

褒めて伸ばそう

ポジティブフィードバック



自分の仕事に対して上司や先輩からフィードバックをもらったり、部下や後輩の仕事に対してフィードバックを行うことがあると思います。今回はフィードバックの手法のひとつである「ポジティブフィードバック」についてみていきます。

ポジティブフィードバックとは

ポジティブフィードバックとは、今までの発言や行動の中の良い点を取り上げ、褒めながら成長を促す評価方法です。部下や後輩へのフィードバックは、失敗や不足している部分に対して自覚や反省を促すことが多くなりがちですが、ポジティブフィードバックは、明るく前向きに捉えられるような角度でフィードバックを行います。

ポジティブフィードバックの定義

ポジティブフィードバックには、2つの定義があります。

- 1) 被評価者(部下や後輩等)にポジティブな影響を与えるフィードバック
- 2) 被評価者の視点で内容が望ましいフィードバック



和やかな雰囲気を出しつつポジティブに伝えるため、良い関係性を継続していくことができますが、一方で場合によっては安心感ばかりが増幅し、逆に成長の機会を奪うことになりかねません。フィードバックを行う際は、被評価者のタイプを見極めることも重要です。

ポジティブフィードバックの方法

以下の流れで行うと効果的といわれています。企業や被評価者のタイプに合わせて進めていきましょう。

①目標に対しての行動における評価

まずは、目標設定に対する評価を行います。目標設定に対してとった行動や言動を挙げ、具体的に「何が良かったのか」を伝えましょう。曖昧な言葉は伝えず、具体的にわかりやすい表現を心がけましょう。

②行動や言動による影響や結果

①を踏まえ、目標達成に向けた行動や言動の中で、本人が意図せずに生まれた好影響や結果を伝えます。その原因を考察することで新たな気づきや今後の可能性を見出すことができるようになるかもしれません。また、被評価者からすると「よく自分を見てくれている」という安心感にも繋がります。

③今後の目標や期待について

最後に全体を総括し、今度どのような状態を目指してほしいのかを伝えます。客観的な視点で企業として被評価者に対してどのような人材を想定し、成果を期待するのかを深く掘り下げます。具体的な数値などで伝えるとイメージが持ちやすく、モチベーションの向上がより期待できるでしょう。

ポジティブフィードバックは、「自分の行動や成長が認められた」という事実が、被評価者の精神安定や自信に繋がり、チームワークの向上や離職率の低下にも良い影響がでるそうです。ポジティブフィードバックの効果を最大限に高めるためにも、評価する側も目的意識を明確に持ち、客観的な視点を忘れずに評価を行うことを心がける必要があります。

