

Ćwiczenie: Pytania otwarte

Cel i typ zadania: Ćwiczenia praktyczne wspierające uczestników w rozwijaniu umiejętności zadawania pytań

Czas trwania: 20-30 min

Materiały: Załącznik 1 and 2 – 1 kopia/1 uczestnik, długopisy

Instrukcje:

Rozdaj Załącznik 1. Poproś uczestników o samodzielne wykonanie ćwiczenia. Daj 10 minut na wypełnienie, a następnie omów odpowiedzi uczestników.

Podkreśl, że ważne jest również, aby zwracać uwagę, aby nie przesadzić z częścią pytań.

Rozdaj Załącznik 2. Poproś uczestników o uważne przeczytanie go. Omówcie to razem. Na koniec podkreśl główne cechy potężnego pytania:

- Krótkie: 7 słów lub mniej
- Otwarte, a nie zamknięte
- Pogłębić proces uczenia się osoby coachowanej
- Przesuń osobę do przodu w kierunku celu

Załącznik 1:

Pytania otwarte

Zadanie: Pracując samodzielnie, proszę zmienić poniższe pytania zamknięte na otwarte. Prostym sposobem na to jest użycie zaimka pytającego na początku.

1. Czy sygnał był powodem wypadku?

2. Skończył(a) Pan(i)?

3. Podoba się to Panu(-i)?

4. Może Pan(i) przygotować sprawozdanie na piątek?

Załącznik 2:

Wskazówki dotyczące zadawania otwartych pytań

Udzielanie wsparcia i stawianie wyzwań poprzez zadawanie właściwych pytań może mieć duży wpływ na sukces rozmowy konsultacyjnej. Pytania powinny być zadawane w taki sposób, aby pomóc komuś lepiej coś zrozumieć.

Co należy robić	Czego nie należy robić
• Używać pytań otwartych. • Zwracać uwagę zarówno na komunikację niewerbalną, jak i słowa. Zauważać, czy ludzie są podekscytowani, czy smutni. Starać się swobodnie wyrażać swoje spostrzeżenia na ten temat. • Często podsumowywać. • Zwracać uwagę na to, co mówi osoba korzystająca z coachingu, a nie skupiać się na wymyślaniu nowych pytań. • Starać przeformułować i proponować spojrzenie z różnych perspektyw na daną kwestię poprzez zadawanie pytań. • Identyfikować ograniczenia, szczególnie te wewnętrzne. • Zadawać zbliżoną liczbę pytań dotyczących życia codziennego oraz związanych z problemem. • Zadawać „naiwne” pytania, które są potężnym narzędziem i mogą pomóc w odkryciu wielu rzeczy. • Zadawać pytania, zaczynające się od: „Co by się stało, gdyby...” • Pytać, jak ważna jest naprawdę dana sprawa - czasem może to prowadzić do ciekawych odkryć.	• Zadawać zbyt wiele pytań zamkniętych. • Bać się bycia ciekawym. • Zadawać zbyt wiele pytań. Pytania mogą i czasem powinny być wymagające, ale coaching nie polega na przesłuchiwanie. • Bać się ciszy, która może zapaść po pewnych pytaniach - cisza może oznaczać, że pytanie było bardzo dobre. • Śpieszyć się z udzielaniem rady. Trzeba starać się pozwolić osobie, której pomagamy, samodzielnie wyciągnąć właściwe wnioski.

Literatura:

Coaching (The manager as coach) learning guide, Ashridge Learning Guides