

CAPTain::smart® learning competence

Markus Muster

Was leistet der CAPTain smart® learning competence bei der Auswahl und Entwicklung?

Was misst der CAPTain smart® learning competence?

Der CAPTain smart® 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 der CAPTain smart® learning competence sehr valide und genau.

Der CAPTain smart® 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 des CAPTain smart® 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.

Der CAPTain smart® 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 der CAPTain smart® learning competence nutzbringend eingesetzt werden:

1. Auswahl von externen Bewerbern/-innen
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

Der CAPTain smart® learning competence hilft dabei, die Kandidaten/-innen 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 Mitarbeitenden kompetent zu unterstützen.

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

Tipps für die optimale Anwendung des CAPTain smart® learning competence

Das Ergebnis des CAPTain smart® learning competence sollte immer mit dem/der Kandidaten/-in besprochen werden, bei Mitarbeitenden durch die Führungskraft und/oder die Personalentwicklung.

Das Ergebnis des CAPTain smart® learning competence kann von der persönlichen Einschätzung des/der Kandidaten/-in 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/-innen für ein Personalentwicklungsprogramm ist zu beachten, dass nicht ausgewählte Mitarbeitende sich als Verlierer/-in empfinden können. Das würde die Motivation beeinträchtigen. Deshalb sollte mit jedem/jeder potenziellen Kandidaten/-in über die Möglichkeiten einer individuellen Förderung und Unterstützung gesprochen werden – auch und gerade dann, wenn er/sie nicht für das Förderprogramm ausgewählt wird. Für ein zielgerichtetes Gespräch über Fähigkeits- und Entwicklungspotenziale sowie über individuelle Fördermaßnahmen liefert der CAPTain smart® 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.

Der CAPTain smart® 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/der Kandidaten/-in 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

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

Die Fähigkeit und die Bereitschaft von Herr Muster, Neues dazu zu lernen und sich weiter zu entwickeln, schätzt der CAPTain smart® 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 der-/diejenige, der/die die Dinge nur nimmt, wie sie sind, und Neuem gegenüber zurückhaltend eingestellt ist.

Die Bereitschaft von Herr Muster, sich spontan auf neue Impulse und Anregungen einzulassen, ist gering. Gleichzeitig entwickelt er oft eigene Gedanken und Ideen, wie man etwas besser machen kann.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Ermuntern Sie ihn immer wieder, sich auf Neues einzulassen und es auszuprobieren. Geben Sie Herr Muster 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 Muster hat seine eigenen Vorstellungen, was nützlich und sinnvoll ist. Danach handelt er. Die Effizienz des Arbeitseinsatzes ist für ihn sehr wichtig. Herr Muster befürchtet einen Misserfolg und sieht mehr die Risiken als die Chancen.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Erläutern Sie Herr Muster immer wieder, warum und wozu etwas nützlich und sinnvoll ist. Denn er möchte es verstehen und nachvollziehen können. Achten Sie darauf, dass Herr Muster sich nicht zu lange damit beschäftigt, Informationen zu sammeln und die Sachlage zu klären. Machen Sie ihm Mut zur Lücke und erlauben Sie ihm ausdrücklich auch suboptimale Lösungen.

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 Muster bleibt lieber unauffällig und macht eine solide Arbeit. Er arbeitet meistens nicht direkt auf konkrete Ziele hin. Die Art der Vorgehensweise steht oft mehr im Vordergrund. Schwierige und komplizierte Aufgaben verfolgt Herr Muster - 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:

Ermuntern Sie ihn, nicht nur unauffällig mitzuschwimmen, sondern zum Treiber zu werden. Ermuntern Sie ihn, für sich konkrete Ziele zu definieren und immer wieder zu überprüfen, ob sein aktuelles Handeln einen Beitrag zur Zielerreichung leistet. Loben Sie die Ergebnisorientierung von Herr Muster, 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 den eigenen Fragestellungen selbstständig und systematisch gedanklich auseinandersetzt, gehört heute oft zu den High Potentials.

Meist weiß Herr Muster selbst, was richtig ist, ergreift selbstständig die Initiative und legt auch ohne detaillierte Anweisungen eigenständig die Richtung fest. Gleichzeitig arbeitet er sehr systematisch und strukturiert. Er hat einen Plan, den er ordentlich abarbeitet. 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 Muster nicht eigenmächtig und unabgestimmt handelt. Überprüfen Sie immer wieder, ob die Systematik, nach der Herr Muster vorgeht, wirklich nützlich und effizient ist. Besprechen Sie mit ihm Ihre Leistungserwartungen. Bestärken Sie ihn in seiner Umsetzungsorientierung. Achten Sie aber auch darauf, dass Herr Muster 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 Muster sucht Fehler vor allem bei sich. Es besteht die Möglichkeit, dass er sich selbst demotiviert.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Womöglich hat Herr Muster schon teilweise resigniert. Er braucht dringend persönliche Erfolgserlebnisse.

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.

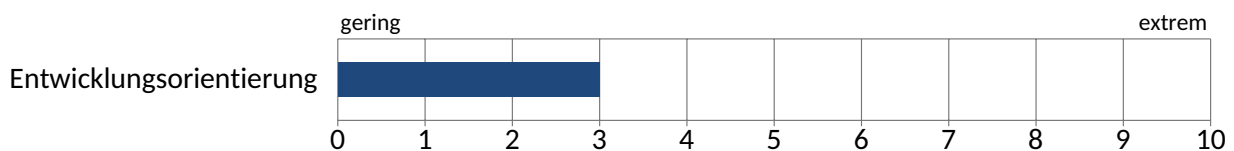
Herr Muster tritt eher defensiv auf und ist selbstkritisch. Gleichzeitig braucht er persönliche Ermutigung und Unterstützung, um die Dinge in die Hand zu nehmen. Er benötigt die persönliche Rückendeckung durch andere.

Empfehlungen für die Führungskraft:

Stärken Sie das Selbstvertrauen von Herr Muster. Geben Sie ihm lösbare Aufgaben. Zeigen Sie, dass Sie ihn schätzen. Achten Sie darauf, dass Herr Muster sich nicht überfordert fühlt.

Entwicklungsprognose

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



Es ist anzunehmen, dass Herr Muster sich neue Kompetenzen nicht ohne Weiteres selbstständig erschließen wird, sondern dafür Anleitung und Unterstützung benötigt.