



KOMPLIMENT & CO

# PRÄSENTATIONSTECHNIKEN

Gabriela Konrad

## ARISTOTELES MODELL & LOGISCHE EBENEN

### SPIRITUALITÄT

SYSTEM

Familie  
(Herkunft)  
Team  
Gruppe

Vision  
Ziele  
Mission

INNEN

Sinn

Rolle  
Identität

Einstellung Haltung Nutzen

Werte, Bedürfnisse

Glaubenssätze Metaprogramme

Strategien

Fähigkeiten, Fertigkeiten

Tun, Verhalten, Handlungen ~~WARUM?~~

Situation, Kontext, Umgebung

WARUM?

Warum ist dir das wichtig?  
Was ist dadurch erfüllt?  
Was wird dadurch möglich?

DILTS, BRAUN, KONRAD

SÄKULAR

[www.GabrielaKonrad.com](http://www.GabrielaKonrad.com)

# ARISTOTELES MODELL

# LÖSUNGS KREISLAUF

## LÖSUNGSKREISLAUF

### MACHER

Sachebene,  
Beobachten,  
Zahlen, Daten,  
Fakten, Ziele,  
Plan, Tun

### MENTOR

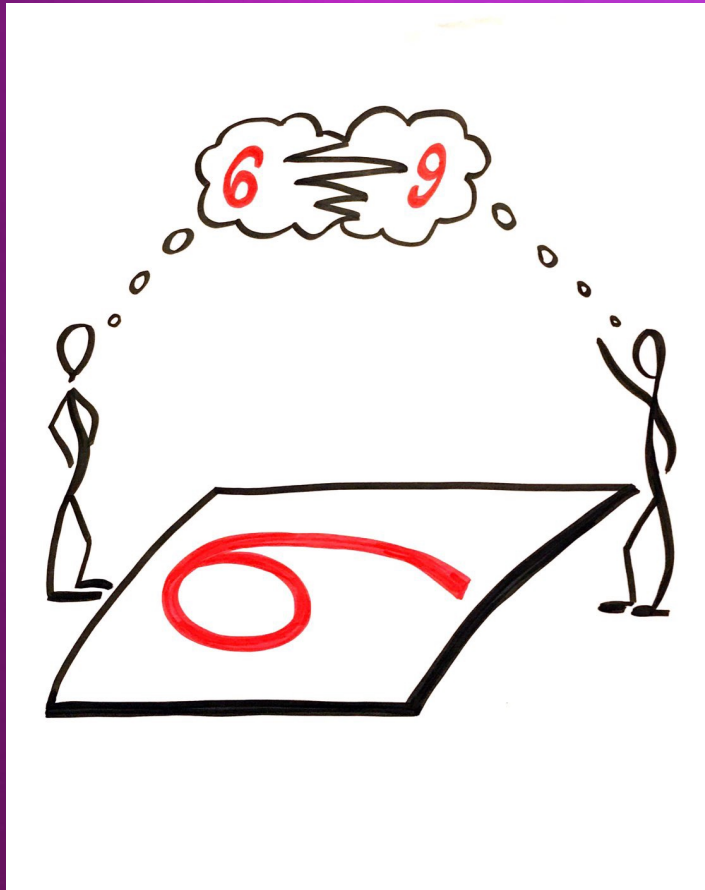
Werte,  
Bewertung,  
Feedback,  
Reflexion

WERTSCHÄTZEND  
ERGEBNISORIENTIERT  
WIN-WIN ORIENTIERT

### MUSE

Beziehung, Gefühle,  
Spaß/Freude,  
Flexibilität,  
Ideen/Lösungen,  
Vision, Stories

**JEDER  
MENSCH HAT  
IMMER RECHT  
– IN SEINER  
WELT**



# 5 PHASEN DER TEAMENTWICKLUNG



# GRUPPENTWICKLUNG 5 PHASEN TEAMMODELL

nach Tuckman



FORMING



STORMING



NORMING

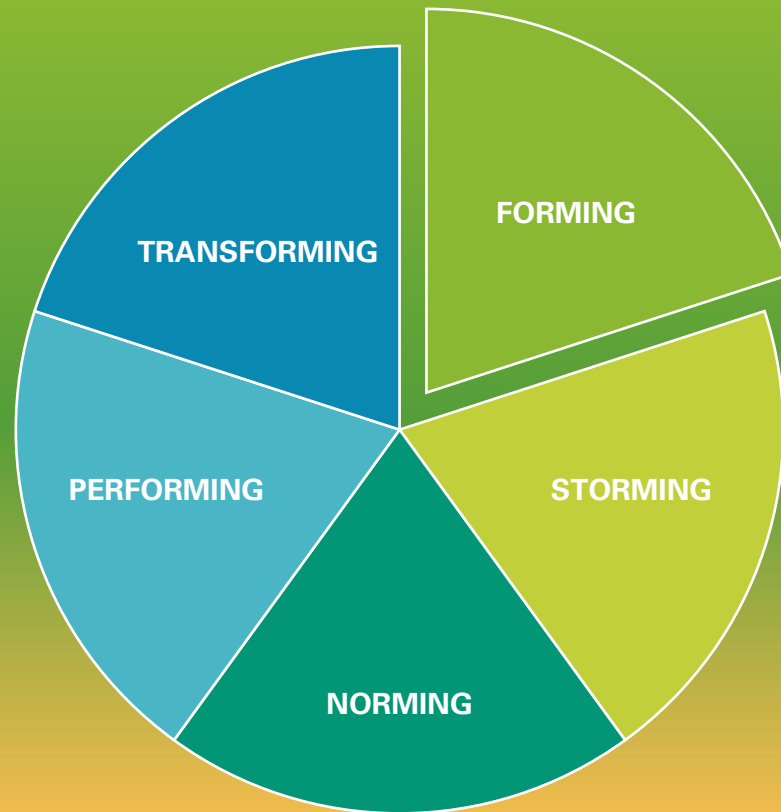


PERFORMING



TRANSFORMING

# GRUPPENENTWICKLUNG



# TEAM PHASENMODELL

1965, 1977  
Bruce Tuckman

**Forming - Findungsphase**

**Storming - Konfliktphase**

**Norming - Regelungsphase**

**Performing - Leistungsphase**

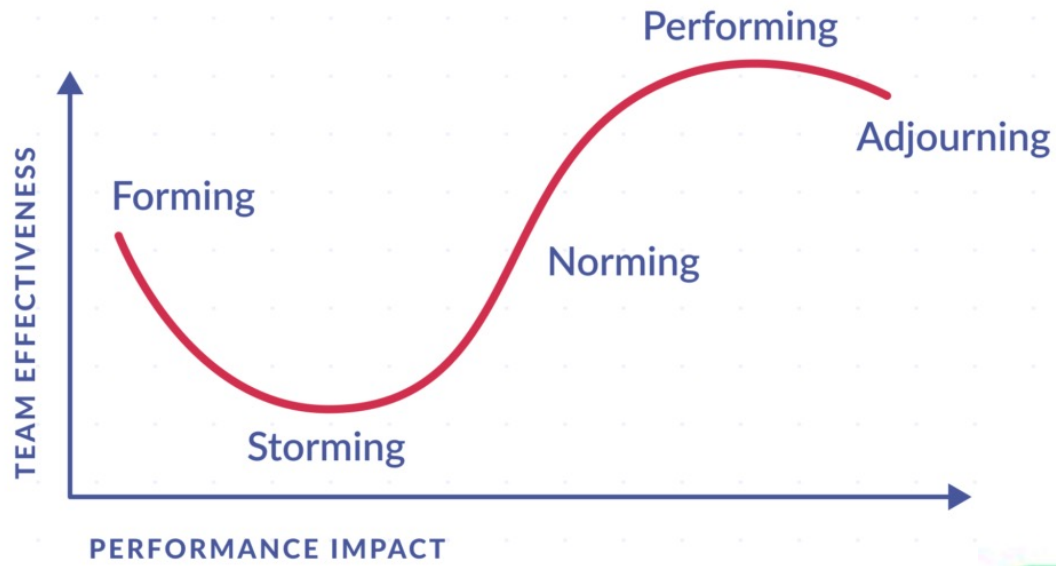
**Transforming / Adjourning -  
Auflösungsphase**



<b>Forming</b>	The team act as individuals and there is a lack of clarity about the team's purpose and individual roles.
<b>Storming</b>	Conflict arises as people begin to establish their place in the team.
<b>Norming</b>	There is a level of consensus and agreement within the team. There is clarity about individual roles. The role of the leader is important in managing this.
<b>Performing</b>	The group has a clear strategy and shared vision. It can operate autonomously and resolve issues positively.

*Adapted from Tuckman 1965*

Fig. 1 Tuckman's Model



**Forming**  
Team acquaints and establishes ground rules. Formalities are preserved and members are treated as strangers.



**Storming**  
Members start to communicate their feelings but still view themselves as individuals rather than part of the team. They resist control by group leaders and show hostility.



**Norming**  
People feel part of the team and realize that they can achieve work if they accept other viewpoints.



**Performing**  
The team works in an open and trusting atmosphere where flexibility is the key and hierarchy is of little importance.

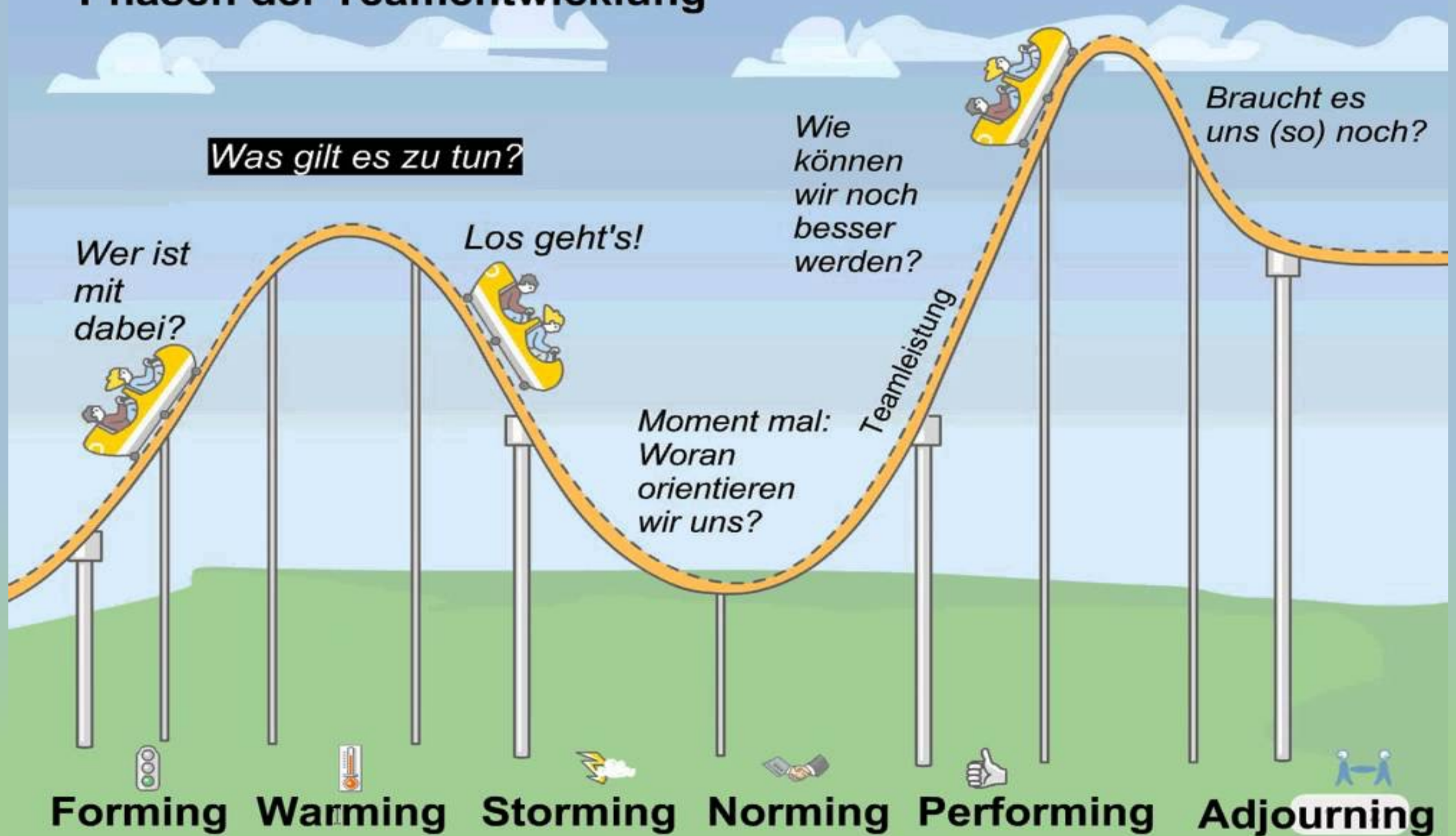


**Adjourning**  
The team conducts an assessment of the year and implements a plan for transitioning roles and recognizing members' contributions.



# Wie führe ich ein Team?

## Phasen der Teamentwicklung



WILLKOMMEN  
ZU **DEINEM**  
SEMINAR/  
VORTRAG



+  
○

# WAS HAT KUCHEN BACKEN MIT **DEINEM** SEMINAR/ VORTRAG ZU TUN?



**FÜR WEN BACKST DU?**  
(ZIELGRUPPENERFORSCHUNG)

**WER, WIE VIELE, WELCHE WÜNSCHE,  
BESONDERHEITEN, ALLERGIEN...?**  
(KENNTNISSE, KRITIKGEFAHREN, ÄNGSTE, SORGEN, BEDENKEN,  
ERWARTUNGEN, EINWÄNDE,...)

**WAS IST DEIN ZIEL FÜR DEINE GÄSTE?**  
(ZUHÖRER, TEILNEHMER)

**WAS SOLLEN SIE ÜBER DEINEN KUCHEN SAGEN?**  
(WAS SOLLEN DEINE TEILNEHMER/ ZUHÖRER DANACH SAGEN,  
TUN UND UMSETZEN?)





# Mögliche Einwände von Teilnehmern/ Zuhörern

Ein Seminar nützt ja nichts, denn es ist nur eine Symptombekämpfung und bietet keine nachhaltige Lösung.

Der Trainer ist nicht kompetent – Alter, Know-How, Geschlecht, Erfahrung, ...

In der Theorie klingt das ja alles super, aber in der Praxis ist es so nicht umsetzbar.

Ich hab aber gelesen, gehört, gesehen, dass das ganz anders ist.

Haben Sie eine Studie dazu?

The background is a solid purple color. It is decorated with various colorful geometric shapes, including circles, ovals, and elongated rounded rectangles. The colors of these shapes include orange, blue, green, yellow, and light purple. Some shapes are solid, while others are outlined or have a slight transparency effect. The shapes are scattered across the page, with a higher concentration of larger, more complex shapes on the right side.

# LERNTYPEN

NACH DAVID KOLB

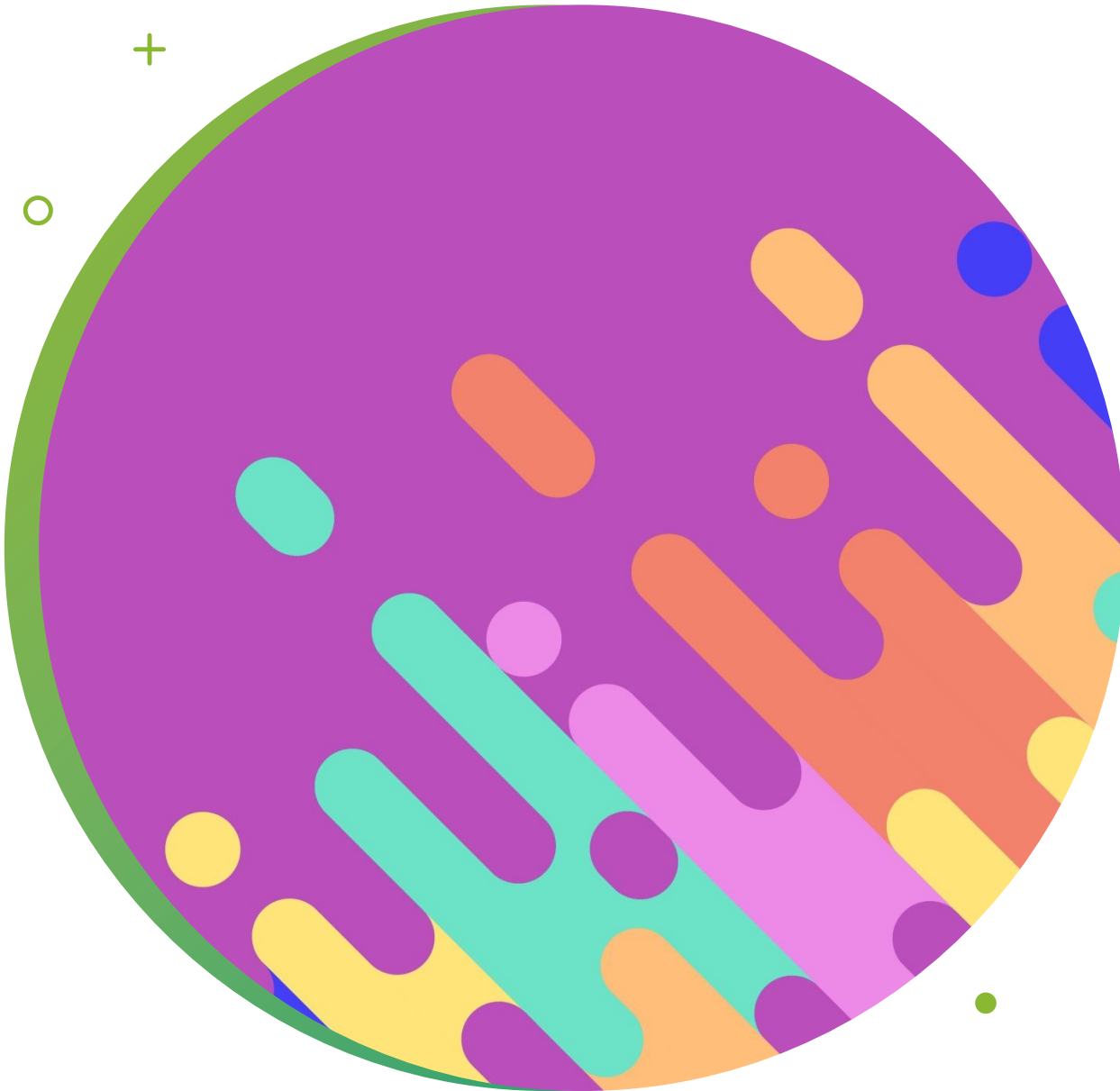
# LERNTYPEN

+

○

•



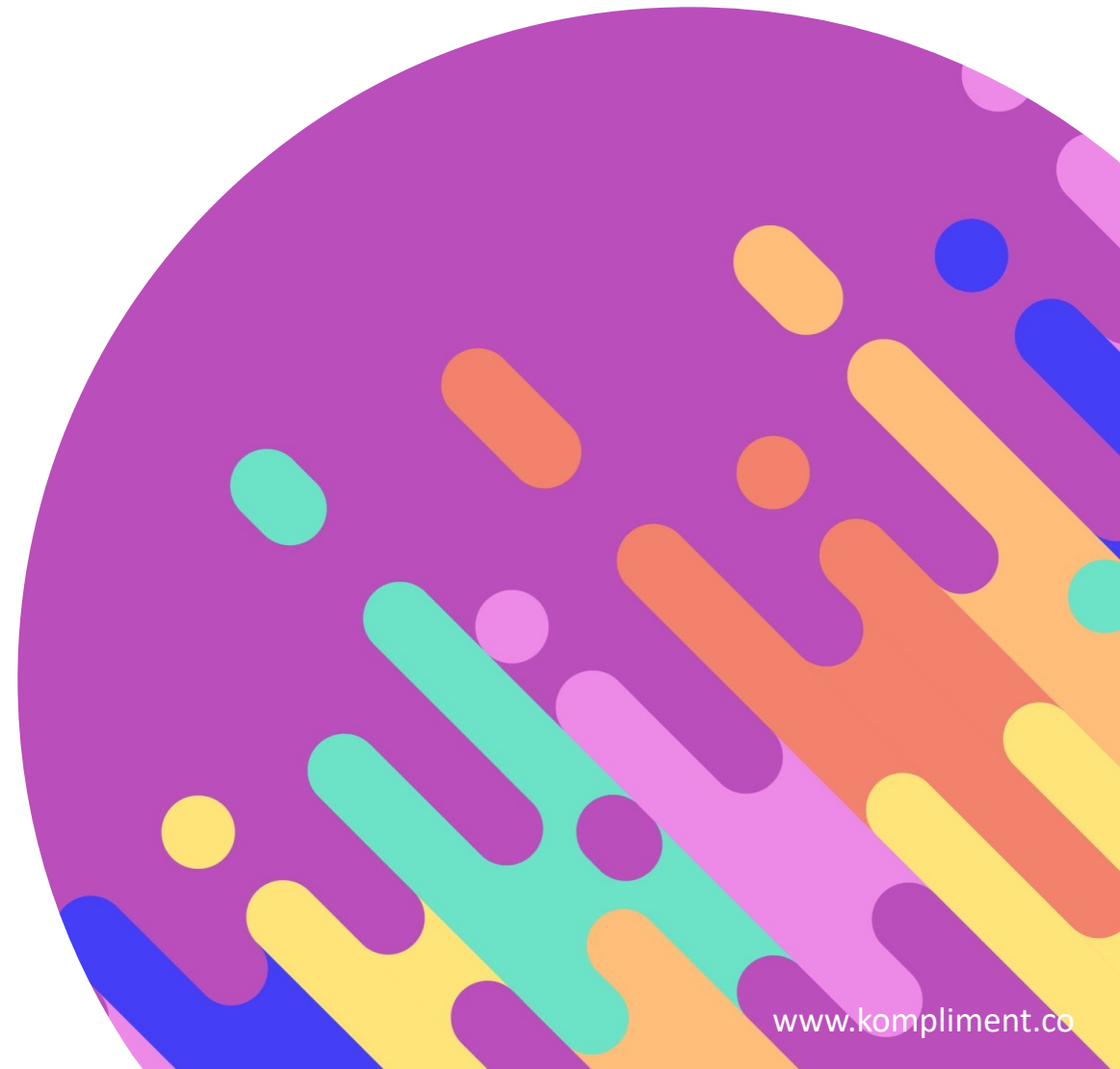
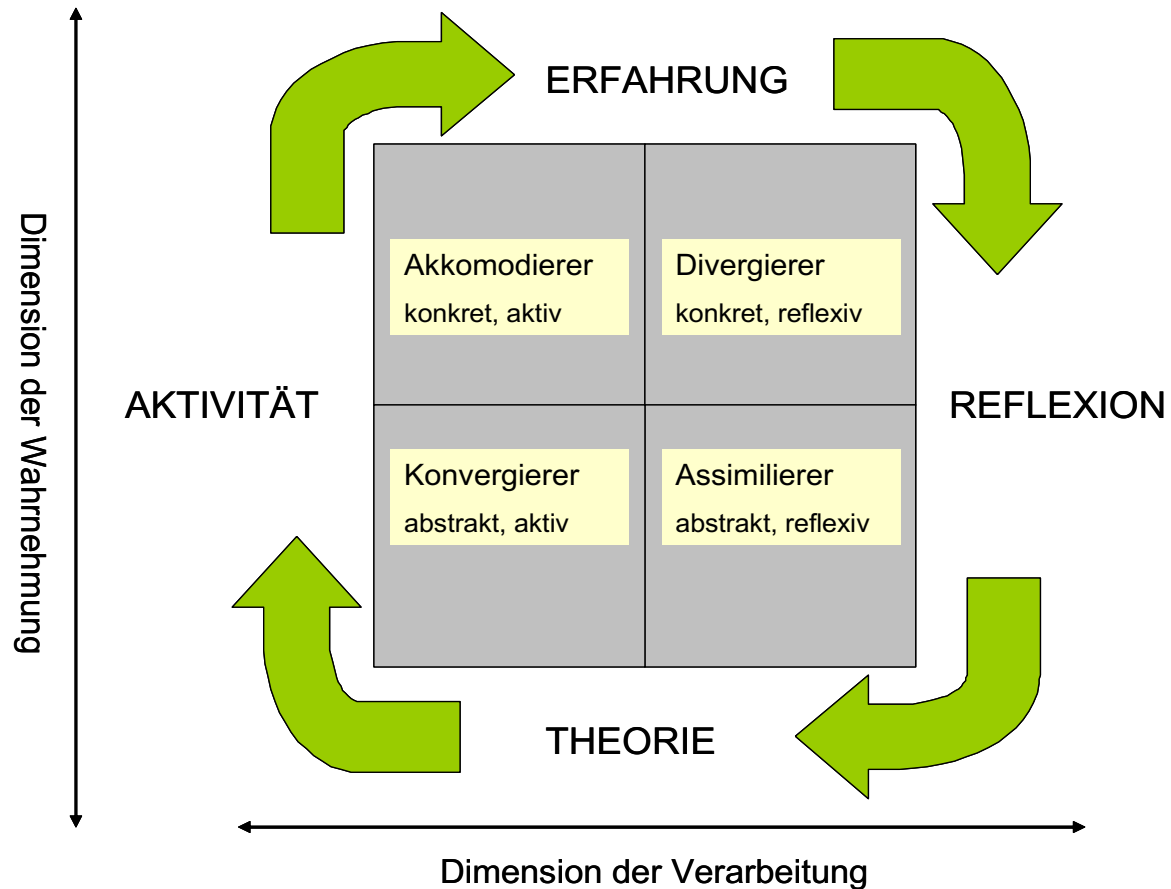


# KREISLAUF DES LERNENS

- 1. Dimension der Wahrnehmung**  
Wie nehmen wir Wissen wahr?
- 2. Dimension der Verarbeitung**  
Wie verarbeiten wir Wissen?

# LERNTYPEN

nach David Kolb, 1985



## **DIVERGIERER**

Lernt durch Erfahrungsaustausch

Warum mach ich das?

## **ASSIMILIERER**

Zahlen Daten Fakten Typen. Braucht Informationen.

Muss wissen, WAS ist es, worum es hier geht.

## **KONVERGIERER**

Lernt durch TUN. Hat im Hinterkopf immer  
ein Modell oder eine Theorie, die er austestet. WIE geht das?

## **AKKOMODIERER**

WAS wäre WENN Typ. Trial and Error.

Geht oder geht nicht – persönliche Praxis.

# DAS 4MAT SYSTEM



+

•

○

# 4-MAT System

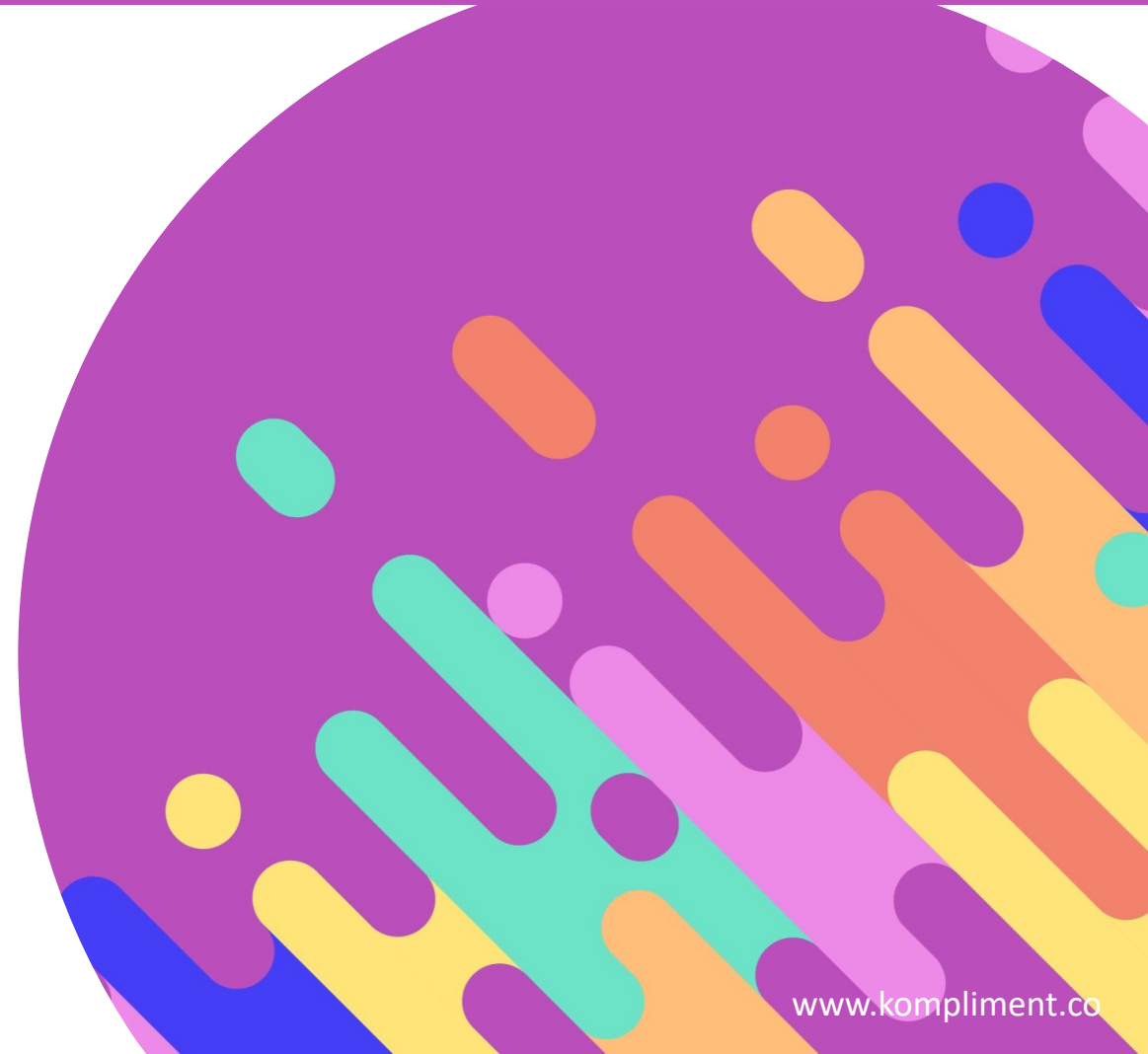
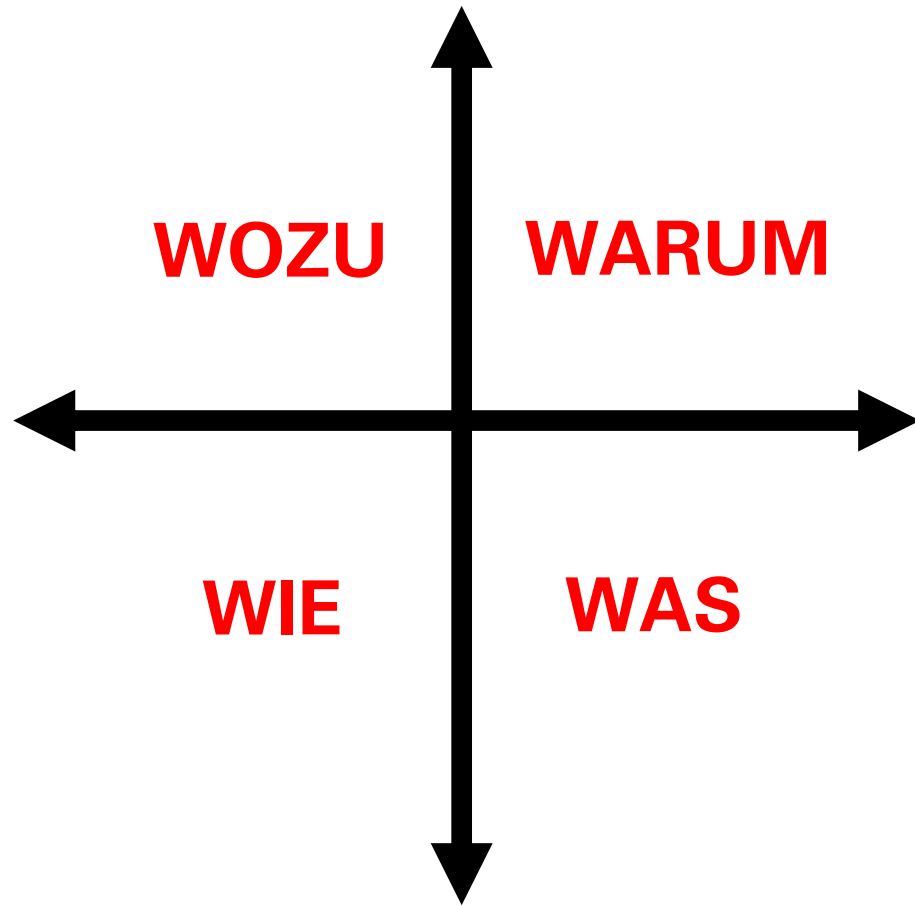
Studie über Lernstile - **Dr. Bernice McCarthy** in den 70er Jahren USA

Auch in Kolbs-Lerntypen-Modell ähnliche Ansätze

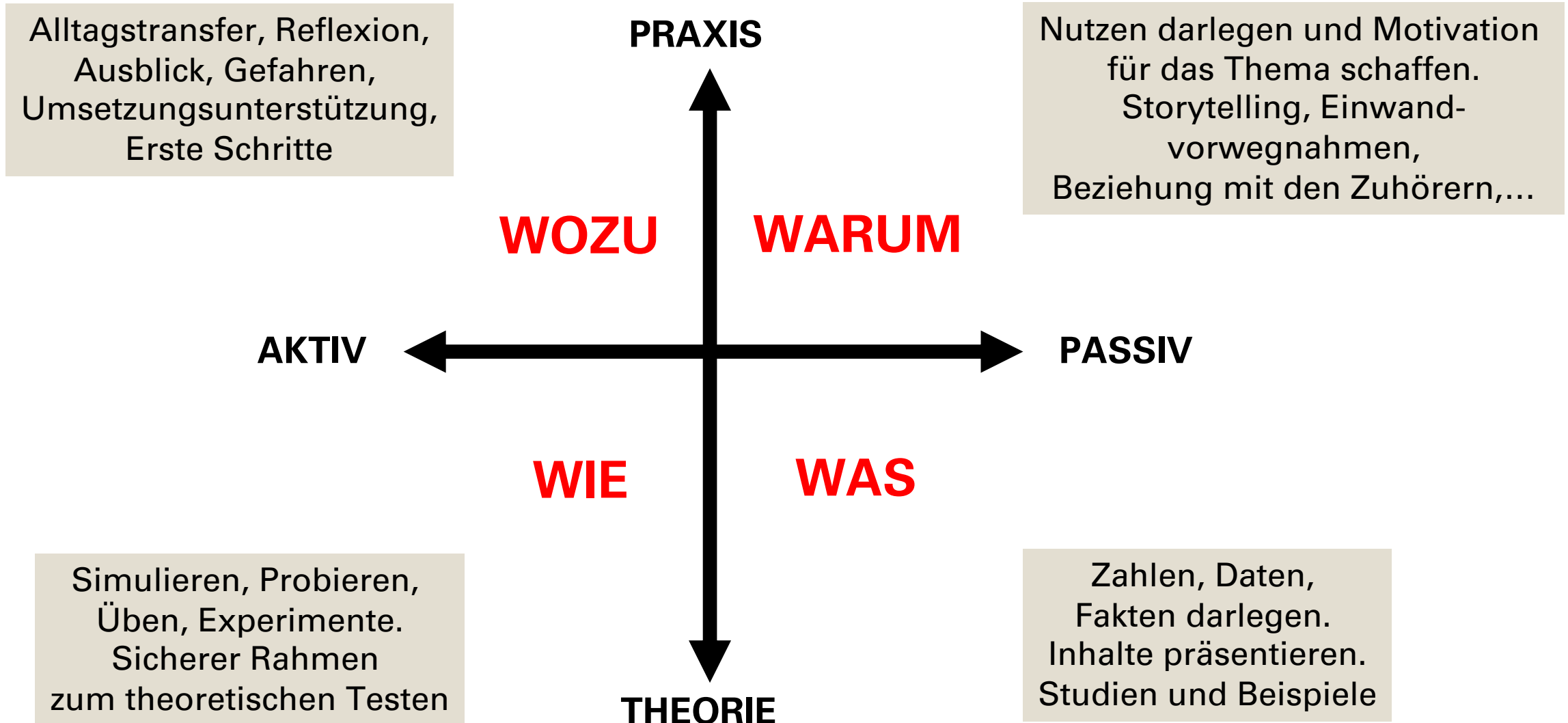
Bernice McCarthy hat in dieser Studie herausgefunden, dass Kinder auf unterschiedliche Weisen lernen, und vorwiegend lernen Kinder, durch das Stellen spezifischer Fragen:

- Warum tun wir das?  
– **WARUM-Kinder**
- Woher kommt das? Was ist das?  
– **WAS-Kinder**
- Wie funktioniert das?  
– **WIE-Kinder**
- Was würde geschehen, wenn ich dies täte?  
– **WAS-WENN-Kinder**
- Der bevorzugte Lernstil durch Fragen bleibt aber auch im Erwachsenen-Alter ausgeprägt.

# 4 MAT SYSTEM



# 4 MAT SYSTEM





# 4-MAT

# WARUM Quadrant



# WARUM Quadrant

**Rapport** – Beziehung mit der Gruppe

+

•

**Agreement Frame** – Ja Rahmen

○

**Motivation** – Nutzen des folgenden Inhalts

**Preframing** –

Einwandvorwegnahmen und Rahmen für folgende Inhalte

**Metaphern, Geschichten – Storytelling - Preteaching**  
Strukturelle Inhaltsvorbereitung, Lehrstoff in Geschichten  
verpacken, Priming

**Zustände erzeugen** – Emotionen schaffen

**Loops** – Aufmerksamkeit erhalten

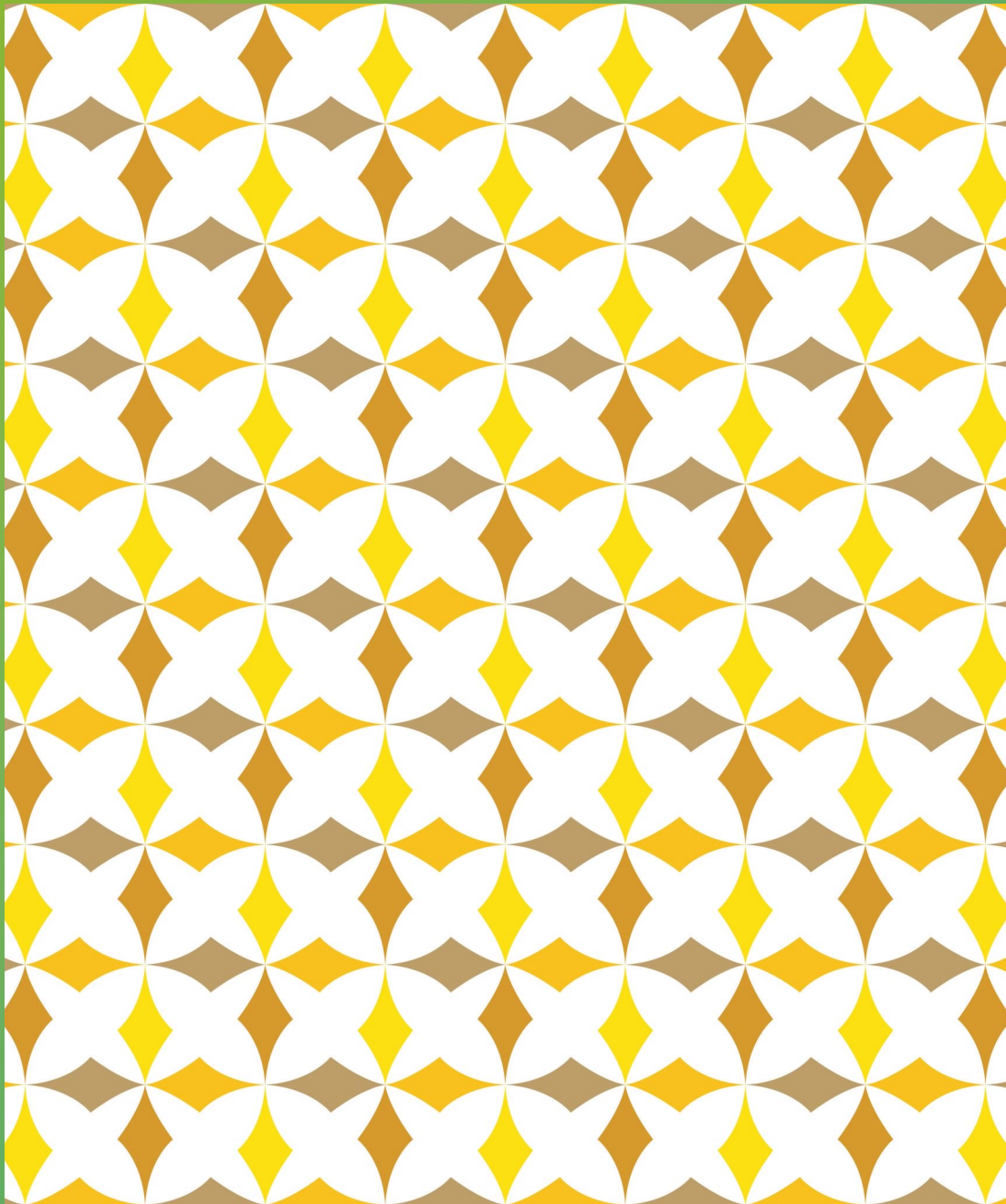


**WAS  
QUADRANT**

# INFORMATIONSVERRARBEITUNG

- CHUNKING
- REFERENZSTRUKTUR
- SEQUENZING

WAS QUADRANT



# KONZEPTE PRINZIPIEN TECHNIKEN

## CONCEPTS

- Wirkprinzipien
- Gesetzmäßigkeiten
- Begriffliche Beziehungen

## PRINCIPLES

Anwendungsrichtlinien, Wirkprinzipien auf  
geringerem Verallgemeinerungsniveau

## TECHNIQUES

Vorgehensweise:

Wie, Wann, Wann nicht, Worauf ist zu achten

# CONCEPTS – PRINCIPLES – PROCESS – PROCEDURES

## CONCEPTS

Definition, Kontrast, Abgrenzung

## PRINCIPLES

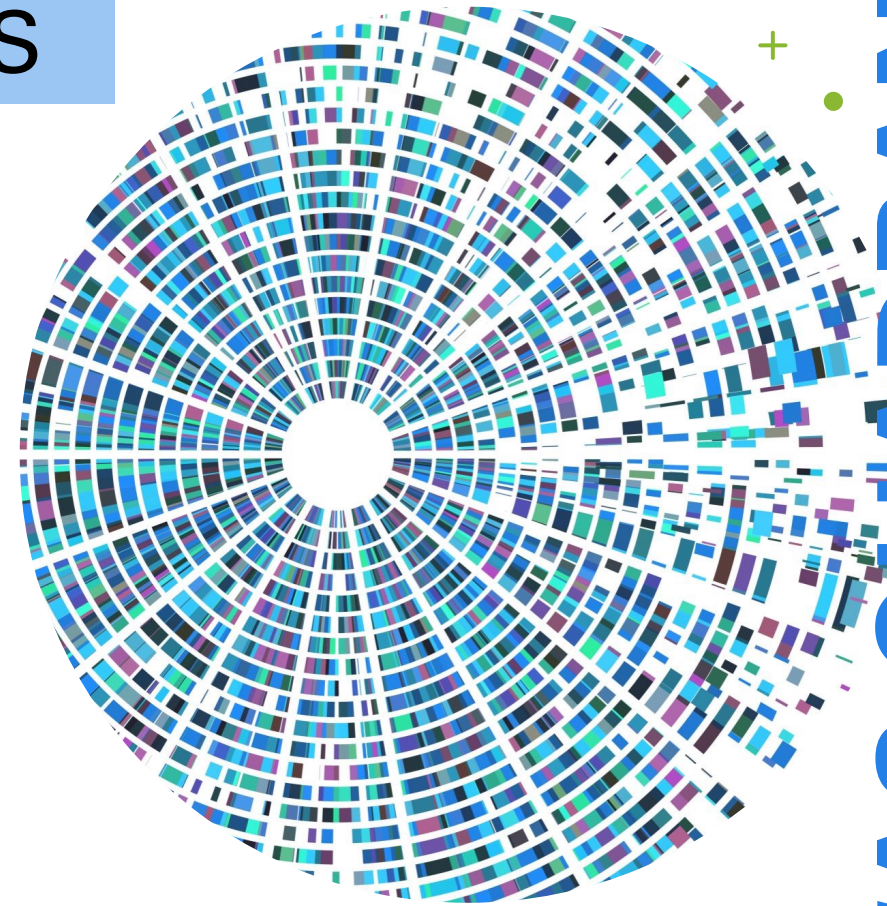
Fundamentale Gesetze, Theorie, warum es funktioniert,  
allgemeiner Rahmen

## PROCESS

Wie macht man es? Strukturen und Prozesse

## PROCEDURES

Schritt für Schritt-Anweisungen, Rezepte, Handout



WAS QUADRANT

## SEQUENZING

850295482674827582

850 295 482 674 827 582

39 65 212

396 52 12

2139 562





# WIE QUADRANT

**Übungsdesign**

**Instruktionen geben**

**Übungsanweisungen**

**DEMOFORMAT – DemoMenschen wählen**

**Betreuung der Übung**

**Coaching während der Übung**

**Preframing**

**Debriefing – Übungsreflexion-/feedback der TN in der Übung**

**WIE QUADRANT**

# Möglichkeiten im WIE

Frageunterricht, Zuruf Flip

2,3,4er Gruppen Übungen, Gesamtgruppe

Übungen mit Beobachter - Beobachter installieren, unterschiedliche Aufgaben und Rollen (Rangdynamik)

Kärtchenabfragen

Schreib auf welche Begriffe du kennst – 2-3 Worte am Kärtchen, Pinwand sammeln, Clustern (Teilnehmer/Beta oder Trainer)

Planen, Maßnahmenliste erstellen

Simulation, Gedankliche Einzelarbeit – Einzelreflexion

Gedankenexperimente

1. Überlege dir, was passieren würde, wenn du das so umsetzt?
2. Was wäre ein Beispiel dafür?
3. Angenommen am Ende würde genau das passieren, was du gerne hättest – was wäre das?

Geh in die passende, angemessene Haltung, die du dann hast.

# Übungen - Spiele

Rollenspiele

Kennenlernspiele, Icebreaker

Teamübungen, - building, Gruppendynamische Übungen, Gruppenbildung, Problemlösungsübung

Wahrnehmungsübungen, KörperspracheÜbungen

Entspannungsübungen, Konzentrationsübungen, Achtsamkeitsübungen, Kreativitätsübungen

Aktivierungsübungen

Simulationen, Planspiele

Soziodrama, Kontinuitätsaufstellung, Aufstellungen, Skalierungsübung

Theaterspiele, Outdoor Aktivitäten

Blackstories

Open Space, World Café, Marktplatz

Vernisage

A large, abstract graphic composed of numerous small, semi-transparent dots in shades of blue, teal, and brown. The dots are arranged in a circular pattern that tapers off to the right, creating a sense of depth and movement. The background is a light gray gradient.

# WOZU QUADRANT

**Feedbackrunde**

**Reframing**

**Anwendungsbeispiele**

**Future Pace, Alltagstransfer**

**Verallgemeinerungen / Generalisierung**

+

**WOZU QUADRANT**



**Was habt ihr erlebt?**  
**Was habt ihr gelernt?**

**Was könnte für die anderen interessant sein?**

# METHODEN

IM SEMINAR

**PREFRAMING**



**PRIMING**



**PRETEACHING**



The background features a series of vertical stripes in various colors including pink, orange, blue, green, yellow, and cyan. These stripes are partially obscured by dark, wavy, organic shapes that create a layered, 'nested' effect. The overall aesthetic is modern and graphic.

# NESTED LOOPS

Metaphern, Stories, Lehrstoff, Übungen bewusst unterbrechen und auf besondere Art ineinander zu verschachteln



**ANKERN**



**VISUELL**

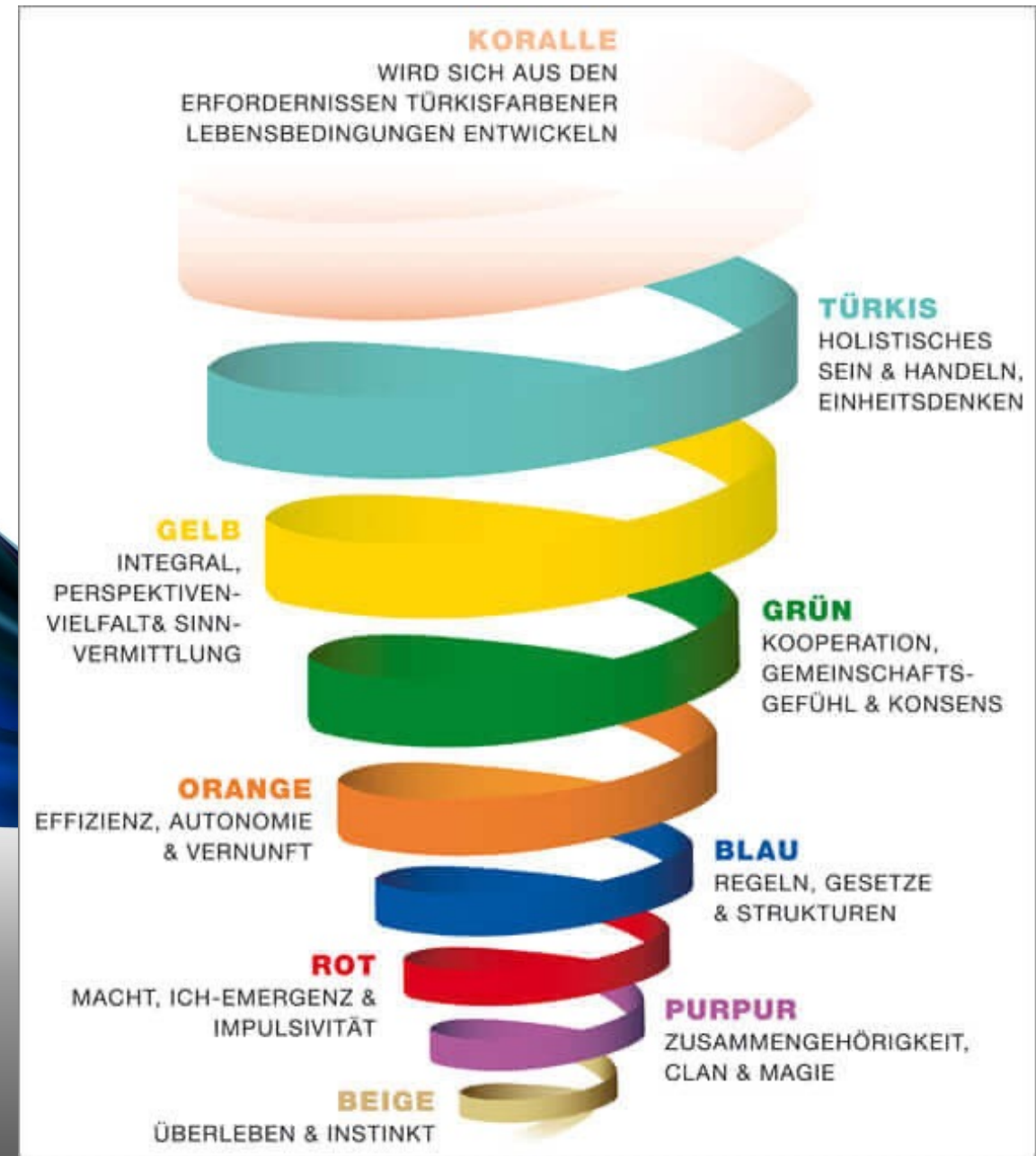
**AUDITIV**

**KINÄSTHETISCH**

**OLFAKTORISCH**

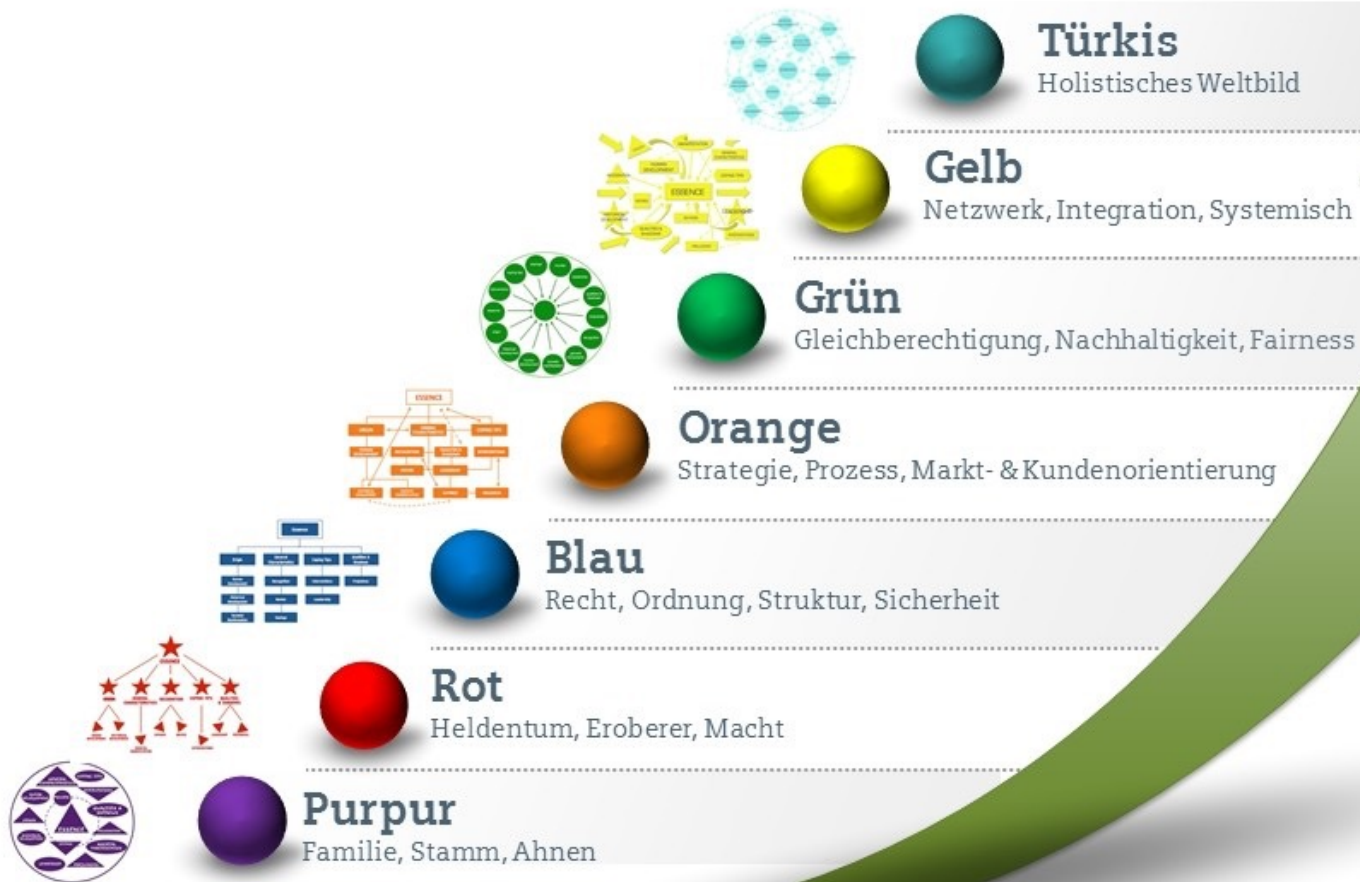
**GUSTATORISCH**

# GRAVES LEVELS



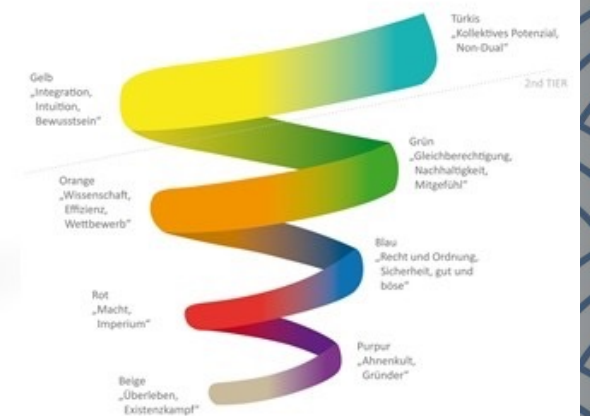
# Wie Organisationen sich entwickeln

## Graves Wertemodell



## SPIRAL DYNAMICS

Don Beck und Christopher C. Cowan nach Clare Graves



# 7 WEGE ZUR EFFEKTIVITÄT

## 7 WEGE ZUR EFFEKTIVITÄT

Stephen R.  
Covey

- ⑥ PRO-AKTIV sein
- ⑥ SCHON AM ANFANG DAS ENDE  
IM SINN HABEN
- ⑥ DAS WICHTIGSTE ZUERST TUN
- ⑥ GEWINN - GEWINN DENKEN
- ⑥ ERST VERSTEHEN - dann VERSTANDEN  
WERDEN
- ⑥ SYNERGIEN SCHAFFEN
- ⑥ DIE SÄGE SCHÄRFEN



**Was wollen wir  
auf den Bühnen  
unseres Lebens  
erleben?**

[www.gabrielakonrad.com](http://www.gabrielakonrad.com)



**Raus aus der Komfortzone - Rein ins Leben!**