

Vlerësime Për “Po, kjo është Pyetje shumë e mirë”

“Në librin *Po, kjo është pyetje shumë e mirë*, Bob Taidi na ofron një tezë të fuqishme për të udhëhequr përmes pyetjeve dhe ilustrimeve të mrekullueshme, dhe mënyra specifike për ta vënë në zbatim me efektivitet. Ky libër është i domosdoshëm për ata persona që duan ta çojnë udhëheqjen e tyre në një nivel më të lartë zhvillimi.”

— **Profesor Delanio Adadevoh—zv.p. për Udhëheqjen Globale, “Cru”**

“Pyet. Dëgjo. Përfshi skuadrën. Bob Taidi na sfidon të krijojmë një lidhje me njerëzit tanë në një mënyrë të singertë dhe të kujdesshme, duke përdorur pyetjet si mënyrën për të arritur rezultate më të mira. Ju do të gjeni veten në këto histori dhe do të bindeni për ndryshim. Dhe skuadra do t’ju falënderojë.”

— **Sheril Baçelder, ish-CEO e “Popeyes Louisiana Kitchen”, Inc., autore e “Guxo të shërbesh - Si të marrësh rezultate të larta duke u shërbyer të tjerëve)” (Dare to Serve: How to Drive Superior Results by Serving Others)**

“Miku im Bob Taidi gjithmonë ka qenë person me një urtësi që provokonte mendimet. Libri i tij më i fundit *Po, kjo është pyetje shumë e mirë* nuk është ndryshe, ai është plot përmbajtje të shkëlqyeshme dhe të domosdoshme për udhëheqësit në çdo nivel.”

— **Bob Baudin, autor bestseller i “2 karrige” (2 Chairs) dhe “Fuqia e kujt!” (The Power of WHO!) president & CEO i “Eastman & Beaudine”**

“Lexojeni librin *Po, kjo është pyetje shumë e mirë* vetëm nëse jeni gati t’u shtoni vlerë të gjitha marrëdhënieve tuaja me familjen, miqtë dhe bashkëpunëtorët. Zbatimi i logjikës së tij do të sjellë një ndryshim të dukshëm në jetën tuaj.” — **Lauri Besonen, drejtore ekzekutive për zhvillimin dhe kujdesin ndaj personelit në “The Navigators”**

“A ju është hapur ndonjëherë zemra juaj e mbyllur nga një mik, i cili ju ka bërë një pyetje “kyçe”? Libri i Bob Taidit *Po, kjo është pyetje shumë e mirë* është plot me pyetje që hapin zemrat, të cilat ju mund t’ua bëni miqve tuaj.” — **Bob Biell, mentor ekzekutiv**

“Bob Taidi ka nxjerrë një tjetër libër të goditur me pyetje të shkëlqyera!” — **Riçard Blekëbi, President i “Blackaby Ministries International”** “Nëse do të ishte e disponueshme një Ph.D. në Pyetologji, Bob Taidi do të ishte profesori i këtij kursi dhe *Po, kjo është pyetje shumë e mirë* do të ishte libri i kursit.”

— **Xhini Blanton, themelues i Institutit të Udhëheqësisë “Semper Fidelis”**

“Përgjigjet e mbyllin mendjen, pyetjet e hapin atë. Bobi ka kuptuar fuqinë, rëndësinë dhe ndikimin e pyetjeve në librin *Po, kjo është pyetje shumë e mirë*. Pyetjet e goditura nxitin

bashkëbisedimet pozitive që çojnë në marrëdhënie më të mira, jetë më të mira dhe komunitete më të mira. Kush nuk e dëshiron këtë?”

— **Dona Brajton, drejtore inovacioni në “Leadership Uncorked” dhe themeluese e grupit “Brighton Leadership”**

“Mënyra se si Bobi ka ndryshuar nga një diktues në një pyetës, nga një ‘zvogëlues’ në një ‘shumëfishues’ është një histori, të cilën duhet ta dëgjojnë shumë udhëheqës të nxënshëm. Çfarë shembulli i mrekullueshëm!”

— **Andrea Buçinski, zv.p., Zhvillimi Global i Udhëheqësisë, BNJ “Cru”** “Udhëheqësit që bëjnë pyetje të mirëmenduara dhe i marrin me kujdes në konsideratë përgjigjet kanë vendosur gurin e themelit të udhëheqjes së qëndrueshme. Asnjë burim nuk i mëson “si të...” e udhëheqësisë përmes pyetjeve, më mirë se sa libri më i ri i Bob Taidit, *Po, kjo është pyetje shumë e mirë*.

— **Kris Klark-Epstein, autor i “78 pyetje të rëndësishme që çdo drejtues duhet t’i bëjë dhe të përgjigjet” (78 Important Questions Every Leader Should Ask and Answer)**

“Bob Taidi, një mjeshtër i vërtetë i pyetjeve, e bëri përsëri. Libri i tij i ri do të na ndihmojë të gjithëve të mësojmë se si të bëjmë pyetje që hapin zemrat dhe mendjet!”

— **Xhudi Daglas, drejtore “Cru Women’s Resources”**

“Bob Taidi jep këshilla shumë të mira se si të udhëheqim më mirë përmes bërjes së pyetjeve.”

— **Stiv Daglas, President i “Cru”**

VLERËSIMET E TJERA MUND T’I GJENI NË FUND TË LIBRIT.

Kushtim

Ky libër i kushtohet gruas sime, Sherrit, – dashurisë së jetës sime. Dhe fëmijëve tanë: Billit, Kristit, Bekës dhe Sarës, nuses sonë, Meridithit, dhëndurëve tanë Stesit, Gregut dhe Çadit, si dhe nipërve tanë dhe mbesave tona, Tomit, Sofias, Keitit, Xheikut, Ridit dhe Klerit

Parathënia nga Terrenc Donehi

Drejtor i zhvillimit profesional "Emerson Electric"

PO, KJO

ËSHTË PYETJE SHUMË E MIRË!

Bob Taidi

LeadingWithQuestions.com



Titulli në origjinal:

Now that's a great question

Copyright © Bob Tiede

LeadingWithQuestions.com

Për botimin në gjuhën shqipe:

Të gjitha të drejtat: © Instituti "Jeta e Re" (IJR Botime), 2022.

**Nuk lejohet riprodhimi i këtij materiali në asnjë formë pa
lejen me shkrim të Institutit "Jeta e Re".**

ISBN 978-9928-4406-9-3

Përktheu në shqip: Elvana Llakaj

Redaktor: Agesil Qirjazi

Të gjitha të drejtat janë të rezervuara. Asnjë pjesë e këtij libri nuk mund të riprodhohet, nuk mund të vendoset në një sistem prej të cilit të mund të merret apo të transmetohet në ndonjë formë ose me ndonjë mjet, qoftë ky elektronik, mekanik, me fotokopje, regjistrim, skanim apo ndonjë lloj tjetër riprodhimi – përveç rasteve të citimeve të shkurtra në analiza kritike ose artikuj, – pa marrë lejen paraprake me shkrim të botuesit.

Për pyetje rreth këtij botimi, botimeve të tjera të

Institutit “Jeta e Re”

ose për porosi, na shkruani në adresën e emailit: info@ijr.al

Për më shumë informacion vizitoni LeadingWithQuestions.com

I. Parathënie	XI
II. Hyrje	XV
1. Rrëfim: Unë kam qenë një diktator dashamirës	1
2. Çfarë të shkon nëpër mend kur dikush të thotë: “Kam një pyetje për ty.”?	7
3. Mëso të udhëheqësh përmes pyetjeve në 30 sekonda	11
4. Të lutem, a mund të më tregosh më shumë?	15
5. Sa mirë i njeh ti ata?	19

6. Heshtje	23
7. Cila ishte pyetja e parë që bëri Perëndia?	27
8. Si përgjigjesh ti?	31
9. A i merrni vendimet me apo për personelin tuaj?	35
10. Deklaratat mund të kthehen në pyetje...apo jo?	39
11. Jo ‘Si?’, por ‘Kush?’	43
12. Fuqia e “Mund”	47
13. Si mund t’i instruktosh të tjerët më efektivisht?	49
14. Si mund ta bëjmë këtë në një mënyrë që do të na garantojë dështimin e saj?	53
15. Pyetja më e mirë që më është bërë ndonjëherë	55
16. Tri pyetje të thjeshta për të mprehur aftësitë tuaja në caktimin e synimeve	59
17. Çfarë mund të mësojmë nga Jezusi mbi bërjen e pyetjeve të mira?	63
18. Çfarë po bëni ju kur ndieni kënaqësinë e Perëndisë?	73
19. Njëzet e dy udhëheqës tregojnë vlerën e pyetjeve në jetën dhe udhëheqjen e tyre	77
20. Breshëri pyetjesh	87
21. Unë bëj vetëm një pyetje	95

22. Forconi agjendat tuaja të takimeve!	99
23. Ulni normën tuaj të qarkullimit - një mësim nga shërbimet tekstile botërore të “Walt Disney”-t	103
24. A e ke të vështirë të thuash Jo?	109
25. Mësime nga një shtëpi krepash	113
26. 12 pyetje fantastike që udhëheqësit ua bëjnë udhëheqësve	117 27.
Dhjetë pyetje për t’ia bërë mamit ose babit tënd	121
28. Dëgjo	127
29. Mënyra se si pyesni është akoma më e rëndësishme sesa vetë pyetja!	135
30. 15 librat më të rëndësishëm të udhëheqjes përmes pyetjeve	141
Përmbledhje	148
Burime shtesë	149
MIRËNJOHJE	151
Lavdërime për librin	153
Për Bobin	167

Parathënie

Pas një videokonference me disa nga bashkëpunëtorët e mi Pas një videokonference me disa nga bashkëpunëtorët e mi në Evropë, një kolege më dërgoi një mesazh elektronik me një në Evropë, një kolege më dërgoi një mesazh elektronik me një kompliment: “Sa herë që kam takim me ty, gjithmonë dal prej tij kompliment: “Sa herë që kam takim me ty, gjithmonë dal prej tij pak më e zgjuar sesa kur hyra.” E falënderova për fjalët e saj të pak më e zgjuar sesa kur hyra.” E falënderova për fjalët e saj të këndshme, por gjithashtu i kujtova asaj që gjatë atij takimi gjithçka këndshme, por gjithashtu i kujtova që gjatë atij takimi gjithçka që bëra ishin pyetjet. Kolegia ime tashmë e ka kuptuar artin dhe që bëra ishin pyetjet. Kolegia ime tashmë e ka kuptuar artin dhe disiplinën e të bërit të pyetjeve të mira. Unë vetë e kam mësuar disiplinën e të bërit të pyetjeve të mira. Unë vetë e kam mësuar këtë art dhe disiplinë nga miku im i mirë Bob Taidi. këtë art dhe disiplinë nga miku im i mirë Bob Taidi.

Bobi ka kontribuar shumë në rritjen time profesionale, duke më ndihmuar të kuptoj fuqinë e pyetjeve të mira. Ai është një bashkëpunëtor i pashoq, kur vjen puna të shfrytëzimi i fuqisë së të pyeturit.

Pyetjet e mira na ndihmojnë të mendohemi. Përgjigjet e mira vetëm nxjerrin në pah atë që mendojmë. Nuk ndodh shpesh që të dëgjoj nxjerrin në pah atë që mendojmë. Nuk ndodh shpesh që të dëgjoj të më thonë: “Po, kjo është pyetje shumë e mirë!” si përgjigje e një të më thonë: “Po, kjo është pyetje shumë e mirë!” si përgjigje e një pyetjeje që kam bërë në punë. Por, sa herë që e kam dëgjuar, jam pyetjeje që kam bërë në punë. Por, sa herë që e kam dëgjuar, jam ndjerë sikur kam qenë duke qëndruar disa centimetra mbi karrigen ndier sikur kam qenë duke qëndruar disa centimetra mbi karrigen time. Ajo është një përgjigje që shpreh vlerësim (dhe disa herë time. Ajo është një përgjigje që shpreh vlerësim (dhe disa herë admirim) për pyetjen e bërë. Është një përgjigje që më tregon që

admirim) për pyetjen e bërë. Është një përgjigje që më tregon që është pyetja e jo përgjigjja ajo që ndriçon mendjen. Është pyetja e jo përgjigjja ajo që ndriçon mendjen.

Unë kam arritur të kuptoj që vlera më e madhe që sjell unë si drejtor i zhvillimit profesional tek “Emerson Electric” (FORTUNE 130) nuk janë përgjigjet që gjej, por pyetjet që bëj. Unë punoj me disa nga profesionistët më frytdhënës të biznesit në botë. Ata sjellin në bisedat tona njohuri të thella nga një sërë disiplinash. Unë nuk jam në lartësinë e njohurisë së tyre, por kam zbuluar që një pyetje me vend paraqit një komponent të ndryshëm në diskutime. Pyetjet e mira mund të ndihmojnë ekipet të zgjerojnë mënyrën e të menduarit ose të sjellin diskutimet e tyre në një fokus më të mprehtë. Një pyetje e mirë mund të na ndihmojë të identifikojmë mundësi të reja, të qartësojmë rrënjën e një problemi, apo të gjejmë një zgjidhje të re. Një pyetje me vend mund të na ndihmojë të sfidojmë supozimet tona ose të konfirmojmë përqasjen tonë. Pyetjet e mira mund ta transformojnë një diskutim, sepse ato ofrojnë urtësi.

Një pyetje me vend mund t’i nxitë njerëzit drejt dialogut. Mendoni për të gjitha bisedat e vështira që duhet të bëjmë të gjithë ne, biseda me rrezikshmëri të lartë, të mbushura me emocione, ku njerëzit kanë mendime të forta dhe të kundërta. Në vend që t’i shtyjmë njerëzit drejt një reagimi “mbyll gojën ose shpërthej”, një pyetje e mirë krijon mundësinë për një bashkëbisedim të vërtetë.

Bërja e pyetjeve të mira kërkon aftësi. Unë kam patur privilegjin ta mësoj këtë aftësi përmes bashkëveprimit me Bobin përgjatë viteve. Meqenëse këto janë teknika që ai i modelon çdo ditë, unë kam mësuar duke vëzhguar dhe duke u mësuar prej tij. Tani, Bobi e ndan bujarisht ekspertizën e tij në librin e vet më të ri. Lexojeni me kujdes këtë libër, më pas jepuni edhe të

tjerëve. Ndhmoni rritjen dhe zhvillimin tuaj dhe të të tjerëve drejt madhësisë, duke modeluar artin dhe disiplinën e bërjes së pyetjeve të mira. Vendorsjani si qëllim vetes që, të paktën një herë në javë, të dëgjoni dikë t'ju thotë: “Po, kjo është pyetje shumë e mirë!”

Terrenc Donehi
Drejtor i zhvillimi profesional
“Emerson Electric”
St. Louis MO

Hyrje

“Pyetjet janë si çelësat e ndërlikuar prej bronzi, që zhbllokojnë kutitë e bllokimit të mendjeve, zemrave, shpresave dhe ëndrrave të njerëzve.”

— Bob Biehl

Çfarë e bën shumë të mirë një pyetje? Po ju pyes ju! Para se të vazhdoni leximin, ju lutem, merrni disa minuta për të përcaktuar ato që mendoni se mund të jenë cilësitë e një pyetjeje shumë të mirë.

Tani që e keni përpiluar listën tuaj, ju mund të pyesni: “Bobi, çfarë mendon se e bën një Pyetje Shumë të Mirë?” Faleminderit që pyetët!

Më poshtë keni disa nga ato që unë mendoj se janë cilësitë e një Pyetjeje Shumë të Mirë::

- Kur juve ju bëhet një Pyetje Shumë e Mirë, ajo nxjerr në pah në ju ato gjëra që tashmë ishin atje, por në mënyra që nuk i kishit menduar kurrë më parë.
- Kur ju bëhet një Pyetje Shumë e Mirë, mezi prisni të përgjigjeni.
- Një Pyetje Shumë e Mirë shpesh ju tregon rrugën para jush.
- Kur ju bëhet një Pyetje Shumë e Mirë, ndiheni të respektuar, të vlerësuar dhe të dëgjuar.
- Kur ju bëhet një Pyetje Shumë e Mirë, ajo mund të zhbllokojë një kujtim, të cilin nuk e keni sjellë ndër mend për vite me radhë.
- Kur ju bëni një Pyetje Shumë të Mirë, ajo jo vetëm që ju siguron një përgjigje, por në fakt edhe e thellon marrëdhënien tuaj me personin të cilit ia bëni atë.
- Kur ju bëni një Pyetje Shumë të Mirë, ajo shpesh e ndihmon personin të cilit ia bëni që ta zgjidhë problemin e vet.

- Kur u bëjmë pyetje të tjerëve, i lejojmë ata të marrin vetë vendimet e tyre.

Kur ju bëni një pyetje, nëse personi hesht, ngre sytë nga tavani dhe merr pak kohë të mendohet para se të përgjigjet, ju e dini që keni bërë një Pyetje Shumë të Mirë.

ÇFARË DO TË SHTONIT JU?

Pyetje: Ju do të mendoni: “Këto janë cilësitë e një Pyetjeje Shumë të Mirë, por si mund të arrij unë vetë të bëj pyetje të tilla?”

Përgjigje: Kjo është një Pyetje Shumë e Mirë. Pjesa më e bukur Kjo është një Pyetje Shumë e Mirë. Pjesa më e bukur e bërjes së Pyetjeje Shumë të Mira, është që ju nuk duhet të jeni e bërjes së Pyetjeje Shumë të Mira, është që ju nuk duhet të jeni origjinalë. Ju mund t’i grumbulloni ato. Çdo herë që dëgjoni, origjinalë. Ju mund t’i grumbulloni ato. Çdo herë që dëgjoni, lexoni, ose ju bëhet një pyetje e tillë, shkruajeni atë dhe shtojani lexoni, ose ju bëhet një pyetje e tillë, shkruajeni atë dhe shtojani koleksionit tuaj. Gjithashtu do të ketë raste kur personi të cilit po koleksionit tuaj. Gjithashtu do të ketë raste kur personi të cilit po i bëni pyetje do ta nisë përgjigjen me: i bëni pyetje do ta nisë përgjigjen me: *Po, kjo është një pyetje Po, kjo është një pyetje shumë e mirë!; shumë e mirë!*; ju duhet t’ia shtoni edhe këto pyetje koleksionit ju duhet t’ia shtoni edhe këto pyetje koleksionit tuaj.tuaj.

Mos u habitni që shumica e Pyetjeje Shumë të Mira shpesh janë shumë të thjeshta, si për shembull:

- Çfarë mendoni ju?
- Ju lutem, a mund të më tregoni pak më shumë?
- Çfarë mësuat ju nga kjo eksperiencë?
- Çfarë do të bëni ndryshe herën tjetër?
- Si mund t'ju ndihmoj unë?
- Cila mund të jetë zgjidhja?
- Nga X në Y, deri kur?
- A mund të më tregoni historinë tuaj, ju lutem?
- Përse e bëni atë që bëni?

Shpresa ime për ju është që do të gjeni shumë pyetje të tjera për t'ia shtuar koleksionit tuaj, ndërsa lexoni kapitujt e këtij libri!

Nëse akoma nuk e keni lexuar librin tim të parë falas në formë elektronike, “UDHËHEQËSIT E MËDHENJ BËJNË PYETJE: LISTA E 100 MË TË MIRAVE”, ai është një burim shumë i mirë informacioni për ta shtuar në koleksionin tuaj.

Së fundi, nëse nuk jeni abonuar akoma në blogun tim **LeadingWithQuestions.com**, mund të abonoheni (është falas) dhe Pyetje të tjera Shumë të Mira do t'ju vijjnë në çdo të hënë dhe të enjte në mëngjes.

Gjithashtu, kam dëshirë që ta dini se do t'ju isha mirënjohës nëse më lejoni të mësoj prej jush dhe të shtoj koleksionin e Pyetjeve të mia Shumë të Mira! Ju lutem, më dërgoni pyetjet që ju pëlqejnë të bëni zakonisht, apo që ju janë bërë nga të tjerë, dhe historitë bashkëshoqëruese në adresën bashkëshoqëruese, në adresën **bob.tiede@cru.org**.

Rrëfim: Unë Kam Qenë Një Diktator

Dashamirës

Unë mendoja se detyra e një udhëheqësi ishte të urdhëronte – p.sh. t'u thoshte anëtarëve të personelit çfarë të bënin.

I doja të gjithë punonjësit. Doja më të mirën për ta. Doja të bëja ç'të mundesha për t'i ndihmuar të fitonin.

Strategjia ime për zhvillimin e tyre si udhëheqës ishte të kalonin kohë me mua. Thosha shpesh: “Është me të dhënë, jo me të thënë. Nëse kalon kohë me mua, do të mësohesh shumë gjëra.”

Strategjia ime për t'i ndihmuar ata të kenë sukses ishte t'i lejoja të përfitonin nga gjithçka që dija, që do t'i ndihmonte ta ngjishnin malin me sukses.

Kur ata vinin tek unë me një problem, unë u jepja atyre udhëzime se si ta zgjidhnin hap pas hapi.

Kur ata vinin tek unë me një ide, unë i përgëzoja për idenë e tyre dhe pastaj u thosha dy ose më shumë gjëra që do t'i shtonin kuajfuqi planit të tyre.

Kur u kërkoi të merrnin përsipër një projekt të ri, nëse thoshin 'po', u thosha të nxirrnin një bllok shënimesh dhe u jepja udhëzime se si ta bënin punën hap pas hapi.

Dhe, kur një prej tyre largohej nga zyra ime, unë buzëqeshja nga mendimi që ai po largohej i mahnitur nga urtësia ime dhe shumë mirënjohës që i

kisha dhënë hartën e saktë për të arritur suksesin. Nuk e kisha fare idenë se si po i bëja ata të ndiheshin me ndihmën time të tepruar.

Disa vite më parë, në Samitin Botëror të Udhëheqësisë, organizuar nga shoqata “WillowCreek”, vura re që një nga folëset ishte **Liz Uaizmen**, e cila do të fliste për **Shumëfishuesit: Si udhëheqësit më të mirë i bëjnë gjithë të tjerët më të zgjuar, njëlloj si titulli i librit të saj**.

Unë mendova: “Ky ka për të qenë një sesion shumë i mirë, sepse ajo do të flasë për udhëheqës si puna ime.”

Por unë do të përballesha me një SURPRIZË TË MADHE.

Liza filloi duke folur mbi “**zvogëluesit**”. Shumë shpejt kuptova që ajo po fliste për mua. Sa më shumë që fliste, aq më shumë zhytesha në karrigen time. Ato cilësi që unë kisha menduar se ishin cilësi “**shumëfishuesi**” ishin në fakt cilësi “zvogëluesi”.

Kur ti i sjell një problem një “**zvogëluesi**”, ai jo vetëm që e zgjidh për ty, por edhe mendon që do të impresionohesh nga urtësia e vet dhe do t’i jesh mirënjohës për ndihmën. Por, kur i sjell një

problem një “**shumëfishuesi**”, ai do të të pyesë: “Si mendon ti, cila mund të jetë zgjidhja e këtij problemi?”. Ai të jep mundësinë që problemin ta zgjidhësh ti vetë.

Kur ti i sjell një “**zvogëluesi**” një ide, ai të thotë çfarë duhet të bësh për ta përmirësuar këtë ide. Ai mendon që, kur të largohesh, do të mendosh: “Ua! Sa i/e gëzuar jam që e pyeta. Këto ide që më dha do ta përmirësojnë shumë planin tim!” Ata nuk e kuptojnë që, në fakt, ti do të largohesh duke menduar: “Çfarëdo që t’i sjell unë, nuk ka për të qenë kurrë mjaft e mirë!” Por, kur ti i tregon një “**shumëfishuesi**” idenë tënde, ai thotë: “Ua! Ide

fantastike! Më trego pak më shumë!” Kur një “zvogëlues” të kërkon që të marrësh përsipër një projekt të ri, shumicën e rasteve ai do të të thotë: “A do të më ndihmosh me projektin tim?” Ata duan të të japin ty përgjegjësi, por jo autoritet, dhe më pas do të të thonë saktësisht se si duan që ta ekzekutosh projektin e tyre, hap pas hapi. se si duan që ta ekzekutosh projektin e tyre hap pas hapi.

Kur një “**shumëfishues**” ju kërkon të merrni përsipër një projekt të ri, ai ju thotë që ka një “mundësi shumë të mirë për zhvillimin si udhëheqës” për ju. Ju fton ta merrni përsipër këtë detyrë të re. Nëse ju pranoni, ai do t’ju bëjë ju drejtor projekti, duke ju dhënë autoritet me përgjegjësi. Ai ju kërkon të hartoni “Draftin Një” të planit strategjik për të ekzekutuar projektin me sukses. Ai do t’ju kërkojë ta informoni për çfarë burimesh do të keni nevojë për t’ia kërkojë ta informoni për burimet do të keni nevojë për t’ia dalë dalë mbanë dhe si mund t’ju ndihmojë. mbanë dhe si mund t’ju ndihmojë.

ZVOGËLUESIT	SHUMËFISHUESIT
Diktojnë	Pyesin
E zgjidhin problemin për ju	Ju lejojnë ta zgjidhni vetë problemin
Ju thonë se si mund të përmirësohet ideja juaj	Mbështesin idenë tuaj
Ju japin “përgjegjësi”, por jo “autoritet”	Ju japin “përgjegjësi” dhe “autoritet”
Vetëdërgjegjësim i ulët	Vetëdërgjegjësim i lartë
Nuk e kanë idenë se si ndihet personeli i tyre nga “ndihma e tepruar” e tyre.	Dinë si ta motivojnë personelin e tyre që të shkëlqejnë.
Ngrejné ndjekës	Ngrejné udhëheqës

TRE CITIME:

“Drejtuesi i së kaluarës mund të ketë qenë një person që dinte të diktonte, por me siguri drejtuesi i së ardhmes do të jetë një person që di të pyesë.” — Dr. Peter Draker

“Kur jepni këshilla, truri në thelb është në gjumë. Nëse i angazhoni personat dhe bëni pyetje që i ndihmojnë të gjejnë ide, ai do të gjallërohet.”

— Dr. Henri Klaud

“Një udhëheqës efektiv do të bëjë pyetje, në vend që të japë urdhra të drejtpërdrejtë.” — Deill Karnexhi

sot unë jam një “zvogëlues” në rikuperim. Tundimi për të Sot unë jam një “zvogëlues” në rikuperim. Tundimi për të “diktuar” është gjithmonë i pranishëm, por përmes një vendimi “diktuar” është gjithmonë i pranishëm, por përmes një vendimi të vullnetit tim unë tani përpiqem të jem një “shumëfishues”, të vullnetit tim unë tani përpiqem të jem një “shumëfishues” duke “pyetur”, në vend që të “diktoj”! duke “pyetur” në vend që të “diktoj”!

- Kur një nga anëtarët e personelit vjen tek unë me një problem, unë e pyes atë: “Si mendon ti, cila mund të jetë zgjidhja?”
- Kur një nga anëtarët e personelit vjen tek unë me një ide, unë i them: “Të lumtë! Ide shumë e mirë! Më trego pak më shumë!”
- Kur i kërkoj njërit nga anëtarët e personelit të marrë përsipër një projekt të ri, unë i tregoj që kam për të një “mundësi shumë të mirë për zhvillimin si udhëheqës” për ta marrë në konsideratë. Unë

theksoj që do të më pëlqente që ta merrte në konsideratë rolin si drejtor i “(emri i projektit)”. Nëse do të binte dakort, do t’i kërkoja të përpilonte një maket për “Planin strategjik.”

KABINA E RRËFIMIT TANI ËSHTË E HAPUR

Çfarë Ndodh në Trurin tënd kur Dikush të thotë: “Unë kam Një Pyetje Për ty?”

A e keni përvetësuar artin e të dukurit sikur e ke vëmendjen aty kur dikush flet, kur në fakt mendja juaj është mijëra kilometra larg?

Pa dyshim që e keni bërë!

Dhe si mendoni për personelin tuaj? Klientët/blerësit tuaj? Bashkëmoshatarët tuaj? Mbikëqyrësin tuaj?

Të jeni të sigurt që edhe ata e kanë përvetësuar!

Unë nuk e kam ekspertizën e duhur për të ditur apo për të shpjeguar çfarë ndodh saktësisht nga ana psikologjike në trurin tuaj, kur ju bëhet një pyetje. Nëse ju e keni këtë ekspertizë, a mund të ma shpjegoni mua, ju lutem (në fakt, të gjithëve ne)?

Ajo që di unë është që, në momentin kur dikush më thotë: “Unë kam një pyetje për ty...” 100% e vëmendjes/fuqisë së trurit shkon për:

- Të dëgjuar pyetjen që po i bëhet. A e kupton pyetjen? A Të dëgjuar/fokusuar në pyetjen që po i bëhet. A e kupton pyetjen? A ka nevojë të bësh një pyetje sqaruese për t’u ka nevojë të bësh një pyetje sqaruese për t’u siguruar që e siguruar që e kupton pyetjen?kupton pyetjen?
- Truri juaj gjithashtu po proceson një pyetje tjetër: A duhet të thoni përgjigjen tuaj apo do të ishte më e përshtatshme nëse do t’i përgjigjeshit pyetjes së tyre me një pyetje?

- Truri juaj po skanon të gjithë informacionin e ruajtur në të, në mënyrë që të gjejë dosjen (dosjet) përkatëse, ku mund të jenë përgjigjet potenciale.
- Më pas, truri juaj me shpejtësi do të kërkojë nëpër këto dosje përgjigjet potenciale.
- Në të njëjtën kohë, truri juaj po analizon personin që ju bëri pyetjen. A është “i sigurt” ky person? Cilat janë motivet e tij? A duhet të tregoheni të kujdesshëm? Çfarë di ai tashmë? Cila përgjigje do t’i ndihmonte më shumë? Ku mund të shkojë kjo bisedë?
- Truri juaj fillon të formulojë përgjigjen, e cila shumë shpejt do të dalë nga goja juaj. Cila është gjëja e parë që do të thoni? Po e dyta? Po e treta? Çfarë informacioni kontekstual mund të doni të përdorni? A do ishte mirë të tregonit një histori? Një eksperiencë nga e kaluara? Një burim informacioni?
- Dhe tani, ndërsa filloni të flisni, truri juaj në të njëjtën kohë po lexon fytyrën e personit që ju bëri pyetjen. A duket sikur po e kupton atë që po i thoni? A duket konfuz? Nuk kupton? I kënaqur? I zemëruar? Truri juaj do t’i përshtatet/korrigjojë/ fshijë/shtojë pjesë përgjigjes suaj në varësi të asaj që po lexon.
- Pasi të keni verbalizuar fjalën tuaj të fundit, truri juaj do të vazhdojë të qëndrojë i fokusuar te personi që ka bërë pyetjen. Çfarë do të thotë ai tani? A e ndihmoi përgjigjja juaj atë? A do të bëjë ndonjë pyetje tjetër për ta sqaruar më mirë? A do t’ju kërkojë të tregoni diçka më shumë?

Për sa kohë zhvillohen gjithë gjërat që përmenda më lart? Disa herë vetëm në pak sekonda! Asnjëherë nuk zgjatin më shumë sesa dy minuta.

Gjatë këtyre momenteve, ku e ka fokusuar truri juaj 100% të fuqisë së vet informative? A ka harxhuar truri juaj ndonjë moment për të menduar mbi javën e kaluar? Se çfarë ju tha shoku juaj sot në mëngjes? Se çfarë gjërash keni në listën e detyrave për sot? Jo!

Po atëherë, ku dua të dal me këtë? Nëse kërkon që të zotëroni/ përdorni 100% të fuqisë së trurit me personat e pranishëm në dhomë, çfarë duhet të bëni?

Ju duhet t'u bëni pyetje ATYRE!

Miku im, Mark Gulstoni, tregon se, sa herë që flasim për më shumë sesa 40 sekonda (Po, 40 sekonda!) mendja/vëmendja e atyre me të cilët po flasim do të fillojë të shkojnë tjetërkund. Po si mund t'i kthejmë përsëri te vetja?

TI DUHET T'U BESH PYETJE ATYRE!

Mësoni të Udhëhiqni Përmes 30

Pyetjeve në Sekonda

Çdo herë që flas them se, shpesh më krijohet përshtypja nga Çdo herë që flas them se shpesh më krijohet përshtypja nga njerëzit njerëzit që do të donin të mësonin të udhëhiqnin përmes pyetjeve, që do të donin të mësonin të udhëhiqnin përmes pyetjeve, por por ata mendojnë se për të bërë këtë do t'u nevojitet një "Master ata mendojnë se për të bërë këtë do t'u nevojitet një "Master në në Fushën e Pyetjeve". Do të ishte mirë, por nuk është se do bëheni Fushën e Pyetjeve". Do të ishte mirë, por nuk është se do bëheni neurokirurgë, ndaj nuk ka nevojë për një të tillë. neurokirurgë, ndaj nuk ka nevojë për një të tillë.

Pastaj i pyes: "Cili nga ju këtu do të donte të mësonte të udhëhiqte Pastaj i pyes: "Cili nga ju këtu do të donte të mësonte të udhëhiqte përmes pyetjeve në 30 sekonda?" Pothuajse të gjithë ngrejnë përmes pyetjeve në 30 sekonda?" Pothuajse të gjithë ngrenë dorën!dorën!

Atëherë unë zgjedh një vullnetar, afrohem dhe i kërkoj me mirësjellje të ngrihet më këmbë. I them personit që besoj se ai/ajo ka një kujtesë të pabesueshme, dhe se do t'i duhet t'i dëgjojë vetëm një herë 4 pyetjet e mia më të parapëlqyera dhe do t'i mësojë përmendësh. Më pas e pyes nëse është gati.

Ata gjithmonë përgjigjen: "Po!"

Le të fillojmë:

1. Çfarë mendoni ju?
2. Çfarë tjetër?
3. Çfarë tjetër?

4. Çfarë tjetër?

Më pas pyes, tani, a i keni mësuar përmendësh katër pyetjet e mia të parapëlqyera? Ata gjithmonë i mbajnë mend! Atëherë i kërkoj personit që të m'i përsëritë pyetjet. Ai/ajo e bën dhe ne të gjithë i japim një duartrokitje të fuqishme.

Kur i dëgjon për herë të parë këto katër pyetje të thëna me Kur i dëgjon për herë të parë këto katër pyetje të thëna me shpejtësi, mund të duket sikur nuk mund t'i bëni ato me të vërtetë shpejtësi, mund të duket sikur nuk mund t'i bëni ato me të vërtetë njëra pas tjetrës. Por, ju lutem, mos harroni që këto katër pyetje njëra pas tjetrës. Por, ju lutem, mos harroni që këto katër pyetje do të jenë pjesë e një bashkëbisedimi. Ju do të filloni duke pyetur do të jenë pjesë e një bashkëbisedimi. Ju do të filloni duke pyetur një nga personeli juaj, ose një mik apo anëtar të familjes: “Çfarë një nga personeli juaj, ose një mik apo anëtar të familjes: “Çfarë mendoni për (ndonjë sfidë, mundësi, situatë etj) dhe pastaj do të mendoni për (ndonjë sfidë, mundësi, situatë etj.) dhe pastaj do të dëgjoni përgjigjen e tyre. Pastaj, kur të mbarojnë, ju do të pyesni dëgjoni përgjigjen e tyre. Pastaj, kur të mbarojnë, ju do të pyesni me butësi dhe me tonin e duhur të zërit: “Çfarë tjetër?” Mund të me butësi dhe me tonin e duhur të zërit: “Çfarë tjetër?” Mund të përdorni gjithashtu edhe disa variacione të “Çfarë tjetër?” duke përdorni gjithashtu edhe disa variacione të “Çfarë tjetër?”, duke pyetur: “A mund të më thoni më shumë për këtë?”; ose: “Dua të pyetur: “A mund të më thoni më shumë për këtë?”; ose: “Dua të mbaj disa shënime, ju lutem vazhdoni të flisni.”mbaj disa shënime, ju lutem, vazhdoni të flisni.”

E vërteta është që, shumica prej nesh, në mënyrë të pavetëdijshme, ka një qëndrim mbrojtës ndaj vetvetes. Kështu që, kur na pyesin çfarë

mendojmë për diçka, përgjigjja jonë e parë do të jetë një përpjekje për vetmbrojtje. Në një farë mënyre, ne po provojmë

ujërat për të parë se si po reagon (ose nuk po reagon) ndaj përgjigjes sonë personi që bën pyetjet. Nëse personi do të thotë: “Ky është budallallëk! Të gjithë e dinë këtë!”, atëherë ne do të jemi të gëzuar që nuk thamë më shumë, në fakt, nuk do të themi asnjë fjalë më shumë. Por, nëse personi që pyeti çfarë mendojmë, dëgjon me kujdes fillimin e përgjigjes sonë dhe pastaj na pyet: “Çfarë tjetër?”, dhe më pas përsëri na dëgjon me kujdes dhe na pyet për herë të dytë: “Çfarë tjetër?”, dhe më pas, pasi na ka dëgjuar me shumë kujdes, thotë: “Kjo përgjigje ishte shumë ndihmë, po tjetër?”, e vërteta është që do të marrin mendimet tona më të mira, të cilat unë i quaj “copëza ari”, herën e tretë apo të katërt që na kërkojnë të themi më shumë.

Kështu, pra, nëse doni që të merrni mendimet më të mira të kolegëve tuaj, personelit, miqve apo familjes, nuk do të donit t’i pyesnit vetëm: “Çfarë mendoni ju?”, por do të donit të vazhdonit t’i pyesnit ata: “Çfarë tjetër?” të paktën tri herë. Pra, a mund të mbyllni sytë tani dhe të përsëritni këto katër pyetje?

**URIME! TANI JU I KENI MËSUAR PËRMENDËSH KATËR PYETJET E
NEVOJSHME PËR TË UDHËHEQUR PËRMES PYETJEVE!**

Të Lutem, A mund të më tregosh pak më shumë?

A jam unë njeriu i vetëm, i cili ka dëgjuar gruan e vet t'i thotë, pasi i jam përgjigjur shpejt asaj që mendoja se ishte pyetja e saj: “Ja, ku po e bën përsëri Robert! Ti akoma nuk e ishte pyetja e saj: “Ja, ku po e bën përsëri, Robert! Ti akoma nuk di se çfarë pyetjeje do të të bëj unë, e megjithatë po përgjigjesh!” edi se çfarë pyetjeje do të të bëj unë, e megjithatë po përgjigjesh!”

Ouu!!

Po, më duhet ta pranoj që shpesh herë mund të jetë thënë për mua: “Bobi përgjigjet para se të dëgjojë.”

Nëse edhe juve ju ka ndodhur ndonjëherë kjo gjë, a do të donit një zgjidhje të thjeshtë?

Kur dikush ju bën një pyetje, në vend që të përpiqeni të përgjigjeni menjëherë, bëni këtë pyetje: ***“Të lutem, a mund të më tregoh diçka më shumë?”***

Më poshtë është një histori e shkurtër, por shumë e bukur, që ilustron vlerën e të përgjigjurit me: “Të lutem, a mund të më tregosh pak më shumë?” kur ju drejtohet një pyetje (edhe nëse mendoni se e dini përgjigjen).

Xhoni (7 vjeç) vjen në shtëpi duke vrapuar dhe i bërtet së ëmës: *“Nga kam ardhur unë?”* Mamaja e Xhonit nuk e priste këtë pyetje, të paktën ende jo, por, pasi mori frymë thellë dhe mblodhi mendimet për një moment, i kërkoi Xhonit të uleshin

bashkë në dhomën e ndenjes, ku i tregoi atij gjithçka mbi “zogjtë dhe bletët”.

Sytë e Xhonit u hapën si filxhanë, ndërsa përpinte çdo fjalë. Kur e ëma mbaroi së foluri, e pyeti: *“Më thuaj Xhoni, a e kuptove nga ke ardhur ti?”* Xhoni u përgjigj: *“Jo! Xhoi më tha që ai ka ardhur nga Kalifornia dhe më pyeti nga kam ardhur unë!”*

A mendoni se mamaja e Xhonit do të kishte dashur t’i ishte përgjigjur pyetjes së Xhonit me pyetjen: ***“A mund të ma shpjegosh pak më shumë, të lutem?”***

Xhoni menjëherë do të kishte shpërthyer: “Xhoi tha që ai ka ardhur nga Kalifornia dhe më pyeti se nga kam ardhur unë?” Atëherë mamaja e Xhonit mund të ishte përgjigjur: “Ti ke ardhur nga Teksasi!”. Xhoni menjëherë do të ishte sulur me vrap të dilte jashtë dhe t’i tregonte Xhoit: “Unë kam ardhur nga Teksasi!”, kurse mamaja e tij do të mund ta kishte ruajtur historinë e saj me “zogjtë & bletët” për një ditë tjetër.

Pra, a e kuptoni tani përse pyetja juaj e parë duhet të jetë gjithmonë: “Të lutem, a mund të më tregosh diçka më shumë?”

Përfitimi i vërtetë i të pyeturit: “Të lutem, a mund të më tregosh diçka më shumë?” është që, jo vetëm që ju lejon të siguroheni që do i përgjigjeni pyetjes së duhur, por do t’ju japë edhe më shumë kohë që të mendoheni para se të përgjigjeni:

- Ndonjëherë thjesht me një të dëgjuar të kujdesshëm (për • Ndonjëherë thjesht me një të dëgjuar të kujdesshëm (për rastet kur ai/ajo nuk po kërkon vërtet mendimin tënd).rastet kur ai/ajo nuk po kërkon vërtet mendimin tënd).
- Disa herë me një përgjigje.

- Disa herë me një pyetje të menduar mirë, e cila do t'i ndihmojë ata të zgjidhin problemin e tyre.

“Të lutem, a mund të më tregosh diçka më shumë?” është bërë pyetja ime e dytë më e parapëlqyer në pothuajse çdo bashkëbisedim në të cilin e gjej veten. Gjithashtu, ka shumë mënyra të ndryshme se si mund ta bëni këtë pyetje:

- Të lutem, më trego diçka më shumë për këtë!
- A mund të shtosh diçka tjetër?
- Të lutem, vazhdo të flasësh!

Një mundësi tjetër për t'i bërë ata të tregojnë më shumë, është duke bërë atë që quhet: “Pyetja e dytë.”

Shembull: Ju pyesni një shok/shoqe: “Si ia keni kaluar këto kohë?”. Ai/ajo ju tregon që sapo ka përfunduar Masterin për Administrim Biznesi. Pyetja e dytë që mund t'i bëni ju, është: “Si mendoni, cilat janë tri përfitimet më të mëdha që keni patur nga gjithë kjo eksperiencë?” Dhe më pas, mund të vazhdoni: “Si do t'i zbatoni në praktikë këto të trija?”

Shembull: Ti pyet një të njohurin tënd: “Të lutem, a mund të më tregosh historinë tënde?” Dhe, në mes të historisë, ai tregon që është rritur si djali/vajza e një oficeri policie, që ka ndjekur Universitetin e Auburnit dhe që tani është i martuar dhe ka dy vajza binjake identike. Pyetja e dytë që mund të bëni, është: “Si ishte për ty të rriteshe me një baba oficer policie?”; dhe/ose: “Si e zgjodhët Universitetin e Auburnit?”; dhe/ose: “Binjake identike, uua, cilat janë bekimet dhe sfidat e vajzave binjake?”

Instruktimi:instruktimi: Kur jam në pozicionin e “instruktorit”, unë e përdor Kur jam në pozicionin e “instruktorit”, unë e përdor shumë shpesh pyetjen: “Të lutem, a mund të më tregosh pak më shumë shpesh pyetjen: “Të lutem, a mund të më tregosh pak më shumë?” Personi që po ndihmoj mund të mendojë që po e pyes në më shumë?” Personi që po ndihmoj

mund të mendojë që po e mënyrë që ta kuptoj më mirë çështjen/sfidë/strategjinë/ pengesën/pyes në mënyrë që ta kuptoj më mirë çështjen/sfidën/strategjinë/ hapat e radhëqë po ndan me mua. Megjithëse kjo është plotësisht pengesën/hapat e radhës që po ndan me mua. Megjithëse kjo e vërtetë, çfarë mund të mos kuptojnë ata është që, ndërsa më është plotësisht e vërtetë, çfarë mund të mos kuptojnë ata është që, tregojnë më shumë për çështjen/ strategjinë/pengesën/hapat e ndërsa më tregojnë më shumë për sfidën/strategjinë/pengesën/ radhës, edhe të kuptuarit e tyre mbi to rritet. Hapat e radhës, edhe të kuptuarit e tyre mbi to rritet.

JA KU ËSHTË EDHE PIKA JUAJ E ZBATIMIT: BËJENI STANDARDIN TUAJ, PËRGJIGJENI TUJ AUTOMATIKE QË, SA HERË QË JU BËHET NJË PYETJE, TË PËRGJIGJENI ME: "A MUND TË MË TREGONI PAK MË SHUMË, JU LUTEM?"

Sa mirë i njihni ju ata?

Në librin e saj: **"Guxo të shërbesh"**, shoqja ime e mirë, **Sherril Baçelder**,

ish- CEO e "Popeyes Chicken", pyet: **"Sa**

mirë i njihni njerëqë punojnë për ju?"***mirë i njihni njerëzit që punojnë për ju?"***

Më pas, Sherril pyet: ***"A i njihni tri apo katër ngjarjet e jetës së tyre, që kanë ndikuar për t'i bërë personat që janë sot?"***

Tani kjo është kthyer në një nga pyetjet e mia të parapëlqyera.

Ndërsa i pyes kolegët dhe miqtë: "Cilat janë tri apo katër ngjarjet që e kanë formuar më shumë jetën tuaj?", mahnitem vazhdimisht nga

përgjigjet e tyre, dhe po mësoj shumë gjëra për njerëz që tashmë mendoja se i njihja shumë mirë, por që mësa duket jo edhe tashmë mendoja se i njihja shumë mirë, por që me sa duket jo aq mirë sa mendoja. edhe aq mirë sa mendoja.

Më poshtë janë dy shembuj:

Një nga kolegët e mi në Kanada, të cilin e kam njohur për njëmbëdhjetë vite dhe kam privilegjin ta instruktoj, më tregoi se babai i tij biologjik vdiq kur ai ishte vetëm 9-muajsh. Ai nuk ka asnjë kujtim nga babai i tij biologjik. Nëna e tij u martua përsëri dhe në të vërtetë ai njeh njerkun si babanë e tij. Por, pasi më tregoi këtë, më tha se nëna e tij dhe të tjerët i kishin thënë atij që, gjatë javëve të fundit të jetës së tij, babai i tij kalonte shumë orë shtrirë në krevat, duke e mbajtur në krahë atë, djalin e tij të vogël, duke u lutur për të dhe duke kërkuar që Perëndia të bëhej një Atë për djalin e tij të vogël, i vetëdijshëm që ai vetë nuk do të ishte i pranishëm për ta rritur. Ndërsa kolegu im më tregonte historinë e tij, lotët vërshuan nga sytë tanë. Ai ishte një moment i pabesueshëm. Sot, kolegu im është bashkëdrejtor i zhvillimit të udhëheqjes për një organizatë të rëndësishme të krishterë, që ndikon të gjithë Kanadanë. Nëse nuk do t'i kisha kërkuar atij të më tregonte tri apo katër ngjarjet që e kanë formuar më shumë jetën e tij, nuk do ta kisha dëgjuar kurrë këtë histori të pabesueshme.

Kur pyeta një tjetër nga miqtë e mi, një burrë që është drejtor trajnimi për një organizatë gjigande globale dhe i cili ka qenë instruktor në një nga programet e zhvillimit të udhëheqjes, ku unë ndihmova si udhëheqës për Crunë, ai më tregoi se, kur ishte student i sapodiplomuar, po përpiqej të kualifikohej për Sfidat

Olimpikë në “Track&Field” për SHBA-në. Kur bursa si i diplomuar i mbaroi, ndërsa ishte duke shkruar tezën e diplomës, ai zuri një vend në atë që mendonte se do të ishte një punë e shkëlqyer verore, duke punuar në një fabrikë. Por, në fakt, vetëm pak ditë pasi filloi, një copë e madhe dhe e rëndë pajisjeje fabrike i ra përsipër, duke i dëmtuar rëndë shpinën. Përgjatë pesë viteve në vazhdim ai hynte e dilte nga spitali, duke bërë shumë operacione, në përpjekje për t’u shëruar. Ai më tregoi që, sot e kësaj dite, ai vazhdon të jetojë me dhimbje të vazhdueshme. Miku im është plot energji dhe i fokusuar te të tjerët. Unë as nuk e kisha idenë që ai kishte sfida kaq të mëdha fizike. Ai mendon që askush në vendin e tij të punës nuk e di këtë histori. As unë nuk do ta kisha mësuar, nëse nuk do ta kisha pyetur drejtpërdrejt: “Cilat janë tri apo katër ngjarjet që e kanë formuar më shumë jetën tënde?”.

Marrëdhënia ime me të dy këta burra ishte e mirë para se t’ua bëja këtë pyetje. Por, siç mund ta imagjinoni edhe vetë, me një pyetje, një përgjigje dhe rreth 15 minuta, marrëdhënia ime me të dy ata u thellua ndjeshëm.

Në librin e tij: **Tri shenjat e një pune të mjerueshme, Patrik Lençoni** shkruan që një nga të trija shenjat është “anonimiteti”. Patriku shkruan:

“Është jashtëzakonisht më e vështirë të vendosësh të largohesh nga një organizatë apo një skuadër (ose, për atë punë, edhe nga një familje), kur ndiheni sikur anëtarët e tjerë të skuadrës të njohin dhe të kuptojnë si individ. Dhe personi që mund të ketë ndikimin më të madh duke treguar interes personal mbi secilin që punon aty, është menaxheri. Po, madje edhe më shumë sesa një CEO ose një ekzekutiv tri nivele më lart në zinxhirin ushqimor, një supervisor i drejtpërdrejtë duhet të

*tregojë interes të pastër personal për jetën e një personi, në mënyrë që të rritë kënaqësinë dhe ndjenjën e përmbushjes së atij punonjësi. Të heqësh çdo ndjesi anonimati apo padukshmërie nga situata e një punëmarrësi në punë, do të thotë që thjesht **të marrësh kohë për ta njohur atë**. Merrni pak kohë dhe uluni me secilin prej tyre, dhe pyetini se çfarë po ndodh në jetët e tyre.”*

DHE, SIGURISHT, UNË DO TË SUGJEROJA QË TA PYESNI SECILIN PREJ TYRE:”CILAT JANË TRI OSE KATËR NGJARJET QË E KANË FORMUAR MË SHUMË JETËN TUAJ?”

Heshtje

A keni përjetuar ndonjëherë një heshtje të nderë, kur i keni bërë një pyetje dikujt? A ndiheshit në siklet nga heshtja e personit? Çfarë bëtë ju?

Në përgjithësi personat presin vetëm 2-3 sekonda para se ta perifrazojnë pyetjen, t’i përgjigjen vetë pyetjes apo thjesht të vazhdojnë me diçka tjetër. Megjithëse tingëllon e çuditshme, shumica e njerëzve as nuk e kanë idenë që e bëjnë diçka të tillë.

Po ju? Kur përballeni me heshtjen, a e keni përsëritur pyetjen tepër shpejt? Apo e keni perifrazur me fjalë të tjera? Apo ndoshta keni bërë një pyetje të dytë apo të tretë, me shpresën që personi do të përgjigjej?

Ju lutem, mos e bëni!

Heshtja juaj, në fakt, mund të jetë një nga mjetet më efektive pyetëse që mund të përdorni.

Bëjeni pyetjen tuaj dhe më pas jepini personit dhuratën e heshtjes. Jepini personit kohë të mendohet dhe të formulojë përgjigjen. Rrini në heshtje. Fokusojeni vëmendjen tuaj dashamirëse te personi tjetër. Qetësohuni dhe prisni!

Lajmi i mirë është që ata do të përgjigjen dhe shpesh, sa më e gjatë heshtja, aq më e mirëmenduar do të jetë përgjigja.

A DO TA VLERËSONIT HESHTJEN?

Nëse do t'ju bënin pyetjen: “Çfarë hapash mund të merrni gjatë Nëse do t'ju bënin pyetjen: “Çfarë hapash mund të merrni gjatë muajit që vjen, për t'ju bërë një drejtues më i mirë?”, a do të mund të filloni të përgjigjeni brenda 2-3 sekondash? Apo do t'ju pëlqente një moment heshtjeje që të mund ta formuloni përgjigjen? Çfarë do të ndodhte sikur, pas 2-3 sekondash, personi që jua bëri pyetjen të fillonte t'ua rifomulonte pyetjen e vet? Apo t'ju bënte një pyetje tjetër? A do t'u ndihmonte kjo? Apo do të parapëlqenit të rrinte në heshtje dhe t'u jepte kohë për të menduar? Ma merr mendja që do donit këtë të fundit. Pra, nëse juve do t'u pëlqente një moment heshtjeje për ta formuluar mirë përgjigjen për një Pyetje Shumë të Mirë, çfarë do të parapëlqenin ata të cilëve ju po ua bëni një Pyetje Shumë të Mirë?

Mos e çoni dëm një Pyetje Shumë të Mirë, duke e prishur heshtjen e tyre me fjalët tuaja, dhe duke mos i lejuar ata të marrin kohën e nevojshme për t'u përgjigjur në mënyrën e duhur.

Katër citime të mrekullueshme mbi vlerën e heshtjes:

“Heshtja i shton vlerë pyetjes që bëni.”

— **Den Rokuell, “Leadership Freak”**

“Gjëja e vetme dhe më interesante që mund të bëni është të bëni një pyetje të mirë dhe më pas ta lini përgjigjen pezull për dy, tri apo katër sekonda, sikur po prisni diçka më shumë. E dini çfarë? Personi do të ndihet pak në siklet dhe do t’ju japë akoma më shumë përgjigje.”

— **Majk Uallas, korrespondent legjendar i “CBS News”**

“Udhëheqësit e shkëlqyer jo vetëm që dinë se cilat janë pyetjet e duhura për të bërë, por dinë gjithashtu si të presin me durim për një përgjigje. Ata ndihen rehat me heshtjen. Nëse ju nuk ndiheni rehat kur rrini në heshtje, atëherë do ta mbulonit atë me një pyetje tjetër, e cila do ta lërë pyetjen tuaj të parë pa përgjigje dhe do të shuajë përfshirjen. Pasi i bëni një pyetje një punonjësi, heshtja juaj krijon fuqi. Rezistojini tërheqjes gravitacionale për të mbushur boshllëkun e heshtjes. Heshtja juaj krijon përgjegjshmëri për të dhënë një përgjigje. Ju më mirë do të prisnit një përgjigje të mirëmenduar, sesa një përgjigje të shpejtë dhe gjysmake.”

— **Li J. Kolan dhe Xhuli Dejvid-Colan, autorë të “5 zakonet e instruktimit të udhëheqësve të shkëlqyer” (The 5 Coaching Habits of Excellent Leaders)**

“Kur bëni pyetje, shikojeni personin tjetër në sy. Kjo është pjesa më e rëndësishme, pastaj qëndroni në heshtje. Thjesht bëni pyetjen dhe më pas prisni në heshtje. Mos hidhni një tufë fjalësh të panevojshme në hapësirën midis pyetjes suaj dhe përgjigjes së personit. Pjesa e pritjes, ajo heshtje e thellë, është shurdhuese, por vendimtare.”

— **Sara K. Pek, nga libri i saj elektronik: “Arti i të pyeturit” (The Art of Asking)**

Cila ishte Pyetja e Parë Që Bëri Perëndia?

Ishte dhe vazhdon të jetë një pyetje e mrekullueshme: “Ku jeni?”

Adami dhe Eva po fshiheshin në kopësht në kohën kur Perëndia u Adami dhe Eva po fshiheshin në kopsht në kohën kur Perëndia u bëri pyetjen e Tij të parë të regjistruar: **“Ku jeni?”** Përse i pyeti

Perëndia?

A mendoni që Perëndia tashmë e dinte se ku ishin Adami dhe Eva?

Kështu, pra, nëse Perëndia tashmë e dinte se ku ishin Adami dhe Eva, përse i pyeti ata: **“Ku jeni?”**

Përse nuk ua tha thjesht se ku ishin Adami dhe Eva?

A mund të ketë qenë për të mirën e tyre? Mos ndoshta Perëndia ka menduar që për Adamin dhe Evën ishte e rëndësishme që të përgjigjeshin? A është e mundur që Perëndia të ketë qenë duke **“udhëhequr përmes pyetjeve”**?

Disa herë, kur ju pyesin: **“Ku jeni?”**, personi që po ju pyet dëshiron të dijë se ku jeni ju *fizikisht*. Si për shembull, kur një baba merr në telefon djalë apo vajzën e vet pas orarit të kufizimit policor dhe e pyet: **“Ku je?”** ai nuk ka nevojë ta dijë literalisht **“Ku je?”**, por ajo që ka nevojë të dijë është **“Përse nuk ke ardhur akoma në shtëpi?”**

Por, në shumicën e rasteve, kur ju pyesin: **“Ku jeni?”**, personi që e bën pyetjen, nuk kërkon të dijë se ku jeni ju *fizikisht*, por **“Ku jeni ju...”**:

- Në jetën tuaj?
- Në karrierën tuaj?

- Me arsimimin tuaj?
- Në rritjen tuaj si udhëheqës?
- Në marrëdhëniet tuaja?
- Në kapërcimin e sfidave me të cilat përballeni?
- Me projektin tuaj?
- Në arritjen e synimeve tuaja?
- Emocionalisht?
- Fizikisht?
- Shpirtërisht?
- Financiarisht?
- Me planifikimin e orarit?
- Me kapërcimin e zhgënjimeve tuaja?
- Në tranzicionin tuaj?
- Në rekrutimin e skuadrës suaj?
- Në zhvillimin e skuadrës suaj?
- Në ngritjen e mbështetjes financiare?

Dy pyetje të tjera, të cilat do të na sigurojnë akoma më shumë kontekst për pyetjen **“Ku jeni?”** , janë:

- Ku (dhe kur) filluat?
- Ku (dhe kur) do të donit ta përfundoni?

Të dish se ku fillove, ku je tani dhe kur dëshiron ta mbarosh, të jep ty një tablo aktuale të progresit në udhëtimin tuaj.

Sigurisht, kur ju i premtoni gruas suaj që do të jeni në shtëpi për darkë në orën 18:00 dhe merrni një mesazh prej saj në orën 18:45, ku ju pyet: “Ku je?”, ajo nuk po ju kërkon t’i thoni ku jeni me jetën tuaj.

Si udhëheqës, a e dini se ku janë të gjithë anëtarët e personelit tuaj?

Ndoshta e dini! Disa herë një vëzhgues objektiv ka një ide më të mirë të pozicionit ku jemi, sesa ne vetë. Por edhe sikur ju ta dini me 100% siguri se ku është secili nga anëtarët e personelit tuaj, ndoshta do t’u duhet të sillni ndër mend që Perëndia e dinte me 100% siguri se ku ishin Adami dhe Eva, por, në vend që t’u thoshte atyre ku ishin, Ai zgjodhi t’i pyeste: **“Ku jeni?”**

Çfarë përfitimi mund të ketë personeli juaj nëse e pyesni: “Ku jeni ju?” në lidhje me ndonjë nga temat e mësipërme?

Cilat mund të jenë përfitimet tuaja si drejtues, nëse i pyesni: “Ku jeni ju?”

Sigurisht, meqenëse ju dhe unë nuk jemi Perëndi, shumë shpesh nuk do të kemi as më të voglën ide se ku mund të ndodhet ndonjë nga anëtarët e personelit tonë. Si mund ta zbuloni këtë informacion?

NE MUND T’I PYESIM ATA: «KU JENI JU?»

Si përgjigjeni ju?

SKENARI: Një nga anëtarët e personelit tonë vjen te ju me një problem dhe ju pyet se çfarë duhet të bëjë për ta zgjidhur. Ju e dini me saktësi se çfarë duhet të bëjë personi. Si ka më shumë të ngjarë të përgjigjeni?

E vërteta është që, shumica nga ne, duke patur më shumë praktikë me “Të diktuarin” sesa me “Të pyeturin”, ka shumë të ngjarë që thjesht t’u thotë çfarë të bëjnë. Njëri nga supervizorët e mi të mëparshëm, i cili i pështatet shumë këtij skenari, më tregoi që ai do t’i thoshte personit çfarë të bënte dhe gjithashtu që do të ndihej krenar që e dinte përgjigjen. Po ashtu, ai shpresonte që personit tjetër t’i bënte përshtypje urtësia e tij. Çiltërsia e tij ishte mbresëlënëse.

I NJËJTI SKENAR: Në vend që thjesht t’i thoni çfarë të bëjë, cilat janë disa nga pyetjet që mund t’i bëni personit?

- A mund të më tregoni diçka më shumë, ju lutem? • Si mendoni, cila mund të jetë zgjidhja më e mirë?
- Cilat mund të jenë disa mundësi të tjera?
- Tani që keni zgjedhur disa mundësi të tjera, cila mendoni se do të ishte më e mira? (Mos u habitni nëse personi do të japë një mundësi krejt të re, e cila është në fakt një kombinim i atyre që ka thënë tashmë.)
- Kjo duket zgjidhje shumë e mirë! Tani, për të kaluar nga “ideja” në “realitet”, cilat duhet të jenë tre hapat e parë që tri do të ndërmerrni?
- Cilat janë “pengesat” apo “barrierat” potenciale që mund të ndeshni ju?
- Si mund të reagoni për secilën prej tyre?

- Pra, kur do ta tërhiqni këmbëzën?
- Përmbledhje: A mund t’u bëj një përmbledhje të atyre çfarë kam dëgjuar deri tani?
- Problemi është _____.
- Zgjidhja që keni menduar ju është _____.
- “Pengesat” apo “barrierat” që mund të ndeshni janë _____.
- Për të kapërcyer “pengesat” dhe “barrierat” me të cilat ndesheni ju do të _____, ju do të _____.
- Tre hapat tuaj të parë do të jenë _____.Tri
- Dhe ju do të filloni _____.
- Çfarë do të shtoni ju? _____.
- (Cilat janë pyetjet shtesë që do të bënit ju?)

Cilat janë përfitimet potenciale të të përgjigjurit me pyetje?

- Ata rriten më shumë.
- Për ta do të ishte më e lehtë të vinin në zbatim një zgjidhje që e kanë gjetur vetë.
- Vetëbesimi i tyre rritet.
- Mundësia më e madhe është që, herën tjetër që do të ndeshen me një problem, ata do ta zgjidhin pa ndihmën tuaj.
- Ju do të jeni duke ndërtuar udhëheqës, jo ndjekës. • Ju do të jeni duke ndërtuar Udhëheqës, jo Ndjekës.

Çfarë tjetër?

A mund t’u sugjeroj një detyrë, për t’ju ndihmuar të mprehni aftësitë tuaja për të “Udhëhequr përmes pyetjeve”?

KËTË JAVË, KUR DIKUSH NGA PERSONELI/ /FAMILJA/MIQTË DO TË VIJNË T’JU TREGOJNË NJË PROBLEM, MUND OHUNI TË SHFRYTËZONI MUNDËSINË DHE T’JU PËRGJIGJENI ME PYETJE, NË VEND QË T’JU JEPNI PËRGJIGJE.

Menjëherë pas kësaj situate, shkruani mendimet dhe zhvillimet tuaja mbi atë që ndodhi dhe si shkoi.

Më pas, për të na ndihmuar të gjithëve ne të mprehim aftësitë tona të “Udhëheqjes përmes pyetjeve”, na tregoni mbi përvojën tuaj, të “Udhëheqjes përmes pyetjeve”, na tregoni mbi përvojën tuaj duke më shkruar në adresën elektronike **bob.tiede@cru.org**.

Historia juaj mund të shfaqet në ndonjë nga publikimet e ardhshme në blogun **LeadingWithQuestions.com**.

A i merrni vendimet “me apo “për” Personalitetin tuaj?

Cili është ndryshimi midis dy proceseve të vendimmarrjes më sipër? A nuk kërkojnë të dyja informacion nga personeli?

A është ‘Kur’ ia kërkonit personelit mendimin mbi ‘procesin e vendimmarrjes’ po aq i rëndësishëm sa edhe ‘Çfarë’ i kërkonit?

Cili nga proceset mendoni se do të ketë mundësinë më të madhe për t’ia dalë me sukses?

Joel Menbai, ish-President dhe CEO i “SeaWorld”, në librin e tij bestseller “Dashuria Vepron” (**Love Works**) tregon këtë histori mbresëlënëse:

Gjithsesi, gjatë një dreke me Xhinin, i cili po intervistohet për një pozicion të lartë drejtues tek “Herschend Family Entertainment” (ku Xhoeli shërbente më përpara si President & CEO), unë pashë diçka të re.

Dreka po shkonte shumë mirë. Ai po punonte për një konkurrent më të madh dhe ishte e qartë që e njihte mirë fushën e vet të ekspertizës. Jo vetëm kaq, por me sa dukej ai e pëlqente drejtimin tonë, strategjinë e rritjes dhe kulturën. Gjithsesi, ndërsa bisedonim, nuk arrija të kuptoja përse Xhini ishte i interesuar të bashkohej me skuadrën e HFE-së (Herschend Family Entertainment). Ai tashmë e kishte një punë shumë të mirë, për të cilën paguhej shumë mirë dhe, nëse bashkohej me ne, ndoshta do të merrte rrogë më të ulët dhe mund t’i duhej të shpërngulte familjen.

-“Xhini, ti nuk ke nevojë të më bindësh për aftësitë e Xhini, ti nuk ke nevojë të më bindësh për aftësitë e tua - i thashë. - Është shumë e qartë që ti i ke aftësitë dhe nxitjen tua.”- i thashë. “Është shumë e qartë që ti i ke aftësitë që na nevojitet ne. Por përse dëshiron të largohesh nga dhe nxitjen që na nevojitet ne. Por përse dëshiron të komania ku po punon tani? largohesh nga komania ku po punon tani?”

Ai më vështroi dhe sytë iu mbushëm me lot. Me zërin që Ai më vështroi dhe sytë iu mbushëm me lot. Me zërin që i dridhej, tha: - Pati një pushim masiv nga puna dhe më i dridhej, tha: “Pati një pushim masiv nga puna dhe më shkurtuan një të tretën e ekipit. - Dhe, pas një heshtjeje shkurtuan një të tretën e ekipit.” Dhe, pas një heshtjeje të gjatë, vazhdoi me ngadalë: - As nuk më pyetën fare të gjatë, vazhdoi me ngadalë: “As nuk më pyetën fare se çfarë mendoja. Nuk kishin mjaft besim tek unë sa të se çfarë mendoja. Nuk kishin mjaft besim tek unë sa të më pyesnin. Pastaj heshti. Nëse vazhdonte të fliste do të më pyesnin.” Pastaj heshti. Nëse vazhdonte të fliste do qante. të qante.

Drejtuesit e Xhinit e humbën besimin e tij, sepse bënë një ndryshim madhor pa marrë mendimin e tij. Ai ishte i gatshëm të largohej nga ajo kompani për shkak të mungesës së besimit. Një nga mënyrat më të mira se simungesës së besimit. Një nga mënyrat më të mira sesi një drejtues mund të tregojë besim dhe respekt është të dëgjojë dhe të përfshijë anëtarët e skuadrës në vendimet që i ndikojnë ata.

Vendimet më të mira janë marrë gjithmonë ‘me’, jo ‘për’, dhe duke treguar se ky lloj besimi është një atribut i vërtetë i udhëheqjes me dashuri.

A keni zbatuar ndonjëherë A keni zbatuar ndonjëherë **Procesin A të Vendimmarrjes** **Procesin A të Vendimmarrjes** dhe keni zbuluar që, kur e keni pyetur personelin që ndikohej nëse kishin ndonjë pyetje, shumë shpejt u përballët me një sasi informacioni, e cila ju detyroi të merrnit një vendim të ndryshëm?

Mua më ka ndodhur. E kam bërë dhe kam vuajtur pasojat. Sa do të doja ta kisha ditur që ekzistonte **Procesi B i Vendimmarrjes**. Ai drejtues që mendon se i ka të gjitha përgjigjet, ndalon së bëri pyetje. Gabim shumë i madh!

Drejtuesi i mençur, i cili përdor Procesin B të Vendimmarrjes, do të përfitojë në tri mënyra:

1. **Vendime më të mira** — Pyetja e stafit që do të preket drejtpërdrejt u jep udhëheqësve informacione shtesë, që ata mund të mos i marrin në asnjë mënyrë tjetër!
2. **Mbështetja e stafit mbi vendimin** — Po ju them diçka shumë interesante: A e dini që, nëse personeli i kërkohet një mendim para se të merret një vendim që do të ndikojë punën/jetën e tyre, ata në fakt do ta mbështetin një vendim përfundimtar, edhe nëse nuk është ai që sugjeruan ata? Vetëm duke kërkuar mendimin e tyre para marrjes së një vendimi, bën që personeli të ndihet i vlerësuar/i respektuar/i besuar/i dëgjuar. Dhe, kur e dinë që mendimet dhe ndjenjat e tyre janë marrë në konsideratë para marrjes së vendimit, ata janë pothuajse gjithmonë të gatshëm të mbështetin vendimin përfundimtar edhe kur nuk ishte zgjedhja e tyre e parë.

3. **Kursim kohe**—që do të të duhej të shpenzoje për t'u marrë me personelin e ndikuar, të cilit nuk iu mor mendim para se të merrej vendimi.

Deklaratat mund të kthehen në pyetje... apo jo?

**PËR TË VAZHDUAR MË TEJ, CILIN NGA PROCESET E VENDIMMARRJES
DO TË PËRDORNI JU? A APO B?**

Do t'i lejojë njerëzit e vet të zbulojnë vetë përgjigjet. Një drejtues i madh do të bëjë pyetje që e fokusojnë inteligjencën e skuadrës së tyre në problemet e duhura.”

— Liz Uaizmen, “SHUMËFISHUESIT” (Multipliers)

Pyet, mos dikto!

Diktim: Deklaratë: Këto janë ato që duhet të bëni këtë javë. Këto janë ato që duhet të bëni këtë javë.

Pyetje: Cilat janë përparësitë tuaja për këtë javë?

Diktim: Deklaratë:Në mënyrë që ta zgjidhim këtë problem, duhet të bëni Në mënyrë që ta zgjidhim këtë problem, duhet të bëni këto gjëra.këto gjëra.

Pyetje: Çfarë duhet të bëni ju për ta zgjidhur këtë çështje?

Diktim: Deklaratë:Përfitimet janë rritur me 15%! Përfitimet janë rritur me 15%!

Pyetje: Çfarë kontribuoi që përfitimet tona u rritën me 15%? Si mund të vazhdojmë t'i rritim akoma?

Diktim: Deklaratë:Këto janë produktet/shërbimet e reja që do të fillojmë Këto janë produktet/shërbimet e reja që do të fillojmë t'i zhvillojmë.t'i zhvillojmë.

Pyetje: Çfarë produktesh/shërbimesh të reja po kërkojnë klientët tanë? Ose: Si mund të zbulojmë se cilat janë produktet/shërbimet e reja për të cilat kanë nevojë klientët tanë? **Diktim:** Ju duhet të shkoni në trajnimin e shitjeve!

Pyetje: Çfarë mendoni se mund të jetë më e dobishme për zhvillimin tuaj?

Diktim: Kjo është ajo që do të bëj unë për ju!

Pyetje: Si mund t'u ndihmoj?Si mund t'ju ndihmoj?

Diktim: Më lejoni t'ju jap disa komente mbi këtë.

Pyetje: Si mendoni se shkoi? Çfarë shkoi mirë? Çfarë do të bënit ndryshe herën tjetër?

Diktim: Ja se cilët dua në atë 'Task Forcë': A, B, C, D & E!

Pyetje: Kush mendoni se mund të jetë i përshtatshëm për këtë Task Forcë?

Diktim: Ne duhet t'i ulim shpenzimet me 15%!

Pyetje: Si mund t'i ulim shpenzimet me 15%?

A e kuptoni idenë? Pothuajse çdo diktim që bën një udhëheqës mund të kthehet lehtësisht në një pyetje, apo jo?

Cilat është raporti midis pyetjeve dhe diktimebe tuaja?

Xhim Kollins, autor i *“Ndërto që të rezistojë” (Built to Last)*, dhe *“I mrekullueshëm për shkak të zgjedhjes” (Great by Choice)*, i sfidon të gjithë udhëheqësit të **“Dyfishojnë raportin e pyetjeve kundrejt diktimeve!”**

mark miller, zv.p. për Udhëheqje me performancë të lartë tek ‘Chick-fil-A’, tregon: “M’u kujtua një takim disa vite më parë, në të cilin Xhim Kollinsi më sfidoi mua dhe të gjithë udhëheqësit e organizatës sonë që të dyfishonim raportin tonë të pyetjeve ndaj diktimeve brenda 12 muajsh, dhe më pas tha se duhet ta dyfishonim përsëri në 12 muajt në vijim”.

Përpara se të dyfishoni raportin midis pyetjeve dhe diktimeve, së pari duhet të gjeni raportin aktual të pyetjeve dhe deklaratave!

Në takimin tuaj të ardhshëm do të ishte mirë të caktoni dikë të numërojë sa pyetje dhe sa diktime bëni. Gjithashtu, do të ishte mirë të rishikoni edhe komunikimin tuaj të shkruar: mesazhet elektronike, tekstet, letrat etj.

Para se të dërgoni mesazhin elektronik të radhës, hidhini një sy të shpejtë raportit midis *pyetjeve dhe deklaratave dhe me shpejtësi ndryshoni shumicën e diktimeve në pyetje.*

Para se të hyni në takimin tuaj të ardhshëm, kaloni pak kohë duke rishikuar atë që po planifikoni t'i thoni ekipit tuaj dhe shpejt ndryshoni shumicën e diktimeve tuaja në pyetje.

Po në shtëpi, si ia bëni? Ndaloni para se t'u thoni fëmijëve tuaj çfarë duhet të bëjnë dhe ndryshojeni diktimin e menduar në pyetje.

Miku im, **Endrju Sobell**, bashkautor i *"Pyetje fuqie" (Power Questions)* thotë: "Diktimi krijon rezistencë. Pyetjet krijojnë marrëdhënie."

Jo “si”, por “kush”

Cila është pyetja juaj e parë, kur shihni një mundësi të re fantastike?

Pyetja e gabuar do ta groposë pothuajse Pyetja e gabuar do ta groposë pothuajse gjithmonë menjëherë atë mundësi, që të mos e shohë kurrë gjithmonë menjëherë atë mundësi, që të mos e shohë kurrë dritën e diellit. dritën e diellit.

Pyetja e duhur do të rritë shumë gjasat që ju të mund ta shfrytëzoni rastin me mundësinë që ju ofrohet.

Nëse pyetja juaj e parë është: “Si mund ta bëj këtë?” ju pothuajse , gjithmonë do të arrini në përfundimin që tashmë keni shumë kunguj nën sqetull dhe prandaj nuk mund ta merrni përsipër këtë mundësi të re.

Kur pyesni: “Si mund ta bëj këtë?” ju po zbuloni se burimi i vetëm , që mendoni se keni për të përfituar nga kjo mundësi, është koha juaj e kufizuar! Si rezultat, është e kuptueshme që ju do ta refuzoni pothuajse gjithmonë. Në fakt, nëse mendoni që burimi i vetëm që keni është koha dhe aftësia juaj, ka të ngjarë të jeni i verbër edhe për të parë mundësitë.

Gabim i madh!

Udhëheqësit e mëdhenj bëjnë një pyetje tjetër, kur shohin një mundësi të re. Ata nuk pyesin “Si?”, ata pyesin “Kush? Kë? Kujt?”

- **Kë** njoh unë?
- **Kujt** mund t’i kërkoj ta bëjë këtë?
- **Kujt** do t’i pëlqente të investonte këtu?
- **Kujt** do t’i pëlqente të jepte për këtë?

- **Kush** mund të bëhej partneri im për të bërë këtë?
- **Kë** mund të punësoj për ta bërë këtë?
- **Me** kë mund të bëj kontratë për të bërë këtë?
- **Kush** mund ta dijë kë mund të pyes?

Një udhëheqës i madh e di që, nëse mundësia në fakt është një mundësi e mrekullueshme, do të tërheqë **Cilin**:

- Njerëzit që do ta bëjnë
- Njerëzit që do të investojnë/japin
- Blerësit
- Klientët

Drejtuesit e mëdhenj e dinë që nuk është ajo ‘Çfarë’ dini ju, por **Kë/Cilin** njihni ju.

Si rezultat, ata kultivojnë vazhdimisht rrjetin e tyre personal të miqve. Ata e kuptojnë vlerën e marrëdhënieve personale. Në fakt, a njihni ndonjë udhëheqës të madh, i cili nuk e ka kuptuar dhe nuk është fokusuar në ngritjen e një rrjeti mahnitës?

DREJTUESIT E MËDHENJ GJITHMONË E DINË QË ‘KUSH’-I I DUHUR DO TA GJEJË ‘ÇFARË’ DHE ‘SI’-NË E DUHUR!

Rekomandime për dy libra:

1. Nëse akoma nuk e keni librin e mikut tim Bob Baudine “Fuqia e pyetjes kush” (***The Power of Who***), blijeni sot! Nëntitulli i këtij libri është: “Ju tashmë e njihni çdo person që duhet të njihni!” Bobi shkruan: “Ky parim i fuqishëm është përdorur përgjatë kohërave nga kërkuesit e suksesshëm të ëndrrave. Ju e keni personin. Ju premtoj që e keni. Ju tashmë njihni dikë që e njeh personin që do

t'ju ndihmojë të arrini qëllimin tuaj, ose t'ju punësojë apo prezantojë me personin që duhet të takoni!”

2. Një tjetër libër që ‘duhet ta kenë’ është shkruar nga miku im Xhek Killian dhe titullohet: **“Rrjeti: Gjithë kohën, kudo, me gjithkënd” (Network: All the Time, Everywhere With Everybody).**

Mbajtja e rrjetit nuk është e vështirë. Ai në fakt do t'ju sjellë gëzim Mbajtja e rrjetit nuk është e vështirë. Ai në fakt do t'ju sjellë gëzim në jetë dhe do ta ngrejë në mënyrë të befasishme trajektoren e në jetë dhe do ta ngrejë në mënyrë dramatike trajektoren e suksesit suksesit tuaj të ardhshëm. tuaj të ardhshëm.

Nëse aftësitë tuaja në këtë fushë janë të dobëta apo joekzistente, libri i Xhekut do t'ju tregojë “Si të...”, por juve do t'ju duhet të siguroni “Dëshiroj të...”.

Dy citime që Xheku i përmend në librin e tij, janë:

“Ajo që i dallon me të vërtetë performuesit e lartë nga pjesa tjetër e tufës është aftësia e tyre për të mirëmbajtur dhe shfrytëzuar rrjetet personale.” — MIT Sloan Management Review

“Një nga katër çelësat për rolet kryesore thelbësore të udhëheqjes është ndërtuesi i marrëdhënieve/rrjetit.”

— Ana Bejber and Lin Uiemën

Fuqia e “mund”

Duke u mbështetur te titulli, për çfarë mendoni se flet ky kapitull?

- Forcën fizike?
- Forcën ushtarake?
- Forcën financiare?
- Forcën verbale?
- Forcën udhëheqëse?

Sigurisht që nuk flet për tre të parat. Ndoshta mund të ketë lidhje Sigurisht që nuk flet për tri të parat. Ndoshta mund të ketë lidhje me forcën verbale dhe udhëheqëse, por jo në atë mënyrë që ju shkon juve ndërmend.

Hidhuni një vështrim të kujdesshëm dy pyetjeve të mëposhtme:

Hidhuni një vështrim të kujdesshëm dy pyetjeve të mëposhtme:

- Çfarë duhet të bëjmë ne për ta rregulluar këtë?
- Çfarë mund të bëjmë ne për ta rregulluar këtë?

Cili është ndryshimi?

Po, **duhet** në fjalinë e parë është zëvendësuar nga **mund** në fjalinë e dytë.

Kur ju e pyesni ekipin tuaj: “Çfarë **DUHET** të bëjmë ne për ta rregulluar këtë?”, a mund të ndihen ata sikur duhet të gjejnë përgjigjen e DUHUR para se të flasin? A mund të ndihen të shqetësuar ata se përgjigja e menjëhershme për idenë e tyre do të jetë: “Kjo nuk do të funksionojë kurrë!”

Gjithsesi, kur ju e pyesni skuadrën tuaj “Çfarë **MUND** të bëjmë ne për ta rregulluar atë?”, a mund të ndihen më rehat ata, thjesht duke treguar zgjidhjet e **MUNDSHME**?

Cila nga këto dy pyetje **MUND** t’i shtojë mundësitë e skuadrës suaj për të gjetur një zgjidhje për çfarëdo që është dëmtuar? Shembuj të tjerë:

ÇFARË TË PYESIM	NË VEND TË
Çfarë mund të bëni ju?	Çfarë do të bëni ju?
Kush mund ta dijë?	Kush do ta dijë?
Çfarë rezultati mund të ndiqni?	Çfarë rezultati do të ndiqni?
Përse mund të ketë ndodhur kjo?	Përse ndodhi kjo?
Ku mund të kërkosht?	Ku duhet të kërkosht?

A e kuptoni tani Fuqinë e “Mund”?

I çliron njerëzit që të mund të verbalizojnë *mundësi të shumëfishta*. Dhe **mund** të rritin shumë mundësitë e skuadrës suaj për të gjetur një zgjidhje. Përdorimi i **“Mund”** nga ana juaj, mund të rritë fuqinë e **“Mund”** verbalisht dhe në udhëheqje!

**ÇFARË PËRFITIMESH TË TJERA MUND TË KETË SHTIMI I
PËRDORIMIT TË FJALËS “MUND” NË UDHËHEQJEN TUAJ
PËRMES PYETJEVE?**

Instruktim do të thotë të bësh pyetje për ta ndihmuar dikë të shkojë nga pika A në pikën B, nga **‘Këtu’** (ku janë ata tani), **‘Atje’** (ku duan ata të shkojnë).

Si mund t'i instruktoni të tjerët me më shumë efektivitet?

A e dini që ju mund të instruktoni efektivisht një neurokirurg një ditë, CEO-n e një kompanie teknologjike ditën tjetër dhe një guvernator shteti ditën në vazhdim?

Ju mund të vrisni mendjen: “Si është e mundur kjo?” Përgjigjja është që ju nuk duhet të jeni ekspert në një fushë të caktuar për të qenë instruktor i dikujt. Ju thjesht bëni pyetjet e duhura dhe ata sigurojnë përmbajtjen.

A do të donit të shihnit *Procesin e instruktimit* që përdor unë për të ndihmuar udhëheqës nëpër të gjithë botën?

Në formën e vet më të thjeshtë, ***Procesi i instruktimit*** pyet:

1. Ku dëshironi të shkoni? (Atje)
2. Ku jeni ju tani? (Këtu)
3. Çfarë duhet të bëni për të shkuar nga këtu, atje?

Procesi i instruktimit më poshtë shton edhe disa pyetje më shumë, por në të vërtetë thelbi janë tri pyetjet e mësipërme.

Pra, çfarë mund të bëni ju për të mprehur aftësitë tuaja instruktuese?

(Këshillë: Ju nuk mund të mësoni të notoni vetëm duke lexuar një libër mbi notin. Duhet të hidheni në ujë.)

Përgjigje 100% e saktë. Duhet të filloni të instruktoni dikë!

Procesi i Instruktimit



Pse po flas?

PYETJE TË FORTA

Fokuso bisedën:

Si ju pëlqen ta shpenzoni kohën tonë sot?
Çfarë rezultatesh prisni nga kjo bisedë?
Cila është një gjë që do mbani mend nga kjo bisedë?
Cila është një gjë e rëndësishme për të cilën doni të flisni?
Çfarë do të vlerësonit më pak nga kjo kohë?

Shqyrto mundësitë:

Cilat janë disa nga hapat e tjerë që mund të ndërmerrni?
Çfarë ka funksionuar për ju në të shkuarën?
Çfarë duhet të ndodhë që të shihni progres?
Cilat janë disa nga mundësitë e tjera?
Çfarë duhet të ndryshoni që ta shihni këtë të ndodhë?

Planifiko hapat e tjerë:

Cila nga mundësitë mund të jetë më efektive për të arritur qëllimin tuaj?
Cilat nga këta hapa mund të pëmbushni realisht?
Ç'është të bëni në fillim?
Kush mund t'ju ndihmojë?
Si mund t'andani këtë në hapa më të vegjël?

Teknikat e Instruktimit

- Drejtim nga Shpirti i Shenjtë
- Dëgjo përtej fjalëve
- Bëj pyetje të forta
- Thuaje të vërtetën me dashuri
- Lavdëro dhe inkurajo

Merru me pengesat:

Çfarë mund t'ju pengojë që të shihni sukses?
Çfarë ju pengon?
Çfarë ju ka penguar që ta pëmbushni këtë qëllim në të shkuarën?
Si mund t'i lësh pas këto çështje?
Çfarë ju pengon për të vazhduar?

Rishiko:

Çfarë do të bëni si rezultat i kësaj bisede?
Çfarë hapash do të ndërmerrni tani e tutje?
Si do të sigurohesh që do ta bësh këtë gjë?
Si do ta tumbash veten të përgjegjshëm për të vazhduar?
Çfarë do të mbash mend nga kjo bisedë?

Cilit nga bashkëpunëtorët/miq të do t'ia tregoni këtë kapitull dhe t'i sugjeroni që ju të dy të takoheni, ndoshta për mëngjes apo drekë, dhe të instruktioni njëri-tjetrin?

MOS U HABITNI NËSE, NË NJË SESION INSTRUKTIMI, QË ZGJAT RRETH 5 MINUTA, JU NË FAKT TË MUND TË PËRJETONI NJË ZBULIM TË THELLË!

Si mund ta bëjmë këtë në një mënyrë që do të garantojë dështimin e saj?

A përjeton ndonjëherë skuadra juaj mpirje truri? A përjeton ndonjëherë skuadra juaj mpirje truri? Ju i kërkon Ju i kërkon skuadrës të mendojë bashkë me ju mbi të gjitha mënyrat thelbësore skuadrës të mendojë bashkë me ju mbi të gjitha mënyrat për suksesin e SYNIMIT TË MADH/PROJEKTIT me të cilin po thelbësore për suksesin e SYNIMIT TË MADH/PROJEKTIT me të punoni, dhe papritur duket sikur e gjithë skuadra ka mbushur gojën cilin po punoni, dhe papritur duket sikur gjithë skuadra ka pirë me plot me akullore.një frymë një pije të akullt.

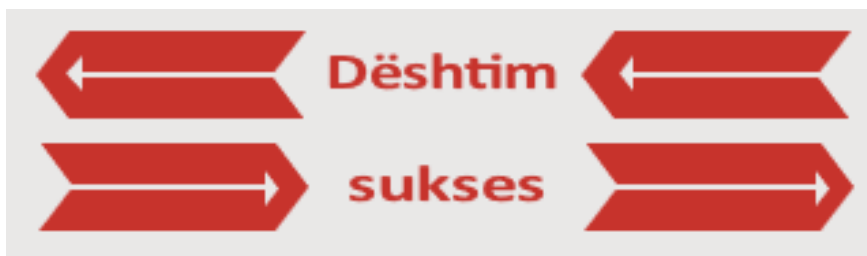
Më poshtë është një pyetje që do ta shkrijë ngrirjen e trurit dhe do Më poshtë është një pyetje që do ta shkrijë ngrirjen e trurit dhe ta kthejë akulloren në një pije të nxehtë: do ta kthejë pijen e akullt në një pije të nxehtë: **Si mund ta bëjmë këtë si mund ta bëjmë në një mënyrë që do të na garantojë dështimin?këtë në një mënyrë që do të na garantojë dështimin?**

Ju do të shihni se si do të gjallërohet skuadra juaj. Atyre do t'ju pëlqejë shumë pyetja juaj. Ata edhe mund të fillojnë të flasin të gjithë në të njëjtën kohë. Shumë shpejt ju do të keni një listë të gjatë të mënyrave që do të garantojnë dështimin e SYNIMIT TË MADH/ PROJEKTIT tuaj.

Pyetja tjetër, nëse tani e dimë se çfarë duhet të bëjmë për të garantuar dështimin e SYNIMIT TË MADH/PROJEKTIT tonë, çfarë duhet të bëjmë për të garantuar suksesin?

Pyetja më e mirë që më është bërë ndonjëherë!

Në të vërtetë është e njëjta listë, apo jo? Për shembull, nëse Në të vërtetë është e njëjta listë, apo jo? Për shembull, nëse mosmarrja asnjëherë e mendimit të blerësve do të garantojë mospyetja asnjëherë e blerësve për mendimin e tyre do të garantojë dështimin, atëherë pyetja e blerësve për mendimin e tyre do të dështimin, atëherë pyetja e blerësve për mendimin e tyre do të ndihmojë garantimin e suksesit.ndihmojë garantimin e suksesit.



Ju merrni gjithashtu dy BONUS:

11. Cili është shteruesi nr. 1 i energjisë ndërsa vrisni mendjen? . Cili është shteruesi nr. 1 i energjisë ndërsa vrisni mendjen? Personi që i përgjigjet idesë së dhënë me: “Kjo ide nuk Personi i cili i përgjigjet idesë së dhënë me: “Kjo ide nuk do të funksionojë kurrë!” Lajmi i mirë është që atij personi do të funksionojë kurrë!” Lajmi i mirë është që

atij personi do t'i pëlqejë shumë ta shtojë listën e ideve që nuk do të do t'i pëlqejë shumë ta shtojë listën e ideve që nuk do të funksionojnë!

2. Ju do të merrni një listë më të gjatë elementësh kritikë, të cilët përndryshe mund t'i kishit humbur.

PRANDAJ VAZHDONI, SHKRIJENI TRURIN E SKUADRËS SUAJ DUKE U BËRË ATYRE KËTË PYETJE: SI MUND TA BËJMË KËTË NË NJË MËNYRË QË DO TË GARANTOJË DËSHTIMIN E SAJ??

Ju lutem, a mund të më bëni një favor? A do të më tregoni nëse funksionoi? **bob.tiede@cru.org**.

Në tetor 2003, pas 24 vitesh, unë u largova nga roli im në Shërbesën e Xhosh Mek-Dauellit.



Fillova menjëherë të pyes veten se çfarë mund t'i jepja Xhoshit për të shprehur vlerësimin tim për 24 vite partneritet në shërbesë. Nuk kisha

absolutisht asnjë ide. E vetmja gjë që kuptova ishte që ndoshta nuk ishte diçka që mund ta merrja në një qendër tregtare.

Katër ditë më vonë, po haja mëngjes me Bobi Biellin, mentorin tim qysh prej vitit 1980. Ndërsa po tregoja me detaje ngjarjet e javës, Bobi më bëri këtë pyetje: ***“Bobi, ti ke punuar me Xhosh MekDauellin për 24 vite, çfarë ke mësuar prej tij?”***

Unë menjëherë fillova të tregoj gjërat që kisha mësuar. Pasi i kisha treguar pesë ose gjashtë gjëra, Bobi më pyeti: ***“A i ke shkruar diku këto?”*** “Jo.”- ishte përgjigjja ime. Atëherë ai më pyeti: ***“Përse jo?”*** Unë u përgjigja menjëherë: ***“Askush nuk ma ka bërë këtë pyetje ndonjëherë më parë!”*** Pasi më rekomandoi që t’i shkruaja diku, shtoi: ***“Dhe e di çfarë tjetër? Pasi të kesh përpiluar listën tënde, duhet t’ia tregosh atë edhe Xhoshit, ka për të qenë një bekim për zemrën e tij!”***

BINGO! Ja ku ishte! Menjëherë e kuptova që kjo ishte dhurata që doja t’i jepja Xhoshit.

Gjatë dy muajve në vazhdim, çdo ditë unë e shtoja listën time. Qëllimi im ishte të krijoja një broshurë, të cilën të mund ta printoja për Xhoshin, gruan e tij, Dotin, katër fëmijët e tyre dhe katër fëmijët tanë, të gjitha të mbështjella dhe të vendosura poshtë pemës së Krishtlindjes, deri më 25 dhjetor 2003. Më 19 dhjetor, lista kishte arritur deri në numrin 62 dhe kishte ardhur koha për ta çuar për printim.

Afër drekës, ditën e Krishtlindjes, mora një telefonatë nga Xhoshi: ***“Bobi, nuk e di se si të erdhi ndër mend kjo ide, por është dhurata më e mrekullueshme që kam marrë ndonjëherë!”*** Më pas ia dha telefonin Dotit, e cila më tha: ***“Bob Taidi, unë jam e zemëruar me ty!”*** I thashë: ***“Doti, është Krishtlindje, ti nuk duhet të jesh e zemëruar me askënd për Krishtlindje!”*** Ajo tha:

Sixty-Two Things I've Learned from Josh



“Unë as edhe nuk duhet të qaj për Krishtlindje, por gjysmëorën “Unë as edhe nuk duhet të qaj për Krishtlindje, por gjysmë e fundit sytë e mi kanë qenë gjithë kohën të mbushur me lot orën e fundit sytë e mi kanë qenë gjithë kohën të mbushur me ndërsa lexoja ‘Gjashtëdhjetë e dy gjërat’. Bobi, kjo është një lot ndërsa lexoja ‘Gjashtëdhjetë e dy gjërat’. Bobi, kjo është dhuratë e pakrahasueshme! Të falënderojmë shumë!” një dhuratë e pakrahasueshme! Të falënderojmë shumë!” më vonë, ndërsa reflektoja mbi këtë eksperiencë, kuptova që, Më vonë, ndërsa reflektoja mbi këtë eksperiencë, kuptova që ndërsa kisha dhënë një dhuratë, edhe kisha marrë një dhuratë ndërsa kisha dhënë një dhuratë, edhe kisha marrë një dhuratë të mrekullueshme në këmbim, dhuratën e një

mbylljeje të bukur.të mrekullueshme në këmbim, dhuratën e një mbylljeje të bukur.

Sa herë ju ka ndodhur të largoheni nga një marrëdhënie pune dhe të keni thënë me vete: ***“Kjo nuk përfundoi edhe aq mirë sa do të kisha dashur!”***, por nuk ia keni idenë se çfarë mund të kishit bërë ndryshe.

Qysh prej asaj dite në vitin 2003, kur Bobi më bëri atë pyetje të mrekullueshme, sa herë që dikush më tregon që do të ndërrojë punë (me ose pa dëshirë) unë e pyes: ***“, Çfarë ke mësuar nga supervizori yt?”*** Pasi më tregojnë disa gjëra, i pyes: ***“A i keni shkruar diku këto gjëra?”*** Deri më sot, ***të gjithë janë përgjigjur negativisht.*** Më pas, unë i inkurajoj të bëjnë listën e tyre dhe, kur ta kenë mbaruar, t’ia dërgojnë ish-supervizorit të tyre, si një mënyrë për ta mbyllur mirë.

Lista juaj nuk duhet të përmbajë gjashtëdhjetë e dy gjëra. Ajo mund të ketë edhe rreth dy-tre gjëra që ju keni mësuar prej tyre dhe që do t’ju shërbejnë mirë për gjithë jetën tuaj.

Asnjëherë nuk është tepër vonë për ta dërguar këtë dhuratë.

Sa supervisorë keni patur deri tani? A mund ta imagjinoni si do të Sa supervisorë keni patur deri tani? A mund ta imagjinoni si do të ndihen ata nëse marrin një letër të shkurtër prej jush, ku i falënderoni ndihen ata, nëse marrin një letër të shkurtër prej jush ku i falënderoni për privilegjin e të punuarit me ta dhe më pas t’u tregoni dy-tre gjëra që mësuar prej tyre dhe që vazhdojnë t’ju hyjnë në punë sot e kësaj dite? Si mendoni, sa letra të tilla mund të kenë marrë ata?

Edhe një mendim tjetër: bota është e vogël dhe jeta është e gjatë. Shumë herë, kur njëzet e ca vjeçarët largohen nga puna e tyre e parë, mund të mendojnë: ***“Shyqyr që ika! Jam i gëzuar që nuk do t’i shoh më këta njerëz!”*** Dy vite më vonë, ata vendosin të largohen nga puna e tyre e dytë

dhe, ndërsa hyjnë në dhomën e intervistave, duke shpresuar të fitojnë punën e tyre të tretë, cili mendoni se mund të jetë i ulur në tavolinën përballë, përveçse supervizori i punë së tyre të parë?! Tani, çfarë ndryshimi mendoni se do të sillte nëse dy vite më parë do t'i kishin dërguar atij supervizori një shënim ku ta falënderonin për ato dy-tre gjëra që mund të kishin mësuar prej tij? Unë mendoj që një ofertë për punë do të ishte pothuajse e garantuar.

ju mund të shkarkoni një kopje falas të “Gjashtëdhjetë e dy Ju mund të shkarkoni një kopje falas të “Gjashtëdhjetë e dy gjërave gjërave që kam mësuar nga Xhoshi” në faqen e internetit: që kam mësuar nga Xhoshi” në faqen e internetit: TheTiedes
thetiedes.cccministry.org/resources.php..cccministry.org/resources.php. (Do të gjeni gjithashtu edhe 35 (Do të gjeni gjithashtu burime të tjera mbi zhvillimin e udhëheqjes, që janë në dispozicion edhe 35 burime të tjera mbi zhvillimin e udhëheqjes, që janë në për t’u shkarkuar falas.)dispozicion për t’u shkarkuar falas.)

***AKOMA SOT E KËSAJ DITE I JAM MIRËNJOHËS BOB
BIELLIT QË MA BËRI ATË PYETJE TË MREKULLUESHME!***

Tri pyetje të thjeshta për të mprehur aftësitë në vendosjen e synimeve tuaja

Në vitet 50-të synimi i deklaruar i NASA-s ishte: ***“Udhëheqim botën në eksplorimin e hapësirës.”***

Më pas, Xhon Kenedi u bë President dhe e ndryshoi synimin e NASA-s në: ***“Zbresim një njeri në Hënë dhe e kthejmë shëndoshë e mirë në Tokë, para përfundimit të kësaj dekade.”*** Cili është ndryshimi midis dy synimeve?

Synimi i parë tingëllon mjaft fisnik, sigurisht, por çfarë i mungon? Çfarë përmban synimi i dytë, që i mungon synimit të parë?

E dyta u përgjigjet 3 pyetjeve të thjeshta, të cilave duhet t’u përgjigjet çdo synim:

Nga X në Y, deri kur?

- X? Ku je ti tani? Cili është realiteti yt aktual?
- Y? Ku dëshiron të shkosh? Cila do të jetë vija jote e finishit?
- Deri Kur? Kur është data e saktë kur dëshiron të arrish vijën Deri kur?
e finishit?

Le ta kalojmë synimin e NASA-s në vitin 1950 përmes një testimi:

Udhëheqim botën në eksplorimin e hapësirës.

- X? Cili është realiteti aktual? I panjohur.
- Y? Ku dëshiron të shkosh? E paqartë. Cila do të jetë vija juaj e finishit? E papërcaktuar.
- Deri kur? E panjohur.

Tani, le të kalojmë synimin e Xhon Kenedit për NASA-n përmes testit: **Zbresim një njeri në Hënë dhe e kthejmë shëndoshë e mirë në Tokë, para përfundimit të kësaj dekade.**

- X? Cili është realiteti aktual? Toka. Asnjë amerikan nuk kishte qenë ndonjëherë në hapësirë.
- Y? Ku dëshiron të shkosh? Në Hënë dhe të kthehem shëndoshë e mirë në Tokë. Cila do të jetë vija juaj e finishit? Një ngritje e suksesshme nga Toka, një ulje e mirë dhe rikthim.
- Deri kur? 31 dhjetor 1969.

Cila dekadë do të donit të kishte funksionuar për NASA-n? Vitet 50-të apo vitet 60-të?

Në cilën dekadë ishte i qartë synimi? Në 50-n apo në 60-n?

Ju lutem, nxirrni synimet tuaja personale dhe organizative. A u përgjigjen ato qartë të tri pyetjeve **nga X në Y, deri kur?**

Nëse po, lavdërojeni veten. Nëse po, përgëzojeni veten.

Nëse jo, si mund t'i riformuloni ato në mënyrë që t'u përgjigjen qartë pyetjeve **nga X në Y, deri kur?**

Cilat do të jenë përfitimet për ju dhe organizatën tuaj, nëse synimet tuaja janë shkruar qartë **nga X në Y, deri kur?**

Cilat janë përfitimet e të paturit një **vijë finishi** të përcaktuar qartë?

**ME KË DO TË DONIT T'I NDANIT KËTO TRI PYETJE TË THJESHTA, ME TË
CILAT MUND TË MPREHNI AFTËSITË TUAJA NË VENDOSJEN E
SYNIMEVE?**

Çfarë mund të mësojmë ne nga Jezusi për bërjen e pyetjeve?

Kur Jezusi ishte 12 vjeç: *“Dhe ndodhi që, pas tri ditësh, (prindërit e tij Jozefi dhe Maria) e gjetën në tempull, të ulur në mes të dijetarëve, duke i dëgjuar dhe duke u bërë atyre pyetje.” — Luka 2:46*

Përse bënte kaq shumë pyetje Jezusi?

Pavarësisht nëse jemi ndjekës të Jezusit ose jo, të gjithë do të bënim mirë të studionim praktikat e komunikimit të komunikuesit më të madh në gjithë historinë njerëzore.

Stili i komunikimit të Jezusit fokusohet në dy gjëra: Ai tregonte histori të mahnitshme dhe bënte pyetje të goditura.

Nuk e di për ju, por unë bëj shumë pyetje, sepse nuk i di përgjigjet. Kjo nuk ka qenë asnjëherë e vërtetë për Jezusin. Ai i dinte të gjitha përgjigjet e megjithatë e fokusonte një pjesë të mirë të ndërveprimit me njerëzit te pyetja e atyre. Në të katër ungjijtë regjistrohen **339 pyetje të bëra nga Jezusi**.

Si mendoni ju, përse bëri kaq shumë pyetje ai? Mendohuni për disa minuta dhe listoni 3-5 arsye përse mendoni që bënte kaq shumë pyetje?

Më poshtë janë disa prej arsyeve që kam nxjerrë unë:

- Përfshirje
- Pyetjet ndërtojnë marrëdhënie

- I detyronte personat me të cilët po ndërvepronte që të mendoheshin
- Krijonte bashkëbisedime
- Dëgjuesit kishte më shumë gjasa që të dilnin vetë në përfundime
- Disa herë ai u përgjigjej pyetjeve të tyre me pyetjet e veta
- Ai disa herë bënte pyetje sa për të thyer akullin, në mënyrë që të fillonte bashkëbisedimin

Jezusi bëri shumë lloje të ndryshme pyetjesh:

Pyetje për të vendosur një lidhje njerëzore: “Një grua nga Samaria erdhi të nxjerrë ujë. Dhe Jezusi i tha: “Më jep të pi”, sepse dishepujt e vet kishin shkuar në qytet për të blerë ushqime. Por gruaja samaritane i tha: “Po qysh, ti që je jude kërkon të pish prej meje, që jam një grua samaritane?” (Sepse judenjtë nuk shoqërohen me samaritanët).”

— **Gjoni 4:7–9**

Pyetje që shkaktuan analizë të vetvetes: “Por po t’i doni ata që ju duan, ç’meritë do të keni nga kjo? Sepse edhe mëkatarët i duan ata që i duan. Dhe nëse u bëni të mirë atyre që ju bëjnë të mirë, çfarë merite do të keni nga kjo? Të njëjtën gjë bëjnë edhe mëkatarët. Dhe nëse u jepni hua atyre që shpresoni t’ju a kthejnë, çfarë merite do të keni nga kjo? Edhe mëkatarët u japin hua mëkatarëve, që t’u kthehet aq sa dhanë. Por ju t’i doni armiq të tuaj, bëni të mirë dhe jepni hua pa pasur shpresë për asgjë, dhe shpërblimi juaj do të jetë i madh dhe ju do të jeni bijtë e Shumë të Lartit, sepse ai është mirëdashës me mosmirënjohësit dhe të mbrapshtët. Jini të

mëshirshëm, pra, sikurse edhe Ati juaj është i mëshirshëm.”

— Luka 6:32–36

Pyetje që i drejtohen shqetësimit: “Prandaj po ju them: mos u shqetësoni për jetën tuaj, për atë që do të hani ose do të pini, as për trupin tuaj, për atë që do të vishni. A nuk është vallë jeta më me vlerë se ushqimi dhe trupi më me vlerë se veshja? Vini re zogjtë e qiellit: ata nuk mbjellin, nuk korrin dhe nuk mbledhin në hambarë; megjithatë Ati juaj qiellor i ushqen. A nuk vleni ju shumë më tepër se sa ata? Dhe cili nga ju, me gjithë kujdesin e tij, mund t’i shtojë shtatit të tij qoftë edhe një kubit të vetëm? Pse shqetësoheni për veshjen tuaj? Vini re si rriten zambakët e fushës: ata nuk lodhen dhe nuk tjerrin; dhe unë, pra, po ju them se Salomoni vetë, me gjithë lavdinë e tij, nuk ishte veshur si ndonjë nga ata. Tani nëse Perëndia e vesh kështu barin e fushës, që sot është dhe nesër hidhet në furrë, vallë nuk do t’ju veshë shumë më tepër ju, njerëz besimpakë?”

— Mateu 6: 25–30

Pyetje që ekuilibronin ankesat e tyre ndaj të tjerëve “Pse shikon lëmishten që është në syrin e vëllait tënd dhe nuk shikon trarin që është në syrin tënd? Ose, si mund t’i thuash vëllait tënd: “Dale të të heq lëmishten nga syri”, kur ke një tra në syrin tënd?” — **Mateu 6:3–4**

Pyetje për të ngritur një argument: “Dhe u tha atyre: “A është e lejueshme ditën e së shtunës të bësh të mirë apo të keqe, të shpëtosh një jetë apo ta vrasësh?”. Por ata heshtnin.” — **Marku 3:4**

“Në qoftë se një njeri ka njëqind dele dhe njëra prej tyre humb rrugën, a nuk do t’i lërë ai të nëntëdhjetë e nëntat mbi male për të kërkuar atë që humbi rrugën?”

— Mateu 18:12b

Pyetje për të thyer akullin: *“Pastaj Jezusi shkoi bashkë me dishepujt e vet ndër fshatrat e Cezaresë së Filipit; dhe gjatë rrugës i pyeti dishepujt e vet duke u thënë atyre: “Kush thonë njerëzit se jam unë Ata u përgjigjën: “Disa Gjon Pagëzori, të tjerë Elia, dhe të tjerë një nga profetët.”*

— Marku 8: 27–28

Në përgjithësi, njerëzit duan të flasin për të tjerët dhe, pothuajse gjithmonë, do të përgjigjen shpejt, nëse i pyet për njerëzit e tjerë.

Pyetje të drejtpërdrejta: *“Dhe ai u tha atyre: “Po ju, kush thoni se jam?”. Dhe Pjetri, duke iu përgjigjur i tha: “Ti je Krishti.””*

— Marku 8:29

Pyetje që zbuluan papërshtatshmëri: *“Dhe dishepujt e tij i thanë: “Po ku mund të gjejmë në këtë vend të shkretë aq bukë sa të ngopim një turmë kaq të madhe?”*

Dhe Jezusi u tha atyre: “Sa bukë keni?”. Ata thanë:

“Shtatë dhe pak peshq të vegjël” —

Mateu 15: 33–34

Pyetje që u kujtuan atyre atë që tashmë e dinin: *“Atëherë iu afruan disa farisenj për ta provokuar dhe i thanë: “A është e lejueshme që burri ta ndajë gruan për një shkak çfarëdo? Dhe ai, duke u përgjigjur u tha atyre: “A nuk keni lexuar ju, se ai që*

*i krijoi që në fillim, i krijoi mashkull dhe femër? Dhe tha: “Për këtë arsye njeriu do ta lërë babanë dhe nënën e vet dhe do të bashkohet me gruan e vet; dhe të dy do të jenë një mish i vetëm?” — **Mateu 19: 3–5***

Po a nuk e keni lexuar këtë shkrim: *“Guri, që ndërtuesit e hodhën poshtë, u bë guri i qoshes. Kjo është bërë nga Zoti dhe është një gjë e mrekullueshme në sytë tanë?” — **Marku 12:10–11***

Pyetjet që kërkonin mendim: *“Atëherë ja, një doktor i ligjit u ngrit që ta vinte në provë dhe i tha: “Mësues, çfarë duhet të bëj që të trashëgoj jetën e përjetshme? Dhe ai tha: “Çfarë është shkruar në ligj? Ai duke u përgjigjur tha: “Dua je Zotin, Perëndinë tënd, me gjithë zemrën tënde, me gjithë shpirtin tënd, me gjithë forcën tënde dhe me gjithë mendjen tënde, edhe të afërmin tënd pors i vetveten”, Jezusi i tha: “U përgjigje drejt; vepro kështu dhe do të rrosh.”” — **Luka 10:25–28***

Pyetje që i lejonin njerëzit të shprehnin nevojat e tyre: *“Kur po dilnin nga Jeriko, një turmë e madhe e ndoqi. Dhe ja, dy të verbër që uleshin gjatë rrugës, kur dëgjuan se po kalonte Jezusi, filluan të bërtasin duke thënë: “Ki mëshirë për ne, Zot, Biri i Davidit’, Por turma i qortoi që të heshtnin; por ata bërtisnin edhe më fort duke thënë: “Ki mëshirë për ne, Zot, Biri i Davidit!” Atëherë Jezusi ndaloi, i thirri dhe tha: “Çfarë doni të bëj për ju?” Ata i thanë: “Zot, të na hapen sytë!” Dhe Jezusi pati mëshirë për ta dhe ua preku sytë e tyre; dhe në atë*

*çast u erdhi drita e syve dhe ata e ndiqnin.” — **Matthew 20:29–34***

*“Dhe Jezusi qëndroi dhe urdhëroi që ta thërrasin. Ata e thirrën, pra, të verbrin duke i thënë: “Merr zemër, çohu, ai po të thërret!” Atëherë ai hodhi tej rrobën e tij, u ngrit dhe erdhi te Jezusi. Dhe Jezusi mori fjalën dhe i tha: “Çfarë do që unë të të bëj?” I verbëri i tha: “Rabboni, që të më kthehet të parit!” Dhe Jezusi i tha: “Shko, besimi yt të shëroi.” Dhe në çast atij iu kthye të parit dhe nisi të ndjekë Jezusin në udhë.” — **Mark 10:49–52***

Pyetje të zgjuara: “Na thuaj, pra: Si e mendon? A është e ligjshme t’i paguhet taksa Cezarit apo jo?” Por Jezusi, duke e njohur ligësinë e tyre, tha: “Pse më tundoni, o hipokritë Më tregoni monedhën e taksës.” Atëherë ata i treguan një denar. Dhe ai u tha atyre: “E kujt është kjo fytyrë dhe ky mbishkrim?” Ata i thanë: “E Cezarit.” Atëherë ai u tha atyre: “Jepni, pra, Cezarit atë që i përket Cezarit dhe Perëndisë atë që i përket Perëndisë.” Dhe ata, kur e dëgjuan këtë, u mrekulluan, e lanë, dhe ikën.”

— Matthew 22:17–22

Ai iu përgjigj pyetjeve me pyetje: “Pastaj ata erdhën përsëri në Jerusalem; dhe ndërsa ai po ecte nëpër tempull, krerët e priftërinjve, skribët dhe pleqtë iu afruan, dhe i thanë: “Me ç’pushtet i bën ti këto gjëra? Kush ta dha këtë pushtet për t’i kryer këto gjëra?” Dhe Jezusi, duke u përgjigjur, u tha atyre: “Edhe unë do t’ju pyes diçka; më jepni përgjigje, pra, dhe unë do t’ju them me ç’pushtet i bëj këto gjëra. Pagëzimi i Gjonit a

ishte nga qielli apo nga njerëzit? Më jepni përgjigje. Ata filluan të arsyetonin midis tyre: “Po të themi “nga qielli”, ai do të thotë: “Atëherë pse ju nuk i besuat?” Por po t’i themi “nga njerëzit”, kemi frikë nga populli, sepse të gjithë e konsideronin Gjonin se ishte me të vërtetë një profet.” Prandaj, duke iu përgjigjur, i thanë Jezusit: “Nuk e dimë.” Dhe Jezusi duke u përgjigjur, u tha atyre: “As unë nuk po ju them se me çfarë pushteti i bëj këto gjëra.””

— Marku 11:27–33

Pyetje që iu bënë dëgjuesve të tij mbi kuptimin e një shëmbëlltyre: *Cili nga këta të tre, pra, të duket se qe i afërmi i atij që ra në duart e kusarëve?” Dhe ai tha: “Ai që u tregua i mëshirshëm ndaj tij.” Atëherë Jezusi i tha: “Shko dhe bëj kështu edhe ti.””*

— Luka 10:36–37

Për ne është e lehtë të humbasim thelbin e vërtetë të kësaj pyetjeje, sepse në kulturën tonë nuk ndiejmë urrejtje për samaritanët. Por në atë kohë judenjtë i urrenin samaritanët. Ata që jetonin në veri të Izraelit detyroheshin të merrnin rrugën e gjatë për në Jerusalem, thjesht për të shmangur kalimin nëpër Samari. Prandaj, kur Jezusi pyet: “Kush ishte i afërmi i tij?” kishte shumë të ngjarë të ndodhte një pauzë e gjatë përpara se të përgjigjej eksperti hebre i ligjit, dhe me shumë siguri ai e kishte shumë e vështirë të pranonte që heroi i kësaj historie ishte samaritan, kur ai i urrente të gjithë samaritanët. Jezusi mund ta kishte treguar këtë histori dhe më pas ta mbyllte, duke deklaruar: “Prandaj, samaritani ishte i afërmi i mirë”, por, përkundrazi, ai me zgjuarsin i kërkoi ekspertit të ligjit të përgjigjej; duke e ditur çfarë potenciali të fuqishëm do të kishte përgjigjja e asaj pyetjeje në jetën e tij dhe në jetët e të pranishmëve të tjerë.

Pyetje që i kërkojnë personit të marrë në konsideratë koston:

*“Kush nga ju, pra, kur do të ndërtojë një kullë, nuk ulet më parë të llogaritë shpenzimet, për të parë nëse ka mjaftueshëm për ta mbaruar? Që atëherë, kur t’i ketë hedhur themelet e të mos mundë ta përfundojë, të gjithë ata që e shohin, të mos fillojnë e të tallen, duke thënë: “Ky njeri filloi të ndërtojë e nuk mundi ta përfundojë”. Ose cili mbret, kur niset të luftojë kundër një mbreti tjetër, nuk ulet më parë të gjykojë në se mund ta përballojë me dhjetë mijë atë që po i vjen kundër me njëzet mijë? Në mos, ndërsa ai është ende larg, i dërgon një delegacion për të biseduar për paqe.” — **Luka 14:28–32***

Pyetje që kërkojnë përkushtim: *“Që nga ai moment shumë nga dishepujt e vet u tërhoqën dhe nuk shkuan më me të. Atëherë Jezusi u tha të dymbëdhjetëve: “A doni edhe ju të largoheni?” Dhe Simon Pjetri iu përgjigj: “Zot, te kush të shkojmë? Ti ke fjalë jete të përjetshme.” — **Gjoni 6:66–68***

Pyetje për rifitim të dishepullit që e mohoi Jezusin tri herë:

“Mbasi kishin ngrënë, Jezusi i tha Simon Pjetrit:

“Simon nga Jona, a më do ti mua më shumë se këta?”.

Iu përgjigj: “Po, Zot, ti e di se unë të dua”. Jezusi i tha:

“Kulloti qengjat e mi!”. Përsëri e pyeti për të dytën herë:

“Simon nga Jona, a më do ti mua?”. Iu përgjigj: “Po, Zot, ti e di se unë të dua”. Jezusi i tha: “Ki kujdes për delet e mia”. E pyeti për të tretën herë: “Simon nga Jona, a më do ti mua?”. Pjetri u trishtua pse e pyeti për të tretën herë: “A më do ti mua?”, dhe iu përgjigj: “Zot, ti di çdo gjë, ti di se unë të dua. Jezusi i tha: “Kulloti delet e mia.”

— Gjoni 21:15–17

***Dhe së fundmi, pyetja ime e preferuar: “Si mendoni ju?” —
Matthew 18:12***

**NDËRSA E MBYLL KËTË KAPITULL, KAM DY PYETJE PËR JU: SI
THONË NJERËZIT E SOTËM, CILI ËSHTË JEZUSI? CILI THONI JU SE
ËSHTË JEZUSI?**

Nëse nuk je i sigurt ose do të doje të mësoje më shumë rreth personit të Jezusit, unë do ta kisha për kënaqësi të të dërgoja një nga librat e mi të parapëlqyer: ***“Më shumë se zdrukthëtar”*** nga Xhosh Mek-Dauell, ish-kolegu im për 24 vite. Të lutem, më dërgo një e-mail në adresën **bob.tiede@cru.org**, me adresën tënde postare, dhe libri yt do të niset shumë shpejt për te ti bashkë me urimet e mia (kjo ofertë është e vlefshme vetëm brenda SHBA-së).

Ju mund të shkarkoni një libër të dytë falas në formë elektronike, duke vizituar **39QuestionsJesusAsked.com**

Të gjitha citimet e marra nga Bibla i përkasin përkthimit ALBB.

Çfarë bëni kur ndieni kënaqësinë e Perëndisë?

Ai kishte bindjen e tij që të mos vraponte gjatë Sabatit. Kjo rrezikoi edhe shpresën e Britanisë për një medalje. Britanikët ishin shumë të zhgënjyer me të, sepse ai ishte 100 metërshit, e megjithatë ai nuk do të vraponte.



Sipër: Eriku ndërsa fiton garën e 400 metrave në Lojërat Olimpike të vitit 1924.

Në vend të saj, Eriku do të vraponte në garën e 400 metrave. Kjo ishte një garë për të cilën ai nuk ishte përgatitur apo trajnuar. Ai u kritikua dhe u tall nga njerëzit nëpër rrugë, dyqane dhe restorante.

Gjithsesi, pavarësisht frikërave, Eriku vrapoi drejt fitores pesë metra para fituesit të medaljes së argjendtë. Erik Lidell fitoi Medaljen e Artë dhe kishte vendosur një rekord botëror, por më e rëndësishmja nga të gjitha, Eriku i kishte qëndruar besnik përkushtimit ndaj bindjeve të besimit të tij dhe besimit në Perëndi. Pas Lojërave Olimpike dhe diplomimit, ai u kthye në Kinën Veriore, ku shërbeu si misionar gjatë periudhës 1925-1943. Ishte një burrë që vraponte, fliste dhe jetonte me besnikëri të madhe dhe përkushtim të patundur në Krishtin..

Nëse e keni parë filmin *“Chariots of Fire”*, kam një pyetje për ju:

Cila është thënia juaj e preferuar në këtë film!

Nëse e keni parë filmin *“Chariots of Fire”*, kam një pyetje për ju: Cila është thënia juaj e preferuar në këtë film?

Një nga më të mirënjohurat është kjo:

“Unë besoj se Zoti më ka bërë për një qëllim, por ai më ka bërë edhe të shpejtë dhe, kur vrapoj, ndiej kënaqësinë e Tij.”

— **Erik Lidëll**

Gjithçka që keni lexuar deri tani ka qenë vetëm një parapërgatitje për t’ju bërë ju një nga pyetjet e mia të parapëlqyera: **“Çfarë bëni ju kur ndieni kënaqësinë e Perëndisë?”**?”

Perëndia ju ka bërë me një qëllim. Ai ju ka pajisur me dhunti dhe talente. Kur ju jeni në një pozicion të favorshëm, nuk ka nevojë të mundoheni shumë. Rezultatet tuaja janë 3–10 herë më të larta sesa çdo gjë që keni arritur përmes disiplinës së fortë dhe qëllimshmërisë. 20% e asaj që bëni ju prodhon 80% të rezultateve tuaja. Për ju, cili është ai 20%-ësh që prodhon 80%?

Ju lutem, a mund të më tregoni përgjigjen tuaj për pyetjen: **“Çfarë bëni ju kur ndieni kënaqësinë e Perëndisë?”** bob.tiede@cru.org Leximi i përgjigjeve tuaja do të ma zbukurojë ditën! Faleminderit Falemnderit paraprakisht!

**NË TAKIMIN TUAJ TË RADHËS NJË ME NJË OSE ME TË GJITHË
SKUADRËN, LINI NJË KOHË PËR TË PYETUR: “ÇFARË JENI DUKE
BËRË, KUR NDIENI KËNAQËSINË E PERËNDISË?”**

Njëzet e dy udhëheqës tregojnë rëndësinë në bërjen e pyetjeve dhe nën udhëheqjen e tyre

PYETJET SHUMË TË MIRA JANË MË TË ÇMUARA SE ARI!!

Kur vendosa të shkruaj këtë libër, kontaktova 22 udhëheqës të mrekullueshëm, të cilët kam privilegjin t'i quaj miqtë e mi, dhe u kërkova të më thoshin disa fjali mbi vlerën e pyetjeve në jetën dhe shërbesën e tyre.

“Pyetjet më japin informacionin e duhur për të marrë një vendim të zgjuar dhe kontekst, në mënyrë që të marr një vendim të mençur”

— **Xhosh Mek-Dauell**, folës, autor i më shumë se 100 librave, përfshirë këtu **“Prova që kërkojnë një vendim”** dhe **“Më shumë se një zdrukthëtar”**.

*“Sa herë që flas me dikë, jam vigjilent për të kuptuar si po punon Zoti specifikisht në jetët e tyre gjatë kësaj periudhe. **Bërja e pyetjeve të duhura hap zemrat***

***dhe shpirtrat e njerëzve**, kështu që unë mund të hedh një vështrim brenda dhe ta identifikoj, dhe më pas t'i bashkohem veprimtarisë së Perëndisë.”*

— **Riçard Blekëbi Ph.D.**, president i Blackaby Ministries

“Pyetjet janë monedha e dialogut. Ato krijojnë lidhje, kontekste, informacione, të kuptuarin dhe energjinë. Nëse udhëheqësit do të mund të zgjidhnin një superfuqi, unë do të

rekomandoja të kultivonin aftësinë për të bërë pyetje të goditura, përfshirëse, mendimprovokuese”.

— **Xhuli Uinkëll Xhulioni**, bashkautore e **“Ndihmoji të rriten, ose shikoji tek largohen”** (Help Them Grow or Watch Them Go)

“Pyetja e duhur është më e rëndësishmja, sepse të çon drejt e te përgjigja e duhur. Jeta është tepër e shkurtër për të bërë pyetjet e gabuara.” — **Tom Ziglar**, president i Ziglar Incorporated

“Një nga mësimet e mia më të fundit në lidhje me vlerën e pyetjeve të mira është se një pyetje e dhënë si përgjigje, e shprehur mirë, çarmatos një pyetje “me spec”. Pikërisht sot mora një email me një: “A ka ndonjë arsye përse...?” - pyetje që e thoshte qartë: “Dua të filloj një sherr!” Unë kam mësuar që, nëse i përgjigjem një pyetjeje të tillë me një diktim, zakonisht është si t’i hedhësh benzinë zjarrit dhe mund 24-minuta për t’u përgjigjur”, unë shkruaj një pyetje qetësues dhe që çon lehtësisht në një bisedë ballë për ballë. Unë e gjej të vlefshme të përdor pyetje të formuluar mirë, me fund të hapur, në pothuajse çdo situatë.”

— **Pem Smith**, instruktore udhëheqësie dhe tranzicioni dhe autore e **“Nëntë mënyra se si gratë i sabotojnë karrierat e tyre”** (Nine Ways Women Sabotage Their Careers)

“Asnjëherë nuk kam mësuar gjë ndërsa kam qenë duke folur. Gjithsesi, kam mësuar shumë duke bërë pyetje dhe duke dëgjuar.”
— **Mark DeMoss**, themelues i “DEMOSS PR”

Kurioziteti i pashuar për njerëzit e tjerë, idetë, çfarë funksionon dhe çfarë jo dhe pse, janë një pjesë e madhe e asaj që jam unë si drejtues organizate, por gjithashtu si person. **Bërja e pyetjeve është si frymëmarrje për mua.**”

— **Rik Uartzmen**, drejtor ekzekutiv, Instituti “Drucker”

“Madhështia ndodh kur ti pyet. Ju ndërtoni alenca, përfshirje dhe përgjegjësi. Hapi i parë është i thjeshtë:

Pyet, mos dikto. Pjesa e vështirë është rafinimi i pyetjeve tua në ato të duhurat, në ato që nuk kanë përgjigje të thjeshtë. Dhe, së dyti, dëgjoni me detaje dhe në mënyrë analizuese ndërsa jepni përgjigjet tua.”

— **Geri Kohen**, partner menaxhimi, “CO2 Partners”, LLC

“Përse pyetjet? Pyetjet frymëzojnë ndryshim. Pyetjet ndryshojnë të menduarin. Pyetjet lehtësojnë inovacionin, kreativitetin dhe rritjen. Pyetjet krijojnë hapësirë për përgjigjet që përcaktojnë drejtimin e duhur.” — **Dona Brajton**, CEO i “Brighton Leadership Group”

“Pyetjet luajnë një rol të rëndësishëm në udhëheqjen time. Ato më japin mundësi të ndiej dhembshuri, të kuptoj dhe diagnostikoj, më japin mundësi të jem një drejtues më efektiv, instruktor dhe mik. Për të mos thënë që më ndihmojnë të mësoj dhe të rritem vetë.” — **Mark Gathier**, zv.p. dhe drejtor ekzekutiv, SHBA “Cru Campus s”

““Pyetjet janë si doreza e hapjes së kofanos së makinës sime. Unë e përdor që të hap kofanon dhe të shoh se si po shkojnë gjërat me motorin.” — **Terrenc Donehi**, drejtor i zhvillimit profesional - Emerson

“Arsyeja kryesore pse kam patur një karrierë kaq të suksesshme pa një diplomë kolegji, është se kam shumë kuriozitet. Siç më tha një nga shefat e mi shumë vite më parë: “Li, nëse nuk di diçka ose nuk kupton diçka, bëj pyetje. Mund të jesh budalla një herë ose budalla gjatë gjithë jetës sate.

“Kur bëj pyetje, marr më pak vendime të këqia.”

Kur flas, jap nga njohuria që tashmë e kam. Kur bëj pyetje dhe dëgjoj, fitoj njohuri që nuk i kisha. Kjo është e fuqishme. Me 'Google'-in dhe duke bërë pyetje askush nuk ka asnjë justifikim përse të mos bëhet më i zgjuar, dhe të bëhet më i zgjuar me shpejtësi. Bërja e pyetjeve dhe marrja e njohurive të reja ndërton vetëvlerësimin, vetëbesimin dhe më ndihmon të kem kurajo.”

— Li Cokerell, ish-zv.p. ekzekutiv i administratës, “Walt

Disney World Resort”; Autor i *“Krijimi i magjisë”*

(Creating the Magic), “Rregullat e blerësit” (The

Customer Rules) dhe “Magjia e menaxhimit të kohës”

(Time Management Magic)

“Pyetja dhe më pas dëgjimi me vëmendje i përgjigjes është pika më e rëndësishme e kthimit në jetën dhe drejtimin tim.

Është thelbësore për përmbushjen e premtimit të kompanisë sonë “Goulston Group”, kur themi: Ne krijojmë ‘Duhet ta kem

atë!’ Çfarë nënkuptojmë me këtë është që ne ndihmojmë

kompanitë ta vënë veten plotësisht (dhe e kam me gjithë

mend plotësisht) në vend të blerësve të tyre dhe më pas i

ndihmon ata ta bëjnë dhe t’i përgjigjen pyetjes: ‘Çfarë ka

nevojë të shohë, dëgjojë, lexojë, mendojë dhe ndiejë blerësi,

në mënyrë që të bindet plotësisht që: ‘Unë duhet ta kem atë?’

Përse? Sepse, kur ju krijoni ‘Duhet ta kem atë!’, nuk duhet t’u

mbushni mendjen, t’i bindni apo t’u shisni, ju duhet vetëm të

merrni porositë për shitjet (imagjinoni të gjithë blerësit të

rreshtuar para bllokut të dyqaneve “Apple” kur një produkt i ri bëhet i disponueshëm, dhe ata mendojnë: ‘Unë duhet ta kem atë!’). Për më tepër, në kohët e sotme, kur kohëzgjatja e vëmendjes është sfiduese, nëse nuk krijoni një ‘Duhet ta kem atë!’, atëherë po krijoni: ‘Eehh, nuk ka rëndësi. Po e lë.’”
— **Mark Golston**, themelues dhe Co-CEO i “Goulston Group”, autor i “Thjesht dëgjo” (Just Listen)

“Bërja e pyetjeve është e vlefshme, sepse:

- Më ndihmon të dëgjoj para se të flas.
- Më inkurajon të fokusohem te personi tjetër.
- Më bën të përpiqem të kuptoj, në vend që të nxjerr përfundime.
- Më kujton që ‘nuk ka të bëjë vetëm me mua’.
- Më ndalon që të marr pozicion mbrojtës në mosmarrëveshje.
- Tregon durim, interes dhe dashuri.
- Nderon Perëndinë kur i bën Atij pyetje.”

— **Klif Robinson**, zv.p i veprimeve në terren te “Chick-fil-A”

“Vlera e pyetjeve shihet në aftësinë e tyre për të ndërprerë dhe ngadalësuar. Pa pyetjet, e shkuara është e ardhme. Kohët e fundit më ndërprejnë për një moment, kur dikush më pyeti: “Çfarë jeni duke mësuar mbi udhëtimin dhe të folurin në publik?” Unë kisha qenë shumë i zënë dhe nuk kisha reflektuar mbi përvojat e fundit. Pyetja ndërpreu preferencën time ndaj veprimit. Ndërprerjet na ngadalësojnë dhe sigurojnë mundësi që të mësojmë nga gabimet, të rritim rendimentin dhe të

gjejmë vetëbesim për të përsëritur ato gjëra që funksionojnë.

Pyetjet krijojnë hapësirën ku njerëzit rriten.”

— **Den Rokeell**, blogger te “Leadership Freak”

“Pyetjet janë rruga për të mësuar - dhe të mësuarit e

vazhdueshëm është thelbësor për udhëheqjen.

Pyetjet më ndihmojnë të kuptoj një situatë. Ato më

ndihmojnë të gjej një vend ndjeshmërie për njerëzit. Ato më

ndihmojnë të mësoj të tjerët, duke sfiduar mendimin e tyre.

Ato më ndihmojnë të dëgjoj para se të flas. Të gjitha këto më

ndihmojnë të marr informacion më të mirë për të drejtuar ose

për të marrë vendime.” — Sheril Baçelder, ish-CEO e “Popeyes

Louisiana Kitchen” dhe autore e “Guxo të shërbesh - Si të

marrësh rezultate superiore duke u shërbyer të tjerëve”

(Dare to Serve: How to Drive Superior Results by Serving

Others)

“Pyetjet e mençura, që nxitin të menduarin janë të

paçmueshme në jetën time. Ato shërbejnë si një katalizator

në frymëzimin tim, për të eksploruar dhe hetuar përgjigjet

dhe mundësitë e reja, të cilat shpesh çojnë në mësim

thelbësore dhe njohuri inovative të udhëheqësisë.”

— **Dr. K. Shelet Stjuart**, menaxher i marrëdhënieve strategjike

në “Harvard Business School Publishing”, autor i ***“Zbulesa në***

biznes” (Revelations in Business)

“Kur pyes të tjerët, kujtohem që unë kam nevoja që nuk mund

t’i përmbush. Këto nevoja mund të ndryshojnë nga udhëzimet

që kam nevojë kur humbas, deri te nevoja për mbështetje

emocionale, kur ndihem i dekurajuar. Shkurtimisht, kur u bëj

pyetje të tjerëve, prirem të qëndroj i përlulur!”

— **Mark Haushollder**, president i “Athletes in Action”

*“Unë besoj se e gjithë udhëheqësia fillon me ndërgjegjësimin. Asnjë veprim nuk ndërmerret nëse më parë nuk ndërgjegjësohemi për nevojën. **Pyetjet i hapin dyert ndërgjegjësimit** dhe pyetjet më efektive janë ato që përmirësojnë ndërgjegjësimin e drejtuesit për personat e skuadrës së tij, problemet dhe mundësitë.” — **Shon Gleiz**, ndihmës në ndërtimin e skuadrave, folës, autor dhe blogger te “Great Results Team Building”*

*“**Pyetjet e Fuqisë më ndihmojnë të kuptoj**...(nusen time prej 43 vitesh, 6 fëmijë të rritur dhe bashkëshortët/ et e tyre, 23 nipër e mbesa, miq, personel dhe bashkëpunëtorë, dhe njerëz me nevoja, të cilët Zoti i ka vendosur në jetën time)...ata persona që dëshiroj t’i dua, t’u shërbej, t’i udhëheq dhe të bëj shërbesë.” — **Denis Reini**, prezantues i “Family Life Today”*

“Praktika e rregullt e bërjes së pyetjeve të formuluar me kujdes më ka hapur dyert për të gjitha llojet

***e marrëdhënieve.** Gjithashtu i ka thelluar shumë marrëdhëniet e mia ekzistuese, duke më lejuar të shkoj përtej gjithçkaje që mund të kisha imagjinuar.” — **Kent Stromen**, drejtor dhe themelues i “Institute for Conversational Fundraising”*

*“Si mësues, folës dhe prind, **një nga detyrat e mia më të rëndësishme është të bëj pyetje të mira.** Ndërsa hedh sytë pas në karrierën time si student, ishin pedagogët që më bënë pyetje të vështira dhe nuk pranonin përgjigje të thjeshta, që më motivuan dhe më ndihmuan më shumë. Është shumë më e lehtë të japësh një përgjigje, por shumë më strategjike të bësh një pyetje. Në fakt, sa herë që një student më bënte një pyetje, unë pothuajse gjithmonë përgjigjem me një pyetje*

tjetër. Disa herë ata acarohen, por shpesh e kuptojnë që është për të mirën e tyre. Qëllimi im është të vë në pah supozimet e tyre dhe t'i ndihmoj ata t'i nxjerrin vetë përgjigjet. Në mësimdhënie, bërja e pyetjeve bën tri gjëra: (1) ndihmon të zbulosh çfarë mendojnë me të vërtetë studentët (që të mund t'i kuptosh më mirë ata); (2) ndihmon studentët të mësojnë si të mendojnë vetë; dhe (3) ndihmon studentët të zotërojnë përgjigjet e tyre. A nuk është ky qëllimi i arsimit?”

— **Shon Mek-Dauell**, folës, autor dhe Profesor i Asociuar në programin “Christian Apologetics” në “Biola University”

F) Tani që keni lexuar gjithë mendimet e tyre mbi vlerën e pyetjeve në jetët dhe drejtimin e tyre, do të më pëlqente që edhe ju t'i bashkoheni bashkëbisedimit përmes postës elektronike bob.tiede@cru.org, duke ndarë me ne mendimet tuaja mbi këtë pyetje:

CILA ËSHTË VLERA E PYETJEVE NË JETËN DHE UDHËHEQJEN TUAJ?

Stuhi pyetjesh

A po përballeni me një mundësi të pabesueshme, me një sfidë veçanërisht të vështirë, nisjen e një projekti të ri të madh, apo po bëheni gati për një ngjarje jashtëzakonisht të rëndësishme?

Si po planifikoni ta drejtoni skuadrën tuaj, ndërsa merrni përsipër këtë mundësi të re, sfidë, projekt apo ngjarje?

Në të kaluarën mund të keni përdorur ‘stuhi mendimesh’ për të gjetur zgjidhje. Kjo është gjithmonë një mundësi e vlefshme. Por, nëse keni përjetuar sukses të kufizuar me ‘stuhi mendimesh’, a jeni gati të provoni një përjasje tjetër? Unë ju rekomandoj një ‘Stuhi pyetjesh’.

Pyetja tjetër që do të më bëni ju mund të jetë: “Bobi, të lutem më trego pak më shumë?”

Pyetje fantastike! Do ta bëj me kënaqësi! Së pari, siç mund ta dini tashmë, fokusi i kësaj ‘stuhie mendimesh’ është që skuadra juaj të kalojë një sasi të caktuar kohe, duke sugjeruar sa më shumë zgjidhje që të jetë e mundur, pa bërë vlerësimin e asnjërës prej tyre, për sa kohë që qëndrojnë në formën e ‘stuhisë së mendimeve’.

‘Stuhia e mendimeve’ & ‘stuhia e pyetjeve’ kanë disa ngjashmëri:

- Të dyja janë ushtrime grupi/skuadre
- Nuk bëhet asnjë vlerësim fillestar i ideve ose pyetjeve të ofruara
- Mënyra e të menduarit jashtë kutisë vlerësohet

Por shikoni se ku ndryshojnë ato:

- ‘Stuhia e mendimeve’ përqendrohet te zgjidhjet.
- ‘Stuhia e pyetjeve’ përqendrohet në identifikimin e problemeve/çështjeve, të cilave duhet t’u adresoheni për të krijuar një sukses të pashembullt.

Më poshtë janë rregullat për stuhinë e pyetjeve:

1. Emërtoni një mundësi, sfidë/problem, projekt ose ngjarje, të cilës duhet t’i drejtoheni.
2. Vendosni një synim për numrin e pyetjeve që duhet të sugjerojë grupi. Shembull: Grupi duhet të sugjerojë 50 pyetje.
3. Çdo pyetje shkruhet në një tabelë të bardhë ose tabelë me fletë të bardha. Një tjetër alternativë shumë e frytshme është përdorimi i një ‘Google Doc’-u të përbashkët, ku e gjithë skuadra mund të shkruajë pyetjet në të njëjtën kohë.

4. Sapo të arrihet synimi për numrin e pyetjeve, çdo anëtar i skuadrës lexon të gjitha pyetjet e renditura dhe pastaj voton për 5 pyetjet kryesore (sipas prioritetit) që mendon se duhet t'u përgjigjen për të siguruar suksesin e çështjes së përmendur në rregullin nr. 1.
5. Listoni 5 pyetjet më të votuara.
6. Duke filluar me pyetjen 1, pyesni skuadrën tuaj: Si mund ta zbulojmë përgjigjen e kësaj pyetjeje? Cili nga anëtarët e skuadrës sonë (individ ose grup i vogël) është i gatshëm të bëjë hulumtimet e nevojshme dhe të sigurojë përgjigjen/et për skuadrën?

Vazhdoni: Pothuajse çdo skuadër do të ngecet me rreth 25 pyetje. Mos i lejoni të ndalojnë! Pyetjet më të mira, të cilat do të sjellin edhe ndryshimin më të madh, vijnë pothuajse gjithmonë nga numri 26–50. Duke i detyruar ata të vazhdojnë të paktën deri në 50 (75 ose 100) pyetje, ju po i detyroni ata të gërmojnë në tokë të re.

Avantazh: Pyetjet Shumë të Mira ju luten t'u gjeni përgjigje!

Ja ku keni një shembull të 'Stuhisë së pyetjeve':

Tema: Shitjet janë 15% mbrapa në krahasim me vitin e kaluar.

Stuhi pyetjesh (Synimi 50 pyetje):

1. Cilët janë numrat e krahasueshëm të shitjeve për secilin nga produktet/shërbimet tona?
2. A ishin shitjet e vitit të kaluar në normë, mbi apo nën normë?
3. Sa klientë të rinj kemi patur gjatë 12 muajve të fundit?
4. Sa klientë kemi humbur gjatë 12 muajve të fundit?

5. A po bëjmë diçka ndryshe këtë vit për të gjeneruar shitje, krahasuar me vitin e kaluar?
6. Si janë shitjet tona të “Brick & Mortar” të këtij viti krahasuar me vitin e kaluar në internet, në shitjet përmes telefonit dhe në shitjet ballë për ballë me klientët/blerësit?
7. Cilat janë ndërlikimet në lidhje me produktet/shërbimet që po përjetojnë rëniet më të mëdha?
8. Si mund të ndikojnë ndryshimet në ekonominë e përgjithshme, në klimën e biznesit ose në kulturë, në shitjet tona?
9. Si mund t’i përshtatim këto ndryshime në mënyrë që ato të veprojnë pro nesh dhe jo kundër nesh?
10. Si mund të kalojë forca jonë e shitjeve nga paraqitja e perspektivave të angazhimi për perspektivat?
11. Çfarë po bëjnë konkurrentët tanë më mirë sesa ne?
12. Çfarë mund të bëjmë për të forcuar shërbimin tonë ndaj klientit?
13. Çfarë na duhet të bëjmë për t’u siguruar që ne premtojmë më pak dhe realizojmë më shumë?
14. A i kemi pyetur klientët/blerësit tanë nëse është e lehtë apo e vështirë të bësh biznes me ne?
15. Cilat mund të jenë mundësitë tona më të mira për të rritur shitjet në mënyrë të menjëhershme?
16. Çfarë do të na duhet të bëjmë për të përgjysmuar kohën shitje-dorëzim?

17. A do të paguanin më shumë klientët/blerësit tanë, nëse do ta dinin që do të merrnin cilësi superiore dhe një garanci të përjetshme nga ne?
18. Çfarë do të ndodhte me shitjet tona, nëse do të dyfishonim buxhetin tonë të marketingut?
19. Çfarë do të ndodhte me shitjet tona, nëse do të dyfishonim buxhetin tonë të kërkimit dhe zhvillimit?
20. Si do të duhej të ndryshonim ne si organizatë, për të dyfishuar shitjet në një vit? Po në dy vjet?
21. Si mund të sigurohemi që kuotat tona të shitjeve për personelin tonë të shitjeve po maksimizojnë shitjet tona kundrejt të qenit joproduktivë?
22. Përse e bëjmë atë që bëjmë?
23. Si mund ta vlerësojmë agjencinë tonë aktuale të reklamave?
24. A kemi nevojë për më shumë dërgesa, apo nevoja jonë më e madhe është të rritim raportin “dërgesa mbi shitje”?
25. Përse blerësit/klientët nuk po blejnë nga ne?
26. Si mund t’i kalojmë blerësit/klientët tanë të rinj nga konsiderimi i një transaksioni shitjesh për herë të parë me ne si i pari dhe i fundit, në fillimin e një marrëdhënieje klienti të përhershëm?
27. A perceptohen produktet/shërbimet tona si të lira dhe me cilësi mesatare, apo si të shtrenjta, por që ia vlejnë?

28. Si do të mund të na ndihmonte një grup fokusi me klientët/blerësit/klientët potencialë për të parë më mirë të ardhmen?
29. Çfarë është ajo që ne e perceptojmë si të pamundur për ta bërë, por që, nëse do të mund ta bënim, do të rriste në mënyrë të menjëhershme shitjet tona?
30. Çfarë po shkon mirë?
31. Çfarë nuk po shkon mirë?
32. Ku kemi ngecur?
33. Çfarë duhet të ndryshojë?
34. Cili është një artikull, të cilin ne aktualisht po e ofrojmë, por që duhet të konsiderojmë heqjen e tij?
35. Cili është një artikull, të cilin ne aktualisht nuk e ofrojmë, por që duhet të konsiderojmë shtimin e tij?
36. A kemi shumë synime, apo do të ishte më mirë të përqendroheshim në më pak synime dhe t'i përmbushnim ato më mirë?
37. Cili është morali aktual i organizatës sonë?
38. A kemi ne njerëzit e duhur në pozicionet e duhura, në organizatën tonë?
39. Çfarë po mësojmë nga ankesat e klientëve/blerësve?

40. A e ndjekin shitjet tona rregullin 80/20 (d.m.th. a sigurojnë 20% të produkteve/shërbimeve tona 80% të të ardhurave tona nga shitjet)?
41. Cili është personi që e dimë se do të na ndihmojë?
42. A do të paguanin më shumë klientët/blerësit tanë, nëse do ta dinin që 100% të kohës ne do ta dorëzojmë produktin/ shërbimin brenda 24 orëve të ardhshme?
43. Çfarë mund të mësojmë nga ekipi ynë i shitjeve?
44. A kemi patur ndonjë sukses befasues?
45. Çfarë mund të bëjmë për të ulur kostot tona të prodhimit në mënyrë që t'u ofrojmë një çmim më të mirë klientëve/ blerësve tanë?
46. A po i shfrytëzojmë mediat sociale?
47. A po i ndihmon apo po i dëmton shitjet tona faqja jonë në internet?
48. A po i ndihmon apo po i pengon shitjet tona pamja fizikee produktit tonë?
49. Çfarë mund të bëjmë për ta bërë produktin tonë më tërheqës nga pamja e jashtme?
50. Çfarë dimë për klientët/blerësit tanë?

Pasi të keni marrë pyetjet tuaja, pyesni: Cila nga këto 50 pyetje, pasi t'i jepet përgjigje, mendoni se do të ketë potencialin më të madh për të na ndihmuar të rritim në mënyrë të menjëhershme shitjet tona? Secili anëtar

i ekipit zgjedh 5 pyetje, duke i renditur sipas përparësisë. Pastaj një ose dy anëtarë të ekipit llogaritin rezultatet.

Këtu janë 5 pyetjet kryesore të zgjedhura nga ato 50 më lart:

1. Çfarë mund të mësojmë nga ekipi ynë i shitjeve?
2. A e ndjekin shitjet tona rregullin 80/20 (d.m.th. a sigurojnë 20% të produkteve/shërbimeve tona 80% të të ardhurave tona nga shitjet)?
3. Çfarë po mësojmë nga ankesat e klientëve/blerësve?
4. A do të paguanin më shumë klientët/blerësit tanë, nëse do ta dinin që 100% të kohës ne do ta dorëzojmë produktin/ shërbimin brenda 24 orëve të ardhshme? Nëse nuk e dimë, si mund ta zbulojmë?
5. A kemi shumë synime apo do të ishte më mirë të përqendroheshim në më pak synime dhe t'i ekzekutonim ato më mirë?

Tani që janë identifikuar 5 pyetjet më të mira, bëhuni me grupe në radhë dhe pyesni ekipin tuaj:

1. Si mund ta zbulojmë përgjigjen e kësaj pyetjeje?
2. Cili nga anëtarët e skuadrës sonë (individ ose grup i vogël) është i gatshëm të bëjë hulumtimet e nevojshme dhe të sigurojë përgjigjen/et për skuadrën

Kur të filloni të përdorni "Stuhinë e pyetjeve", do t'u bashkoheni shumë organizatave që tashmë po përdorin këtë metodë për të zbuluar mënyrat më të mira për të ecur përpara!

A mund t'ju kërkoj një favor? Ju lutem, më dërgoni një e-mail për të më treguar se si ka funksionuar për skuadrën tuaj? [**bob.tiede@cru.org**](mailto:bob.tiede@cru.org)

A jeni shkëmbyer ndonjëherë në rrugë me dikë në momentin e duhur?
Kur mendoni për atë moment, a është e qartë për ju që Zoti ka qenë duke drejtuar hapat tuaj?

*"Zemra e njeriut programon rrugën tij, por Zoti drejton hapat e tij."
Fjalët e Urta 16:9 ALBB.*

Unë bëj vetëm pyetje



Në janar 2005, po kaloja kohë me miqtë tanë të dashur dhe partnerët e shërbesës, Don dhe Viki Karmajkëll, në Birmingham, Alabama. Gjatë vizitës sime, Doni më tha: “Bobi, për shkak të rolit tënd në “Zhvillimin e Drejtuesve” për Cru-në, nesër do të hamë mëngjes me pastorin tonë, Kris Hodxhes.” Doni më tregoi që, katër vite më parë, Krisi u shpërngul në Birmingham për të mbjellë një kishë të re, “Church of the Highlands”, e cila ishte rritur në pjesëmarrje me rreth 3,000 persona çdo të diel (Sot, gjatë një të diele të zakonshme, pjesëmarrja është 32,500 anëtarë që marrin pjesë në katërmëdhjetë ambientet e saj.)

Mëngjesin tjetër, Doni dhe unë u takuam me Krisin tek “IHOP”-i. Do të doja që ju të kishit qenë atje. Unë duhet të kisha marrë me vete një diktofon.

Nuk arrija të haja apo të mbaja shënime për shkak të shpejtësisë me të cilën Krisi ndante me ne njohurinë dhe mençurinë e tij të pabesueshme mbi ndërtimin e një kulture për zhvillimin e udhëheqësisë.

Krisi, atë mëngjes, ndau me mua disa gjëra që nuk do t'i harroj kurrë! Më lejoni t'i paraprij kësaj, duke thënë që ai i ndau me ne the Highlands”, katër vjet më parë, Krisi kishte vendosur që të i mos tij pastorë i bëjnë këto dy pyetje çdo të hënë në mëngjes.

Pastaj më pyeti nëse mund ta merrja me mend cilat ishin këto dy pyetje. Me ndihmën e disa gjesteve (Krisi fërkoj gishtin e madh dhe atë tregues dhe pastaj tregoi hundën), unë arrita të supozoja të dyja pyetjet: **“Sa para dhe sa kokë kishim dje?”**

Pastorët nuk janë të vetmit njerëz që i bëjnë këto dy pyetje. Edhe personeli i Cru-së, përfshirë edhe mua, e bën këtë.



Krisi na tha se arsyeja përse ai e kishte vendosur që të mos i bënte kurrë këto dy pyetje, ishte se, nëse i bënte, nuk do të kishte më rëndësi çfarë i thoshte personelit të tij, pleqësisë dhe bashkësisë për atë që ishte e rëndësishme për pjesën tjetër të javës. Instiktivisht, ata do ta kuptonin që, ajo që ishte vërtet e rëndësishme për pastor Hodxhesin, ishin **“paratë dhe kokat”**.

Krisi vazhdoi të më tregonte se ekzistote vetëm një pyetje, të cilën ai e bënte vazhdimisht. Në fakt, ekzistonte vetëm një pyetje në formularët e shqyrtimit të zhvillimit për stafin e tij, me anë të të cilit ata mund të merrnin një rritje page performance. Ai më pyeti nëse do të isha i interesuar të dija se cila ishte ajo pyetje.

I interesuar? Jo vetëm që më kishte tërhequr vëmendjen, po isha zhytur kokë e këmbë në bisedë. Më pas ai më tregoi atë pyetje që vazhdonte ta bënte rregullisht:

“ÇFARË PO BËNI PËR TË NDËRTUAR DREJTUES?”

Krisi më tha që asnjë kishë, organizatë apo biznes nuk mund të rritet më shpejt sesa aftësia e saj për të ndërtuar udhëheqës. Kur një kishë/organizatë/biznes përqendrohet në zhvillimin e drejtuesve, rritja vjen natyrshëm.

Megjithëse kisha mbaruar së ngrëni para se të largoheshim nga “IHOP”-i, unë vazhdova të ‘përtyp’ informacionin që ndau me mua Krisi atë mëngjes.

Tani, katër pyetje (dhe dy përgjigje) për ju:

- 1. Nëse vendosni vlerën më të lartë në “Kush do të bëjë punën absolutisht më të mirë?”, atëherë kush ka më shumë të ngjarë të udhëheqë përpjekjet nga fillimi në fund?**
Përgjigje: Me shumë mundësi, JU!

- 2. Por nëse, në po atë rol, vlera juaj më e lartë është: “Përgatitim të tjerët për të udhëhequr.”, si do ta ndryshojë mënyrën e përqasjes ndaj përpjekjeve?** Përgjigje: Ju do të jeni më të përqendruar në kërkimin e vazhdueshëm të mundësive për të lejuar të tjerët të drejtojnë në mënyrë që deri në fund të kësaj përpjekjeje të keni 2-3

ose më shumë individë të gatshëm për të udhëhequr përpjekje të ngjashme në të ardhmen.

3. Si do të ndryshonte udhëheqja juaj, nëse vazhdimisht do t'i bënit vetes pyetjen: “Çfarë do të bëj unë për të ndërtuar udhëheqës?”

4. Si do të ndryshonte udhëheqja e atyre që drejtoni ju, nëse do t'i pyesnit vazhdimisht: “Çfarë po bëni ju për të ndërtuar udhëheqës?”

Forconi agjendën tuaj të takimeve

“Udhëheqësit e mirë mbahen mend nga numri i ndjekësve që krijojnë, por udhëheqësit e MËDHENJ mbahen mend nga numri i udhëheqësve që krijojnë.”

— Udhëheqja nga Brenda-Jashtë

Sa agjenda takimesh keni lexuar, ku drejtuesi rendiste temat, por nuk ju jepte asnjë ide se çfarë rezultati dëshironte ai/ajo nga takimi?

Sa herë keni zbuluar, gjatë takimit tuaj, që drejtuesi nuk kishte rezultate të synuara për pikat e rendit të ditës?

Dhe mbi të gjitha, sa herë keni zbuluar se udhëheqësi në fjalë... jeni JU?

Le të marrim një shembull:

Agjenda e takimit të ekipit të drejtuesve ekzekutivë:

1. Shitjet Buxheti

2. Shërbimi i klientit
3. Shfrytëzimi i pikave të forta. Shfrytëzimi i pikave të forta
4. Konferenca kombëtare

Kur lexoni agjendën e mësipërme, a keni ndonjë ide se çfarë rezultati dëshiron drejtuesi nga diskutimi i secilës çështje? Ju, sigurisht, mund ta merrni me mend, por sa shpesh mendoni se supozimi juaj do të ishte i saktë.

Atëherë, si mund ta forconi agjendën tuaj? Në të vërtetë është mjaft e thjeshtë: kthejini pikat e rendit të ditës në pyetje!

Drejtuesi thjesht pyet: Çfarë rezultati kërkoj nga diskutimi i secilës pikë të agjendës? Si mund ta shndërroj atë rezultat në një pyetje lehtësisht të kuptueshme?

Nëse një rezultat nuk mund të identifikohet, atëherë nuk ka nevojë ta përfshini atë pikë në agjendën tuaj.

Këtu është agenda e rishikuar e takimit të ekipit ekzekutiv:

1. Çfarë po bëjnë 20% të personelit tonë më të mirë të shitjeve, që pjesa tjetër e personelit të shitjeve nuk po e bën?
2. A janë shpenzimet tuaja mbi, nën, apo në rregull me buxhetin tuaj?
3. Si mund t'i kthejmë ankesat e klientëve tanë në vlerësime të klientëve të kënaqur?
4. Si po i shfrytëzoni pikat e forta dhe unike të secilit prej anëtarëve të skuadrës suaj, për të përmbushur planin tuaj strategjik?
5. Çfarë mund të bëjmë për të rritur pjesëmarrjen në konferencën tonë kombëtare?

Kur lexoni agjendën e rishikuar të takimit, a mund ta kuptoni qartë se çfarë rezultati dëshiron drejtuesi nga diskutimi i secilës çështje?

Nuk ishte edhe aq e vështirë, apo jo?

**KTHIMI I PIKAVE TË AGJENDËS SË TAKIMIT NË PYETJE ËSHTË NJË
SHEMBULL TJETËR THJESHTËSISHT I ARRITSHËM I MËNYRËS SE SI
MUND TË RRIË UDHËHEQJA EFEKTIVITETIN TUAJ SI UDHËHEQËS,
PËRMES PYETJEVE!**

Ulja e shkallës së qarkullimit të punonjësve – Një mësim nga departamenti i tekstileve të Walt Disney



Disa vite më parë ne dërguam një grup drejtuesish të rinj në një tur magjik në “Walt Disney World”.

Ndalesa jonë e parë ishte te lavanderia. Jam i sigurt që ju po mendoni: “Ua! Lavanderia e “Walt Disney World”! Sa entuziazmuese!” Ndalesat e radhës ishin në “Epcot Cast Services”, ku gjithë trupa e aktorëve raporton për punë dhe vesh kostumet përkatëse, dhe më pas një vizitë në sistemin “Utilidor” (tunelet) poshtë mbretërisë magjike. Unë po shpresoja që

ndalesa në lavanderi do të ishte e shkurtër në mënyrë që të shkonim në vende më interesante. **Por doli që kjo ndalesa jonë e parë përmbante historinë më të mirë të udhëheqësisë për atë ditë:**

Shkalla vjetore e qarkullimit të punonjësve në shërbimet e lavanderisë të “WDW” ishte afërsisht 85%. “WDW” po merrte në konsideratë përdorimin e lavanderive të kompanive të tjera, por më pas drejtuesi i tyre vendosi të provonte një përqasje tjetër. Ata vendosën t’ua lënë drejtimin anëtarëve të trupës (të gjithë punonjësit të “WDW” quhen anëtarë të trupës). Drejtuesit e lavanderisë së “WDW” u takuan me të gjithë anëtarët e trupës dhe u bënë atyre dy pyetje:

- 1. Çfarë mund të bëjmë ne për t’ua lehtësuar punën juve?**
- 2. Çfarë ndryshimesh do të rekomandoni për t’u shërbyer më mirë vizitorëve?**

Ata treguan që u desh të kalonte një farë kohe para se anëtarët e trupës të fillonin të përgjigjeshin. Fillimisht atanuk ndiheshin të lirë të ndanin mendimet e tyre, kishin frikë se përgjigjet e tyre do të shiheshin si kritika. U deshën gjashtë muaj pritjeje para se anëtarët e trupës të fillonin të përfshiheshin. Por, kur filluan të tregonin idetë e tyre, drejtuesit i dëgjuan dhe ndryshimet u bënë. Për shembull: Sot të gjithë anëtarët e trupës mund të ngrenë ose ulin platformën në të cilën janë duke qëndruar në një lartësi ideale pune. Ventilimet e kondicionimit të ajrit tani janë drejtpërdrejt mbi sipërfaqet e tyre të punës.

Ekzistonte edhe një mjet “tip gripi” që ata po e përdornin për të zbrazur karrocet e rrobave të ndotura, i cili po griste shumë çarçafë. U soll inxhinieri dhe, me ndihmën e anëtarëve të

trupës, e ridizenjuan këtë mjet, duke kursyer disa qindra mijëra dollarë në vit.

Ata kanë një makineri që automatikisht palosin çarçafët dhe peshqirët. Kjo makineri ka shirita që lëvizin çarçafët dhe peshqirët përpara, por kishte një problem. Këta shirita prisheshin shumë shpesh, duke e ndaluar të gjithë procesin.

Një nga anëtarët e trupës, që ishte larguar së fundmi nga marina, kishte një ide. Në marinë ai kishte mësuar të bënte një nyjë të veçantë, të cilën mendonte se mund ta përdorte që të lidhte së bashku fundet e një shiriti të këputur. Ideja funksionoi! Një kursim kostoje vjetore prej më shumë se 100,000 dollarësh.

Anëtarët e trupës në lavanderi sugjeruan kryqëzim trajnimesh me pozicionet e tjera të punës, ku panë saktësisht se si çarçafët e dhomave dhe mbulesat e restorantit ndikonin të gjithë vizitorët e tyre. “WDW” e quan këtë shkëmbim eksperience dhe ka si synim të që ekipet e ndryshme të provojnë punën e të tjerëve për disa ditë. Pasi anëtarët e trupës së pastrimit dhe restorantit kaluan disa ditë duke punuar në lavanderi, u kthyen në punën e tyre me një vlerësim të ri për homologët e tyre dhe sfidat e përditshme me të cilat përballeshin ata.

Udhëheqësit e Dizneit gjithashtu u treguan anëtarëve të trupës në lavanderi se sa i rëndësishëm ishte kontributi i tyre për çdo vizitor. Pa rroba të lara mirë, gjithçka në “Walt Disney World” do të ndalej plotësisht.

Sot, anëtarët e trupës i vendosin vetë synimet e prodhimit. Me sa duket, ata vazhdimisht vendosin synime më të larta të prodhimit, sesa udhëheqësit e tyre, dhe kanë treguar që ka më

shumë të ngjarë që t'i arrijnë ato qëllime, sesa nëse do t'i kishin vendosur udhëheqësit e tyre.

Por pjesa më të vërtetë e mahnitshme e historisë është se sot, qarkullimi vjetor i anëtarëve të trupës në lavanderinë e “WDW”, është më pak se 10%. Anëtarët e trupës punësohen dhe qëndrojnë derisa dalin në pension, dhe gjithçka filloi kur udhëheqësit filluan t'u bëjnë anëtarëve të trupës së lavanderisë së “WDW” dy pyetje:

- 1. Çfarë mund të bëjmë ne për t'ua lehtësuar punën juve?**
- 2. Çfarë ndryshimesh do të rekomandoni për t'u shërbyer më mirë vizitorëve?**

“WDW” e quan këtë “përfshirje punonjësish”.

ÇFARË PYETJESH MUND TË FILLONI T'I BËNI PERSONELIT TUAJ PËR TË PËRMIRËSUAR “PËRFSHIRJEN E PUNONJËSVE”?

A e keni të vështirë të thoni jo?

Nëse ‘PO’, atëherë ky kapitull është për ju!

Nëse ‘JO’, atëherë, ju lutem, tregojani këtë kapitull njërit prej miqve tuaj, të cilët e kanë të vështirë, dhe vetë kaloni te një kapitull tjetër!

Nëse e keni të vështirë të thoni jo, atëherë bëjini vetes këto pyetje:

- Kur ju kërkohet të bëni diçka për dikë, a thoni gjithmonë, pothuajse menjëherë po?
- Dhe më pas, brenda disa minutash (ndonjëherë sekonda) pyesni veten: “Përse e mora përsipër këtë, kur jam tepër i mbingarkuar?”

Nëse thoni po pothuajse gjithmonë, ka shumë të ngjarë që të keni zhvilluar një reagim instiktiv, duke thënë po sa herë që ju kërkohet të bëni diçka.

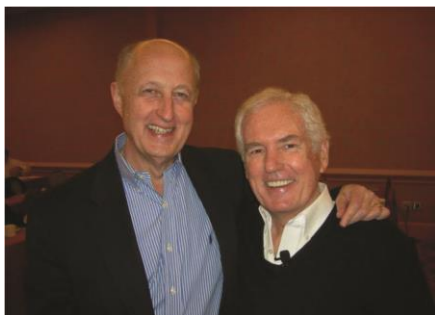
E vërteta është që do të ishte pothuajse e pamundur që ju të ndryshonit menjëherë përgjigjen tuaj instiktive nga po në jo.

Kështu që këtu keni 2 pyetje që mund t’i filloni t’ja bëni vetes menjëherë, që do t’u lejojnë të mendoheni më mirë kur të thoni:

- **“Të lutem, a mund të më tregosh më shumë?”** Disa herë, vetëm duke dëgjuar më shumë detaje të kërkesës do të siguronit më shumë kohë për të shqyrtuar dhe, nëse është e nevojshme, për të hartuar një jo shumë diplomatike.
- **“Ju lutem, a mund të më jepni një ditë (disa minuta/një orë/një javë) për ta shqyrtuar kërkesën tuaj me kujdesin e duhur?”**

Asnjëra nga pyetjet e mësipërme nuk kërkon që ju të thoni jo. Dhe, në fakt, pas një dite ju përsëri mund të thoni po për ndonjë kërkesë, të cilën dëshironi ta merrni përsipër.

Vlera e të dy pyetjeve është që ato ju fitojnë kohë të mjaftueshme për të marrë një vendim më të mençur. Dhe më pas, kur është e nevojshme, gjeni kohën e duhur për të formuluar një përgjigje jo të menduar mirë. Për shembull: “Jam i nderuar që keni menduar për mua. Nëse do të kisha kohë, do të më pëlqente ta bëja, sidomos për ju. Sidoqoftë, pasi i kam shqyrtuar me kujdes të gjitha gjërat që kam marrë përsipër tashmë, për fat të keq, duhet të refuzoj.”



Mentori im i përhershëm Bob Bielli, thotë: “Urtësi do të thotë të vendosësh procesin midis mundësisë dhe vendimit.”



Për shembull:

PERSONI JO I MENÇUR	PERSONI I MENÇUR
Mundësia: A dëshiron të blesh makinën time?	Mundësia: A dëshiron të blesh makinën time?
Procese: Asnjë	Procese: Çfarë lloj makine është? Sa kilometra ka bërë? A është përfshirë ndonjëherë në aksident? Ka ndonjë gjë që nuk shkon me të? Përse dëshiron që ta shesësh? Sa dëshiron ta shesësh?
Vendimi: Po!	Vendimi: Faleminderit për mundësinë, por për momentin më duhet të them jo!

Pra, herën tjetër që ju kërkohet të bëni diçka, bëni pyetje!

- Të lutem, a mund të më tregosh më shumë?
- Të lutem, a mund të më japësh një ditë kohë për ta shqyrtuar kërkesën me kujdesin e duhur?

Gjithashtu, do të ishte e mençur nga ana juaj të krijonit vetë “Procesin e mençur” midis “Mundësisë” & “Vendimit”.

Procesi juaj mund të përfshijë gjëra si:

- Çfarë saktësisht më kërkohet të bëj?
- Sa kohë do të duhet dhe kur duhet të jetë gati?
- Cilat janë gjërat të cilave do më duhet t’u them jo, në mënyrë që t’i them po kësaj?

- Cilat angazhime aktuale do më duhet të vonoj për t'i thënë po kësaj?
- Nëse e bëj këtë, a do të më ndihmojë të përparoj me përkushtimet/synimet e mia aktuale?
- A do të më duhet të udhëtoj? Si mund të ndikohet familja ime nga kjo?
- A do të ketë një kosto financiare për mua personalisht apo për organizatën time?
- Cilat mund të jenë përfitimet e të thënit po për mua ose organizatën time?
- Çfarë mund të shtoni ju?

**TË PATURIT E NJË PROCESI PËR MARRJEN E
VENDIMEVE, JU NDIHMON QË, ME HIR, TË MUND
TË REFUZONI ATO KËRKESA PËR TË CILAT AKTUALISHT NUK KENI
KUSHTET E DUHURA PËR T'I PRANUAR.**

Mësim nga një shtëpi krepash

Mua më pëlqen shumë të ha mëngjesë pëlqen shumë të ha mëngjes te “The Original Pancake House” te “The Original Pancake House” pranpranë shtëpisë sime. Atje ka ushqimë shtëpisë sime. Atje ka ushqim shumëshumë të shijshëm dhe shërbim shumëë të shijshëm dhe shërbim shumë të mirë. Ndihe si në shtëpinë time dheë mirë. Unë ndihem si në shtëpinë time dhe gjithmongjithmonë largohem me zemrën dhe stomakun plot. Edhe herën eë largohem me zemrën dhe stomakun plot. Edhe herën e fundit që isha atje u largova me mendjen plot me mendime, pasifundit që

isha atje, u largova me mendjen plot me mendime, pasi vëzhgova kamarierin tim. vëzhgova kamarierin tim.

Po, kamarierin. Dhe nuk kishte lidhje me mënyrën si të bësh krepa të shkrifët. Kishte të bënte me të qenit një drejtues i mirë!

Disa sekonda pasi ishim ulur, kamarieri ynë na u afrua dhe na bëri pyetjet standarde që bëjnë kamarier:

- Si jeni këtë mëngjes?
- Çfarë mund të sjell për ju?
- Si do ta donit atë?
- Dëshironi ndonjë gjë tjetër?

Më pas u kthye disa herë për të na pyetur:

- Si po ia kaloni?
- A ju duhet ndonjë gjë tjetër?
- A jeni gati për të marrë faturën?

Ai mori iniciativën dy herë për të përmbushur nevojat e mia, pa më pyetur, si për shembull: të më rimbushte gotën e ujit dhe filxhanin e kafesë dhe të më sillte më shumë qumësht për kafënë.

Sigurisht, ai jo vetëm që bëri pyetje, por edhe dëgjoi me kujdes, mbajti shënime, i zbatoi menjëherë kërkesat tona dhe më pas kontrolloi dy herë për t'u siguruar që unë kisha gjithçka që kisha nevojë apo nëse kisha nevojë për diçka tjetër.

Isha shumë i kënaqur me shërbimin e tij dhe e shpreha vlerësimin tim me një bakshish shumë më të madh se normalisht.

Tingëllon shumë e zakonshme, apo jo? Por, ndërsa largohesha, fillova ë pyes veten:

A nuk do t'i ndihmonin pyetjet që bëri kamarieri im dhe zbatimi i menjëhershëm i kërkesave të gjithëdrejtuesit, në fakt, për të qenë më efektivë me personelin e tyre, me klientë/blerësit dhe familjen e miqtë?

Kjo ishte një epifani për mua. Nuk kam frikë të pranoj që jam një “diktues” në rikuperim. Mua më pëlqen të tregoj histori dhe të jap mendimi tim. Por ju nuk mësoni duke diktuar. Deill Karnexhi ka shkruar: “Një udhëheqës efektiv duhet të bëjë pyetje, në vend që të japë urdhra të drejtpërdrejtë.”

Kështu që, po ju pyes, kur ka qenë hera e fundit që e keni pyetur personelin tuaj:

- Si jeni këtë mëngjes?
- Çfarë mund t'ju sjell? (Si mund t'ju shërbej sot?)
- Si do ta donit atë? (Cila do të ishte mënyra më e mirë që unë t'ju shërbej sot?)
- Ndonjë gjë tjetër? (Po, vërtet. Do të isha i nderuar të bëja edhe më shumë për t'ju shërbyer juve sot! Çfarë mund të bëj tjetër për ju?)

Kur ka qenë hera e fundit që jeni kthyer te personeli juaj disa herë për të pyetur:

- Si po ia kaloni?
- A ju duhet ndonjë gjë tjetër?
- A jeni gati për të marrë faturën? (Unë e vura këtë pyetje këtu vetëm për të parë nëse po i kushtoni vëmendje, po ndoshta nuk është pyetja e duhur për t'ia bërë personelit tuaj.)

**DUKE QENË MË TË VËMENDSHËM DHE DUKE BËRË PYETJE JU,
NJËLLOJ SI KAMARIERI IM, DO TË ZBULONI TË VËRTETA DHE DO TË
NDËRTONI MARRËDHËNIE.**

12 Pyetje të mira që drejtuesit u bëjnë drejtuesve të tjerë

A keni pasur ndonjëherë mundësi të kaloni kohë me një udhëheqës tjetër nga i cili do të donit të mësonit, dhe të ndiheni sikur ju është lidhur gjuha? Këto mundësi mund të vijnë spontanisht, si për shembull, gjatë një pushimi kafeje në një konferencë apo kur e gjen veten të ulur pranë një drejtuesi në aeroplan. Ndoshta keni caktuar një kohë një me një për të pirë kafe apo për të ngrënë bashkë mëngjes/drekë..

Ndoshta keni patur mundësi të dëgjoni një udhëheqës të madh të flasë, i cili ka qenë i hapur për pyetje & përgjigje, dhe ju nuk dinit se çfarë pyetjeje t'i bënit? (A e dini se çdo folës që njoh është gjithmonë shumë mirënjohës për personin që ngre menjëherë dorën për të bërë pyetjen e parë?)

Ja ku është “Dyzina e bukëpjekësit”: Ju ndoshta mund të filloni duke pyetur: “A mund t'ju bëj një pyetje?” (Unë kurrë nuk kam hasur dikë të thotë jo.) Ju mund ta filloni pyetjen tuaj edhe me:

"Jam kurioz...", pastaj të bëni një nga pyetjet e mëposhtme.

1. Cilat janë pyetjet tuaja të preferuara për t'ua bërë atyre që ju drejtoni?
2. Si e keni filluar?
3. Cila është “salca juaj sekrete”? P.sh. cilat janë 3–5 parimet e udhëheqësisë që keni zbuluar dhe zbatuar ju dhe që kanë kontribuar në suksesin tuaj?
4. Cilat mund të thoni se kanë qenë arritjet tuaja më të mëdha?
5. Kush i hapi dyert për ju?
6. Çfarë roli luan Perëndia në jetën dhe udhëheqësinë tënde?

7. **Cili ka qenë dështimi juaj më i madh dhe çfarë keni mësuar prej tij?**
8. **A mund të më flisni për zbatimin, ju lutem? Çfarë bëni ju për t'u siguruar që planet tuaja strategjike bëhen në fakt realitet?**
9. **Çfarë bëni ju për ta mbajtur familjen tuaj si prioritetin numër 1?**
10. **Çfarë bëni ju për t'u kujdesur për personelin tuaj?**
11. **Cilët janë çelësat e zhvillimit të brezit tjetër të udhëheqësve në botën tuaj?**
12. **Si i thelloni vazhdimisht marrëdhëniet tuaja personale me klientët tuaj/blerësit/personelin/bashkëmoshatarët/drejtnesit?**
13. **Cilat janë pyetjet që po i bëni vetes kohët e fundit?**

Nëse përgjigjja e ndonjë pyetjeje ju bën të kërkonit të dini më shumë, vazhdoni duke pyetur: **“Ju lutem, a mund të më tregoni diçka më shumë?”**

Dhe sigurisht, duhet t'i falënderoni për përgjigjet e tyre dhe për kohën.

Vazhdoni! Mos u habisni, pasi i përgjigjen pyetjes, ata jua kthejnë nderin duke ju kërkuar që edhe ju t'i përgjigjeni të njëjtës pyetje.

Nëse gjatë kohës që po bëni pyetjet tuaja jeni në një takim apo po hani, kini parasysh orën, por gjithashtu edhe që shumë herë ata do të kënaqen aq shumë nga bashkëbisedimi, sa që do ta zgjasin kohën.

Përfitimet:

- Do të merrni mendime të vlefshme.

- Udhëheqësi me të cilin po bisedoni do ta vlerësojë mënyrën se si pyetjet e tua të thella i ndihmuan të thellojnë mendimet e tyre.
- Pothuajse gjithmonë do të dilni nga kjo kohë me një shok të ri, apo do ta keni thelluar marrëdhënien tuaj me një mik të vjetër.
- Nuk do të ndiheni më sikur ju është lidhur gjuha!

ÇFARË PYETJESH DO TË SHTONIT JU?

Dhjetë pyetje për t'ja bërë Nënës ose Babait



Mamaja ime, Klara Taidi, ishte mamaja më e mirë që mund të kisha patur. Me vetëm një vit studimesh në “Junior College”, ajo u bë mësuese shkolle dhe dha mësim për shumë vite në shkolla me klasa kolektive në zonën rurale të Dakotës së Jugut. Babanë tim, Arnetin, e takoi në panairin e qarkut dhe shumë shpejt ranë në dashuri. Më pas filloi Lufta e Dytë Botërore. Ajo u lut për të çdo ditë që të kthehej shëndoshë e mirë. U martuan menjëherë pasi mbaroi lufta dhe, në vitin 1949, ajo u bë nënë kur më lindi mua.

Mamaja e donte Jezusin dhe babanë tim, na donte edhe mua dhe motrën time, Karolën. Ajo ka qenë gjithmonë tifoza ime. Lutej për mua çdo ditë të jetës sime.

Gjatë viteve të saj të fundit, mamaja vuajti nga sëmundja e Alzheimerit dhe përsëriste veten pa pushim. Më poshtë është një bashkëbisedim që ajo dhe unë e kemi bërë shumë e shumë herë. **Biseda fillonte gjithmonë me një pyetje:**

Mami: Robert, e di çfarë?

Unë: Çfarë mami?

Mami: Të dua shumë!

Unë: Edhe unë ty, mami.

Mami: Por, e di çfarë?

Unë: Çfarë mami?

Mami: Ti punon më tepër sesa duhet!

Unë: Mami, nga mendon se e kam trashëguar gjenin e të punuarit tepër?

Mami:dhe unë: {Qeshnim}

Sot, thjesht duke kujtuar këtë bashkëbisedim, mund të ndiej përsëri dashurinë e saj të madhe për mua.

Mamaja ime ka shkuar në Parajsë qysh prej janarit 2005. Që në momentin e humbjes së saj, e kuptova që kishte shumë pyetje që do të kisha dashur t'ia bëja!

Babai im, Arnet Taidi, pati një ndikim shumë të madh në jetën time dhe ka qenë gjithmonë heroi im. Ai ishte anëtar i “Brezit më të mrekullueshëm” (Greatest Generation), duke bërë pushtimin e Normandisë (dhe i mbijetuar i atij), e cila çoi në disfatën e Gjermanisë naziste. Ai u kthye nga lufta dhe menjëherë u martua me nënën time. U bë një fermer i suksesshëm dhe po ashtu drejtonte një agjenci të suksesshme sigurimesh. Ai ishte president i G.M. (jo, jo i atij G.M.), një kompani e përbashkët e sigurimit nga zjarri, e fermave të tri qarqeve të quajtur “German Mutual”. Për shumë vite ai dha mësim në Shkollën e së Dielës në kishën tonë. Unë kam mësuar kaq shumë gjëra prej tij. Gjatë katër viteve të fundit të betejës së mamasë me Alzheimerin, ai më tregoi mua dhe të gjithë atyre që e njihnin çfarë do të thoshte të ishe një bashkëshort plotësisht i përkushtuar ndaj bashkëshortes, duke ia përkushtuar 100% veten e vet kujdesit ndaj saj.

Me kalimin e viteve, unë i bëra shumë pyetje atij dhe, kur u rrita, i bëra akoma më shumë. Ai ka shkuar në Parajsë që në maj 2009, dhe qysh atëherë e kuptova që kishte akoma edhe më shumë pyetje që do të doja t'ia kisha bërë.

Herën tjetër, kur të jetë Dita e Nënës ose Dita e Babait, për ditëlindjen e nënës apo babait tuaj, çfarë planesh keni për t'i nderuar ata? Jam i sigurt që janë plane shumë të mira! A doni t'ua shtoni fuqinë planeve që keni bërë tashmë? A doni që të zbuloni disa gjëra për nënën ose babanë që nuk i dini tashmë? E dini si mund ta bëni këtë? **Gjithçka që duhet të bëni është t'i pyesni.**

Më poshtë janë 10 pyetje që mund t'ia bëni nënës ose babait (ose gjyshit/gjyshes) në Ditën e Nënës/Babait ose për ditëlindjet e tyre (Ndoshta edhe mund t'i regjistroni me video, ndërsa ata përgjigjen):

- 1. Cilat janë kujtimet tuaja të parapëlqyera për kohën që keni kaluar me gjyshërit tuaj?**
- 2. Si ka qenë shkolla juaj fillore? Çfarë mbani mend nga mësuesi/ja juaj i/e parapëlqyer?**
- 3. Cili ishte shoku juaj i ngushtë? Çfarë ju pëlqente të bënit juve kur ishit bashkë?**
- 4. Çfarë gjërash keni bërë si fëmijë, që ju hapën telashe në shtëpi ose në shkollë?**
- 5. Duke u rritur, çfarë keni dashur të bëheni?**

6. Cila ishte puna e parë që keni pasur jashtë familjes dhe për të cilën jeni paguar?
7. Si u njohë me babin/mamin? Si të kërkoi të martoheshe me të?
(Si i kërkove që të martohet me ty?)
8. Cila është gjëja më e vështirë që ju është dashur të bëni ndonjëherë në jetën tuaj?
9. Cili është vlerësimi më i madh që keni marrë ndonjëherë?
10. Cila është një gjë që ju akoma dëshironi ta bëni, por nuk e keni bërë dot kurrë? (Çfarë ju ka ngelur akoma në listën tuaj të "dëshirave"?)

Pyetje shitesë: Nëse përgjigjja e saj/e tij për ndonjë pyetje ju bën kurioz për të ditur më shumë, thjesht pyesni: "Mami/Babi, a mund të na tregosh më shumë për këtë?"

Pyetje shitesë: Nëse nëna/babai juaj është ndjekës i Jezusit, pyeteni: "A ka ndonjë histori që mund të më tregosh në lidhje me mënyrën si u bërë ndjekës i Jezusit?"

Ju mund të shtoni pyetje në listë! Në fakt, a mund të m'i tregoni edhe mua pyetjet tuaj shitesë? bob.tiede@cru.org Shumë falemnderit!!

E MARRË HUA NGA NJË NGA THËNIET E ZIG ZIGLARIT: "NËSE DO T'IA BËNI KËTO PYETJE NËNËS DHE/OSE BABAIT, DO TË JENI TË GËZUAR QË I BËTË. NËSE NUK IA BËNI KËTO PYETJE NËNËS DHE/OSE BABAIT, DO TË DËSHIRONI T'IA KISHIT BËRË!" UNË PËR VETE DO TË DOJA T'UA KISHA BËRË! JAM I SIGURT QË JU DO TË JENI TË GËZUAR PO UA BËTË!

Dëgjoni

Nëse dëshironi të jeni efektivë për të udhëhequr përmes pyetjeve, cila është gjëja e parë që kërkohet sa herë që bëni një pyetje?

“‘Të dëgjohesh’ është aq e ngjashme me ‘të duhesh’, saqë, për një person të zakonshëm, ato janë pothuajse të padallueshme.”

— Dejvid Augsburg, profesor i kujdesit pastoral & këshillimit në Seminarin “Fuller”

Ken Blançardi tregon se, sa herë që ai u kërkon njerëzve të flasin për drejtorin më të mirë që kanë pasur ndonjëherë, ata gjithmonë përmendin një cilësi: të dëgjuarin!

Një student i seminarit kreu një eksperiment për një detyrë në klasë. Ai vendosi një reklamë në gazetën lokale, që thoshte: “Do të të dëgjoj pa ndërprerë për një orë, për 50 dollarë.” Ai shpresonte të merrte disa telefonata nga njerëzit që thjesht do të tregonin mendimet e tyre ndaj përjasjes së tij të pazakontë. Por, përpara se të mbaronte eksperimenti, ai kishte fituar rreth 600 dollarë. Pra, a ju ka befasuar ndonjë nga gjërat që kam ndarë unë në këtë kapitull?

Nuk besoj!

Si do ta vlerësonit veten si dëgjues?

A) Mbi mesataren

B) Mesatar

C) Nën mesataren

Si do t'ju vlerësonte bashkëshorti ose shoku juaj më i mirë si dëgjues?

A) Mbi mesataren

B) Mesatar

C) Nën mesataren

Pak kohë më parë kam lexuar që 90% e gjithë shoferëve amerikanë e vlerësojnë veten e tyre si shoferë mbi mesataren. Sigurisht, nga ana statistikore, kjo nuk është e mundur. Por të gjithë ne kemi këtë perceptim, që demonët e rrugës janë të gjithë ata që e ngasin makinën më shpejt se ne, dhe kërmintë e rrugës janë të gjithë ata që e ngasin më ngadalë sesa ne, sepse ne, sigurisht, po e ngasim makinën me një shpejtësi të përkryer.

Ma merr mendja se shumica prej nesh shpreson që jemi dëgjues mbi mesataren, dhe në të njëjtën kohë kemi këtë dyshim bezdisës që në të vërtetë mund të jemi dëgjues nën mesataren.

Pra, si mund të bëhemi dëgjues më të mirë?

Nëse të gjithë e dimë tashmë se sa i vlefshëm është dëgjimi, përse nuk bëhemi më të mirë në të? Si mendoni ju? (Unë me të vërtetë do të doja të dëgjoja mendimet tuaja.)

Dhe pyetja me të vërtetë e rëndësishme: Si mund të bëhemi më të mirë për të dëgjuar? Si mendoni ju?

PRAKTIKAT NË VAZHDIM I KAM GJETUR TË PËRDORSHME NË SHTEGTIMIN TIM PËR TË MËSUAR SI TË DËGJOJ PASI KAM BËRË NJË PYETJE:

Fokusohuni në të qenit i interesuar, JO interesant!

Rregulli 8 sekondësh: Sigurisht, kur njerëzit dëgjojnë të thuhet “Rregulli 8 sekondësh”, ata mendojnë menjëherë për qëndrimin mbi dem, ku garuesi duhet të qëndrojë mbi demin për 8 sekonda, në mënyrë që të thuhet se ia doli. Për personin që është mbi demin, ato 8 sekonda duken si një përjetësi.

E vërteta është që, kur bëjmë një pyetje, pritja 8 sekonda për një përgjigje mund të duket gjithashtu si një përjetësi. Në kapitullin 6, kam thënë: Një person i zakonshëm pret vetëm 2-3 sekonda para se të riformulojë pyetjen, t'i përgjigjet vetë asaj ose thjesht të vazhdojë më tej. Pavarësisht se duket e çuditshme, këta persona zakonisht nuk e kanë idenë që e bëjnë diçka të tillë.

Rregulli 8 sekondësh për të dëgjuarin është që, pasi keni bërë një pyetje, numëroni në heshtje me vete: “Një mijë e një, në mijë e dy, një mijë e tre...”, qetësohuni dhe prisni me durim përgjigjen e tyre. Ata do të përgjigjen dhe, sa më shumë të prisni, aq më e mirë do të jetë përgjigja e tyre. Ka patur raste kur unë kam numëruar në heshtje deri në 20 ose edhe më shumë, para se ata të fillojnë të përgjigjen. Lajmi i mirë është se ata do të përgjigjen nëse u jepni kohë të mjaftueshme ta bëjnë.

Mos e përvetësoni bisedën. A ju ka ndodhur ndonjëherë kjo:

Shoku: “Ku shkuat me pushime?”

Ju: “Walt Disney World.”

Shoku: “Neve na pëlqen shumë të shkojmë në “Walt Disney World”. Më lër të mendohem! Mendoj se hera e fundit që shkuam atje ishte e 5-ta. Na pëlqen të qëndrojmë në Hotelin e “Artit të Animacionit” të Dizneit. Atje fëmijëve tanë u pëlqen të shohin të gjitha makinat me madhësi reale nga filmi “Makinat”! Ata

kanë Vetëtimën Mek-Kuin! Edhe Dok Hadsonin! Edhe Metërin!
Edhe Sallin! Fëmijëve tanë u pëlqen të shkojnë në të katërt
parqet. Në “Mbretërinë Magjike” atyre u pëlqen shumë “Space
Mountain”. Por, më lër të të tregoj për linjat. Oh, e kemi
shfrytëzuar shumë mirë kartën e “Kalimit të Shpejtë”... dhe
kështu vazhdojnë të tregojnë për minuta me radhë gjithçka që
kanë bërë gjatë udhëtimeve të tyre të shumta në “Disney
World”.

Çfarë bëri shoku juaj? Po, ai/ajo e përvetësoi bashkëbisedimin tuaj!

Nuk ka rëndësi nëse keni qenë në “WDW” njëqind herë ose nëse keni
njohuri për gjithçka që po ndan shoku juaj, mos e përvetësoni
bashkëbisedimin duke treguar eksperiencën tuaj, përkundrazi, fokusohuni
te personi duke e dëgjuar me kujdes dhe bëjini pyetje të tjera mbi
eksperiencën e tij.

Përqendrohuni në bërjen e pyetjeve pasuese:

- Ju lutem, më thoni më shumë rreth kësaj?
- A do të shtonit ndonjë gjë tjetër?
- Çfarë menduat mbi këtë?
- Si ju bëri të ndiheni kjo?
- Si e kuptuat këtë?
- Çfarë mësuat ju nga kjo?
- Si do t’ju ndihmojë kjo që do të shkoni përpara?

Pasqyrimi “Unë po dëgjoj të më thoni që.” Thjesht përsë-ritni fjalë për
fjalë çfarë ju kanë treguar ata deri tani. Kjo metodë funksionon. Për
shembull, shoku juaj ju tregon: “Jam shumë i zemëruar! I kam thënë

shefes sime shumë herë që nuk mund të jap më të mirën në punë, nëse ajo përpiket të më mikromenaxhojë. Por sot, përsëri, sapo më kishte caktuar një projekt të ri, erdhi te tavolina ime dhe filloi të më pyeste çfarë po bëja!”

Ju mund të përgjigjeni duke i thënë: “Ajo që po dëgjoj unë është që ti je shumë i zemëruar. Që i ke thënë shefes sate shumë herë që nuk mund të japësh më të mirën në punë, nëse ajo përpiket të më mikromenaxhojë. Por sot, përsëri, pasi të kishte caktuar një projekt të ri, ajo erdhi te tavolina jote e punës dhe po të pyeste çfarë po bëje.”

Shoku juaj, jo vetëm që do të kuptojë që e keni dëgjuar, por ai do të ndihet edhe i kuptuar nga ju!

Fokusohuni për t’i dhënë çdo personi me të cilin po flisni dhuratën e të dëgjuarit. Unë nuk mund ta shpjegoj plotësisht, por ia kujtoj vetes që po i jap personit dhuratën e të dëgjuarit dhe kjo më ndihmon të dëgjoj me më shumë kujdes.

Synimi im në shumicën e bashkëbisedimeve është që të dëgjoj 70% dhe të flas 30%.

Kur po instruktoj, ky raport ndryshon në 90% të kohës dëgjim dhe vetëm 10% të folur. Dhe pastaj, pas çdo bashkëbisedimi apo sesi, e pyes veten: “Si ia dola? Sa % të kohës dëgjova? Sa % të kohës fola?” Për shkak se e di që do t’i bëj vetes këto pyetje kur të mbaroj bashkëbisedimin, nxitem të qëndroj i përqendruar për të dëgjuar.

Ky është një akronim, të cilin e mbaj në kompjuterin tim:

W A I T

Why Am I Talking?

WAIT (PRIT) – Why Am I Talking? (Përse po flas?)

Më kujton të fokusohem tek e dëgjuaara, në vend që të flas!

Mos harroni që njerëzit interesohen më shumë për veten, sesa për ju. Njerëzit duan të flasin për veten e tyre. Dëgjimi dhe lejimi i njerëzve që të flasin është thelbësor për t'i fituar ata në jetë, në biznes dhe në të gjitha marrëdhëniet njerëzore.”

— **Dejv Kerpen** nga libri i tij “**Arti i njerëzve – 11 aftësi të thjeshta të njerëzve që do të të japin gjithçka që do**”

(The Art of People — 11 Simple People Skills That Will Get You Everything You Want)

CILAT JANË PRAKTIKAT QË PËRDORNI PËR SUKSESIN E TË DËGJUARIT?

Do të më pëlqente të mësoja më shumë nga ju! Më shkruani në adresën

bob.tiede@cru.org

Mënyra si pyesni është më e rëndësishme sesa çfarë pyesni

A keni dërguar ndonjëherë një ftesë/kërkesë të ndonjë lloji në formë letre?

- Një ftesë për të investuar financiarisht?
- Një ftesë për të ndihmuar me një projekt të veçantë?
- Një ftesë për t'iu bashkuar një skuadre, grupi ose komiteti?
- Një ftesë për të marrë pjesë në një ngjarje të veçantë?

Nëse nuk morët asnjë përgjigje, çfarë supozimi ju erdhi ndër mend?

A supozuat që ata e hapën letrën tuaj, e lexuan ftesën/kërkesën tuaj dhe, pasi e morën me kujdes në konsideratë, vendosën që duhet ta refuzonin?

GABIM I MADH!

Më lejoni t'u bëj disa pyetje më shumë:

1. Ju vetë, a hapni dhe lexoni çdo letër që ju dërgojnë? Nëse jo, sa % të letrave që merrni i hapni dhe i lexoni?
2. A e hapni ndonjëherë një letër, i hidhni një sy për dy sekonda dhe më pas i thoni vetes: "Më duhet ta shoh më vonë këtë." Pastaj e lini mënjane, duke patur si qëllim ta lexoni, por në fakt e harroni plotësisht?
3. A nuk do të ishte shumë larg prej së vërtetës nëse supozoja që ju, ashtu si edhe unë, nuk keni kohë të hapni çdo letër që merrni dhe që ju, ashtu si edhe unë, shumë shpesh nuk u ktheheni më letrave që i hapni dhe i lini mënjane me qëllimin e mirë për t'i lexuar më vonë?

Pyetja e madhe: Nëse dikush ju dërgon një ftesë në formë letre, që ose nuk e keni hapur, ose e keni lënë mënjanë, me qëllimin e mirë për ta lexuar më vonë, por që në fakt e harruat, dhe për këtë arsye kurrë nuk morët një vendim në lidhje me atë ftesë, përse do të arrinit në përfundimin që, kur ju nuk merrni asnjë përgjigje, personat të cilëve ua dërguat ftesën vendosën që ta refuzojnë atë?

GABIM I MADHI!

Mundësia më e madhe është që edhe ju tashmë keni dalë në të njëjtin përfundim, po, ju e dërguat letrën, por personi ose nuk e hapi fare atë, ose e la mënjanë, me qëllimin e mirë për ta lexuar më vonë, por faktikisht harroi, dhe prandaj nuk mori asnjë vendim.

Po çfarë bëtë ju atëherë? A mund të keni bërë edhe ju atë që bëra unë? A mund të keni marrë telefonin dhe t'i telefononi personit, në mënyrë që ta kalonit kërkesën tuaj në lobin e tyre frontal, ku në fakt mund të marrë një vendim?

Pra, kur e kapët personin në telefon (dhe kjo nuk është një detyrë e lehtë), çfarë thatë? A mund t'i keni thënë: “Po ju telefonoj në vazhdimësi të letrës që ju kam dërguar”?

Çfarë ndodhi kur i thatë: “Po ju telefonoj në vazhdimësi të letrës që ju kam dërguar”? Si u përgjigj personi:

- Heshtje.
- “Nuk mendoj që e kam parë fare.”
- Ose, nëse e keni postuar në adresën e shtëpisë së tyre, mund ta kuptoni që mbulojnë një pjesë të gojës dhe i thërresin bashkëshortes/tit: “Hej, a mos ke marrë një letër nga (emri juaj)?”

Realiteti është që, edhe pasi e ke bërë telefonatën pasuese, ju i keni prishur punë vetes duke dërguar letrën të parën!

GABIM I MADH!

Nga e di unë?

Do doja që kjo të mos ishte e vërtetë, por për vite me radhë (unë mësoj shumë ngadalë) e kam bërë diçka të tillë. Madje, shtoja edhe një shënim me shkrim dore në fund të letrës, ku shkruaja: “Unë do t’ju telefonoj brenda dy-tre ditëve për të marrë vesh vendimin tuaj.” Pastaj zbuloja që pothuajse asnjëri prej tyre nuk e kishte vënë re që kishte marrë letrën time me postë.

Vazhdoja t’i prishja punë vetes duke dërguar një letër dhe më pas të bëja telefonatën pasuese, sepse çdo herë dëgjoja vetëm që ata nuk e kishin parë fare letrën!

Tani unë nuk dërgoj më ftesa të rëndësishme apo kërkesa përmes letrave. Përkundrazi, kap telefonin dhe ua bëj kërkesën personalisht.

Ndoshta ju po mendoni: *“Duket ide e mirë, por njerëzit sot nuk i përgjigjen telefonit siç bënin gjyshërit e tyre një herë e një kohë.”*

Ose ndoshta po mendoni që lënia e mesazheve zanore është gjithashtu një **GABIM I MADH**, sepse shumë njerëz nuk i dëgjojnë më mesazhet e tyre zanore. A e bëni ju?

Pra, si ia bëni që njerëzit t’ju përgjigjen? Jam i gëzuar që më pyetët!

TEKSTI MAGJIK

A do t’ju pëlqente të dini çfarë të bëni që njerëzit me të cilët dëshironi të bisedoni, në fakt, t’ju marrin vetë në telefon?

Kohët e fundit, kur unë kam një ftesë të rëndësishme për t'ia dërguar dikujt, e filloj duke u dërguar atyre "Tekstin magjik!" (të cilin e kam zbuluar në librin e Majkëll Majersit "7 nivelet e komunikimit".) **Ja, ku është "Teksti im magjik":**

Përshëndetje (emri i personit). Unë jam (emri im). Kam një pyetje të shpejtë për ju. Ju lutem, a mund të më merrni në telefon sapo të keni një moment të përshtatshëm? Nuk është urgjencë, por, sapo të keni disa minuta të lira, ju lutem të më telefononi. Numri im është XXX-XXX-XXXX. Po pres me padurim telefonatën tuaj.

Kujdes: Telefonatat do të fillojnë të vijnë pothuajse menjëherë pas mesazhit, prandaj do të ishte e zgjuar nga ana juaj t'i dërgoni "Tekstet tuaja magjike" me një diferencë kohe nga njëri-tjetri.

Pse funksionon kjo? Megjithëse shumë njerëz nuk i dëgjojnë më mesazhet e tyre zanorë, apo nuk i lexojnë të gjitha e-meilet që u vijnë, pothuajse të gjithë i lexojnë të gjitha mesazhet e telefonit!

PARAQITJA E FTESËS SUAJ

Tani jeni në telefon me ta. Çfarë do të thoni?

Njerëzit janë shumë të ngarkuar, prandaj do ta vlerësonin nëse do të kalonit drejt e në temë. Ja se çfarë them unë:

- Falemnderit që më telefonuat!
- Unë kam dëshirë t'ju paraqes një ftesë/kërkesë.
- Por, para se ta bëj, dëshiroj t'ju them disa gjëra:
- Miqësia jonë nuk do të vihet në rrezik!

- Unë nuk dua që t'ju vë në pozitë për të marrë një vendim. Unë dua që t'ju bëj një ftesë (tregojini kërkesën), por ju mund të merrni kohën e nevojshme për ta marrë seriozisht në konsideratë.
- Theksojeni përsëri kërkesën.
- Ofroni t'i dërgoni një email ku tregohen të gjitha detajet.
- Prisni përgjigjen e tyre:
- 10% zakonisht thonë menjëherë PO!
- 10% zakonisht refuzojnë menjëherë.
- 80% thonë: "Po, ju lutem, ma dërgoni atë e-mail."
- Pyeteni personin: "A do të ishte e mundur që të kisha përgjigjen tuaj deri më (datë specifike)?" Ata pothuajse gjithmonë thonë: "Patjetër!"

Dhe më e habitshmja është që, kur njerëzit ju kërkojnë që t'ua dërgoni emailin shpjegues, pothuajse të gjithë e lexojnë atë dhe përgjigjen ashtu siç premtuan!

Asnjë nga fjalët e mësipërme nuk ushtron presion mbi ta. Por përqindja e lartë e përgjigjeve pozitive do t'ju mahnitë. Thjesht duke u siguruar që të gjithë personat që dëshironi të ftoni e kanë dëgjuar në fakt ftesën tuaj dhe më pas e kanë marrë një vendim, përqindja e përgjigjeve pozitive ka shumë të ngjarë të jetë dhjetë herë më e lartë sesa nëse do të ishit mbështetur vetëm te ftesa në formë letre!

Nëse po pyesni veten: "Po sikur të përdor postën elektronike për të dërguar një ftesë apo një kërkesë?" Unë ju them: "Kjo është një pyetje shumë e mirë!"

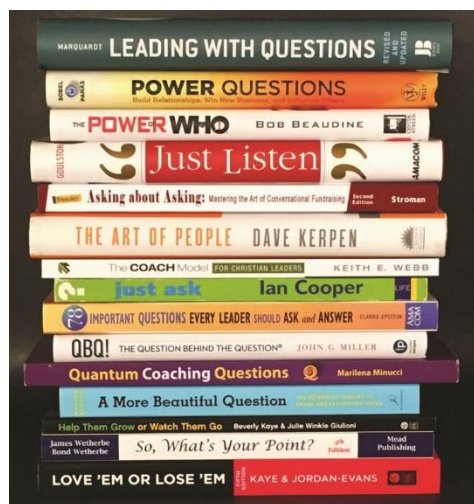
15 librat e mi kryesorë mbi udhëheqjen përmes pyetjeve

Në një nga postimet si e ftuar në blogun tim, **Vanesa K. Bons**, As/professore e “Organizational Behavior” në Universitetin “Kornell”, shkroi se kërkimet kishin treguar që: “Një kërkesë ballë për ballë është 34 herë më e suksesshme sesa një e-mail.”

**PRA, SI DO TA DËRGONI FTESËN APO KËRKESËN TUAJ TË RËNDËSISHME
HERËN TJETËR?**

Ky kapitull i përgjigjet një pyetjeje, të cilën ma kanë bërë shpesh: *“Cilët janë librat tuaj të parapëlqyer mbi udhëheqjen përmes pyetjeve?”*

Në raftin tim, unë kam më shumë sesa 70 lloje librash mbi temën e pyetjeve dhe kam fituar urtësi nga secili prej tyre. Kjo e vështirëson zgjedhjen e “15 më të mirëve”, megjithëse përsëri mbetet argëtuese!



Secili nga këta libra do të shtojë shumë pyetje në koleksioni tuaj të pyetjeve shumë të mira!

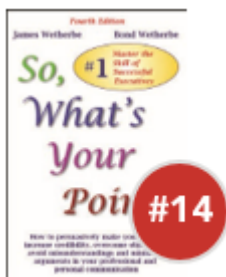
NJË SHËNIM PERSONAL PËR TË GJITHË AUTORËT

Faleminderit që më dhatë lejen për të shkëputur fragmente nga librat tuaj të mrekullueshëm për blogun tim! Secili prej jush ka kontribuar në mënyrë të konsiderueshme jo vetëm në udhëheqjen time, por edhe në udhëheqjen e shumë të tjerëve. Falemnderit që e ndatë urtësinë tuaj me të gjithë ne. Jam i sigurt se do të kënaqeni që unë jo vetëm që i kam lexuar librat tuaj, por kam blerë nga shumë kopje për secilin për t'ua dhënë bashkëpunëtorëve dhe miqve të mi. Falemnderit për miqësinë tuaj! Dora bekuese e Zotit qoftë mbi secilin prej jush!

NUMËRIMI MBRAPSHIT I 15 MË TË MIRËVE:



Arsyeja përse e dua shumë librin: **Duaji ata ose humbi ata (Love 'em or Lose 'em)** është sepse aty tregohet si të zhvilloni bashkëbisedime me personelin tuaj për t'i pyetur se çfarë do t'i bënte ata të qëndrojnë? Thjesht të pyeturit e tyre është një strategji shumë e mirë për t'i mbajtur. Beverli dhe Sheron tregojnë rezultatet e pyetjeve shumë të mira që mund të bëni.



Pra, ku doni të dilni? (So, What's Your Point) më tregoi si t'i përdor pyetjet për të krijuar marrëveshje që të shmangim keqkuptimet dhe mosmarrëveshjet.



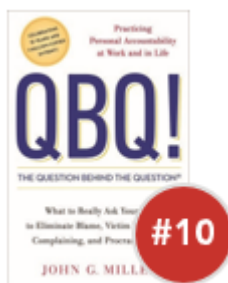
Ndihmojini ata të rriten ose shikojini të largohen më tërhoqi që në titull. Beverli dhe Xhuli bëjnë pyetje të mahnitshme, të cilat mund t'i përdorni për të ndihmuar të tjerët të realizojnë synimet e tyre të karrierës, duke ndihmuar në eksplorimin e tri fushave kyçe: të kuptuarit, largpamjes & mendjemprehtësisë!



Arsyeja përse më pëlqen **Një pyetje akoma më e bukur (A More Beautiful Question)** është që Uorreni i sheh pyetjet në vende ku unë nuk i kisha parë më parë. Një shembull i thjeshtë për këtë është kthimi i “Deklaratave të misionit” në “Pyetje misioni.”



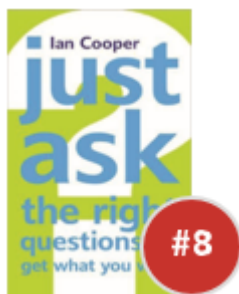
Meqenëse po flasim për shtimin e shpejtë të pyetjeve në koleksionin tuaj të pyetjeve shumë të mira në **Pyetjet e instruktimit kuantik (Quantum Coaching Questions)**, Marilena tregon më shumë sesa 150 pyetje të mrekullueshme instruktimi. Kur unë postova **Arti i të dëgjuarit aktiv (The Art of Active Listening)**, një fragment i shkëputur nga libri i Marilenës, ai u bë postimi më i pëlqyer i blogut tim!



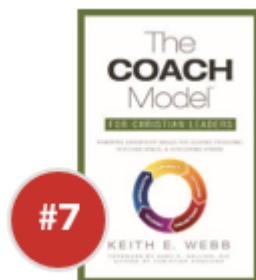
Arsyeja përse më pëlqen kaq shumë **PMP** është që njohja e tri udhëzimeve për të bërë “PMP” (Pyetje pas pyetjeve) vazhdimisht më ka kaluar nga të qenit i ngecur në të paturit e një zgjidhjeje përpara!



Tabela e përmbajtjes në **78 pyetje të rëndësishme që çdo drejtues duhet t'i bëjë dhe t'u përgjigjet (78 Important Questions Every Leader Should Ask and Answer)** e bën t'ia vlejë çmimi që paguan për librin. Atje listohen të 78 pyetjet!



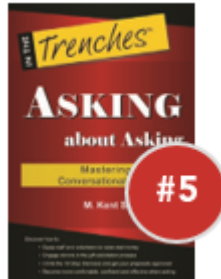
Te **Vetëm bëj pyetjen e duhur për të marrë atë që do (Just Ask the Right Questions to Get What You Want)**, Iani jep shembull pas shembulli të gjërave që ka marrë thjesht duke bërë pyetje. Gjëra si: një rezervim për darkë, pasi i kanë thënë që ishin plotësisht të rezervuar, ose hyrjen në një parkim që ka vendosur tabelën “plot”, ose bileta për një shfaqje, ndërkohë që biletat janë mbaruar. Iani e përsërit herë pas here: “Ju nuk keni, sepse nuk pyesni!”



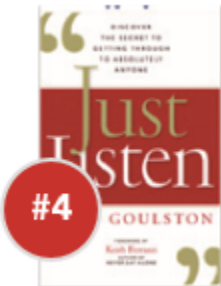
Libri i Kith Uebit **Modeli i instruktimit për drejtuesit e krishterë (Coach Model for Christian Leaders)**, është një burim i mrekullueshëm që ua japim të gjithë drejtuesve jashtë organizatës sonë, të cilët instruetojnë edhe drejtuesit tanë aktualë, edhe ata potencialë.



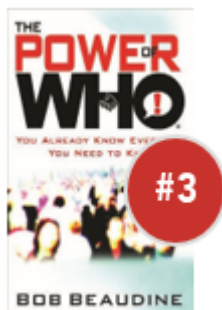
Arti i njerëzve (The Art of People) është një libër që e kam lexuar me një frymë, i mbushur me pyetje gati për t'u përdorur, të cilat do të jeni të paduruar t'i përdorni për të vënë në dukje aftësitë e njerëzve. Unë mendoj gjithashtu që Dejv Kerpeni dhe unë duhet të kemi të njëjtën ADN.!



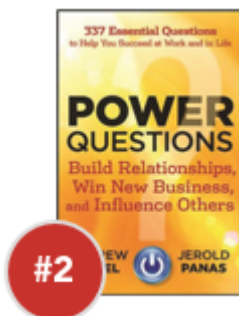
Kur lexova librin e Kentit **Të pyesësh mbi të pyeturin (Asking about Asking)**, ishte njëlloj sikur të merrja nivelin e parë të kursit të doktoraturës në ngritje fondesh. A nuk do të donim ne të gjithë që ngritja e fondeve të ishte më pak prezantues dhe më shumë bashkëbisedues?



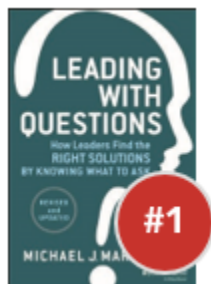
Arsyeja përse më pëlqen shumë libri **Vetëm dëgjo (Just Listen)** është sepse askush nuk do të bëhet ndonjëherë mjeshtër në “Udhëheqje përmes pyetjeve”, pa u bërë më parë një dëgjues shumë i mirë. Kur familja/personeli/miq të kuptojnë që ju i dëgjoni, efektiviteti juaj në marrëdhënie do të arrijë majat!



Arsyeja përse më pëlqen shumë **Fuqia e kujt – Ju tashmë i njihni gjithë ata që ju duhen (The Power of Who – You Already Know Everyone You Need to Know)**, është që urtësia e Bobit ka qenë reale në jetën time (në një histori tepër të gjatë për ta treguar këtu) 13 vite më parë. Ai kishte të drejtë. Unë tashmë i njihja të gjithë ata që më duheshin.



Endrju dhe Xheroldi kanë dy gjëra që i bëjnë shumë mirë te libri **Pyetje të fuqishme (Power Questions)**. Ata tregojnë histori fantastike dhe bëjnë pyetje fantastike! Historitë e tyre u japin jetë pyetjeve që tregojnë. Ju nuk mund të lexoni asnjë kapitull pa ndier dëshirën të gjeni dikë dhe t'ia bëni ato pyetje.



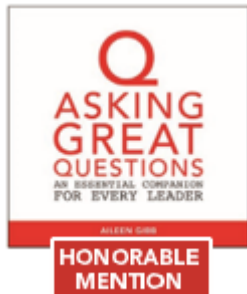
Udhëheqje përmes pyetjeve (Leading With Questions) është libri që nxiti të filloj udhëtimin tim të “Udhëheqje përmes pyetjeve”. Në vitin 2006, ndërsa kërkova në një librari, gjeta librin e Dr. Markuadit. Ky libër e ndryshoi përgjithmonë mënyrën si drejtoj.



Arsyeja përse e dua shumë librin **Të bësh pyetje të thella (Asking Profound Questions)**, është që Bob Bielli ka qenë mentor i personal për më shumë se 35 vite. Herën e parë që u takuam, ai më tregoi që kishte një pasion të jashtëzakonshëm: Koleksionimin e pyetjeve. Në librin e tij me përmasa xhepi, Bobi ka shkruar më shumë se 100 nga pyetjet e tij të parapëlqyera, marrë nga një koleksion prej mijërash.



Bëni pyetje të fuqishme—Krijoni biseda me vlerë (Ask Powerful Questions: Create Conversations That Matter) nga Uill Uaiz. Uilli na jep atë që thekson titulli. Dhjetëra dhe mijëra njerëz janë pajisur me aftësi të vërteta komunikimi pasi kanë kaluar kohë me Uillin. Edhe ju mund të kaloni kohë me të, duke lexuar librin e tij të mahnitshëm.



Bëjmë pyetje të mrekullueshme – Një shoqërues thelbësor për çdo drejtues (Asking Great Questions – An Essential Companion for Every Leader) nga Ailin Gib, përmban mbi 1500 pyetje dhe deklarata provokuese për të nxitur nisjen e bashkëbisedimeve jetëndryshuese. Ailina është një instruktore mjeshtre dhe është një shoqe e mirë. Të gjitha skuadrat tona të instruktimit në “Cru” kanë përfituar nga mundësia e saj.

urime!

Urime! Arritët deri në fund! Ju lutem, vini re që shkronja “u” e vogël, në fjalën “urime” nuk ishte gabim shkrimi, ishte e qëllimshme! A dëshironi të dini se çfarë duhet të bëni për të fituar një “U” të...madhe tek “Urime”?

Ndoshta mund t'ju shkojë mendja. Po, së pari duhet të filloni koleksionin tuaj personal të pyetjeve shumë të mira, pasuar me praktikimin e tyre me të gjithë ata persona që janë nën hijen e ndikimit tuaj.

Kur ju të më shkruani tek adresa: bob.tiede@cru.org, për të më thënë që po i bëni që të dyja, ju premtoj që do t'ju përgjigjem me fjalë “Urime!” Në fakt, unë mund t'ju dërgoj edhe “**URIME!**”

MBANI MEND: NJË DREJTUES, I CILI “UDHËHEQ PËRMES PYETJEVE”, SHPESH DO TË JETË 10 HERË MË EFEKTIV SESA NJË UDHËHEQËS QË “DREJTON DUKE DIKTUAR!”

UDHËHEQËSIT E MËDHENJ BËJNË PYETJE — NJË LISTË E 100 MË TË MIRAVE

A do t'ju pëlqente ta rritnit efektivitetin e udhëheqjes suaj me 10 herë? A do të donit të dinit mbi 100 pyetje që i përdorin udhëheqësit më të mirë të botës për të përmirësuar efektivitetin e tyre, për të motivuar skuadrat e tyre dhe për t'u lidhur ngushtësisht me të tjerët? Ky libër është i disponueshëm për t'u shkarkuar falas në anglisht, spanjisht, kinezisht, dhe si libër audio në gjuhët anglisht dhe spanjisht.

339 PYETJE QË BËRI JEZUSI

Nëse ju dëshironi të rritni vazhdimisht aftësitë tuaja komunikuese, a nuk do të ishte e mençur të studionit atë që shumë veta besojnë se është komunikuesi më i mirë në të gjithë historinë: Jezusi i Nazaretit?

Edhe nëse nuk jeni ndjekës i Jezusit, a nuk do të ishte e mençur të mësonit nga praktikrat e tij të komunikimit? Jezusi bëri dy gjëra shkëlqyeshëm: Ai tregoi histori shumë të mira dhe bëri pyetje të mrekullueshme. I disponueshëm për shkarkim falas në anglisht, spanjisht dhe kinezisht.

E gjeni në adresën: leadingwithquestions.com/resources

Mirënjohje

Botimi i këtij libri nuk do të ishte bërë i mundur pa ndihmën e kaq shumë njerëzve. Që nga autorët dhe udhëheqësit që shkruan libra nga të cilët mësova unë, tek ata që ishin të gatshëm t'u përgjigjeshin pyetjeve të mia dhe më dhanë lirisht nga urtësia e tyre. Unë u jam thellësisht mirënjohës për mënyrën në të cilën e kanë gdhendur jetën time dhe kanë dhënë në këtë botë përmes shkrimeve të tyre, bisedave dhe punës. Ju i keni parë emrat e tyre nëpër të libër, prandaj nuk do t'i listoj përsëri këtu, por do ta shpreh edhe një herë mirënjohjen time ndaj tyre.

U jam shumë mirënjohës edhe të gjithë atyre që e lexuan me padurim dorëshkrimin tim dhe më dhanë miratimin e tyre plot bujari (i cili gjendet në fillim dhe në fund të këtij libri), duke inkurajuar udhëheqësit kudo që janë, që ta lexojnë këtë libër dhe ta vënë në zbatim duke bërë pyetje të mrekullueshme.

U jam tepër mirënjohës të gjithë personave të abonuar në blogun tim, nga mbi 190 kombe, të cilët ndjekin me besnikëri shkrimet e mia.

Nuk do t'ia kisha dalë ta shkruaja këtë libër, pa ndihmën e vajzës sime, Sarës, me mendimin e saj të sinqertë dhe redaktimin. Dhe për vajzën time Beka, e cila është gjithashtu asistentja ime ekzekutive, sepse vazhdimisht e bën babanë e saj të duket më mirë sesa e meriton.

U jam gjithashtu mirënjohës miqve tek "Weaving Influence", të cilët kanë punuar pa u lodhur për mua. I shpreh mirënjohjen time redaktore, Kerri Koens, për vëmendjen që u ka kushtuar detajeve; për dizenjatoren, Rejçell Rojer, për dizajnin grafik fantastik nga kapaku i përparmë tek ai mbrapa dhe për menaxherin e projektit, Kristi Kërk, që u është përgjigjur të gjitha pyetjeve të mia përgjatë procesit.

Falënderime të veçanta për fëmijët tanë të mahnitshëm, bashkëshortët e tyre dhe nipërit e mbesat tona, për durimin për t'iu përgjigjur të gjitha pyetjeve të mia.

Dhe mbi çdo gjë tjetër, duhet të shpreh mirënjohjen time ndaj gruas sime të mahnitshme, Sherri, dashuria dhe inkurajimi i së cilës më motivon të bëhem një burrë më i mirë!

Vlerësime të tjera Për Librin “Po, kjo është Pyetje shumë e mirë”

“Unë besoj që pyetja më e madhe e çdo libri biznesi është: ‘Si do ta ndikojë ky informacion jetën time?’ Me fjalë të tjera, a do t’ia vlejë ky libër për kohën e harxhuar? Përgjigjja e shpejtë për këto pyetje është: ‘Pa diskutim, PO!’ Dy librat e parë të Bob Taidit ndryshuan perspektivën time dhe rritën rezultatet me klientët dhe ekipet të cilëve u shërbej. Libri “Po, kjo është pyetje shumë e mirë” siguron qëllim dhe tregon përse bërja e pyetjeve shumë të mira çon në rezultate më të mira në çdo ambient. Nëse dëshironi të përmirësoheni si udhëheqës, si drejtues shumëfishues apo si një zbatues, ky libër do t’ju ndikojë thellësisht. Duket qartë që Bobi na siguron procesin që përdor pyetje shumë të mira për të ndërtuar marrëdhënie mirëbesimi dhe procese më të mira vendimmarrjeje, të cilat na çojnë në rezultate më të mira. Ky libër duhet të caktohet si një libër i detyrueshëm për çdo shkollë biznesi dhe për ata që dëshirojnë të përmirësojnë aftësitë e tyre të drejtimit.

—Pat Kombs Sr. konsulent performance, strategjist për bizneset

Organizatat jofitimprurëse

“Bob Taidi është mbreti i pyetjeve dhe na ka ofruar një burim tjetër të fuqishëm praktik për udhëheqjen tek “Po, kjo është pyetje shumë e mirë”.

— Li J. Kolan, president i “L Group, Inc.”.

“Po, kjo është pyetje shumë e mirë” do t’ju bëjë të rishikoni mënyrën se si jeni përpjekur të ndihmoni të tjerët të përmirësohen. A kanë nevojë të tjerët për idetë tuaja më të mira? Apo kanë nevojë që ju të nxitni idetë e tyre më të mira? Nëse kjo e fundit është e vërtetë, si do ta bëni?

Bobi ka riformësuar plotësisht mënyrën se si mendoj unë për komunikimin. Ai më ka bërë person më kurioz dhe më ka ndihmuar të nxis kureshtjen e të tjerëve për arritjen e qëllimeve të tyre dhe për arritjen e qëllimeve tona të përbashkëta.

Unë po realizoj më shumë gjëra dhe ndërkohë po argëtohem.

Pavarësisht nëse po përpiqeni të jeni një prind më i mirë, gjysh/e më i/e mirë, bashkëshort/e, CEO apo të mentoroni të tjerët drejt madhështisë, Bobi do t'ju ndihmojë të riformësoni të menduarin tuaj me disa nga pyetjet më nxitëse që mund të imagjinoni.”

— **Xhorxh Kuk, drejtor menaxhimi – investimet (Major Wall Street Firm)**

“Si autore, instruktore dhe mësuese, unë kam studiuar artin e bërjes së pyetjeve për 20 vite. Duhet kohë, durim dhe përkushtim për t’u rritur si instruktor. Pavarësisht nëse instruktioni si një profesionist apo si një menaxher, bërja e pyetjeve të DUHURA krijon komunikim efektiv. Lexoni librin “Po, kjo është pyetje shumë e mirë” dhe ngjituni në nivelin tjetër.”

— **Brenda Korbet, autore, mësuese, themeluese e “Sherpa Coaching”**

“Çdo gjë që Bob Taidi komunikon në librat ose blogjet e tij është e mirëmenduar dhe praktike! Unë jam një tifoz i madh i tij!”

— **Kreig Domek, Ed.D., MBA, dekan, shef i Kulturës dhe profesor i asociuar i udhëheqjes në “MacArthur School of Leadership” në Universitetin “Palm Beach Atlantic”**

Dy librat e parë të Bob Taidit ishin shumë të mirë. Ky libër i lë ata të dy në hije. Bindës, perceptues dhe jashtëzakonisht praktik, Bobi ka zbuluar mënyrën më energjizuese të ndërtimit të një ekipi efektiv strategjik. I mirëhulumtuar, i mbushur me shembuj të jetës reale dhe i punuar me ngrohtësi, Bobi ka ndërtuar reputacionin e tij si një vëzhgues i mprehtë i parimeve dhe praktikave efektive të udhëheqësisë. Tani po ju pyes ju, përse të mos e merrni këtë libër dhe ta lejoni t’ju bëjë udhëheqës edhe më efektiv?”

— **Xhek Dunigan, pronar i “The Practical Leader”**

“Puna që ka bërë Bobi në librin “Po, kjo është pyetje shumë e mirë” i flet zemrës së drejtuesve të biznesit, sepse të pyeturit dhe të dëgjuarit janë fusha të luftës së përbashkët.”

— **Xhon Ides, CEO i “LearnLoft and LinkedIn Top Voice” në “Management & Workplace”**

“Nëse dëshironi të bëheni drejtues më i mirë, komunikues dhe njerëzor, duhet të jeni më të aftë dhe të gatshëm të bëni më shumë pyetje. Kur merrni parasysh këshillat e dhëna të “Po, kjo është pyetje shumë e mirë”, do të përmirësoni aftësitë tuaja për të bërë pyetje, por gjithashtu do të kuptoni më mirë përse është kaq e rëndësishme kjo aftësi.”

— **Kevin Eikenberri, autor bestseller dhe drejtor i Burimeve njerëzore te “The Kevin Eikenberry Group”**

“Po, kjo është pyetje shumë e mirë” duhet lexuar patjetër! Kur udhëhiqni përmes pyetjeve, i ndihmoni të tjerët të hapin dyer të reja mundësish, të cilat nuk i mendonin si të mundura.”

— **Dr. Maria Ferrier, ish-presidente e “Texas A&M” San Antonio**

"Bob Taidi ka një dhunti për të artikuluar kompleksitetin e aftësive ndërpersonale në një gjuhë të qartë dhe të thjeshtë. Ky libër praktik dhe i përdorshëm është një aset i fuqishëm për çdo person që hyn në biseda në punë apo në shtëpi. Lexojeni atë çdo ditë.”

— **Ailin Gib, instruktore mjeshtër dhe autore e “Bëjmë pyetje të mrekullueshme—Një shoqëruar thelbësor për çdo drejtues” (Asking Great Questions: an Essential Companion for Every Leader)**

“Pyetjet më të mira do t’u bëjnë më ndikues dhe të suksesshëm sesa përgjigjet më të mira, sepse, sa më i zgjuar të bëhet dhe të ndihet një person për shkak të ndihmës suaj, aq më mirënjohës do t’ju jetë ai juve. Dhe “Po, kjo është pyetje shumë e mirë” është udhëzuesi juaj më i mirë për ta bërë këtë.” — **Dr. Mark Gulston, autor i “Vetëm dëgjo” (Just Listen)**

“Në botën e sotme shpesh tepër të zënë, tepër të përfshirë nga teknologjia, është e lehtë të harrosh të përfshish të tjerët. Në librin e tij më të fundit “Po, kjo është pyetje shumë e mirë”, Bob Taidi i drejtohet kësaj çështjeje drejtpërdrejt, duke ofruar një manual përdorimi për bashkëbisedime të rëndësishme. Mbushur me histori, strategji dhe dhjetëra pyetje të mrekullueshme, ky libër ofron këshilla praktike, të zbatueshme që mund të përdoren menjëherë.”

— **Xhuli Uinkëll Xhiulioni, bashkautore e bestsellerit “The Amazon” dhe “Washington Post”, “Ndihmoji të rriten ose shikoj tek largohen – Bashkëbisedime karriere që organizatave u duhen dhe punonjësit i duan” Help Them Grow or Watch Them Go: Career Conversations Organizations Need and Employees Want)**

“Ndërsa kthej kokën pas dhe mendoj për vitet e shumta në media dhe në shërbesë, kuptoj që drejtuesit dhe mentorët më të mirë që kam patur unë bënin pyetje. Bob Taidi ka ndihmuar shumë njerëz të shohin se sa e rëndësishme është bërja e pyetjeve për drejtuesin e sotshëm dhe libri i tij i ri “Po, kjo është pyetje shumë e mirë”, do t’ju çojë më tej në shtegun e duhur.”

— **Ronald L. Herris, president/themelues “MEDAlliance International”**

“Gjatë 30 viteve të shkuara, kurrë nuk kam takuar dikë, i cili të drejtojë me më shumë vetëdije përmes pyetjeve, sesa Bob Taidi.” — **Kërtis Haiti, CEO “Improving”**

“Nëse keni pyetur ndonjëherë: 'Cili është libri i udhëheqësisë për çdo drejtues, që duhet lexuar patjetër? Cili libër mund të hapë vazhdimisht dyert për ju dhe të mbyllë marrëveshjet sfiduese? Libri i kujt është më i miri për marrëdhëniet në shtëpi dhe në punë? Atëherë ju do të donit ta lexonit librin e ri të Bob Taidit: “Po, kjo është pyetje shumë e mirë” — **Dr. Endi Huang, president & CEO “NewsOnChat, Inc.”**

“Bob Taidi e bëri përsëri! “Po, kjo është pyetje shumë e mirë” është një material i përkryer për biznesin tim. Kur ne bëjmë pyetjet e duhura, ndërtojmë marrëdhënie të shëndetshme, fitojmë qartësi dhe nxitim krijueshmëri. Më pëlqen shumë!”

— **Dr. Xhada Xhekson, këshilluese profesioniste e licencuar**

“Më pëlqen fakti që Bobi, në librin e tij të ri, tregon mbi dobësinë e tij. Unë e gjej veten në mësimin që ka mësuar ai dhe vazhdoj të rritem përmes pyetjeve të tij të mrekullueshme dhe mprehtësisë së jashtëzakonshme si drejtues.”

— **Katerinë Xheferson, drejtor i Burimeve njerëzore te “The Krystal Company”**

Ka kaq shumë informacion të vlefshëm, kaq shumë histori të fuqishme dhe shembuj në këtë libër të mrekullueshëm për udhëheqësit! Atëherë, përse të mos e rrëmbeni menjëherë këtë libër dhe ta lexoni? “Po, kjo është pyetje shumë e mirë.”

— **Dejv Kerpen, bashkëthemelues i “Likeable Media” dhe autor bestseller i “NY Times”, “Arti i njerëzve” (The Art of People)**

“Duket qartë që Bob Taidi është një ekspert në të gjitha aspektet e bërjes së pyetjeve. Libri i tij i tretë mbi këtë temë: “Po, kjo është pyetje shumë e mirë”, është jetëndryshues dhe si i tillë duhet lexuar nga të gjithë ne. Libri i Bobit fillon duke i përfshirë lexuesit që në faqen e parë të hyrjes me një pyetje që është titulli i librit. Ne jemi të gatshëm të mësojmë nga ky burim i rëndësishëm udhëzues “Si të...” për jetën dhe karrierën.”

—**Xhek Killion, sipërmarrës, strategjist rritjeje, mësues & instruktor, autor: “Rrjeti gjithë kohën, kudo me gjithkënd” (Network All the Time, Everywhere With Everybody)**

“Pyetjet e mëdha mund të fuqizojnë ekipin tuaj që të arrijë më mirë synimet e organizatës suaj. Bobi ka bërë një punë shumë të mirë për ta shëtitur lexuesin përgjatë procesit të bërjes së pyetjeve të goditura në librin e tij “Po, kjo është pyetje shumë e mirë.”

— **Xhon Y.H. Ma, Gjeneral Brigade, ushtria e SHBA-së (në pension)**

“Mesazhi i Bob Taidit për të ‘pyetur më shumë dhe folur më pak’ është botëndryshues. A mund ta imagjinoni si do të ishin punët tona, shtëpitë dhe komunitetet, nëse ne do të ndalonim së diktuari dhe, përkundrazi, do të ishim të gatshëm të pyesnim?”

— **Nensi Marmolejo, instruktore e udhëheqjes dhe markave personale, “TalentAndGenius.com”**

“Kur i bëni një personi një pyetje të goditur, e ndryshoni jetën e tij. Libri më i fundit i Bobit siguron informacion të mrekullueshëm dhe strategji për të bërë pyetjen e mrekullueshme të radhës.”

— **Majkëll Markuardt, autor i “Udhëheqje përmes pyetjeve” (*Leading with Questions*)**

“Bob Taidi, ish kolegu im për 24 vite, mund t’ju ndihmojë ju, siç më ka ndihmuar mua, të bëheni udhëheqës më efektivë, duke udhëhequr përmes pyetjeve. Libri i ri i Bobit “Po, kjo është pyetje shumë e mirë” është plot me pyetje të cilat do të doni të filloni t’ia bëni skuadrës suaj, familjes, klientëve dhe miqve!”

— **Xhosh Mek-Dauell – folës, autor & drejtues shërbese**

“Një tjetër libër i mrekullueshëm nga Bob Taidi, që do të sfidojë përjashten tuaj udhëheqëse me koncepte të thjeshta, të cilat ju mund t’i zbatoni lehtësisht, por edhe do të shihni ndikim të menjëhershëm.”

— **Brajan MekKini, CEO i “Benchmark Mortgage”**

“Unë kam pasur privilegjin të mentoroj dhe të udhëzoj shefat e rinj në rritje si brenda organizatës sime, ashtu edhe jashtë asaj. Përjasja unike e Bobit për të përdorur pyetje të konceptuara mirë si bazë për stërvitje, ka revolucionarizuar përjashten time dhe ka rritur ndjeshëm efektivitetin tim për të ndihmuar kolegët e mi të realizojnë qëllimet e tyre profesionale dhe personale.”

— **Kërtis MekUilliams, ish-CEO i “Trustreet Properties, Inc.”**

“Bob Taidi ka rizbuluar një superfuqi të lashtë, të aftë të bëjë virtualisht gjithçka më mirë... shkollat, kishat, bizneset, organizatat jofitimprurëse, universitetet, spitalet, qeveritë edhe njerëzit. Ja, ku është pjesa më e mirë... ai ka ndarë fuqinë e tij me të gjithë ne në librin e tij të ri “Po, kjo është një pyetje shumë e mirë” Ndiqni drejtimin e Bobit, përqaftoni superfuqinë tuaj dhe kthejini ëndrrat tuaja për ndikim, në realitet.”

— **Mark Miller, zv.p. Udhëheqje me rendiment të lartë, “Chick-fil-A, Inc.” autor ndërkombëtar bestseller i “Shah jo damë” (*Chess Not Checkers*) dhe “Magneti i talentit” (*Talent Magnet*)**

“Miku im, Bob Taidi, është shumëfishues. Edhe ju mund të mësoni të shumëfishoni duke lexuar librin “Po, kjo është një pyetje shumë e mirë”, për përfitimin e të tjerëve dhe të Zotit tonë.”

— **Kreig Morgan, themelues, “Blended Together Forever”**

“Bob Taidi e ka çuar markën e tij “Udhëhiq përmes pyetjeve” në një nivel të ri shkëlqyeshmërie në librin “Po, kjo është një pyetje shumë e mirë” Unë e mbështes me entuziazëm veprën e tij të re!”

— **Xhon Mamford, “The Washington Group”**

“Bobi e kupton rëndësinë e të bërit të pyetjeve shumë të mira dhe në këtë libër i ndihmon edhe të tjerët ta kuptojnë rëndësinë e tyre. Pyetjet shumë të mira janë themeli i udhëheqjes madhështore dhe ecjes përpara. Bobi përdor citime, histori dhe anekdota personale për të ndihmuar lexuesin të fillojë të integrojë artin e bërjes së pyetjeve shumë të mira në jetën e tyre.”

— **Brajan Mërr, drejtor për çështjet publike në “Pfizer Internal Medicine”** “Arti i të bërit të pyetjeve efektive dhe të dëgjuarit shkojnë dorë për dorë. Drejtuesit duhet të vazhdojnë të mprehin këtë dyshe aftësish në mënyrë që të vazhdojnë të rriten dhe zhvillohen në udhëtimin e tyre të efektivitetit. Libri i Bobit frymëzon për të krijuar dhe bërë pyetje të fuqishme, për të frymëzuar bashkëbisedime më të thella.”

— **Dianë Ogle, themeluese & Presidente e “Areté-Executive Women of Influence”, Atlanta, Xhorxhia**

“Bobi sheh pas me sinqeritet dhe dashuri, mëson dhe më pas sheh para duke e sfiduar veten me pyetje të fuqishme që shumfishojnë idetë dhe nxitin veprime me rezultate të jashtëzakonshme.”

— **Berri Okstobi, partner themelues i “Leading Sustainable Development”, Britani e Madhe**

“Çdo herë që lexoj Bob Taidin, filloj t’i bëj vetes pyetje, pa qenë i vetëdijshëm. Bobi më merr nga e thjeshta dhe më çon te e thella, nga lehtësia e koncepteve praktike, në transformimin jashtëzakonisht të rëndësishëm të vetvetes, të të tjerëve dhe marrëdhënieve; të gjitha këto përmes artit të të bërit të pyetjeve shumë të mira. Ky libër duhet të jetë pjesë e përhershme e të gjitha programeve tona arsimore dhe të gjitha ndërmarrjet duhet ta miratojnë këtë kompetencë bazë si pjesë të profileve. Ky libër është thjesht i mrekullueshëm.”

— **Zulma Paçeko, drejtore e Burimeve njerëzore, Artipak, Meksikë**

“Unë mezi pres të lexoj gjithçka që shkruan Bob Taidi, pavarësisht nëse është një shkrim në blog apo një libër elektronik, sepse ato përmbajnë gjithmonë një pyetje apo mendim të thellë, duke siguruar perspektivë të re për çdo sfidë. Ky libër i tejkalon pritjet e mia. I mrekullueshëm për lexim!” — **Pat Pirs, ish-drejtor i botimeve “Cru”**

“Po, kjo është një pyetje shumë e mirë” është një tjetër fitore absolute e Bob Taidit. Ai e shmanget të gjithë teorinë e gjatë dhe në vend të saj ofron informacion të drejtpërdrejtë, të cilin mund ta vë menjëherë në praktikë. Drejtuesit e mëdhenj shpesh janë përkufizuar nga cilësia e pyetjeve të tyre dhe unë duhet të përmirësohem në këtë çdo ditë. Shpresoj që libri “Po, kjo është një pyetje shumë e mirë” të dalë në versionin audio, në mënyrë që të mund ta shijoj dhe të rritem përmes tij duke dëgjuar urtësinë e Bobit dhe mendimet e tij përsëri, e përsëri, e përsëri.”

— **Xho Petersen, drejtor menaxhimi i “C12 Group”**

“Ky libër është një gur i çmuar, plot me pyetje shumë të mira dhe ilustrime po aq të mira për këdo që dëshiron t’i ndihmojë njerëzit me çiltërsi që të bëhen gjithçka që mund të bëhen!”

— **Elain Peti, bashkëpunëtoresh e jashtme te “Pellegrino Center for Clinical Bioethics”, Universiteti i Xhorxhtaunit, folëse ndërkombëtare, trajnere dhe instruktore**

“Tek libri “Po, kjo është një pyetje shumë e mirë”, Bobi jo vetëm që më jep mjete shumë të thjeshta për të qenë më produktiv, por më nxit për të qenë një person më i mirë.”

— **Dejvid Preston, drejtor kombëtar i “Valor”, një shërbësë e “Cru”**

“Pyetjet janë shumë më tepër sesa thjesht kërkesë për informacion; ato janë një mjet i fuqishëm që mund ta përdorim për të na udhëhequr dhe fokusuar të menduarin, për të ndërtuar drejtues dhe fuqizuar njerëzit tanë. Faleminderit që krijove një udhëzues kaq të përdorshëm për ne, Bobi!”

- **Xhon Ramsted, CEO i “Beyond Influence, Inc.” dhe organizator i podkastit ndërkombëtar “Eternal Leadership”**

“Konceptet në këtë libër janë të thjeshta, e megjithatë aktuale dhe të zbatueshme në situata personale ose profesionale. Bob Taidi është një mjeshtër kur vjen puna te formulimi i pyetjeve dhe aftësitë për të pyetur.”

— **Merrit Robinson, dekan i “Enrollment Services”, Universiteti Baptist i Kalifornisë**

“Bob Taidi ka përdorur vitet e tij të udhëheqjes dhe të të mësuarit dhe na ka paraqitur një dhuratë dhe një shteg. Është një dhuratë urtësie dhe një shteg për rritje personale dhe si udhëheqës. Çdo kapitull i lutet lexuesit të ndalojë për një moment dhe të reflektojë mbi

pyetje të thjeshta, por të thella, që rritin ndikimin e udhëheqjes së dikujt. Më lejoni t'ju pyes: Çfarë mund t'ju ndalojë të ecni në këtë shteg dhe cilat janë disa nga hapat që mund të ndërmerren tani? Ky libër është një pikënisje e shkëlqyer!"

Mark Ruter, drejtor i zhvillimit të drejtuesve dhe B.NJ. "Cru", SHBA

"Po, kjo është pyetje shumë e mirë" mund të jetë një nga metodat më efektive për zhvillimin e drejtuesve që keni përdorur ndonjëherë. Miku im, Bob Taidi, është një ekspert në bërjen e pyetjeve shumë të mira dhe ju sfidon që të mos krijoni ndjekës duke u treguar çfarë të bëjnë, por të shumfishoni drejtues të mëdhenj, duke u bërë atyre Pyetje Shumë të Mira. Leximi i librit të tij tashmë më ka frymëzuar të përmirësoj disa nga mënyrat me të cilat ndërveproj me udhëheqësit e tjerë." —**Dr. Bekele Shanko, zv.president, Lëvizjet Globale të Kishës "Cru" & Kryetar i Aleancës Globale për shumëfishimin e kishës**

"Pavarësisht nga profesioni ynë, bërja e pyetjeve të mira, produktive, të hapura është me të vërtetë një art dhe Bob Taidi po na ndihmon të gjithëve ne të përmirësojmë artistikën tonë."

Uein Sheperd, drejtues i radios së krishterë

"Bob Taidi ka qenë mik dhe mentor për vite me radhë. Mençuria, idetë dhe udhëzimet e tij kanë luajtur një rol të rëndësishëm jo vetëm në stilin tim të udhëheqjes, por edhe në drejtimin e të gjithë kompanisë sonë. Libri i ri i Bobit "Po, kjo është pyetje shumë e mirë", fokusohet mbi rëndësinë jo vetëm të pyetjeve, por të pyetjeve të duhura. Atëherë do t'ju pyes: PËRSE NUK PO E LEXONI AKOMA KËTË LIBËR!!"

— **Tom Sherman, menaxher dege, "Benchmark Mortgage"**

"Bobi shkruan në mënyrë bindëse për vlerën e pyetjeve që nxitin mendimin, për të nxjerrë mprehtësinë te të tjerët dhe për të ndihmuar përfshirjen efektive me ta. Pyetjet e tij sigurojnë gjithashtu një strukturë të mrekullueshme për vetëreflektim personal."

— **Kris Skelet, psikolog klinik dhe autor i "Fuqia e pyetjes së dytë – Gjetja e përgjigjeve të thjeshta për jetë komplekse" (The Power of the Second Question-Finding Simple Truths for Complex Lives).**

"Vini re: Copëza ari që do të ndryshojnë udhëheqjen tuaj! (Nëse dëshironi të përmirësoni 'pyetjet' tuaja, mos humbisni 'Tekstin magjik'.)" — **Stiv dhe Pam Smith, instruktorë udhëheqjeje**

“Çfarë do të ishte me vlerë të shihej më shumë se kurrë më parë, si menjëherë i besueshëm, kompetent dhe i pëlqyeshëm kur takon të tjerët? Për mua, shumë, prandaj e lexoj librin e mrekullueshëm të Bob Taidit nga kapaku në kapak.

Përvetësojini pyetjet e tij dhe marrëdhëniet tuaja do të pasurohen më shumë se ndonjëherë.”

— **Endrju Sobell, autor i librit bestseller ndërkombëtar “Pyetje fuqie” (Power Questions) dhe “Klientët të përhershëm” (Clients for Life)**

“‘Të pyeturit’ ndërton lidhje me të tjerët; ‘diktimi’ i prish ato. Libri i ri i Bob Taidit është vendi ku duhet të shkoni për të mësuar artin e bërjes së pyetjeve shumë të mira, duke rritur aftësinë tuaj për të ndikuar dhe udhëhequr të tjerët në një mënyrë pozitive.”

Majkëll Li Stalard, autor i “Kultura e lidhjes” (Connection Culture) dhe “Të ndezur ose të djegur” (Fired Up or Burned Out), bashkëthemelues dhe president i “Connection Culture Group”

“Libri i ri i Bob Taidit “Po, kjo është pyetje shumë e mirë”, është jetëndryshues për çdo udhëheqës, duke na sfiduar ju dhe mua të udhëheqim ndryshe, që heqim dorë nga ‘diktimi’ dhe të fillojmë të ‘pyesim!’

— **Kërt Steinhorst, specialist shpërqendrimi dhe autor besteseller në “Amazon” i “A mund të kem vëmendjen tuaj?” (Can I Have Your Attention?)**

“Libri i Bob Taidit “Po, kjo është pyetje shumë e mirë” është një burim i shkëlqyer për drejtuesit që dëshirojnë t’i çojnë aftësitë e tyre të komunikimit në një nivel më të lartë.”

Dr. K. Shilete Stjuart, Shkolla e Biznesit “Harvard”, “Stewart Consulting”, LLC, autor i “Zbulesa në biznes” (Revelations in Business)

“Bob Taidi ia doli përsëri. Pavarësisht nëse jeni fillestar apo ekspert, mësoni metodat për të bërë pyetje shumë të mira. Bobi na ndihmon të kthehemi nga “zvogëlues”, të cilët zgjidhin problemet e të tjerëve (dhe më pas përgëzojnë veten që kemi bërë një punë të shkëlqyer) në “shumëfishues”, të cilët ndihmojnë të tjerët të zgjidhin vetë problemet e tyre dhe ndihmojnë në zhvillimin e drejtuesve që zhvillojnë të tjerët, duke bërë pyetje shumë të mira. Ky është një libër që duhet lexuar patjetër, nëse doni të kuptoni rëndësinë dhe sekretet e bërjes së pyetjeve shumë të mira.”

— **Xhoisi Stilli, ushtarak në pension dhe drejtor për zhvillimin e karrierës, CDC, aktualisht shërben me Cru në skuadrën e “U.S. Leadership Development Teams”**

“Miku im, Bob Taidi, kupton me të vërtetë një nga domosdoshmëritë absolute të për t’u bërë një udhëheqës më efektiv në të gjitha fushat e jetës, duke udhëhequr përmes pyetjeve. Një këshillë nga Staut: Lexojeni dhe përpijeni librin e ri të Bobit: “Po, kjo është pyetje shumë e mirë” dhe shikoni se si biznesi juaj, marrëdhëniet dhe jeta, do të përmirësohen në mënyra që nuk do t’i kishit imagjinuar.”

— **Logan Staut, autor, folës, sipërmarrës, themelues dhe CEO i “IDLife”**

“Libri i ri i Taidit e ngre standardin në ‘të artë’ në artin (fine art) e të bërit të pyetjeve që ngazëlleshin shpirtin. Faleminderit Bobi që i pasurove jetët tona me mendimet dhe urtësinë tënde!”

— **Kent Stromen, autor “Të pyesësh mbi të pyeturin-përvetësimi i artit të mbledhjes së fondeve përmes bashkëbisedimit ” (Asking About Asking: Mastering the Art of Conversational Fundraising)**

“Disa këshilla dhe mendime të vyera mbi bërjen e pyetjeve të mira prej të cilave mund të përfitojmë të gjithë. Faleminderit Bobi!”

— **Lindi Tai, autore e “Përgjigjja-Përmirësojeni jetën tuaj duke bërë pyetje më të mira” (The Answer – Improve your Life by Asking Better Questions), Australia**

“Si mund të mbushni një mur plot me diploma dhe përsëri të jeni të papërgatitur për të mësuar? E lehtë. Neve nuk na janë mësuar kurrë sekretet e të bërit biznes ose të të jetuarit. E thënë thjesht: Ju nuk mësoni asgjë kur buzët tuaja janë duke lëvizur. Sa mirë që Bob Taidi na pajis për të mësuar duke dëgjuar. Përse, përse nuk e takova atë më herët në jetën time? Po, kjo është pyetje shumë e mirë.”

— **Xhorxh Toles, themelues i “His Deal”**

“E thjeshtë, pyetjet e goditura çojnë në vendime më të mira. Tani, me ndihmën e librit “Po, kjo është pyetje shumë e mirë”, unë pres që vendimmarrjet e mia të përmirësohen prej tij.”

— **Filip Van Huser, folës i “Keynote”, trajner dhe autoritet udhëheqjeje, autor i “Udhëheqësit duhet ta dinë: Rregullat themelore për udhëheqësi me mendim praktik” (Leaders Ought To Know: 11 Ground Rules for Common Sense Leadership)**

“Miku im, Bob Taidi, më ka ndikuar shumë për t’u bërë një drejtues që bën pyetje shumë të mira. Një ngjarje transformuese ndodhi gjatë një udhëtimi me prindërit e mi të moshuar dhe motrat e vëllezërit, me të cilët kishim shumë çështje të pasqaruara. Koha që kisha kaluar me Bobin më sfidai të merrja guximin dhe të bëja pyetje në një nivel që nuk e kisha

bërë kurrë me ta, dhe bëri që marrëdhëniet tona të forcoheshin dhe të kalonin në nivele të tjera. Unë po mësoj të hetoj, dëgjoj dhe të jem i pranishëm si kurrë më parë falë ndikimit të Bobit në jetën time.”

— **JD Tomlin, themelues/drejtues ekipi “Tomlin Team Real Estate Services”**

“Pyetjet shumë të mira çojnë në marrëdhënie shumë të mira dhe marrëdhëniet shumë të mira çojnë në reputacion më të mirë, përfshirje më të mirë dhe rezultate më të mira. Por shumica prej nesh bëjnë pyetje të pamenduara. Si mund të bëni pyetje shumë të mira? Lexojeni këtë libër dhe ndiqni shembujt e dhënë.”

— **Uanda T. Uallas, Ph.D. presidente dhe CEO, “Leadership Forum, Inc.”**

“Është e vështirë të bëjmë pyetje shumë të mira, sepse mendimi ynë zakonisht përqendrohet në ndihmën e të tjerëve duke dhënë, jo duke marrë. “Po, kjo është pyetje shumë e mirë” u mëson udhëheqësve qëndrimet dhe aftësitë e nevojshme për të marrë nga të tjerët, duke bërë pyetje shumë të mira. Ky libër do të sfidojë të menduarit tuaj për t’ju ndihmuar të bëheni person që bën pyetje të mira dhe si rezultat, një udhëheqës më fuqizues.”

— **Kith Ueb, autor i “Modeli i instruktimit për drejtuesit e krishterë” (The COACH Model for Christian Leaders)**

“Ndoshta mjeti më i dobët, por gjithsesi tërheqës i komunikimit është pyetja e menduar mirë që tregon interesin dhe kujdesin për të tjerët. Bob Taidi është mësuesi i përlurur i artit të të bërit të pyetjeve të thella. Urtësia e tij na jepet bujarisht përmes librit “Po, kjo është pyetje shumë e mirë!”

—**Xhejms C. Uethërbi, PhD, profesor i zgjedhur nga fondacioni “Richard Schulze”, kryeredaktor i “Entrepreneur and Innovation Exchange” në “Rawls College of Business”, Universiteti “Texas Tech”**

“Ka disa gurë vërtet të çmuar në këtë libër, të cilët do t’i përdorni menjëherë!”

— **Uill Uaiz, Chief Weologist at We!, autor i “Bëni pyetje të fuqishme— Krijoni biseda me vlerë” (Ask Powerful Questions, Create Conversations that Matter**

“Një nga nevojat tona më të mëdha është të njihemi. Puna e Bob Taidit shkon në thelb të kësaj çështjeje, duke na treguar si të thellojmë marrëdhëniet përmes pyetjeve të mrekullueshme.”

— **Robert Vogel, drejtor menaxhimi në C12, Central Texas**

“Jam i bekuar që punoj me drejtues biznesi nga e gjithë bota. Sa herë që hapet tema e pyetjeve, unë menjëherë i lidh ata me Bob Taidin. Sipas përvojës sime, Bobi është më i miri në botë për të bërë pyetjen e duhur në kohën e duhur. Përpijeni këtë libër. Pyetja e duhur ndryshon gjithçka!”

— **Tom Ziglar, CEO i “Ziglar Inc.”**

Për Bob Taidin



Bob Taldi u rrit në Dakotën e Jugut, ku u diplomua nga Universiteti | Dakotës së Jugut në vitin 1971. Ai ka qenë anëtar i personelit të Cru-së prej 46 vitesh, duke shërbyer me "Cru Campus", "Josh McDowell Ministry", "Global Operations Leadership Development" dhe "U.S. Leadership Development".

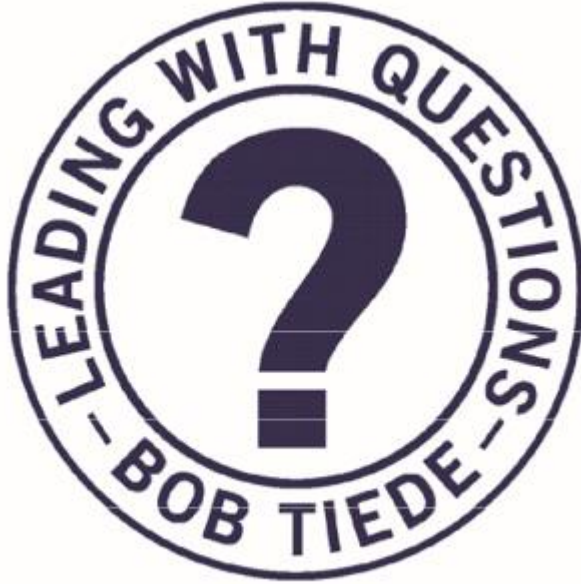
Fokusi i Bobit është ndërtimi i brezit të ardhshëm të drejtuesve për Cru-në. Bobi thotë: "Pas 15-20 vitesh pothuajse të gjithë drejtuesit aktualë të Cru-së nuk do të jenë më duke drejtuar. Në vend të tyre do të jenë drejtuesit që po trajnojmë ne tani. Nëse ne dështojmë tani, Cru-ja nuk do dështojë sot ose nesër, por mund të dështojë 15-20 vite më vonë. Historia është e mbushur plot me shembujt e kompanive dhe organizatave, të cilat dikur ishin plot aktivitet, por sot nuk ekzistojnë më. Një studim më i afërt zbulon që në shumë raste nuk ka asnjë përpjekje të qëllimshme për të zhvilluar brezin e tyre të ardhshëm të drejtuesve."

Roli i Bobit në skuadrën e zhvillimit të udhëheqjes në Cru është të rekrutojë udhëheqës të jashtëzakonshëm nga bizneset, arsimi, qeveria

dhe mjekësia, ushtria dhe organizatat jofitimprurëse, për të instruktuar udhëheqësit e Cru-së çdo dy javë përmes platformës 'SKYPE'.

Bobi e filloi blogun e tij LeadingWithQuestions.com, bashkë me llogaritë e tij në "Twitter", "LinkedIn", "Facebook" dhe "Google+", si një mënyrë për t'u lidhur më mirë me audiencën e tij të synuar: drejtuesit potencialë për Cru-në, të cilët janë 20 dhe 30 e ca vjeçarë. Sot blogu i tij siguron një burim të vazhdueshëm metodash të reja (pyetje të reja) për të gjithë instruktorët dhe drejtuesit e Cru-së, dhe ndiqet nga udhëheqës në më shumë se 190 shtete.

Bobi dhe gruaja e tij, Sherri, janë prindër krenarë të 4 fëmijëve të rritur dhe gjyshër superkrenarë të gjashtë nipërve dhe mbesave të jashtëzakonshëm, dhe që të gjithë atyre u pëlqen t'i bëjnë pyetje "papa Bobit" të tyre.



For more Leading With Questions tips and articles, visit:

LeadingWithQuestions.co

CIP Katalogimi në botim BK Tiranë

Taidi, Bob

**Po, kjo është pyetje shumë e mirë! / Bob Taidi ;
përkth. Elvana Llakaj ; red. Agesil Qirjazi. – Tiranë :
Instituti “Jeta e Re”, 2022 188 f. ; 14x21.5 cm.
Tit. origj.: Now that’s a great question**

ISBN 978-9928-4406-9-3

1.Menaxhimi 2.Udhëheqja 3.Drejtimi (Administrimi)

005.32 :316.46

“Nëse do të ishte e disponueshme një Ph.D. në Pyetologji, Bob Taidi do të ishte profesori i këtij kursi dhe *Po, kjo është pyetje shumë e mirë* do të ishte libri i kursit.”

—**Xhini Blanton**, themelues i Institutit të Udhëheqësisë “Semper Fidelis”

“Pyet. Dëgjo. Përfshi skuadrën. Bob Taidi na sfidon të krijojmë një lidhje me njerëzit tanë në një mënyrë të singertë dhe të kujdesshme, duke përdorur pyetjet si mënyrën për të arritur rezultate më të mira. Ju do të gjeni veten në këto histori dhe do të bindeni për ndryshim. Dhe skuadra do t’ju falënderojë.”

— **Sheril Baçelder**, ish-CEO e “Popeyes Louisiana Kitchen”, Inc., autore e “*Guxo të shërbesh - Si të marrësh rezultate të larta duke u shërbyer të tjerëve*” (*Dare to Serve: How to Drive Superior Results by Serving Others*)

Çfarë mendoni se e bën një pyetje shumë të mirë?

Mos është ajo që zbulon idetë e fshehura apo diçka që ju bën të përgjigjeni me padurim? Ndoshta ju bën ta humbni kujtesën për një kohë të gjatë ose ju tregon rrugën përpara. Pyetjet shumë të mira s’ka nevojë të jenë origjinale dhe shpesh janë shumë të thjeshta: Çfarë mendoni? Si mund të ndihmoj? A mund të ma tregoni historinë tuaj? Në këtë koleksion Pyetjesh Shumë të Mira nga eksperti i pyetjeve Bob Taidi, do të zbuloni:

- Fuqinë e heshtjes
- Si mund të kthehen deklaratat në pyetje

- Mënyra që ju garantojnë dështimin
- Hapa për të forcuar agjendat e takimeve
- Pse “si” është më e rëndësishme se “çfarë”

Nëse doni të jeni efektivë në Të drejtuarit me Anë të Pyetjeve (Leading With Questions), “Po, Kjo Është Një Pyetje Shumë e Mirë” është fillimi i udhëtimit tuaj. Pra, si ju duket..., a jeni gati të filloni të bëni Pyetje Shumë të Mira?



Rigjenerimi i Bob Taidit, një “Diktator dashamirës”, nisi më 2006-n, pasi gjeti një libër që e ndihmoi të kuptonte të mirat e Të drejtuarit me Anë të Pyetjeve (Leading With Questions), në vend që t’u “tregonte me dashamirësi se ç’duhej të bënin”. Ai shpejt zbuloi se një drejtues që drejton me anë të pyetjeve do të jetë 10 herë më efektiv, sesa një drejtues që drejton vetëm duke u thënë të tjerëve se ç’duhet të bëjnë! Sot, Bob Taidi i ndihmon drejtuesit kudo, që të lëvizin nga pozicioni i drejtimit ku ata u tregojnë të tjerëve se ç’duhet të bëjnë, në pozicionin që të drejtojnë duke bërë pyetje. Ai ka punuar me organizatën “Cru” për 47 vjet dhe me “U.S. Leadership Development Team” për 15 vjet. Blogu i tij “LeadingWithQuestions.com” ndiqet nga drejtues në 190 vende.

Skanojeni për të vizituar blogun e Taidit ►

LeadingWithQuestions.com

Çmimi:
500 lekë

9 789928440693