

MERANIE ZLEPŠENIA



- Je meranie výkonu objektívne?
- Zasahujú do merania nejaké názory?
- Je meranie priamo úmerné výkonu?
- Je potrebné pozmeniť ciele?
- Meranie je dôležité, ale samo o sebe nestačí.

K tomu, aby meranie malo význam, je potrebná spätná väzba.

SPÄTNÁ VÄZBA



- Nesmie byť nikdy prekvapením.
- Je tým najdôležitejším.
- Dáva sa s dôverou a láskou.
- Môže byť pozitívna, alebo negatívna.
- Nikdy ich nespájajte, lebo sa ruší ich účinok.

Spätná väzba nesmie byť: hodnotiacia, kritická, osobná.

HODNOTENIE



- Je posudzovanie hodnoteného vo vzťahu k nejakej objektívnej norme.
- Hodnotením vytvárame tlak smerom na hodnoteného.
- Hodnotenie sa pri koučovaní nepoužíva.
- Hodnotenie nepomáha, lebo

kontroluje.

- Používané slová: jazyk pravdivý - dobré, správne, užitočné, vhodné.

Hodnotenie ľudí si musí všímať výkony a hlavne potenciál ľudí, lebo ináč nemá význam.

REFLEKTOVANIE

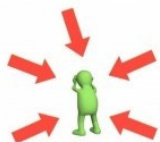


- Je posudzovanie daného javu vzhľadom k svojmu subjektívnemu pocitu.
- Reflektovaním nechávame priestor koučovanému k tomu,

aby si hľadal vlastné ciele a cestu.

- Reflektovanie nekontroluje, ale pomáha.
- Používané slová: jazyk pocitový: páči sa mi, všimol som si, zaujalo ma

KRITIKA - BUDÚCI CIEĽ



Kritika je negatívne hodnotenie.

Pri koučovaní sa kritike vyhýbame, hlavne preto, že ju k zmene u druhého (aj seba) nepotrebujeme.



Kritiku môžeme nahradiť zadaním cieľa v budúcnosti a vyhnúť sa tak riziku zranenia a reakcie kritizovaného protiútokom (výhovorkou, obvinením, zlosťou) alebo stiahnutím sa a zablokovaním sa.

POCHVALA

- Vždy je potrebné zmieniť sa o každom zlepšení a vyzdvihnúť lepšie výsledky.
- Pokrok musí byť viditeľný, aby zamestnanec nestratil motiváciu.
- Pochvala či ocenenie musí byť: úprimné, súdne a rozumné.

Pochvala je silnejšia zbraň ako kritika.

