



Frühjahrsbriefing '24 – Neues von DEVELOP-P

Kann Aus- und Weiterbildung tatsächlich anders?

Schon, aber nur, wenn sie echte Transformationale Aus- und Weiterbildung ist.

Zeitenwende, die

Wortart: Substantiv, feminin

Von einer Zeitenwende sprach Olaf Scholz vor gut zwei Jahren zum ersten Mal. Seither erleben zum Teil **dramatische Veränderungen**, und dies auch noch auf allen Ebenen gleichzeitig: Verlust der bisherigen Wirtschaftskraft, Energie, Inflation, Klima, Wohnungsnot, Fachkräfte, KI, Deep-Fakes, Wertschätzung, Bildung in der nächsten Pisa-Schockstarre... Es scheint, als wären wir zunehmend überfordert, Und sie kostet auch immer, und zwar nicht nur Euros. Das gilt insbesondere auch für den Aus- und Weiterbildung, wo wir die Mitarbeitenden auf Aufgaben und Rollen vorbereiten müssen, die wir im Moment u.U. noch gar nicht kennen.

Mutig nach vorne, trotz oder gerade, weil um uns herum eher Sorge, Rückzug oder gar Streit und Abgrenzung herrscht. In den 2000ern ist in der Organisationberatung das Modell der Transformationale Führung bedeutsam geworden – eine riesige Chance, gerade jetzt daraus eine **Transformationale Aus- und Weiterbildung** zu entwickeln, die nicht nur transaktional unterweist und trainiert, sondern die Menschen transformiert, Motivation und Verantwortung für die eigene Entwicklung selbst zu übernehmen. Erfahren Sie / erfahre mehr über

- [die zentralen Bestandteile einer Transformationalen Aus- und Weiterbildung](#)
- [das bei Montessori ‚abgeschaute‘ Grundmuster dafür](#)
- [für eigenverantwortliches Lernen entscheidend: SMARTe Ziele](#)

Und natürlich informieren wir dich / Sie im zweiten Teil über

- [den digitalen Lernassistenten von micromate \(Zürich\), mit denen wir neu kooperieren](#)
- [ebenso über die ergänzende Kooperation mit Fit4Performance aus Nürnberg](#)
- [ausgewählte Termine und Veranstaltungen](#) und auf schnellem Wege geht's hier zum
- [Impressum](#)

Wir wünschen dir / Ihnen viele neue Ideen beim Lesen unserer Einschätzungen und Erfahrungen.



Martin Braun & das Team
von DEVELOPPEOPLE



1. Zentrale Bestandteile einer Transformationalen Ausbildung?

Oder: Was kann Ausbildung von der Transformationalen Führung lernen?

Die Grundidee der transformationalen Führung ist es, **Wachstum, Entwicklung und Veränderung zu fördern**, anstatt sich nur auf das Erreichen spezifischer Ziele zu konzentrieren. Genau dies braucht auch jede Aus- und Weiterbildung. Transformationale Führung wirkt sich auf die Motivation, Moral und Leistung der Mitarbeitenden aus, indem sie deren Fähigkeiten erweitert und ihre persönliche Entwicklung fördert. Sie inspiriert die Teammitglieder zur Erreichung ihrer jeweiligen Potenziale und zum Übertreffen ihrer eigenen Grenzen, anstatt sie nur zur Erfüllung vordefinierter Ziele zu drängen. Sie schafft eine Arbeitsumgebung, die Eigeninitiative begünstigt, kreatives Denken fördert und Mitarbeiter dazu ermutigt, innovative Lösungen zu finden. So wird nicht nur die Produktivität des Teams verbessert, sondern auch das Wachstum jedes Einzelnen angeregt.

Es gibt vier Hauptbestandteile der transformationalen Führung:

1. **Charismatische Führung** oder idealisierte Einfluss: Transformationale Führungskräfte sind Vorbilder für ihre Mitarbeiter. Sie haben einen hohen moralischen und ethischen Standard, den die Mitarbeiter bewundern und nachahmen wollen.
2. **Inspirierende Motivation**: Transformationale Führungskräfte haben die Fähigkeit, ihre Vision in einer Weise zu vermitteln, die die Mitarbeiter inspiriert und motiviert. Sie setzen klare Erwartungen und sind positiv und optimistisch.
3. **Intellektuelle Anregung**: Transformationale Führungskräfte fördern Kreativität und Innovation. Sie regen ihre Mitarbeiter an, Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und einzigartige Lösungen zu finden.
4. **Individualisierte Berücksichtigung**: Transformationale Führungskräfte zeigen genuine Sorge um die Bedürfnisse und Gefühle ihrer Mitarbeiter. Sie bauen persönliche Beziehungen mit ihren Mitarbeitern auf und unterstützen deren individuelle Entwicklung.

Sicherlich realisiert jeder Ausbildungsreferent oder Weiterbildungstrainer den einen oder anderen Bestandteil - mehr oder weniger bewusst. Entscheidend ist, alle vier Bestandteile konsequent zu leben, sie quasi zum Benchmark eigenen Handelns zu machen und für den jeweiligen Lehrgang bzw. das Training, vor allem aber für die Teilnehmenden richtig zu brennen. Erst eine **solche Motivation ,steckt an‘ und induziert eine Eigenmotivation** bei den Lernenden. Sich als transformierend zu definieren (und nicht nur als schulend), das ist aktuell die wichtigste Voraussetzung, die (Aus- & Weiter-) Bildung wieder nach vorne zu bringen, gerade in diesen schwierigen Zeiten. Inspiriert und interessiert, mit uns weiter zu diskutieren? Dann einfach martin.braun@develop-p.com schreiben.

[- nach oben -](#)

2. Das bei Montessori ‚abgeschaut‘ Grundmuster für Transformationale Ausbildung

Der Montessori-Ansatz, benannt nach der italienischen Reformpädagogin Maria Montessori, ist ein pädagogisches Konzept, das sich durch einen ganzheitlichen und individuellen Lernansatz auszeichnet. Dieser Ansatz – ursprünglich für die Primarstufe entwickelt – kann auch der dualen Ausbildung einen ordentlichen, innovativen Schub bringen.

Im Mittelpunkt von Montessori steht die **Selbstbestimmung und Selbstmotivation** der Lernenden: Sie bestimmen den eigenen Lernprozess und entscheiden eigenständig, wo nochmals wiederholt, Wissen bzw. Können stabilisiert oder auch in schnellerem Tempo



weitergearbeitet werden kann – natürlich grundsätzlich innerhalb des Ausbildungsrahmenplans bzw. des Weiterbildungscurriculums. Die von der Primarstufe bekannten ‚Morgenkreise‘ zur gegenseitigen Information und Koordination gibt es in der agilen Welt als ‚Standups‘ und diese finden nun auch Eingang in die Aus- und Weiterbildung.

Durch diese **Eigenverantwortung** empfinden die Lernenden eine **stärkere Selbstwirksamkeit** (ein unbedingtes ‚Muss‘ gerade für die GenZ) und entwickeln nachgewiesenermaßen mehr Interesse an ihrem weiteren Selbstlernprozess.

Gelernt, geübt, trainiert und sich gegenseitig beigebracht wird über sogenanntes ‚**Lernmaterial**‘. Dieses gibt es in der betrieblichen Ausbildung per se zu Hauf, es braucht lediglich eine entsprechende didaktische Aufbereitung und kann voll umfänglich auch **digital zur Verfügung** gestellt und genutzt werden.

Durch die Zusammenarbeit in Gruppen fördert die Montessori-Methode darüber hinaus die soziale Entwicklung der Lernenden, den Respekt vor der Arbeit anderer und die Betonung der Gemeinschaft. Wichtige soziale und kommunikative Fähigkeiten werden erlernt und gestärkt. Schließlich legt die Montessori-Methode großen Wert auf die Entwicklung von **Kreativität und kritischem Denken**, denn eigene Wege müssen gefunden, hinterfragt und argumentativ begründet werden. Beide Fähigkeiten sind in der Arbeitswelt von heute unerlässlich und werden so systematisch mitentwickelt. Interessiert, mit uns weiter zu denken, wie Montessori-Prinzipien bei euch / Ihnen konkret realisiert werden können, dann einfach bei martin.braun@develop-p.com melden.

[- nach oben -](#)

3. Für eigenverantwortliches Lernen entscheidend: SMARTe Ziele

Führen mit Zielen, ob in der Form von ‚Management by Objectivs‘, OKR oder klassische Zielvereinbarungsgespräche sind in Unternehmen von heute gang und gäbe – und in der Bildungswelt ebenfalls schon seit Montessori bekannt. Sie müssen lediglich mit den Lernenden tatsächlich SMART besprochen und vereinbart werden.

Dann ist ein selbst gesetztes **Ziel wie Kompass**, der die Richtung vorgibt. Und es ist ein fester Ankerpunkt in der Zukunft, auf den der Lernende hinarbeiten. Und dabei braucht es allenfalls nur noch die **Unterstützung über weitere Fragen** wie „Wie zufrieden bist du aktuell auf deinem Weg?“, „Was fällt gerade am schwersten? Und was könnte dir dabei helfen?“ – im Grunde werden neue Teilschritte wieder gesmartet.

In der Arbeit mit Lernenden konnten wir zeigen, dass solche Ziel-Lerngespräche eine starke intrinsische Motivation entfesseln. Denn das Ziel, das der Lernende erreichen will, kommt von ihr bzw. ihm selbst. Es ist deren **persönliche ‚Vision‘** und kein äußerer Druck oder Zwang. Die jeweiligen Verbesserungen in den sachlichen/fachlichen Ergebnissen waren mehr als beeindruckend.

Neben dieser operativen Dimension gibt es aber noch eine grundsätzlichere Ebene, die für jede weitere Entwicklung entscheidend ist: Sobald die Lernenden ein selbst gesetztes Ziel erreicht haben, **bestätigt das ihren Glauben an ihre Fähigkeiten**. Sie gewinnen Selbstvertrauen und Stolz – und das ist der Schlüssel zum Überwinden von Hindernissen sowie zum Erreichen nächster Ziele. Und spätestens seit den großen Bildungsstudien von John Hattie ist bewiesen (2015), dass genau dieses Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten der aller wichtigste Wirkfaktor für Lernen und persönliche Entwicklung ist.

Selbst gesetzte Lern- und Entwicklungsziele **fördern Erfolg und damit die Motivation**, sich neue Ziele zu setzen und diese zu erreichen. Es **induziert einen inneren Antrieb**, immer weiter zu gehen und die eigenen Grenzen zu erweitern – das kennt jeder Sportler. Und so führt das Erreichen von selbst gesetzten Zielen nicht nur zur persönlichen und beruflichen Entwicklung,



sondern zahlt ein auf ein Gesamtgefühl der Zufriedenheit und Erfüllung im Leben bei – und das haben wir gerade in diesen Zeiten der großen und kleinen Unsicherheiten bitter nötig! Für alle Aus- und Weiterbildende bedeutet dies, eben nicht (nur) Ziele zu setzen, sondern Lernende zu befähigen, sich **selbst smarte Ziele zu fassen** – und das kann ganz einfach beginnen mit erst mal einem überfachlichen Ziel für 14 Tage. Neugierig, über smarte Ziele mehr zu erfahren? Dann einfach martin.braun@develop-p.com schreiben.

[- nach oben -](#)

4. Neue Kooperationspartner

Der **digitale Lernassistent** unseres Kooperationspartners **micromate** aus Zürich begleitet in idealer Weise selbstorganisiertes Lernen auf digitalen Plattformen. Der Assistent fragt in selbst zu definierender Häufigkeit das Erlernte ab, indem es aus beliebigen Texten, Folien und E-Learnings Fragen in unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad generiert – und gleich auch die richtigen Antworten parat hält. Eine großartige Ergänzung unserer Lernplattform Devyl und des Selbstlernens mit dem Montessori-Ansatz. In einem Newsletter-EXTRA stellen wir das Tool nochmals näher vor.

Fit4performance hat mit seinem Programm Fokus Azubi einen riesigen Erfahrungsschatz mit den Themen ‚**Auszubildende finden, zu binden und sie weiter zu entwickeln**‘. Insbesondere in den Bereichen Ausbildungsmarketing und Recruiting ergänzt Fokus Azubis damit unser eigenes Angebot für Auszubildende. Eine Schulungs- und Kollegiale-Beratungsreihe starten wir in gemeinsam ab Juni – auch hierzu mehr in einem Newsletter-EXTRA.

Vorab schon Interesse, mehr zu erfahren, dann nehme/nehmen Sie einfach formlos Kontakt auf: martin.braun@develop-p.com

[- nach oben -](#)

5. Termine: Workshops und Seminare in 2024

Transformational ausbilden: Den Change wirklich schaffen - bei sich und bei den GenZ'lern - online

Montag, 15.04.2024, Mittwoch, 06.11.2024, jeweils 10 – 12:30 Uhr

Lernen Sie ausgewählte Methoden des ZIEL-Lernsystems kennen und erfahren Sie, wie Sie als ZIEL-Lerncoach wirksam motivieren und verändern – gerade in diesen besonderen Zeiten mit der 'besonderen' GenZ.

- Wie geht 'Transformational Ausbilden'?
- Wie wecke ich intrinsische Motivation? Was aktiviert und was verhindert Eigenmotivation?
- Wie arbeitet ein ZIEL-Lerncoach – Haltung und Techniken eines echten ZIEL-Lerncoaches und was unterscheidet ihn vom ‚klassischen‘ Ausbilder?
- Wie können motivierende Förder- und Entwicklungsziele formuliert werden?
- Welche aktuellen Selbstlernmethoden und Peerteaching-Settings bringen welchen Erfolg?
- Wie geht das auch online und wie nutzen Ausbilder und Azubis z.B. die App und Lernplattform Devyl



E-Learnings intelligent und zeiteffizient erstellen - ein Workshop zum E-Learning-Assistent von Devyl - online

Donnerstag, 09.05.2024 sowie Mittwoch, 24.10.2023, jeweils 10 — 12 Uhr

Lernen Sie, wie Sie intelligent und vor allem absolut zeiteffizient E-Learnings erstellen und in Ihren Aus- und Weiterbildungskursen motivierend einsetzen.

- Nutzen und passende Einsatzmöglichkeiten von E-Learnings
- Didaktik von und Motivation in E-Learnings (Lernen der GenZ)
- KI-Unterstützung bei der Erstellung von E-Learnings: Chat GPT und Flexudy
- Von Text zu Folien zu Wissensüberprüfung - das E-Learnings-Modul von Devyl
- Welche aktuellen Selbstlernmethoden und Peerteaching-Settings bringen welchen Erfolg?
- Wie geht das auch online und wie nutzen Ausbilder und Azubis z.B. die App und Lernplattform [Devyl](#)

Neu in der Aus- und Weiterbildung: Zwischen Fachexperte*in, Kollege*in und Coach

26. - 27.09.24, Hotel Alte Mühle, Waldbeuren (Ostrach)

Ausbilden ist viel mehr, als nur erklären und zuschauen lassen. Die Aufgabe Ausbildung braucht eine ganz eigene Haltung und auch ganz praktische Methoden.

- Sie lernen verschiedene Rollenbilder als 'gute*r Ausbilder*in' kennen, entwickeln ein eigenes Rollenset und üben ein, wie Sie dieses am besten ausfüllen bzw. umsetzen können.
- Sie erhalten Orientierung und Unterstützung im neuen Verantwortungsbereich, auch in Bezug auf formale Anforderungen und rechtliche Rahmenbedingungen.
- Sie erhalten Knowhow und Handwerkszeug für einen fördernden Umgang mit Ihren Auszubildenden – auch in der virtuellen Umgebung (Ausbildung im Homeoffice).
- Sie erhöhen Ihre Führungs- und Beratungskompetenz und werden damit wirksamer bzw. nachhaltiger in Ihrem Tun als Ausbilder*in/Ausbildungsbeauftragte*r oder Ausbilder*in vor Ort – analog und virtuell.
- Sie erhalten die Möglichkeit, sich mit Kollegen*innen aus anderen Betrieben auszutauschen und deren Rollenset kennen zu lernen.
- Mehr Infos erhalten Sie auf unserer Homepage

[- nach oben -](#)

6. Impressum:

V.i.S.d.P: [Martin Braun](#)

DEVELOP-P GmbH, Illmensee

Bildnachweis

Bildquellen: Pixabay und DEVELOP-P GmbH

Datenschutz

Die Absender dieses Newsletters nimmt den Schutz Ihrer persönlichen Daten sehr ernst. Wir behandeln Ihre personenbezogenen Daten vertraulich und entsprechend der gesetzlichen Datenschutzvorschriften sowie unserer Datenschutzerklärung. Die verantwortliche Stelle für die Datenverarbeitung bei diesem Newsletter ist:

[DEVELOP-P GmbH](#)

Martin Braun, Halde 41 88636 Illmensee, Telefon: +49 7558 938077

Mehr Informationen zu unserem Datenschutz erhalten Sie unter

<https://develop-p.com/datenschutz>

[- nach oben -](#)