

Führen - motivieren – lehren

Christian Vifian, Präsident SATUS Schweiz



Freude - Lebenslust

A) Theoretischer Teil

Definition und Funktion von

- führen
- motivieren
- lehren

B) Anregungen für die Praxis

Führen

Unter **Führung** versteht man die direkte und indirekte Verhaltensbeeinflussung zur Realisierung von Zielen.

Der Begriff **Führung** wird je nach Umfeld unterschiedlich verwendet, Beispiele:

Politische Führung

Unternehmensführung

Lebensführung

Geschäftsführung

Individualführung

Teamführung

Erfolgreiche Teamführung



Erfolgreiche Teamführung hängt ab von:

- der Persönlichkeit des /der Führenden
- den Führungsinstrumenten (Anreize, Belohnung, Motivation...)
- den Mitgliedern des Teams
- dem Team als Ganzes
- der Erreichung von Zielen

Wenn ein Team Erfolg haben soll, muss es von der Führungsperson entsprechend geführt werden!

Der Teamerfolg besteht aus:

- dem kollektiven Erfolg (Gruppenerfolg)
- dem Einzelerfolg (individueller Erfolg der Teammitglieder)

Motivieren

Motivieren kommt vom lateinischen movere (= bewegen).

Als **Motivation** bezeichnet man die Beweggründe, die das Handeln eines Menschen bestimmen. Die Motivation entscheidet also letztlich, ob eine Handlung ausgeführt oder unterlassen wird.

Grundmotivationen, die in jedem Menschen vorhanden sind:

- Ehrgeiz
- Machtstreben
- soziale Bedürfnisse
- Neugier

Zu diesen Grundmotivationen kommen noch die Faktoren **Erfolgsaussichten** und der **subjektive Wert eines Ziels** hinzu.

Der **subjektive Wert eines Ziels** ist am stärksten beeinflussbar, und zwar dadurch, dass die Belohnung mit ins Spiel kommt.

Dabei unterscheiden wir zwei Motivationsformen:

- extrinsische Motivation
- intrinsische Motivation

Extrinsische Motivation:

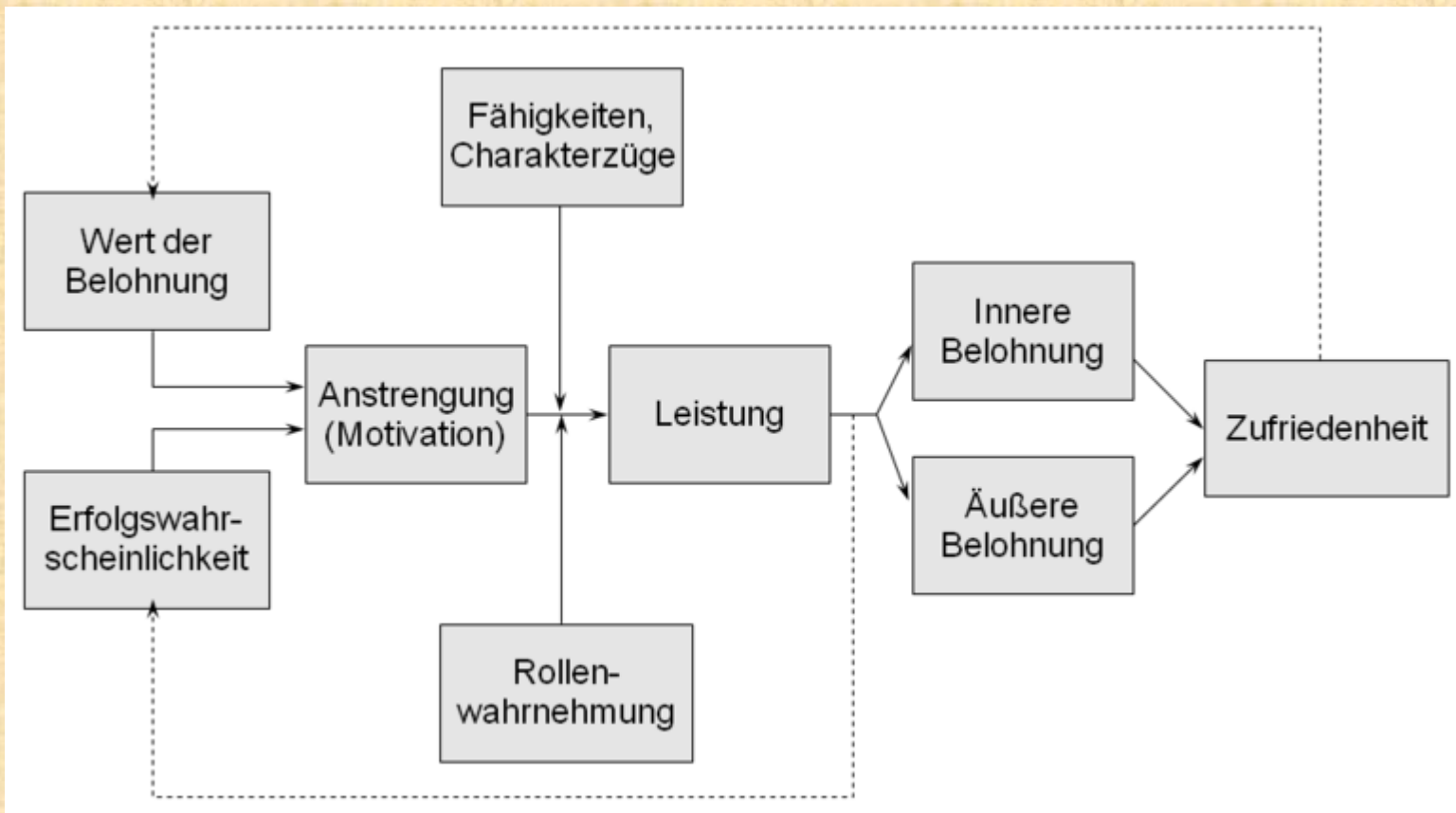
Sie wird von aussen angeregt. Sie entsteht **nicht** aus eigenem Interesse. Sie wird über Belohnung, Anreize, Zwänge, Strafen verursacht.

Intrinsische Motivation:

Sie wird von innen angeregt und erfolgt aus **eigenem Antrieb** durch Interesse an der Sache.

Für diese Motivation ist keine Belohnung nötig.

Motivationskreis



Motivationen, z. Bsp. im Sport:

Jede Form des Sporttreibens hat ihre spezifische Motivation.

Beispiele:

- **Profisport:** M = hohe Leistungsbereitschaft, verbunden mit Ehrgeiz
- **Einzelsport:** M = eigene Grenzen ausloten, individueller Lustgewinn
- **Mannschaftssport:** M = Gruppendynamik „einer für alle und alle für einen“
- **Fitnesssport:** M = Körper- und Gesundheitsbewusstsein

Motivationskiller, spezifisch im Sport:

- Angst vor Misserfolg
- Angst vor Blamage

Aber: Ein **gewisses Mass** (ist sehr individuell) an Angst (Respekt) kann auch enorme Kräfte frei stellen!

Lehren

Lehren ist eine Tätigkeit, die

- anderen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt,
- andere anleitet, eine bestimmte Aktivität auszuführen.

Mit den Vorgängen des Lehrens befassen sich die **Pädagogik** und die **Didaktik**. Sie liefern uns **Lehrmethoden** wie Frontalunterricht, Gruppenunterricht, Lernen durch Lehren, usw.

Unterschied Pädagogik und Didaktik

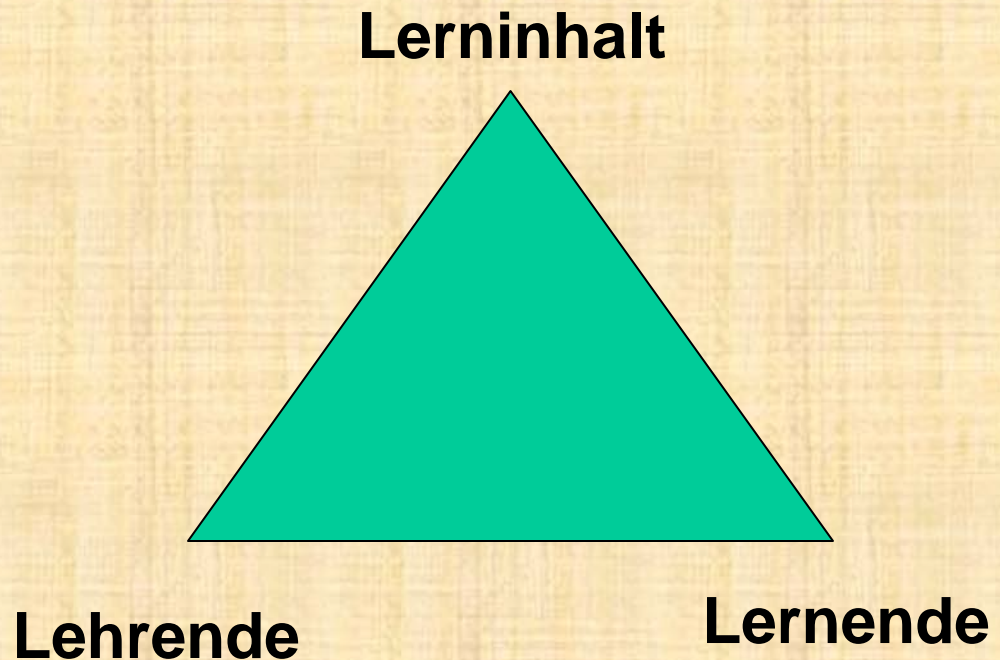
Die Pädagogik befasst sich umfassend mit der Bildung und **Erziehung**.

Die Didaktik ist eine Teildisziplin der Pädagogik und befasst sich mit dem **Prozess des Lehrens** selber.

Das didaktische Dreieck

Bei jedem Lehrprozess entstehen mindestens folgende Beziehungen:

- Lehrende / Lernende
- Lehrende / Lerninhalt
- Lernende / Lerninhalt

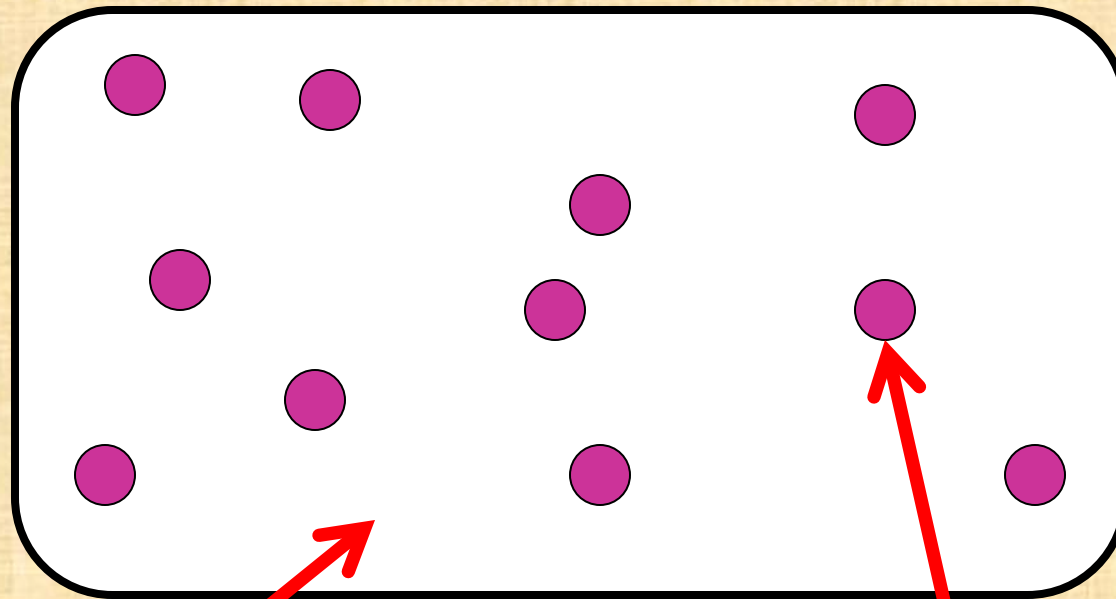


Zusammenspiel von führen, motivieren und lehren

In der Praxis können diese drei Tätigkeiten kaum auseinandergelassen werden:

- führen ist gleichzeitig auch motivieren und lehren
- motivieren ist auch immer führen und lehren
- lehren geht nicht ohne führen und motivieren

Tipps für erfolgreiches „führen, motivieren und lehren“



Führung eines Teams

Führung von Teammitgliedern

Teamführung

- ist leistungsstark:** braucht angemessene Anreize
- ist leistungsschwach:** Ursachen ergründen, braucht Ansporn, um Schwächen zu überwinden
- ist unruhig bis chaotisch:** braucht klare Führung und verständnisvolle Strenge (Regeln)
- ist problembeladen:** braucht Ermutigung zur Überwindung der Schwierigkeiten, z. Bsp. durch aktives Zuhören, Aufmunterungen, Hilfsbereitschaft

Führung einzelner Teammitglieder ●

- **ist leistungsstark:** braucht fördernde Leistungsanreize, überdurchschnittliche Leistungen sind zu loben
- **ist leistungsschwach:** Ursachen ergründen, fehlende Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln (lehren)
- **ist ein Drückeberger:** zur Einsicht führen, dass er durch sein Verhalten dem gesamten Team schadet
- **ist ein Ehrgeizling:** dieser will ohne Teamgeist meistens nur sein eigenen Interessen durchsetzen und muss deshalb klar verständlich gebremst werden

Führung einzelner Teammitglieder ●

- **ist frech:** klare Grenzen markieren und Frechheit auf keinen Fall dulden
- **ist ein Intrigant:** klare Spielregeln für den Umgang miteinander setzen und bei Nichteinhalten das Team vor ihm schützen (falls nötig bis zum Rauswurf)
- **ist ein ausgleichender Typ, Frohnatur:** Wertschätzung und Anerkennung geben und so dieses Verhalten (sichtbar für die anderen Teammitglieder) positiv verstärken.
- **ist ein Gruppenclown:** durch gütige (pädagogische) Strenge bremsen, überzogene Spässe bringen das Team von der Leistung ab.

Führung einzelner Teammitglieder ●

- **ist ein Aussenseiter**: da er ständig gegen die Gruppennormen verstösst, ist er häufig das „**schwarze Schaf**“ des Teams. Aufdecken des Verhaltens und Integration durch Vermitteln der Normen anstreben.
- **ist ein Neuling**: ist von der Führungskraft möglichst schnell ins Team zu integrieren, Mentor- Patensystem
- **ist der informelle Teamleader**: genießt hohe Akzeptanz in der Gruppe, daher als verlängerter Arm der formellen Führungskraft einsetzbar

Gedankenanstöße:

Führen

Verantwortlich ist man nicht nur für das was man tut, sondern auch für das, was man nicht tut.

(Laotse, um 300 v. Chr.)

Motivieren

In dir muss brennen, was du in andern anzünden willst.

(Augustinus Aurelius, 354-430)

Lehren

Ist man bei kleinen Dingen nicht geduldig, bringt man die grossen Vorhaben zum Scheitern.

(Konfuzius, 551 – 479 v. Chr.)

„Das wohl wichtigste Element des Erfolgs, egal bei welcher Tätigkeit, ist die Lust an der Tätigkeit.“

(Christian Vifian, * 1954)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!