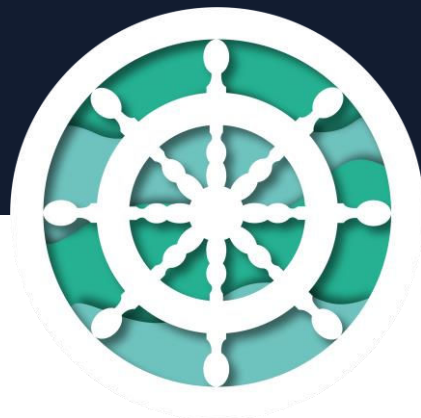


Żyj lepiej z EAP!

Lh LIGHTHOUSE



Wsparcie menedżerskie

Grudzień 2022



ZADAWANIE PYTAŃ

Zadawanie pytań to klucz do przeprowadzenia efektywnej rozmowy. Dobrze sformułowane pytania pozwolą Ci zachować płynność interakcji z rozmówcą i prowadzić rozmowę w taki sposób, by zmaksymalizować korzyści dla rozmówcy. Pomimo że istnieje wiele rodzajów i typów pytań, to fundamentem tych, które zadajesz w trakcie rozmowy, powinno być odkrywanie.

Wartością związaną z pytaniami jest także fakt, że dzięki nim utrzymujesz koncentrację rozmówcy i wyznaczasz kierunek rozmowy. Każdy lider to odkrywca, którego podstawowym celem jest odnalezienie pytania, dzięki któremu rozmówca zrobi „krok do przodu”. Nie obawiaj się także momentów, w których rozmowa zmierza w kierunkach, których wcześniej nie przewidziałeś. Pamiętaj, że nie możesz mieć całkowitej kontroli.

Każda wartościowa rozmowa zawiera szereg momentów, w których zadajemy pytania. Jako lider wykorzystuj pytania, odkrywaj wartości i motywacje rozmówcy. Aby pytanie przyniosło doskonałe efekty:

- Zadaj je we właściwym czasie
- Daj rozmówcy czas na zastanowienie się, nie obawiaj się ciszy
- Nie oczekuj z góry określonej odpowiedzi.

Jako lider zadawaj pytania, które pokazują, że aktywnie słuchasz i rozumiesz punkt widzenia rozmówcy. Wśród nich są pytania dotyczące **obecnej sytuacji, odczuć, zapatrywania się rozmówcy na siebie, intuicyjne**.

Zadawaj pytania, które prowokują rozmówcę do odkrywania, zaangażowania i głębszego spojrzenia na jego problem. Wśród nich są pytania dotyczące **pragnień i motywacji, prowokujące myślenie, o konkretne informacje, diagnostyczne, o możliwości, o sens**: „Z jakiego powodu...? Po co...?”.

Niektóre typy pytań umożliwiają stworzenie przestrzeni do rozwoju dla rozmówcy. Wśród nich są pytania **doprecyzowujące, o priorytety, porządkujące, o integralność, retoryczne**.

Prowadząc rozmowy z pracownikami, pamiętaj, że jednym z elementarnych celów jest rozwój Twojego rozmówcy. Unikaj pytań o przeszłość i ocenę tego, co się nie udało. Skupiaj uwagę rozmówcy na jego celach i wizji dotyczącej przyszłości. Pomogą w tym pytania **o cele, o motywacje/pragnienia, o rozwiązania, o wyzwania, o działania, zwiększające zaangażowanie**.

Poniżej przykłady poszczególnych typów pytań.

Pytania dotyczące uczuć

Zadawaj pytania dotyczące uczuć, kiedy chcesz dowiedzieć się więcej o sytuacji rozmówcy oraz tego, jak wpływa ona na jego stan emocjonalny, np.: „Jak to na Ciebie wpływa?”.

Pytania dotyczące obecnej sytuacji

Aby dowiedzieć się, jaka jest obecna sytuacja rozmówcy, zadawaj pytania takie jak: „Co z rzeczy, których nie chcesz robić, zajmuje Ci obecnie dużo czasu?”.



E-MAIL EAP



INFOLINIA EAP

WEBINARY EAP

1. Zaloguj się do naszego portalu:
www.myeap24.pl
2. Sprawdź zaplanowane webinary i zarejestruj się.
Inspiruj się do zmian, na dobre.

Więcej inspiracji dla menedżerów w naszym portalu:

www.myeap24.pl

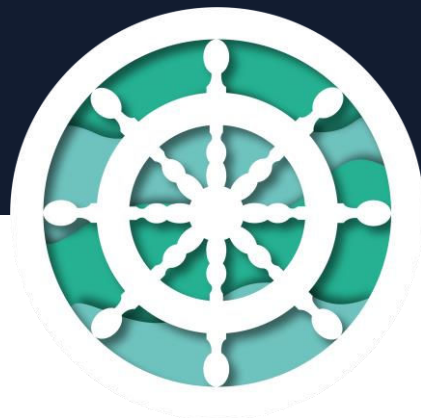
Zaloguj się > BAZA WIEDZY
> MANAGER

Żyj lepiej z EAP!

Lh LIGHTHOUSE

Wsparcie menedżerskie

Grudzień 2022



Pytania dotyczące pragnień i motywacji

Możesz zadawać te pytania zawsze, gdy chcesz dociec, czego tak naprawdę chce rozmówca i co nim kieruje, np.: „Jakie są możliwości, których obecnie nie wykorzystujesz, a chciałbyś to robić?”.

Pytania intuicyjne

To pytania, które odwołują się do Twojego naturalnego instynktu jako lidera. W każdej rozmowie znajdzie się moment, gdy będziesz po prostu wiedzieć, o co zapytać, np.: „Czy nie sądzisz, że dasz sobie z tym radę?”.

Pytania o konkretne informacje

Ta grupa pytań wspomaga rozmówcę w tym, by doprecyzował na własny użytek specyfikę obecnej sytuacji oraz zastanowił się nad tym, w jaki sposób może weryfikować swoje postępy, np.: „Na ile nasza rozmowa była dla Ciebie pomocna?”.

Pytania diagnostyczne

Mają wielowarstwowy charakter. Zadawaj je zawsze wtedy, kiedy masz wrażenie, że rozmówca nie udzielił Ci jeszcze wszystkich informacji na dany temat, np.: „Wspomniałeś o tym, że zdarza Ci się tak reagować. W jakich sytuacjach najczęściej Ci się to zdarza?”.

Pytania doprecyzowujące

Powinny one być wykorzystywane, by wyjaśniać zakłócenia toku rozmowy powodowane przez założenia i przekonania, np.: „Na ile to, o czym mówisz, odnosi się do tego, co chciałeś omówić w trakcie naszego spotkania?”.

Pytania o priorytety

Pozwalają ustalić to, co najważniejsze oraz uporządkować tok rozmowy, np.: „Czy możemy powrócić jeszcze do poprzedniego wątku, zanim porozmawiamy o kolejnej kwestii?”.

Pytania o cele

Pomagają rozmówcy wyznaczyć precyzyjne cele i motywują, by podjąć określone działania, np.: „Co dokładnie chciałbyś osiągnąć w ciągu następnych dwóch lat?”

Pytania o rozwiązania

Zadawaj je, by uzyskać szybką odpowiedź w kwestii określonego problemu lub wyzwania, np.: „Jaka jest pierwsza rzecz, jaką chcesz teraz zrobić?”

Pytania o wyzwania

Gdy chcesz uzyskać mocną odpowiedź oraz zachęcić rozmówcę do twórczego działania, np.: „W jaki sposób możesz być jeszcze lepszy w tym, co robisz?”



E-MAIL EAP



INFOLINIA EAP

WEBINARY EAP

1. Zaloguj się do naszego portalu: www.myeap24.pl
 2. Sprawdź zaplanowane webinary i zarejestruj się.
- Inspiruj się do zmian, na dobre.*

Więcej inspiracji dla menedżerów w naszym portalu:

www.myeap24.pl

Zaloguj się > BAZA WIEDZY > MANAGER