



Empowerment Coaching

# Biblioteka Pytań Angażującego Lidera



# Spis Treści

## 1. Spotkania 1-na-1

1.1 Bezpieczeństwo psychologiczne pracownika

## 2. Spotkania Zespołowe

2.1 Metoda rephrasing'u

2.2 Myślenie krytyczne

2.3 Facylitacja spotkania inkluzywnego

2.4 Ewaluacja całościowego planu działania

## 3. Praca nad Sobą

3.1 Identyfikacja swoich błędów poznawczych

3.2 Zbieranie feedbacku

Spotkania 1-na-1



1. Jaką jedną rzecz powinienem wiedzieć o Tobie, aby nasza relacja była jeszcze lepsza?
2. Jaki jeden Twój talent/umiejętność/dar wymieniłbyś, jako ten, którego nie dostrzegam lub nie doceniam lub nie wykorzystuję?
3. Co wymieniłbyś jako jedną rzecz, którą widzisz, że robię, a która sprawia, że zwiększa się Twoje zaangażowanie?



4. Co wymieniałbyś jako jedną rzecz, którą Ja robię, a która oddala nas od sukcesu(albo od siebie)?
5. Co Cię najbardziej motywuje i jak moglibyśmy osiągnąć więcej obecności tego elementu w Twojej pracy?
6. Czego potrzebowałbyś ode mnie najbardziej, aby pracować z większą satysfakcją?

# Spotkania Zespołowe



1. Czego się nauczyliśmy z naszej dotychczasowej współpracy jako zespół?
2. Gdyby nasi pracownicy mogli zobaczyć jak pracujemy jako zespół, jakiej jednej rzeczy mogliby się od nas nauczyć?
3. Jaką jedną rzecz chcielibyśmy od jutra zacząć robić inaczej?



## **Do prezentera – metoda tzw. rephrasing'u**

1. Pomóż mi dobrze zrozumieć Twoją propozycję. Zrozumiałem, że (...) i mam pytanie: (...)
2. Chciałbym się upewnić, że dobrze rozumiem Twoją propozycję. Usłyszałem, że (...) i mam pytanie: (...)





## Do prezentera – elementy myślenia krytycznego

1. Jakie założenia zostały przyjęte do sformułowania tej propozycji?
2. Kto w pierwszej kolejności i w jaki sposób skorzysta z tej propozycji? Czy możesz podać przykład konkretnej korzyści?
3. Czy wysiłek niezbędny do realizacji tej propozycji jest wart korzyści, które przyniesie?
4. Po czym poznamy, że pomyślnie zrealizowaliśmy tę propozycję?
5. Jak zakomunikowalibyśmy tę propozycję/pomysł/koncepcję pracownikom? Na kogo będzie ona miała największy wpływ?



## Do zespołu w czasie dyskusji – elementy sztuki facylitacji

1. Czy ktoś ma kłopot ze zrozumieniem zaprezentowanej przez Sylwię propozycji/pomysłu/koncepcji?
2. Czy ktoś inny chciałby podsumować propozycję/pomysł/koncepcję zaprezentowaną przez Sylwię?
3. Kto widzi ten temat inaczej, niż Sylwia? Z jakiego powodu?
4. **WAŻNE:** do osób siedzących cicho: Aniu, cenię sobie Twoje zdanie. Co sądzisz o tym pomysle/sytuacji/dyskusji?



## Do zespołu w czasie ewaluacji Całościowego Planu

1. Czego w tym planie jest za dużo, a czego brakuje?
2. Co jest dla nas najważniejsze, a bez czego możemy się obejść?
3. Co by się stało, gdybyśmy projektu X w roku 2022 nie zrobili?
4. Czy do realizacji poszczególnych projektów potrzebujemy tych samych zasobów? Jeśli tak, czy to jest realne?
5. Czy jako Lider odpowiedzialny za dany zespół wierzysz w plany innych zespołów i jesteś gotów pomóc w ich realizacji? Czy masz do tego odpowiednie zasoby?

Praca nad sobą



1. Jakie są moje najbardziej fundamentalne przekonania?
2. W jaki sposób te przekonania mogą ograniczać lub umożliwiać mi i moim współpracownikom pracę?
3. Jak reaguję na ludzi z różnych środowisk? Czy trzymam się stereotypów lub założeń dotyczących określonej grupy społecznej?
4. Jak bardzo, jako menadżer, uznaję i wykorzystuję różnice w moim zespole?
5. Jak mój zespół opisałby mój styl przywództwa, gdyby dzielił się z innymi swoimi doświadczeniami z pracy ze mną?
6. Jak bardzo moje słowa i czyny odzwierciedlają moje intencje?
7. Jak często stawiam się w sytuacji drugiej osoby i staram się zrozumieć powody jej punktu widzenia?



1. Jaką jedną rzecz, którą robię wymieniałabyś jako tę, która sprawia, że oddalamy się od siebie?
2. Dziękuję Ci. Nie zdawałem sobie z tego sprawy. Pracuję nad sobą i rozumiem, że wszyscy mamy nieświadome uprzedzenia lub popełniamy błędy poznawcze. Czym jeszcze możesz się ze mną podzielić na temat wpływu moich działań?
3. Naprawdę doceniam, że dzielisz się tym ze mną. Co jeszcze zauważyłeś, o czym powinienem wiedzieć?
4. Nie myślałem o tym w ten sposób, dopóki nie podzieliłeś się swoimi poglądami. Czy mógłbyś powiedzieć więcej?



# Empowerment Coaching

QUESTIONS INSIGHTS GROWTH