

人を伸ばす“未来志向”のコミュニケーション フィードフォワード思考とは

人材育成や指導において、「伝え方」に悩む方は多いのではないのでしょうか。注意したつもりが関係性を悪くしたり、改善を促したはずが逆にやる気を下げてしまったり——。こうした課題を解決するヒントとして、近年注目されているのが「フィードフォワード思考」です。

■ フィードフォワード思考とは

フィードフォワード思考とは、過去のミスや行動ではなく、**「これからどうすれば良くなるか」**に焦点を当てる考え方です。従来のフィードバック(過去の評価)に対し、未来の改善を重視する点が特徴です。

強い指摘や一方的な評価はモチベーション低下につながりやすくなっています。特に小規模事業では人材の定着や成長が重要です。前向きな対話により、人の力を引き出す関わり方が求められています。

■ フィードバックとの違い

フィードバックは「過去の問題点」を伝えるのに対し、フィードフォワードは「未来の改善策」を示します。前者は防御的になりやすく、後者は次の行動が明確になるため、前向きな受け止めにつながります。

■ 使い方の基本

- ① 良い点を認める
- ② 「さらに良くするなら」と未来につなげる
- ③ 具体的な行動を提案する

例:「説明は分かりやすかったです。次は結論を最初にとすると、さらに伝わりやすくなります」

■ 期待できる効果

- ・職場の雰囲気良くなる
- ・人材が成長しやすくなる
- ・主体性が生まれる

少人数の組織ほど、コミュニケーションの質が成果に直結します。

■ 注意点

- ・やんわり否定にならない
 - ・抽象的にしない
 - ・いきなり改善点だけを言わない
- 前向き+具体的がポイントです。

■ すぐ使える一言

「次はこうすると、もっと良くなると思う？」



フィードフォワード思考は、伝え方を少し変えるだけで実践できます。

過去ではなく未来に目を向けることで、人や組織のよりよい成長につながるかもしれません。