

Întrebări simple pentru a-ți face performanța mai sustenabilă și mai vizibilă

Modelul feedback-ului focusat pe acțiune pornește de la premisa că feedback-ul este un instrument esențial pentru dezvoltarea personală și profesională. Acesta ne ajută să identificăm și să ne construim competențele de care avem nevoie pentru a avea succes.

Însă perspectiva de a cere feedback poate fi o provocare, mai ales dacă reacția ar putea să nu fie în întregime pozitivă. **Modelul „Start – Continuă - Stop”** ne ajută să găsim surse de inspirație în această privință. Modelul formal se poate sintetiza în 3 întrebări simple:

- Ce ar trebui să încep să fac?
- Ce ar trebui să continui să fac?
- Ce ar trebui să nu mai fac?



© iStockphoto

Procesul îi este atribuit lui Phil Daniels, profesor de psihologie la Brigham Young University. Care sunt atu-urile modelului? ■ Este pozitiv și stimulativ – încurajează oamenii să se gândească atât la acțiunile benefice, cât și la cele ineficiente

■ Focalizarea pe acțiune – comentariile îți explică în mod precis ceea ce e nevoie să îmbunătățești

■ Întrebările sunt accesibile și durează puțin să oferi feedback relevant, valid, de calitate înaltă

Modelul a fost inițial utilizat ca mod de a cere ajutor și feedback, însă poate fi folosit și pentru oferirea de feedback. Procesul funcționează mai eficient atunci când întrebările sunt adresate oral. Intenția sau obiectivul nu este de a înlocui procese mai formale, precum evaluările de performanță.



© iStockphoto

Cum putem utiliza procesul? Mai întâi, să reflectăm asupra corespondenței dintre comentarii și modul cum ne percepem noi înșine performanța. Să ne gândim la oportunitățile pe care le ratezi dacă persisti într-un comportament

disfuncțional. Adesea este foarte motivant să te gândești la impactul pozitiv pe care schimbarea îl aduce.

Te poate deranja să afli că faci ceva ce șeful sau colegii ar vrea să înceteze, dar amintește-ți că este vorba strict despre o perspectivă profesională și nu de o critică personală. Acest feedback este o busolă cu ajutorul căreia poți naviga prin ape tulburi.

Încearcă așadar să-ți controlezi emoțiile negative și concentrează-te pe valoarea a ceea ce ți se spune, ținând cont că adesea înveți mai mult dintr-o critică pertinentă decât dintr-o laudă. Feedback-ul negativ te ajută să te dezvolti semnificativ mai mult decât unul elogiator.

Ce ar trebui să continui să faci? E vorba despre acțiunile și conduitele pe care colegii le apreciază. Pentru a înțelege modul cum poți încorpora aceste sarcini mai mult în rolul tău, gândește-te la următoarele întrebări:

■ Te surprinde vreuna dintre aceste sugestii? Dacă da, de ce?

■ Ții în mod deosebit la vreuna dintre aceste acțiuni, rezonezi emoțional la ea, te simți bine tot timpul cât le desfășori? Notează-ți ceea ce îți place la aceste activități.

■ Ce competențe specifice îți dezvolti? Utilizezi atu-uri pe care nu realizai că le ai? Ce ar trebui să începi să faci?

■ Feedback-ul arată lacune în performanța curentă. Privește sugestiile prin prisma avantajelor asociate acțiunilor sugerate, pentru tine și pentru ceilalți.

■ Te simți neliniștit(ă), crispat(ă) de unele din acele sarcini, proiecte sau comportamente?

Dacă știai deja de o parte din aceste schimbări necesare, dar ai amânat să le pui în practică, conștientizează motivația din spate: teama de eșec sau cea de succes?

Creează-ți un plan pentru a dobândi noile abilități și informații necesare pentru a reuși. Coaching-ul te-ar putea ajuta să depășești aceste lacune și să-ți clarifici feedback-ul primit astfel încât să extragi un beneficiu cât mai mare din acest demers.

Dacă volumul de muncă este deja foarte mare, adăugarea de noi sarcini sau proiecte poate fi copleșitoare, deci asigură-te că prioritizezi în mod eficient pentru a-ți face loc în program pentru punctele esențiale din planul tău de dezvoltare.