

Karta Obserwacji i Coachingu Sprzedażowego

Rozmowa po obserwacji rozpada się na dziesięć uwag naraz. Siedem pytań wybiera jedną rzecz, oddziela to, co widziałeś, od tego, co sobie pomyślałeś, i kończy się próbą, którą da się sprawdzić w następnej rozmowie.

PRACA ZESPOŁU · DZIESIĘĆ MINUT PO OBSERWACJI

KIEDY SIĘGNAĆ

- + po rozmowie masz listę dziesięciu uwag;
 - + informacja zwrotna brzmi „było dobrze, ale...” i nic z niej nie wynika;
 - + ocenianie osobę zamiast konkretnej pracy;
 - + ta sama uwaga wraca na każdym spotkaniu bez żadnej zmiany;
 - + rozmowa odbywa się na podstawie cudzej relacji, nie własnej obserwacji.
-

WYPEŁNIJ 7 PÓL

01 CO OBSERWOWAŁEŚ

Jaka rozmowa, kiedy — i czy widziałeś ją sam?

02 CO DOKŁADNIE WIDZIAŁEŚ

Zapisz zachowanie, nie ocenę.

03 CO Z TEGO WYWNIOSKOWAŁEŚ

Oddziel to od poprzedniego pola i nazwij jako swoją interpretację.

04 CO ON SAM O TYM MYŚLI

Co ta osoba powiedziała, zanim usłyszała Twoją ocenę?

05 JEDNA RZECZ DO ZMIANY

Co jedno wybieracie — i dlaczego akurat to?

06 JAK TO SPRAWDZICIE

Jaka najmniejsza próba w następnej rozmowie to pokaże?

Wracacie do tego, zmieniacie zakres, przekazujecie dalej czy zamykacie?

CO Z TEGO WYCHODZI

Masz więcej niż jedną rzecz do poprawy

Wybierz jedną. Wróć do pytania 5 — dziesięć uwag naraz zmienia zero rzeczy i zostawia poczucie oceny całości.

Nie widziałeś tego sam

Powiedz to wprost. Rozmowa oparta na cudzej relacji ocenia relację, nie pracę.

Osoba nie powiedziała nic przed Twoją oceną

Następnym razem zacznij od tego. Pytanie 4 zadane przed 3 zmienia całą rozmowę i zwykle skraca ją o połowę.

Ta sama uwaga wraca za każdym razem

To nie jest kwestia wiedzy. Sprawdźcie, czy sytuacja w ogóle pozwala zrobić inaczej — odpowiedź bywa po waszej stronie.

Rozmowa zaczyna dotyczyć wynagrodzenia albo awansu

To już nie jest uczenie. Rozdzielcie te dwie rozmowy wprost i powiedzcie, która się właśnie odbywa.
