

Grįžtamasis ryšys yra informacija, kurią asmuo gauna iš kitų apie save. Tinkamai suteiktas grįžtamasis ryšys nukreipia darbuotojų elgesį tikslo link, skatina kelti ir koreguoti tikslus, veikia motyvuojančiai ir nurodo tobulėjimo kryptis. Tinkamai naudojamas grįžtamasis ryšys veikia lyg variklis, stumiantis organizaciją į priekį per nuolatinį darbuotojų ugdymą, todėl grįžtamojo ryšio teikimas yra viena svarbiausių vadovo veiklų. Vis dėlto vadovai dažnai nemėgsta teikti grįžtamojo ryšio, nes nežino, kaip pateikti informaciją, kad ji būtų tinkamai suprasta ir priimta. Ši mokymo programa yra skirta vadovų grįžtamojo ryšio teikimo ir priėmimo įgūdžiams lavinti.

Seminaro tikslas – ugdyti vadovų gebėjimus teikti grįžtamąjį ryšį pavaldiniams, kolegoms ir vadovams bei priimti grįžtamąjį ryšį iš kitų.

Ugdomos kompetencijos

- Aktyvus klausymasis
- Grįžtamojo ryšio priėmimo įgūdžiai
- Grįžtamojo ryšio teikimo įgūdžiai
- Gynybinių reakcijų valdymas



Jeigu kyla klausimai

- Kaip pasakyti darbuotojui, jeigu jis suklydo, nenumušant ūpo ir motyvacijos?
- Kaip pasakyti grįžtamąjį ryšį kolegai, kad jis informaciją išgirstų ir priimtų?
- Kaip pagirti darbuotoją, kad pagyrimas skatintų jį stengtis dar labiau?
- Galų gale, kaip išklausti ir pasakyti grįžtamąjį ryšį savo vadovui?

Seminaro kaina

Grupei iki 16 žmonių 1000 Eur + PVM

Grupei nuo 17 iki 24 žmonių 1400 Eur + PVM

Daugiau informacijos ir kontaktai:

dr. Natalija Norvilė, tel. +370 672 44379,
el.p. natalija@addelse.com

www.addelse.com

Seminaro programa

Trukmė	Tema	Mokymo forma
1,5 val.	Ižanga. Grįžtamojo ryšio (GR) svarba. GR tipai – konstruktyvus ir nekonstruktyvus, pastiprinimas ir nukreipimas. Kaip skirtingas GR veikia žmonių elgesį.	Savęs įsivertinimas. Treniruotė „Surask kamuoliuką“. Atvejų analizė.
30 min.	Pertrauka	
1,5 val.	GR gavimas. Kaip jaučiasi asmuo prašydamas ir gaudamas GR. Aktyvus klausymasis. GR priėmimo schema.	Diskusija. Aktyvus klausymosi treniruotės. Grįžtamojo ryšio priėmimo treniruotė.
1 val.	Pietų pertrauka	
1,5 val.	GR teikimas. GR planavimo ir teikimo principai. Pastiprinimo schema. Nukreipimo schema.	Diskusija. GR teikimo treniruotės.
30 min.	Pertrauka	
1,5 val.	GR teikimas kaip metinio pokalbio dalis.	Diskusija. Treniruotė - vaidmeninis žaidimas.
30 min.	Papildomi patarimai. Apibendrinimas.	

„Jūsų seminaras buvo nuostabus tuo, kad apie sunkius ir svarbius dalykus buvo kalbama labai paprastai ir aiškiai. Manau, taip buvo todėl, kad buvo struktūrizuota: pateikti modeliai, kurie padėjo sudėlioti patirtis į atitinkamas „lentynėles“ bei praktinės užduotys.“

„Ačiū už universalų įrankį (schemas), kuriuo galėsiu naudotis įvairiose situacijose darbe, namie ir kt.“

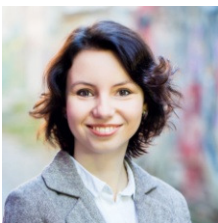
„Per šias dienas buvo pasidalinta profesionalia informacija apie grįžtamąjį ryšį, kurią panaudosiu savo tiesioginiame darbe kaip vadovas. Profesionalus ir šiltas jūsų kaip lektorės bendravimas kūrė jaukią ir darbingą atmosferą, sudarė sąlygas kiekvienam gilintis į save ir jų atliekamas veiklas. Dėkoju už sudarytą galimybę stabtelėti ir pamąstyti.“

„Seminare įgytos patirtys pritaikomos, sužadintas noras tai taikyti praktiškai. Ačiū už visų dalyvių matymą, bendradarbiavimo skatinimą, gerą nuotaiką be įtampų.“

„Laikas greitai bėgo, nes leidote dirbti patiems. Mokėmės džiaugsmingai!“

„Patiko seminaro aiški struktūra ir konkretumas; orientuotas į praktiką ir asmeninę patirtį.“

Seminara vedą:



dr. Natalija Norvilė

Verslo psichologė, darbuotojų vertinimo ir talentų valdymo metodikų kompanijos „Addelse“ ekspertė. Nuo 2006 m. konsultuoja organizacijas ir įstaigas žmoniškųjų išteklių valdymo klausimais, veda mokymus, atlieka personalo tyrimus. Nuo 2008 m. dėsto organizacinę psichologiją Mykolo Romerio universitete. Nuosekliai kelia kvalifikaciją stažuotėse ir konferencijose Europoje, rengia straipsnius ir knygas apie žmoniškųjų išteklių valdymą.

Profesinė specializacija: patirtiniai mokymai, tyrimai, konsultacijos darbuotojų atrankos ir vertinimo temomis.