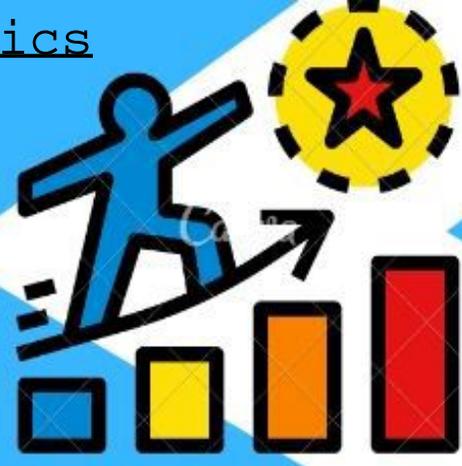


कोचिंग हैबिट



कोचिंग हैबिट: कम कहो,
अधिक पूछो

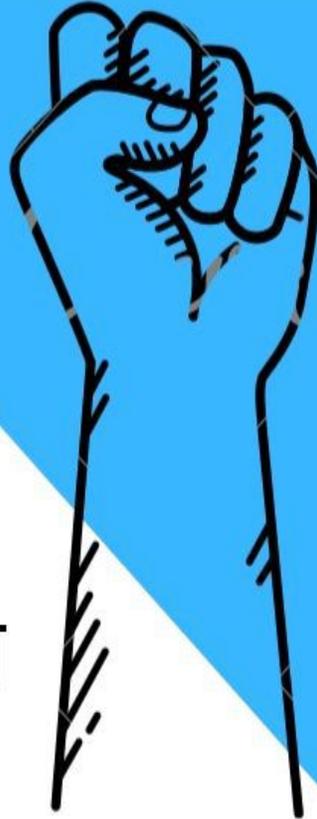


माइकल बुंगे
स्टैनियर

कोचिंग हैबिट



कोचिंग हैबिट: कम कहो,
अधिक पूछो



माइकल बुंगे
स्टैनियर

Telegram URL: t.me/HindiNovelsAndComics

Table of Contents

[You Need a Coaching Habit](#)

[How to Build a Habit](#)

[Question Masterclass Part 1](#)

[Ask One Question at a Time](#)

[1: The Kickstart Question](#)

[Question Masterclass Part 2](#)

[Cut the Intro and Ask the Question](#)

[2: The AWE Question](#)

[Question Masterclass Part 3](#)

[Should You Ask Rhetorical Questions?](#)

[3: The Focus Question](#)

[Question Masterclass Part 4](#)

[Stick to Questions Starting with “What”](#)

[An Irresistible 1-2-3 Combination](#)

[4: The Foundation Question](#)

[Question Masterclass Part 5](#)

[Get Comfortable with Silence](#)

[5: The Lazy Question](#)

[Question Masterclass Part 6](#)

[Actually Listen to the Answer](#)

[6: The Strategic Question](#)

[Question Masterclass Part 7](#)

[Acknowledge the Answers You Get](#)

[7: The Learning Question](#)

[Question Masterclass Part 8](#)

[Use Every Channel to Ask a Question](#)

[Conclusion](#)

[A Treasure Trove of Additional Awesomeness](#)

[Acknowledgments](#)

सामग्री

आपको एक कोचिंग आदत की आवश्यकता है
आदत कैसे बनाएं

प्रश्न मास्टरक्लास भाग 1:

एक बार में एक प्रश्न पूछें

1 किकस्टार्ट प्रश्न

प्रश्न मास्टरक्लास भाग 2:

परिचय को काटें और प्रश्न पूछें

2 AWE प्रश्न

प्रश्न मास्टरक्लास भाग 3:

क्या आपको बयानबाजी से संबंधित प्रश्न पूछने चाहिए?

3 फोकस प्रश्न

प्रश्न मास्टरक्लास भाग 4:

"क्या" से शुरू होने वाले प्रश्नों पर चिपकाएं

एक अनूठा 1-2-3 संयोजन

4 फाउंडेशन प्रश्न

प्रश्न मास्टरक्लास भाग 5:

मौन के साथ सहज हो जाएं

5 आलसी प्रश्न

प्रश्न मास्टरक्लास भाग 6:

वास्तव में उत्तर को सुनें

6 सामरिक प्रश्न

प्रश्न मास्टरक्लास भाग 7:

आपको प्राप्त होने वाले उत्तरों को स्वीकार करें

7 लर्निंग क्वेश्चन

प्रश्न मास्टरक्लास भाग 8:

प्रश्न पूछने के लिए प्रत्येक चैनल का उपयोग करें

निष्कर्ष

अतिरिक्त Awesomeness का एक खजाना यात्रा

आभार

आपको आवश्यकता है

एक कोचिंग

आदत

अब हर कोई जानता है कि

प्रबंधकों और नेताओं को

की आवश्यकता है

अपने लोगों को प्रशिक्षित करें।

नेतृत्व प्रेस में इसके बारे में अंतहीन लेख हैं। मिश्रित गुरु

सुझाव है कि कोचिंग एक आवश्यक नेतृत्व व्यवहार है।

कार्यकारी कोचों की संख्या

के अनुसार गुणा करने लगती है

मूर का नियम। यहां तक कि डिल्बर्ट का मजाक उड़ाता है कोचिंग-और कोई surer है

मुख्यधारा की सफलता का संकेत।

डैनियल गोलेमैन, मनोवैज्ञानिक और पत्रकार जो

हैं

भावनात्मक बुद्धिमत्ता की अवधारणा को लोकप्रिय बनाया, पंद्रह साल से अधिक समय पहले अपनी *हार्वर्ड बिजनेस लेख "नेतृत्व कि परिणाम हो जाता है।"* उन्होंने सुझाव दिया कि

छह आवश्यक नेतृत्व शैली हैं। कोचिंग उनमें से एक था

और इसे

पर "स्पष्ट रूप से सकारात्मक" प्रभाव दिखाया गया था

प्रदर्शन, जलवायु (संस्कृति) और निचला रेखा। एक ही पर

समय, यह सबसे कम इस्तेमाल की जाने वाली नेतृत्व शैली थी। क्यों कर? गोलमैन ने

लिखा,

"कई नेताओं ने हमें बताया कि उनके पास इस उच्च समय में नहीं है

लोगों को पढ़ाने और उन्हें बढ़ने में मदद करने के धीमे और थकाऊ काम के लिए दबाव अर्थव्यवस्था। "

और याद रखें, यह 2000 के आधे दिनों में था, जब

ईमेल अभी भी एक आशीर्वाद था, अभिशाप नहीं, वैश्विकबस ization था

वार्म अप करना, और हमने अभी तक अपनी आत्मा को अपने स्मार्टफोन को नहीं बेचा है।

इन दिनों मेरा अनुभव,

के आसपास व्यस्त प्रबंधकों के साथ काम कर रहा है

दुनिया, मुझे बताती है कि चीजें हैं, अगर कुछ भी, बल्कि खराब हो गया है

बेहतर से

। हम सब पहले से कहीं अधिक बारीकी फैला रहे हैं। और जब

"कोचिंग" अब एक अधिक सामान्यतः उपयोग किया जाने वाला शब्द है, वास्तविक

कोचिंग का अभ्यास अभी भी अक्सर नहीं होता है।
और जब यह होता है, तो यह काम नहीं करता है।
आप शायद पहले ही कोशिश कर चुके हैं। और विफल रहे।
आप पहले से ही किसी न किसी रूप में कोचिंग में आ रहे हैं।

अनुसंधान

में

2006

से

नेतृत्व

विकास

फर्म

BlessingWhite ने सुझाव दिया कि 73 प्रतिशत प्रबंधकों में कुछ
था

कोचिंग प्रशिक्षण का रूप। अब तक सब ठीक है। हालाँकि, ऐसा लगता है कि यह बहुत
अच्छा कोचिंग प्रशिक्षण नहीं था। केवल 23 प्रतिशत लोगों को कोचिंग दी जा रही है - हाँ,

चार में से एक से कम ने सोचा कि

कोचिंग का उनके प्रदर्शन या नौकरी

पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ा

संतुष्टि। दस प्रतिशत भी सुझाव दिया है कि कोचिंग वे

नकारात्मक प्रभाव डाल रहे थे। (आप कल्पना कर सकते हैं क्या

यह उन बैठकों में जाने जैसा होगा? "मैं के लिए तत्पर हैं

मेरे कोचिंग सत्र के बाद अधिक भ्रमित और कम प्रेरित

आपके साथ। ")

तो, सारांश में:

आप शायद **नहीं पा रहे हैं** बहुत

प्रभावी कोचिंग; और आप शायद **नहीं**

हैं

वितरित करना बहुत प्रभावी कोचिंग।

मेरा अनुमान है कि आपके पहले

कम से कम तीन कारण हैं

एक कोचिंग की आदत विकसित करने पर जाएं जो छड़ी नहीं है। पहला कारण यह है कि

आपके द्वारा प्राप्त कोचिंग प्रशिक्षण संभवतः सैद्धांतिक था,

बहुत जटिल, अपने व्यस्त काम जीवन की वास्तविकता से थोड़ा उबाऊ और तलाकशुदा।
उन प्रशिक्षण सत्रों में से एक, शायद, जहां
आपने अपने ईमेल बैकलॉग पर पकड़ा।

भले ही प्रशिक्षण आकर्षक था - यहाँ कारण संख्या दो है -

संभावना है कि आपको यह पता लगाने में अधिक समय व्यतीत नहीं होगा कि अनुवाद कैसे
करें

कार्रवाई में नई अंतर्दृष्टि तो आप चीजों को अलग तरीके से करते हैं। जब आप कार्यालय में
वापस आए, तो यथास्थिति ने अपनी प्रभावशाली मांसपेशियों को फ्लेक्स किया, आपको
एक हेडलॉक में मिला और जल्द ही आप काम
करने लगे

ठीक उसी तरह, जैसे आपने उनसे पहले किया था।

तीसरा कारण यह है कि प्रतीत होता है कि सरल व्यवहार बदल जाता है
थोड़ी कम सलाह देना और कुछ और सवाल पूछना आश्चर्यजनक रूप से कठिन है। आप
सलाह दे रहे थे साल बिताया है और

इसके लिए प्रचार और प्रशंसा हो रही है। आप जा "जोड़ने के लिए दिखाई देते हैं:

मान "और आप

के नियंत्रण में रहने का जोड़ा बोनस हैं

स्थिति। दूसरी ओर, यदि आप प्रश्न पूछ रहे हैं, तो आप

आपके द्वारा उपयोगी होने के बारे में कुछ निश्चित महसूस कर सकता है,

बातचीत धीमी लग सकती है और आपको ऐसा लग सकता है कि आप

हैं

बातचीत का कुछ खोया हुआ नियंत्रण (और वास्तव में आपके पास है।

जिसे "सशक्त" कहा जाता है)। उस तरह रखो, यह एक अच्छा प्रस्ताव की तरह नहीं
लगता

लेकिन यह कठिन नहीं है। वास्तव में।

मेरी कंपनी, क्रेयॉन्स के बॉक्स में, हमने दस से अधिक को प्रशिक्षित किया है

व्यावहारिक कोचिंग कौशल में आप जैसे हजार व्यस्त प्रबंधक। अधिक

वर्षों, हम इन सच्चाइयों को आत्म-स्पष्ट होने के लिए पकड़ में आए हैं:

कोचिंग सरल है। वास्तव में, इस पुस्तक का *सात आवश्यक प्रश्न*

है

आपको सबसे अधिक वह चाहिए जो आपको चाहिए।

आप किसी को *दस मिनट या उससे कम* में कोच कर सकते हैं। और आज के में

व्यस्त दुनिया, आपको दस मिनट या उससे कम समय में कोच करने में सक्षम होना चाहिए।

कोचिंग होना चाहिए एक दैनिक, अनौपचारिक अधिनियम, कभी-कभी नहींनाल, औपचारिक "इट्स कोचिंग टाइम!" इवेंट। आप कर सकते हैं एक कोचिंग आदत बनाएँ, लेकिन केवल तभी जब आप समझें और नए और

निर्माण और एम्बेडिंग के सिद्ध यांत्रिकी का उपयोग करें आदतें।

लेकिन चीजों को बदलने की जहमत क्यों उठाते हैं? क्यों आप बनाना चाहते हैं जाएगा एक कोचिंग आदत?

यहाँ क्यों प्रयास के लायक है

कोचिंग का सार दूसरों की मदद करने और उनके को अनलॉक करने में निहित है

क्षमता। लेकिन मुझे यकीन है कि आप पहले से ही सहायक होने के लिए प्रतिबद्ध हैं,

और जिसके कारण आपकी कोचिंग अधिक नहीं चल पाई

अक्सर।

तो आइए नजर डालते हैं कि अन्य लोग क्यों कोचिंग में मदद करते हैं *आप*। यह आप काम करने देता है

कम कठोर और अधिक प्रभाव। जब आप एक कोचिंग की आदत बनाते हैं, तो आप प्लेग

के तीन दुष्चक्रों को आसानी से तोड़ सकते हैं

हमारे कार्यस्थल: अति निर्भरता का निर्माण, अभिभूत हो जाना

और डिस्कनेक्ट हो रहा है।

मंडली # 1: पराधीनता बनाना

आप पा सकते हैं कि आप एक *अति-निर्भर* टीम का हिस्सा बन गए हैं।

यहां डबल धमी है। अपने लोगों को सबसे पहले, आप को प्रशिक्षित किया गया है

आप पर अत्यधिक निर्भर होने के लिए, ऐसी स्थिति जो बाहर निकलती है

उनके लिए निराशाजनक और आपके लिए निराशाजनक हो। और फिर एक के रूप में

अनचाहे बोनस, क्योंकि आप

बनाने में इतने सफल रहे हैं

यह निर्भरता कि अब आपके पास बहुत अधिक काम है, आप कर सकते हैं

सिस्टम में एक अड़चन भी बन गया है। हर कोई खो देता है

गति और प्रेरणा। जितना अधिक आप अपने लोगों की मदद,

अधिक उन्हें आपकी सहायता की आवश्यकता प्रतीत होती है। जितना उन्हें आपकी सहायता की आवश्यकता होगी,

जितना अधिक समय आप उनकी मदद करने में बिताएंगे।

कोचिंग की आदत बनाने से आपकी टीम को अधिक आत्म -

होने में मदद मिलेगी

अपनी स्वायत्तता और निपुणता की भावना को बढ़ाकर पर्याप्त है और

कूदने की अपनी आवश्यकता को कम करके, पदभार ग्रहण करें और

बनें

अड़चन।

मंडली # 2: अत्यधिक अभिभूत हो जाना

आपके पास काम की मात्रा से *अभिभूत* भी हो सकता है। यह

यदि आपके पास सभी उत्पादकता हैक करने में महारत हासिल है तो कोई फर्क नहीं पड़ता

दुनिया; तेजी से आप खुदाई, तेजी से दुनिया में बाढ़ रहता है। के रूप में

आप प्राथमिकताओं को आगे बढ़ाकर विभिन्न दिशाओं में खींचे गए हैं,

ईमेल के अथक पिंग से विचलित और

से ऊधम

मीटिंग से मिलना, आप फ़ोकस खो देते हैं। जितना अधिक आप फोकस खो देते हैं,

अधिक अभिभूत आप महसूस करते हैं। अधिक अभिभूत यदि आपको लगता है,

और अधिक आप ध्यान खो देते हैं।

एक कोचिंग आदत बनाने से आपको ध्यान केंद्रित करने में मदद मिलेगी ताकि आप और

ध्यान केंद्रित कर सकें

आपकी टीम वह काम कर सकती है जिसका वास्तविक प्रभाव है और इसलिए आप

चुनौतियों को सुलझाने के लिए अपना समय, ऊर्जा और संसाधन प्रत्यक्ष कर सकते हैं

जिससे फर्क पड़ता है।

सर्कल # 3: डिस्कनेक्ट किया जा रहा है

अंत में, आप उस काम से *डिस्कनेक्ट हो सकते हैं* जो मायने रखता है। मेरी पिछली पुस्तक

डू मोर ग्रेट वर्क की नींव ही इस सिद्धांत के रूप में थी कि यह सिर्फ चीजों को पाने के लिए

पर्याप्त नहीं है। आप के लिए है

लोगों को उस काम को करने में अधिक मदद करता है जिसका प्रभाव होता है और अर्थ।

हम जितना अधिक काम करते हैं उसका कोई वास्तविक उद्देश्य नहीं है, कम व्यस्त और

प्रेरित हम हैं। कम सगाई हम कर रहे हैं, कम संभावना है कि हम

ग्रेट वर्क को खोजने और बनाने के लिए हैं।

कोचिंग की आदत बनाने से आपको और आपकी टीम को मदद मिलेगी

उस कार्य को पुनः कनेक्ट करें जिसका न केवल प्रभाव है बल्कि इसका अर्थ है अच्छी तरह से। कोचिंग साहस ईंधन कर सकते हैं परे बाहर कदम आरामदायक और परिचित, लोगों को अपने अनुभवों से सीखने में मदद कर सकता है और शाब्दिक और रूपक में वृद्धि और मदद कर सकता है किसी व्यक्ति की क्षमता को पूरा करता है। इसलिए आप Bind, Grind और Resign के खिलाफ हैं। और एक निर्माणकोचिंग आदत के माध्यम से तोड़ने का एक तरीका है एक बेहतर काम करने का तरीका।

वे लोग जो
के बारे में सोचते हैं
प्रदर्शन का क्षण वास्तव में
है

प्रश्न की व्याख्या ।

जोनास सॉल्क

सात आवश्यक प्रश्न

पुस्तक के केंद्र में सात प्रश्न हैं जो आपको इन तीन दुष्चक्रों से बाहर निकाल देंगे और आपके काम करने के तरीके को उन्नत करेंगे।

प्रश्न केवल आपकी प्रत्यक्ष रिपोर्ट के साथ ही नहीं बल्कि के साथ भी काम करते हैं

ग्राहक, आपूर्तिकर्ता, सहकर्मी, बॉस और यहां तक कि (कभी-कभी)

और, जाहिर है, बिना किसी गारंटी के) पति / पत्नी और किशोर बच्चे। इन सवालियों संभावित अपने को बदलने के लिए है

साप्ताहिक चेक-इन एक-से-एक, आपकी टीम की बैठकें, आपकी बिक्री

मीटिंग्स और (विशेष रूप से महत्वपूर्ण) उन गैर-मीटिंग क्षणों को, जब आप अनुसूचित के बीच किसी से टकराते हैं

ईवेंट।

किकस्टार्ट प्रश्न

में किसी भी बातचीत को शुरू करने का तरीका है

जिस तरह से दोनों केंद्रित और खुले हैं। *AWE प्रश्न* - दुनिया में सबसे अच्छा कोचिंग प्रश्न - एक आत्म-प्रबंधन उपकरण के रूप में काम करता है

आपके लिए

और अन्य छह प्रश्नों के लिए एक बढ़ावा के रूप में। *फोकस*

प्रश्न और फाउंडेशन प्रश्न चुनौती के दिल में उतरने के बारे में हैं, इसलिए आप ' पर अपना ध्यान मिल गया है जिसे वास्तव में मायने रखता है। आलसी प्रश्न आपको घंटों बचाएगा, जबकि सामरिक प्रश्न बचाएगा जिन लोगों के साथ काम कर रहे हैं के लिए घंटे। और कोचिंग बुक करने के लिए लर्निंग क्वेश्चन, जो किकस्टार्ट प्रश्न के साथ जोड़ेगा, यह सुनिश्चित करेगा कि हर कोई अपने आपके साथ सहभागिता अधिक उपयोगी है।

क्या हम शुरू करेंगे?

क्या आप जाने के लिए तैयार हैं? मुझे यकीन है कि आप सात आवश्यक प्रश्नों के लिए उत्सुक हैं, लेकिन इससे पहले कि हम वहां जाएं, हम एक लेने जा रहे हैं

अपने व्यवहार को बदलने के तरीके के छोटे-छोटे शब्दों में संक्षिप्त विवरण। आपको उपयोगी उपकरण देने का कोई मतलब नहीं है जब तक आप उन्हें नहीं डाल सकते

क्रिया में। अगले अध्याय, नई आदत सूत्र पर, मदद करता है इसके साथ

। इसमें आप यह जानेंगे क्यों एक नई आदत के लिए शुरूआती स्थान आखिरकार नया व्यवहार क्यों नहीं है, साठ सेकंड क्यों इतना मायने रखता है कितना और न्यू हैबिट फॉर्मूला के लिए आपका इंजन कैसे हो सकता है केंद्रित व्यवहार परिवर्तन।

कैसे

का निर्माण करने के लिए

आदत

जिसमें हम वास्तविक

को अनपैक करते हैं

अपने

को बदलने का विज्ञान

व्यवहार, पर निर्भर रहने के बजाय

मिथक और झूठ जो आप पाते हैं

इंटरनेट पर

|

इस पुस्तक के बारे में दिल में व्यवहार का परिवर्तन है

यह: लोगों से कुछ अधिक सवाल पूछना और लोगों को थोड़ा कम बताना कि क्या करना है। लेकिन सरल आसान मतलब यह नहीं है, और सिद्धांत के कोई अच्छा है अगर आप यह नहीं जानते कि इसे व्यवहार में कैसे लाया जाए। इसलिए इससे पहले कि हम *क्या* को देखें, हमें बदलने के लिए *कैसे* को समझना होगा। व्यवहार के पुराने तरीकों को बदलने के लिए आप पहले से ही जानते हैं, हालांकि आपके इरादे अच्छे हैं। या है यह सिर्फ मुझे जो दिया गया है:

सुबह सबसे पहले ईमेल, और

चेक न करने की शपथ ली

फिर भी अपने आप को मूतने के घंटों में पाया, मेरा चेहरा

द्वारा जलाया गया

उस पीली स्क्रीन की चमक;

का उद्देश्य

के अनुशासन के माध्यम से आंतरिक शांति पाने का है।

ध्यान, फिर भी सिर्फ बैठने के लिए पांच मिनट नहीं मिल सकते हैं और

सांस लें, बैठें और सांस लें;

एक उचित लंच ब्रेक लेने के लिए प्रतिबद्ध है, और किसी तरह पाया

अपने कीबोर्ड से साक्ष्य को बाहर निकालते हुए खुद को हिलाता है, सबूतकी

सैंडविच स्पिलज; या

थोड़ी देर के लिए शराब पीने से परहेज करने का फैसला किया, और फिर भी एक

था

अच्छे ऑस्ट्रेलियाई शिराज का गिलास मेरे हाथ में रहस्यमय रूप से दिखाई देता है

दिन के अंत में

?

जब आपको पता चलता है कि ड्यूक

है तो यह सब कम आश्चर्यजनक है

विश्वविद्यालय के अध्ययन में कहा गया है कि हमारे जागने का कम से कम 45 प्रतिशत

है

व्यवहार आदतन है। यद्यपि हम यह सोचना चाहते हैं कि हम प्रभारी हैं,

यह पता चलता है कि हम इतने नियंत्रित नहीं हैं कि हम अपने

के साथ कैसे कार्य करते हैं?

चेतन मन जैसा कि हम अपने अवचेतन या

द्वारा संचालित किया जा रहा है

अचेतन मन। यह आश्चर्यजनक है; भी, यह एक छोटे से परेशान है।

वहां हमेशा बहुत सारी जानकारी होती है कि कैसे

पर

आपके व्यवहार का तरीका बदलें। या अधिक सही, वहाँ एक घने है

गलत सूचनाओं का जंगल जो विशेष रूप से रसीला हो जाता है

प्रत्येक वर्ष, जब संकल्प हवा में होते हैं। आप एक सुना है

जो कहता है कि यदि आप इक्कीस दिनों तक कुछ करते हैं, तो आपके पास

होगा

एक नई आदत? किसी ने सिर्फ इतना है कि बना हुआ है, और यह अब डंठल

इंटरनेट एक ज़ॉबी की तरह, मरने से इनकार।

खुशी से, ग्राउंडेड निष्कर्षों की वृद्धि हुई है,

तंत्रिका विज्ञान और व्यवहार अर्थशास्त्र पर आधारित, जिसमें

है

पिछले कुछ वर्षों में एक रास्ता साफ करने में मदद की। एक प्रभावी निर्माण करने के लिए

नई आदत, आपको पांच आवश्यक घटकों की आवश्यकता है: एक कारण, एक ट्रिगर,

एक माइक्रो-आदत, प्रभावी अभ्यास और एक योजना।

एक स्वर बनाओ

आप कुछ ऐसा करने से क्यों परेशान होंगे, जिसे बदलना

है

आपके काम करने का तरीका? आप के लिए पैसे मिलते हैं पर स्पष्ट प्राप्त करने की

आवश्यकता

कुछ को परिचित और कुशल के रूप में बदलना (एक ही नहीं,

का)

बेशक, एक पुराने व्यवहार के रूप में प्रभावी)। स्पष्ट होना *doesn't* का अर्थ है सफलता की

कल्पना करना, मजेदार रूप से पर्याप्त। अनुसंधान से पता चलता है कि अगर

आप परिणाम की कल्पना करते हुए बहुत अधिक समय व्यतीत करते हैं, आप कम

हैं

वास्तव में वहां पहुंचने के लिए काम करने के लिए प्रेरित किया। लियो Babauta

अपनी पुस्तक में *Zen Habits: Mastering the Art* से बड़ी तस्वीर को जोड़ने का एक

सहायक तरीका है। वह एक ऐसा स्वर बनाने की बात करता है जो दूसरों की सेवा करने से

जुड़ा हो। सिंह एक के रूप में धूम्रपान छोड़ दिया

अपनी पत्नी और नवजात बेटी के लिए प्रतिबद्धता। तो कम लगता है

आपकी आदत आपके लिए क्या कर सकती है, और यह कैसे

के बारे में और अधिक

नई आदत एक ऐसे व्यक्ति या लोगों की मदद करेगी जिनकी आप परवाह करते हैं।

चित्र आपका ट्रिगर

चार्ल्स डुहिग की पुस्तक, *द पावर ऑफ*

पढ़ने से एक महत्वपूर्ण अंतर्दृष्टि

आदत क्या यह है: यदि आप नहीं जानते कि क्या पुराने व्यवहार को ट्रिगर करता है, तो आप इसे कभी नहीं बदलेंगे क्योंकि आप पहले से ही कर रहे हैं। इससे पहले कि आप इसे जानते हैं। अधिक विशिष्ट आप जब परिभाषित करने हो सकता है आपके ट्रिगर क्षण, जितना उपयोगी डेटा है उतना ही। एक के रूप में उदाहरण, "टीम मीटिंग में" अधिक उपयोगी हो जाता है जब यह होता है

"जब मैंने टीम की बैठक में जांच करने के लिए कहा है" और बन जाता है

और भी अधिक उपयोगी है जब यह "जब जेनी मुझसे टीम की बैठक में अपने विचार के लिए प्रतिक्रिया मांगे।" विशिष्टता की डिग्री के साथ, आप एक मजबूत नई आदत बनाने के लिए शुरूआती बिंदु है।

Double-S It: Be Short & तकनीक और नवीनता सी

यदि आप अपनी नई आदत को एक सार और थोड़े अस्पष्ट तरीके से परिभाषित करते हैं, तो आपको कर्षण नहीं मिलेगा। यह बहुत समय लगता है ऐसा करने के लिए करते हैं, तो अपने बड़े मस्तिष्क होगा

अपने अच्छे इरादों को हैक करने का एक तरीका खोजें। पर बी.जे. है Fogg काम [tinyhabits.com](https://www.tinyhabits.com) सुझाव देता है कि आपको अपनी नई आदत को एक माइक्रो-आदत के रूप में परिभाषित करना चाहिए जिसे साठ सेकंड से कम समय लेने की आवश्यकता है पूरा करना।

यह पहले चरण या दो पर वास्तव में स्पष्ट होने के बारे में है जो बड़ी आदत को जन्म दे सकता है। डबल-एस दिशानिर्देश काम करता है

विशेष रूप से इस पुस्तक के लिए, प्रत्येक सात आवश्यक के रूप में

प्रश्न उस बिल पर फिट बैठता है।

गहन अभ्यास करें

उनकी पुस्तक के लिए *प्रतिभा कोड*, दान कोयल ने शोध किया कि दुनिया के कुछ हिस्सों में कुछ कौशल के लिए प्रतिभा "हॉट स्पॉट" क्यों थे। ब्राजील:

सॉकर। मास्को: महिलाओं के टेनिस। न्यू यॉर्क: संगीत (लगता है

जूलियार्ड स्कूल)। प्रत्येक गर्म स्थान में एक महत्वपूर्ण कारक जानना था कि कैसे

अच्छी तरह से अभ्यास करने के लिए- कोयल इसे "डीप प्रैक्टिस" कहती है। तीन

डीप प्रैक्टिस के घटक हैं:

बड़ी क्रिया के छोटे भाग का अभ्यास करना (उदाहरण के लिए,
पूरे टेनिस सर्व करने के बजाय आप बस

अभ्यास करें

गेंद को उछालना)।

पुनरावृत्ति, पुनरावृत्ति और पुनरावृत्ति ... और पुनरावृत्ति। क्या यह

तेज़, इसे धीमा करें, इसे अलग तरीके से करें। लेकिन कार्रवाई दोहरा रखने के लिए।

और अंत में, जब वह ठीक हो जाता है, तो मनमौजी और ध्यान देने योग्य होता है।

जब यह होता है, तो सफलता का जश्न मनाएं। आप खरीदने के जाने के लिए की जरूरत नहीं है

मोएट की बोतल, हालाँकि आप चाहें तो कर सकते हैं। एक छोटा सा मुट्ठी पंप ठीक काम करेगा।

कृपया मुझे कुछ अच्छा लाभ दें

अपने अगले पत्र में। **I PROMISE**

NOT IT FOLLOW IT

एडना सेंट विन्सेंट मिलय

योजना कैसे ट्रैक पर वापस जाएं

जब आप ठोकर खाते हैं - और हर कोई ठोकर खाता है - तो हार मानना आसान है।

"मैं बाकी केक खा सकता हूँ, यह देखते हुए कि मैं अब स्लाइस कर चुका हूँ।" अपनी

पुस्तक में *मेकिंग हैबिट्स*, *ब्रेकिंग हैबिट्स*, जेरेमी डीन हमें इस वास्तविकता का सामना

करने में मदद करता है कि हम अपने

में पूर्णता प्राप्त नहीं करेंगे आदत बनाने के लिए

खोज। हम एक पल को याद करेंगे, एक दिन याद आती है। ऐसा इसलिए है

a दिया गया। क्या आप जानना चाहते हैं कि क्या जब ऐसा होता है क्या करना है।

लचीला सिस्टम विफल-सेफ़ में निर्माण करते हैं ताकि जब कुछ टूट जाए तो

नीचे, पुनर्प्राप्त करने का अगला चरण स्पष्ट है। आपकी आदत बनाओ एक

लचीला प्रणाली।



यह सब एक साथ रखें: नई आदत फॉर्मूला

क्रैयॉन की कोचिंग कौशल कार्यशालाओं के बॉक्स में, हम

हैं

प्रतिभागियों को परिभाषित करने और

के लिए प्रतिबद्ध करने में मदद करने पर ध्यान केंद्रित किया गया
विशिष्ट आदतें (बजाय व्यापक और शायद ही कभी अभिनय की
पर

एक्शन लिस्ट)। लोग है कि, हम में से कुछ से तैयार किया है मदद करने के लिए
ऊपर दी गई अंतर्दृष्टि और वास्तविक दुनिया में इसका परीक्षण करने के बाद, न्यू हैबिट
फॉर्मूला बनाया: एक सरल, सीधा और प्रभावी
आप जिस नए व्यवहार को चाहते हैं, उसे कलात्मक बनाने और किकस्टार्ट करने का
तरीका।

सूत्र के तीन भाग हैं: ट्रिगर की पहचान करना,
पुरानी आदत को पहचान कर नए व्यवहार को परिभाषित करना। यहां बताया गया है
यह कैसे काम करता है।

ट्रिगर की पहचान: जब यह होता है ...

ट्रिगर को परिभाषित करें, वह क्षण जब आप किसी चौराहे पर हों और
व्यवहार के पुराने तरीके की अच्छी तरह से ट्रोड रोड या तो नीचे जा सकता है
या रॉबर्ट फ्रॉस्ट मार्ग कम ट्रोडेन। आप नहीं जानते कि क्या इस
क्षण है, आप इसे लगातार याद कर रहे हैं और इसके साथ,
अपने व्यवहार को बदलने का अवसर।

जितना अधिक विशिष्ट आप इसे बना सकते हैं,
बेहतर। चार्ल्स डुहिग कहते हैं देखते हैं कि
केवल पांच प्रकार के ट्रिगर: स्थान, समय,
भावनात्मक स्थिति, अन्य लोग, और

के साथ एक साक्षात्कार सुनें

CHARLES DUHIGG

पर

तुरंत पूर्ववर्ती कार्रवाई। आप देख सकते हैं
ग्रेट वर्क पॉडकास्ट।

आप उनमें से कितने नंबर का उपयोग कर सकते हैं

एक बहुत ही विशिष्ट ट्रिगर को परिभाषित करते हैं। उदाहरण के लिए, एक ट्रिगर हो
सकता है

"जब मैं अपने साप्ताहिक में निराश (भावनात्मक स्थिति) महसूस कर रहा हूं
बॉब (लोगों) के साथ बैठक (समय) क्योंकि वह कहते हैं कि haven मैं वास्तव में नहीं हूं
इसके बारे में सोचा (कार्रवाई)। ""

पुराने आदत की पहचान: के बजाय...

पुरानी आदत को स्पष्ट करें, ताकि आप जान सकें कि आप क्या करने से रोकने की कोशिश कर रहे हैं। फिर से, और अधिक विशिष्ट आप इसे, और अधिक कर सकते हैं यह उपयोगी होने जा रहा है उदाहरण के लिए (और ऊपर उदाहरण पर ले जाने के लिए),

"मैं बॉब से पूछता हूँ, 'क्या आपने एक्स के बारे में सोचा है?'

न्यू बिहेवियर को डी निंग: I विल...

नए व्यवहार को परिभाषित करें, वह जो साठ सेकंड या उससे कम समय लेगा करने के लिए। हम जानते हैं कि व्यवहार के बुनियादी बदलाव आप कर रहे हैं इस पुस्तक को पूरा करने के लिए कम सलाह और देना है

अधिक जिज्ञासा दिखाएं। और क्या अच्छा है के बारे में सात आवश्यक आपके द्वारा खोजे जाने वाले प्रश्न यह है कि आप निश्चित रूप से हो सकते हैं

प्रत्येक को साठ सेकंड या उससे कम में पूछें।

तो हमारे उदाहरण को समाप्त करने के लिए, "मैं बॉब से पूछूंगा, what तो आप क्या विचार रखते हैं

अब है? ""

सात आवश्यक

में से प्रत्येक पर प्रत्येक अध्याय के अंत में

प्रश्न, मैं आपसे

के आधार पर अपनी आदत बनाने के लिए कहने जा रहा हूँ

वह प्रश्न। हम इन अवधारणाओं की समीक्षा रखने के लिए और आप दे देंगे प्रत्येक प्रश्न के लिए कुछ वास्तविक उदाहरण ताकि आप देख सकें कि नया कैसे है

आदत फॉर्मूला और प्रश्न वास्तविकता में काम करते हैं।

अधिक यदि आप

के बारे में नवीनतम निष्कर्षों में गहराई से गोता लगाना चाहते हैं

बेहतर आदतों का निर्माण, एक संक्षिप्त ebook डाउनलोड करें, **7 1/2 कोचिंग**

गुरु, www.TheCoachingHabit.com / [CoachingGurus](http://CoachingGurus.com) | मैं लेखकों से नवीनतम शोध जैसे

के बारे में कुछ वास्तविक विवरणों में मिलता हूँ

चार्ल्स डुहिग, **B.JI Fogg**, **Gretchen Rubin**, **Dan Coyle**, **लियो बाबुटा**, **Nir Eyal**, **जेरेमी डीन** और एक रहस्यमय "आधा गुरु।"

आपकी कोचिंग की आदत निर्माण पर एक अंतिम शब्द

यह सामान सरल है, लेकिन यह आसान नहीं है। अपने व्यवहार को बदलना कठिन है, और कुछ अलग करने के लिए एक साहस होना आवश्यक है, और जब यह काम नहीं करता है तो इसे बनाए रखने के लिए लचीलापन है

पूरी तरह से पहली बार (जो यह नहीं जीता)। यह बदलाव का एक नियम है कि जैसे ही आप कुछ नया करने की कोशिश करते हैं, आपको प्रतिरोध मिलेगा

कहीं से, आपसे पूछकर, डिफ 'रेंट स्ट्रोकस स्टाइल, "व्हाट्यू टॉकिन" के बारे में, विलिस?" प्रतिरोध का मुकाबला करने के लिए, अनुसरण करें? इन टिप्स:

कहीं आसान प्रारंभ करें। यदि आप किसी को प्रबंधित करने के लिए जा रहे हैं अलग तरह से, कोई ऐसा व्यक्ति चुनें जो इसके लिए तैयार हो और वह तैयार हो आपको कुछ सुस्त काटने के लिए। या कोई किसके साथ है यह सब लेने

इतनी बुरी तरह से जा रहा है कि आपके पास खोने के लिए कुछ नहीं बचा है। छोटा प्रारंभ करें। पुस्तक में सभी विचारों को शामिल करने की कोशिश मत करो सब एक बार में। कहीं प्रारंभ करें, और एक बात में महारत हासिल करने का प्रयास करें और इसे

"आपकी हड्डियों में।" और उसके बाद, किसी और चीज़ पर जाएँ।

बडी अप। यहाँ समर्थन प्रणाली मैं मेरे चारों ओर करने के लिए मिल गया है कर रहे हैं अच्छे व्यवहार को बदलें और एम्बेड करें: एक कोच; एक मास्टरमाइंड समूह, जिसमें साप्ताहिक चेक-इन और द्वि-साप्ताहिक फोन कॉल हैं; एक अन्य मास्टरमाइंड समूह, जो हर तीन में जांच करता है

महीने; और तीन आदत मेरे iPhone पर ऐप्लिकेशन। और मैं पहले से ही इस सामान को जानें। किसी दोस्त या सहकर्मी शामिल हो जाओ और हो प्रत्येक दूसरे का चेक-इन, प्रोत्साहन, अभ्यास, जयजयकार दोस्त।

घोड़े पर वापस जाएं। आदत छूट जाती हैं। यह हमेशा काम नहीं करेगा।

जब आप सीखने के स्थान पर बैठते हैं तो आपको बहुत अजीब लगता है

"सचेत अक्षमता" (एक सटीक अगर थोड़ा अपमानजनक है

वाक्यांश)। यह जानबूझकर और नियमित अभ्यास के माध्यम से है कि आप करेंगे

"जागरूक क्षमता" पर जाएं, जो कि बहुत अधिक है

सुखद स्थान।

परिवर्तन के नियमों में से एक: **जैसा कि जैसे ही आप कुछ नया करने की कोशिश करते हैं, आपको प्रतिरोध मिलेगा।**

द फिलोसोफ़र

का मार्गदर्शन करें

ओविड ने कहा, "कुछ भी नहीं आदत से अधिक मजबूत है। "वह बुरी खबर है और अच्छी खबर। यह बुरी खबर है कि अपने जीवन आसानी से एक जन हो सकता है कम-से-आदर्श प्रतिक्रियाएँ और प्रतिक्रियाएँ जिन्हें आपने

में देखा है

आपका मस्तिष्क। और यह क्योंकि अब आप समझते हैं कि अच्छी खबर है

आदतों के यांत्रिकी, आप

के लिए अपनी संरचनाएं बना सकते हैं

सफलता। विंस्टन चर्चिल ने कहा कि "हम अपने भवनों को आकार; और इसके बाद वे हमें आकार देते हैं। "हम अपनी आदतों के भीतर रहते हैं। तो आकार जिस तरह से आप नेतृत्व करना चाहते हैं, और सही कोचिंग की आदतों का निर्माण करते हैं।

और ये नई आदतें आपके द्वारा पूछे गए पहले चीज़ से शुरू हो सकती हैं

कोई है - जो कि अगले अध्याय के बारे में वास्तव में है।

इसे काम करें

TheCoachingHabit.com/videos पर लघु वीडियो देखें अपने सीखने को गहरा करने और कार्रवाई में अंतर्दृष्टि बढ़ाने में मदद करें।

HOW TO BUILD ROCK-SOLID HABITS वीडियो की एक मजेदार श्रृंखला की विशेषता है।

लाश, बंदर और एक अंडा, सभी समझाने की सेवा में कि कैसे

रॉक-सॉलिड हैबिट बनाने के लिए

|



प्रश्न

मास्टरक्लास

भाग 1

पूछें एक एक समय में प्रश्न

प्रश्न Masterclass पाठ पूरे पुस्तक में दिखाई देते हैं।

उनके लिए नज़र रखें, और यह सुनिश्चित करने के लिए उन्हें लागू करें कि आप अपने पूर्ण प्रभाव के लिए **सात आवश्यक प्रश्न** का उपयोग करें।

मेरा मित्र मैट मर्ड, *लेखक इन पर्सन ऑफ एलिगेंस* और *द लॉज*

Arc de Triomphe, उसने देखा, जल्दी से, कि यह आपका

नहीं था

विशिष्ट रोटरी।

बारह सड़कों के साथ

में खिला

राउंडअबाउट, सामान्य नियम

थे

उलट। यहाँ, आने वाले ट्रैफ़िक था

रास्ते का अधिकार, जबकि यातायात पहले से ही

में

मैट के साथ एक साक्षात्कार सुनें

महान कार्य

पर हो सकता है

सर्कल को अपनी बारी का इंतजार करना पड़ा। हालांकि

पॉडकास्ट।

सिस्टम काम करता है - उन पागल फ्रेंच! -

मैट का अनुभव कारों में लगने वाले सफ़ेद पोर के रूप में एक था -

हर तरफ से उस पर आने के लिए

।

कभी-कभी किसी

के साथ किसी के अंत में होने पर

पॉकेटफुल सवालियों का एक पल पेरिस ड्राइविंग की तरह हो सकता है।

प्रश्न आपके बाएं और दाएं भागते हुए आते हैं, उनमें से किसी का भी उत्तर देने का कोई

समय नहीं है और आप बाएं आश्चर्य और उलझन में हैं

कुछ इसे ड्राइव-बाय पूछताछ कहते हैं। और नहीं बल्कि एक तरह लग रहा है की तुलना में

सहायक वार्तालाप, इसमें

का अप्रिय खिंचाव है

पूछताछ

एक बार में एक प्रश्न पूछें। बस

एक बार में एक प्रश्न ।

यहां आपका नया निवास स्थान

है

WHEN IT HAPPENS

के बाद मैंने एक प्रश्न पूछा ...

INSTEAD OF ...

एक और प्रश्न जोड़ना। और फिर शायद एक और सवाल है, और फिर एक और, क्योंकि आखिरकार, वे सभी अच्छे प्रश्न हैं और मैं

हूँ

वास्तव में उत्सुक हैं कि उनके उत्तर क्या हैं ...

I WILL...

केवल एक प्रश्न पूछें। (और तब तक शांत रहें जब तक मैं उत्तर की प्रतीक्षा करता हूँ।)

इसे काम करें

TheCoachingHabit.com/videos पर लघु वीडियो देखें अपने सीखने को गहरा करने और कार्रवाई में अंतर्दृष्टि बढ़ाने में मदद करें।

HOW TO ASK A GREAT QUESTION कायरतापूर्ण वेबिनार शैली का उपयोग करके, माइकल

एक शानदार प्रश्न पूछने के लिए आवश्यक पाँच विषयों को साझा करता है।

1: किकस्टार्ट

प्रश्न

जिसमें आप

की शक्ति का पता लगाते हैं

एक प्रारंभिक प्रश्न जो

प्राप्त करता है

वार्तालाप तेज़ी से हो रहा है और

गहरा।

बर्फ को तोड़ना

एक अच्छी ओपनिंग लाइन सभी अंतर ला सकती है। "यह था का सबसे अच्छा

बार, यह सबसे बुरा समय था ... "" बहुत पहले एक आकाशगंगा में दूर,

बहुत दूर ... "" क्या आपको स्वर्ग से गिरने पर चोट लगी थी? " जिन कारणों से प्रबंधक

अधिक बार कोच बनते हैं उनमें से एक

है

करते हैं कि वे नहीं जानते कि कैसे शुरू करें। कि सता भावना नहीं है

कि अगर आप बस जा सकते हैं, तो आप ठीक रहेंगे। लेकिन आप कैसे मिलता है

जा रहा है? और यदि आप कभी भी एक बातचीत है कि लग रहा था में फंस महसूस किया गया है

थोड़ा सतही या उबाऊ या बस इतना उपयोगी नहीं है, तो में से एक

ये तीन स्थितियां खेल में हो सकती हैं: छोटी टॉक टेंगो, Ossified Agenda, या डिफ़ॉल्ट निदान।

छोटी सी बात टेंगो

कोई गलती न करें, छोटी सी बात के लिए एक जगह है। यह

बिल्डिंग के व्यक्ति के साथ फिर से जुड़ने और जुड़ने का एक तरीका है

रिश्ते, यह याद रखने के लिए कि अन्य लोग मानव हैं और

उन्हें याद दिलाता है कि आप भी मानव हैं। और फिर भी आपको लगता है कि महसूस किया गया है

डूबने का अहसास जब आपको एहसास होता है कि आपने अपने आठ का उपयोग किया है

पंद्रह आवंटित मिनट ट्रीविया बात कर रहे हैं। उन क्षणों जब आप

सोचो, *गंभीरता से, क्या हमें हमेशा इस पर चर्चा करने की आवश्यकता है, कहते हैं, यह*

ठंडा है और कनाडा में बर्फबारी के दौरान सर्दी? या कि खेल टीम, वे जाएगा

क्या कभी कोई बेहतर मिलता है? छोटी सी बात वार्म अप करने के लिए एक उपयोगी

तरीका हो सकता है, लेकिन यह शायद ही कभी पुल है जो एक बातचीत की ओर जाता है जो मायने रखता है।

Ossi एड एजेंडा

यह स्थिति आमतौर पर स्थायी बैठकों में पाई जाती है - वही

समय, एक ही लोग, एक ही स्थान, एक ही एजेंडा। यह एक सुनसान हो जाता है

तथ्यों और आंकड़ों का सस्वर पाठ, एक रिपोर्ट जो थोड़ा प्रकाश बहाती है और कमरे से

ऊर्जा निकालने लगती है। एजेंडा हो सकता है

एक सप्ताह, एक महीने या एक साल पहले सही था, लेकिन अब यह वास्तव में क्या मायने रखता है, इसके सामने रखने की प्रक्रिया है।

डिफ़ॉल्ट निदान

समस्या क्या है, इस बारे में कोई प्रश्न या वार्तालाप नहीं है।

आपको यकीन है कि आप जानते हैं कि यह क्या है। या वे सुनिश्चित करें कि कर रहे हैं वे

जानते हैं कि यह

है। या हो सकता है आप दोनों लगता है कि आप जानते हैं कि यह क्या है। और इसलिए ...

धमाके!

आप दौड़ से दूर हैं, कुछ का पीछा करते हुए, यदि आप भाग्यशाली हैं, तो है

वास्तविक विषय लगभग-ईश। यह प्रतिक्रिया आरामदायक है और

प्रगति की तरह महसूस करता है क्योंकि आप कुछ हल कर रहे हैं। लेकिन आप गलत छेद में हैं। तेजी से या होशियार खुदाई मदद करने के लिए नहीं जा रहा है।

किकस्टार्ट प्रश्न: "आपके दिमाग में क्या है?"

एक चैट शुरू करने का लगभग विफल-सुरक्षित तरीका जो जल्दी से एक वास्तविक में बदल जाता है

वार्तालाप का प्रश्न है, "आपके दिमाग में क्या है?" यह गोल्डीलॉक्स का कुछ सवाल, एक अच्छी लाइन चलना ताकि यह न तो बहुत खुला और चौड़ा हो और न ही बहुत संकीर्ण और सीमित हो।

क्योंकि यह खुला है, यह लोगों को मामले के दिल में आने और उनके लिए सबसे महत्वपूर्ण बात साझा करने के लिए आमंत्रित करता है। नहीं तुम

उन्हें बताना या उनका मार्गदर्शन करना। आप उन्हें विश्वास दिखा रहे हैं और

उन्हें अपने लिए चुनाव करने की स्वायत्तता प्रदान करना।

और फिर भी प्रश्न केंद्रित है, भी। यह बताने के लिए एक निमंत्रण नहीं है

आप कुछ भी या सब कुछ। यह करने के लिए सही दूर जाने के लिए प्रोत्साहन है

क्या रोमांचक है, क्या उत्तेजक चिंता है, क्या सभी की खपत है,

सुबह 4 बजे उन्हें क्या जगाया जाता है, उनके दिलों की धड़कन तेज हो गई है।

यह एक प्रश्न है जो कहता है, *इस बात के बारे में बात करते हैं कि सबसे* मायने रखता है।

यह एक प्रश्न है कि अस्थिकृत एजेंडा, sideste घुल हैपीएस छोटी सी बात और डिफॉल्ट निदान को हरा देता है।

और आपके द्वारा यह पूछे जाने के बाद, आप एक फ्रेमवर्क का उपयोग कर सकते हैं जिसे मैं 3P कॉल करता हूं वार्तालाप को और भी अधिक केंद्रित करने के लिए

मॉडल। लेकिन इससे पहले कि हम पर जाने

3 पी मॉडल के लिए

, यह

के बीच के अंतर को समझने के लिए उपयोगी है

दो प्रकार की कोचिंग।

प्रदर्शन के लिए कोचिंग बनाम विकास के लिए कोचिंग

कुछ संस्थान प्रदर्शन के लिए कोचिंग के बीच अंतर करते हैं

और विकास के लिए कोचिंग। *प्रदर्शन के लिए कोचिंग* एक विशिष्ट समस्या या चुनौती को संबोधित करने और ठीक करने के बारे में है। यह डाल रहा है

आग बुझाने या आग बुझाने या आग बुझाने के लिए। यह हर रोज है सामान, और यह महत्वपूर्ण और आवश्यक है। *विकास के लिए कोचिंग* इस मुद्दे पर ध्यान केंद्रित करने से संबंधित व्यक्ति के साथ काम करने के बारे में है समस्या, वह व्यक्ति जो आग का प्रबंधन कर रहा है। यह बातचीत है अधिक दुर्लभ और काफी अधिक शक्तिशाली। अगर मैं आपसे ऐसे समय में सोचने के लिए कहूं, जब कोई आपको इस तरह से अटके और आपको कोचिंग दे

ने एक अंतर बनाया, मुझे यकीन है कि यह एक कोचिंग-फॉर-डेवलपमेंट था वार्तालाप। ध्यान आपको सीखने के लिए आगे बुलाने पर था, सुधार और बढ़ने के बजाय, केवल कुछ छांटने पर आउट।

3P मॉडल फोकस बनाने का एक सीधा तरीका है, वार्तालाप अधिक मजबूत और (उपयुक्त होने पर) को शिफ्ट करें

विकास के लिए अधिक शक्तिशाली स्तर पर ध्यान केंद्रित करता है।

3P के साथ गहरा फोकस

3P मॉडल एक कोचिंग बातचीत में किस पर ध्यान केंद्रित करने के लिए चुनने के लिए एक रूपरेखा है - एक चुनौती के किस पहलू को तय करने के लिए उस कठिनाई के दिल में हो सकता है जो व्यक्ति के माध्यम से काम कर रहा है। एक चुनौती आम तौर पर एक परियोजना पर केंद्रित किया जा सकता है, एक व्यक्ति या व्यवहार का एक पैटर्न।

सीखने के लिए उन्हें कॉल करें,

सुधार करें और बढ़ें, बजाय

बस कुछ छांट लें।

ANSWERS हैं **बंद कमरे**; और

प्रश्न हैं **खुली स्थिति** यह है कि

हमें भेजें।

नैन्सी विलार्ड

प्रोजेक्ट्स

एक परियोजना स्थिति की सामग्री है, जिस पर काम किया जा रहा है। यह जाने का सबसे आसान स्थान है और यह हम में से सबसे अधिक परिचित होगा हम का समाधान ढूँढने हमारी दिन बिताने

चुनौतियाँ, और हमारी आँखें लगभग हमेशा

स्थिति पर होती हैं

हाथ। यह वह जगह है जहाँ दायरे प्रदर्शन और तकनीकी के लिए कोचिंग परिवर्तन होता है। अक्सर, कला यह जानने में होती है कि यहां कैसे शुरू किया जाए और फिर यह देखने के लिए कि क्या बातचीत से फायदा होगा एक या दोनों अन्य दोनों Ps सहित।

लोग

क्या आपने कभी सोचा है, *यदि इन सभी के लिए काम नहीं होता तो काम आसान होगा कष्टप्रद लोग?* निश्चित रूप से यह सिर्फ मुझे नहीं है। निश्चित रूप से, स्थितियों को हमेशा अधिक जटिल बनाया जाता है जब आप अपने सभी अपूर्ण, हमेशा-तर्कसंगत नहीं, गन्दा,

पक्षपाती,

hasn't'- पूरी तरह से प्राप्त -

आत्मज्ञान वैभव- दूसरों के साथ काम करना है जो आश्चर्यजनक रूप से, भी अपूर्ण हैं, हमेशा तर्कसंगत, गड़बड़, पक्षपाती नहीं, और पूर्ण ज्ञान और करुणा से कुछ कदम कम।

जब आप लोगों के बारे में बात कर रहे हैं, हालांकि, आप वास्तव में नहीं हैं उनके बारे में बात कर रहे हैं। आप किसी रिश्ते और के बारे में बात कर रहे हैं

विशेष रूप से, इस संबंध में आपकी भूमिका क्या है के बारे में

वर्तमान में आदर्श से कम है।

पैटर्न

यहां आप व्यवहार के पैटर्न और काम करने के तरीके देख रहे हैं

जिसे आप बदलना चाहते हैं। इस क्षेत्र में सबसे अधिक संभावना है, जहां कोचिंग - विकास संबंधी वार्तालाप सामने आएंगे। वे व्यक्तिगत हैं और चुनौतीपूर्ण, और वे एक जगह प्रदान करते हैं जहां लोगों का स्व - है

ज्ञान और क्षमता विकसित और पनप सकते हैं। और कम से पल, ये वार्तालाप

में लगभग सामान्य नहीं हैं

संगठन।

हमेशा

के साथ वार्तालाप करना उचित नहीं है
यह फोकस। अक्सर पर्याप्त, होने ही एक परियोजना केंद्रित
बातचीत करना सही काम है।

उपयोग करने के लिए 3 पी को डालना

"आपके दिमाग में क्या है?"

"वे जिस चीज़ पर काम कर रहे हैं उसका नाम डालें," वे कहते हैं।

"तो इसके तीन अलग-अलग पहलू हैं जिन्हें हम देख सकते हैं,"

आप प्रदान करते हैं। " प्रोजेक्ट पक्ष - वास्तविक सामग्री के आसपास कोई भी चुनौती।

लोग

पक्ष- कोई

समस्याएँ

के साथ

टीम

सदस्य / सहयोगी / अन्य

विभाग / बॉस / ग्राहक / ग्राहक। और पैटर्न- वहां

है

वह तरीका जो आप अपने तरीके से प्राप्त कर रहे हैं, और सर्वोत्तम संभव तरीके से नहीं
दिखा रहे हैं। हमें कहां से शुरू करना चाहिए? ”

इससे कोई फर्क नहीं पड़ता कि वे किसे चुनते हैं - यह एक मजबूत शुरुआत होगी वार्तालाप
के लिए

। और जब वे कहते हैं कि पी पर चर्चा के बाद, आप

बस उन्हें अन्य दो Ps में से एक में ले जा सकते हैं और पूछ सकते हैं, "यदि यह एक
था

बात, यहाँ आपके लिए क्या चुनौती होगी? ”

और आपके पास संभवतः अधिक गहरा, अधिक मजबूत और समृद्ध होगा
वार्तालाप।

यहां अपना नया निवास बनाएं

WHEN THIS HAPPENS

उस क्षण, व्यक्ति और शायद जो भावनाएं हैं, उसे लिखें आपका ट्रिगर।

इस प्रश्न के लिए विशिष्ट ट्रिगर कुछ प्रकार की शुरुआत है

वार्तालाप। आपकी सीधी रिपोर्ट कुछ सलाह के लिए आपके कार्यालय में जाती है। किसी
ग्राहक ने आपको कॉल। अपने मालिक को उसे में आप सम्मन

कार्यालय। एक सहयोगी ने दोपहर के भोजन पर आप के साथ बैठ जाता है और पूछता है कि क्या आपके पास बात करने के लिए दस मिनट। आपके पास एक नियमित रूप से एक-से-एक व्यक्ति के साथ

आपकी टीम पर

। आप चिंतित महसूस कर रहे हैं क्योंकि बातचीत वास्तव में शुरू नहीं हुआ है, भले ही यह थोड़ी देर के लिए चल रहा हो।

ट्रिगर भी

से एक ईमेल या त्वरित संदेश हो सकता है कोई।

पुरानी आदत को लिखें जिसे आप करना बंद करना चाहते हैं। विशिष्ट होना।

पुरानी आदत छोटी सी बात और अधिक छोटी बात कर सकती है,

सलाह देने वाले मोड में सीधे जा रहा है,

के लिए डिफ़ॉल्ट है

मानक एजेंडा या व्यक्ति को यह बताने का विषय कि क्या है

वार्तालाप है। यह कुछ ऐसा है जो

के बारे में कम है होने की संभावना है

जिज्ञासा और अपने

की दिशा को नियंत्रित करने के बारे में और अधिक

वार्तालाप।

I WILL

अपनी नई आदत का वर्णन करें।

यह बहुत अधिक ध्वनि की संभावना है, जैसे "मैं उनसे पूछूंगा, 'आपके दिमाग में क्या है? "

को उत्तर में केवल एक प्रश्न भेजने की अनुमति है।

इसे काम करें

STARTING STRONG "आपके दिमाग में क्या है?" एक भयानक उद्घाटन है

प्रश्न, लेकिन यह केवल एक ही नहीं है। इस वीडियो में, माइकल आपकी बातचीत को

और अधिक मजबूती से शुरू करने के लिए अन्य विकल्प साझा करता है और

अधिक तेज़ी से।

क्रेओन्स के बॉक्स से

LAB

"आपके दिमाग में क्या है?" फेसबुक का सवाल है। या कम से कम, यह था। और फिर इसे प्रॉम्प्ट के रूप में हटाए जाने के लिए कुछ समय के लिए नहीं था। और फिर, के बाद जल्द ही, यह सवाल फिर से किया गया था। मैं कर रहा हूँ

मार्क जुकरबर्ग और एच अनुमान लगा रहे हैं टीम है पता लगा यह कि प्रश्न उनके पास सबसे अच्छा था।

तो यह एक ऐसा प्रश्न है, जिसका उपयोग हर

लाखों लोगों द्वारा किया जाता है प्रतिबिंब और साझा करने के लिए दिन। जब हम लिंडसे पूछा, हमारे बॉक्स

Crayons शोधकर्ता के के पीछे विज्ञान में खुदाई करने के लिए क्यों

प्रश्न इतनी अच्छी तरह से काम करता है, उसने हमें मौलिक में से एक को निर्देशित किया

सत्य जो तंत्रिका विज्ञान नंगे रखी है: हम वह हैं जो हम अपना ध्यान देते हैं। हम हमारे ध्यान के बारे में ध्यान में रखना है, तो ज्यादा बेहतर कर रहे हैं।

लेकिन अगर हम अनजाने में विचलित या पूर्वाग्रहित हैं, तो हम एक कीमत अदा करते हैं। 2010 का अध्ययन इस बिंदु को बनाकर शुरू हुआ कि किसी भी समय हमारे पास

है हमारे दिमाग पर कुछ, यह सचमुच ऊर्जा का उपयोग कर रहा है - भले ही इसमें आपके शरीर के वजन का लगभग 2 प्रतिशत, आपके

का योगदान होता है मस्तिष्क आपकी ऊर्जा का लगभग 20 प्रतिशत उपयोग करता है।

लेकिन इससे भी अधिक, जो आप अपने दिमाग में रख रहे हैं वह होगा अनजाने में जो आप नोटिस कर सकते हैं उस पर प्रभाव डालें और उस पर ध्यान केंद्रित

करें। जब क्या आप लाल मज़दा खरीदने की सोच रहे हैं, तो आप अचानक से सड़क पर मौजूद सभी लाल मज़दाओं को देखना शुरू कर देते हैं। जो कुछ भी आप के बारे में

सोच रहे हैं आपके द्वारा किए गए विकल्पों को भी प्रभावित कर सकता है, इसलिए आप वास्तव में नहीं कर सकते,

इष्टतम विकल्प बनाएं।

किकस्टार्ट प्रश्न पूछना थोड़ा दबाव मुक्त करने का काम करता है वाल्व और स्पष्ट रूप से कुछ ऐसा करने में मदद करता है जो

हो सकता है

हो सकता है

आपके काम करने के तरीके को प्रभावित करता है। सवाल चुनौती विज्ञप्ति जहां से यह अच्छी तरह से अनियंत्रित हो सकता है चारों ओर तेज हो सकता है और अस्पष्ट तरीका जो आपके लिए अनभिज्ञ है, जिस तरह से आप को संकुचित करना आप दुनिया को देख रहे हैं।

प्रश्न

मास्टरक्लास

भाग 2

इंट्रो कार्टे और प्रश्न पूछें

जेम्स

में सर्वश्रेष्ठ उद्धाटन दृश्य के बारे में एक इंटरनेट मेम है

बॉन्ड फिल्म।

कुछ लोगों के लिए, यह रोजर मूर एक चट्टान से स्कीइंग करता है और फिर

पैराशूटिंग दूर (एक यूनियन जैक के साथ- पैराशूटेड पैराशूट, स्वाभाविक रूप से) स्पाई हू लव्ड मी में।

दूसरों के लिए, यह

में अधिक किरकिरा ब्लैक एंड व्हाइट पल है

कैसिनो रोयाले जब डैनियल क्रेग ने अपनी दूसरी हत्या को नोट करके अपनी 00 मान्यता प्राप्त की।

मेरा पसंदीदा? पियर्स ब्रोज़नन बंद बंजी-कूदता है एक

GoldenEye में भारी बांध।

किसी भी मामले में, आप यहां एक पैटर्न देखेंगे। कोई जेम्स बॉण्ड की फिल्म

धीरे-धीरे बंद होता है।

पाव! दस सेकंड के भीतर आप कार्रवाई में कर रहे हैं, एड्रेनालाईन

जैक हो गया है और दिल तेजी से धड़क रहा है।

जिस तरह से हम में से कई लोग एक सवाल पूछते हैं, उसके विपरीत यह स्टार्क है,

जिसमें अक्सर धीमी गति से चलने वाला, जुआ खेलने वाला, परिचय देने वाला

होता है

शीशेरज़ादे की हज़ार और एक रातों की तुलना में अधिक लगता है

कुछ भी इयान फ्लेमिंग ने सपना देखा था।

प्रारंभिक flim-flam को काटें। गति बढ़ाने के लिए आपको रनवे की आवश्यकता नहीं है
- आप बस उतार सकते हैं

यदि आप जानते हैं कि किस प्रश्न को पूछना है,

इस बिंदु पर जाएं और **इसे पूछें** ।

(और यदि आपके पास लीड-इन वाक्यांश होना चाहिए, तो "जिज्ञासा से बाहर" का प्रयास करें।

यह किसी भी प्रश्न के "भारीपन" को कम करता है और इसे पूछना और उत्तर देना आसान बनाता है।)

यहां आपका नया निवास स्थान

है

WHEN IT HAPPENS

जब मुझे कोई प्रश्न पूछना हो ...

INSTEAD OF ...

इसे सेट करना, इसे तैयार करना, इसकी व्याख्या करना, इसे गर्म करना और आम तौर पर हमेशा के लिए इस क्षण को पाने के लिए ...

I WILL...

प्रश्न पूछें। (और फिर चुप रहो जवाब को सुनने के लिए।)

2: AWE

प्रश्न

जिसमें **सर्वश्रेष्ठ कोचिंग**

विश्व में प्रश्न का पता चला है

और आप

की शक्ति से चमत्कार करते हैं

तीन लघु शब्द ।

रियल मैजिक

एक बुरा शौकिया जादूगर होने के नाते मुझे असली लोगों की सराहना करना पसंद है

और भी अधिक। आप शायद चाल देखा है, जिसमें जादूगर है

उसका हाथ पकड़कर लगता है कि वह ईथर से एक सिक्का निकाल रहा है। और फिर एक और। और फिर एक और। और फिर, आप कर रहे हैं

YouTube पर एक निश्चित पेन और टेलर वीडियो, सुनहरी मछली की एक झलक देखना।

(मैजिक पेन और टेलर, कमाल की गूगल "मास्टर्स

ट्रिक्स "यह देखने के लिए कि मेरा क्या मतलब है। गूगल "सुनहरी के लिए सामूहिक संज्ञा" यदि

आप सोच रहे हैं कि चमक क्या है।)

मैं वह ट्रिक नहीं कर सकता, जो पास भी न हो। लेकिन मैं तुम्हें पेशकश कर सकते हैं एक सवाल यह है कि हम वास्तव में इसे ट्रेडमार्क मान रहे हैं तो बहुत अच्छा है विश्व में सर्वश्रेष्ठ कोचिंग प्रश्न के रूप में , और यह कुछ ऐसा ही करता है।

AWE प्रश्न: "और क्या हुआ?"

मुझे पता है कि वे सहज लगते हैं। तीन छोटे शब्द। लेकिन "एक घ क्या

Els e? "आयकर वह खौफ जादुई गुणों प्रश्न-है। साथ

प्रतीत होता है कि कोई प्रयास नहीं है, यह अधिक-अधिक ज्ञान, अधिक अंतर्दृष्टि, बनाता है

अधिक आत्म-जागरूकता, अधिक संभावनाएं - पतली हवा से बाहर।

इसके तीन कारण हैं जिनका प्रभाव है कि यह करता है: अधिक

विकल्प बेहतर निर्णय ले सकते हैं; आप अपने आप को पर लगाम लगाने; और आप अपने आप को समय खरीदें।

आप अपने भीतर के रॉन को चैनल

यदि आपने पिछले सत्तर वर्षों में कभी टीवी देखा है, तो आप बिली मेन्स, विंस ऑफर या रॉन पोपिल में टकरा गए होंगे वे

टीवी पिच कलाकार आपको सर्वश्रेष्ठ डिसर, ग्रेटर, सफाई उत्पाद या मोप-अप तौलिया बेच रहे थे जो \$ 19.99 (प्लस शिपिंग और हैंडलिंग)

था

खरीद सकता है। रॉन Popeil उन सब के दादा है, और उसका शेयर

वाक्यांश था "लेकिन रुको, वहाँ और अधिक ..."

है

जबकि यहां किसी को भी आपको ShamWow खरीदने की आवश्यकता नहीं है, आप

याद रखना चाहते हैं कि पहला उत्तर जो कोई आपको देता है वह है

लगभग कभी भी एकमात्र उत्तर नहीं होता है, और यह शायद ही कभी सबसे अच्छा उत्तर होता है। आप

सोच सकते हैं कि यह स्पष्ट है, लेकिन यह आपको एहसास से कम है।

चिप और डैन हीथ, उनकी उत्कृष्ट पुस्तक में *निर्णायक: कैसे*

जीवन और कार्य में बेहतर विकल्प बनाएं, एक व्यक्ति पॉल नट द्वारा एक अध्ययन का उद्धरण दें, " जो कैसे प्रबंधकों के बारे में जिंदा व्यक्ति की तुलना में अधिक पता कर सकते

हैं

निर्णय लें। "कठोर प्रोटोकॉल का उपयोग करते हुए, उन्होंने
की समीक्षा की

संगठनों के भीतर किए गए 168 निर्णयों के परिणाम। उन्होंने पाया
कि 71 प्रतिशत निर्णयों में, चुनाव पूर्व

है

निर्णय द्विआधारी था। यह बस गया था: हम इस करना चाहिए? या हमें नहीं करना चाहिए?
नट ने बात बनाई कि यह प्रतिशत

के बराबर था

(वास्तव में, निर्णय लेने से पहले विकल्प बनाने के लिए किशोरों की क्षमता से थोड़ा
खराब)। हाँ, उन गलत निर्णय लिए

किशोर बनाते हैं। और कम से कम किशोरों बहाना है

कि उनका दिमाग अभी पूरी तरह से नहीं बना है। यह इस प्रकार कोई आश्चर्य की बात है कि
नट ने पाया कि इन बाइनरी विकल्पों से किए गए निर्णयों में

था

विफलता दर 50 प्रतिशत से अधिक।

उन्होंने तब उन निर्णयों की सफलता दर को देखा, जिनमें
शामिल थे

अधिक विकल्प। उदाहरण के लिए, क्या होगा अगर तुम जोड़ा सिर्फ

एक और विकल्प: क्या हमें ऐसा करना चाहिए? या यह? या नहीं? नतीजे चौंकाने वाले थे।
बीत रहा है कम से कम एक विकल्प को कम कर दिया

विफलता की दर लगभग आधी, लगभग 30 प्रतिशत तक।

जब आप "और क्या उपयोग करते हैं?" तो आपको और विकल्प मिलेंगे और
अक्सर बेहतर विकल्प। बेहतर विकल्प बेहतर निर्णय करने के लिए नेतृत्व।

बेहतर फैसले से बड़ी सफलता मिलती है।

आपने एडवाइस मॉन्स्टर को वश में किया

अगर यह एक किताब के बजाय हाइकू होता, तो यह पढ़ता:

कम बताएं और अधिक पूछें।

आपकी सलाह उतनी अच्छी नहीं है

जैसा कि आप सोचते हैं कि यह है।

लेकिन सत्रह शब्दांश या नहीं, यह किए गए कार्य की तुलना में आसान है।

हम सभी को सलाह में फिसलने की एक गहरी निपुण आदत मिली है -

दाता / विशेषज्ञ / उत्तर-यह / हल-यह / फिक्स-इट मोड। यह कोई आश्चर्य की बात नहीं है,

बेशक। जब आप प्रीमियम ले कि आपके संगठन
उत्तर और निश्चितता पर जगह, फिर बढ़े हुए अर्थ में मिश्रण
अत्यधिक और अनिश्चितता और चिंता जो हममें से कई लोग
के रूप में महसूस करते हैं
हमारी नौकरियां और जीवन अधिक जटिल हो जाते हैं, और फिर एहसास होता है कि
हमारे
दिमाग को स्पष्टता और
के लिए मजबूत वरीयता देने के लिए तार दिया जाता है
निश्चितता, यह कोई आश्चर्य नहीं है कि हम सलाह देना पसंद करते हैं। यह है यहां तक कि
अगर
गलत सलाह — और यह अक्सर होता है — देने से यह अधिक आरामदायक लगता है
सवाल पूछने की अस्पष्टता से।
अपने प्रशिक्षण कार्यक्रमों में, हम इस सलाह को सलाह देते हैं।
जिज्ञासु बने रहने और कुछ अच्छे पूछने के लिए आपके पास सबसे अच्छा इरादा है
प्रश्न। लेकिन पल में, आपको लगता है कि करने के लिए आगे बढ़ रहे हैं बस के रूप में
बेहतर
काम करने का तरीका, सलाह दानव अंधेरे से बाहर निकल जाता है और
वार्तालाप को हाईजैक करता है। इससे पहले कि आप महसूस करें कि क्या हो रहा है,
आपका दिमाग उत्तर खोजने की ओर मुड़ गया है और आप
हैं
विचारों, सुझावों और अनुशंसित तरीकों की पेशकश करने के लिए छलांग लगाना
आगे।
सलाह देने के लिए एक जगह है, बिल्कुल। यह पुस्तक नहीं है
यह सुझाव देता है कि आप किसी को कभी भी फिर से जवाब नहीं देते हैं। लेकिन
यह एक अति प्रयोग और अक्सर अप्रभावी प्रतिक्रिया है।
एक पेचीदा (यद्यपि कठिन) व्यायाम खुद को देखना है और
है
देखें कि आप कितनी जल्दी सलाह देना चाहते हैं। अपने आप को एक दिन (या आधा
दिन, या एक घंटा) दें और देखें कि कितनी बार
आप उत्तर देने के लिए तैयार और तैयार हैं। एक बहुत उद्धृत
1984 में हॉवर्ड बेकमैन और रिचर्ड फ्रैंकल द्वारा किए गए अध्ययन में पाया गया कि
डॉक्टरों के लिए रुकावट का औसत समय अठारह सेकंड था।

और जब हम सभी अपनी आँखों को रोल कर सकते हैं और कह सकते हैं "उन डॉक्टरों," मैंने बहुत सारे प्रबंधकों और नेताओं को देखा है जो समान औसत बल्लेबाजी करते हैं। संक्षेप में,

भले ही हम वास्तव में नहीं जानते कि क्या है

समस्या है, या

के लिए क्या चल रहा है

व्यक्ति, **हमें पूरा यकीन है कि हमें**

मिला है

उत्तर उसे आवश्यकता है।

"और क्या?" उस चक्र को तोड़ता है। जब पूछ यह हो जाता है एक

आदत, यह अक्सर आलसी रहने और जिज्ञासु रहने का सबसे सरल तरीका है। यह

अपने एडवाइस मॉन्स्टर को

के तहत रखने के लिए एक सेल्फ-मैनेजमेंट टूल

निरोधक।

आप अपने आप को कुछ समय खरीदें

यह एक रहस्य है। बस तुम्हारे और मेरे बीच। के रूप में मुझे यकीन है कि मैं होना

आवश्यक है

उल्लेखित है और CAPS में PUT करें और मेरे बायो में कहीं

में रेखांकित करें

यह पुस्तक, मैं वर्ष का पहला कनाडाई कोच था। तो मैं कर रहा हूँ

एक पेशेवर, सम्मानित और सजे-धजे के रूप में आपसे यह कानाफूसी करना

कोच।

जब आप पूरी तरह से निश्चित नहीं हैं कि क्या चल रहा है, और आपको

की आवश्यकता है



चीजों को जानने के लिए बस एक या दो पल, "और क्या?"

आपको थोड़ा अतिरिक्त समय देता है।

लेकिन यह निम्न-निम्न पर है। किसी और को मत बताना।

चार व्यावहारिक सुझाव पूछने के लिए "और क्या?"

AWE का जादू सुनिश्चित करने के लिए, कुछ सरल

का पालन करें

दिशा-निर्देश:

जिज्ञासु रहें, वास्तविक रहें

सिर्फ इसलिए कि अब आपको उपयोग करने के लिए एक शानदार प्रश्न मिला है, वह है इसका मतलब यह नहीं है कि आप इसे पूछते समय ऊब गए खांचे में फिसल सकते हैं। जब आप इस आदत का निर्माण करते हैं, तो केवल यह पूछने का अभ्यास न करें कि "और क्या

और?" Dan Coyle के सिद्धांतों का गहन अभ्यास

से करें आदत निर्माण पर

अध्याय और प्रश्न पूछने की आदत डालेंसाथ

वास्तविक रुचि और जिज्ञासा। बोनस अंक के लिए, अभ्यास सुन

जवाबों के लिए

|

इसे एक बार पूछें

आइए इस समझ के साथ शुरू करें कि

DAN के साथ एक साक्षात्कार सुनें

सामान्य नियम, लोग यह प्रश्न भी पूछते हैं

महान कार्य में

COYLE

बहुत बार के बजाय कुछ बार। और

पॉडकास्ट।

इस आदत को मास्टर करने का तरीका यह है कि इसे आजमाएं और

प्रयोग करें और देखें कि क्या काम करता है। एक दिशानिर्देश के रूप में, मैं आम तौर पर

यह कम से पूछना

कम से कम तीन बार, और शायद ही कभी पांच से अधिक।

सफलता को पहचानें

बातचीत के किसी चरण में, आपसे कोई व्यक्ति कहने जा रहा है,

"T h e r e और कुछ नहीं है।" जब ऐसा होता है, तो एक पूरी तरह से उचित प्रतिक्रिया एक

तेज़ दिल की धड़कन और मामूली घबराहट होती है।

सफलता के रूप में उस प्रतिक्रिया को फिर से लिखें। "वहाँ है और कुछ नहीं" आप एक

प्रतिक्रिया है *चाहिए*। इसका मतलब है कि आप इस पूछताछ के अंत तक पहुँच चुके हैं।

एक सांस लें, एक धनुष लें और दूसरे प्रश्न पर जाएं।

यह समय आने पर आगे बढ़ें

यदि आप बातचीत से बाहर जाने वाली ऊर्जा महसूस कर सकते हैं, तो आप जानते हैं

इस कोण से आगे बढ़ने का समय। एक मजबूत "इसे लपेटो"

"और क्या?" का रूपांतर? "क्या कुछ और है?"

का संस्करण "और क्या?"

जो कुछ भी कहा जाना है उसके लिए दरवाजा खुला है।

"और क्या?" सबसे तेज है

और सबसे आसान तरीका **उजागर करें और**

नई संभावनाएँ बनाएँ।

बहुत दूर जाना: पसंद का विरोधाभास

विकल्प अच्छे हैं। "और क्या?" की शक्ति यह है कि यह नई संभावनाओं को उजागर करने और बनाने का सबसे तेज और आसान तरीका है।

लेकिन बहुत सारे और बहुत सारे और बहुत सारे विकल्प होने पर भी हमेशा सर्वश्रेष्ठ नहीं होता है

बैरी श्वार्ट्ज, *लेखक की पसंद का विरोधाभास* (वह इसी नाम का एक अच्छा TED टॉक देता है), का अध्ययन करने के लिए लाया गया किराने की दुकान में

उपभोक्ता। यह जाम दिवस था, और एक नमूना

तालिका में छह किस्में थीं; अन्य, चौबीस। जबकि साथ तालिका

चौबीस प्रकार के जाम अधिक लोकप्रिय थे, उपभोक्ताओं का नमूना

छह स्वादों की तालिका से दस गुना अधिक होने की संभावना थी

वास्तव में जाम खरीदें। बनाया चौबीस जायके की डूब

निर्णय लेने वाला पक्षाघात।

इस वार्तालाप को जोड़ने के लिए तंत्रिका विज्ञान में कुछ उपयोगी है।

इसके लिए शुरुआती बिंदु जॉर्ज ए। मिलर का 1956 का पेपर था, जिसका शीर्षक आपको बताता है कि वास्तव में इसका निष्कर्ष क्या था: "द मैजिकल

नंबर सात, प्लस या माइनस दो: हमारी क्षमता पर कुछ सीमाएं

प्रसंस्करण जानकारी के लिए

। विज्ञान ने उस संख्या को

सीटी कर दिया है

समय के साथ नीचे, इसलिए अब यह आम तौर पर माना जाता है कि चार वास्तव में है

वह आदर्श संख्या, जिस पर हम जानकारी को चुन सकते हैं। कुछ में

तरीके, ऐसा लगता है जैसे हमारा अचेतन मस्तिष्क इस तरह से गिना जाता है: एक, दो,

तीन, चार... बहुत सारे। यही कारण है कि शायद यही कारण है कि हम याद कर सकते हैं

चार-व्यक्ति बैंड में लोगों के नाम, लेकिन उन लोगों में नहीं

पांच या अधिक के बैंड।

जैसा कि आप पूछते हैं, "और क्या?" लक्ष्य उत्पन्न करने के लिए नहीं है बाज़िल विकल्प। यह देखना है कि उस व्यक्ति के पास पहले से क्या विचार हैं (जबकि प्रभावी रूप से आपको अपने खुद के साथ छलांग लगाने से रोकना विचार)। यदि आपको तीन से पांच उत्तर मिलते हैं, तो आपने वास्तव में बहुत अच्छी प्रगति की है।

सही क्षण ढूँढना

"और क्या?" इतना उपयोगी प्रश्न है कि आप इसे में जोड़ सकते हैं

लगभग हर एक्सचेंज। उदाहरण के लिए:

जब आपने किसी से पूछा, "आपके दिमाग में क्या है?" और वह उत्तर, पूछें, "और क्या?"

जब किसी ने आपको किसी ऐसे कार्य के बारे में बताया हो, जो उसका इरादा है to take, उसके साथ चुनौती "और आप क्या कर सकते हैं?"

जब आप समस्या का दिल खोजने की कोशिश कर रहे हों, और आप पूछें, "आपके लिए यहां वास्तविक चुनौती क्या है?" और वह

प्रदान करता है

डरपोक या अस्पष्ट या ढीठ पहला जवाब, पूछकर गहरा धक्का, "और आपके लिए यहां और क्या चुनौती है?"

जब आप पूछकर अपनी साप्ताहिक चेक-इन मीटिंग शुरू करते हैं, तो

"अभी क्या महत्वपूर्ण है?" पूछकर दबाव बनाए रखें,

"और क्या?"

जब कोई व्यक्ति किसी नए विचार को सामने ला रहा हो, तो नया खोज करना

साहस और संभावना की सीमाएं, अंतरिक्ष को पकड़ें और

पूछकर क्षमता को गहरा करें, "और क्या हो सकता है

संभव? "

जब आप नए विचारों पर विचार-मंथन कर रहे हों और आप नहीं करना चाहते हैं

आपस में टकराएं, ऊर्जा निकालते रहें, "और क्या / क्या करें"

और? "

यहां अपना नया निवास बनाएं

WHEN IT HAPPENS

उस क्षण, व्यक्ति और शायद जो भावनाएं हैं, उसे लिखें आपका ट्रिगर।

"और क्या?" इतनी अच्छी तरह से काम करता है क्योंकि यह लोगों को उत्पन्न करता रहता है

विकल्प और आपको बंद रखता है। तो यहाँ ट्रिगर विपरीत है उस का

। यह, जब कोई आप एक विचार दिया है जब आप चाहते हैं कुछ सलाह देने के लिए

, जब आप सुनिश्चित हों कि आपको उत्तर पता है और उसे बताने के लिए बेताब हैं या जब उसने अभी तक यह नहीं कहा है, "वहाँ है और कुछ नहीं!"

INSTEAD OF...

पुरानी आदत को लिखें जिसे आप करना बंद करना चाहते हैं। विशिष्ट होना।

पुरानी आदत काफी हद तक सलाह देने और सलाह देने के बारे में होगी समाधान मोड में चलते हुए जितनी जल्दी आप की जरूरत है। यह हो सकता है: पहला विचार, या दूसरा विचार या तीसरा

भी

विचार; अपने शानदार विचारों को लोगों को बताने से पहले वे आपके सभी विचारों को साझा करते हैं; यह मानते हुए कि आप समस्या को पता है और/ या समाधान; या नियंत्रण लेने और वार्तालाप को लपेटकर।

I WILL...

अपनी नई आदत का वर्णन करें।

यह लगभग निश्चित रूप से कुछ ऐसा है, "मैं उनसे पूछूंगा, ' और क्या? '"

यदि सही है तो सही प्रश्न पूछें

आप सही का पता लगाएं

ANSWERS |

वैनेसा रेडग्रेव

इसे काम करें

TheCoachingHabit.com/videos पर लघु वीडियो देखें अपने सीखने को गहरा करने और कार्रवाई में अंतर्दृष्टि बढ़ाने में मदद करें।

एक प्रश्न यह है कि सभी को छोड़ें के लिए एक नोड के साथ J.R.R. टोल्किन के लॉर्ड ऑफ द रिंग्स, माइकल सिर्फ "और क्या और क्यों?"

में देरी करते हैं

आपको मास्टर बनने का पहला प्रश्न होना चाहिए।

क्रेओन्स के बॉक्स से

LAB

यदि हम दावा कर रहे हैं कि "और क्या?" सबसे अच्छी कोचिंग है

दुनिया में सवाल - और कोई गलती नहीं है, हम हैं - तो यह है

प्रश्न के पीछे के विज्ञान को समझने के लिए

उपयोगी है। जब हम

ने हमारे शोधकर्ता, लिंडसे को चुनौती दी, वह एक के साथ वापस आई।

सम्मोहक अंतर्दृष्टि के जोड़े।

उसने जो पहला पेपर उद्धृत किया, वह अस्सी-पाँच से अधिक के लिए आयोजित किया गया है

1929 में प्रकाशित होने के बाद से

वर्ष। इस अध्ययन में पाया गया कि जब छात्रों को कई सच्चे या गलत प्रश्नों के दूसरे पास

की पेशकश की गई थी, इस "जानबूझकर पुनर्विचार" मदद की छात्रों मिल

अधिक उत्तर सही। इन छात्रों के लिए एक की तुलना में बेहतर प्रदर्शन किया

दूसरा सेट, जिन्हें दूसरा पास भी मिला, लेकिन उन्होंने अपना

नहीं लिखा

पहली पास के दौरान उत्तर। इस समूह में

से भी बदतर प्रदर्शन किया

छात्रों का पहला सेट। तो ऐसा लगता है एक जवाब करने से कि

और फिर उस पर प्रतिबिंबित करने का मौका होने से अधिक सटीकता पैदा होती है।

अधिक हाल के अध्ययनों में पाया गया है कि अनुवर्ती प्रश्न

हैं

उच्च स्तर को बढ़ावा देने के बारे में सोच (जैसे "और और क्या?") मदद गहरा

भागीदारी को समझना और बढ़ावा देना।

लिंडसे ने जो दूसरा अध्ययन पाया, उसमें मनोवैज्ञानिकों को चुनना शामिल है

तीन साल के बच्चों पर उन्हें कुछ शरारती करने के लिए -

एक खिलौने पर

झांकना - और फिर उनसे पूछा कि क्या वे झांक रहे हैं। के बारे में आधा

जिन बच्चों ने झूठ बोला था और उन्होंने ऐसा करने से इनकार किया था, केवल

के लिए

उन्हें तुरंत, सटीक और प्रकट रूप से

उत्तर दें

प्रश्न, "खिलौना क्या है?" हम युवा से अलग नहीं हैं

बच्चे। आम तौर पर किसी और वहाँ इंतज़ार कर कुछ पता लगाया जा करने के लिए है पूछने के सरल कार्य द्वारा, और AWE प्रश्न ऐसा करने के सबसे प्रभावी तरीकों में से एक है।

प्रश्न

मास्टरक्लास

भाग 3

क्या आपको चाहिए **बयानबाजी**

प्रश्न ?

जब मार्लोन ब्रैंडो, अपने गॉडफादर गाल कपास से भरा, किसी को एक ऐसा प्रस्ताव दिया जिसे वह अस्वीकार नहीं कर सकता, इसका मतलब है कि वह जागो

अपने बिस्तर के नीचे घोड़े के सिर के साथ।

आप, निश्चित रूप से, अपने

प्राप्त करने की कोशिश में थोड़ा अधिक सूक्ष्म हैं

रास्ता। आपको लगता है कि यह अगर तुम देना हर किसी के लिए बेहतर है बोर्ड पर लिया है

थोड़ी कम सलाह और कुछ और सवाल पूछें। इसी समय,

आपके दिल में आपको पूरा यकीन है कि आप

का जवाब जानते हैं

समस्या पर चर्चा की जा रही है। तो अगर आप नकली प्रश्न में महारत हासिल है।

"क्या आपने सोचा है ...?"

"क्या होगा ...?"

"क्या आपने विचार किया ...?"

सलाह देना प्रश्न

के साथ

चिह्न संलग्न।

यह सवाल पूछने के रूप में गिना नहीं जाता है।

यदि आपको एक विचार मिला है, तो प्रतीक्षा करें। पूछो, "और और क्या?" और आप करेंगे

अक्सर पाया जाता है कि व्यक्ति अपने मस्तिष्क में एक छेद जलाने के लिए बहुत ही विचार के साथ आता है। और अगर वह नहीं करती है, तो अपना विचार प्रस्तुत करें - एक विचार के रूप में, नकली प्रश्न के रूप में प्रच्छन्न नहीं।

यहां आपका नया निवास स्थान

है

WHEN IT HAPPENS

मुझे वह उत्तर मिल गया है, जिसे मैं सुझाव देना चाहता हूँ ...

INSTEAD OF ...

एक नकली प्रश्न पूछना जैसे "क्या आपने सोचा है ...?" या "क्या / क्या" के बारे में ...? "जो एक प्रश्न चिह्न के साथ सिर्फ सलाह है ...

I WILL...

सात आवश्यक प्रश्नों में से एक पूछें। और मैं प्रस्तुत करना चाहते हैं, तो एक विचार, मैं इसे एक प्रश्न के बजाय एक विकल्प के रूप में पेश करूंगा।

3: फोकस प्रश्न

जिसमें आपको पता चलता है कि **स्टॉप**

इतना समय और प्रयास खर्च करना

गलत समस्या का समाधान।

यूरेका। एक प्रकार का।

विज्ञान की दुनिया आकस्मिक, शानदार खोजों से भरी है।

विलियम पर्किन मलेरिया को ठीक करने की कोशिश कर रहे थे और पैदा कर रहे थे

पहली सिंथेटिक डाई, माउविन। एंड्रयू फ्लेमिंग साफ करने में विफल रहा

छुट्टी पर जाने से पहले अपनी लैब को ठीक से अप करें, और अपने पर

वापसी में हमारा पहला एंटीबायोटिक, पेनिसिलिन पाया गया। पोस्ट-यह नोट बकाया है एक असफल सुपरग्लू को इसकी सफलता। वियाग्रा मूल रूप से एनजाइना से निपटने के लिए बनाया गया था।

अफसोस की बात है, यह समकालिकता आपके

में नहीं होती है

संगठन।

यदि आपकी संगठनात्मक संस्कृति हर संगठनात्मक की तरह है

संस्कृति जिसे मैंने कभी देखा है (और यह है), तो यह एक ऐसी जगह है जिसे प्यार करना पसंद है

किए गए कार्य। ऐसा करना। इसे बंद कर पार करने के लिए सूची। और अगर

आप उन अधिकांश प्रबंधकों की तरह हैं जिनके साथ मैंने कभी काम किया है और के लिए

(और, उस मामले के लिए, किया गया है), तो आप वास्तव में इसका पता लगाना चाहते हैं।

चुनौती है कि कंडीशनिंग के वर्षों के साथ आपके पास है,
जैसे ही आप यह सुनना शुरू करते हैं कि डॉक्टर क्या कह सकता है "
चुनौती पेश करते हुए, "आपके शरीर का प्रत्येक फाइबर
के साथ जुड़ रहा है।

इसे ठीक करने की इच्छा, इसे हल करना, इसका समाधान प्रस्तुत करना। यह Pavlovian
है। कौन सा

इसीलिए दुनिया भर में आप जैसे संगठनों में लोग
हैं

बहुत कठिन परिश्रम करना और सभ्य समाधानों के साथ आना
समस्याएं जो सिर्फ मायने नहीं रखती हैं, और क्यों वास्तविक चुनौतियां अक्सर
होती हैं

अनसुना करें।

जब लोग आपसे चुनौती के बारे में बात करना शुरू करते हैं, तो
याद रखने के लिए जो आवश्यक है वह यह है कि वे आपके लिए क्या कर रहे हैं शायद ही
कभी वास्तविक समस्या हो। और जब आप करने के लिए कूद शुरू
चीजों को ठीक करें, तीन तरह से चीजें बंद हो जाती हैं: आप गलत समस्या पर काम करते
हैं; आप काम अपनी टीम करना चाहिए करते हैं; और
कार्य पूरा नहीं होता है।

आप गलत समस्या का समाधान कर रहे हैं

आप चुनौती को ठीक करने के लिए एक शानदार तरीका लेकर आए हैं

आपकी टीम बात कर रही है। हालांकि, चुनौती वे बात कर रहे हैं

के बारे में सबसे अधिक वास्तविक चुनौती नहीं है, जिसे हल करने की आवश्यकता है

आउट। वे चीजों के किसी भी संख्या का वर्णन किया जा सकता है: एक लक्षण, एक

द्वितीयक समस्या, पिछली समस्या का एक भूत जो

है

आराम से परिचित, अक्सर एक आधा पके हुए घोल से

अनारक्षित अंक।

आपके शरीर का प्रत्येक फाइबर

है

की इच्छा के साथ जुड़कर, इसे ठीक करें,

इसे हल करें, इसका समाधान प्रस्तुत करें।

आप समस्या को स्वयं हल कर रहे हैं

आपकी टीम ने आपको उनके लिए अपना काम करने के लिए अच्छी तरह से प्रशिक्षित किया है। किसी भी

समय की समस्या है, बजाय इसे जानने की कोशिश करने के

स्वयं, वे अब उत्तर के लिए आपके पास आते हैं। यह महसूस करता है (कई बार कम से कम) जैसे कि यह आपके लिए और उनके लिए आसान है, लेकिन आप हो सकते हैं

भी अभिभूत करने की उस भावना को नोटिस कर रहा है जो होने से आती है

अपनी खुद की नौकरी करने के लिए और आपकी टीम में दूसरों की कुछ नौकरियां। आप एक चिकित्सक के कार्यालय में थे, तो इस स्तर पर चिकित्सक

उसके सिर को बुरी तरह से हिलाएगा और "hmmm ... सह-आश्रित" होगा।

आप समस्या का समाधान नहीं कर रहे हैं

ऐसा नहीं है कि आपके पास करने के लिए अपना काम नहीं है। और अब आप है

सभी की समस्याओं को हल करने के लिए स्वयं को जिम्मेदार पाया

भी। और शायद आपके पास वास्तव में हाथ का जवाब नहीं है, इसलिए आप उस ईमेल को अनदेखा करते हैं या आप उसे अपने इन-ट्रे में वापस रख देते हैं या आप निकट में उत्तर देने के बारे में अस्पष्ट वादा करते हैं, लेकिन

बहुत निकट नहीं, भविष्य। अचानक आप प्रगति रोक रहे हैं। इतना ही नहीं

टीम आपके ऊपर अत्यधिक निर्भर है, लेकिन अब आप महसूस कर रहे हैं

अभिभूत और आप सब कुछ और सभी को धीमा कर रहे हैं।

आप टोंटी की वीपी बन सकते हैं।

आपको फिक्सिंग में कूदने के प्रलोभन को प्रबंधित करने का एक तरीका चाहिए

वह प्रारंभिक चुनौती। आप अपने आप को (और अपनी टीम) को रोकने के लिए की जरूरत है

पहली समस्या जो तालिका में रखी गई है, में उलझने से।

बस थोड़ा धीमा करें और आप समस्या के दिल में पहुंच जाएंगे। और

यहां वह प्रश्न है जो सभी अंतर बनाता है:

फोकस प्रश्न: यहाँ क्या वास्तविक चुनौती है

के लिए

आप?

यह वह प्रश्न है जो कार्रवाई को धीमा करने में मदद करेगा, इसलिए

आप वास्तविक समस्या को हल करने में समय बिताते हैं, न कि पहले

समस्या। यह कोई संयोग नहीं है कि यह जिस तरह से यह है phrased है। यहां बताया गया है

यह एक ऐसा उपयोगी प्रश्न बनता है:

क्या चुनौती है? जिज्ञासा सही में आप ले जा रहा है

दिशा, लेकिन इस तरह से बनाए गए प्रश्न बहुत अस्पष्ट है। यह होगा सबसे अधिक संभावना या तो एक स्पष्ट जवाब या कुछ हद तक उत्पन्न होता है सार उत्तर (या दोनों का संयोजन), जिसमें से कोई भी नहीं

आम तौर पर सहायक होता है।

क्या असली चुनौती यहाँ है? यहाँ निहित है वहाँ एक हैं कि चुनने के लिए चुनौतियों की संख्या, और आपको ढूँढना होगा

वह जो सबसे अधिक मायने रखता है। इस तरह phrased, सवाल होगा हमेशा लोगों को धीमा करते हैं और उन्हें अधिक गहराई से सोचते हैं।

आपके लिए यहां वास्तविक चुनौती क्या है? यह करने के लिए लोगों के लिए भी आसान है

किसी स्थिति में उच्च-स्तरीय या अमूर्त चुनौतियों के बारे में प्रमाण पत्र। "आप के लिए" क्या व्यक्ति को सवाल पिन है

आप से बात कर रहे हैं यह सवाल व्यक्तिगत रहता है और बनाता है जिस व्यक्ति से आप उसके संघर्ष के बारे में बात कर रहे हैं और वह क्या कर रहा है यह पता लगाने की आवश्यकता है।

वास्तविक समस्या पर ध्यान दें, न कि पहली समस्या।

कोहरे के माध्यम से फोकस प्रश्न कैसे कटता है

अब जब आप जानते हैं कि फ़ोकस प्रश्न का निर्माण कैसे किया जाता है, तो आप होंगे

देखें कि यह कुछ अच्छी तरह से अभ्यास करने के माध्यम से कैसे कट सकता है, लेकिन अप्रभावी प्रतिमान जो आपके और व्यक्ति के बीच दिखाई देते हैं आप कोचिंग कर रहे हैं। ये पैटर्न है कि चीजें धुंधली और रख रहे हैं

अस्पष्ट जब आप चुनौती को ध्यान में लाने की कोशिश कर रहे हों। बॉक्स पर Crayons के

, हम उन्हें फोगी-फियर्स कहते हैं, और हम तीन सबसे आम लोगों को चुनौती कहते हैं, कोचिंग

भूत, और अंश & सामान्यीकरण।

चुनौतियों का प्रसार

आपको सात आवश्यक प्रश्नों में से पहले में महारत हासिल है। आप

आत्मविश्वास से झुकें। "तो," आप पूछते हैं, "आपके दिमाग में क्या है?"

यह बड़बड़ाता हुआ आता है। "वेबसाइट परियोजना-हमने नहीं है

केवल तीन सप्ताह के लिए जा रहा है, और हमारे पास पहले ही एक महीना है

पीछे। और अल्बर्टों का फिर से अभिनय, भ्रामक के लिए 'रेडियो चुप्पी'

संचार। हम के बारे में

विपणन ओर से कोई जवाब नहीं मिल सकता

लॉन्च, और मैं प्रोजेक्ट ट्रोपिक के बजट के बारे में चिंतित हूं

थंडर। और जब मैं आज में चला रहा था, मेरे इंजन शुरू कर दिया

यह अजीब ck tock tock tock 'ध्वनि...'

अब, यदि आपने कभी किसी को ऑस्ट्रेलियाई

खेलते देखा है

आदिवासी उपकरण जिसे डेजिडिडू कहा जाता है, आपको पता चलेगा कि

संगीतकार में हवा बाहर बहने की असाधारण क्षमता होती है

बिना सांस लिए हुए प्रतीत होता है। परिपत्र सांस लेने का मतलब है

वह अपने मुंह से साँस छोड़ते हुए अपनी नाक के माध्यम से श्वास कर सकता है।

इसे आजमाएं। यह करने के लिए असंभव लगता है। लेकिन इस व्यक्ति के लिए स्पष्ट रूप से नहीं।

"आपके दिमाग में क्या है?"

उन चीजों की धारा, जिनके बारे में वह चिंतित है।

आपने सात आवश्यक

के दूसरे में भी महारत हासिल की होगी

प्रश्न। लेकिन वहाँ कोई रास्ता नहीं आप से पूछना चाहता "और जा रहे हैं क्या

इस स्तर पर

और? "। आप पहले से ही अभिभूत कर रहे हैं।

सूचीबद्ध प्रत्येक समस्या के साथ, आप चिंता का एक छोटा सा अनुभव करते हैं।

चिंता और संतुष्टि। क्योंकि यह कई समस्याओं के साथ, आप कर रहे हैं

स्पष्ट रूप से सलाह के एक समृद्ध ढेर के साथ इतने सारे तरीकों से मदद करने की स्थिति

में। एकमात्र सवाल यह है कि कहां से शुरू करें: पहले उल्लेखित चुनौती के साथ, या उस

एक के साथ जिसके लिए आप सबसे
हैं

उत्तर प्रदान करने के बारे में आश्चर्य।

या यहां आपकी नई आदत है- उपरोक्त में से कोई भी नहीं। इसके बजाय
सलाह देने वाले, समाधान प्रदान करने वाले मोड में जाने पर, आप
से पूछते हैं

फोकस प्रश्न: "आपके लिए यहां वास्तविक चुनौती क्या है?"

ए गुड क्वैश्चन के बिना, **ए GOOD**

ANSWER पर कोई जगह नहीं है।

क्लेटन क्रिस्टेंसन

चुनौतियों के प्रसार के लक्षण

क्या आपने कभी पॉपकॉर्न बनाया है? एक "पॉप।" फिर एक और। फिर
एक और। और फिर पॉपिंग पागल हो जाता है। समस्याओं में पैदा करना
उसी तरह।

चुनौतियों के प्रसार का समाधान

काम करने के लिए प्रलोभन का विरोध करें और वें में से एक को चुनेंई कई
शुरुआती बिंदु के रूप में चुनौतियां (भले ही, कोई संदेह नहीं है, आप सभी
एक राय है जिस पर इसे होना चाहिए)। इसके बजाय, कुछ पूछना
इस तरह:

"अगर आपको इनमें से किसी एक पर ध्यान केंद्रित करना है, तो यहां कौन सा
है?"

आपके लिए वास्तविक चुनौती होगी? "

भूत का कोचिंग

"क्या," आप वास्तविक जिज्ञासा के साथ कहते हैं, "आपके दिमाग में है?"

"John।"

"John?"

"जॉन। उन्होंने कहा कि एक बुरा सपना है। इससे पहले मैंने कभी किसी ऐसे व्यक्ति से
मुलाकात नहीं की जो एसओएस से अधिक पीड़ित है: चमकदार वस्तु सिंड्रोम। वह है
इतना बिखरा हुआ है कि यह कंफ्रेद्दी के साथ काम करना पसंद कर रहा है। "

"क्या? नहीं! मुझे और बताओ, "प्रोत्साहित करते हैं।

"और यह बस इसकी शुरुआत है। वह एक बहुत ही फिसलन है

सच्चाई और वास्तविकता के साथ संबंध। ऐसा नहीं है कि वह वास्तव में झूठ बोल रही है
नहीं है।

यह सिर्फ इतना है कि सत्य और नहीं-सत्य के बीच की सीमा, ठीक है, एक नहीं है। "

“O.M.G और क्या? ”

"हा! क्या मैंने आपको उस समय के बारे में बताया था जब वह ... ”

और इसलिए यह चला जाता है। एक ठोस पैतालीस मिनट जॉन के बारे में बात।

और इसमें कोई शक नहीं है कि यह पूरी तरह से मनोरंजक वार्तालाप है,

पर

जिसके अंत में आप दोनों अपने अंतर्निहित

के लिए बहुत बेहतर महसूस करते हैं जॉन और उसके सभी दोषों पर

श्रेष्ठता। और आपको लगता है कि आपने कुछ अच्छी कोचिंग की है, क्योंकि न केवल आप थे

सक्रिय रूप से पूरे समय सुन रहा है लेकिन आप भी गहराई से बंधे हैं।

यह, हालांकि, कोचिंग नहीं है। या प्रबंध। यह गपशप है। या,

अधिक कुंद, कुतिया और कराह रही है।

यहां जानने के लिए महत्वपूर्ण बात यह है कि आप केवल

को ही कोच कर सकते हैं

आपके सामने व्यक्ति। लुभाने के रूप में यह एक "तीसरे बिंदु" (सबसे आम तौर पर किसी

अन्य व्यक्ति के बारे में बात करने के लिए है, लेकिन यह भी एक

हो सकता है

परियोजना या एक स्थिति), आपको उस व्यक्ति के लिए चुनौती को उजागर करने की

आवश्यकता है जिससे आप बात कर रहे हैं। ऊपर के उदाहरण में इसलिए, यह

एक कोचिंग वार्तालाप बन जाता है जब यह

के बारे में बातचीत होती है

यह व्यक्ति जॉन को कैसे प्रबंधित कर रहा है, जॉन के बारे में बातचीत नहीं।

और फोकस प्रश्न पूछें- "तो क्या वास्तविक चुनौती है

आपके लिए यहां

है? ”- आपको वहां पहुंचा देगा।

भूत के कोचिंग के लक्षण

वे किसी अन्य व्यक्ति (शिकायत

के बारे में) पर और उसके बारे में बात कर रहे हैं

बॉस के बारे में, ग्राहक संपर्क के बारे में जाना, चिंता करना

टीम के किसी व्यक्ति के बारे में) या शायद एक परियोजना या स्थिति

(नई प्रक्रियाओं के बारे में शिकायत करते हुए, परियोजना के बारे में चल रहा है

रेंगना, व्यवसाय इकाई के प्रभाव के बारे में चिंता करना

पुनर्गठन)।

भूत का कोचिंग करने का समाधान

जिस व्यक्ति से आप बात कर रहे हैं, उस पर फ़ोकस वापस लाएँ। स्वीकार करते हैं

क्या चल रहा है, और फोकस प्रश्न पूछें। यह ध्वनि होगा

कुछ इस तरह:

"मुझे लगता है कि मैं इस बात को समझता हूँ कि [डालने

के साथ क्या हो रहा है

व्यक्ति या स्थिति का नाम]। असली चुनौती क्या है

आपके लिए यहां? "

अंश और सामान्यीकरण

आप इसमें डूबकी लगाते हैं। "तो आपके दिमाग में क्या है?" "मुझे खुशी है कि आपने

पूछा। मैं अगर आप नवीनतम HBR पढ़ पता नहीं है

इस पर

ब्लॉग पोस्ट, लेकिन

के बारे में कुछ दिलचस्प विचार हैं

रणनीति और संस्कृति के बीच लड़ाई। और मुझे पता है यह कुछ है

हम इस परियोजना के भाग के रूप में देख रहे हैं, और यह कि वरिष्ठ टीम

है

विचार... "

आप सिर हिलाते हैं, सुनिश्चित करें कि वह जल्द ही इस बिंदु पर पहुंच जाएगा।

"अब, मैं सामान्य रूप से सोचता हूँ, संस्कृति परिवर्तन के साथ चुनौती यह है कि नेताओं

के अनुभव और

के बीच अंतर है।

हममें से बाकी लोग क्या अनुभव करते हैं। मैंने इसे heard मैराथन प्रभाव 'के रूप में सुना,

जिसका अर्थ है कि नेतृत्व लाइन को पार करता है और बाकी सभी से पहले race दौड़ पूरी

करता है। एडगर शीइन कुछ दिलचस्प है

अपनी पुस्तक में इसके बारे में कहने वाली बातें ... "

योउर दिल एक छोटे से डूब। शायद वह कभी नहीं करने के लिए हो रहा है

बिंदु।

ऐसा नहीं है कि इस प्रकार की बातचीत दिलचस्प नहीं है, क्योंकि

अक्सर यह होता है। इसे और अधिक एक से थोड़ा शैक्षिक चर्चा की तरह महसूस कर

सकते हैं

या जो चल रहा है उसका कार्यकारी सारांश। क्या पूरी तरह से है

अस्पष्ट यह है कि यह कभी कैसे एक में बदल जाता है जिसमें एक समस्या है पहचान और हल हो जाता है।

यह वह समय है जब आपको फोकस प्रश्न पूछने की आवश्यकता होती है: "तो क्या हुआ आपके लिए यहां वास्तविक चुनौती?"

अंशों के लक्षण & सामान्यीकरण

आप किसी बड़े-चित्र, उच्च-स्तरीय वार्तालाप के बारे में के बीच में हैं क्या चल रहा है लगभग के रूप में यदि व्यक्ति बात कर शामिल नहीं है यह इसमें स्वयं लेकिन एक पर्यवेक्षक है। अक्सर "हम"

के बारे में बात होती है

और "हम", लेकिन "मुझे" और "I." / " की कोई बात नहीं है

एब्सट्रक्शन का समाधान & सामान्यीकरण

यदि आप खुद को बहता हुआ महसूस करते हैं, तो आपको

को ग्राउंड करने का एक तरीका खोजना होगा।

चुनौती दें और उस व्यक्ति से कनेक्ट करें जिससे आप बात कर रहे हैं। बस भूत को कोचिंग देने के साथ, यह ध्यान को वापस

में लाने के बारे में है हाथ में

व्यक्ति। ऐसा करने के लिए, आप कुछ इस तरह से पूछना चाहते हैं:

"मेरे पास समग्र चुनौती की भावना है। क्या असली है

आपके लिए यहाँ चुनौती?"

प्रदर्शन से विकास की ओर बढ़ रहा है

किकस्टार्ट प्रश्न अध्याय में, मैंने

पर संक्षिप्त रूप से छुआ

प्रदर्शन के लिए कोचिंग और

के लिए कोचिंग के बीच अंतर

विकास। आम तौर पर प्रदर्शन के लिए कोचिंग लेबल है

रोजमर्रा की समस्या सुलझाने के लिए लागू किया गया। कोचिंग

विकास के लिए

समस्या को हल करने से परे जाता है और शिफ्ट करता है

समस्या को हल करने का प्रयास करने वाले व्यक्ति पर ध्यान केंद्रित करना। जैसा कि मैंने कहा,

यह आग और उस व्यक्ति के बीच अंतर है जो

करने की कोशिश कर रहा है

आग बाहर निकालें।

बहुत से

के अंत में "आपके लिए" जोड़ने का सरल कार्य

यथासंभव प्रश्न

बनाने के लिए एक रोजमर्रा की तकनीक है

प्रदर्शन-उन्मुख की तुलना में अधिक विकास- बातचीत।

हां, समस्याएं अभी भी हल हो गई हैं। लेकिन "आपके लिए" के साथ अक्सर अतिरिक्त व्यक्तिगत अंतर्दृष्टि होती है, और व्यक्तिगत अंतर्दृष्टि के साथ

आता है

वृद्धि और क्षमता में वृद्धि।

आपके लिए यह प्रश्न कार्य करने के लिए तीन रणनीतियाँ

अब जब आप जानते हैं कि फोकस प्रश्न इतनी अच्छी तरह से क्यों काम करता है, तो यहां यह सुनिश्चित करने के लिए कुछ युक्तियां हैं कि यह आपके लिए अच्छी तरह से काम करता है।

विश्वास करें कि आप उपयोगी हैं

जब आप सलाह देने से अपने व्यवहार को बदलना शुरू करते हैं और

प्रश्न पूछने के लिए समाधान प्रदान करने से आप चिंतित महसूस करेंगे। "मैं कर रहा हूँ केवल प्रश्न पूछ रहा हूँ। वे अब किसी भी मिनट के माध्यम से सही देखने जा रहे हैं। "

जब आप प्रश्न पूछते हैं तो उस क्षण को पहचानना सीखें और

एक ठहराव है, जब आप व्यक्ति को देख सकते हैं, तो मौन की दिल की धड़कन

वास्तव में सोच रहे हैं और उत्तर का पता लगा रहे हैं। आप लगभग देख सकते हैं

नए तंत्रिका कनेक्शन बनाए जा रहे हैं।

अपने आप को और अधिक आश्वस्त करने के लिए, सात

के अंतिम भाग में महारत हासिल करें

आवश्यक प्रश्न- "आपके लिए यहां क्या उपयोगी था?" - इसलिए

आप व्यक्ति और आपके लिए सीखने का क्षण बनाते हैं।

याद रखें कि आपकी सलाह के लिए एक जगह है

जब कोई व्यक्ति दरवाजे के चारों ओर अपना सिर रखता है और पूछता है, "क्या आप

पता है कि फ़ोल्डर कहाँ है?" उसे बताएं कि फ़ोल्डर कहाँ है। पूछें नहीं,

"आपके लिए यहां वास्तविक चुनौती क्या है?" यह सिर्फ कष्टप्रद है।

(हालांकि उल्टा हो सकता है कि लोग आपको रोकना बंद कर दें,

इसलिए इस रणनीति को हाथ से बाहर न करें।) एक प्रबंधक और एक नेता के रूप में

आपकी एक भूमिका उत्तर देने की होती है। हम सिर्फ धीमा करने के लिए कोशिश कर रहे हैं

इस भूमिका के लिए अपने डिफ़ॉल्ट व्यवहार के रूप में नीचे।

दूसरा प्रश्न याद रखें

किसी ने एक बार कहा था कि सब कुछ बेहतर स्वाद हैबेकन के साथ। एक के रूप में गिर गया शाकाहारी, मैं उस पर ध्यान दे सकता हूँ। समान रूप से, हर सवाल का ही जाता है

बेहतर जब आप जोड़ते हैं, "और क्या?"

पूछने पर, "आपके लिए यहां वास्तविक चुनौती क्या है?" अच्छा है।

जोड़ना, "और क्या? और क्या है यहां के लिए एक असली चुनौती

आप? "और भी बेहतर।

यहां अपना नया निवास बनाएं

WHEN IT HAPPENS

उस क्षण, व्यक्ति और शायद जो भावनाएं हैं, उसे लिखें आपका ट्रिगर।

हम यहां जिस पैटर्न को तोड़ रहे हैं वह गलत है

समस्या है, इसलिए ट्रिगर किसी भी समय आप

पर ध्यान केंद्रित करना शुरू करते हैं

विशेष चुनौती। महसूस करता है और अधिक

तरीके चीजों को ठीक करने के साथ आ

चुनौती का पता लगाने की कोशिश करने की अस्पष्टता में बैठने की तुलना में आरामदायक

है, लेकिन इस सवाल की शक्ति निहित है। तो

ट्रिगर तब हो सकता है जब आपकी टीम किसी चुनौती या

पर चर्चा कर रही हो

परियोजना और बातचीत पहले से ही समाधान, या

में चली गई है

जब आपकी टीम का कोई व्यक्ति किसी समस्या से जूझ रहा हो, लेकिन

आपको वास्तव में यकीन नहीं है कि क्या वह जानता है कि चुनौती क्या है, या जब आप

एक चुनौती के बारे में डर या चिंता या अनिश्चित महसूस कर रहे हैं

आप सामना कर रहे हैं।

INSTEAD OF ...

पुरानी आदत को लिखें जिसे आप करना बंद करना चाहते हैं। विशिष्ट होना।

धूमिल-फियर्स पुरानी आदतें हैं जिन्हें आप तोड़ने की कोशिश कर रहे हैं। तो

"इसके बजाय" यहाँ हो सकता है जब आप यह तय करते हैं कि पहला

चुनौती शायद चुनौती है; या तुम्हें छोड़ जब

थोड़े उच्च-स्तरीय और अमूर्त को चुनौती दें ताकि लोग थोड़े जानते हैं
यह क्या है, या इसलिए आप मानते हैं; या जब वहाँ चुनौतियों के बहुत सारे हैं
और आप उन सभी को ठीक करने का प्रयास कर रहे हैं या वे सभी समान रूप से
महत्वपूर्ण हैं; या जब समस्या किसी और के समस्या है (या बस
कोई और); या जब आप पर ध्यान केंद्रित कर पर कोई समय खर्च करते हैं क्या
सही मायने में चुनौती है और कार्यों के लिए सही कदम।
I WILL...

अपनी नई आदत का वर्णन करें।

मुझे पूरा यकीन है कि यह होगा, "पूछें 's
के लिए यहां वास्तविक चुनौती क्या है?"
आप? ""

इसे काम करें

TheCoachingHabit.com/videos पर लघु वीडियो देखें अपने सीखने को गहरा
करने और कार्रवाई में अंतर्दृष्टि बढ़ाने में मदद करें।

अपनी टीम को ध्यान में रखने में कैसे मदद करें आपको कई सवाल और उपकरण मिलेंगे
जिनका उपयोग आप अपनी टीम को उन फोकस को खोजने में मदद करने के लिए कर
सकते हैं जिनकी उन्हें आवश्यकता है
अधिक महान कार्य करें।

क्रेओन्स के बॉक्स से

LAB

जब हम अपने शोधकर्ता, लिंडसे को इसके पीछे के विज्ञान पर
सेट करते हैं

सवाल, वह

के मूल्य पर किसी भी अध्ययन के साथ आया था

लोगों को अपना ध्यान केंद्रित करने में मदद करता है। तुम मुझे याद कर सकते हैं

बैरी Schwartz का उल्लेख पिछले अध्याय में पसंद का विरोधाभास , और कई अध्ययन हैं
जो दिखाते हैं कि

कितना सीमित है।

विकल्प अभिभूत और बहुभाषाविद को कम करता है,

के लिए एक फैसी शब्द

मल्टीटास्किंग। लेकिन इस सवाल पर और अधिक ध्यान देने से ज्यादा है कि
रचनात्मकता को बढ़ावा मिलेगा और शिथिलता को दूर किया जाएगा।

फोकस क्वेश्चन को अच्छी तरह से काम करने का एक हिस्सा वे हैं

दो अंतिम शब्द, "आपके लिए।" एक 1997 के अध्ययन में एक काफी शामिल है

गणित समस्याओं की जटिल श्रृंखला के प्रभाव पर केंद्रित है

गणित समस्या के वर्णन के हिस्से के रूप में "आप" शब्द है।

शोधकर्ताओं ने पाया कि जब "आप" शब्द मौजूद था, तो

प्रश्नों को कम बार दोहराया जाना चाहिए, और समस्याएं

कम समय में और अधिक सटीकता के साथ हल किए गए थे।

आप इस जानकारी को ले सकते हैं और इसे सभी प्रश्नों के में जोड़ सकते हैं।

लोगों से पूछें। एक प्रश्न के "आप के लिए" जोड़ने लोग यह पता लगाने में मदद करता है जवाब तेज़ी और अधिक सटीकता।

प्रश्न

मास्टरक्लास

भाग 4

स्टिक से प्रश्न

से शुरू

"क्या"

पीटर सेन्ज़ 1990 के दशक में बड़ा था जब उनकी किताब *द फिफ्थ*

अनुशासन और शिक्षण संगठन के इसके विषय ने अधिकारियों की कल्पना को हर जगह पकड़ा। उपकरणों में से एक वह

पेश किया गया था जिसे "द फाइव व्हिस" कहा जाता है, जो एक आत्म-व्याख्यात्मक है

एक कहानी के माध्यम से पीछे की ओर काम करने की प्रक्रिया

का मूल कारण खोजने के लिए

"एक भयावह, आवर्ती समस्या।"

साइमन Sinek ने अपनी लोकप्रिय पुस्तक, *प्रारंभ*

के साथ उस विषय को आगे बढ़ाया।

क्यों: कैसे महान नेता हर किसी को कार्रवाई करने के लिए प्रेरित करते हैं (वह भी एक

महान टेड टॉक है)। Sinek के लिए, संगठनों के पास उनके अस्तित्व के बारे में पूर्ण स्पष्टता

होनी चाहिए

यदि वे लोगों को प्रेरित करने वाले हैं - ग्राहक और कर्मचारी दोनों

- अपने ब्रांड के साथ लगे रहने के लिए।

दोनों लेखकों को अनदेखा करें।

हां, संगठनात्मक जीवन में "क्यों?" पूछने के लिए एक जगह है।

और नहीं, यह नहीं है जबकि आप उन लोगों के साथ एक केंद्रित वार्तालाप में हैं जिन्हें आप प्रबंधित नहीं कर रहे हैं। यहाँ दो अच्छा कारण हैं:

आपने उन्हें रक्षात्मक पर रख दिया। टोन को थोड़ा गलत भी करें और अचानक आपका "व्हाट ...?", "व्हाट द हेल्

क्या आप सोच रहे थे? "यह वहाँ से केवल डाउनहिल है।

आप समस्या को हल करने का प्रयास कर रहे हैं। आप पूछ क्यों क्योंकि आप अधिक विवरण चाहते हैं। आप और अधिक विस्तार चाहते हैं, क्योंकि आप करना चाहते हैं समस्या को ठीक करें। और अचानक आप शांति हलकों में वापस आ गए हैं

अतिदेयता और अभिभूत की

।

यदि आप चीजों को ठीक करने की कोशिश नहीं कर रहे हैं, तो

आपको बैकस्टोरी की आवश्यकता नहीं है।

"क्या" से शुरू होने वाले प्रश्नों से चिपके रहें और

से शुरू होने वाले प्रश्नों से बचें।

"क्यों" के साथ। यह कोई दुर्घटना नहीं है कि सात आवश्यक प्रश्नों में से छह प्रश्न क्या हैं।

यहां आपका नया निवास स्थान

है

WHEN IT HAPPENS

जब मैं उनसे यह पूछने का लालच करता हूं कि क्यों ...

INSTEAD OF ...

"क्यों ..."

के साथ प्रश्न शुरू करना

I WILL...

प्रश्न को फिर से लिखें इसलिए यह "क्या" से शुरू होता है, इसलिए, "आपने ऐसा क्यों

किया?" के बजाय कुछ उदाहरणों के रूप में पूछें, "क्या थे आप

यहाँ के लिए उम्मीद कर रहे हैं? "के बजाय" आपने यह क्यों सोचा कि यह एक अच्छा

विचार था? "पूछें" क्या आप इस कार्रवाई के पाठ्यक्रम का चयन किया? "इसके बजाय

"आप इससे क्यों परेशान हैं?" पूछें "क्या महत्वपूर्ण है

के लिए

आप यहां? "

एक
अपरिवर्तनीय

1-2-3

संयोजन

पहले तीन प्रश्न

कर सकते हैं

संयोजन एक मजबूत स्क्रिप्ट बनने के लिए
आपके कोचिंग वार्तालाप के लिए

|

आप आश्चर्यचकित और प्रसन्न होंगे कि ये कितनी बार
हैं

पूछने के लिए बिल्कुल सही प्रश्न।

इसके साथ खोलें:

आपके दिमाग में क्या है?

शुरू करने का सही तरीका; सवाल खुला लेकिन ध्यान केंद्रित है।

चेक इन:

क्या आपके दिमाग में कुछ और है?

व्यक्ति को अतिरिक्त चिंताओं को साझा करने का विकल्प दें।

फिर ध्यान केंद्रित करना शुरू करें:

तो आपके लिए यहाँ वास्तविक चुनौती क्या है?

पहले से ही वार्तालाप गहरा होगा। अपनी नौकरी अब क्या मिल रहा है

जो देखने में सबसे उपयोगी है।

पूछें:

और क्या (आपके लिए यहां वास्तविक चुनौती है)?

मुझ पर भरोसा करें, व्यक्ति के पास कुछ होगा। और अधिक हो सकता है।

फिर से जांच:

क्या कुछ और है?

अब आपके सामने जो भी मामले हैं उनमें से अधिकांश आपके पास हैं।

तो इसके बारे में जानें और पूछें:
तो।। असली चुनौती के लिए यहाँ क्या है?

4: फाउंडेशन

प्रश्न

जिसमें वह प्रश्न जो
पर निहित है
बहुत दिल वयस्क से वयस्क तक
रिश्तों पर चर्चा की जाती है।

कैसे ग्रे-अप हो

पीटर ब्लॉक एक शानदार विचारक है कि हम काम पर कैसे व्यवहार करते हैं। उनकी पुस्तक निर्दोष परामर्श जो किसी भी चीज़ को संगठनों के भीतर करने की कोशिश कर रहा है, उसके लिए बुककेस के शीर्ष शेल्फ पर होना चाहिए, जैसा कि चाहिए उत्तर का उत्तर हां या है। मैंने सुना है कि वह उस कार्य को फ्रेम करता है जो वह करता है "लोगों को अपनी स्वतंत्रता के लिए जिम्मेदारी देना।" यह एक बड़ा बयान है जो उतने ही प्रश्नों का उत्तर देता है जितना कि यह।

उन प्रश्नों में से एक "क्या स्वतंत्रता है?" और ब्लॉक हो सकता है

शायद यह कहकर प्रतिक्रिया देगा कि यह दिखाने में सक्षम हो रहा है हमारे काम में एक वयस्क के रूप में और हमारे आसपास के लोगों से निपटने में सक्षम होने के नाते वयस्कों के रूप में भी
।

फाउंडेशन प्रश्न: "आप क्या चाहते हैं?"

अपनी स्वतंत्रता के लिए जिम्मेदारी लेना बेहद मुश्किल है करने के लिए। ब्लॉक एक के रूप में एक वयस्क करने वाली वयस्क संबंध में परिभाषित किया है, जिसमें

आप "क्या चाहते हैं, यह जानने में सक्षम हैं, यह जानते हुए कि उत्तर हो सकता है।" इस पुस्तक के केंद्र में यही कारण है कि यह सरल है लेकिन शक्तिशाली प्रश्न, "आप क्या चाहते हैं?" मैं कभी-कभी इसे कहता हूँ

गोल्डफिश प्रश्न क्योंकि यह अक्सर उस प्रतिक्रिया को प्राप्त करता है: थोड़ी बजी हुई आंखें, और मुंह खोलने और बिना किसी आवाज के साथ बंद होना

बाहर आ रहा है। यहाँ क्यों सवाल का जवाब बहुत मुश्किल है।

हम अक्सर नहीं जानते कि हम वास्तव में क्या चाहते हैं। वहाँ यहाँ तक कि अगर एक पहला, तेज़ उत्तर, प्रश्न "लेकिन आप क्या करते हैं वास्तव में चाहते हैं?" आमतौर पर लोगों को उनके ट्रैक में रोक देगा।

लेकिन अगर आपको पता है कि आप क्या चाहते हैं, तो आप वास्तव में क्या चाहते हैं चाहते हैं, इसके लिए पूछना अक्सर कठिन होता है। हम क्यों के बारे में कारणों बनाने यह अभी अनुरोध करने के लिए उचित नहीं है; ऐसा इसलिए है क्योंकि समय सही नहीं है, या व्यक्ति केवल कहने के लिए नहीं जा रहा है, या कौन हैं आप फिर भी इस तरह के साहसिक सवाल पूछ सकते हैं? हम जो चाहते हैं, वह अक्सर बिना बिके रह जाता है।

लेकिन यहाँ तक कि अगर आपको पता है कि आप क्या चाहते हैं और साहसी हैं जो आप चाहते हैं उसके लिए पूछने के लिए पर्याप्त है, इसे अक्सर एक तरह से कहना मुश्किल है

जो स्पष्ट रूप से सुना और समझा जाता है। कभी कभी जिम्मेदारी

उसके लिए आपके साथ आराम करता है। आप एक तरह से छिपाने के लिए आप क्या चाहते हैं पाया है

बयानबाजी की परतों के नीचे

; या जो आप वास्तव में विभिन्न अन्य, कम महत्वपूर्ण आशाओं के साथ चाहते हैं, उससे विचलित थे; या विश्वसनीय है कि

आपके द्वारा किए गए भारी संकेत पर्याप्त थे; या मान लिया कि थोड़ा निष्क्रिय-आक्रामक टिप्पणी पर्याप्त थी। कभी कभी

अनसुने अनुरोधों के लिए जिम्मेदारी उन लोगों के साथ रहती है, जो आप हैं

पूछ। वे अपने स्वयं के एजेंडा को आगे बढ़ाने रहे हैं, या उनकी पुष्टि

पूर्वाग्रह का अर्थ है कि वे क्या

से पूरी तरह से अलग कुछ सुनते हैं

आप कह रहे हैं, या वे नकली-सुन रहे हैं और वास्तव में भुगतान नहीं कर रहे हैं सभी पर ध्यान।

लेकिन फिर भी अगर आपको पता है कि आप क्या चाहते हैं, और आप जो चाहते हैं उसके लिए आप

चाहते हैं, और यह सुनने में लगता है, इसका उत्तर सुनना अक्सर कठिन है

आपके अनुरोध के लिए

, जो शायद Yes नहीं है, बल्कि नहीं है। या शायद ।

Or ऐसा नहीं है, लेकिन यह इसके बजाय है। और बातचीत के दूसरी तरफ, यह समझना मुश्किल हो सकता है कि जब कोई वह एक अनुरोध करता है, जब वह आपको बताता है कि वह क्या चाहता है, तो आप ऐसा नहीं कर

वास्तव में कहना है हाँ। आप नहीं कह सकते हैं। या शायद। या ऐसा नहीं है, लेकिन इसके बजाय।

आप देख सकते हैं कि "व्हाट डू " के कई कारण हैं

आप चाहते हैं? "इसे बंदरगाह से बाहर कभी नहीं बनाया जा सकता है। जॉर्ज बर्नार्ड शॉ ने कहा कि जब उन्होंने कहा, "उन्होंने कहा," संचार के साथ सबसे बड़ी समस्या यह भ्रम है कि इसे लिया गया है स्थान। "

यह भ्रम कि दोनों पक्ष के लिए

वार्तालाप से पता चलता है कि दूसरी पार्टी क्या है

चाहता है व्याप्त है, और यह के लिए चरण सेट करता है

बहुत सारे निराशा भरे आदान-प्रदान।

सभी खो नहीं है, हालांकि। चिकना नौकायन सुनिश्चित करने के तरीकों में से एक है, चाहता है और जरूरतों के बीच अंतर को समझना।

अनटैंगलिंग वांट्स एंड नीड्स

जब मुझे पहली बार भत्ता मिलना शुरू हुआ था - तो हमने इसे "जेब कहा ऑस्ट्रेलिया में

पैसा "- यह

के बारे में एक अभिभावकीय बातचीत के साथ आया था

बचत, और चाहतों और जरूरतों के बीच का अंतर। यह एक उपयोगी अंतर है, और मुझे लगता है कि कुछ सेकंड के बीच का अंतर चाहता है और जरूरतों के बीच के अंतर को ये विवरण

लाता है

मन:

चाहते हैं: मुझे यह पसंद है।

आवश्यकता: मेरे पास यह होना चाहिए।

सिद्धांत में यह अंतर बहुत मायने रखता है। व्यवहार में, जरूरतों को अपग्रेड करने से लेकर सब कुछ रोकना कठिन है, जिसका अर्थ है कि अंतर अपने आप ढह जाता है। मार्शल रोसेनबर्ग, अहिंसक संचार (NVC) के निर्माता हैं, संचार प्रक्रिया जो "लोगों को विनिमय करने में मदद करती है संघर्षों और मतभेदों को हल करने के लिए आवश्यक जानकारी शांतिपूर्वक। "NVC मॉडल में, वह के बीच अंतर देता है अधिक व्यावहारिक और टिकाऊ मोड़ चाहता है और इसकी आवश्यकता है। रोसेनबर्ग के मॉडल में, सतह अनुरोध हैं, सामरिक परिणाम हम एक स्थिति से पसंद करते हैं। एक चाहते हो सकता है एक निश्चित तिथि तक रिपोर्ट करने से कुछ भी तक

यह समझने के लिए कि आपको किसी बैठक में भाग लेने की आवश्यकता है या नहीं। इस तरह की जानकारी वह है जो आमतौर पर हमारे के जवाब में दिखाई देती है प्रश्न, "आप क्या चाहते हैं?" आवश्यकताएं गहराई तक जाती हैं, और उन्हें पहचानने से आपको वापस खींचने में मदद मिलती है अधिक मानवीय चालक को समझने के लिए पर्दा, जो हो सकता है चाह के पीछे। अर्थशास्त्री मैनफ्रेड के काम पर ड्राइंग मैक्स-नीफ, रोसेनबर्ग कहते हैं कि नौ आत्म-व्याख्यात्मक हैं सार्वभौमिक आवश्यकताएं। प्रभाव सृजन

RECREATION

FREEDOM

IDENTITY

UNDERSTANDING

PARTICIPATION

PROTECTION

SUBSISTENCE

जब आप किसी से पूछते हैं, "आप क्या चाहते हैं?" तो यह देखने के लिए सुनो कि क्या आप हैं?

उस आवश्यकता का अनुमान लगा सकता है जो व्यक्ति के अनुरोध के पीछे निहित है। के लिए

उदाहरण, जब कोई कहता है, "मैं चाहता हूँ कि आप के लिए VP से बात करें

me, "उसे वास्तव में सुरक्षा की आवश्यकता हो सकती है (मैं बहुत जूनियर हूँ) या भागीदारी (मुझे इस परियोजना में अपना हिस्सा करने के लिए आपकी आवश्यकता है)।

जब कोई आपको बताता है, "मैं आज जल्दी जाना चाहता हूँ," वह वास्तव में हो सकता है

समझने के लिए पूछें (यह घर पर मुश्किल है) या निर्माण (मुझे अपनी कक्षा में जाने की आवश्यकता है)। जब कोई कहता है, "मैं तुम्हें एक क्या करना चाहते हैं

रिपोर्ट का नया संस्करण, "आधार की आवश्यकता स्वतंत्रता हो सकती है (I

यह नहीं करना चाहते हैं), पहचान (मैं चाहता हूँ कि आप मेरे यहां बॉस हैं) या निर्वाह करें (मेरी सफलता इस पर निर्भर करती है

सही।)

आप देख सकते हैं कि आवश्यकता को पहचानना आपको बेहतर प्रदान करता है

यह समझने की कि आप किस तरह से सबसे अच्छा चाह सकते हैं। और इसके साथ ही एक दूसरा पहलू भी है। आप अपने खुद के अनुरोध प्रेम के रूप में

आप क्या चाहते हैं, यह देखने के लिए कि क्या आप इसकी आवश्यकता के बारे में बता सकते हैं

अनुरोध के पीछे

।

एक प्रश्न पूछें। व्यापार जवाब।

मैं एक सफल कानून का छात्र नहीं था। मैं लगभग कुछ भी नहीं याद

मेरी कक्षाओं से, और मैंने मानहानि के लिए अपने एक व्याख्याता द्वारा मुकदमा दायर करके अपनी पढ़ाई समाप्त की। यह एक लंबी कहानी है। लेकिन एक चीज जो मेरे मस्तिष्क में अटक गई है, वह है का सार

कानूनी अनुबंध मूल्य का एक आदान-प्रदान है। यह पता चला है कि इस सिद्धांत आपको अधिक लचीला और परस्पर बनाने में मदद कर सकता है

जिन लोगों के साथ आप काम करते हैं, उनके साथ लाभदायक संबंध। कई बार ऐसा होता है कि बस सवाल पूछने पर बात की जाती है

करते हैं। और वहाँ दूसरी बार जब कि करने के लिए अपने जवाब साझा कर रहे हैं वही प्रश्न इसके प्रभाव को बढ़ा सकता है। "आप क्या चाहते हैं?" एक है असाधारण रूप से मजबूत प्रश्न। इसकी शक्ति और बढता है जब आप जिस व्यक्ति के साथ आप काम कर रहे हैं उसका प्रश्न न केवल पूछें बल्कि अपने लिए भी प्रश्न का उत्तर दें। अध्याय की शुरुआत में के बारे में उल्लेख किया गया, यह हमें पीटर ब्लॉक के बिंदु पर वापस ले जाता है वयस्क-से-वयस्क वार्तालाप की प्रकृति। जब हम प्रत्येक को समझने दूसरे क्या चाहते हैं, हम एक दिलचस्प और सार्थक बातचीत के बीच में हैं। और उस के लिए कारण का हिस्सा है

जुड़ाव का तंत्रिका विज्ञान।

हमारा नया सीमांत: सगाई का तंत्रिका विज्ञान

जैसा कि हम अपने इक्कीसवीं सदी के लैपटॉप में टैप करते हैं, एक पर क्लिक करते हैं

Google धरती से पता चलता है कि इसमें बहुत कुछ नहीं है *terra incognita* बायां। आप किसी भी देश आप चाहते हैं पर जा सकते हैं, और कुछ निडर लोग यहां तक कि सभी 195 का दौरा किया है।

लेकिन अभी भी ज्ञान के नए मोर्चे तलाशे जा रहे हैं, और सबसे रोमांचक में से एक तंत्रिका विज्ञान है,

का अध्ययन

मस्तिष्क। रचनात्मक प्रयोगों और परिष्कृत तकनीक का उपयोग करना, जैसे कि fMRI और EEG मशीनें, हम यह देखना शुरू कर रहे हैं कि कला नेतृत्व का विज्ञान में आधार है। अब हम क्या देखने के लिए शुरू कर सकते हैं वास्तव में काम करता है और

के साथ संलग्न करने के हमारे प्रयासों में क्या काम नहीं करता है जिन्हें हम प्रबंधित और प्रभावित करते हैं।

जैसा कि हम इस पुस्तक के दिल में हैं, इस फाउंडेशन के साथ प्रश्न, अब

के बीच संबंध बनाने का एक सही समय है आपकी कोचिंग की आदत और तंत्रिका विज्ञान को देखकर आपका सिर सगाई की

|

पांच बार एक दूसरा

"मस्तिष्क का मौलिक आयोजन सिद्धांत" -

न्यूरोसाइंटिस्ट इवान गॉर्डन के शब्द- जोखिम और इनाम है प्रतिक्रिया।

एक बेहोश पर पांच बार एक दूसरे,

स्तर, आपका मस्तिष्क

स्कैन कर रहा है

अपने आस-पास का वातावरण और खुद से पूछें:

क्या यह यहाँ सुरक्षित है? या है यह खतरनाक?

यह सुरक्षित, निश्चित रूप से पसंद करता है। अपने मस्तिष्क को सुरक्षित महसूस करते हैं, तो यह कर सकते हैं

अपने सबसे परिष्कृत स्तर पर काम करता है। आप अपने में और अधिक सूक्ष्म हो सोच, अस्पष्टता को देखने और प्रबंधित करने में बेहतर। आप मान आपके आस-पास के लोगों का सकारात्मक इरादा, और आप टैप करने में सक्षम हैं

सामूहिक ज्ञान। आप लगे हुए रहे हैं और आप आगे बढ़ रहे हैं।

जब मस्तिष्क को खतरे का एहसास होता है, तो बहुत अलग होता है

प्रतिक्रिया। यहां यह परिचित लड़ाई-या-उड़ान प्रतिक्रिया

में चला जाता है

जिसे कुछ लोग "एमिग्डाला हाइजैक" कहते हैं। चीजें काले और सफेद हो जाती हैं।

आपकी धारणा यह है कि "वे" आपके खिलाफ हैं, आपके साथ नहीं।

आप अपने चेतन मस्तिष्क को संलग्न करने में कम सक्षम हैं, और आप

रूपक, और सबसे अधिक संभावना शाब्दिक, दूर समर्थन।

और यह एक संतुलित निर्णय नहीं है। स्पष्ट विकासवादी के लिए

कारण, हम यह मानने के पक्षपाती हैं कि परिस्थितियाँ खतरनाक हैं

बजाय नहीं। हम सही नहीं हो सकता है, लेकिन के पाठ्यक्रम पर
मानव जाति का विकास, सफल उत्तरजीविता रणनीति
रही है

"सॉरी से बेहतर होना।"

दूसरे शब्दों में, यदि आप किसी स्थिति के बारे में सुनिश्चित नहीं हैं, तो आप
इसे असुरक्षित के रूप में पढ़ने के लिए डिफ़ॉल्ट। और दूर का समर्थन कर शुरू करते हैं।

जब **RHETORICAL**

हो जाएगा

प्रश्न END?

जॉर्ज कार्लिन

रुको, वापस आओ!

और आपके लिए एक व्यस्त और महत्वाकांक्षी
के रूप में चुनौती है

प्रबंधक। आप चाहते हैं कि आप उनके साथ बातचीत करें- आपकी टीम, आपका बॉस
आपके ग्राहक, आपके आपूर्तिकर्ता-

के बजाय उलझाने वाले हैं

पीछे हटना। आप अपने लोगों को महसूस करने के लिए है कि आप के साथ काम एक
है चाहता हूँ

इनाम का स्थान, जोखिम नहीं। और आपको यह भी पता चलता है कि *आप* आपको ऐसा

महसूस करना चाहते हैं कि आप सुरक्षित हैं ताकि आप

के बजाय अपने स्मार्टेस्ट पर रहें लड़ाई-या-उड़ान मोड में

|

तो आप दूसरों के दिमाग और अपने आप को कैसे प्रभावित करते हैं ताकि

हो

स्थितियों को पुरस्कृत के रूप में पढ़ा जाता है, जोखिम भरा नहीं?

चार प्राथमिक चालक हैं - वे संक्षिप्त नाम

का उपयोग करते हैं

TERA- यह प्रभावित करता है कि मस्तिष्क किसी भी स्थिति को कैसे पढ़ता है। तेरा एक
है

आसान संक्षिप्त रूप, क्योंकि यह "टेरीयर" को ध्यान में रखता है - यह प्रभाव कि

विशिष्ट स्थान पर अंगूर से बनी शराब का स्वाद है

वहाँ उगाया गया। जब आप तेरा पर ध्यान केंद्रित करने के लिए, आप के बारे में कैसे सोच
रहे हैं

आप सगाई को चलाने वाले पर्यावरण को प्रभावित कर सकते हैं।

T जनजाति के लिए है। मस्तिष्क, पूछ रहा है ", तुम मेरे साथ हैं या आप कर रहे हैं मेरे खिलाफ

? "यदि यह मानता है कि आप इसके पक्ष में हैं, तो यह बढ़ जाता है तेरा उद्धरण। आप विपक्ष के रूप में देखा हो, तो तेरा उद्धरण नीचे जाता है।

E अपेक्षा के लिए है। मस्तिष्क पता लगाना है, "मुझे पता है क्या भविष्य या मैं नहीं हूँ? "यदि आगे क्या होने वाला है तो स्पष्ट है, स्थिति सुरक्षित महसूस करती है। यदि नहीं, तो यह खतरनाक लगता है।

R रैंक के लिए है। यह एक रिश्तेदार बात है, और यह अपने पर नहीं निर्भर करता है औपचारिक शीर्षक लेकिन कैसे में पावर खेला जा रहा है

पल। "यदि आप और अधिक महत्वपूर्ण या मैं से कम महत्वपूर्ण हैं am? "वह प्रश्न है जो मस्तिष्क पूछ रहा है, और यदि आप मेरी स्थिति कम हो गई, स्थिति कम सुरक्षित महसूस होती है।

A स्वायत्तता के लिए है। दान गुलाबी में इस के महत्व के बारे में बात करती है उनकी उत्कृष्ट पुस्तक *डाइव*। "क्या मुझे एक कहावत मिलती है या मैं नहीं करता?" आपके पास किसी भी स्थिति में स्वायत्तता है। यदि आपको लगता है कि आप की क्या ज़रूरत है

एक पसंद है, तो यह वातावरण का स्थान होने की अधिक संभावना है

इनाम और इसलिए सगाई। यदि आपको लगता है तुम नहीं के पास इतना विकल्प है, तो यह आपके लिए कम सुरक्षित हो जाता है।

आपका काम है जब भी आप TERA Quient को बढ़ा सकते हैं।

वह व्यक्ति आप बात कर रहे के लिए अच्छा है, और इसके लिए अच्छा है आप। सामान्य रूप से प्रश्न पूछना, और पूछना "आप क्या चाहते हैं?"

विशेष रूप से, ऐसा करेगा।

यह जनजाति की भावना को बढ़ाता है, जैसे, तय करने के बजाय किसी को क्या करना चाहिए, आप उसे चुनौती देने में मदद कर रहे हैं।

और ऐसा करने पर, आप न केवल उसकी स्वायत्तता की भावना को बढ़ा रहे हैं

- आप मान रहे हैं कि वह उत्तर और लेकर आ सकता है

उसे ऐसा करने के लिए प्रोत्साहित करते हुए — लेकिन उसकी रैंक भी, क्योंकि आप

उसे "मंजिल है" और पहले जाओ। प्रश्न "आप क्या चाहते हैं?" रैंक और स्वायत्तता के ड्राइवरो को दृढ़ता से प्रभावित करता है।

अपेक्षा, दूसरा कारक, थोड़ा निराशाजनक हो सकता है (प्रश्न में उत्तर की तुलना में अधिक अस्पष्टता है), लेकिन यह ठीक है।

आपका लक्ष्य कुल TERA क्वार्टर उठाना है, और

पूछकर

प्रश्न आप बस यही करते हैं।

यहां अपना नया निवास बनाएं

WHEN IT HAPPENS

उस क्षण, व्यक्ति और शायद जो भावनाएं हैं, उसे लिखें आपका ट्रिगर।

इस आदत का ट्रिगर तब होता है जब आप या वह या बातचीत थोड़ी अटक जाती है। आप

विकल्पों के माध्यम से चक्कर और किया जा सकता है कोई भी

उनमें से काफी सही या रोमांचक या आकर्षक लगता है। यह भी हो सकता है जब

वह कार्रवाई करने (या आप हैं) पर अग्रणी है, और आप नहीं हैं

सुनिश्चित क्यों। या यह किसी भी समय आप एक से थोड़ा भरा में हैं हो सकता है

किसी से बातचीत - आपकी टीम, आपके बॉस,

पर कोई

ग्राहक, एक विक्रेता। शायद बातचीत रेल बंद हो जाता है

और वास्तव में शुरू नहीं हुआ है और आप सोच रहे हैं कि कैसे प्राप्त करें

चीज़ें वापस ट्रेक पर।

INSTEAD OF ...

पुरानी आदत को लिखें जिसे आप करना बंद करना चाहते हैं।

पुरानी आदत का जाल यह है कि आपको लगता है कि आप जानते हैं कि वे क्या चाहते हैं।

और कभी-कभी, उन्हें लगता है कि वे जानते हैं कि वे क्या चाहते हैं। तो

"के बजाय" ... यहाँ है जब आप बहुत यकीन है कि आप जानते हैं कि वे क्या चाहते हैं,

लेकिन वास्तव में उन्हें नहीं पूछा है, या जब आप रखते हैं जा रहा

भले ही आपको लगता है कि आप कुछ याद कर रहे हैं। या फिर आप का प्रयास करते

समय

अपने विचार, या अपनी राय, या अपनी कार्रवाई करने के लिए। या

जब आप अटक रहे हैं और किसी चीज़ पर कार्रवाई नहीं कर रहे हैं और आप

सुनिश्चित नहीं है कि क्यों।

I WILL...

अपनी नई आदत का वर्णन करें।

यह सरल है। पूछें कि "आप क्या चाहते हैं?"

इसे काम करें

TERA QUOTIENT देखें कि कैसे

के तंत्रिका विज्ञान का अनुवाद किया जाए।

रणनीति और व्यवहार में जुड़ाव जो आपकी मदद करेगा और

अन्य लोग लगे रहें।

क्रेओन्स के बॉक्स से

LAB

जब मैंने प्रश्न पूछने के लिए हमारे शोधकर्ता लिंडसे से पूछा, तो

"आप क्या चाहते हैं?" उसने मुझे

की दुनिया में ले लिया

मनोचिकित्सा। और मैं वहाँ अनिच्छा से चला गया। इसके कई में थेरेपी

फॉर्म असाधारण रूप से प्रभावी हस्तक्षेप हो सकते हैं,

लेकिन यह आमतौर पर प्रबंधकों के लिए एक उपकरण के रूप में उनके संगठनात्मक जीवन में घूमने के लिए एक जगह नहीं है।

हालाँकि, वहाँ एक स्कूल के

से चमकने की अंतर्दृष्टि है

चिकित्सा जिसे "समाधान-आधारित" चिकित्सा के रूप में जाना जाता है। वे एक जाने के लिए है

प्रश्न जिसे चमत्कार प्रश्न कहा जाता है। कई रूप मौजूद हैं, लेकिन

संक्षेप में यह है: "मान लीजिए कि आज रात, जब आप सो रहे हैं, तो

चमत्कार होता है। जब आप कल सुबह उठते हैं, कैसे

क्या आप जानते हैं कि चीजें अचानक बेहतर हो गई हैं? "

चमत्कार की खोजआयन लोगों को मदद मिलती करने के लिए अधिक साहस के साथ

कल्पना करें कि क्या बेहतर है (और बहुत बेहतर) वास्तव में कैसा दिखता है। एक 10 x

सुधार, 10 प्रतिशत ट्विक नहीं। लेकिन मुझे लगता है इसके

की कि ज्यादा

प्रतिभा यह है कि यह जानबूझकर साधनों से पहले अंत पर ध्यान केंद्रित करता है। दूसरे

शब्दों में, के बजाय मन में अंत के साथ शुरू (के रूप में

अक्सर ऐसा होता है)

के साथ परिणाम के "क्या" को ढहना अगले चरणों के

"कैसे" और तुरंत हतोत्साहित हो रहे हैं।
फाउंडेशन प्रश्न- "आप क्या चाहते हैं?" - प्रत्यक्ष है,
अप्रत्यक्ष की बजाय
। लेकिन यह
के लिए लोगों को खींच रहा है की एक ही प्रभाव पड़ता है
परिणाम, और एक बार जब आप गंतव्य को देखते हैं, तो यात्रा अक्सर
होती है
स्पष्ट हो जाता है।

प्रश्न

मास्टरक्लास

भाग 5

मौन के साथ सहज हो जाओ
जब आप किसी से सात आवश्यक प्रश्नों में से एक पूछते हैं, तो
कभी-कभी जो कुछ होता है वह मौन है।
गूँज, अंतहीन मौन।
और "अंतहीन" से मेरा मतलब कभी-कभी तीन या चार
तक होता है
सेकंड।
उन क्षणों में, जैसा कि सब कुछ धीमा हो जाता है मैट्रिक्स -स्टाइल "बुलेट टाइम," आप में
से प्रत्येक भाग शून्य को भरने के लिए बेताब है।
इस अस्तित्वगत कोण को एक तरफ रखें।
मौन अक्सर सफलता का पैमाना होता है।
हो सकता है कि आप जिस व्यक्ति को कोचिंग दे रहे हैं वह वह प्रकार हो जिसे
की आवश्यकता हो
एक पल या तीन
से पहले उसके सिर में उत्तर तैयार करने के लिए
इसे बोल रहा हूँ। जो मामले में आप उसे उस जगह दे रहे हैं।
या यह हो सकता है कि मेरी तरह, वह वह प्रकार है जो आमतौर पर सिर्फ
होता है
एक जवाब में लॉन्च करता है बिना यह जाने कि वह क्या कहने जा रहा है।
किसी भी मामले में, इसका अर्थ है कि वह उत्तर के लिए खोज कर रहा है।
वह नए तंत्रिका मार्ग बना रहा है, और ऐसा करने का शाब्दिक अर्थ है
उसकी क्षमता और क्षमता में वृद्धि।

अपनी जीभ काटें, और मौन न भरें। मुझे पता है कि यह असुविधाजनक होगा, और मुझे पता है कि यह सीखने और के लिए जगह बनाता है अंतर्दृष्टि।

यहां आपका नया निवास स्थान है

WHEN IT HAPPENS

जब मैंने कोई प्रश्न पूछा है और उसके पास कोई उत्तर तैयार नहीं है पहले दो सेकंड के भीतर

INSTEAD OF ...

किसी अन्य प्रश्न या उसी प्रश्न के साथ अंतरिक्ष को भरना बस एक नया तरीका या एक सुझाव या सिर्फ व्यर्थ शब्द ... पूछा

I WILL...

एक सांस लें, खुले रहें और एक और तीन सेकंड के लिए शांत रहें।

5: आलसी

प्रश्न

जिसमें आप प्रश्न

खोजते हैं

जो आपको

के लिए अधिक उपयोगी बना देगा

जिन्हें आप प्रबंधित करते हैं,

कार्य करते समय

कम कठिन, और **आप तय करते हैं कि**

आलसी होना सभी के बाद एक अच्छी बात है।

आप इतने... "सहायक"

आप एक अच्छे व्यक्ति हैं, और आप अपना करने के लिए बहुत अच्छा कर रहे हैं

लोग पनपे। आप "मूल्य जोड़ने" और उपयोगी होना चाहता हूँ। आप चाहते

महसूस करें कि आप योगदान दे रहे हैं। हालांकि, वहाँ उपयोगी किया जा रहा है, और

तब वहाँ "मददगार" होने के रूप में कदम रखने और लेने में। और

वैसे भी अक्सर, आप बाद में करने में चूसे जाते हैं। फिर

हर कोई-आप, वह व्यक्ति जिसे आप "सहायता" कर रहे हैं, संगठन-

आपके प्रयास किए गए सहायक के लिए एक मूल्य का भुगतान करता है। अपने अच्छे इरादों

अक्सर थकावट के एक अथक चक्र में योगदान देता है,

हताशा और, विडंबना यह है कि प्रभाव कम हो जाता है।

एडगर शीशिन ने उनके में मददगार होने के विरोधाभास को उजागर किया है।

उत्कृष्ट पुस्तक मदद। इसकी क्रूक्स में अंतर्दृष्टि है कि जब आप किसी की मदद करने की पेशकश करते हैं, तो आप खुद को "एक" करते हैं: आप अपना बढ़ाते हैं

स्थिति और आप उसकी जितनी कम होगी, आप या नहीं का मतलब या। यह विचार मुझे लगता है कि मुझे पता है, क्योंकि अक्सर हमारी मदद करने की इच्छा होती है वास्तविक देखभाल से आता है। लेकिन अंतर्दृष्टि सच बजाते जब आप अपने आप को उस व्यक्ति के जूते में रखें जिसे मदद दी जा रही है।

जब आप बार-बार सोचते हैं जब "मदद" पर जोर दिया गया है

आप, शायद आप उन प्रतिक्रियाओं का एक उत्सुक मिश्रण देखेंगे जो हैं

प्रतिरोध, कुंठा, बेरोजगारी और झुंझलाहट शामिल हैं।

तो क्या चल रहा है? और कैसे आप ऐसा

अपने दृष्टिकोण गुस्सा कर सकते हैं

कि अधिक बार आप एक तरह से सहायक होते हैं जो वास्तव में मदद करता है? एक उपयोगी प्रारंभिक बिंदु एक त्रिकोण होता है।

The (नई) सात बौने & Karpman नाटक त्रिभुज

लेन-देन विश्लेषण (TA) थोड़ा बाहर का फैशन है

चिकित्सीय मॉडल जिसने हमें "माता-पिता-बच्चे" के लेबल दिए हैं

और "वयस्क-वयस्क।" यह पेचीदा है, लेकिन संगठनों में सीधे लागू करना लगभग असंभव है। यह बहुत अधिक चिकित्सा बात शामिल है।

नाटक त्रिकोण,

द्वारा विकसित TA की व्यावहारिक व्याख्या

स्टीफन कार्पमैन, टीए को व्यावहारिक और उपयोगी बनाने का एक तरीका है।

नाटक त्रिभुज यह मानकर शुरू होता है कि, कम से कम कुछ

समय, हम खुद से कम-से-शानदार संस्करण खेल रहे हैं

अधिकांश लोग जिनके साथ हम बातचीत करते हैं। यदि आप कभी भी कर दिया है तो

ने खुद को सेवन डिसफंक्शनल ड्वापर्स (सुल्की, मोनी, शौटी, क्रैबी, शहीद-वाई, टची और पेटुलेंट) में से एक के रूप में पाया,

यहां तक कि जब आप जानते हैं कि आपको बेहतर पता होना चाहिए, तो आपको बिंदु मिल जाएगा।

जब ऐसा होता है, *Karpman* कहते हैं, हम चारों ओर उछल रहे हैं तीन आर्कटिक भूमिकाओं के बीच- विक्टिम, पर्सव्यूटर और रेसक्यूअर - प्रत्येक एक दूसरे के समान अनैच्छिक और दुष्क्रियाशील होता है। आप पढ़ें नीचे प्रत्येक भूमिका का वर्णन, दो काम करते हैं: ध्यान रखें वह व्यक्ति जो प्रत्येक भूमिका में विशेष रूप से निपुण है, और मन में लाना वे परिस्थितियाँ जिनमें आप आमतौर पर प्रत्येक भूमिका निभाते हैं।

पीड़ित

मूल मान्यता: "मेरा जीवन इतना कठिन है; मेरे जीवन इतना अनुचित है। मुझे बेचारा।"

गतिशील: "यह मेरी गलती नहीं है (यह उनका है)"

भूमिका निभाने वाले *bene ts*: आपको ठीक करने की कोई ज़िम्मेदारी नहीं है कुछ भी; आप शिकायत करने के लिए मिलता है, आप बचाव दल आकर्षित करते हैं।

भूमिका निभाने के लिए चुकाई गई कीमत: आपको होने का कोई मतलब नहीं है

कुछ भी बदलें- कोई भी परिवर्तन आपके नियंत्रण से बाहर है। तुम

अप्रभावी होने के लिए जाना जाता है। और कोई भी एक *whiner* पसंद करती है।

अटक गया है: "मुझे लगता है क्योंकि मैं कोई शक्ति नहीं है और कोई प्रभाव नहीं है। मैं बेकार लग रहा है।"

Persecutor

मुख्य मान्यता: "मैं मूर्खों, बेवकूफों या कम लोगों से घिरा हुआ हूँ मुझसे अच्छा है।"

गतिशील: "यह मेरी गलती नहीं है (यह आपका है)"

भूमिका निभाने के लाभ: आप बेहतर महसूस करते हैं और शक्ति और नियंत्रण की भावना रखते हैं।

भूमिका निभाने के लिए भुगतान की गई कीमत: आप अंत में के लिए जिम्मेदार हैं

सब कुछ। आप शिकार बनाते हैं। आप एक *micromanager* के रूप में जाना जाता है। लोग आपके लिए न्यूनतम करते हैं और अधिक नहीं। और कोई भी एक पसंद करती है धमकाने वाला।

अटक गया है: "मुझे लगता है क्योंकि मैं किसी पर भरोसा नहीं करता हूँ। मैं अकेला महसूस करता हूँ।"

बचाव दल

मुख्य धारणा: "लड़ाई मत करो, चिंता मत करो, मुझे अंदर कूदो और इसे ले जाओ इसे चालू करें और इसे ठीक करें।"

गतिशील: "यह मेरी गलती / जिम्मेदारी है (आपकी नहीं)।"

भूमिका निभाने वाले *bene ts*: आप नैतिक रूप से श्रेष्ठ महसूस करते हैं; आप विश्वास है कि आप अपरिहार्य हैं।

भूमिका निभाने के लिए चुकाई गई कीमत: लोग आपकी मदद को अस्वीकार करते हैं। आप विक्टिम बनाते हैं और ड्रामा ट्रायंगल को खत्म करते हैं। और कोई भी एक मध्यस्थ को पसंद करता है।

अटक गया है: "मुझे लगता है क्योंकि मेरा बचाव कार्य नहीं हो रहा है। मैं बोझ महसूस करता हूँ।"

ये तीन लेबल इस बात का विवरण नहीं हैं कि आप कौन हैं। वे

आप कैसे हैं का विवरण किसी परिस्थिति में व्यवहार कर। कोई भी है

स्वाभाविक रूप से एक पीड़ित या एक उत्पीड़क या एक बचाव दल। वे भूमिकाएँ हैं हम जब हम ट्रिगर हो गए हों, तो खेल समाप्त करें और उस स्थिति में, एक हूँ

खुद से कम-प्रभावी संस्करण खेल रहा है।



"ऑल द वर्ल्ड्स ए स्टेज..."

हम सभी हर समय इन सभी भूमिकाओं को निभाते हैं। अक्सर, हम किसी व्यक्ति के साथ एक ही मुद्रा में सभी भूमिकाओं के माध्यम से साइकिल चलाते हैं,

विक्टिम से रेसक्युर से फ़ोरसुर तक और फिर से वापस लौटना। करने के लिए बिंदु बनाएं, यहां एक हाल ही में की गई वार्तालाप मैं

हो सकता है मेरे द्वारा भाषण देने के बाद

एक क्लाइंट के पास था।

Me [shouty]: यह कमरा सेटअप सब गलत है! मैं अपने के माध्यम से भेजा

मैं यह कैसे चाहता हूँ की मांग करता है; अनुरोध के अनुसार कमरा स्थापित करना कितना कठिन है? और डोनट्स। लोगों डोनट्स खिला बंद करो।

और सत्र पंद्रह मिनट में शुरू होता है! (सताने वाला)

ग्राहक [सीटी]: मैंने रसद लोगों को सेटअप शीट भेजी थी, लेकिन उन्हें जवाब देना वास्तव में कठिन है और मुझे करना पड़ा है इस व्यवस्थित

बिना किसी समर्थन और खुद के द्वारा पूरा सम्मेलन ... (पीड़ित)

Me [resign]: देखिए, इसके बारे में चिंता न करें, मैं बस अपने आप से कमरे को फिर से व्यवस्थित करूँगा और तकनीक सेट अप करूँगा। और मैं के लिए अंडे खाना बनाना करूँगे हर कोई। (बचानेवाला)

क्लायंट [निराश]: यह प्राइम डोना बोलने वालों की तरह ही विशिष्ट है

आप; हम आपको बहुत ज्यादा पहले से ही भुगतान कर रहे हैं और आपके पास करने के लिए है

सब कुछ "बस इतना" और फिर आप किसी भी समय पर आपको लेते हैं नहीं

खुश। (सताने वाला)

Me [whiny]: मैं सिर्फ यह सुनिश्चित करने की कोशिश कर रहा हूँ कि मेरा सत्र अच्छा हो; कोई भी यह नहीं समझता है कि सही कमरा सेट करने के लिए कितना मुश्किल है रास्ता, और फिर जैसे ही आप कोशिश करते हैं, हर कोई आपसे नफरत करता है। (शिकार) और इसलिए यह चला जाता है।

और यह उससे भी तेज हो सकता है। सबसे के बारे में सोचो

अभी आपकी टीम पर परेशान व्यक्ति, वह व्यक्ति जो आपको दे रहा है

कठिनाई जैसा कि हम बोलते हैं। क्या आपने देखा कि एक फ्लैश में, आप Persecutor पर कूद गए (उन्होंने मुझे इतना पागल बना दिया!), विक्टिम (यह नहीं है)

निष्पक्ष, मैं उन्हें किसी और की टीम पर क्यों नहीं ला सकता?) और बचाव दल

(मैं उनके लिए अपना काम करने की कोशिश तब तक करता रहूँगा जब तक कि वे उठ न जाएं

गति) एक साथ सभी?

आपका गो-टू रोल

इसने कहा, हम एक पसंदीदा भूमिका रखते हैं जिसे हम सबसे अधिक डिफॉल्ट करते हैं

समय का । यदि आप उन अधिकांश लोगों को पसंद करते हैं जिन्हें मैंने पढ़ाया है, तो यह पहचानने के लिए कहा कि इनमें से कौन सी भूमिका आप सबसे अधिक बार निभाते हैं,

आप बचाव दल का चयन करेंगे और अगर बचानेवाला अपने डिफॉल्ट नहीं है

भूमिका, मैं शर्त लगाता हूँ कि आप इसे अच्छी तरह से पहचानते हैं।

MINUTE WE BEGIN TO THINK WE

सभी उत्तरदाताओं, हम

प्रश्नों को भूल जाइए।

मेडेलीन L'Engle

जब हम बचाव मोड में होते हैं, तो हम लगातार अंदर जा रहे हैं

समस्याओं को हल करना, सलाह देना, कूदना

वे जिम्मेदारियाँ जिन्हें दूसरों को अपने लिए सही रखना चाहिए।

हम इसे अच्छे इरादों के साथ करते हैं; हम केवल प्रबंधकों के रूप में "मूल्य जोड़ने" में मदद करने की कोशिश कर रहे हैं। लेकिन आप पहले से ही मूल्य है कि किया जा रहा है देख सकते हैं

दोनों पक्षों द्वारा भुगतान किया गया। आप थक-और कर रहे हैं वे चिढ़ कर रहे हैं।

आप विकास के लिए और

के विस्तार के अवसरों को सीमित कर रहे हैं

आपके साथ काम करने वालों की क्षमता। अधिक *provocatively*, आप

यह समझने के लिए आ रहा होगा कि बचाव दल पीड़ितों को पैदा करते हैं,

हालांकि हम विश्वास करना चाहते हैं कि यह दूसरा तरीका है (जो कि

है

यह भी सच है, लेकिन केवल सच नहीं है)।

क्या आप बर्बाद हैं? (हाँ, आप बर्बाद कर रहे हैं)

ड्रामा ट्राइएंगल के पैटर्न को देखना समय की कमी वाले कार्य-बहुत-कठिन पैटर्न को तोड़ने में एक मजबूत पहला कदम है

प्रबंधक। एक बार जब आप ट्रिगर को समझते हैं, आप शुरू कर सकते हैं

आदत नयी आकृति प्रदान।

बुरी खबर यह है कि आप वास्तव में गिरने के लिए किस्मत में हैं

अपने पूरे जीवन के लिए नाटक त्रिभुज में।

अच्छी खबर यह है कि आप

पर बेहतर और बेहतर होंगे

इसे पहचानना और पैटर्न को तोड़ना, तेज और अधिक बार।

सैमुअल बेकेट ने इसे सबसे अच्छा रखा: "असफल हो जाओ। जारी रखें। केवल अगले समय, बेहतर विफल करने का प्रयास करें।"

आप और अधिक तेज़ी से पहचानने में बेहतर नहीं होंगे कि आप में हैं

नाटक त्रिभुज और आलसी प्रश्न पूछकर- "मैं कैसे

कर सकता हूँ

सहायता? "- अपने आप को त्रिभुज से तेजी से खींचने के लिए।

आलसी प्रश्न: मैं कैसे मदद कर सकता हूँ?

"मैं कैसे मदद कर सकता हूँ?" की शक्ति दो गुना है। सबसे पहले, आप अपने सहयोगी को प्रत्यक्ष और स्पष्ट अनुरोध करने के लिए मजबूर कर रहे हैं। यही कारण है कि हो सकता है उसके लिए उपयोगी है। वह पूरी तरह से निश्चित नहीं हो सकता है कि उसने आपके साथ यह बातचीत क्यों शुरू की बेशक, वह वह कुछ चाहता है जानता है, लेकिन जब तक आप सवाल नहीं पूछते, तब तक उसे पता नहीं था कि वह वास्तव में नहीं था वह जो चाहता था, उस पर स्पष्ट। जब तक वह था, जिस स्थिति में प्रश्न

आपके लिए उपयोगी है, क्योंकि अब आप तय कर सकते हैं कि आप अनुरोध का सम्मान करना चाहते हैं या नहीं।

दूसरा (और संभवतः अधिक मूल्यवान रूप से), यह आपको से रोकता है

यह सोचकर कि आप जानते हैं कि कार्रवाई में मदद करने और छलांग लगाने के लिए कितना अच्छा है।

यह क्लासिक बचाव व्यवहार है। "। और और क्या" की तरह इस

प्रश्न आपको जिज्ञासु रखने और

रखने के लिए एक स्व-प्रबंधन उपकरण है

आप आलसी हैं। आपका अधिकांश दिन उन चीजों को करने में व्यतीत होता है जिन्हें आप सोचते हैं कि लोग आपको करना चाहते हैं। कभी-कभी आप कर रहे हैं पूरी तरह से बंद आधार है, लेकिन

यह सबसे बुरा नहीं है क्योंकि यह अपेक्षाकृत जल्दी से हल हो जाता है। अधिक खतरनाक है जब आप केवल थोड़ा गलत हैं।

जब आप अपने आप को उस तरह का कर पाएंगे जो वे चाहते हैं, लेकिन पर्याप्त नहीं है तो यह वास्तव में उपयोगी है, और इतना गलत नहीं है कि कोई आपको रोकने के लिए कहे।

बन कुंद...

"मैं कैसे मदद कर सकता हूँ" का अधिक प्रत्यक्ष संस्करण है "क्या आप है?"

मुझसे चाहते हैं? "अगर" मैं कैसे मदद कर सकता हूँ? "जेम्स बॉन्ड एक टक्सीडो में है, तो" आप मुझसे क्या चाहते हैं? "बॉन्ड आउट-ऑफ-द-बडीज में बॉन्ड है। 'evil-मांद मोड। यह करने के लिए नीचे बातचीत स्ट्रिप्स

आवश्यक विनिमय को समझना: आप क्या चाहते हैं? क्या करें

मुझे चाहिए? और अब, क्या हम इस बारे में करूँ?

... लेकिन सावधान रहें

आप इस बात का अनुमान लगा सकते हैं कि "मुझे मुझसे क्या चाहिए?" पूछा। , नाटक त्रिभुज से कनेक्ट करने के लिए आप को सताने में हैं मोड, यह आक्रामक के रूप में आ सकता है; शिकार मोड में, के रूप में श्वेत; और बचानेवाला मोड में, गला दबाने के रूप में। इस प्रश्न को नरम करने का एक तरीका, जैसा कि सभी प्रश्नों के साथ है, का उपयोग करना है

वाक्यांश "जिज्ञासा से बाहर।" जो ऐसा करता है वह प्रश्न को स्थानांतरित करता है संभवतः एक पूछताछ के रूप में आने से एक और अधिक होने के नाते

महान जांच। अन्य वाक्यांशों एक ऐसी ही नरम हो सकता है पूछे जा रहे प्रश्न पर प्रभाव "बस मुझे पता है ..." या "मुझे बेहतर समझने में मदद करने के लिए ..." या यहां तक कि यह सुनिश्चित करने के लिए कि मैं हूँ स्पष्ट... "

पूछने की चिंता "मैं कैसे मदद कर सकता हूँ?" & कैसे प्रबंधित करने के लिए यह

लोगों की सबसे बड़ी चिंता यह पूछने की है, "मैं कैसे मदद कर सकता हूँ?" संभावित उत्तरों की श्रेणी:

"मुझे आपको यह भयानक / अनुचित / असंभव करने की आवश्यकता है कार्य। "

"मैं आपसे इस तरह की कठिन बातचीत करना चाहता हूँ जिससे मैं बच रहा हूँ।"

"क्या आप कृपया मुझे अपना सारा बजट दे सकते हैं?"

"यहां आपके पहले से ही फिर से बजने के ढेर के लिए एक अतिरिक्त बात है - प्रायोजन। "

यह महसूस करना आवश्यक है कि आपके द्वारा दिए गए उत्तर की परवाह किए बिना, आपके पास कई प्रतिक्रियाएँ उपलब्ध हैं।

"हाँ" एक है, बिल्कुल। तुम हमेशा हाँ कह सकते हैं। लेकिन तुम नहीं को हां कहना होगा, और हां कहने के लिए आपके दायित्व की भावना आपकी चिंता का स्रोत है।

"नहीं, मैं ऐसा नहीं कर सकता" एक और विकल्प है। साहस के बाद कहते हैं कि कोई भी ऐसा तरीका नहीं है जिसे आप "मददगार" होने से रोकते हैं।

"मैं ऐसा नहीं कर सकता ... लेकिन मैं कर सकता था [अपनी प्रति-प्रस्ताव डालें]"
है

अच्छा मध्य मैदान। बस उन्हें एक नहीं देना नहीं है; उन्हें देने के कुछ
अन्य विकल्प।

और अंत में, आप बस खुद को कुछ समय खरीद सकते हैं। "मुझे लगता है कि चलो
इसके बारे में। "" मुझे यकीन नहीं है- मुझे कुछ चीजों की जाँच करने की आवश्यकता
होगी। "

इस नए आदत से बचावकर्ता पंच से बचें

यह काफी कठिन है, जब कोई आपको यह बताना शुरू कर देता है कि क्या चल रहा है
सलाह देने, समाधान प्रदान करने की विधा में जाने का विरोध करने के लिए
पर।

जब कोई व्यक्ति आपसे कोई प्रश्न पूछता है तो यह लगभग असंभव लगता है।

आपकी सलाह के लिए एक प्रत्यक्ष अपील: "मैं कैसे करूँ ...?" या "आप क्या करते हैं
मुझे लगता है कि मुझे इसके बारे में क्या करना चाहिए ...? मोहक और खतरनाक, यह
है

मूसट्रैप पर चेडर, मच्छर जैपर पर प्रकाश,

अलमारी में चॉकलेट का ब्लॉक। इससे पहले कि आप जानते हैं कि क्या हो रहा है
हो रहा है, आप एक उत्तर दे रहे हैं।

"आपको क्या लगता है कि मुझे क्या करना चाहिए

के बारे में...? " **चेडर**

पर है

मूसट्रैप ।

अब, सलाह देने के लिए एक समय और एक स्थान है। यहाँ लक्ष्य

कभी भी उत्तर देने से बचने के लिए नहीं है। लेकिन यह बेहतर है कि लोग खुद के जवाब
पाएं। तो यहाँ अपने नए आदत है:

WHEN IT HAPPENS

कोई व्यक्ति आपको आपके क्यूबिकल द्वारा कॉल / ड्रॉप देता है / बाहर चिल्लाता है
कार्यालय / आपको एक टेक्स्ट संदेश भेजता है और पूछता है, "मैं कैसे [आपके द्वारा चूसने
में सबसे अधिक संभावना क्वेरी सम्मिलित करता हूँ?"

INSTEAD OF ...

उसका उत्तर देना ...

I WILL...

कहो, "यह एक महान प्रश्न है। मैं कुछ विचार है, जो मैं हिस्सा लेंगे

आपके साथ

। लेकिन इससे पहले कि मैं करूँ, आपके पहले विचार क्या हैं? ”

और जब वह जवाब देती है, जो वह करेगी, तो आप अपना सिर हिलाएंगे

और लगे रहो और रुचि रखो, और जब वह पूरा करे, कहे, "वह है

भयानक। आप और क्या कर सकते थे? ”

अधिक सिर हिलाकर, अधिक रुचि।

फिर कहें, "यह सब अच्छा है। कुछ और आप की कोशिश कर सकते है

यहाँ? ”

और फिर, और उसके बाद ही, आप अपने खुद के विचार को

में जोड़ सकते हैं

यदि आप चाहें तो मिलाएं। और हां, अगर बातचीत अच्छी चल रही है, तो पूछते रहें "और क्या?"

यहां अपना नया निवास बनाएं

WHEN IT HAPPENS

उस क्षण, व्यक्ति और शायद जो भावनाएं हैं, उसे लिखें आपका ट्रिगर।

यहां ट्रिगर यह है कि आप कितनी मदद करना चाहते हैं। तो क्या आप सेट

बंद? यह जब कोई पूछता है की संभावना है "मैं कैसे करूँ ...?" या "सका

आप ...? "या" क्या तरीका है ...? "या शायद यह तभी है जब

कोई आपके कार्यालय में आता है और आपको किसी स्थिति के बारे में बताता है,

और सही समाधान आपके दिमाग में तुरंत आता है। या

जब टीम मीटिंग में ऐसा होता है। या फिर आप को लगता है कि जब

अपने आप, यह स्वयं ऐसा करने के लिए तेज़ है, भले ही आप स्पष्ट नहीं हैं कि यह

"वास्तव" क्या है। संक्षेप में, यह हर बार जब आप उस आग्रह करता हूँ मिलता है

कूदने, मदद करने और स्वयंसेवक करने के लिए। और यहाँ वास्तविक अपमान - आपके

समय, प्रयास और अच्छे इरादों के लिए है - यह है कि प्राप्तकर्ता

हो सकते हैं

यहां तक कि आप उन्हें देने के बारे में क्या चाहते हैं या नहीं चाहते हैं।

INSTEAD OF ...

पुरानी आदत को लिखें जिसे आप करना बंद करना चाहते हैं। विशिष्ट होना।

आप जिस पुरानी आदत को तोड़ रहे हैं वह आपकी मददगार, क्रिया

में कूद रही है

मोड। आप समाधान दे रहे हैं, आप उत्तर दे रहे हैं,

आप जोड़ रहे हैं अपनी करने के लिए सूची में जी कुछ। यदि आप यह सोचते हैं कर रहे हैं पता है कि अनुरोध क्या है, भले ही अनुरोध किया गया हो स्पष्ट रूप से बनाया गया। संक्षेप में, आप जिम्मेदारी ले जा रहे हैं।

I WILL...।

अपनी नई आदत का वर्णन करें। इसके कुछ संस्करण होने की संभावना है "मैं पूछूंगा उन्हें, 's मैं कैसे मदद कर सकता हूँ?" "

आप पूछकर स्पष्टता मांग रहे हैं, "मैं कैसे मदद कर सकता हूँ?" या आप हैं

और भी स्पष्ट और पूछ रहा है, "आप मुझसे क्या चाहते हैं?"

इसे काम करें

TheCoachingHabit.com/videos पर लघु वीडियो देखें अपने सीखने को गहरा करने और कार्रवाई में अंतर्दृष्टि बढ़ाने में मदद करें।

अधिक सहायक कैसे बनें ("सहायक" के बजाय) माइकल अनपैक्स एडगर शीशिन का कार्य हमारी समझ को गहरा करने में मदद करने के लिए क्यों अक्सर हमारा सबसे अच्छा प्रयास सहायक जनरेट प्रतिरोध और अंत होता है

विफलता में।

DRAMA TRIANGLE RECAP यदि ड्रामा ट्रायंगल के बारे में सीखना आपके साथ एक कॉर्ड मारा, तो ये वीडियो आपको और जानने में मदद करेंगे और ज्ञान को दूसरों के साथ साझा करें।

क्रेओन्स के बॉक्स से

LAB

"और क्या?" अध्याय में, हमने एक अध्ययन का उल्लेख किया है जो पाया गया कि एक औसत समय डॉक्टर अपने या उसके

रुकावट का इंतजार करता था

मरीज मात्र अठारह सेकंड का था। लेकिन क्रेयॉन हमारे बॉक्स

शोधकर्ता ने कुछ अन्य अध्ययन किए हैं जो हमें बताते हैं कि सभी नहीं

डॉक्टरों के पास संवादी ग्रेड की कमी है।

लिनडसे ने

के विभिन्न दृष्टिकोणों के बारे में एक अध्ययन का खुलासा किया

एक मरीज के साथ बातचीत की शुरुआत। कुछ डॉक्टरों ने अधिक सामान्य जांच का उपयोग किया, जैसे कि, "मैं कैसे मदद कर सकता हूँ?" अधिक पुष्टिकरण प्रश्न, जैसे "मैं समझता हूँ कि आपके पास है।"

कुछ साइनस समस्याएं आज? "अधिक सामान्य पूछताछ के साथ, रोगियों ने अपनी चिंताओं का अधिक विवरण दिया और का उल्लेख किया

अधिक असतत और विशिष्ट लक्षण-इसलिए वे की अधिक संभावना रखते थे

वास्तविक समस्या पर धर करना है। एक अतिरिक्त बोनस के रूप में, डॉक्टरों अधिक सामान्य प्रश्न पूछने वाले को भी उच्च प्राप्त हुआ

रोगियों से मूल्यांकन स्कोर।

जब आप आलसी प्रश्न पूछते हैं या कोई अन्य, अधिक सामान्य प्रारंभिक प्रश्न, विज्ञान हमें बताता है, आप न केवल अधिक हैं प्रभावी, लेकिन आप अधिक सम्मानित भी हैं।

प्रश्न

मास्टरक्लास

भाग 6

वास्तव में **सुनो** उत्तर के लिए

आप सात आवश्यक प्रश्नों में से एक पूछते हैं।

और फिर आप ब्लैक-बेल्ट एक्टिव लिसनिंग मोड में चले जाते हैं।

अपने सिर को एक अच्छी तरह से उगने वाली बॉबलेहेड गुड़िया की तरह हिलाएं।

प्रोत्साहन के छोटे ग्रन्थि शोर बनाना।

हर कीमत पर आंखों का संपर्क बनाए रखना।

फिर भी आपके सिर में चारों ओर तेजस्वी व्याकुलता का दंगा है। शायद

आपको इस बात की चिंता है कि आपको आगे क्या प्रश्न पूछना चाहिए। शायद

आप इस बारे में सोच रहे हैं कि इस संपूर्ण वार्तालाप को कैसे लपेटा जाए

जितना संभव हो उतनी तेजी से। शायद आप सोच रहे हैं यह है कि क्या आपके

आज रात पकाने के लिए बारी है, और क्या आपके पास अलमारी में पर्याप्त लहसुन है या

यदि आपको घर के रास्ते में कुछ चुनना चाहिए।

किसी भी मामले में,

पहिया घूम रहा है लेकिन हम्सटर
है

मृता *

* किसी को भी यह पता नहीं लगता कि यह वाक्यांश कहां से आया है। लेकिन जिसने भी इसका आविष्कार किया है, मैं आपको सलाम करता हूँ।

प्रश्न पूछने के बाद आप जो सबसे सम्मोहक चीजें कर सकते हैं, उनमें से एक है वास्तव में उत्तर सुनें। जिज्ञासु, मेरे दोस्त रहो।

यहां आपका नया निवास स्थान

है

WHEN IT HAPPENS

के बाद मैंने एक प्रश्न पूछा ...

IN एस टी ई ए डी ओ एफ ...

देखने की गतियों से गुजरते हुए, जैसे मैं सक्रिय रूप से सुन रहा हूँ ...

I WILL...

वास्तव में सुनें। और जब मैं विचलित हो (जो मैं होगा), मैं आया हूँ वापस और फिर से सुनना शुरू करें।

6: सामरिक

प्रश्न

जिसमें आप

के दिल में आते हैं

अभिभूत और **की खोज**

हर अच्छे के दिल में सवाल

रणनीति।

अधिक प्रभाव। अधिक अर्थ।

आप जानते हैं कि कैसे कुछ कार्य है जो आप करते हैं कि आप बिल्कुल हैं

प्यार? यह काम है कि आप को अवशोषित कर लेता है और आप उत्तेजित है। यह सिर्फ

यह नहीं है कि काम में फर्क आ रहा है और प्रभाव पड़ रहा है; यह है कि

कार्य का अर्थ आपके लिए कुछ है। सच कहूँ तो, यह वह काम है, जब आपने इस नौकरी

के लिए साइन अप किया था, तो आपको उम्मीद थी कि आप ऐसा कर रहे होंगे

और फिर वहाँ है कि अन्य आपके द्वारा प्राप्त करने के लिए काम करते हैं।

क्रेयॉन्स के बॉक्स में, हम गुड

के बीच अंतर करते हैं

कार्य (रोज़, गेट-इट-किया, यह है-मेरा-नौकरी-विवरण प्रकार काम का) और महान कार्य (दोनों अधिक अर्थ के साथ काम और अधिक प्रभाव), सभी संगठनों और उनके की मदद करने के लक्ष्य के साथ

लोग कम अच्छा काम और अधिक महान काम करते हैं।

आप शायद सोच सकते हैं कि अगर आप और कैसे चीजें स्थानांतरित कर सकते हैं

आपकी टीम सभी कह रही थी, 10 प्रतिशत अधिक महान कार्य। लेकिन काफी स्पष्ट रूप से, किसके पास समय है? वास्तव में, यदि आलसी प्रश्न के बारे में अध्याय ("मैं कैसे मदद कर सकता हूँ?") आपको थोड़ा असहज बनाता है, तो आप यह डर हो सकता है कि कोई व्यक्ति वास्तव में आपको जवाब देगा।

आप पहले से ही ईमेल, मीटिंग, डिलिवरेबल्स, व्यायाम, पर पीछे हैं

पढ़ने और परिवार का समय। आप पूरी क्षमता पर कर रहे हैं। कैसे कर सकते थे आप संभवतः और कुछ के लिए हां कहें?

लेट्स बैन "इट्स अ गुड बिजी"

एक ही समय में, अंतहीन रूप से, अंतहीन के इन हड़बड़ी-दुरूह दिनों में कनेक्टिविटी, दुबला संगठनों और वैश्वीकरण, यह *de rigueur* के बारे में विनम्र और अभिभूत होने के लिए विनम्र है।

"आप कैसे कर रहे हैं?" वे पूछते हैं।

"व्यस्त", आप उत्तर दें। "लेकिन एक अच्छा व्यस्त।"

हम धीरे-धीरे इस तथ्य के प्रति जाग रहे हैं कि व्यस्त होना कोई नहीं है

सफलता का माप। जॉर्ज बर्नार्ड शॉ कुछ करने के बारे में था

वर्षों पहले जब क्रांतिकारियों के लिए उनके एक मैक्सिमम ने कहा, "

वाजिब आदमी खुद को दुनिया में ढालता है: अनुचित व्यक्ति

दुनिया को अपने आप में ढालने की कोशिश में बना रहता है। इसलिए सभी

प्रगति अनुचित व्यक्ति पर निर्भर करती है। " 4-घंटे का वर्कवेक

लेखक टिम फेरिस ने हाल ही में कहा, जब उन्होंने

घर छोड़ा

"व्यस्त होना आलस्य का एक रूप है - आलसी सोच और अंधाधुंध

कार्रवाई। "(और यह कि नहीं मैं जिस प्रकार के आलस को बढ़ावा दे रहा था

पिछले अध्याय में

|

लेटस हैज़ बैन "वर्क स्मार्टर, नॉट हार्डर"

लोगों के पास आपके लिए बहुत सारे दुःखद सलाह हैं "चतुराईपूर्वक काम करें, नहीं कठिन। "" अधिक रणनीतिक बनें। "ये कहावत टीबीयू: सच्ची है

लेकिन बेकार ध्वनि वह ध्वनि काटती है जो अच्छी लगती है लेकिन कार्य करना असंभव है पर। वास्तव में, "रणनीतिक" एक अति प्रयोग योग्य क्वालिफायर बन गया है, हम जो कुछ भी जोड़ना चाहते हैं, उसे कुछ और जोड़ना चाहते हैं महत्वपूर्ण, अधिक उपयोगी, अधिक विचारशील, अधिक... अच्छा। यह नहीं है सिर्फ एक बैठक। यह एक रणनीतिक बैठक है। एक रणनीतिक रिपोर्ट। एक रणनीतिक दोपहर के भोजन की तारीख। की है कि शानदार जोड़ी के एक रणनीतिक खरीद जेफ़री वेस्ट शूज़ में वास्तव में बर्दाश्त नहीं कर सकता लेकिन के लिए प्रशंसा कर रहा हूँ थोड़ी देर।

यह सभी कर्मचारियों को वर्चस्व के प्रति उदासीन छोड़ सकता है स्ट्रेटैजy। जब आप इस तथ्य के साथ अवधि के अति प्रयोग गठबंधन कि रणनीति के साथ कुछ भी करने को अक्सर " उनके काम" के रूप में देखा जाता है - जब वे "किसी से भी दो या तीन स्तर अधिक होते हैं, तो p> कर्मचारियों- ठीक है, आप एक बुरा मुकाबला करने की संभावना है लेकिन SPOTS का अनुमानित मामला: शीर्ष शेल्फ पर रणनीतिक योजनाएं। लेकिन रणनीति धूल से घिरे एक मोटे PowerPoint दस्तावेज़ के साथ नहीं है कहीं और। यह कहीं अधिक मौलिक और उस से आम है। की "रणनीति" की कई परिभाषाएँ जिन्हें मैंने देखा है, मुझे लगता है कि मुझे माइकल पोर्टर सबसे अच्छा लगता है, जब उन्होंने कहा, "रणनीति का सार यह चुनना है कि क्या नहीं करना है"

सामरिक प्रश्न: यदि आप इसके लिए हां कह रहे हैं, तो क्या आप नहीं करने के लिए कह रहे?

यह प्रश्न जितना लगता है, उससे कहीं अधिक जटिल है, जिसका हिसाब है

इसकी क्षमता। शुरू करने के लिए, आप लोगों को अपने हां में स्पष्ट और प्रतिबद्ध होने के लिए कह रहे हैं। अक्सर, हम थोड़े sorta आधा दिल किसी चीज़ से सहमत हों, या अधिक होने की संभावना है, एक पूरा

है

कमरे में गलतफहमी है कि क्या सहमति व्यक्त की गई है। (Have आपने कभी वाक्यांश सुना या बोला, "मैंने कभी नहीं कहा कि मैं जा रहा था

करते हैं? " । मुझे भी) तो पूछने के लिए, "चलो स्पष्ट हो: क्या वास्तव में आप कर रहे हैं हां से कह रहा है? "छाया से प्रतिबद्धता को बाहर लाता है। यदि आप फिर पूछें, "इस विचार को देखने के लिए पूरी तरह से क्या किया जा सकता है like? " यह चीजों को और भी तेज, *bolder* फोकस में लाता है।

लेकिन **हां नहीं** के बिना कुछ भी नहीं है कि इसे सीमाएँ और रूप देता है।

और वास्तव में, आप यहां दो प्रकार के उत्तर नहीं दे रहे हैं -

चूक की संख्या और आयोग की संख्या। कोई का पहला प्रकार उन विकल्पों पर लागू होता है जो आपके द्वारा स्वचालित रूप से समाप्त हो जाते हैं

जी हाँ। यदि आप इस बैठक के लिए हाँ कहते हैं, तो आप बैठक के रूप में उसी समय के लिए कुछ और नहीं कह रहे हैं

इस तरह की समझ से आपको को समझने में मदद मिलती है निर्णय के निहितार्थ।

दूसरा प्रकार का नंबर जिसे आप उजागर नहीं कर रहे हैं - जिसकी संभावना है वार्तालाप को एक और स्तर पर ले जाएं - क्या आप अभी को की आवश्यकता है हां होने के लिए कहने के लिए

यह सब बहुत आसान है कि हमारे की उम्मीद में, हमारे *overcommitted* जीवन के बैग में एक और हाँ मिलाएं हैरी पॉटर जादुई तरह का यह किसी भी तरह से सभी होगा

समायोजित किया गया। कोई का यह दूसरा प्रकार पर कैसे रोशनी डालता है स्थान और फ़ोकस, ऊर्जा और संसाधन बनाने के लिए जिन्हें आप करेंगे

को वास्तव में हां करने की आवश्यकता है।

किक्स्टार्ट में आपके द्वारा पढ़े गए 3P मॉडल का उपयोग कर सकते हैं

प्रश्न अध्याय यह सुनिश्चित करने के लिए कि आप सभी आधारों को कवर करते हैं। प्रोजेक्ट्स

आपको किन परियोजनाओं को छोड़ने या स्थगित करने की आवश्यकता है?

अब आप किन बैठकों में शामिल नहीं होंगे?

आपको क्या संसाधनों को हां में बदलने की आवश्यकता है?

लोग

आपको किन अपेक्षाओं को प्रबंधित करने की आवश्यकता है?

ड्रामा ट्राइएंगल डायनामिक्स से आप खुद को क्या निकालेंगे?

आप किन रिश्तों को बिगड़ने देंगे?

पैटर्न

आपको किन आदतों को तोड़ने की ज़रूरत है?

क्या पुरानी कहानियों या दिनांकित महत्वाकांक्षाओं को आपको अपडेट करने की आवश्यकता है?

अपने बारे में आपको किन मान्यताओं के बारे में बताने की आवश्यकता है?

**आपको कब कहना चाहिए नहीं? (और जब आप कहते हैं चाहिए
हाँ?) >**

मैंने अपने लिंकडइन समुदाय से पूछा कि उन्हें क्या अच्छा लगा

कारणों और बुरे कारणों को या तो हां या नहीं कहना

यहाँ कुछ उत्तर दिए गए हैं जो उन्होंने मुझे दिए हैं।

कहने के लिए खराब कारण ...

कहने के अच्छे कारण ...

मैं आपके पास कुछ भी करूँगा

मैं अनुरोध के बारे में उत्सुक था और प्रश्न पूछा,

ओ फोन प्राप्त करें या छोड़ें

और व्यक्ति ने मुझे अच्छे उत्तर दिए।

कार्यालय।

मैं यह स्पष्ट कर रहा हूँ कि मैं ऐसा करना बंद करने जा रहा हूँ जिससे मैं शुरू कर सकता हूँ

मुझे पता है कि मैं वास्तव में नहीं हूँ

YES

यह कर रहा है।

इसे करने जा रहे हैं।

मेरे लिए यह महान कार्य है - वह कार्य जिसका प्रभाव होगा

मुझे लगता है कि यह

बना देगा

और इसका मतलब कुछ है।

लोग वास्तव में मुझे पसंद करते हैं।
मेरे बॉस ने स्पष्ट कर दिया है कि यह परक्राम्य नहीं है।
आदत।
मैं उस व्यक्ति की तरह नहीं हूँ।
मैं अनुरोध के बारे में उत्सुक था और प्रश्न पूछा,
(जब तक मैं वास्तव में
पसंद नहीं करता
और व्यक्ति ने मुझे अच्छे उत्तर दिए, इसलिए अब मुझे पता है
व्यक्ति।)
यह एक फिट नहीं है।
मैं सहज हूँ और मैं
नहीं हूँ
NO
मैंने सोचा कि मेरी मुख्य प्राथमिकताएं क्या हैं, और मैं
हूँ
चीजों को बदलना चाहते हैं।
लाइन को पकड़ने के लिए तैयार।
हमला
का सबसे अच्छा रूप है
मैं किसी ऐसे व्यक्ति के रूप में प्रतिष्ठा बनाने की कोशिश कर रहा हूँ जो
है
रक्षा।
रणनीतिक और विचारशील।
आदत।



कैसे कहने के लिए कैसे नहीं जब आप नहीं कह सकते (भाग 1)

हम में से अधिकांश के लिए, लोगों के दो समूह हैं जिनके लिए यह है
यह कहना आसान है कि नहीं। हमारे सबसे करीब - पति/ पत्नी और बच्चे - और वे
हमसे दूर - हैलो, शाम को संपर्क किया। यह करने के लिए बहुत कठिन है
हर किसी के लिए ना कहना। कौन सा, दुर्भाग्य से, हो जाता है
हम जिस किसी के साथ काम करते हैं। यही कारण है कि कठिनाई सबसे ने और बढ़ा दिया
है

कॉर्पोरेट संस्कृतियाँ, जहाँ डिफॉल्ट उत्तर "हाँ" या, नंगे न्यूनतम पर, "संभवतः" है।
बिल "मि। सादगी" जेन्सेन मुझे सिखाया

यह कहने के लिए कि रहस्य No

को स्थानांतरित करना था

ध्यान केंद्रित करें और जानें कि कैसे और अधिक बोलें

धीरे-धीरे। क्या हमें मुसीबत में हो जाता है है कैसे

बिल के साथ एक साक्षात्कार सुनें

जेन्सन एट द ग्रेट वर्क

जल्दी से

हम

प्रतिबद्ध,

बिना

पूरी तरह से

पॉडकास्ट।

समझ

क्या

हम

हैं

प्राप्त करना

स्वयं में या यहां तक कि हमसे क्यों पूछा जा रहा है

हां कहना धीरे धीरे और अधिक उत्सुक होने का मतलब है

कमिट करने से पहले। कौन सा अधिक सवाल पूछने का मतलब है:

आप मुझसे क्यों पूछ रहे हैं?

आपने और किससे पूछा है?

जब आप कहते हैं कि यह जरूरी है, तो आपका क्या मतलब है?

किस मानक के अनुसार इसे पूरा करने की आवश्यकता है? तक

कब?

अगर मैं यह सब नहीं कर सकता, लेकिन सिर्फ एक हिस्सा कर सकता हूं, तो आप मुझे क्या हिस्सा देंगे?

आप क्या चाहते हैं कि मैं अपनी प्लेट उतार दूं ताकि मैं ऐसा कर सकूं

इस तरह जिज्ञासु बने रहने के इच्छुक होने की संभावना चार प्रकार की प्रतिक्रियाओं में से

एक को उकसाएगी, जिनमें से तीन सहायक हो सकती हैं।

पहली प्रतिक्रिया, और वह जो उपयोगी नहीं है, वह है

व्यक्ति आपको कष्टप्रद प्रश्नों के साथ रुकने को कहता है और बस कार्य के साथ आगे बढ़ता है। व्यक्ति पर निर्भर करता है, संस्कृति और कार्य की तात्कालिकता, कभी-कभी यह स्पष्ट होता है कि आपसे क्या करने की उम्मीद है जो आपने बताया है।

हां कहना धीरे धीरे और अधिक मतलब है
के इच्छुक होने के लिए उत्सुक रहें
करने से पहले

।

**दूसरी प्रतिक्रिया यह है कि उसके पास आपके सभी
के अच्छे उत्तर हैं**

प्रश्न। यही कारण है कि आप के लिए एक जीत क्योंकि इसका मतलब अनुरोध है कि है

विचारशील था, और उसने आपसे सिर्फ इसलिए नहीं पूछा कि आपके पास एक प्लस है और आपका पहला ईमेल पता था जो

के लिए शुरू हुआ था

"टू" एड्रेस लाइन को पॉप्युलेट करें।

तीसरा, उसके पास उत्तर नहीं हैं, लेकिन वह

खोजने के लिए तैयार हो सकता है

आपके लिए उन्हें। ऐसा इसलिए है अच्छा। यही कारण है कि आप समय खरीदता है, कम से कम, और

यह बहुत संभव है कि वह आपसे कभी वापस न मिले।

और अंत में, वह बस यही कह सकता है: "आप बहुत ज्यादा मेहनत वाले हैं। मैं कोई है जो हों

तुलना में अधिक तेजी का कहना है खोजने के लिए जा रहा हूँ

आप करते हैं। "

2002 में हार्वर्ड बिजनेस रिव्यू लेख, "व्यस्त प्रबंधक से सावधान रहें", Heike Bruch और Sumantra Ghoshal ने सुझाव दिया कि

केवल 10 प्रतिशत प्रबंधकों का सही ध्यान और ऊर्जा

था

उस सामान पर काम करता है जो मायने रखता है। खुलकर होने के लिए, 10 प्रतिशत उच्च लगता है

मेरे लिए

। लेकिन सबसे अधिक संभावना है आप में किसी के बारे में सोच सकते हैं अपने संगठन जो "लाइन पकड़" करने में सक्षम प्रतीत होता है और उस को रोक सकता है

छोटे कार्यों और अतिरिक्त जिम्मेदारियों का एकत्रीकरण, के लिए

हम में से बाकी, अंततः हमारे जीवन का उपभोग करते हैं। वह व्यक्ति हो सकता है नहीं संगठन में सबसे अधिक पसंद किया जाने वाला व्यक्ति - पसंद किए जाने की आवश्यकता ड्राइव करता है कि ड्रामा-ट्राइंगल रेसक्युरर रेस्पॉन्स "Yes, I'll do कि "- लेकिन उसके सफल, वरिष्ठ और सम्मानित होने की संभावना है। और वह इसलिए कि वह जानती है कि हां कैसे कहना है धीरे-धीरे की तुलना में

आप करते हैं।

कैसे कहें जब आप नहीं कह सकते (भाग 2) नहीं

यह कुछ नहीं के लिए अजीब बात है, क्योंकि वास्तव में आप किसी को ना कहना। और अब लोग शामिल हैं, इसलिए हम में कर रहे हैं

डैशिंग आशाओं की गन्दी अजीबता, पैर की उंगलियों पर दर्द और

लोगों को लगता है कि आपने उन्हें निराश कर दिया है।

सुविधा की दुनिया से एक रहस्य, जिसे हमने एक में देखा था

भूत की कोचिंग के बारे में चर्चा में अलग संदर्भ, के लिए है

एक "तीसरा बिंदु" बनाएं - एक वस्तु जिसे आप चीज़ के रूप में पहचान सकते हैं



आप ऐसा नहीं कह रहे हैं, जो व्यक्ति नहीं है। उदाहरण के लिए, यदि आप किसी कागज या फ्लिप चार्ट पर किसी के अनुरोध को लिखते हैं, तो आप तब इसे इंगित कर सकते हैं और कह सकते हैं, "मुझे डर है कि मुझे इस पर कोई बात नहीं करनी है,"

जो "I'm I'm I'm I'm I'm I'm को बोलने से थोड़ा बेहतर है।"

व्यक्ति को हां कहें, लेकिन कार्य को ना कहें।

अन्य पाँच सामरिक प्रश्न

रणनीति पर बहुत सारी किताबें हैं, और उनमें से ज्यादातर आप

हैं

छोड़ सकते हैं। यदि आप इस विषय पर सिर्फ एक पुस्तक ले और जाना चाहते थे, तो यहाँ एक सलाह है: रोजर मार्टिन और ए जी लाफले की विन से खेलना। Lafley प्रोक्टर एंड amp था; गैबल के सीईओ ने बड़ी सफलता के दौरान (और इतना अच्छा था कि वे एक दूसरे कार्यकाल के लिए वापस आ गए), और मार्टिन - टोरंटो विश्वविद्यालय के रोटमैन के पूर्व डीन स्कूल ऑफ मैनेजमेंट और एक सफल लेखक- उनके भरोसेमंद थे

सलाहकार। वे सिर्फ पांच मुख्य सवाल में रणनीति को तोड़ने जिसका उत्तर देने की आवश्यकता है- पांच प्रश्न जो तक नीचे हैं

व्यक्ति और टीम, और एक जटिल, वैश्विक तक का पैमाना

मल्टीबिलियन-डॉलर संगठन।

ये प्रश्न रैखिक नहीं हैं।

किसी एक का उत्तर देने से उत्तर

प्रभावित होगा

वह है जो किसी एक का अनुसरण करता है और होने की संभावना है इससे पहले। यह करने की प्रक्रिया है

के साथ एक साक्षात्कार सुनें

महान

पर ROGER मार्टिन

उनके बीच आगे और पीछे काम करना,

कार्य पॉडकास्ट।

अपने उत्तरों के बीच संरेखण बनाते हुए,

जो इस प्रक्रिया की ताकत है। यह आइजनहावर था, जिसने कहा,

"योजनाएं बेकार हैं, लेकिन योजना अपरिहार्य है," और जबकि वह

है

थोड़ा काला और सफेद, यह भी सच है कि इन सवालों का नतीजा यह है कि वे पूरी योजना बना लेते हैं। यहाँ पाँच

प्रश्न:

हमारी जीत की आकांक्षा क्या है? पसंद को "जीत"

के रूप में चुनना

एक विकल्प के रूप में सामान्यता को नियंत्रित करता है। आप जीतना चाहते हैं, तो आप की जरूरत है

यह जानने के लिए कि आप कौन सा खेल खेल रहे हैं और (a)nd के खिलाफ जिसे। क्या प्रभाव आप में और दुनिया पर है करना चाहते हैं?

हम कहां खेलेंगे? "सागर उबलते" शायद ही कभी सफल रहा है।

एक सेक्टर, भूगोल, उत्पाद, चैनल और ग्राहक चुनना आपको अपने संसाधनों पर ध्यान केंद्रित करने की अनुमति देता है।

हम कैसे जीतेंगे? क्या बचाव अंतर है कि होगा

आपके और अन्य लोगों के बीच की खाई को खोलता है?

क्या क्षमताएं होनी चाहिए? नहीं सिर्फ तुम क्या करने की आवश्यकता है करते हैं, लेकिन यह कैसे बनेगा और एक ताकत बना रहेगा?

प्रबंधन प्रणालियों की क्या आवश्यकता है? यह आसान पर्याप्त करने के लिए

माप का सामान। यह है कि तुम क्या करना चाहते हैं यह पता लगाने की बहुत कठिन है उपाय जो वास्तव में मायने रखता है।

एक से अधिक होने के लिए और कुछ नहीं है

या कम से **BECOME AN ASKER**

प्रश्न के ।

सैम कीन

प्रश्नों के पीछे का प्रश्न हमारा रणनीतिक प्रश्न है:

यदि आप सही मायने में यह कह रहे हैं तो आप क्या नहीं कहेंगे? मार्टिन

और लाफले ने इसे इस तरह रखा: "याद रखें कि रणनीति जीतने के विकल्पों के बारे में है।

यह पाँच बहुत विशिष्ट विकल्पों का समन्वित और एकीकृत सेट है। आप अपनी रणनीति को परिभाषित के रूप में, क्या चुनना आप

आप क्या करेंगे और क्या नहीं करेंगे। "मेग व्हिटमैन, एचपी के सीईओ (और

इस तरह का एक प्रशंसक विन से खेलना जिसे उसने प्रत्येक प्रबंधक को पढ़ा है) उसे इस प्रकार रखता है: यह प्रक्रिया "कठिन व्यापार-बंद को बल देती है।

यहां अपना नया निवास बनाएं

WHEN IT HAPPENS

उस क्षण, व्यक्ति और शायद जो भावनाएं हैं, उसे लिखें आपका ट्रिगर।

यहां ट्रिगर तब होता है जब आप देखते हैं कि किसी व्यक्ति को स्थानांतरित करना है अपने से अधिक जोड़ने से वास्तव में अभिभूत से अभिभूत सूची। या जब वे नहीं बना द्वारा बाहर *wimping* रहे चारा नहीं हर बात के लिए हां कहकर चीजों को ठगना। या जब काम की गति बस बहुत अधिक हो रही है और आप लोगों और उनकी परियोजनाओं के लिए गुंजाइश कमीना देख रहे हैं संक्षेप में, जब भी किसी व्यक्ति के लिए कुछ नया करने का निर्णय लेना।

पुरानी आदत को लिखें जिसे आप करना बंद करना चाहते हैं। विशिष्ट होना। इसके लिए सवाल, यह आपके एडवाइस मॉन्स्टर को नामित करने के साथ कुछ कर सकता है।

"के बजाय" ... जब आप आशा करते हैं कि आप और आपकी टीम कर सकते हैं भौतिकी के नियमों की अवहेलना करते हैं और अपनी क्षमता में अधिक सामान जोड़ते रहते हैं। तो यह है जब आप (जहां बचानेवाला मोड में अपने आप को नोटिस है आप उन्हें खुश रखने के लिए हर चीज के लिए हां कहते हैं) या विक्टिम मोड (जब आपको लगे कि आपके पास हां कहने के अलावा कोई विकल्प नहीं है), और आप चाहते हैं इससे बाहर निकलें।
I WILL...
अपनी नई आदत का वर्णन करें।

कार्टवाई के लिए भीड़ को रोकें और अधिकता की चट्टानों की ओर, और पूछें, "इस हाँ को ठोस और वास्तविक बनाने के लिए आप क्या नहीं कहेंगे?"
इसे काम करें

RAPID-FIRE STRATEGIC THINKING PLANNING & करना यदि आप अपना रणनीतिक खेल शुरू करना चाहते हैं, तो रणनीतिक प्रश्न एक महान जगह है शुरू करने के लिए। तुम क्या इस वीडियो में प्रस्तुत किया है की तुलना में अधिक हैं, तो हम एक-पृष्ठ रणनीतिक योजना उपकरण साझा करें जो आपकी योजनाओं को एक प्रदान करेगा नया फ़ोकस और कठोरता।

कैसे करें नहीं (जब आप नहीं कह सकते हैं) ना कहना मुश्किल है, विशेष रूप से यदि आप एक संगठनात्मक संस्कृति में काम करते हैं जहां हां है अपेक्षित उत्तर के लिए। इस वीडियो में, आप अपनी नो मसल का निर्माण करने के लिए रणनीति पाएंगे।
क्रेयॉन बॉक्स से

LAB

डैनियल काहनमैन ने 2002 में अर्थशास्त्र में नोबेल पुरस्कार जीता निर्णय और निर्णय लेने के मनोविज्ञान पर उनका काम, और अधिक सामान्यतः व्यवहार अर्थशास्त्र के रूप में जाना जाने वाला क्षेत्र। वह है अपनी पुस्तक "आंत-भावना" एक, और एक धीमी, अधिक तर्कसंगत एक। तेज -

सोच दृष्टिकोण बहुत अच्छा और सटीक है - सिवाय इसके कि यह कब नहीं है, और फिर हमारे विभिन्न संज्ञानात्मक पक्षपात बहुत खराब निर्णय के लिए करते हैं - वास्तव में बना रहा है। रणनीति प्रश्न मदद कर सकते हैं हमें बचने के लिए कम से कम इनमें से दो पक्षपात हैं।

पहला पूर्वाग्रह है नियोजन परित्याग, जिसे यह कहते हुए सम्मिलित किया जा सकता है कि हम इस बात का अनुमान लगा रहे हैं कि कितना समय है

कुछ हमें पूरा करने के लिए ले जाएगा। यह का एक संयोजन है हमारी क्षमताओं को कम करके, और अपमान को चोट से जोड़ने के लिए, जिस डिग्री को हम कम करके आंक रहे हैं, उसे कम करके आंका। हम हमें लगता है कि हम जितना कर सकते हैं उससे अधिक कर सकते हैं; रणनीति प्रश्न हमारी मदद करता है

वास्तव में क्या संभव है, इसके बारे में अधिक यथार्थवादी बनें।

दूसरा पूर्वाग्रह, जिसे संभावना सिद्धांत के रूप में जाना जाता है, हमें वह नुकसान बताता है और

लाभ को समान रूप से नहीं मापा जाता है। \$ 100 खोने, कहते हैं, बुरा लगता है से

\$ 100 प्राप्त करना अच्छा लगता है। पूर्वाग्रह का एक परिणाम यह है कि एक बार हमें कुछ मिल गया, न केवल हम इसे जाने नहीं देना चाहते हैं, बल्कि हम इसके मूल्य को भी समाप्त कर देते हैं। रणनीति प्रश्न पूछना एक चमकता

हम जो कुछ भी पकड़ रहे हैं, उस पर प्रकाश डालें, इसलिए हम बेहतर रख सकते हैं कि क्या रखने लायक है और क्या मुफ्त में सेट करना पड़ सकता है।

प्रश्न

मास्टरक्लास

भाग 7

स्वीकार करें आपके द्वारा प्राप्त उत्तर

Carly Rae Jepsen की 2012 की गर्मियों में "कॉल मी हो सकता है" था थोड़ा अधिक लोकप्रिय। वीडियो (अंत में इसके शानदार मोड़ के साथ) YouTube पर 700 मिलियन से अधिक बार देखा गया। गीत भी है

संगीत, कॉल और प्रतिक्रिया के बहुत पुराने रूप के नवीनतम उदाहरणों में से एक। कार्ली राय गाती है ("अरे, मैं अभी तुमसे मिली हूँ") और संगीत जवाब देता है (क्यू वायलिन)।

Carly Rae फिर गाती है ("और यह पागल है"),

और फिर से संगीत उत्तर देता है। आप इस पैटर्न वापस ट्रेस कर सकते हैं

क्लासिक्स के माध्यम से मड्री वाटर्स के "मैननिश बॉय" को गहरे

तक

लोक संगीत और ब्लूज की जड़ें।

अब आप पूरी तरह से एडवाइस मॉन्स्टर से अवगत हैं, और आप हैं

सवालों की आड़ में रहने के बजाय

देने की दौड़ में

सलाह और सुझाव। वाहवाही। अब कॉल और प्रतिक्रिया की संरचना में लाएं। को याद रखें कि आप अगले "और क्या करें?"

से पहले व्यक्ति के उत्तरों को स्वीकार करें

आपको बहुत कुछ कहने की आवश्यकता नहीं है।

यह लोगों को पहचानने के बारे में नहीं है; यह

के बारे में है

उन्हें प्रोत्साहित करना

और उन्हें बताएं कि आपने जो कहा और सुना, वह आपने सुना।

मेरे कुछ पसंदीदा उत्तर हैं:

FANTASTIC। मुझे यह पसंद है। अच्छा था।

NICE। हाँ यह अच्छी बात है। MMM-हममम

मैं शर्त लगाता हूँ कि आपको अपना खुद का भी कुछ मिला है। क्या आप इस बढ़ेगी

सूची?

यहां आपका नया निवास स्थान

है

WHEN IT HAPPENS

व्यक्ति एक प्रश्न का उत्तर देता है जो मैंने पूछा है ...

INSTEAD OF ...

अगले प्रश्न पर भाग रहा है ...

I WILL...

यह कहकर उत्तर को स्वीकार करें, "हां, यह अच्छा है।"

7: द लर्निंग

प्रश्न

जिसमें आप खोजते हैं कि कैसे समाप्त करें

किसी भी तरह से वार्तालाप

होगा

आपको बनाता है एक प्रतिभाशाली ।

लोग कैसे सीखते हैं

एक प्रबंधक और एक नेता के रूप में, आप चाहते हैं कि लोग सामान प्राप्त करें। लेकिन

आप इससे अधिक चाहते हैं। आप उन्हें इतना सीखना चाहते हैं कि वे

अधिक सक्षम, अधिक आत्मनिर्भर और अधिक

बनें

सफल। सुविधाजनक, वे चाहते हैं कि रूप में अच्छी तरह।

लेकिन लोगों को सीखने में मदद करना मुश्किल है। कभी कभी यह की तरह लगता है

भले ही आपने उन्हें

के साथ बार-बार सिर पर मारा हो

स्पष्ट अवधारणा (या शायद एक फावड़ा), किसी भी तरह से आप

बिंदु

को अटकाने की कोशिश नहीं की गई है। यहाँ क्यों है:

जब आप उन्हें कुछ बताते हैं तो लोग वास्तव में नहीं सीखते हैं।

वे वास्तव में तब भी नहीं सीखते जब वे कुछ करते हैं।

वे सीखना शुरू करते हैं, केवल नए तंत्रिका पथ बनाना शुरू करते हैं, केवल

जब उनके पास सिर्फ

को याद करने और प्रतिबिंबित करने का मौका हो

हुआ।

सीखने का प्रश्न: "आपके लिए सबसे उपयोगी क्या था?"

शैक्षणिक क्रिस अर्गिसिस ने इस "डबल-लूप

के लिए शब्द गढ़ा चालीस साल से अधिक सीखना"। पहले पाश ठीक करने के लिए कोशिश कर रहा है, तो एक समस्या, दूसरा लूप के बारे में सीखने का क्षण बना रहा है हाथ में समस्या। यह दूसरे लूप में है, जहां लोग वापस आते हैं और अंतर्दृष्टि पाते हैं। नए कनेक्शन बनाया मिलता है। अहा क्षणों होता है।

एक प्रबंधक और एक नेता के रूप में आपका काम है

सहायता **लोगों के लिए स्थान** बनाएं सीखने के क्षण।

और ऐसा करने के लिए, आपको एक प्रश्न की आवश्यकता है जो इस डबल-लूप को चलाता है

सीखना। यह सवाल है, "आपके लिए सबसे उपयोगी क्या था?"

सीखने का तंत्रिका विज्ञान

यदि आप सीखने और विकास की दुनिया में किसी भी समय बिताते हैं, तो आप जानते हैं कि सबसे गहरी कुंठाओं में से एक निम्न अवधारण है

ज्ञान की दर। रास्ता भी अक्सर, ज्यादातर लोगों को लगभग भूल जाते हैं

सब कुछ बहुत ज्यादा जिस पल वे बाहर चलते हैं

कॉर्पोरेट कक्षा। एक सप्ताह बाद, और यहां तक कि सबसे महत्वपूर्ण

बुद्धिमत्ता और अंतर्दृष्टि इतनी परिश्रमपूर्वक प्रस्तुत की जाती है, लेकिन बेहोश और दूर की गूँज होती है। आप शायद वास्तव में यह अनुभव किया है

कक्षा डेस्क के दूसरी ओर, जहाँ आपने एक दिन या दिया है

एक कक्षा के लिए दो, और सामग्री आपके द्वारा और से धो ली गई है

आप, बहुत कम पीछे छोड़ रहे हैं।

लेकिन हम जानते हैं कि सीखने के अनुभव को और अधिक कैसे करना है

सफल, तंत्रिका विज्ञान और मनोविज्ञान से अंतर्दृष्टि के लिए धन्यवाद।

जोश डेविस और न्यूरोलेडरशिप इंस्टीट्यूट

के सहकर्मी

ने चार मुख्य न्यूरोलॉजिकल

को समझाने के लिए AGES मॉडल बनाया है

लंबी अवधि की मेमोरी के ड्राइवर। "AGES" अटेंशन के लिए खड़ा है, जनरेशन, इमोशन और स्पेसिंग। यहाँ क्या हमारे लिए उपयोगी है है G: जनरेशन। यह वह जगह है "बनाने (और साझा) का कार्य अपनी खुद की नए और प्रस्तुत विचारों के लिए कनेक्शन... जब हम समय लेते हैं और ज्ञान उत्पन्न करने का प्रयास और इसे पढ़ने के बजाय एक उत्तर खोजने के लिए, हमारी स्मृति में वृद्धि हुई है। "

यही कारण है, संक्षेप में, सलाह ओवररेटेड है। मैं आपको कुछ बता सकता हूँ, और इसे आपके मस्तिष्क के हिप्पोकैम्पस में अपना रास्ता बनाने का एक सीमित मौका मिला है, वह क्षेत्र जो स्मृति को घेरता है। मैं तो आपसे एक प्रश्न पूछ सकता है और आप स्वयं उत्तर उत्पन्न करते हैं, बाधाओं में काफी वृद्धि होती है।

"जानने के लिए, पुनः प्राप्त करें"

एक संबंधित अंतर्दृष्टि मनोविज्ञान की दुनिया से आती है और, में

विशेष रूप से, उत्कृष्ट पुस्तक इसे बनाएं छड़ी:

का विज्ञान

सफल लर्निंग पीटर ब्राउन, हेनरी रोएडिगर और मार्क द्वारा

McDaniel। लेखक मनोविज्ञान के प्रोफेसर हैं, और साथ में उन्होंने सबसे अच्छा का एक उपयोगी सारांश बनाया है

रणनीति और रणनीति हमें मदद करनी होगीलोग सीखते हैं। पहली बड़ी

उनके द्वारा साझा की जाने वाली युक्ति सूचना पुनर्प्राप्ति के प्रभाव का दोहन कर रही है।

वे इसे खूबसूरती से कहते हैं: "

को बाधित करने के लिए क्या आवश्यक है।"

भूलने की प्रक्रिया। "यह भूल जाना शुरू होता है

तुरंत, इसलिए

के अंत में प्रश्न पूछकर भी

वार्तालाप, आपने उस स्लाइड में पहला व्यवधान बनाया है

के लिए "मैं पहले कभी नहीं सुना है!"

और यदि आप एंटी अप करना चाहते हैं, तो आप इसके लिए एक रास्ता खोज सकते हैं

बातचीत के अंत के अलावा अन्य स्थानों पर पॉप अप करने का प्रश्न।

लेखक कहते हैं, "प्रतिबिंब अभ्यास का एक रूप है"; इन क्षणों को बनाएं और आपको डैन

कोयल के डीप प्रैक्टिस के लिए जगह मिल जाए। एक

विकल्प टीम मीटिंग या

के प्रारंभ में प्रश्न पूछना है

नियमित रूप से वन-ऑन-वन शेड्यूल किया जाता है। "आप सीखा क्या है के बाद से हम

अंतिम बार मिले थे? "मैं (ज्यादातर) जिन विषयों में से एक है, वह मेरे

के अंत में है।

दिन *iDoneThis* नामक ऐप का उपयोग कर रहा है, और केवल लिखने के बजाय

मैंने क्या किया, मैं एक वाक्य लिखता हूँ या दो जो मैं

के बारे में लिखता हूँ

सीखा और मुझे सबसे अधिक गर्व है।

क्यों "आपके लिए सबसे उपयोगी क्या था?" सूची में सबसे ऊपर है

सीखने को एम्बेड करने के लिए इस जेनेरिक और पुनर्प्राप्ति प्रक्रिया को चलाने में मदद

करने के लिए आपके द्वारा पूछे जाने वाले कई प्रश्न हैं। "क्या किया

आप सीखते हैं? "" प्रमुख अंतर्दृष्टि क्या थी? "" आप क्या चाहते हैं

याद रखें? "और" कब्जा करने के लिए क्या महत्वपूर्ण है? "

में से कुछ हैं

लोगों को ऐसा करने में मदद करने के लिए अधिक स्पष्ट तरीके, और वे सभी अच्छे प्रश्न

हैं।

लेकिन "आपके लिए सबसे अधिक उपयोगी क्या था?" एक सुपरफूड की तरह है - *kale /*

/ a>

शायद-की तुलना केवल हिमशैल-लेटस की अच्छाई से होती है

अन्य प्रश्न। "क्या सबसे अधिक उपयोगी था?" में मदद करता है

पर में जगह हिट

कम से कम छह तरीके।

यह मानता है कि वार्तालाप उपयोगी था

विंस्टन चर्चिल ने कहा कि लोग "कभी-कभार

ठोकर खाते हैं

सच्चाई, लेकिन उनमें से ज्यादातर खुद को उठा लेते हैं और जल्दी करते हैं जैसे कि कभी

कुछ नहीं हुआ।

आपके आसपास के लोगों के साथ आपके वार्तालाप नहीं है

ज्ञान पाया जाना चाहिए, लेकिन केवल अगर आप एक पल के लिए चारों ओर घूमते हैं

पर एक नज़र डालें। लर्निंग प्रश्न तुरंत फ्रेम क्या सिर्फ

ऐसा कुछ हुआ जो उपयोगी था और

में एक पल बनाता है

जो यह पता लगाने के लिए कि यह क्या था।
यह लोगों को उस बिग थिंग को पहचानने की कोशिश करता है जो सबसे उपयोगी थी
कम, बजाय अधिक, अक्सर बेहतर होता है जब आप
दे रहे होते हैं
प्रतिक्रिया। यदि आप उन बारह चीजों को सूचीबद्ध करते हैं जिन्हें बेहतर बनाया जा सकता
है,

हर कोई अत्यधिक मोड में चला जाता है। अधिक प्रभावी हो रही है

OBT- वन बिग थिंग - यह याद रखने योग्य है।

इस प्रश्न पर आमतौर पर व्यक्ति एक या

पर ध्यान केंद्रित करेगा

वार्तालाप से दो प्रमुख टेकअवे।

हम दुनिया में रहते हैं **हमारा**

प्रश्न सृजन ।

डेविड कूपरिडर

यह व्यक्तिगत बनाता है

प्रश्न के लिए "आपके लिए" जोड़ना सार से

तक ले जाता है उद्देश्य से व्यक्तिपरक के लिए

व्यक्तिगत। अब आप मदद कर रहे हैं

लोग नए तंत्रिका पथ बनाते हैं।

और निश्चित रूप से, लोग खुद को बता रहे हैं कि क्या उपयोगी था,

आपके कहने के बजाय कि आप जो सोचते हैं वह सबसे अधिक होना चाहिए

उपयोगी। पूर्व हमेशा बेहतर सलाह की तरह ध्वनि जाएगा।

यह आपको प्रतिक्रिया देता है

आपको जो उत्तर मिलता है, उसे सुनें, क्योंकि यह न केवल कोच के लिए बल्कि आपके

लिए भी उपयोगी है। यह क्या करना है पर आप दिशा-निर्देश देंगी

अगली बार से अधिक, और यह आपको आश्वस्त करेगा (यदि आपको इसकी आवश्यकता

है) कि आप तब भी उपयोगी हैं जब आप सलाह नहीं दे रहे हैं, लेकिन

इसके बजाय प्रश्न पूछें।

यह लर्निंग, न कि जजमेंट

आप देखेंगे कि आप यह नहीं पूछ रहे हैं, "क्या यह उपयोगी था?" पर

प्रश्न हां/ ना में उत्तर सेट करता है, और यह वास्तव में संकेत नहीं देता है

जानकारी; यह सिर्फ न्याय *elicits*। "क्या सबसे उपयोगी था?" लोगों को बातचीत से

मूल्य निकालने के लिए मजबूर करता है।

यह लोगों को याद दिलाता है कि आप उनके लिए कितने उपयोगी हैं
वार्षिक प्रदर्शन मूल्यांकन आओ, और एक कर्मचारी है
प्रश्नावली को देखते हुए, कर्सर
पर मंडराता है

इसका ऊपर-ऊपर का प्रतिक्रिया भाग। "मेरे प्रबंधक उपयोगी है?" सवाल
पूछता है। और पिछले वर्ष के बारे में सोचकर, वह इस तथ्य से मारा कि आपके साथ हर
एक बातचीत उपयोगी साबित हुई है।

शीर्ष अंक।

कोचिंग बुकिंग: फास्ट और amp कैसे शुरू करें; समाप्त मजबूत

इस प्रश्न के साथ, आप अब ज्ञात
प्रश्नों की जोड़ी को पूरा करते हैं कोचिंग बुक के रूप में
।

आप किकस्टार्ट प्रश्न से शुरू करते हैं: आपके दिमाग में क्या है?
जो आपको एक वार्तालाप में जल्दी ले जाता है जो मायने रखता है, बल्कि
छोटी सी बात के माध्यम से शोक करने या अपने पहियों को स्पिन करने के बजाय
पर

डेटा जो इससे अधिक विचलित करने वाला है वह उपयोगी है।
जैसा कि आप अपनी बातचीत को पूरा करने के लिए देखते हैं, हर किसी से पहले
दरवाजे के लिए जाती है, आप लर्निंग प्रश्न पूछते हैं: क्या था
इस वार्तालाप के बारे में

आपके लिए सबसे उपयोगी है?
उस प्रश्न का उत्तर देते हुए कि जो उपयोगी था, वह
साझा करता है

ज्ञान और सीखने को एम्बेड करता है। आप को बेहतर बनाने के चाहते हैं
बातचीत आगे भी- और एक मजबूत संबंध बनाएं, भी

- लोगों को बताएं कि आपने
के बारे में सबसे अधिक उपयोगी क्या पाया

विनिमय। सूचना के समान आदान-प्रदान से सामाजिक अनुबंध मजबूत होता है।

यहां अपना नया निवास बनाएं

WHEN IT HAPPENS

उस क्षण, व्यक्ति और शायद जो भावनाएं हैं, उसे लिखें आपका ट्रिगर।

यह प्रश्न कोचिंग बुकेंड का दूसरा भाग है, इसलिए

ट्रिगर मोमेंट किसी व्यक्ति या
में किसी एक्सचेंज के अंत में होता है
वस्तुतः। एक टीम के सदस्य के साथ। एक सहयोगी। तुम्हारा साहब। एक टीम पर
बैठक। एक भाषण देने के बाद। ग्राहक से बात करते समय,
संभावना या ग्राहक। आप अपने आप से सोच रहे हैं, "अच्छा है, हम कर रहे हैं
किया!" तो वह समय है।
INSTEAD OF...
पुरानी आदत को लिखें जिसे आप करना बंद करना चाहते हैं। विशिष्ट होना।

यह शेक्सपियर के द विंटर्स टेल में है, जहां सभी समय की सबसे प्रसिद्ध मंच दिशा रहती
है: "बाहर निकलें, एक भालू द्वारा पीछा करना।"
कि सबसे अधिक वार्तालाप भी कैसे समाप्त होते हैं इसके बजाय
लर्निंग सवाल पूछते हुए, आप लपेटते हैं, आप लोगों को बताते हैं कि कैसे
वे अद्भुत हैं, आप कार्रवाई सूची की जांच करते हैं या आप अपनी अगली बैठक के बारे में
चिंता करते हैं क्योंकि अब आपको देर हो चुकी है क्योंकि यह बैठक
भाग गया। "के बदले ..." किसी भी कार्रवाई पर कब्जा करने में विफल रहता है है
aha क्षण और मान निकालें।

I WILL...

अपनी नई आदत का वर्णन करें।

आप इसे जानते हैं। "तो, क्या सबसे अधिक उपयोगी यहाँ आप के लिए था?" या "क्या
क्या आपने इस चैट के बारे में सबसे मूल्यवान पाया? "या" क्या काम किया
सबसे अच्छा यहाँ? "या कुछ भिन्नता जो लोगों को मूल्य और सीखने को स्पष्ट करने के
लिए कहता है।

इसे काम करें

अपनी शिक्षा को गहरा बनाने और कार्रवाई में अंतर्दृष्टि बढ़ाने में मदद करने के लिए
TheCoachingHabit.com/videos पर लघु वीडियो देखें।

IT STICKY यह वीडियो किसी भी

को बनाने के लिए रणनीतियाँ निर्धारित करता है।

प्रतिभागियों को याद रखने में मदद करके अधिक उपयोगी बातचीत
याद रखें

अच्छी सामग्री।

क्रेओन्स के बॉक्स से

LAB

मैंने इस अध्याय में कुछ विज्ञान साझा किए हैं कि कैसे सुधार किया जाए ज्ञान पुनर्प्राप्ति। तो मैं हमारे शोध और विश्लेषण के लिए कहाचेर, लिंडसे, मुझे लगता है लर्निंग

के बारे में कहने के लिए
कुछ नया और दिलचस्प
प्रश्न इसके साथ ही कार्य करता है। वह मुझे एक अप्रत्याशित जगह पर ले गया।

Colonoscopies।

यह जानकारी का अगला भाग

द्वारा अधिक शोध से आता है

डैनियल कहमैन, इस बार पीक-एंड नियम पर। संक्षेप में, हम किसी अनुभव का

मूल्यांकन कैसे कर रहे हैं, यह पूरी तरह से प्रभावित

है

अनुभव के शिखर (या गर्त) द्वारा और अंत तक

क्षण। एक उच्च नोट पर समाप्त करें और आप वह सब कुछ करें जो बेहतर दिखने से पहले चला गया था।

लोगों ने इस सिद्धांत का कई तरीकों से परीक्षण किया है, सबसे

आंतों को कोलोनोस्कोपी के माध्यम से किया जा रहा है। एक अध्ययन में, कुछ रोगियों

पारंपरिक कॉलोनोस्कोपी प्राप्त किया, जबकि अन्य ने

प्राप्त किया

संशोधित प्रक्रियाएँ। मरीजों जिसका *colonoscopies* थे

लगभग एक मिनट तक बढ़ाया गया, लेकिन जिसने कम अनुभव किया

अंतिम क्षणों की रिपोर्ट में दर्द 10 प्रतिशत कम

याद है

समग्र रूप से दर्द और प्रक्रिया को कम अप्रिय की तुलना में रैंक करें

अन्य अविवेकी अनुभवों की सूची के साथ। इन रोगियों को भी थे

अनुवर्ती प्रक्रिया के लिए 10 प्रतिशत अधिक वापसी की संभावना है।

"आपके लिए यहां सबसे उपयोगी क्या था?" एक मजबूत और सकारात्मक है

बातचीत समाप्त करने का तरीका। न केवल आप लोगों को देखने और फिर वार्तालाप से

सीखने को एम्बेड करने में मदद करते हैं, बल्कि आपके

द्वारा

एक "इस पर परिष्करण उपयोगी था" नोट, लोग अनुभव को अधिक अनुकूल रूप से याद

करने जा रहे हैं अन्यथा वे

हो सकता है।

प्रश्न

मास्टरक्लास

भाग 8

हर चैनल का उपयोग एक

से पूछें

प्रश्न

हम पुस्तक के अंत में हैं, इसलिए मुझे पता है कि आपको पहले से ही इसके बारे में क्या मिला है। आप जिस तरह से आप को बदलने के लिए जा रहे हैं

आपके द्वारा प्रबंधित, प्रभावित और संलग्न लोगों के साथ वार्तालाप

के साथ। तुम्हें पता है, उत्सुक रहना सलाह राक्षस नीचे कूटना और मदद करेंगे

लोग सही खुराक में और सही समय पर अपनी सलाह और ज्ञान साझा करते हुए, जल्दी से अपने स्वयं के पथ का पता लगाते हैं।

और फिर भी-हमारे जीवन की एक भारी और लगातार बढ़ती राशि है

स्क्रीन पर घूरते हुए, टैप-टैप-टैपिंग दूर कीबोर्ड पर के रूप में

हम ईमेल और IM और ग्रंथों और स्लैक संदेशों और

का आदान-प्रदान करते हैं

ट्वीट और फेसबुक अपडेट और [दूसरे के नाम डालें

329 इलेक्ट्रॉनिक चैनल जो आप वर्तमान में एक तरह से या किसी अन्य का उपयोग करते हैं]।

और ये सात आवश्यक प्रश्न उन

के लिए भी काम करते हैं

संचार चैनल क्योंकि वे आमने-सामने होते हैं।

इसका क्या मतलब है जो आपके लिए कट्टरपंथी हो सकता है। जब आप प्राप्त

लंबा जुआ ईमेल, आप तैयार रहेंगे। अतीत में जबकि आप

आहें भरता है, रूपक रूप से अपनी आस्तीन ऊपर लुढ़का हुआ है और

करने लगा है

अपने लंबे, सलाह-समृद्ध उत्तर को टाइप करें, अब आप इनमें से एक या अधिक प्रश्नों का उपयोग तेजी से ध्यान केंद्रित करने और अपने समय को कम खर्च करने के लिए कर सकते

हैं इनबॉक्स।

प्रश्न ठीक वैसे ही काम करते हैं **टाइप किए गए**

जैसा कि वे बोलते हैं।

यहां आपका नया निवास स्थान

है

WHEN IT HAPPENS

जब मुझे एक ईमेल मिलता है जो एडवाइस मॉन्स्टर को ट्रिगर करता है...

INSTEAD OF ...

संभावित समाधानों से भरा एक लंबा, पूरी तरह से उत्तर लिखना

दृष्टिकोण और विचार, या यहां तक कि एक कमांड के साथ संक्षिप्त, संक्षिप्त उत्तर...

I WILL...

यह तय करें कि सात प्रश्नों में से कौन सा सबसे अधिक

होगा

उपयुक्त, और ईमेल द्वारा वह प्रश्न पूछें। ऐसा लगता है कि ध्वनि सकता है:

"वाह, यहाँ बहुत कुछ चल रहा है। क्या असली चुनौती यहाँ है

आपके लिए

क्या आपको लगता है? "

"मैंने आपका ईमेल स्कैन किया है। एक या दो वाक्य में, आप क्या करते हैं

चाहते हैं? "

"इससे पहले कि मैं एक लंबे उत्तर में कूदूं, मैं आपसे पूछता हूँ: आपके लिए यहां वास्तविक चुनौती क्या है?"

निष्कर्ष

उत्तरजीविता। नहीं।

अभी भी ऑस्ट्रेलिया में विश्वविद्यालय में, मैंने अभी तक पूरी तरह से अपना शहरी स्वीकार नहीं किया है

भाग्य।

मैं अब जानता हूँ कि मैं एक शहर का लड़का हूँ। मैं एक टाइपिस्ट के नरम हाथ

और मेरे डीएनए में एक भी *Do It Yourself* या *Survivor* जीन नहीं है।

लेकिन फिर, मैंने सोचा कि शायद मैं अभी भी उस जेसन बॉर्न-एस्क्यू आदमी में विकसित हो सकता हूँ, जिस प्रकार का 1 प्रतिशत शरीर में वसा था

और तीन सप्ताह तक कुछ भी नहीं

का उपयोग करके सड़क पर जीवित रह सकता है

लेकिन तीन टहनियाँ और मुट्ठी भर पत्तियाँ।

उस भावना में, मैंने एक एकल तीन-दिवसीय ट्रेक की योजना बनाई। मैं गया था

bushwalking- कि "लंबी पैदल यात्रा" के लिए ऑस्ट्रेलियाई, -इसलिए, इसलिए मैं

नहीं था

मैं जो प्रस्ताव दे रहा था उससे पूरी तरह अनभिज्ञ। और दस साल पहले मैं चाहते बॉय स्काउट्स से मेरा गाँठ बांधने वाला बैज मिला। कितना मुश्किल कर सकता है इस हो सकता है?

भारी

स्केल ने चालीस पाउंड कहा, लेकिन वास्तव में मेरे बैकपैक को लगा इससे बहुत अधिक भारी है। मुझे लगता है कि पता था लगभग 90 इस वजन का प्रतिशत प्राथमिक चिकित्सा किट था। मैं घायल होने के बारे में थोड़ा घबराया हुआ था, इसलिए मैं सभी तरह के उपाय कर रहा था साँप के काटने से लेकर बिजली गिरने तक चिकित्सा चुनौतियाँ।

लेकिन घर से तीन घंटे की ड्राइव के बाद, मैं शुरू हुआ सर्किट में चलने जा रहा था और मुझे अच्छा लग रहा था। मौसम ठीक था और धारण करने का वादा किया था। वहाँ में कुछ अन्य कारों थे कार पार्क, इसलिए मैं पूरी तरह से अकेला नहीं रहूँगा। और मेरे किया हो रही है शोध, मुझे पता था कि यह एक कठिन ट्रेक नहीं था। इसे अपने आप से करने के सिर्फ तीन दिन थे।

रास्ता स्पष्ट और व्यापक शुरू हुआ, लेकिन जल्दी से यह संकुचित हो गया। बीस मिनट बाद यह गायब हो गया था। दरअसल, मैं समझ सकता है घुटने के लिए गहरी नजर रखने के द्वारा ही आगे का रास्ता - उच्च घास, जो अनियमित अंतराल में, कुछ साथी यात्री ने रास्ता चिह्नित करने के लिए समुद्री मील बांध दिया था। और फिर गाँठ घास बंद कर दिया साथ ही।

ईमानदारी से, मैं भ्रमित था। नक्शा इंगित करने के लिए लग रहा था कि पथ एक बड़ा, स्पष्ट निशान था जो पहाड़ के ऊपर काम कर रहा था, और स्पष्ट रूप से मानचित्र गलत था। मेरे पथ सब पर चढ़ नहीं किया था, लेकिन सुंदर स्तर पर रुका हुआ था, और यह इतना रास्ता नहीं था, क्योंकि यह एक मुश्किल से ध्यान देने योग्य निशान और ... आह। हममम।

मैं खो गया था।

आगे या पीछे?

यहाँ से आगे दो रास्ते थे। खैर, एक ही रास्ता नहीं था बिल्कुल आगे। यह उस रास्ते पर पीछे हटने की कोशिश में शामिल होता, जिस रास्ते पर मैं आता हूँ। जाहिर है, एक आदमी के रूप में, मैंने पाया है कि यह एक होने के लिए अस्वीकार्य विकल्प।

शेष मार्ग — बोल्ट, साहसी और प्रत्यक्ष, थोड़ा सा
जैसा

मुझे — स्वयं को सीधे पर्वत की ओर इंगित करते हुए शामिल किया गया।
अगर मैंने ऐसा किया, तो यह अपरिहार्य था कि मैं रास्ता पार करूं और वापस
पर जाऊं

एक बार फिर ट्रैक करें।

मुझे उस चढ़ाई की बहुत याद नहीं है। बस फ्लैश।

मॉस से ढके बोल्टों के ऊपर खतरनाक ढंग से संतुलन बनाना
झरना।

से अभेद्य *ti* पेड़ झाड़ियों के माध्यम से प्राप्त करने की कोशिश

मेरे पेट पर रेंगना और पैक को मेरे सामने धकेलना।

मेरे पेट पर अभेद्य ती पेड़ की झाड़ियों से पीछे हटना और

मेरे साथ पैक को वापस खींच रहा है। पूर्वाभास की धीरे-धीरे समझ में
और घबराहट और अकेलापन।

आखिरकार मुझे रास्ता मिल गया। यह के रूप में व्यापक और के रूप में स्पष्ट था के रूप में
मानचित्र ने संकेत दिया था। मैं, दूसरे हाथ पर, खरोंच किया गया था, चोट
और समाप्त हो गया। यह सात से अधिक घंटे किया गया था के बाद से मैं छोड़ दिया था
कार। मैं टूट गया था। मैं रात के लिए मेरे तम्बू की स्थापना का फैसला किया। बेशक, मैं
शिविर को थोड़ा जल्दी बना रहा था, *but* मैं ठीक करने के लिए की जरूरत है और
regroup।

अपने कैम्प फायर पर चाय के प्याले के साथ, मैंने एक साथी की जासूसी की

कार पार्क की दिशा से मेरी तरफ आते हुए यात्री। उन्होंने कहा कि

नए सिरे से देखा। मैं उसे स्वागत किया। वास्तव में दिन के अपने अनुभव के बारे में बात

नहीं करना चाहता, मैंने बातचीत को तुरंत

कर दिया

अब तक उसके लिए कैसा चल रहा था।

वास्तव में यह कहना कठिन था, उन्होंने मुझे बताया। उन्होंने कहा कि के लिए चलने कर
रहा था

केवल पंद्रह मिनट।

कोचिंग हैबिट के साथ यह कहानी क्या है?

मैं एक प्रबंधक रहा हूं और मुझे प्रबंधित किया गया है। मैंने प्रबंधकों को प्रशिक्षित किया है

और मैंने प्रशिक्षित प्रबंधकों को अधिक कोच-जैसा बनाया है। मेरे में

अनुभव, प्रबंधकों और उन

के बीच बहुत अधिक वार्तालाप
वे मेरे बीमार पड़ने वाले हाइक की तरह बहुत अधिक महसूस कर रहे हैं
बुडवांग नेशनल पार्क के माध्यम से

बहुत अधिक सामान
बहुत अधिक निश्चितता, यह सोचकर कि आप गंतव्य और
को जानते हैं
वहां पहुंचने का मार्ग
रास्ते से बहुत जल्दी भटकना
रास्ते पर वापस जाने के लिए बहुत कठिन कार्य करना
और अंत में समाप्त हो रहा है, बहुत कम नीचे जा रहा है
आपके द्वारा ट्रैक किए गए ट्रैक से आपको उम्मीद है कि आप
होंगे

यदि वह विवरण आपको सही लगता है, तो आपको अच्छी तरह से सेवा दी जाएगी
अपनी खुद की एक कोचिंग आदत बनाने के लिए। सवाल यहाँ हैं
जिन्हें मैंने सबसे अधिक प्रभाव पाया है, और मुझे विश्वास है कि
यदि आप इन सात आवश्यक प्रश्नों को अपने
का हिस्सा बना सकते हैं

प्रबंधन प्रदर्शनों की सूची और रोजमर्रा की बातचीत, आप काम करेंगे
कम कठिन और अधिक प्रभाव, और आपके लोग, आपका बॉस, आपका
कैरियर और आपके जीवन के बाहर का काम इसके लिए आपको धन्यवाद देगा।
लेकिन यहां की असली गुप्त चटनी जिज्ञासा की आदत पैदा कर रही है।
व्यवहार का परिवर्तन जो आपको सबसे शक्तिशाली सेवा प्रदान करने जा रहा है
बस यही है: थोड़ी कम सलाह, थोड़ी अधिक जिज्ञासा। अपने खोजें
स्वयं के प्रश्न, अपनी स्वयं की आवाज़ ढूंढें। और सब से ऊपर, निर्माण अपनी खुद की
कोचिंग की आदत।