

PIGUŁKA WIEDZY



#143 Jak rozwijać Proaktywność?

WIEDZA W PIGUŁCE



wtorek....





Jak myślisz, w którym momencie
i w jaki sposób można zmienić tę
sytuację, by nie dochodziło do
takich nieporozumień?

Ewidencja nie zgadza się ze stanem faktycznym.



1

Jakie pytania może zadać Menadżer, by wzmacniać pracownika, utrwałać jego proaktywność?

Które z pytań będą pasować do pierwszego etapu rozmowy, gdy pracownik przychodzi z problemem?

Pytania do osoby	Co dla Ciebie jest najważniejsze?	Co tu jest trudne?	Co o tym myślisz?
Pytania do problemu	Jak to rozumiesz?	Jakie są wskaźniki?	Po czym poznasz, że "to masz"?
Pytania do kontekstu	Jak zareagują inni, kto...?	Co się zmieni w otoczeniu?	Jakie korzyści/konsekwencje, dla kogo...?
Pytania o plan	Jaki będzie pierwszy krok?	Jaki jest dalszy plan działania?	Kiedy?

Ewidencja nie zgadza się ze stanem faktycznym.



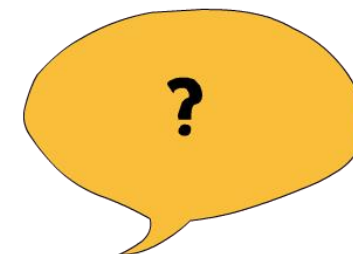
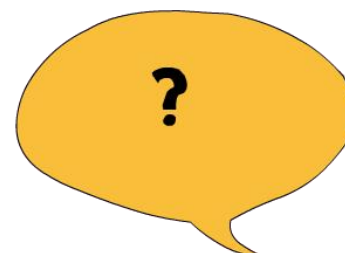
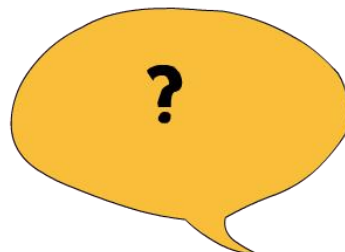
1

To nasze typy, na początek:

Pytania do osoby	Co dla Ciebie jest najważniejsze?	Co tu jest trudne?	Co o tym myślisz?
Pytania do problemu	Jak to rozumiesz?	Jakie są wskaźniki?	Po czym poznasz, że "to masz"?
Pytania do kontekstu	Jak zareagują inni, kto...?	Co się zmieni w otoczeniu?	Jakie korzyści/konsekwencje, dla kogo...?
Pytania o plan	Jaki będzie pierwszy krok?	Jaki jest dalszy plan działania?	Kiedy?

Jakie inne pytania można zadać, by pracownik czuł wsparcie oraz zaangażowanie Menadżera?

Dlaczego to ważne, by czuł zaangażowanie Menadżera w jego problem?



Tylko, że do tego
potrzebuję informacji
od osób z innych
działów



2

Jakie pytania może zadać Menadżer, by wzmacniać pracownika, utrwaląc jego proaktywność?

Które z pytań będą pasować do kolejnego etapu rozmowy, gdy pracownik przychodzi z problemem?

Pytania do osoby	<i>Co dla Ciebie jest najważniejsze?</i>	<i>Co tu jest trudne?</i>	<i>Co o tym myślisz?</i>
Pytania do problemu	<i>Jak to rozumiesz?</i>	<i>Jakie są wskaźniki?</i>	<i>Po czym poznasz, że "to masz"?</i>
Pytania do kontekstu	<i>Jak zareagują inni, kto...?</i>	<i>Co się zmieni w otoczeniu?</i>	<i>Jakie korzyści/konsekwencje, dla kogo...?</i>
Pytania o plan	<i>Jaki będzie pierwszy krok?</i>	<i>Jaki jest dalszy plan działania?</i>	<i>Kiedy?</i>

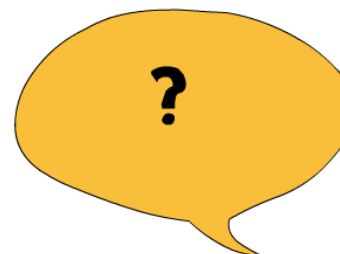


To nasze typy, na początek:

Pytania do osoby	Co dla Ciebie jest najważniejsze?	Co tu jest trudne?	Co o tym myślisz?
Pytania do problemu	Jak to rozumiesz?	Jakie są wskaźniki?	Po czym poznasz, że "to masz"?
Pytania do kontekstu	Jak zareagują inni, kto...?	Co się zmieni w otoczeniu?	Jakie korzyści/ konsekwencje, dla kogo...?
Pytania o plan	Jaki będzie pierwszy krok?	Jaki jest dalszy plan działania?	Kiedy?

Jakie inne pytania można zadać, by Menadżer pomógł pracownikowi ułożyć plan działania?

W jaki sposób samodzielne ułożenie planu działania wzmacnia proaktywność pracownika?



Jeszcze kilka innych przykładów pytań:

Pytania do osoby	Co dla Ciebie jest najważniejsze?	Co tu jest trudne?	Co o tym myślisz?	Czego potrzebujesz?	Jak mogę Ci pomóc?
Pytania do problemu	Jak to rozumiesz?	Jakie są wskaźniki?	Skąd to wiadomo?	Jak na to wpadłeś?	Po czym poznasz, że "to masz"?
Pytania do kontekstu	Jak zareagują inni, kto...?	Co się zmieni w otoczeniu?	Jakie korzyści/konsekwencje, dla kogo...?	Jaki to ma wpływ na...	Co z tego wyniknie dla...?
Pytania o plan	Jaki będzie pierwszy krok?	Jaki jest dalszy plan działania?	Kiedy?	Jakie przeszkody widzisz?	Jaki jest plan poradzenia sobie z przeszkodami?



dobry trener

Chcesz powiedzieć, że pigułka Ci się podobała?

Masz pytanie?

Napisz:
kontakt@dobrytrener.pl

A może chcesz powiedzieć, że pigułka Ci się bardzo podobała?



Łap pigułkę...

