



Storytelling

Schon seit Urzeiten werden wichtige Botschaften in Geschichten vermittelt, denn Geschichten involvieren den Zuhörer besser als jedes PowerPoint-Slide, machen es leichter, Informationen zu vernetzen und erhöhen das Erinnerungsvermögen.

Umso erstaunlicher also, dass wir Geschichten heute nicht viel mehr nutzen, um das zu transportieren, was wir vermitteln wollen. Gerade für Führungskräfte ist Storytelling, eine sehr wirksame Methode, um Führungsgrundsätze, Unternehmenswerte, Teamspirit oder aktuelle Botschaften zu vermitteln und Ihr gegenüber auch auf der emotionalen Ebene zu erreichen. Besonders in Präsentationen und in schwierigen Gesprächen lässt sich Storytelling als wichtiges Gestaltungsmittel einsetzen.

Ziele:

Die Teilnehmenden

- identifizieren die für sie passenden Einsatzfelder für Storytelling
- sammeln geeignete Storythemen zum Einsatz in ihrem Geschäftsalltag
- arbeiten die Kernbotschaft der eigener Story heraus
- nutzen Stilmittel und klare Dramaturgien, um ihre Botschaft zu untermauern
- präsentieren Stories anregend, unterhaltsam und dem Kontext angemessen
- begeistern ihre Zuhörer und hinterlassen eine bleibende Wirkung

Inhalte:

- Einsatzfelder des Storytelling
- Die 4 Kernelemente eine Geschichte
- Kernbotschaften und „Moral“
- Themenwahl
- Dramaturgie und Stilmittel
- Gegensätze im Storytelling
- Auftrittsübungen mit Videofeedback

Die **eva gottschewski** - Methodik

Führungstrainings, Coaching, Teambuilding

Vorbereitungsaufgaben zur Einstimmung (Priming)

- Lesen eines relevanten Artikels zur Auseinandersetzung mit der jeweiligen Thematik
- Bis ca. 1 Woche vor dem Training werden eingeholt:
 - Erwartungen an das Training
 - Eigener Praxisfall / mögliche Anwendungssituationen für das Training

Präsentation, Lehrgespräche, Diskussion

- Neue Techniken und Information werden möglichst interaktiv und unter Nutzung unterschiedlicher sensorischer Kanäle vermittelt.
- Interaktive Lehrgespräche binden die Teilnehmer ein, fördern den persönlichen Bezug und steigern die Motivation zur Anwendung neu gelernter Techniken

Erfahrungslernen, Gruppenübungen und direkte Anwendung des Gelernten im Training

- Spielerisch gemachte Erfahrungen lösen bei den Teilnehmenden Erkenntnisse aus, die sich frontal nicht übermitteln lassen.

Videotraining

- (Auftritts-) Übungen anhand praktischer selbst definierter Beispiele
- Möglichkeit, das eigene Verhalten selbst zu beobachten, es dadurch besser zu reflektieren und Verbesserungsmöglichkeiten gezielt herauszuarbeiten
- Selbstbeurteilungen und Feedback durch Dritte ermöglichen den Teilnehmern, blinde Flecken zu beseitigen und Stärken in der Zukunft gezielt einzusetzen

Konkrete Anwendungsplanung

- Eine konkrete Anwendungsplanung, in welchen Situationen aus dem eigenen Arbeitsalltag sich die Techniken einsetzen lassen und welche Fragen vorzugsweise verwendet werden sollen (Situation mit konkretem Datum innerhalb von 4 Woche, Technik, Woran denken?) wird bereits im Training vorgenommen und senkt damit die Umsetzungsschwelle im Alltag.

Nachbereitung / Transferunterstützung (auf Wunsch)

- 1 Woche nach dem Training: E-Mail-Reminder durch den Trainer
 - Erinnerung an die selbst gesetzten Lernziele
 - Frage nach bereits erfolgter Umsetzung und erzielte Umsetzungserfolge
 - Aufforderung zum Austausch mit Vorgesetztem und/oder Lerncoach
- Ein Transfer-(Halb-)Tag nach ca. 4-6-wöchigen Anwendungsphase, an dem Fragen aufgenommen und das Gelernte verfestigt und perfektioniert werden kann, wird empfohlen.
- Ggf. 1 Monat nach dem Training: weiterer E-Mail-Reminder durch Trainer