

Feedback für Coach

NLPeuth (Coach): *Felix Muster*
beobachtete NLP-Technik: *Kontextreframing*
Datum: *24.9.2010*
BeobachterIn: *Verena Beispiel*

Beispiel

Dauer in Minuten: *25 Min.*
(Feedbackablage im Folder der Beobachterin)

ProzessWahrnehmung Feedback:

A: Rapport: Wie wird Pacing beobachtet? Auf welcher Gestaltungsebene?

- Wodurch erkenne ich Respekt und Wertschätzung?
- Körperhaltung: Haltung gespiegelt oder über Kreuz? Bewegung, Rhythmus, simultan, zeitlich versetzt; Atmung; Gesten; assoziiert/dissoziiert.
- Sprache: Tonlage, Rhythmus, Lautstärke, Tempo, Pausen.
- Sprache: Inhalt, Worte, Sinnessysteme vokal, Metaphern.
- Emotional: Lachen, Tränen, Stille, Seufzen.

Was genau? Wann genau? Wie genau? (Was tut Kunde ⇒ was tut Coach?)

Am Anfang, bei Frage nach Problem sagt K: "Ich bin zu laut!" - Coach wiederholt: "Also, zu laut ist das Thema."

K: Lacht, wie er sich verschiedene Varianten von neuem Verhalten in bisherigen Kontext vorstellt. C: lacht auch.

K: Lehnt sich bei der Beschreibung der ersten Bühne (Ursprungsproblem) im Stuhl zurück und legt einen Arm auf die Lehne. C: Macht das seitwärtsverkehrt auch.

B) Von Rapport (Pacing) zu Führen (Leading):

- Verbal: Benutzen der gleichen Wörter und weiterführen mit Angeboten.
- Körperhaltung: Von ähnlicher Haltung, Bewegung zu Handlungsänderungen oder neuen Bewegungen.
- Sinnessysteme: Von einem Sinnessystem ins andere führen.
- Akzeptanz von Angeboten und deren Integration (Achtung: Weiche, offene Angebote!! Keine Ratschläge!!) zur Akzeptanz.
- Emotional: Stimmungsveränderungen, von einer Stimmungsqualität in eine andere führen.

Wann genau? Was genau? Wie genau? (Was tut Coach ⇒ was tut Kunde?)

Für die erste Bühne fragt C: "Auf welcher Seite möchtest du die Bühne?" und zeigt gleichzeitig mit Hand abwechselnd in linke und rechte Ecke des Raumes. K: "Lieber rechts!" und zeigt mit Hand.

C: Dreht Stuhl nach links, wie er K auffordert, seine Aufmerksamkeit der linken Bühne zuzuwenden. K: Dreht sich auf seinem Stuhl auch nach links.

Nachdem Ursprungssituation (Bühne 1) erarbeitet ist, C: lehnt sich zurück und atmet hörbar aus. K: beginnt tiefer zu atmen.



✦ C) Ankern: Nur der Auslöser wird als Anker bezeichnet!

- in welchem Sinnessystem? **visuell** (Achtung, nur was real gesehen wird): Bilder, Gegenstände, sichtbare Geste. **auditiv**: Codewörter, Schnalzen, Ausrufe, Bezeichnung für visuelle Vorstellung. **kinästhetisch**: Berührung durch den Coach, **Selbstankerung** durch den Kunden selbst = Kin. Selbstanker
- **räumlich**: Plätze am Boden, auf der Wand, mit Gesten in eine gewisse Richtung zeigen.
- **Prägnante Anker** des durchgeführten Formats. (Bsp. Chaining besteht aus 4 kinästh. Anker mit 4 aud. Codewörtern)
- **Embodiment**: Verkörperung, Haltung einer Emotion oder eines Zustandes. Beschreibe das Embodiment und den dazugehörigen Zustand.
- **Wofür dient dieser Anker? Was löst dieser Anker aus? Was ist die Wirkung?**

Raumanker: Die zwei Bühnen - stehen für 'alter Kontext' und 'neuer Kontext'.

Visuell: die Handbewegungen des Coach zur jeweiligen Bühne

Auditiv: Codewort "laut" für das Verhalten und "Büro" für den Ursprungskontext

D) Welche ProzessBausteine konntest du erkennen?

Bausteine der Zielbestimmung:



Elemente in der beobachteten Strategie:

Werte:

Embodiment:

Hirngerechte Formulierungen:

Zustände:



ProzessReflektion:

E) Was habe ich als BeobachterIn gelernt? Was habe ich entdeckt? Wo habe ich Freude empfunden? Was hat mich berührt? Was könnte ich beim nächsten Coaching auch verwenden? *Achtung: Nur ICH-Aussagen!*

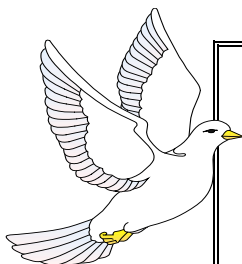
Interessant zu sehen, wie mit deutlichen Handgesten (v-Anker), die Aufmerksamkeit des Kunden auf eine Angelegenheit unterstützt werden kann.

Mir hat sehr gefallen, wie Coach 2x nachgefragt hat und dann still entspannt wartete. Das möchte ich bei meinem nächsten Coaching auch machen.

F) Welche zusätzlichen Ideen sind mir aufgetaucht? Was hätte ich anders gemacht? Was hätte ich weggelassen? Wo hätte ich eine andere Richtung eingeschlagen? Was hätte ich genauer bearbeitet? *Nur ICH-Aussagen!*

Wie der Kunde gesagt hat: "Ja, mein Chef ist jetzt nicht mehr an der Sitzung." hätte ich das zuerst akzeptiert, und nachher angeregt, dass er ein neues adäquates Verhalten findet, das auch funktioniert, wenn der Chef da ist. Somit wäre der Kontext gleich geblieben.

♥😊 DAS ENDE IST DAS ENDE 😊♥



Geniessen ist OKAY
 Spass haben ist OKAY
 Lernen ist OKAY
 Fragen stellen ist OKAY
 Eine andere Meinung äussern ist OKAY
 Unsicher sein ist OKAY
 Es gibt keine Fehler, wir sammeln Erfahrung.
 Es gibt als NLPeute keine Probleme, nur Herausforderungen.
 Informationen austauschen ist OKAY