

～ 未来志向のフィードバック
『フィードフォワード』を
活用した職場づくり～

講師名（〇〇株式会社 人事部）



研修の目的

1

未来志向のフィードバックで
部下の成長を促進

2

前向きな職場環境を作る

3

若手が安心して意見を言える職場づくり

SAMPLE

まずはじめに

なぜフィードフォワードが必要なのか？

- 💡 過去の失敗より未来の行動に焦点を
- 💡 モチベーションUPと主体性の向上
- 💡 心理的安全性を高めることができる
- 💡 成長のサイクルを作ることができる

一般的なフィードバック

具体性のない
ダメ出し

改善ポイントが
あいまい

過去に焦点が
当たりやすい

「このやり方はダメだったね」

「もう少し工夫して」

「同じミスをしないように」

フィードフォワードとは

未来の行動を前向きに改善する手法

ポイント



肯定的な視点で未来行動を示す



失敗の指摘ではなく、改善アイデアを提示



具体的なアクション提案



継続的な成長支援

SAMPLEE