



LUDZKA
STRONA
ZARZĄDZANIA®
powered by Halibut

#2 PORCJA WIEDZY

FEEDFORWARD, CZYLI NOWATORSKIE

NARZĘDZIE ROZWOJU



Dzień dobry. Mateusz Hauk witam w kolejnych wideo-porcjach wiedzy. W tym filmie opowiem Państwu o nowym podejściu do rozwijania pracowników. Mam tutaj na myśli **procedurę feedforward** zainicjowaną i opisaną przez Marshalla Goldsmitha. W moim rozumieniu jednym z głównych zadań szefów jest stwarzanie przestrzeni pracownikom do tego, żeby się rozwijali. Żeby stawali się lepsi, żeby mogli wykorzystywać swój potencjał, żeby usprawniali swoją pracę. Jednocześnie, równie ważne jest to, żeby stymulować ludzi do brania odpowiedzialności za swój rozwój.

Mam takie poczucie, czy moje obserwacje wskazują, że szefowie bardzo często uczestniczą w rozwijaniu pracowników. Z jednej strony kierując ich na szkolenia. Z drugiej strony uczestniczą w planowaniu ścieżek rozwoju. Często też posługują się dobrze znanym **feedbackiem, który ma postać albo wzmacniającą, albo korygującą** i jednocześnie stosunkowo mało uwagi poświęcają na to, żeby pracownicy samodzielnie wychodzili z inicjatywą, żeby samodzielnie brali odpowiedzialność na swoje barki, za niwelowanie rezerw, za stawanie się lepszymi, za rozwijanie swojego potencjału.

Jednym z częściej stosowanych narzędzi rozwijania pracowników jest feedback. Tak jak wspominałem, jest to też **narzędzie służące do egzekwowania**. Oczywiście niesie on ze sobą szereg korzyści, ale równocześnie nie jest pozbawiony wad. Między innymi podczas przyjmowania feedbacku pracownicy bardzo często mają tendencję do tłumaczenia się, usprawiedliwiania, przerzucania odpowiedzialności na czynniki zewnętrzne, czy też na innych. A tym samym, nie są w kontakcie z przełożonym, mają trudność w przyjmowaniu tych informacji i w konsekwencji mogą mieć trudność w dłuższej perspektywie w zakresie wprowadzania pożądanych zmian. Pewną alternatywą do feedbacku, alternatywą która w moim poczuciu jest szalenie opłacalna jest **narzędzie feedforward stworzone tak jak wspominałem przez Marshalla Goldsmitha**.

Marshall Goldsmith jest jednym z wiodących praktyków przywództwa zarządzania rozwoju osobistego, czy też coachingu. **Sama procedura koncentruje się na przyszłości, na pozytywnej zmianie, właśnie na rozwijaniu i na szukaniu rozwiązań**. A tak najprościej rzecz biorąc, czy po ludzku jest to narzędzie, które umożliwia zebranie pewnej puli pomysłów od innych, wykorzystanie ich chęci do pomagania, wykorzystania ich naturalnej tendencji, czy innych ludzi tendencji do dawania rad. **I też pewnym korzyściom wynikającym z feedforwardu jest zachęcenie ludzi do pomagania sobie nawzajem**. Feedforward składa się z kilku etapów

Pierwszym etapem jest sformułowanie **CELU ROZWOJOWEGO**. To znaczy **osoba, która potrzebuje pomocy, potrzebuje wsparcia inicjuje procedurę**. **Bardzo jasno transparentnie opisuje jaki cel rozwojowy sobie stawia**. Co chciałaby poprawić, usprawnić, rozwinąć u siebie. Dla przykładu takim celem rozwojowym może być stwierdzenie "Chciałbym lepiej współpracować z innymi w ramach tego konkretnego projektu." Co jest ważne, na tym etapie należy pamiętać, żeby to był cel realny do osiągnięcia, żeby nie był za duży. Innymi słowy warto bazować na sprawdzonej metodologii smart.



Kolejnym etapem jest sformułowanie **PROŚBY O SUGESTIĘ**, o rozwiązania. W tym wypadku **osoba inicjująca feed forward** prosi innych o życzliwe wskazówki, rady, typy. Prosi, aby inni podzielili się swoimi doświadczeniami czy powiedzieli jak oni pracowali nad rozwojem danego aspektu, danego obszaru.

Trzecim etapem jest **SŁUCHANIE I NOTOWANIE**. W tym wypadku **osoba, która inicjuje feed forward** literalnie słucha i notuje wszystkie pomysły. W żaden sposób nie komentuje ich. Nawet jeżeli te pomysły budzą jakieś wątpliwości, czy też były już w jakiś sposób przetestowane, sprawdzone przez osobę, która prosiła o pomoc, jej zadaniem jest zanotowanie wszystkich pomysłów.

Ostatnim etapem z kolei jest **PODZIĘKOWANIE**. W tym wypadku warto, żeby **osoba inicjująca Feedforward** podziękowała innym za wsparcie, za pomoc, za poświęcony czas. Na tym etapie nie ma takiej potrzeby, żeby wskazywać które działania wykorzysta, do których rozwiązań jest im bliżej bądź dalej. To się dzieje oczywiście indywidualnie, w dalszej kolejności, kiedy samodzielnie sobie reflektuje nad tym co zrobić, w jaki sposób pracować nad rozwojem swojej kompetencji czy jakiegoś obszaru. **Procedura feedforward jest narzędziem bardzo ożywym, bardzo szybkim, stymulującym ludzi do tego, żeby brać odpowiedzialność za swój rozwój, ale też stymulującym ludzi do tego, żeby nawiązywać interakcje z innymi pracownikami, z innymi ludźmi. Uczy otwartości, uczy proszenia o pomoc. A z drugiej strony uczy pomagania, słuchania, również dziękowania za wsparcie.**

Ja z mojej strony widzę, czy też doświadczyłem wielu pozytywnych efektów feedforwardu w praktyce, wdrażając pewne zmiany, czy usprawnienia w różnych zespołach, z którymi współpracowałem, czy też wchodziłem z ramienia konsultanta doradcy. Widziałem, że ludzie bardzo pozytywnie reagują na procedury feedforward, że z dużą chęcią angażują się w pomaganie innym, w podsuwanie różnych innych rozwiązań, które albo się sprawdziło albo mogło by się sprawdzić. Widziałem też, że ludzie mają coraz większą gotowość do tego, żeby w takich strukturach, w takiej procedurze otworzyć się i poprosić o pomoc. Procedura feedforward tym samym pomaga usprawniać relacje między ludźmi. I uczy takiej życzliwej komunikacji.

Ja z mojej strony bardzo mocno zachęcam Państwa do tego, żebyście wdrażali narzędzie feedforwardu w swojej praktyce, w swojej codzienności, w swoich organizacjach. Zachęcam żebyście tam gdzie to możliwe stymulowali pracowników do tego, żeby poszli, porozmawiali z innymi, poszukali życzliwych porad, życzliwych sugestii, w opozycji do tego żeby jakoś nie brać na swoje barki odpowiedzialności, nie dawać pracownikowi od razu rozwiązań, tylko zachęcać go do współpracy, do interakcji. Zachęcam też Państwa do tego, żebyście być może zainicjowali feedforward w kontekście swojej osoby, swoich obszarów, które chcielibyście rozwinąć, czy trudności z którym się mierzycie.

Bardzo polecam feedforward. Dziękuję za uwagę. Do widzenia.

ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

HALIBUT GRUPA SZKOLENIOWA S.C



+48 61 84 85 999



ul. Ludwika Solskiego 10,
60-184 Poznań



halibut@halibut.pl



**LUDZKA
STRONA
ZARZĄDZANIA**[®]
powered by Halibut