



LEADERSHIP DEVELOPMENT CENTER

Wann ist ein Development Center (DC) angezeigt?

- Sie möchten vor dem Start eines Leadership Development Programms mit den daran teilnehmenden Personen eine Standortbestimmung oder eine Potenzial-einschätzung vornehmen.
- Sie möchten die Performance und das Potenzial der Mitglieder eines Teams einschätzen, um gezielt die richtigen Entwicklungsmaßnahmen zu treffen.

Ergebnis:

Die DC-Teilnehmenden bekommen ein differenziertes Feedback zu ihren Führungsfähigkeiten und -potenzialen und umsetzbare Empfehlungen zu ihrer Entwicklung.

Sehen, wie es andere machen. Differenziertes Feedback von Assessor:innen und anderen DC-Teilnehmenden zum eigenen Führungsverhalten bekommen und individuelle Entwicklungsziele definieren.

Setting:

Verhaltens- und simulationsorientiertes Development Center nach dem Mehr-Augen-Prinzip (mehrere Assessor:innen) mit Reflexionsübungen.

Aufwand DC-Teilnehmende:

Eineinhalb bis zwei Tage.

Mögliche Übungen eines Development Centers:

- Teamübung
- Gruppendiskussion
- Mitarbeitergespräch
- Interview
- Vorbereitetes Referat
- Spontanes Referat
- Selbstreflexion
- Feedbackgespräch

Mögliche einzuschätzende Verhaltensdimensionen:

- Leistungsmotivation
- Strukturierungsvermögen
- Kommunikationsverhalten
- Moderationsverhalten
- Führungsverhalten
- Überzeugungsvermögen
- Kooperations- und Teamorientierung

*"Wenn du schnell gehen willst,
geh alleine.*

*Wenn du weit gehen willst,
geh mit anderen."*

unbekannt
