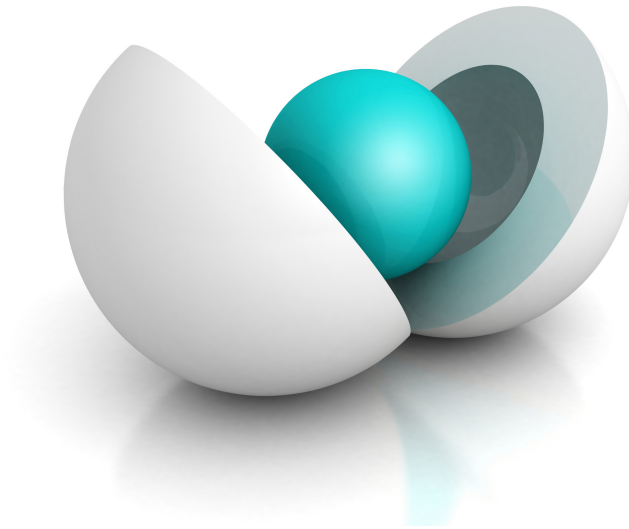


## CAPTain | learning competence



Luis Mustermann

durchgeführt am: xxx

## Was leistet CAPTain learning competence bei der Auswahl und Entwicklung?

### Was misst CAPTain learning competence?

CAPTain learning competence erfasst die Art und die Stärke der persönlichen Lern- und Entwicklungskompetenz einer Person. Nach den Erkenntnissen der Lernpsychologie ist eine Person besonders lern- und entwicklungsfähig, wenn sie offen für neue Formen des Arbeitens und der Kooperation ist, die Verantwortung für ihre persönliche Entwicklung übernimmt, strukturiert vorgeht, an ihren Erfolg glaubt und sich von der Unsicherheit des Erfolges und möglichen Rückschlägen nicht entmutigen lässt. Diese Faktoren misst CAPTain learning competence sehr valide und genau.

CAPTain learning competence ist eine objektive Potenzialanalyse. Mithilfe eines wissenschaftlich fundierten Algorithmus werden Antworten auf spezielle Paarvergleichsfragen ausgewertet. Das Ergebnis ist eine von der subjektiven Selbsteinschätzung oder einer Fremdbeurteilung unabhängige, neutrale und standardisierte Erfassung von berufs- und erfolgsrelevanten Verhaltenskompetenzen.

### Wofür sind die Ergebnisse von CAPTain learning competence nützlich?

Menschen unterscheiden sich in der Art und Stärke ihrer persönlichen Lern- und Entwicklungskompetenz. Das hat bedeutende Auswirkungen darauf, wie viel Lernen und persönliche Weiterentwicklung man ihnen zutrauen kann und welche Art von Unterstützung sie dabei benötigen. Das betrifft sowohl den Lernprozess selbst als auch die Umsetzung des Gelernten in die Praxis, sowohl das kognitive Lernen als auch die Bildung neuer Verhaltenskompetenzen.

CAPTain learning competence ermöglicht Erkenntnisse darüber,

- wie groß die Lern- und Entwicklungschancen sind
- welche Art von Unterstützung eine Person benötigt und
- wie Unter- und Überforderung vermieden werden können.

Auf folgenden Gebieten kann CAPTain learning competence nutzbringend eingesetzt werden:

1. Auswahl von externen Bewerbern
2. Identifikation von förderungswürdigen Talenten im Unternehmen
3. Planung und Unterstützung individueller Lern- und Entwicklungsprozesse
4. Transfersicherung
5. Personalentwicklung on the Job durch die Führungskraft

CAPTain learning competence hilft dabei, die Kandidaten mit dem größten Entwicklungspotenzial auszuwählen, Lern – und Entwicklungsprozesse maßgeschneidert zu gestalten, den Transfer in die Praxis zu sichern sowie Führungskräfte zu befähigen, die Entwicklung ihrer Mitarbeiter kompetent zu unterstützen.

Personalabteilungen nutzen CAPTain learning competence, um ihren Mitteleinsatz effizienter und zielgerichteter zu gestalten. Führungskräfte verwenden CAPTain learning competence, um sich aktiver und konstruktiver an der Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeitenden zu beteiligen.

### Tipps für die optimale Anwendung von CAPTain learning competence

Das Ergebnis von CAPTain learning competence sollte immer mit dem Kandidaten besprochen werden, bei Mitarbeitenden durch die Führungskraft und/oder die Personalentwicklung.

Das Ergebnis von CAPTain learning competence kann von der persönlichen Einschätzung des Kandidaten abweichen. Während das CAPTain-Ergebnis objektiv und neutral ist, unterliegt die Selbsteinschätzung einer Person individuellen Maßstäben, blinden Flecken in der Wahrnehmung oder dem Wunsch, besonders positiv gesehen werden zu wollen. Unterschiede zwischen dem CAPTain-Ergebnis und dem persönlichen Selbstbild sollten besprochen werden, weil sie zu Unsicherheit führen und ggf. die Akzeptanz des Ergebnisses beeinträchtigen können.

Bei der Auswahl interner Kandidaten für ein Personalentwicklungsprogramm ist zu beachten, dass nicht ausgewählte Mitarbeitende sich als Verlierer empfinden können. Das würde die Motivation beeinträchtigen. Deshalb sollte mit jedem potenziellen Kandidaten über die Möglichkeiten einer individuellen Förderung und Unterstützung gesprochen werden – auch und gerade dann, wenn er nicht für das Förderprogramm ausgewählt wird. Für ein zielgerichtetes Gespräch über Fähigkeits- und Entwicklungspotenziale sowie über individuelle Fördermaßnahmen liefert CAPTain learning competence fundierte und nachvollziehbare Erkenntnisse.

Lernen und Entwicklung geschehen in einer Interaktion einer Person mit ihrer Umgebung. Günstige Bedingungen dafür sind

- berufliche Herausforderungen, die neue Verhaltensweisen, Einsichten und Kenntnisse erfordern,
- Anforderungen, die weder unter- noch überfordern,
- eine ausgeprägte Lern- und Entwicklungsbereitschaft und -fähigkeit sowie
- regelmäßiges Feedback über den Lern- und Entwicklungsfortschritt.

CAPTain learning competence hilft, konkrete Möglichkeiten und Notwendigkeiten der individuellen Unterstützung im Lern- und Entwicklungsprozess zu erkennen. Wenn die Führungskraft die diesbezüglichen Hinweise im Auswertungsbericht nutzt, wird sie die Entwicklung ihres Mitarbeitenden sehr effektiv unterstützen können.

### Weitere ergänzende Instrumente für die Beurteilung des Entwicklungspotenzials

Vor allem für intellektuell und strategisch-konzeptionell anspruchsvolle Positionen ist es sinnvoll, die Breite und Tiefe der intellektuellen Potenziale des Kandidaten zu kennen. Für deren Erfassung gibt es standardisierte und wissenschaftlich fundierte Verfahren. Bitte sprechen Sie uns an, wir helfen Ihnen gerne weiter.

Die individuellen Motive, die das berufliche Handeln steuern, sind ganz entscheidend, um dem Lernen persönlichen Wert und Bedeutung zu geben. Für die differenzierte Erfassung der beruflichen Motive empfehlen wir den „Fragebogen zur Beruflichen Motivation“ (FBBM | motive). Bitte sprechen Sie uns an, wir informieren Sie gerne.

## Lern- und Entwicklungsorientierung

CAPTain learning competence erfasst entsprechend der Lernpsychologie wesentliche Aspekte der beruflichen Lern- und Entwicklungsorientierung eines Menschen: dass er offen für neue Formen des Arbeitens und der Kooperation ist, die Verantwortung für seine persönliche Entwicklung übernimmt, strukturiert vorgeht, an seinen Erfolg glaubt und sich von der Unsicherheit des Erfolges und möglichen Rückschlägen nicht entmutigen lässt.

Die Fähigkeit und die Bereitschaft von Herrn Mustermann, Neues dazu zu lernen und sich weiter zu entwickeln, schätzt CAPTain learning competence wie folgt ein:

### Offenheit für Neues

*Lernen setzt Neugier voraus. Wer sich zudem auch eigene Gedanken macht und Ideen entwickelt, lernt schneller und mehr als derjenige, der die Dinge nur nimmt, wie sie sind, und Neuem gegenüber zurückhaltend eingestellt ist.*

Das Bedürfnis von Herrn Mustermann nach neuen Impulsen und Anregungen ist sehr hoch. Er sucht das Neue. Gleichzeitig entwickelt er oft eigene Gedanken und Ideen, wie man etwas besser machen kann.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Geben Sie Herrn Mustermann die Möglichkeit, Neues kennenzulernen. Achten Sie aber auch darauf, dass er nicht von einem Neuen zum anderen springt. Geben Sie Herrn Mustermann zudem Aufgaben, bei denen er seine eigene Kreativität umsetzen kann. Achten Sie darauf, dass seine Ideen auch umsetzbar sind.

### Erfolgsorientierung

*Wer mit Interesse und Engagement bei der Sache ist und an den Erfolg glaubt, bringt die Dinge oft besser voran als der, der vor allem die Risiken sieht.*

Herr Mustermann macht seine Arbeit gerne. Herr Mustermann stellt sich auf die Möglichkeit eines Misserfolges ein. Er lässt sich Zeit und wägt Chancen und Risiken eine geraume Zeit ab, bevor er sich festlegt.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Zeigen Sie Ihre Anerkennung für die Einsatzfreude von Herrn Mustermann und ermuntern Sie ihn, diesen Weg weiterzugehen. Nehmen Sie Herrn Mustermann nicht die Entscheidungen ab. Ermuntern Sie ihn, eigene Vorschläge zu machen und zeitnah umzusetzen, auch wenn noch nicht alles perfekt scheint. Besprechen Sie das Resultat mit ihm.

## Tatkraft

*Um zu lernen und sich weiterzuentwickeln, sollte man zielgerichtete Aktivität entfalten und auch am Ball bleiben, wenn der Erfolg nicht sofort absehbar ist. Allerdings macht es auch keinen Sinn, sich in eine Sache zu verbeißen und den Erfolg erzwingen zu wollen.*

Herr Mustermann treibt die Dinge voran. Er will persönlich weiterkommen und Erfolg haben. Was es zu erreichen gilt, weiß er. Manchmal unternimmt er spezielle Anstrengungen, um seine Ziele auch bald zu erreichen. Schwierige und komplizierte Aufgaben verfolgt Herr Mustermann - aber nicht unbegrenzt. Denn er will in einem überschaubaren Zeitraum zu einem Abschluss kommen. Gleichzeitig will er die Dinge auch persönlich zu Ende bringen, kann dabei aber Prioritäten setzen und weniger Wichtiges hintenanstellen.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Geben Sie Herrn Mustermann die Möglichkeit, sein Erfolgsstreben umzusetzen. Sie könnten die Zielorientierung von Herrn Mustermann noch erhöhen, wenn Sie seine beruflichen Motive noch stärker aufgreifen würden. Loben Sie die Ergebnisorientierung von Herrn Mustermann, achten Sie aber auch darauf, dass er sich nicht nur relativ bald abzuschließende Aufgaben sucht. Bestärken Sie ihn in seiner Art, in der Vorgehensweise seine Prioritäten zu setzen und die Dinge zu verfolgen.

## Selbstmanagement

*Selbstgesteuertes Lernen funktioniert meist besser als fremdbestimmtes. Lernkompetenz ist heute ein zentraler beruflicher Erfolgsfaktor. Wer die Initiative ergreift und sich mit seinen Fragestellungen selbstständig und systematisch gedanklich auseinandersetzt, gehört heute oft zu den High Potentials.*

Meist weiß Herr Mustermann selbst, was richtig ist, ergreift selbstständig die Initiative und legt auch ohne detaillierte Anweisungen eigenständig die Richtung fest. Gleichzeitig arbeitet er systematisch und strukturiert. Auch die Umstellung auf neue Anforderungen geschieht geordnet und nach Plan. Dabei bevorzugt er eine pragmatische Herangehensweise. Er überlegt und wägt kurz ab und schreitet dann zur Tat.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Achten Sie darauf, dass Herr Mustermann nicht eigenmächtig und unabgestimmt handelt. Bestärken Sie ihn in seiner systematischen, aber gleichwohl noch anpassungsfähigen Vorgehensweise. Bestärken Sie ihn in seiner Umsetzungsorientierung. Achten Sie aber auch darauf, dass Herr Mustermann sich seine Vorgehensweise ausreichend überlegt hat.

## Lernwille

*Die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Selbstreflexion und zur Annahme des Feedbacks anderer sind entscheidende Voraussetzungen für Lernen und Weiterentwicklung.*

Herr Mustermann kann Kritik zulassen und setzt sich damit auseinander.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Gehen Sie auf ihn zu und geben Sie ihm Feedback. Fragen Sie später einmal nach, was Herr Mustermann aus Ihrem Feedback gemacht hat.

## Selbstvertrauen

*Ein gesundes Maß an Selbstvertrauen und persönlichem Mut gehören dazu, wenn man etwas Neues erreichen will. Wer sich nichts zutraut, wird auch nichts bewegen. Wer meint, alles zu können, wird nichts dazulernen.*

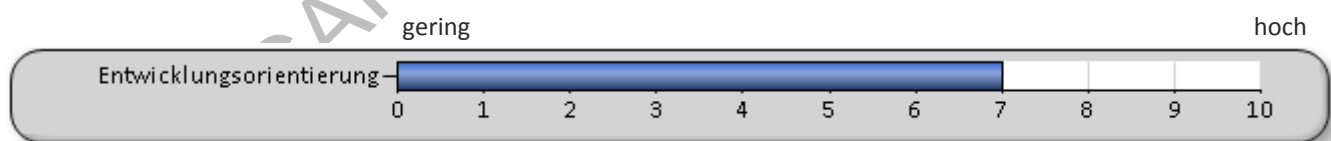
Herr Mustermann hat Selbstvertrauen und ist sich seiner selbst und seiner Möglichkeiten sicher. Gleichzeitig braucht er wenig persönliche Ermutigung und Unterstützung, um die Dinge in die Hand zu nehmen.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Unterstützen Sie bei Bedarf die selbstbewusste Herangehensweise von Herrn Mustermann.

## Entwicklungsprognose

Aus der Zusammenfassung aller Aspekte der Lern- und Entwicklungsorientierung ergibt sich folgende Gesamtbeurteilung:



**Es ist anzunehmen, dass Herr Mustermann aus eigenem Antrieb und selbstständig seine Kompetenzen kontinuierlich weiterentwickeln wird.**