

COACHINGOWA INFORMACJA ZWROTNA

Jeśli chcesz swojej rozmówczyni / swojemu rozmówcy pomóc przeanalizować skuteczność jej / jego działań, zamiast udzielać dyrektywnej informacji zwrotnej i mówić, co według Ciebie jest w porządku, a co wymaga poprawy, zaprosz ją / go do refleksji, zadając poniższe pytania.

MOCNE STRONY

- Co już robisz dobrze?
- Z czego jesteś zadowolona / zadowolony?

OBSZARY DO ROZWOJU

- Co nie poszło Ci dobrze?
- Co wymaga jeszcze rozwoju?

POWODY, DLA KTÓRYCH WARTO ROZWIJAĆ OBSZARY DO ROZWOJU

- Czemu warto nad tym pracować?
- Co się stanie, jeśli nie będziesz nad tym pracowała / pracował?

POMYSŁY NA ALTERNATYWNE DZIAŁANIA

- Jakie masz pomysły, aby zrobić to inaczej?
- Jak zrobisz to następnym razem?