



「自分言いたいから言う」
にな、ていいかい

- ・嗜好ではないか?
- ・パフォーマンスやアウトプットと直接的な関係が特定できているか
- ・効果につながり、その確信を持っているか

リーダーのための
フィードバックスキル
服部周作 著

人の成長のパターン

1. ステップ・バイ・ステップ型
2. 究極のリニア型
3. せり方次第で成長型

嫌がる人も納得
3つのチェックポイント

1. Is it SMART? (※)
 2. Does it Stretch?
 3. When does it expire? (※)
- | | | | |
|-----|---|------------|-------|
| (※) | S | Specific | 具体的 |
| | M | Measurable | 測定可能 |
| | A | Assignable | 達成可能 |
| | R | Relevant | 関連性 |
| | T | Timely | タイミング |

直したいものから順に
言うべき4つのポイント

1. マナー
2. 仕事のミス
3. 仕事の品質
4. マインドセットや人格

1. フィードバックの正解

言葉をよくよく選ぶ、そして濁さず薄のず明確に
解釈の余地を与えない。具体的なメッセージで
なければいけない。
フィードバックの目的 → 相手の行動に変化が現れること

2. フィードバックが「大切にされる」
3つの理由

- ① ピープルファースト
- ② 仕事の質を高く保つため
- ③ フィードバックができる人は、仕事ができる

3. とにかく「成長」にフォーカス「評価」ではない

「評価」と「成長(育成)」の場は明確に
分ける

4. 良いフィードバックのための基本

3つのポイントを意識する
(ピープル + インパクト) × マインドフルネス
= 良いフィードバック