

## **Beispiel für eine sokratische Gesprächsführung im Coaching:**

### **1. Herausfinden einer hinderlichen Überzeugung zur eigenen Person, die eine moralische Bewertung enthält.**

Bsp.: „Ich bin ein schlechter Redner“ (oder Teamleiter, Verkäufer, Führungskraft, Zuhörer, Motivator, ...)

### **2. Die persönliche Definition kennen lernen**

Frage des Coach: „Was ist „ein *schlechter* Redner“?“

Coachee: „Ein schlechter Redner ist jemand, der seine Botschaften nicht klar und deutlich vermitteln kann - der die Leute nicht erreicht.“

### **3. Konkretisierung des Weltbildes und Herstellung des Alltagsbezuges**

Frage des Coach: „Wie kommen Sie darauf, dass *Sie* ein schlechter Redner sind?“

Coachee: „Ich habe in der vergangenen Woche meine Ideen zu Lösungsmöglichkeiten präsentiert und bin bei meinen Zuhörern nur auf Unverständnis gestoßen.“

### **4. Weitere Konkretisierung oder Umformulierungen des Themas**

Frage des Coach: „Welche Anzeichen genau waren in der Situation konkret da, dass Sie sich danach als schlechter Redner empfanden?“

Coachee: „Mein Vorschlag wurde abgelehnt und sie haben sich nicht wirklich damit auseinandergesetzt!“

Coach: „Also: Redner, die beim Publikum keine Zustimmung erzeugen, sind also schlechte Redner.“

Coachee: „Ja“.

## **5. Sokratische Wendung: Zustand der inneren Verwirrung**

Coach: „Sie meinen, Redner, deren Publikum nicht immer 100 % zustimmen, sind schlechte Redner. Also ist ein Redner, der ein Publikum vor sich sitzen hat, dass total anderer Meinung ist und auch auf seiner anderen Meinung beharren möchte, ist immer ein schlechter Redner – unabhängig davon, was er macht und sagt.“

Coachee: „Na ja, ob ein Redner gut oder schlecht ist, hängt schon davon ab, wie das Zusammenspiel zwischen Redner und Zuhörer ist.“

Coach: „Und sie meinen, dass ihr Publikum in der Situation gar nicht anders konnte, als ihren Vorschlag abzulehnen? Es musste ablehnen, weil Sie so sind, wie sie sind?“

Coachee: „Ähnm, na ganz so ist es ja nun auch nicht.“

## **6. Gemeinsame Suche nach Alternativen und zielführenden Denkmustern.**

Coach: „Wenn es so nicht ist. Was glauben Sie denn jetzt über gute und schlechte Redner?“

Coachee: „So ein pauschales Urteil ist unsinnig. Ein „mauerndes“ Publikum kann einen guten Redner auch verbrennen lassen. Rein objektiv gibt es natürlich nicht „gute“ und „schlechte“ Redner. Das liegt in der Betrachtung des Publikums und des Redners. Es erscheint mir jetzt auch etwas unfair mir gegenüber, von einer Situation gleich ein generelles Urteil über mich zu fällen. (Coachee soll diese Aussagen herausfinden)“

## **7. Ergebnis des Dialogs**

Coach: „Wenn Sie ihren eigenen Worten zuhören: Welches Ergebnis (oder welche Erkenntnis, welche neue Überzeugung) nehmen Sie aus diesen Betrachtungen mit?“

Coachee: „Ich kann nur meine persönliche Bestleistung geben. Es steht nicht in meiner Macht, anderer Leute Meinung festzulegen. Jeder kann nur verantwortlich sein für das, was in seiner Macht steht.“

Coach: „Was steht in Ihrer Macht??“

Coachee: „Ich kann mein Publikum nur einladen, sich mit meinen Ideen oder Vorstellungen auseinanderzusetzen. Dies kann ich allerdings mit der“

Begeisterung tun, die ich für die Idee entwickle. Ich kann auch akzeptieren lernen oder ich kann meine rhetorischen Fähigkeiten weiterentwickeln.“

## **8. Ziele benennen**

Coach: „Welcher dieser Themen würden sie aktuell am meisten Beachtung schenken?“

Coachee: „Die Weiterentwicklung meiner Rede-Fähigkeiten.“

Coach: „Sie haben bisher sicher gute Gründe gehabt, ihre Aufmerksamkeit nicht nur auf das Erlernen von Redner-Fähigkeiten zu legen. Was könnten sie heute tun, um ihre Fähigkeiten als Redner zu stärken?“

Coachee: „Ich kann die Eröffnung meiner Rede vorbereiten und einen Rahmen setzen, der meinem Inhalt den entsprechenden Boden bereitet.“

## **9. Verbindung des Zieles mit Werten oder Lebenszielen**

Coach: „Welche Ihrer wichtigsten Werte und Lebensziele werden unterstützt, wenn Sie in Zukunft ihre rhetorischen Fähigkeiten weiterentwickeln?“

Coachee: „Es stärkt das Vertrauen in mich. Außerdem meine kreative Ausdrucksmöglichkeit. Letztendlich unterstützt es mich auch, erfolgreicher zu sein.“

### **Anmerkungen:**

Im Beispiel wurde der sokratische Dialog für den Coaching-Prozess angepasst. Es gibt noch weitere Spielarten. Das Beispiel wurde 2008 erstellt von Karsten Ritschl.

Mehr Infos zum Sokratischen Dialog gibt es auch unter

[www.nlp-spectrum.de/Ressourcen-Pool.html](http://www.nlp-spectrum.de/Ressourcen-Pool.html)

Mehr Infos zum Seminar-Angebot von Spectrum KommunikationsTraining unter

[www.spectrum-seminare.de](http://www.spectrum-seminare.de)