

Fragen sind die Würze eines jeden Trainings. Dazu gehören nicht nur die Fragen der Teilnehmer:innen, sondern auch die Fragen einer Trainerin oder eines Trainers. Zugleich ist Fragen allein zu wenig. Damit der ganze Geschmack einer Frage ihre Wirkung entfaltet, braucht es gute Kommunikationszutaten. Ein aktives Zuhören mit einer neugierigen und wohlwollenden Grundhaltung ist eine solche Zutat. Sie erzeugen damit für den Gesprächspartner einen respekt- und vertrauensvollen Gesprächsraum. Wesentliche Wörter wiederholen und das Gehörte zusammenfassen bietet dem Gesprächspartner die Möglichkeit Gesagtes zu reflektieren, zu ergänzen, oder richtig zu stellen. Eine gute Beziehung und Präsenz, die auch mal eine Pause und Stille aushält, geben Raum für wirkungsvolle Fragen. In einem solchen Kommunikationsraum kann eine passende Frage ihre volle Geschmacksvielfalt entwickeln.

Was kann für eine:n Trainer:in eine passende Frage sein?

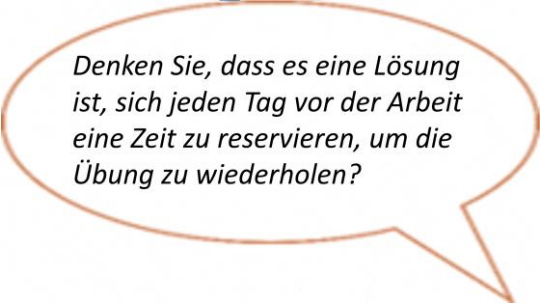
Stellen Sie sich eine Trainingssituation vor, in der Sie mit einem Teilnehmer ein Gespräch über eine soeben erlernte Methode führen. In dieser Situation stellen Sie eine Frage.

Ich biete Ihnen hierzu zwei Fragen an. Welche entfaltet für Sie mehr Wirkung und lädt mehr zum Reflektieren und Lernen ein?



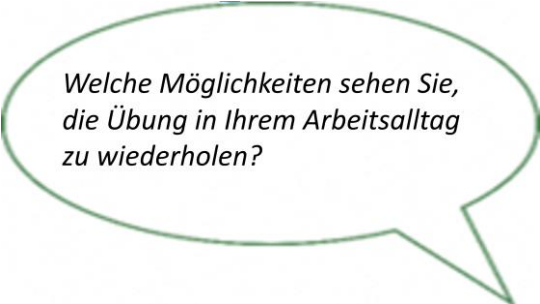
Die erste Frage zählt zu den geschlossenen Fragen. Sie wird zumindest in einem ersten Schritt mit Ja, oder Nein beantwortet werden und damit weniger zum Reflektieren und Lernen anregen. Die zweite gehört zu den offenen Fragen, die vom Gesprächspartner nicht einfach mit Ja oder Nein beantwortet werden können. Im besten Fall ist sie so formuliert, dass der Gesprächspartner sie nicht sofort beantworten kann und eine Pause entsteht. Dann haben Sie es geschafft, eine wirklich gute Frage zu stellen! Widerstehen Sie dem Impuls, gleich eine ergänzende Frage nachzuschieben, um damit die Pause zu überbrücken. Ihr Gesprächspartner wird möglicherweise innerlich Arbeitssituationen assoziieren und prüfen, wo er die erlernte Methode einsetzen könnte. Die Chance zu einem interessanten, lehrreichen Dialog ist gemacht! Sie haben mit der offenen Frage einen wirkungsvollen Prozess in Gang gesetzt, bei dem ein Reflektieren und Lernen stattfinden kann.

Vermeiden Sie Fragen mit versteckten Ratschlägen. Sie könnte bewirken, dass Sie die Teilnehmer Ihrer Schulung in eine Abwehrhaltung bringt.

An orange-outlined speech bubble with a tail pointing towards the bottom right.

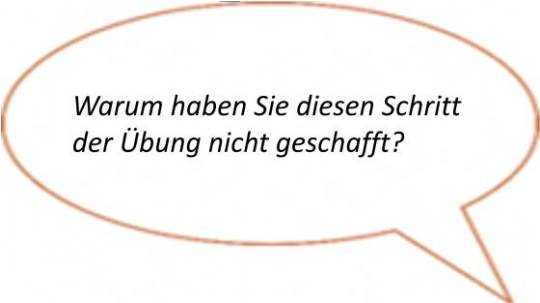
Denken Sie, dass es eine Lösung ist, sich jeden Tag vor der Arbeit eine Zeit zu reservieren, um die Übung zu wiederholen?

Regen Sie stattdessen den Gesprächsteilnehmer an, selbst nach Möglichkeiten und Optionen zu suchen.

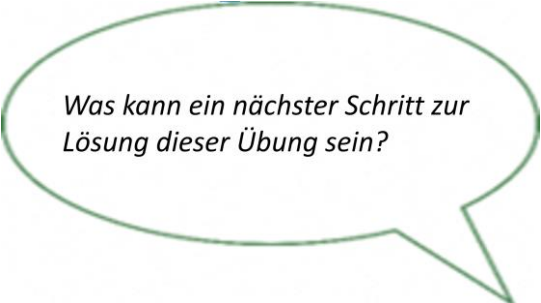
A green-outlined speech bubble with a tail pointing towards the bottom right.

Welche Möglichkeiten sehen Sie, die Übung in Ihrem Arbeitsalltag zu wiederholen?

Um neue Gedanken zu fördern, beginnen Sie Ihre Fragen besser mit "Was" und "Wie", statt mit "Warum". "Warum" kann eine defensive Antwort ergeben. "Was" und "Wie" bereitet in der Regel einen Weg zu einem mehr lösungsfokussierten Zugang als mit einer analysierenden "Warum"-Frage. Sehen Sie dazu zwei Beispiele.

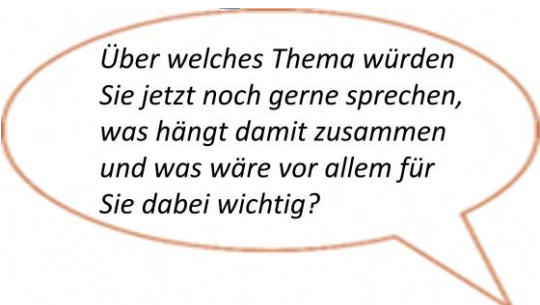
An orange-outlined speech bubble with a tail pointing towards the bottom right.

Warum haben Sie diesen Schritt der Übung nicht geschafft?

A green-outlined speech bubble with a tail pointing towards the bottom right.

Was kann ein nächster Schritt zur Lösung dieser Übung sein?

Abschließend eine Aufgabe: Mit welchen zwei einfachen Regeln können Sie folgende Frage besser formulieren.

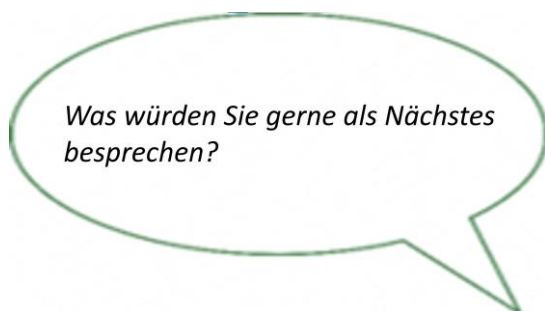
An orange-outlined speech bubble with a tail pointing towards the bottom right.

Über welches Thema würden Sie jetzt noch gerne sprechen, was hängt damit zusammen und was wäre vor allem für Sie dabei wichtig?

Erstens: Kurze Sätze formulieren. Zweitens: Mit einem Satz nur eine Frage stellen. Beides trägt dazu bei, dass der Zuhörer nicht verwirrt wird und am Ende nicht weiß, welche

Frage er zuerst beantworten soll. Er beantwortet möglicherweise nur einen Teil der Fragen, weil er den ganzen Satz bereits vergessen hat.

Eine Frage, die beide Regeln berücksichtigt, könnte lauten:



Diese fünf Zutaten empfehle ich Ihnen für ein lehrreiches und interessantes Gesprächsmenü:

1. Offene Fragen, die einen Dialog anregen.
2. Statt Fragen mit verstecktem Ratschlag, lösungsorientierte Fragen, die Optionen und Möglichkeiten anregen.
3. Mit Wie- und Was-Fragen neue Gedankengänge ermöglichen.
4. Kurze Sätze mit zirka sieben Wörtern erhöhen die Wirkung einer Frage.
5. Eine Frage in einem Satz fördert das Verstehen.

Wenn Sie Lust haben, dann können Sie jetzt jemanden unter die Arme greifen. Ein:e Trainer:in befindet sich in unterschiedlichen Trainingssituationen und stellt den Teilnehmenden – naja – nicht ganz optimale Frage. Wie könnten aus Ihrer Sicht bessere, verständliche, lösungsorientierte und das Lernen fördernde Frage lauten?

(Für jeder der Situationen finden Sie eine bessere Frage am Ende dieser Übung).

1. Eine Trainerin stellt ein neues, agiles Konzept vor. Am Ende seiner Präsentation fragt sie die Lerngruppe: *Können Sie sich vorstellen, dass dieses Konzept Ihre Arbeitsweise verbessert?*
2. Ein Trainer bereitet die Teilnehmenden auf eine praktische Aufgabe vor, z.B. das Erstellen eines Projektplans: *Finden Sie nicht auch, dass der erste Schritt mit einer Vorlage beginnen muss?*
3. Eine Trainerin möchte einen Teilnehmer, der in einer Übung einen falschen Schritt gesetzt hat, helfen und fragt ihn: *Warum haben Sie das gemacht?*
4. Die Teilnehmenden haben gerade eine Übung abgeschlossen. Der Trainer fragt für eine kurze Reflexionsrunde: *War die Übung für Sie neu?*
5. Am Ende einer Schulung bittet die Trainerin um ein Feedback und fragt: Welche Schulungsthemen waren für Sie nützlich, was haben Sie dabei gelernt, und können Sie das Gelernte in Ihre Arbeit integrieren?

Zu 1.

Besser als eine geschlossene Frage, die ein Ja oder Nein als Antwort hätte, wäre eine anregende, offene Frage, die einen Dialog initiiert: *Wo könnte dieses agile Konzept Ihre Arbeitsweise verbessern?*

Zu 2.

Statt in einer Frage einen versteckten Ratschlag oder die Lösung vorwegzunehmen, könnte eine offene, lösungsorientierte Frage zum Reflektieren anregen: *Was wäre aus Ihrer Sicht ein erster guter Schritt im Erstellen eines Projektplanes?*

Zu 3.

Um eine Warum-Frage zu vermeiden, die jemanden leicht in eine Verteidigungssituation bringen kann, könnte die Trainerin mit ehrlichem Interesse die Frage stellen: *Mich interessiert, aus welchen Gründen Sie sich für diesen Schritt entschieden haben?*

Zu 4.

Statt mit einer geschlossenen Frage eine Abstimmungssituation zu erzeugen, könnte der Trainer anregen über die neuen Aspekte der Übung nachzudenken: *Was von der Übung war für Sie neu?*

Zu 5.

Ein langer Satz mit mehreren Fragen wird die Teilnehmenden eher verwirren und sie werden nicht allem antworten. Stattdessen könnte die Trainerin eine konkrete Frage formulieren, die den Blick in die zukünftige Umsetzung des Gelernten lenkt: *Was werden Sie am Montag konkret vom Gelernten umsetzen?*

Hinweis

Falls Sie diese Methode in Begleitung eines Coaches durchführen möchten, können Sie mich gerne kontaktieren. Ich unterstütze Sie, eigene Motivationsfaktoren und wertvolle Ressourcen zu entdecken, die Sie für Ihre Tätigkeiten als Trainer:in gewinnbringend einsetzen können.