



Management Training der 3. Generation

Stefan Doblhofer MBA

April 2014

Die erste Generation (60er bis 90er Jahre): Raus aus dem Klassenzimmer! Rein in die Lerngruppe!

gespeist aus der Gruppendynamik:
tieferes Verständnis von Gruppenprozessen

Die Gruppe selbst wird zentrale
Lernressource. Austausch und Interaktion
in der Lerngruppe werden bedeutend

Der Lernprozess wird interaktiv!



Die zweite Generation (90er und Nullerjahre):
Das ist der Auftrag! Das sind Ihre Ziele!



Auftraggeber werden Sparringpartner

- aufgrund persönlicher Expertise der Ansprechpartner
- aufgrund stärkerer Einbindung von HR Maßnahmen in die Unternehmenssteuerung:

Training erbringt Wert für das Unternehmen!

Konzepte werden ausgerollt:
möglichst breit, möglichst vergleichbar

Die dritte Generation (seit wenigen Jahren):
Wer bin ich? Was kann ich? Wie war ich?

TeilnehmerInnen sind mittlerweile ‚seminarerfahren‘
oder haben von Dritten gehört,
was man von einem Seminar erwarten kann

Instant Feedback wird immer stärker Teil unserer
Alltagskultur

Individuelle Ansprüche werden immer stärker:

- Abholen beim eigenen individuellen
Stärker-/Schwächen-Profil
- Gruppenprozess und Gruppenerlebnis mit
individuellem Nutzen
- Individuelles Feedback innerhalb des Trainings

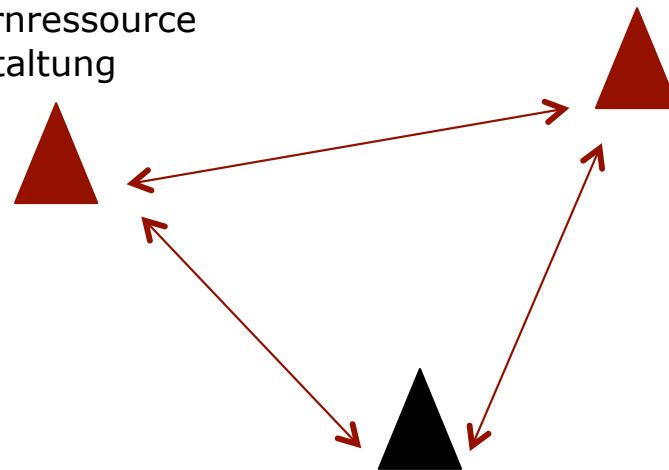


Besonders zentral bei High Potential Programmen!

Unser Anspruch: Training der Dritten Generation bedeutet ...
Den Gruppenprozess steuern. Dem Auftrag gerecht werden.
Jede/n TeilnehmerIn im Auge behalten.

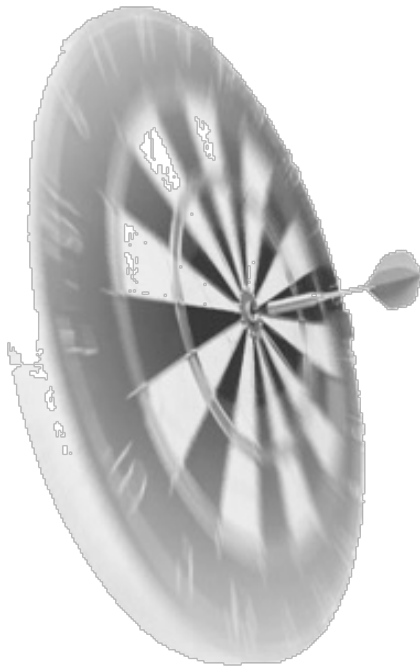
„1. Generation“:
Fokus auf Gruppe und Gruppenprozess
Gruppe als zentrale Lernressource
Interaktive Prozessgestaltung

„2. Generation“:
Fokus auf Auftrag und Auftraggeber
Auftraggeber sind Sparringpartner geworden
Training erbringt Wert für das Unternehmen



„3. Generation:“ **Fokus auf den/die einzelne/n TeilnehmerIn**
Werterwartung: individueller Nutzen, in Gruppe erarbeitet
Anspruch: Erkenntnis und Erlebnis

So funktioniert Training der Dritten Generation: ... in der Entwicklung



Abholen beim individuellen Profil: entweder aus vorliegenden AC-/DC-Ergebnissen oder mit eigenem Verfahren Profil erheben und mit Lernzielen abgleichen: **Wer steht wo?**

Entwicklungsbedarf staffeln: was ist für wen in welchem Lernfeld ein sinnvoller nächster Schritt?

Zu jedem Themenfeld **verschiedene Herausforderungsstufen** entwickeln

Einbetten in ein **interaktives Design:** Gruppenprozesse und kollegialer Austausch haben weiterhin Gewicht und Bedeutung

So funktioniert Training der Dritten Generation: ... in der Durchführung

Agenda wird **nicht veröffentlicht**

Einzelne TeilnehmerInnen werden **gezielt** zu einzelnen Übungen eingeladen (weniger „wer möchte?“)

Häufiges **Feedback** durch TeilnehmerInnen UND TrainerInnen hat eine starke Wirkung

- **wertschätzendes** Feedback wird eingeübt
- Feedback wird **strukturiert** und dadurch nachvollziehbarer

Daneben weiterhin (aus der „**1. Generation**“):

- Gruppen- und Einzelarbeit
- analoge Übungen
- kollegialer Austausch und Fallberatung

