

Dies ist kein Newsletter im eigentlichen Sinn des Wortes, sondern ein kurzer Text, der Ihnen auf unterhaltsame Art ein Führungsthema in Erinnerung rufen soll. Ich hoffe, er trifft einen Nerv bei Ihnen, setzt neue Akzente in Ihrem Führungsalltag oder regt zum Nachdenken an. Wenn dies nicht der Fall ist, können Sie ihn natürlich (ähnlich wie einen Newsletter) einfach bei mir abbestellen. Im Gegenzug freue ich mich aber natürlich auch, wenn wir durch diese Auslöser zu Führungsthemen ins Gespräch kommen. Haben Sie eine Frage, etwas, das Sie gern diskutieren würden oder gibt es ein Thema, bei dem ich Sie mit Führungstrainings, Coaching oder Teamentwicklung unterstützen kann, dann zögern Sie bitte nicht, ganz spontan und unverbindlich Kontakt mit mir aufzunehmen. Denn, wie schon Galileo Galilei sagte „Die Neugier steht immer an erster Stelle eines Problems, das gelöst werden will“.

ABC der Führung

Heute **E** wie in "Entwicklung":

„Es hängt von dir selbst ab, ob du das neue Jahr als Bremse oder als Motor benutzen willst.“

(Henry Ford)

Wann haben Sie sich selbst das letzte Mal weiterentwickelt? Und viel wichtiger: Wie haben Sie das angestellt? Wenn wir Entwicklung hören, denken viele von uns automatisch an Kurse, Lehrgänge oder Weiterbildungen. Das, obwohl die Forschung uns transparent vor Augen führt, dass Entwicklung am besten funktioniert, wenn wir selbst Erfahrungen machen, dabei Begeisterung erfahren, etwas von Vorbildern abschauen können und am Ende positiv verstärkt werden, z.B. durch die Erfahrung, das Problem gelöst zu haben, es selbst hinbekommen zu haben oder wenigstens durch Anerkennung von Menschen, die uns wichtig sind. Dann verändert sich bleibend etwas in unserem Gehirn.

Kurse, Lehrgänge, Weiterbildungen vermitteln neue Inhalte nur selten nach diesem Muster. Oft sind sie mit Prüfungen verbunden, die dann auch noch Prüfungsangst erzeugen und damit wirkliche Lernerfahrungen noch zusätzlich torpedieren.

Dabei stellt uns das Leben fast automatisch eine Vielzahl an Möglichkeiten zur Verfügung, in denen wir etwas lernen können! Wenn wir den Mut haben, auch einmal ins kalte Wasser zu springen, etwas ganz **Neues auszuprobieren**, werden solche Lernerfahrungen am effektivsten sein. Aber damit die Erfahrung am Ende auch positiv (und damit besonders wirksam) ist, sollten wir uns in unserem Umfeld Unterstützung suchen:

- Schauen, wie es andere machen
- Im Vorfeld Informationen (von Kollegen, Vorgesetzten, aus Büchern oder auch von Spezialisten) einholen, wie man es anders machen kann
- Neues zunächst in einem geschützten Rahmen ausprobieren
- Gezielt Feedback einholen

Kurse und Lehrgängen kranken sehr stark an dem Problem, dass das dort vermittelte Wissen noch in die Praxis übertragen werden muss. Der sog. „**Praxistransfer**“ gestaltet sich am einfachsten, wenn

- in der Anwendungssituation immernoch genügend Motivation ist, etwas Neues auszuprobieren – zumal allenfalls die Gefahr eines Misserfolgs besteht.
- das Gelernte in der nächsten Anwendungssituation noch voll präsent ist
- die Lernsituation den Anwendungssituationen sehr ähnlich sind.

Aus diesem Grund sollte eine **gute Weiterbildung**

- möglichst direkt in der Praxis stattfinden oder wenigstens den Praxisfall ganz konkret vorbereiten
- Viele Möglichkeiten zum Ausprobieren von neuen Techniken enthalten
- Übungsmöglichkeiten im Kurs dem praktischen Anwendungsumfeld der Lernenden weitestgehend angleichen
- Neues Wissen weitestgehend über eigene Erfahrungen vermitteln
- Durch Feedback in Übungssituationen das Selbstvertrauen und die neuen Fähigkeiten stärken, damit überhaupt genügend Motivation besteht, neue Kompetenzen ausserhalb eines geschützten Umfelds anzuwenden.

Ihre und die Zeit Ihrer Mitarbeitenden ist kostbar. Entwicklung ist eine Form von Veränderung und die fällt uns allen bekanntermassen oft nicht leicht. Bevor wir uns also in „Entwicklungsabenteuer“ stürzen, sollten wir

- bewusste Entscheidungen treffen, was wir entwickeln wollen
- uns überlegen, warum bzw. was genau wir uns erhoffen
- welches Wissen oder Verhalten wir in welchen Situationen erwarten
- und darüber nachdenken, auf welche Weise wir dieses neue Wissen oder Verhalten tatsächlich am besten erlangen.

Sie investieren am besten in Ihre Entwicklung (oder die Ihrer Mitarbeiter), wenn Sie sich diese Gedanken vorgängig einer Weiterbildung machen.

Freundliche Grüsse
Eva Gottschewski

Eva Gottschewski, Führungstrainings Coaching Teamentwicklung
Weinbergstrasse 22
CH 8802 Kilchberg

Direkt: +41 79 500 15 03
eva@gottschewski.ch
www.gottschewski.ch