

# الاستفسار التقديري

## إشراك الناس في الفكر الإيجابي

إحدى الطرق القديمة لتحديد كيفية رؤية الشخص لموقف ما هي سؤاله عما إذا كان الكوب نصف ممتلئ أو نصف فارغ. سيجيب العديد من المتشائمين بأن الكأس نصف فارغ بينما يرى الانتهازيون نصف الكأس ممتلئاً. حتى متشائم واحد في المجموعة يمكن أن يعيق السلوك الإيجابي لأي شخص آخر ، لذلك من المهم إشراك كل موظف في التفكير الإيجابي. عندما يتجنب الجميع النقد وينفذون "موقف يمكن أن يفعل" ، فإنه لا يخلق فقط بيئة عمل ممتعة للجميع ، ولكن يبدأ الموظفون في الشعور بتحسّن تجاه أنفسهم ويفخرون بإنهاء أي وظيفة بسهولة.

• تشجيع المناقشات الجماعية

• ادعُ الآخرين لمشاركة أفكارهم وآرائهم

• اجعلهم يركزون على الجانب الإيجابي للأشياء وتجنب الصياغات السلبية

## التحول من "ما هو الخطأ؟" إلى "ما هو الصحيح"

من أول الأشياء التي يمكن أن تدمر الموقف الإيجابي النظر إلى الموقف وملاحظة الجوانب السلبية فقط ، أو جانب "ما هو الخطأ". نظراً لأن التركيز الرئيسي للبحث التقديري هو أن تكون إيجابياً ويهدف إلى تحقيق الأهداف ، فإن الموقف المتشائم لن يتعد كثيراً. عندما تواجه مشكلة ، خذ بضع دقائق وانظر إلى جانبي المشكلة. ضع قائمة ذهنية بكل ما هو إيجابي حول الموقف قبل التطرق إلى الجوانب السلبية. ستجد أن أي موقف لن يظهر بالسوء الذي نعتقده عندما نلاحظ الإيجابية أولاً.

مفاتيح لتحويل أفكارنا:

• تجنب التفكير "الكل أو لا شيء" - تقرير موقف له جانبان فقط.

• أدرك الفرق بين أن تكون على حق وأن تكون سعيداً.

• تجنب الإفراط في تعميم الموقف - ركز على التفاصيل.

## صياغة الأسئلة الإيجابية

عندما نطرح أسئلة على الضيف ، ما نوع الرد الذي نتوقعه؟ إذا طرحنا أسئلة يمكن أن تكون سلبية أو حرجة ، فيمكننا توقع هذا النوع من الإجابة. ولكن باستخدام لغة إيجابية لتكوين أسئلة أكثر إيجابية ، لا يمكننا فقط أن نريح الشخص الآخر ، بل سيشرحون بمزيد من الثقة بشأن قدراتهم وسيكونون قادرين على إجراء مقابلة أفضل. استخدم الخبرات الإيجابية لمساعدة الشخص على إدراك مهاراته وطموحاته ، مع تحديد كيفية العمل مع الفريق والشركة في نفس الوقت. أمثلة على الأسئلة:

• "ما هو أفضل عمل حصلت عليه؟"

• "ما هو أكثر شيء تقدره في الوظيفة؟"

• "ما أكثر شيء تحبه في نفسك؟"