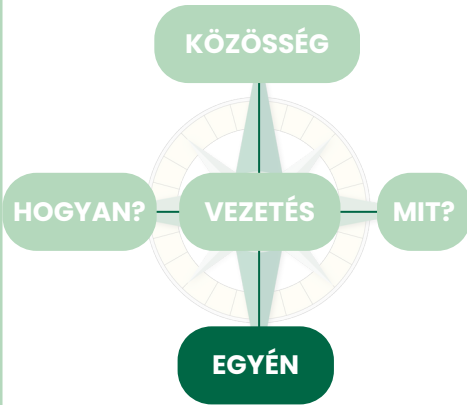
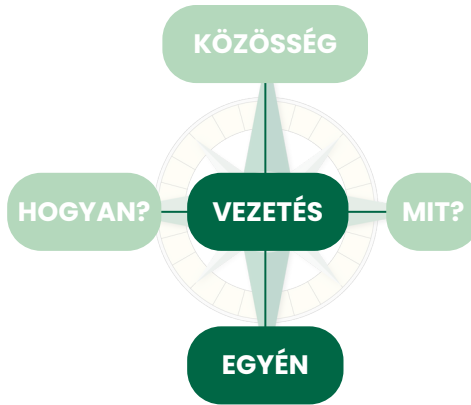


## TRÉNINGEK VEZETŐKNEK

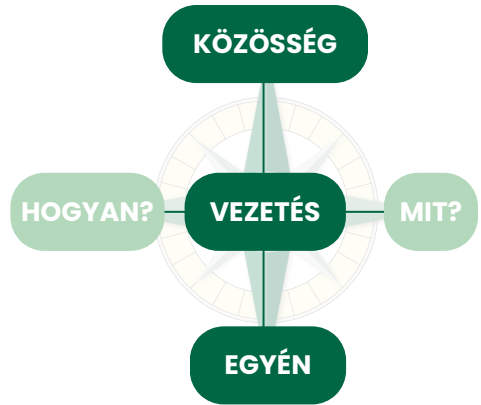
## MUNKASZERVEZET



## MUNKATÁRSI KOMPETENCIÁK



## VEZETÉSI TERÜLETEK



## BEMENETI PONTOK

Nincs előfeltétel, önállóan is alkalmazható, de integrálható hosszabb fejlesztési folyamatba vagy egyéb vezetői és kommunikációs tréningek közé.

## KINEK

Munkatársaknak és vezetőknek, akik szeretnék hatékonyabban adni és fogadni a visszajelzéseket, és így hozzájárulni a jobb munkakapcsolatokhoz és szervezeti kultúrához.

## MIÉRT LÉTEZIK A TRÉNING?

A visszajelzésadás elengedhetetlen készség minden munkatárs és vezető számára. Gyakran előfordul, hogy a visszajelzések elmaradnak, túlzottan kritikusak vagy épp túlságosan általánosak és semmitmondóak. A nem megfelelő visszajelzés akár frusztrációt, motivációvesztést és teljesítményromlást is okozhat, szélsőséges esetben pedig a munkatársi kapcsolatok megromlásához, elidegenedéshez vezethet. Sokan tartanak attól, hogy a visszajelzés konfliktust szül, ezért inkább nem reagálnak a romló teljesítményre, a zavaró viselkedésre, vagy éppen ellenkezőleg, túl nyersen és bántó módon kommunikálnak. A tréning célja, hogy a résztvevők megtanulják, hogyan adjanak és fogadjanak építő jellegű visszajelzést úgy, hogy az támogassa a fejlődést és az együttműködést. Ugyanakkor felismerje a résztvevői csapat a pozitív visszajelzés erejét és kapcsolatépítő funkcióját.

A tréning során megismerkedünk a visszajelzés alapelveivel, az effektív feedback struktúrájával és a különböző visszajelzési modellekkel. Foglalkozunk a pozitív és fejlesztő visszajelzés különbségeivel, felhasználási lehetőségeivel, a pozitív visszajelzés egyénre és csapatra gyakorolt hatásaival, valamint a nehéz visszajelzési helyzetek kezelésével. Szituációs gyakorlatokon, valós példákon keresztül próbáljuk ki az elsajátított technikákat, és külön figyelmet fordítunk a visszajelzések érzelmi hatásaira és azok hosszú távú következményeire.

## FEJLESZTÉSI HELYZET

- Ha valaki nem mer visszajelzést adni, mert attól tart, hogy az konfliktust okozhat
- Ha a visszajelzések a szervezet vagy szervezeti csoporton belül nem hatékonyak, nem inspirálnak fejlődésre
- Ha egy szervezeti kultúrában a visszajelzés hiányzik vagy nem megfelelően működik, például kizárólag vezetők irányából érkezik a beosztottak felé
- Ha a visszajelzés csupán kritizálásnak tűnik, és nem vezet előrelépéshez
- Ha a visszajelzések túl általánosak vagy időben nem megfelelően érkeznek, így elveszítik hatékonyságukat
- Ha a szervezetben gyakori a „hibáztatás kultúrája”, amely gátolja az együttműködést és a fejlődést
- Ha a munkatársak azt élik meg, hogy nem fogadják el őket, nem érzik saját értéküket személyes vagy szakmai témákban

## TRÉNINGEK VEZETŐKNEK

## CÉLOK

- Megismerni a visszajelzés típusait, hatásait és hosszú távú következményeit
- Gyakorolni az építő visszajelzés adását és fogadását különböző kontextusokban
- Kipróbálni a különböző visszajelzési modelleket (pl. SBI, 3:1 arány, feedforward technika, EMK)
- Fejlesztani az érzelmi intelligenciát és az aktív hallgatás készségét visszajelzési helyzetekben
- Képesnek lenni nehéz, esetenként konfliktusos visszajelzési helyzetek kezelésére
- Megtanulni, hogyan lehet azonnali és releváns visszajelzést adni, amely valódi fejlődést eredményez

## IDŐKERET

1-2 napos tréningek, igény szerint rövidebb workshop formában is megvalósítható.

## KAPCSOLÓDÓ TRÉNINGEK

- együttműködés fejlesztés
- DISC
- konfliktuskezelés  
váltózásmenedzsment
- önismeret
- stresszkezelés
- vezetői képzések sorozata

## ÉRVEK

A visszajelzés nemcsak a teljesítményt segíti, hanem a motivációt és a munkatársi elkötelezettséget is növeli. Egy jól működő visszajelzési kultúra hozzájárul a nyílt és támogató munkahelyi környezet kialakulásához. Az átlátható és hatékony visszajelzési rendszer segít csökkenteni a stresszt és az információhiányból adódó frusztrációt. Emellett elősegíti a tanulásra és fejlődésre építő kultúra kialakítását, ahol a visszajelzések nem fenyegetésként, hanem lehetőségként jelennek meg.

## TARTALOM

Tartalom és eredmények:

- Kommunikációs alapelvek és a visszajelzés szerepe: Mitől lesz hatékony egy visszajelzés? Hogyan befolyásolja a szervezeti légkört?
- A visszajelzés típusai: pozitív, fejlesztő, konstruktív kritika
- Feedback modellek: SBI (Situation-Behavior-Impact), 3:1 szabály, feedforward technika, EMK technika a visszajelzésben stb.
- Nehéz visszajelzési helyzetek kezelése: Hogyan adjunk visszajelzést érzékeny kollégáknak? Hogyan adjunk visszajelzést kellemetlen, személyes témáról? Hogyan jelezzük a hibát a felelősnek?
- Módszerek: Tapasztalati tanulási gyakorlatok, helyzetgyakorlatok - szerepjátékok, csoportos visszajelzési feladatok, esettanulmányok, sajátélmény és reflexió
- Hogyan reagáljunk a visszajelzésre? Az elfogadás és a feldolgozás módjai.

## EREDMÉNYEK

- Jobb munkakapcsolatok és erősebb bizalmi légkör a munkaszervezetben belül
- Hatékonyabb együttműködés és teljesítménynövekedés
- Tudatosabb, strukturáltabb visszajelzésadás a kollégák körében
- Magabiztosság növekedése visszajelzési helyzetekben
- Nyitottabb és fejlődésorientáltabb szervezeti kultúra – a growth mindset (fejlődési szemléletmód) elterjedése, produktív hatásainak megjelenése
- Képesség arra, hogy a visszajelzést motiváló és inspiráló információnak tekintse a résztvevő ahelyett, hogy demotiválná

