

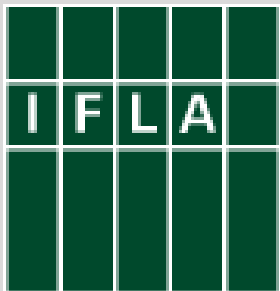
Teil 1D - Coaching
Fertigkeiten: Fragen
stellen

IFLA Coach Training



International Federation of
Library Associations and Institutions

Einleitung



IFLA-Sektionen: Berufliche Weiterbildung und Lernen am Arbeitsplatz (CPDWL) sowie Management & Marketing (M & M)

2020 Arbeitsgruppe:

- Ewa Stenberg, Koordinatorin der Arbeitsgruppe
- Almuth Gastinger, CPDWL
- Ulrike Lang, CPDWL
- Carmen Lei, CPDWL
- Barbara Schleihagen, M & M
- Vera Keown, M & M

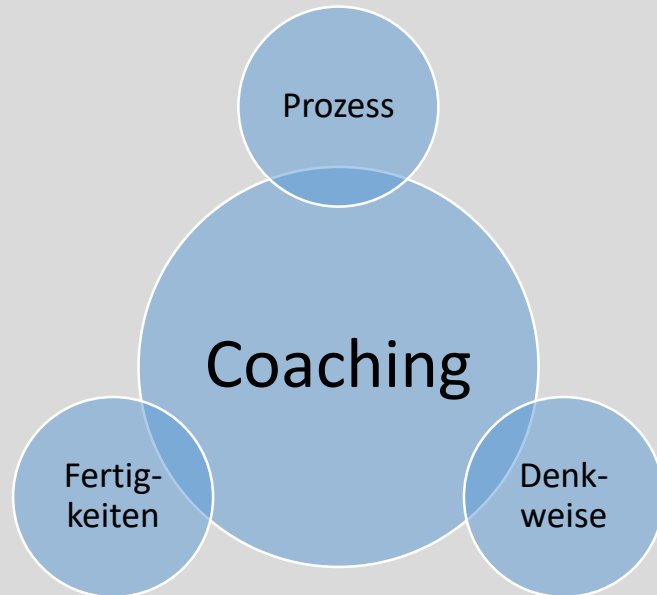
IFLA Coaching Initiative -
<https://www.ifla.org/cpdwl/projects>

Ausbilderin

Vera Keown

- Associate University Librarian, University of Manitoba, Canada
- Member, IFLA Management & Marketing Section
- Member, CPDWL – M & M Coaching Initiative
- Certified Leadership Coach, Member ICF, & Gallup Certified Strengths Coach

IFLA Coach Training Series



- Teil 1A – Einführung in das Coaching
- Teil 1B – Coaching-Prinzipien, Denkweise & Rollen
- Teil 1C – Coaching-Prozess & Leitfaden für die Coaching-Sitzung
- **Teil 1D – Coaching-Fertigkeiten – Fragen stellen**
- Teil 1E – Coaching-Fertigkeiten – Zuhören & Feedback geben
- Teil 2 – Alles zusammenfügen - Live-Webinar

Lernziele

- Definieren von offenen und geschlossenen Befragungsstilen
- Erklären der Vorteile eines offenen Fragestils im Coaching
- Geschlossene Fragen als offene Fragen neu formulieren
- Offene Fragen neu formulieren, um das Lösungsdenken zu maximieren

Befragungsstil: Geschlossene Fragen

- Die Antwort muss aus einer begrenzten Anzahl von Optionen ausgewählt werden
- Manchmal als Aussage formuliert
- Ja/Nein, Multiple Choice, ein Wort oder kurze Antwort
- Problemfokussiertes Denken

Befragungsstil: Offene Fragen

- Werden gefragt, um den Coachee zum Nachdenken anzuregen
- Lösungsorientiertes Denken
- Der Coach muss nicht der fachkundige Problemlöser sein
- Fragen, die auf den eigenen Gedanken und Worten des Coachees basieren

Einfache & kraftvolle Coaching- Fragen

Was wollen Sie?

Wie sieht für Sie Erfolg aus?

Was hindert Sie daran, aktiv zu werden?

Wie haben Sie in der Vergangenheit Probleme gelöst?

Welchen Schritt können Sie jetzt unternehmen?

Wer kann Ihnen dabei helfen?

Was werden Sie tun?

Der Grund für die Frage

Lernen anregen

Informationen sammeln

Optionen prüfen

Problem lösen

Das Lernen betonen, nicht das unmittelbare
Ergebnis

Das Problem mit „Warum“- Fragen

Könnten negativ und anklagend klingen

Könnten bedeuten, dass es nur eine richtige Antwort gibt

Konzentrieren sich auf die Vergangenheit

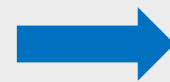
Fokussieren auf die Ursache, nicht auf die Lösung

Von geschlossen zu offen

Geschlossene Frage

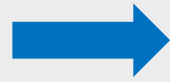
Offene Frage

Wissen Sie, was zu tun ist?



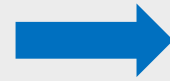
Welche Schritte können Sie unternehmen, um anzufangen?

Glauben Sie an Ihren Erfolg?



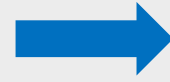
Wie sichern Sie den Erfolg?

Kann Ihnen jemand helfen?



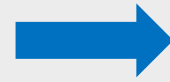
Wen kennen Sie, der Ihnen helfen kann?

Denken Sie daran, Ihre Arbeit aufzugeben?



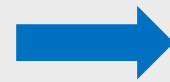
Was sind Ihre Möglichkeiten?

Gibt es einen Grund, warum Sie feststecken?



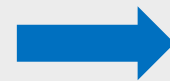
Was steht dem im Weg?

Möchten Sie Führungskraft werden?



Beschreiben Sie den Plan, den Sie für Ihre Karriere haben.

Haben Sie versucht, mit Ihren Vorgesetzten zu sprechen?



Was haben Sie bereits getan, um das Problem anzugehen?

Offene Fragen / Geschlossene Antworten

- Gewöhnlich zu spezifisch
- Begrenzen Möglichkeiten
- Ermutigen zu engstirnigem Denken
- Keine neuen Möglichkeiten

Offene Fragen / Geschlossene Antworten

Offene Frage	Geschlossene Antwort	Bessere Frage
Warum wollen Sie befördert werden?	Um mehr Geld zu verdienen.	Was würde sich in Ihrem Leben ändern, wenn Sie befördert würden?
Was missfällt Ihnen an Ihrer Arbeit am meisten?	Die langen Arbeitszeiten und die niedrige Bezahlung.	Beschreiben Sie die Arbeitsaktivitäten, die Ihnen Spaß machen.
Was würden Sie tun, wenn Sie nicht befördert würden?	Ich würde meinen Job kündigen.	Welche Möglichkeiten haben Sie, wenn Sie nicht befördert werden?

Wenn der Coachee die Fragen stellt

Coachee-Frage

Was soll ich machen?

Was meinen Sie dazu?

Halten Sie das für eine gute Lösung?

Wo soll ich anfangen?

Können Sie mir helfen?

Coach-Frage

Was glauben Sie, was Sie tun müssen?

Ich habe einige Ideen, aber zuerst würde ich gerne Ihre Ideen hören.

Mit welcher Option fühlen Sie sich am wohlsten?

Welche Schritte müssen Sie unternehmen, um dorthin zu gelangen?

Was genau möchten Sie, dass ich für Sie tue?

Von Antworten zu Optionen

- Mit wem müssen Sie darüber sprechen?
- Wo finden Sie die Informationen, die Sie benötigen?
- Welche Vorteile erhoffen Sie sich von der Mitarbeit in einem IFLA-Ausschuss?
- Wie wird die Mitarbeit in einem IFLA-Ausschuss zu Ihren Karrierezielen beitragen?
- Welche Unterstützung werden Sie benötigen?
Wie werden Sie diese erhalten?

Überprüfung

- Definieren von offenen und geschlossenen Befragungsstilen
- Erklären der Vorteile eines offenen Fragestils im Coaching
- Geschlossene Fragen als offene Fragen neu formulieren
- Offene Fragen neu formulieren, um das Lösungsdenken zu maximieren

Wie geht es weiter?

- Teil 1A - Einführung in das Coaching
- Teil 1B - Coaching-Prinzipien, Denkweise und Rollen
- Teil 1C - Coaching-Prozess & Leitfaden für die Coaching-Sitzung
- Teil 1D - Coaching-Fähigkeiten - Fragen stellen
- **Teil 1E - Coaching-Fähigkeiten - Zuhören & Feedback geben**
- Teil 2 - Alles zusammenführen - Live-Webinar

Danke und Kontakt

Vera Keown

Executive and Leadership Coach

Vera.Keown@keownconsulting.com

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/verakeown/>

IFLA Coaching Initiative -

<https://www.ifla.org/cpdwl/projects>

CPDWL Section - <https://www.ifla.org/cpdwl>

M & M Section - <https://www.ifla.org/management-and-marketing>