

Preparing for a Constructive Feedback Conversation

Remember to ask for consent to share feedback. *Reach out to the person telling them the desired purpose of the conversation (e.g. "I would like to give you feedback on X situation/growth area") and offering some potential meeting times. Don't surprise someone with challenging feedback! They may not be in the right headspace to receive feedback well.*

Feedback Sharing Script

Be sure to create open space for dialogue throughout, so that this is not a monologue.

1. Connect: Thank you for taking the time to meet with me. I really appreciate...
2. Observations: I want to talk about the situation(s) when/where... I saw/heard you do/say.... I felt....
3. Opportunities for Growth: This matters because... If you changed this, then...
4. Listen: What do you think?

If it doesn't seem like they heard your feedback, try giving it again in different words or asking for them to repeat back to you for understanding. Keep actively listening until they've fully processed the feedback- don't try to hurry through this part if they are having trouble understanding/emotionally processing.

Once they have processed the feedback, you can offer to coach them on how to improve. ("Would you like some coaching on this feedback?") This is optional. Don't try to coach them if they are not receptive to it or if you don't have the capacity to coach them effectively.

5. Coach: What's the real challenge here for you? What can you do about this? How can I support you? Have you tried...? Here are some strategies/approaches I have found effective...

Cómo prepararnos para una conversación de retroalimentación constructiva

Recuerda pedir permiso para compartir la retroalimentación. *Comunícate con la persona y exprésale qué propósito deseas que tenga la conversación (p.ej., "Me gustaría darte retroalimentación sobre X situación/área de crecimiento") y sugerir algunos horarios en los que podríamos reunirnos. ¡No sorprendas a alguien con retroalimentación difícil! Quizás no esté en el estado mental adecuado para recibir bien la retroalimentación.*

Guión para compartir retroalimentación

Cerciórate de crear un espacio abierto al diálogo en todo momento, para que esto no sea un monólogo.

1. Conectar: Gracias por apartar tiempo para reunirme conmigo. Realmente agradezco...
2. Observaciones: Deseo hablar de la(s) situación/situaciones en la(s) que... vi/oí que hiciste/dijiste...Sentí....
3. Oportunidades para el crecimiento: Esto importa porque... Si cambiaras esto, entonces...
4. Escuchar: ¿Y qué piensas tú?

Si parece que no escuchó tu retroalimentación, intenta dársela de nuevo en diferentes palabras o pidiéndole que repita lo que dijiste para verificar que ha entendido. Continúa escuchando de forma activa hasta que la persona haya procesado completamente la retroalimentación; no intentes apresurar esta parte si la persona tiene dificultades para entender/procesar emocionalmente.

Una vez que haya procesado la retroalimentación, puede ofrecerle coaching para mejorar. ("¿Te gustaría recibir coaching para lo relacionado a esta retroalimentación?") Esto es opcional. No intentes dar coaching si la otra persona no está dispuesta a aceptarlo o si no tienes la capacidad de darle coaching de forma eficaz.

5. Da *coaching*: ¿Cuál es el reto real que enfrentas? ¿Qué puedes hacer al respecto? ¿Cómo puedo apoyarte? ¿Has intentado...? Estas son algunas estrategias/enfoques que a mí se me han hecho eficaces...