zespole. Praca nad rolą menedżera jako odbiorcy informacji zwrotnej.

Feedback w spotkaniach zespołowych

Jak wykorzystywać spotkania do wzmocnienia dobrych praktyk i eliminowania błędów. Struktury krótkich podsumowań.

Spójność komunikacji menedżerskiej

Jak unikać sprzecznych sygnałów i budować wiarygodność. Znaczenie konsekwencji w działaniu.

Korzyści, które osiągnięcie dzięki szkoleniu!



Oto realne korzyści, które możecie osiągnąć dzięki uczestnictwu w tym szkoleniu, dopasowanym do Waszych potrzeb.



Większa skuteczność komunikacji menedżerskiej

Uczestnicy uczą się przekazywać informacje w sposób jasny i konkretny. Dzięki temu ograniczają nieporozumienia i przyspieszają realizację zadań.



Lepsze wyniki zespołu

Regularny, dobrze prowadzony feedback wpływa na poprawę jakości pracy. Pracownicy szybciej korygują błędy i rozwijają swoje kompetencje.



Wzrost zaangażowania pracowników

Docenianie i konstruktywna informacja zwrotna zwiększają motywację. Pracownicy czują się zauważeni i bardziej odpowiedzialni za wyniki.



Mniej trudnych sytuacji interpersonalnych

Uczestnicy uczą się reagować na problemy na bieżąco. Dzięki temu ograniczają eskalację konfliktów.



Większa pewność siebie menedżera

Jasne struktury rozmów i konkretne narzędzia zwiększają komfort prowadzenia trudnych rozmów. Menedżer działa bardziej świadomie i konsekwentnie.



Budowanie kultury otwartości w zespole

Feedback staje się naturalnym elementem pracy, a nie sytuacją wyjątkową. Wzmacnia to współpracę i odpowiedzialność zespołową.