



FEEDBACKERAKO GIDALERROAK

BRIEF SUMMARY OF ACTIVITY

AIM OF THE ACTIVITY

EXPECTED OUTCOMES

INFORMATIONS FOR TRAINERS

EXPERIENCE AND SKILLS REQUIRED

INFRASTRUCTURE, SETTING, RESOURCES

LENGTH

MATERIALS

DESCRIPTION

HOW THE ACTIVITY SHOULD TAKE PLACE

Gakoak

Feedbacka bi noranzkoko bidea da. Jakin behar duzu bai modu eraginkorrean ematen eta modu eraikitzailean jasotzen. Kontzienteki erabakitzerakoan zenbait irizpideren baitan feedbacka eman eta jasotzea, erakutsi egiten duzu garapen pertsonalerako esanahi garrantzitsua daukala berorrek. Ondo egina, feedbacka ez da sufrikarioa, etsigarria edo erabatekoa izan behar, eta zenbat eta gehiago praktikatuz, orduan eta hobeto moldatuko zara. Akaso ez da sekula komunikazio bide gogokoena izango enplegatuekin, lankideekin edota nagusiekin aritzeko, baina zure lan esparrua askoz ere eraginkorragoa eta atseginagoa bihurtzeko ahalmena dauka.

- Informazio gehiagorako:

http://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_98.htm#sthash.ShFyadjr.dpuf Lehendabiziko araua: saiatu prozesu eta esperientzia positiboa egiten

Feedbacka eman aurretik gogoan izan zer dela eta ari zaren egiten. Egoera edo jarduna hobetzea da feedbackaren helburua. Horrelakorik ez duzu lortuko zorrotza, kritikoa eta erasokorra izanez. Sarritan, askoz

ere etekin handiagoa aterako duzu jendearengandik zure hurrerapena positiboa eta hobetzera bideratua bada.

Burutsua izan

Jorratu beharreko gertakariengandik zenbat eta gepe motzerago eman, orduan eta hobeto. Feedbacka ez da inor ezustean harrapatzeko; beraz, zenbat eta lehenago egin, pertsonak are gehiago espero izango du.

Honela planteatu ezazu: askoz ere errazagoa da ongi egin ez den ordubeteko jardun batez feedbacka egitea, urtebete oso batean alferrik eginiko ordubeteko jardun guztiez aritzea baino.

Aholkua:

Honen salbuespena landu beharreko egoera zinez emozionala denean ematen da. Horrelakoetan, itxaron jende guztia lasaitu bitartean feedbackari ekiteko. Ezin duzu onartu zure burua berotzea eta gerora damu izango duzun zerbait esateko arriskua izatea.

Aldizka egin

Feedbacka etengabeko arreta eskatzen duen prozesu bat da. Zerbait esan behar dela uste duzunean, esan. Hau ez da urtean behineko edo hiru hilekoan behineko ekitadi bat. Maiz eginiko feedback informalaren bitartez, jardunaldi formaletan esaniko ezerk ez luke bereziki zaila, harrigarria edo ustekabekoa izan behar.

Azalpenak prestatu

Ez daukazu testu bat irakurri beharrik, baina argi behar duzu izan zer esango duzun. Honek norabide egokia matentzen eta horri dagozkion gaiak atxikitzen lagunduko zaitu.

Zehatza izan

Esan kideei zehazki zertan behar duten hobetu. Honek arrazoiak atxikituko zaitu eta anbiguitasunerako espazio gutxiago izango da. Norbaiti ez dela profesionaltasunez jokatu esateak, zer esan nahi du zehazki? Ozenegiak, lagunkoiegiak, informalegiak, sutsuegiak edota gaiari buruz gutxiegi jantziak izan direla? Gogoan izan zuzenean jaso duzun informazioa erabiltzea: azkar topatuko duzu zure burua toki ezegonkorrean feedbacka beste batzuen bizipenetan oinarrituz ematen hasiz gero.

Aholkua:

Saiatu ez puzten zerbait garrantzitsua esan ahal izateko. "Sekula", "beti" eta "dena" gisako hitzak ekidin, pertsona defentsibak jarriko baita. Jokamoldeen eragin zuzenaz aritu eta ez jo afera pertsonaletara inori errua leporatzeko.

Pribatuki kritikatu

Azterketa publikoa ez da estimatua, nahiz eta aitoren publikoa baden. Gune babestu bat ezarri hizketarako, non ez zaren entzuna edo etena izango.

Erabili "ni" adierazpenetan

Feedbacka zure ikuspuntutik eman. Horrela beste pertsona etiketatzea saihesten duzu. Esan "haserre eta mindua nengoen nire erreportaia kritikatu zenuenean nire nagusiaren aurrean", "atzo bihorgabea izan zinen" baino.

Zure eragin-gunea mugatu

Feedback saio batean ez lirateke bi gai baino gehiago jorratu behar. Beste gairik gehiago, eta beste pertsona etsipenera eramateko edota erasotua sentiarazteko arriskua izango duzu. Horrez gain, pertsonak aldatu ditzakeen edo horietan eragina izan dezakeen gaiak erreparatu.

Alderdi positiboei buruz ere jardun

Arau egoki bat da zerbait positiboa hartzea abiapuntutzat. Honek pertsona erlaxatzen lagunduko du. Horrela arrakastak zein itxura duen "ikusten" lagunduko du, hurrengo batean pauso egokiak jarrai ditzan.

Aholkua:

Zenbait pertsonak hau neurritz gaindi egiteko joera izan dezakete, modu horretan feedback eraikitzailea aspektu positibo larregiren artean ezkutatu. Horrela, jasotako mezua "hara, jo ta ondo ari naiz" bihurtuko da, "bezeroekin egoki komunikatzen naiz, baina nire harremanetarako abileziak taldekideei ere transmititu behar dizkiet maila bereraino" beharrez.

Iradokizun zehatzak luzatu

Ziurtatu biok dakizuela zer behar den egin egoera hobetzeko. Mezu garrantzitsuenak arduratzen zarela eta pertsona hazten eta garatzen lagundu nahi duzula behar du izan. Helburuak finkatu eta antolatu nola gainbegiratu eta ebaluatu aitzinatzea.

Aholkua:

Baliteke guztiarekin ados ez egotea, beraz, ideia egokia da pertsonari beraien ikuspuntua emateko eskatzea. "Zein da honekiko zure erreakzioa?" edota "bidezkoa al da gertaturikoaren interpretazio hau?" gisako esaldiak erabili. Erantzunari modu aktiboan aditu eta saiatu hobekuntzarako zenbait iradokizun ematen.

Horrela aiseago izango du irtenbide bat edukitzea eta horri jarraitzeko gogoak izatea. Erretolika botatzen ari zarenaren inpresioa ekiditeko, "ona", "txarra", "behar" eta horien gisako hitzak ekidin.

Jarraipena

Jarduna hobetzea da feedbackaren oinarririk garrantzitsuena. Neurtu egin behar duzu ea hobekuntza hori ematen ari den ala ez, aurrera egin ahala doitzen joateko. Ziurtatu zure elkarrizketak nolabait jasotzen direla, eta eztabaidatu zer ari den eraginkorra izaten eta zer behar den aldatu.

RECOMMENDED MAX. NUMBER OF PARTICIPANTS AND TRAINEES TO TRAINERS RATIO

RISK AND POSSIBLE ADAPTATION

VARIATIONS

TIPS FOR TRAINERS

PARTICIPANTS

ANALYSIS AND EVALUATION

SCHEDULING