



Jak zadawać inspirujące pytania

Pytania to najlepsza droga do uczenia się, rozwoju osobistego, zmiany życia, dowiedzenia się, kim jestem i co jest dla mnie ważne.

Autor: Dawid Bałutowski

Pewna klasa wróciła właśnie z wycieczki szkolnej do Krakowa. Podekscytowana nauczycielka pyta na lekcji: „No, dzieci, jaka była najpiękniejsza atrakcja Krakowa?”. Zgłasza się Ania i mówi: „Sukiennice!”. Pani na to: „Sukiennice ładne, ale nie najpiękniejsze, a co było najpiękniejsze?”. Zgłasza się Kasia i krzyczy: „Kopiec Kościuszki, proszę pani!”, „Nieeee, Kasiu, nie kopiec, no co?”. Wreszcie Jaś drapie się po głowie i mówi: „Smok Wawelski był najpiękniejszy! I tak fajnie zionął ogniem! Aż się wystraszyłem!”. „Oj, Jasiu, nie mam do ciebie siły, takie głupoty wygadujesz. Smok Wawelski najpiękniejszy? Oczywiście, że najpiękniejszy był Wawel! W-A-W-E-L!”

Analiza transakcyjna – jeden z nurtów psychoterapii zajmujący się relacjami między ludźmi – mówi sporo o grach, w które ze sobą gramy. Przedstawiona wyżej sytuacja również nosi znamiona gry, którą możemy nazwać „Zgadnij, co mam na myśli”. Dlaczego to gra? Ponieważ zasadza się na manipulacji i niejasnej komunikacji. Nauczycielka zadaje pytanie. Niby otwarte, niby takie, na które może paść niezliczona ilość poprawnych odpowiedzi (wszystkie będą poprawne, bo dla każdego co innego może być najpiękniejsze, nawet galeria handlowa), a w rzeczywistości istnieje tylko jedna poprawna odpowiedź, taka, którą nauczycielka ma na myśli. Pytanie powinno więc brzmieć: „Dzieci, jak myślicie, co mi się najbardziej podobało w Krakowie?”. Czego więc uczy nauczyciel, zadając tego

typu pytanie? Uczy manipulacji („Muszę ukryć to, co naprawdę myślę, i powiedzieć to, czego się ode mnie oczekuje”), uczy zgadywania oczekiwań innych („Ciekawe, o co pani chodzi? Jak trzeba odpowiedzieć?”), uczy stereotypowego myślenia, zabija kreatywność i samodzielność. To jest bardzo niebezpieczne. A Jasiu? Jasiu, który rzadko zna odpowiedź na pytanie („Pani zadaje takie trudne pytania!”), teraz pełen entuzjazmu i pewności krzyczy „Smok Wawelski”. Bo przecież wie, wreszcie zna odpowiedź na zadane pytanie, wie, co mu się wydało najpiękniejsze. Jakże więc musi być zdziwiony i zmieszany, kiedy pani łąja

samodzielność, krytycyzm, otwartość i kreatywność. Ktoś powiedział kiedyś, że bystrą osobę poznajemy po odpowiedziach, jakich udziela. Mądrą po pytaniach, jakie zadaje.

Kiedyś umieliśmy zadawać pytania. Zasypanyśmy nimi naszych rodziców, być może nauczycieli. Ale z czasem ta zdolność zaczęła w nas wygasać. Mówiono nam, że nieładnie jest zadawać tak dużo pytań, że niektóre pytania są niegrzeczne („Ciociu Krysiu, a dlaczego ty jesteś taka gruba?”), że nie wolno przeszkadzać dorosłym ciągłymi pytaniami. Obecnie, wraz ze wzrostem popularności, jaką cieszy się

Często nie doceniamy wagi pytań, zadajemy je bezrefleksyjnie i sztampowo. Tymczasem mądre pytania stymulują samodzielność, krytycyzm, otwartość i kreatywność.

go za złą odpowiedź. Ile minie czasu, nim Jaś znów zdecyduje się zgłosić i zaryzykować „błędą odpowiedź”?

Często nie doceniamy wagi pytań, zadajemy je bezrefleksyjnie i sztampowo. Podczas gdy pytania to najlepsza droga do uczenia się, rozwoju osobistego, zmiany życia, dowiedzenia się, kim jestem i co jest dla mnie ważne. Mądre pytania stymulują

coaching (a podejście coachingowe zyskuje też coraz większe uznanie w świecie oświaty), pytania wracają do łask. Coaching to forma pracy z drugą osobą (lub niewielką grupą osób), która ma pomóc w maksymalnym wykorzystaniu potencjału osób coachowanych, we wprowadzaniu zmian na lepsze i w realizacji planów, lepszym, bardziej efektywnym uczeniu się czy



wykonywaniu obowiązków zawodowych, wreszcie (nie bójmy się wielkich słów) w sięganiu po szczęście, w dążeniu do życia całą pełnią, w zgodzie ze sobą i innymi. Coaching bazuje na założeniu, że każdy z nas ma potencjał, żeby wprowadzić do swojego życia zmiany na lepsze. I wie,

jak to zrobić. Czasem tylko ta wiedza jest ukryta. Zatem tym, co wyróżnia coaching od innych form pomocy, jest fakt, że coach nie podpowiada rozwiązań, nie podaje wiedzy na tacy, nie bierze odpowiedzialności za osobę coachowaną. Jedynie towarzyszy jej w poznawaniu siebie i odkrywaniu

nowych obszarów wiedzy o sobie. Zatem podstawowym narzędziem pracy coacha jest zadawanie mądrych, inspirujących, mocnych pytań. To, do czego chcę zachęcić, to nauczenie się zadawania mądrych, inspirujących pytań. To zmiana podejścia do ucznia (i do siebie) w kierunku bardziej

Jak formułować pytania otwarte?

To bardzo proste. Wszystkie niezbędne informacje o jakimkolwiek problemie zdobędziemy, zadając serię pytań zaczynających się od:

CO...?

- Co to dla ciebie znaczy?
- Co byś zmienił?
- Co możesz zrobić, żeby to osiągnąć?
- Co o tym myślisz?
- Czego potrzebujesz?
- Co już zrobiłeś?

KTO...? Z KIM...?

- Kto może ci pomóc?
- Kto będzie znał odpowiedź na to pytanie?
- Z kim chciałbyś to zrobić?
- Kto na tym skorzysta?
- Z kim będzie ci najłatwiej?

PO CO...? W JAKIM CELU...?

- Po co to robisz?
- W jakim celu zadałeś to pytanie?
- Co ci to da?
- Do czego jest ci to potrzebne?
- Po co się starasz?

GDZIE...?

- Gdzie możesz to zastosować?
- Gdzie poszukasz informacji na ten temat?
- Gdzie możesz najlepiej zrealizować swój pomysł?
- Gdzie pójdziesz w pierwszej kolejności?

JAK...?

- Jak możesz to osiągnąć?
- Jak to rozumiesz?
- Jak mogę ci pomóc?
- Jak będzie wyglądało twoje życie za 10 lat?

KIEDY...?

- Kiedy zaczniesz?
- Kiedy to zrobisz?
- Kiedy wykonasz kolejny krok?
- Kiedy ci się to przyda?

DLACZEGO...? Z JAKIEGO POWODU...?

- Dlaczego to zrobiłeś?
- Dlaczego uważasz, że to dobry pomysł?
- Dlaczego tak to napisałeś?
- Z jakiego powodu jest ci smutno?



Fot.: iStock/Thinkstock

coachingowego. Zdziwisz się, jak wiele dobrego może z tego wynikać.

Wracając do tego, od czego zaczęliśmy. Gra psychologiczna „Zgadnij, co mam na myśli” to zadawanie pytań z kategorii wyśmiewanego już (najwyższy czas!) „Co autor miał na myśli?”. Czy to naprawdę ważne, interesujące? Przecież nie piszemy psychologicznej analizy umysłu Mickiewicza czy Słowackiego. Prawdziwy skarb tkwi w odpowiedzi na pytania: Co, w kontekście tego, co autor napisał, pojawia się w głowie ucznia. Co on myśli? Jak to rozumie? Jak to przeżywa? Jakie skojarzenia to w nim wywołuje? To są pytania, które inspirują do samodzielnego myślenia, twórczości, otwarcia się. Wreszcie – to pytania, które pozwalają dobrze poznać wewnętrzny świat ucznia.

1 Zrezygnuj z takich pytań, na które masz już gotową odpowiedź!

W trakcie szkoleń dla nauczycieli z umiejętności komunikacji często wykorzystuję ćwiczenie, w którym uczestnicy, podzieleni na dwa zespoły, mają za zadanie odgadnąć czynność wymyśloną przez przeciwną drużynę. Mogą zadawać wszelkie pytania, jakie przyjdą im do głowy, a druga drużyna odpowiada zgodnie z prawdą. Wciąż fascynuje mnie to, że potrzebują 30, 40, a nawet 50 pytań, żeby znaleźć odpowiedź, podczas gdy wystarczyłoby jedno pytanie, ale dobre. Dlaczego tak się dzieje? Bo mamy jakąś niezrozumiałą tendencję do zadawania zamkniętych pytań, np.: „Czy ta czynność jest związana ze sportem? Czy potrzebujemy do niej narzędzi? Czy czynność tę częściej wykonują mężczyźni? Czy wykonujemy ją w domu? W sypialni? W kuchni? A może w łazience?”. Zamiast myśleć nad dobrym pytaniem i szukać dodatkowych informacji, od razu myślimy o rozwiązaniu, stawiamy hipotezy i je weryfikujemy. Żeby zadać zamknięte pytanie, musimy mieć jakąś hipotezę. Odpowiedź na zamknięte pytanie, która brzmi jedynie „tak” lub „nie”, ewentualnie „nie wiem”, tylko weryfikuje tę hipotezę, nie dostarczając żadnych nowych informacji. Dodatkowo pytania zamknięte nie

inspirują do myślenia, skłaniają do czarno-białych sądów, a przez to są niepełne i nic nie wnoszą. Kiedy nauczyciel pyta klasę: „Czy podobała się wam ta lekcja?”, weryfikuje jedynie swoje założenie, czy lekcja była atrakcyjna, czy nie (pod warunkiem że może liczyć na szczerą odpowiedź). I nawet jeśli usłyszy „tak”, nie staje się od tego mądrzejszy. Nie dowie się, jakie elementy lekcji, jakie jego działania czy środki dydaktyczne złożyły się na to „poczucie atrakcyjności”. Nie dowie się też, co mógłby zrobić, aby lekcja podobała się jeszcze bardziej.

2 Zadawaj mądre pytania otwarte!

Inaczej ma się sprawa z pytaniami otwartymi, czyli takimi, na które istnieje absolutna dowolność odpowiedzi, np.: „Co sądzicie o tej lekcji?”, „Jakie wrażenia macie po tej lekcji?”. Pytania otwarte zachęcają osobę pytaną do głębszej refleksji, przemyślenia odpowiedzi. Dostarczają nowych, dodatkowych informacji. Pozwalają rozmówcy zdecydować o tym, co chce wyrazić w odpowiedzi i w jaki sposób. Uciekają od czarno-białego podziału świata (tak/nie) w kierunku różnorodności i wieloaspektowości. Zadając pytania otwarte, zdobędziesz wiedzę niezbędną do zrozumienia ucznia, ale

Jeśli chcesz być mistrzem dla swoich uczniów, przyznaj się, jeśli czegoś nie wiesz – świat się nie zawali, a twój autorytet nie runie w gruzach.

też on sam, odpowiadając na nie, z pewnością lepiej zrozumie (i to samodzielnie) kwestię, o której rozmawiacie.

Chciałbym zwrócić uwagę na dwa pytania: „Po co?” i „Dlaczego?”. Mimo że są podobne, istnieje między nimi wielka różnica.

Pytanie „Dlaczego?” to pytanie o przyczyny, źródła i z tego powodu jest ważnym pytaniem. Ja jednak zdecydowanie wolę pytanie „Po co?”. Kiedy pytasz ucznia „Dlaczego?”, jego uwaga cofa się do przeszłości w poszukiwaniu uzasadnień. Tkwiąc

w przeszłości nie wpadniemy na nowe rozwiązania ani nie znajdziemy inspiracji do zmiany. Pytanie „Dlaczego?” często też skłania nas w kierunku narzekania („a bo jest tak źle...”), usprawiedliwiania („bo nie miałem czasu”), rozpamiętywania przeszłości („bo zawsze tak miałem”) czy nawet bezradności („bo tak jest i już”).

Natomiast pytanie „Po co?” kieruje naszą uwagę z przeszłości w przyszłość. Jest to pytanie o sensowność, cele, korzyści, o kierunek, w którym zmierzam, a nie ten, z którego przyszedłem. Moje doświadczenie pokazuje, że pytanie „Po co?” ma znacznie większą moc w kontekście motywowania, poszukiwania nowych rozwiązań i wskazywania, co jest dla nas rzeczywiście ważne.

3 Zaproś innych, by zadawali pytania tobie!

Jeśli chcesz kreować atmosferę rzeczywistej nauki i rozwoju, nie powinieneś poprzestawać na zadawaniu pytań, ale też prosić, by uczniowie pytali ciebie. Tylko w ten sposób stworzysz prawdziwą, sprzyjającą uczeniu się atmosferę dialogu. Problem, jaki dostrzegam, prowadząc szkolenia dla różnego rodzaju profesjonalistów (czy to nauczycieli, trenerów, czy me-

nedżerów), to lęk przed pytaniami. Skąd on się bierze? Przecież pytanie samo w sobie nie jest niebezpieczne. Jeśli jest kłopotliwe, można odmówić udzielenia odpowiedzi, jeśli jej nie znamy, możemy się do tego przyznać. Problem w tym, że nie wszyscy tak uważają. Im mniej jestem pewny swoich kompetencji, im bardziej zależy mi na wizerunku spiżowego, nieomylnego fachowca, tym bardziej będę się lękał pytań. Nikt z nas nie jest doskonały i każdy ma prawo nie wiedzieć. Sztuką jest się do tego przyznać. Jeśli nie potrafimy przyznać się do



Fot.: Maciej Wróbel/Nowa Era

własnej niewiedzy, każde pytanie staje się zagrożeniem dla naszego dobrego imienia. Każde pytanie może nas przecież skompromitować. Stąd tak często pojawiający się stres przed wystąpieniami publicznymi. Jeśli chcesz być prawdziwym autorytetem dla swoich uczniów, przyznaj się, kiedy czegoś nie wiesz. Zobaczysz, że świat się nie zawali, twój autorytet nie runie w gruzach, a dyrektor cię nie zwolni. Poza tym zredukujesz stres przed wystąpieniem na forum, twój uczeń zobaczy w tobie człowieka, a lekcja zmieni się z nudnego wykładu w twórczą wymianę myśli (i wzajemne zadawanie pytań).

Jeśli chcesz, by uczniowie zadawali pytania, naucz się ich do tego zapraszać. Najczęściej pojawiającym się zaproszeniem do zadawania pytań jest: „Czy są jakieś pytania?” i najczęstszą odpowiedzią – „Nie ma” albo milczenie. To zamknięte pytanie

ma zresztą taką ukrytą intencję: „Żeby nikt o nic nie zapytał, żebym mógł pójść dalej, żebym miał święty spokój”. Można w „zamykaniu się na pytania” pójść jeszcze dalej. Kiedyś na jednej z konferencji pod koniec – swoją drogą ciekawego – wykładu prelegent powiedział: „Mam poczucie, że wykład był w miarę klarowny i jasny, ale jeśli ktoś jednak czegoś nie rozumiał, to można zadać pytanie”. Oho, ileż trzeba odwagi, żeby podnieść rękę i ujawnić swoją głupotę i brak zrozumienia takiego prostego wykładu!

Jeśli chcesz, aby uczniowie zadawali pytania, szczerze zachęć ich do tego. Stwórz taką atmosferę, aby wiedzieli, że pytania na pewno będą, tylko kwestia, jakie i kto je zada.

Oto garść podpowiedzi:

– „Kochani, a teraz zadawajcie pytania, które pojawiły się w waszych głowach w trakcie omawiania materiału”

– „Teraz jest czas na pytania i odpowiedzi. Pewnie macie mnóstwo, zobaczymy, czy zdążymy na wszystkie odpowiedzi. Kto chciałby zadać PIERWSZE pytanie?”

– „O co teraz chcielibyście mnie zapytać?”

– „Gdybyście po tym, co powiedziałem, mogli zadać tylko jedno pytanie, to jakie by ono było?”

– „Chętnie odpowiem teraz na wasze pytania.”

– „Ciekaw jestem, jakie pytania pojawiają się teraz w waszych głowach.”

Doskonałym sposobem jest też stworzenie swego rodzaju rytuału, że każda lekcja, każdy wykład, każde spotkanie kończy się krótką serią pytań i odpowiedzi. Te najciekawsze, najbardziej inspirujące możesz w jakiś sposób docenić.



Fot.: Lukasz Sokol/Navigadores

4 **Zadawaj sobie i innym mocne pytania!**

W tym miejscu pragnę podzielić się wyjątkowym narzędziem. Narzędziem, które jest jednym z najskuteczniejszych technik coachingowych. Pozwala przełamać impas i dochodzić do nowych rozwiązań, odkryć, olśnić. Tym narzędziem są MOCNE PYTANIA. Często tkwimy w miejscu, nie możemy iść dalej, bo coś nas blokuje. Utknęliśmy. I to najczęściej w pułapce własnych ograniczeń, stereotypowego myślenia, błędnych założeń. Kiedy wydaje nam się, że nie wiemy, co dalej, dobrym rozwiązaniem mogą okazać się tzw. mocne pytania, które zmieniają perspektywę, zaskakują, ukierunkowują na to, co nowe. Po czym poznajemy mocne pytania? Po tym, że prowadzą do mocnych, często nowych i zaskakujących dla nas odkryć. Ale jest też w nich spory potencjał energetyczny – motywują do działania, wywołują emocje, wyzwalają energię.

Możesz zadawać mocne pytania swoim uczniom (choć niektóre z nich mogą być dla nich jeszcze zbyt trudne, zbyt abstrakcyjne), ale chcę zachęcić przede wszystkim do zadawania mocnych pytań sobie. Po to, by ruszyć z miejsca, odnajdywać nowe rozwiązania, motywację i sposoby na realizację siebie. Pomogą ci one być cały czas w kontakcie z tym, co ważne, przez co wzmocnią motywację i pomogą w codziennych wyzwaniach. Mocne pytania mogą wydać się dziwne, zaskakujące,

i zaryzykuj. Głęboko wierzę, że warto od czasu do czasu zatrzymać się i – kiedy wydaje się, że nie wiem, co, jak i gdzie – zadać sobie któreś z poniższych mocnych pytań.

• **Pytania ze zmianą perspektywy**

Często tkwimy w impasie, bo przyjmujemy tylko jedną, własną perspektywę. Okazuje się, że jej zmiana może być bardzo odkrywczą. Pytania ze zmianą perspektywy polegają na zabiegu myślowym, w którym „zamieniamy się” umysłami z inną

Pytania otwarte pozwalają ruszyć z miejsca, odnaleźć nowe rozwiązania, motywację i sposoby na realizację siebie.

a może nawet niepoważne. To nic. Dzieje się tak, bo nie jesteśmy z nimi oswojeni, bo jesteśmy przyzwyczajeni do prostych, oczywistych pytań. Nie przejmuj się tym

osobą, postacią, nawet rzeczą. Zwłaszcza w sytuacjach, kiedy wydaje nam się, że nie wiemy, co zrobić, albo tkwimy w konflikcie z drugą osobą, pytania ze zmianą



perspektywy mogą prowadzić do zaskakujących odkryć.

Przykłady: „Co twój kolega mógłby o tym powiedzieć?”, „Jak myślisz, jak to wygląda z perspektywy ucznia?”, „Co mógłby ci poradzić ktoś, kto się na tym zna?”, „Jak myślisz, jak zrobiłby to twój ulubiony aktor?”, „Gdybyś miał pomyśleć o osobie, która jest dla ciebie autorytetem i dobrze ci życzy, co podpowiedziałaby ci w tej sytuacji?”, „Jak ten problem wygląda z perspektywy całej klasy/szkoły/ rodziców?”, „Jaką mądrą radę mógłbyś usłyszeć od mistrza Yody?”.

• Pytania z przesunięciem czasowym

Kiedy utknęliśmy w miejscu i nie wiemy, co dalej, lub brak nam motywacji, żeby wykonać następny krok, albo też zbyt poważnie traktujemy to, co „tu i teraz”, to doskonały moment na pytanie z przesunięciem czasowym. Kiedy nasz umysł ruszy z miejsca i przeniesie się gdzieś indziej, zaczną generować nowe pomysły i rozwiązania.

Mój znajomy coach opowiedział mi kiedyś historię. Wybrał się z przyjacielem do jednej ze słynnych krakowskich pierogarni. Przyjaciel przegląda menu już kolejny raz, cmoka, myśli, drapie się po głowie: „Co tu wybrać: naleśniki czy pierogi? Na co mam ochotę? Na pierogi czy naleśniki?”. Mój znajomy zadał mu pytanie: „Wyobraź sobie, że właśnie skończyłeś jeść i czyścisz talerz z sosu, bo tak bardzo ci smakowało. Co zamówiłeś?” „Pierogi!” – padła błyskawiczna i zdecydowana odpowiedź. Oto właśnie doskonały przykład pytania z przesunięciem czasowym.

Inne przykłady pytań z przesunięciem czasowym: „Wyobraź sobie, że już ukończyłeś ten projekt, jaki był pierwszy krok, który wykonałeś?”, „Pomyśl, że ta lekcja się skończyła i wracasz zadowolony do domu. Po czym poznajesz, że lekcja była udana?”, „Wyobraź sobie, że kończy się rok szkolny. Co mogłabyś uznać za swój największy sukces?”.

• Pytanie przeskakujące problem

W myśleniu o przyszłości, podejmowaniu działania i ryzyka blokuje nas często myślenie o problemie. Zrobiłbym to, ale... (nie mam pieniędzy/jestem za stary/żona

się nie zgodzi). Możemy stracić mnóstwo energii, myśląc o blokujących nas problemach i poświęcając im niepotrzebną uwagę. Tylko to do niczego nie prowadzi. To, co proponuję w zamian, to zadanie pytania przeskakującego problem i wsłuchanie się w odpowiedź. Struktura tego typu pytań w ogólnym zarysie wygląda tak: „Co mógłbyś zrobić/co by się stało/jak zmieniłaby się sytuacja... gdyby problem nie istniał?”. I kiedy padnie odpowiedź, pojawią się nowe możliwości. W następnej kolejności zapytaj siebie, jak możesz z nich

mogą na tym skorzystać?”, „W jaki sposób to sprawi, że poczujesz się lepiej?”, „Jak cię to przybliży do tego, co dla ciebie naprawdę ważne?”, „Co to działanie powie o tobie?”.

• Pytania o rozwiązanie

Kiedy czegoś nam się nie chce robić, nie mamy energii ani motywacji – lubimy zrzucać winę na zewnętrzne okoliczności i oskarżać innych lub sytuację. Gdy na pierwszy rzut oka nie widzimy rozwiązania, uznajemy, że sytuacja jest bez wyjścia.

Stawiaj pytania o konkrety zawsze wtedy, kiedy to, o czym myślisz, jest mgliste, ogólne, niedookreślone.

skorzystać POMIMO problemu (mimo że usunęliśmy go z naszej świadomości, on obiektywnie nie zniknął). Otwiera to nowe możliwości omijania trudności, zamiast zatrzymywania się przed nimi.

Przykłady pytań przeskakujących problem: „A gdyby ten problem nie istniał, co mógłbyś zrobić.”, „A gdyby twój szef cię wspierał, jak byś się do tego zabrał?”, „A gdybyś miał wystarczająco dużo pieniędzy, jak byś je wykorzystał?”, „A gdybyś wiedział to, czego nie wiesz?”, „A gdybyś miał magiczną różdżkę i usunął tę przeszkodę, jaki byłby twój kolejny krok?”, „A gdybyś miał potrzebną ilość czasu, na co byś go przeznaczył w pierwszej kolejności?”.

• Pytania o znaczenie

Wszystko, co robimy, ulokowane jest w jakimś kontekście i ma dla nas jakieś znaczenie. Jeśli nasze działania wspierają nasz życiowy cel, są zgodne z naszymi wartościami i naszą życiową misją, wykonujemy je z energią. Jeśli nie, jest nam się trudno do nich zabrać, często mamy poczucie bezsensu, motywacja jest niska, a w końcu popadamy w apatię albo wypalamy się zawodowo. Dlatego warto od czasu do czasu zadawać sobie pytania o znaczenie. Przykłady pytań o znaczenie: „Jakie to ma dla ciebie znaczenie?”, „Jaką wartość ma dla ciebie to działanie?”, „W jaki sposób ten cel wspiera twoje wartości?”, „Jak inni

Pozwól, że posłużę się przykładem. Czasem w trakcie szkolenia uczestnik mówi: „To głupie ćwiczenie. Nie chce mi się go robić”. Zamiast próbować przekonywać go do mojego punktu widzenia, mogę mu zadać pytania o rozwiązanie i w ten sposób poznać jego potrzeby i pomysły. Mogę spytać np. „Co musiałoby się zmienić, żeby to ćwiczenie nie było głupie?”, „Jak z tego »głupiego« ćwiczenia możemy zrobić mądre?”, „Jakie masz inne propozycje?”, „Jak możemy osiągnąć ten cel inaczej?”. Każdy cel można zrealizować na wiele sposobów. Jeśli w jednym z nich widzisz same negatywy, poszukaj innego. Możesz to osiągnąć, zadając sobie pytania o rozwiązanie.

Przykłady: „Co by się musiało stać, żeby mi się chciało?”, „Jak mogę to zrobić lepiej, inaczej?”, „W jaki sposób można uczynić to fajną zabawą?”, „Co zrobić, żeby to było łatwiejsze?”, „Jaki pomysł będzie jeszcze lepszy?”.

• Pytania o pozytyw

Kolejnym potężnym ograniczeniem efektywnego wykorzystywania naszego potencjału jest myślenie o negatywach i działanie skoncentrowane na uniknięciu porażki. Kiedy uczeń boi się szkoły – nie pracuje dla sukcesów, tylko skupia się na tym, jak nie dostać złej oceny. Taka motywacja przeżyta jest lękiem i na dłuższą metę jest nieskuteczna. Jest gigantyczna różnica w podejściu do stosowania diety w zależności

Słuchać to znaczy stworzyć rozmówcy przestrzeń do refleksji, otwartej wypowiedzi, przyjętą nieoceniającą, akceptującą postawę pełną szacunku i zaciekawienia.

od zdefiniowania celu. Czy odchudzasz się, by BYĆ szczupłą i piękną? Czy odchudzasz się, by NIE BYĆ grubą i brzydką? Myślenie o porażkach, wadach i ograniczeniach sprzyja narzekaniu, „babraniu się” w przeszłości, analizowaniu „straconych szans”. Kiedy klient przychodzi do coacha i mówi: „Nie chcę być nieśmiały”, koncentruje swoją uwagę na swojej nieśmiałości. Opowiadając o tym, zaczyna pograżać się w negatywnych myślach na swój temat. Aby tego uniknąć, błyskawicznie zadaję pytanie: „Aha, mówisz, że jesteś nieśmiały. A jaki chciałbyś być?”. „Pewny siebie” – odpowiada klient. „Świetnie. To popracujemy nad tym, w jaki sposób możesz stać się pewny siebie”. Widzisz różnicę? Jest ona kolosalna. W treści, motywacji, energii, emocjach. Dlatego zachęcam, żebyś stawiał sobie cele w kategoriach pozytywnego „dążenia do...”, a nie „uciekania przed...”. Pomogą ci w tym pytania o pozytyw.

Przykłady: „Nie chcesz być... A jaki chciałbyś być?”, „Boisz się... A kiedy byś się nie bał?”, „Martwisz się o... Co by ci pomogło odzyskać spokój?”, „Czego pragniesz?”, „Co chciałbyś mieć w zamian?”, „Do czego dążysz?”, „Jak mogłoby ci to służyć?”, „Nie lubisz u siebie tej cechy... A w jaki dobry sposób ona ci służy?”, „Złościsz się, kiedy rodzice mówią... Jak myślisz, jaka dobra intencja im przyświeca?”, „Co ona dobrego chce dla ciebie?”, „Jak możesz sobie pomóc?”, „Co jest w tym dobrego?”, „Jakie korzyści wyciągniesz z tego w przyszłości?”.

• Pytania o konkrety

Na koniec zostawiłem pytanie o konkrety. Kiedy odpowiedzi na poprzednie pytania mogą przynieść ci zaskakujące odkrycia i wyznaczyć nowe kierunki działania, warto „urealnicić” stawiane przed sobą cele i zamienić ogólne kategorie na konkrety, które

będziesz mógł zaobserwować. Pracując nad swoim nastawieniem do uczniów, łatwiej przecież osiągnąć cel, „mówiąc spokojnym tonem” niż „być miłym”. Stawiaj pytania o konkrety zawsze wtedy, kiedy to, o czym myślisz, jest mgliste, ogólne, subiektywne, niedookreślone.

Przykłady: „Po czym poznasz, że już potrafisz?”, „Kiedy wykonasz pierwszy krok? Kiedy ostatni?”, „Jak to konkretnie będzie wyglądało?”, „Jakich kompetencji potrzebujesz? Kto/jak/gdzie/w jaki sposób może ci pomóc?”, „Jakie będą konkretne działania, które podejmiesz?”, „W jaki sposób to osiągniesz?”, „Co zrobisz jutro?”.

Baw się, eksperymentuj, zaskakuj tymi pytaniami. I nie przejmuj się, jeśli początkowo nie przyniosą satysfakcjonujących odpowiedzi. Czasem trzeba po prostu przyzwyczaić umysł do tego, że zaczynamy pracować w inny sposób. Bardziej twórczy i zmieniający perspektywę.

5 Słuchaj uważnie odpowiedzi

Kiedyś wracając pociągiem ze znajomym z pewnego szkolenia, opowiadałem mu o swoich wakacjach. Kiedy zaczął zadawać pytania, wyglądało to tak:

- A gdzie spaliście? Pod namiotami?
- Nie, spaliśmy...
- Na kempingu?
- Nie, nie na kempingu, w...
- Aaa, w hotelu?

Spojrzałem na niego i powiedziałem „Jeśli pozwolisz mi odpowiedzieć, dowiesz się, gdzie spaliśmy”. Znasz to? Często jesteśmy bombardowani pytaniami, ale rozmówca nie pozwala nam odpowiedzieć. Nie mamy czasu i przestrzeni, żeby zebrać myśli i udzielić odpowiedzi na pytanie tak, jakbyśmy tego chcieli. Jak masz na imię? Jaki jest twój adres? Ile masz lat? Kto jest

prezydentem Polski? Który mamy rok? Ile czasu zastanawiałeś się nad odpowiedzią na te pytania? Pewnie odpowiedziałeś bez namysłu, błyskawicznie. Ponieważ pytania te dotyczyły rzeczy oczywistych, do których masz automatyczny dostęp. Kiedy jednak zapytam cię: „Co jest dla ciebie naprawdę ważne?”, „Czym jest dla ciebie sprawiedliwość?”, „Co dla ciebie znaczy dobra relacja?” – już nie tak łatwo odpowiedzieć bez namysłu. Oczywiście, bo są to pytania, które zachęcają do myślenia, a odpowiedzi na nie wymagają czasu. Za to będą one naprawdę wartościowe. Mówi się, że nauczyciel, zadając pytanie, powinien odczekać przynajmniej 7 sekund, żeby dać uczniom czas do namysłu i ułożenia własnej odpowiedzi. Praktyka pokazuje, że nauczyciel odczeka tylko 3 sekundy, po czym sam odpowiada sobie na pytanie, zakładając, że uczniowie nie znają odpowiedzi. Pamiętaj, jeśli odpowiedź na pytanie pada





„z automatu”, to znaczy, że nie została dobrze przemyślana, a raczej wyrecytowana, jest wtórna i wyuczona „na blachę”.

Osoba, która chce zadawać pytania, powinna umieć słuchać odpowiedzi. Słuchać naprawdę to znaczy stworzyć rozmówcy przestrzeń do refleksji, otwartej wypowiedzi, zachęcać do otwartości, przyjmować nieoceniającą, akceptującą postawę pełną szacunku i zaciekawienia. Na szkoleniach z zakresu aktywnego słuchania rozwijamy najważniejsze kompetencje związane z „dobrym” słuchaniem. Należą do nich: parafraza (powtarzanie wypowiedzi własnymi słowami), zadawanie otwartych pytań, odzwierciedlanie mowy ciała rozmówcy, potakiwanie i wspieranie wypowiedzi zwróceniami „uhm”, „aha”, kontakt wzrokowy.

Podsumowanie

Zachęcam do rozwijania kompetencji w obszarze zadawania pytań, aby móc

Nauczyciel, zadając pytanie, powinien odczekać przynajmniej 7 sekund, żeby dać uczniom czas do namysłu i ułożenia własnej odpowiedzi.

stworzyć swoim uczniom przestrzeń do samodzielnej pracy i prawdziwego uczenia się, zamiast zabawy w „Co chce usłyszeć nauczyciel?”, tak jak w poniższej historii:

Pewien nauczyciel przyszedł na zastępstwo do małej wiejskiej szkoły. Na pierwszej lekcji postanowił nauczyć dzieci literki „o”. Wyjął przygotowaną wcześniej fotografię owcy i zapytał:

– Powiedzcie mi dzieci, co jest na tym obrazku.

I nic. Żadnej odpowiedzi. Dzieci milczą, choć widać, że intensywnie zastanawiają się nad odpowiedzią.

– No dalej, to nietrudne. Co to jest? – niecierpliwił się nauczyciel.

Cała klasa spochmurniała i strach odmalował się na dziecięcych buziach. Nauczyciel wciąż ponawiał pytanie, nie kryjąc swojej irytacji i rozczarowania. „Co za głupie dzieci” – myślał. W końcu jedna z dziewczynek nieśmiało podniosła rączkę i powiedziała:

– Myślę, że jest to trzymiesięczne jagnię rasy border leicester.

A jakie pytania pojawiają się w twojej głowie po przeczytaniu tego tekstu?

