

**"Künstliche Intelligenz
wird unser Leben in den
nächsten Jahren
verändern, wie keine
andere Technologie in
der Vergangenheit."**

Andrew Ng,
Mitinitiator von Google Brain



EXPERIMENT – FÜHRUNGSKONZEPT IM GESPRÄCH MIT #CHATGPT

by Volkmar Langer



Categories: [LCC](#), [Leadership](#)

Tag: [künstliche Intelligenz](#)

Leadership Coaching Challenge aus der Perspektive von künstlicher Intelligenz

Können Führungskonzepte mit Hilfe von künstlicher Intelligenz (KI) menschengerechter gestaltet werden? Macht es überhaupt Sinn, künstliche Intelligenz in Führungssituationen zu nutzen, um selbst eine andere Perspektive einnehmen zu können? Was weiß die KI zum Beispiel über unsere Leadership Coaching Challenge?

In den letzten Wochen sprießen Beiträge in Social Media zu dem vor kurzem aktualisierten ChatBot ChatGPT (Generative Pre-trained Transformer, Version 3.5) wie Pilze aus dem Boden. Bei meinem Nordstern „Neugierde“ Grund genug für mich, diesen in einem Themenfeld zu erproben, indem er wahrscheinlich noch nicht so häufig genutzt wurde: Führung und speziell Peer-Coaching.

Bereit für einen spannenden Dialog? – Los geht's (meine Fragen in blau, die Antworten von ChatGPT in schwarz)

Welche Führungskonzepte sind dir bekannt, die eine menschengerechte wertschätzende Führung ermöglichen?

Es gibt viele Führungskonzepte, die darauf abzielen, eine menschengerechte und wertschätzende Führung zu fördern. Einige Beispiele sind:

1. **Transformationale Führung:** Dieses Konzept betont die Fähigkeit von Führungskräften, Mitarbeiter zu motivieren und zu inspirieren, um ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Transformationale Führung beinhaltet die Schaffung einer positiven und unterstützenden Arbeitsumgebung, in der Mitarbeiter ihre Stärken entfalten und sich persönlich und professionell weiterentwickeln können.
2. **Servant Leadership:** Dieses Konzept betont die Rolle des Führers als Diener des Teams und der Organisation. Servant Leadership beinhaltet die Förderung von Empathie, Vertrauen und Verantwortung im Team und das Einbeziehen von Mitarbeitern in Entscheidungsprozesse.
3. **Situative Führung:** Dieses Konzept betont, dass die Art und Weise, wie eine Führungskraft führt, abhängig von der Situation und den Bedürfnissen der Mitarbeiter ist. Situative Führung beinhaltet die Anpassung der Führungsstile und -techniken an die Bedürfnisse der Mitarbeiter, um optimale Ergebnisse zu erzielen.
4. **Coaching-Führung:** Dieses Konzept betont die Rolle der Führungskraft als Coach und Mentor, der Mitarbeiter dabei unterstützt, ihr volles Potenzial zu entfalten und sich persönlich und professionell weiterzuentwickeln. Coaching-Führung beinhaltet die Förderung von Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten und die Unterstützung von Mitarbeitern bei der Erreichung ihrer Ziele.

Es ist wichtig zu beachten, dass keines dieser Konzepte perfekt ist und dass jedes Führungsszenario

anders ist. Eine effektive Führungskraft sollte in der Lage sein, die passenden Führungsstrategien und -techniken für die jeweilige Situation auszuwählen und anzupassen.

Wie können diese Führungskonzepte durch künstliche Intelligenz unterstützt und weiterentwickelt werden?

Künstliche Intelligenz (KI) kann auf verschiedene Weise dazu beitragen, Führungskonzepte zu unterstützen und weiterzuentwickeln. Einige Beispiele dafür sind:

- KI-Tools und -Anwendungen können dazu beitragen, die Effizienz und Produktivität von Mitarbeitern zu steigern, indem sie Routineaufgaben automatisieren und die Entscheidungsfindung unterstützen.
- KI-Systeme können dazu beitragen, Mitarbeiter und Teams besser zu verstehen und individuelle Lernbedürfnisse und -stile zu identifizieren, um personalisierte Lern- und Entwicklungspläne zu erstellen.
- KI-Systeme können dazu beitragen, die Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation zu steigern, indem sie Mitarbeiter in Echtzeit unterstützen und ihnen helfen, ihre Ziele und Herausforderungen zu bewältigen.
- KI-Systeme können dazu beitragen, die Entscheidungsfindung und Problemlösungsfähigkeit von Führungskräften zu verbessern, indem sie Daten und Informationen sammeln und analysieren, um bessere Entscheidungen zu treffen.

Es ist wichtig zu beachten, dass KI kein Ersatz für menschliche Führungskräfte ist und dass sie immer von menschlichen Führungskräften gesteuert und überwacht werden muss. KI sollte als Werkzeug verwendet werden, um die Fähigkeiten von Führungskräften zu unterstützen und zu ergänzen, aber nicht, um sie zu ersetzen.

Was verstehst du unter Self-Empowerment in kleinen Gruppen?

Self-Empowerment in kleinen Gruppen bezieht sich auf die Fähigkeit von Mitgliedern einer Gruppe, sich selbst zu ermächtigen und ihr eigenes Verhalten und ihre Handlungen zu gestalten, um ihre Ziele und die Ziele der Gruppe zu erreichen. Dies umfasst die Fähigkeit, Verantwortung für die eigene Entscheidungsfindung und die eigene Leistung zu übernehmen, sowie die Fähigkeit, die eigenen Fähigkeiten und Ressourcen zu nutzen, um die gewünschten Ergebnisse zu erzielen.

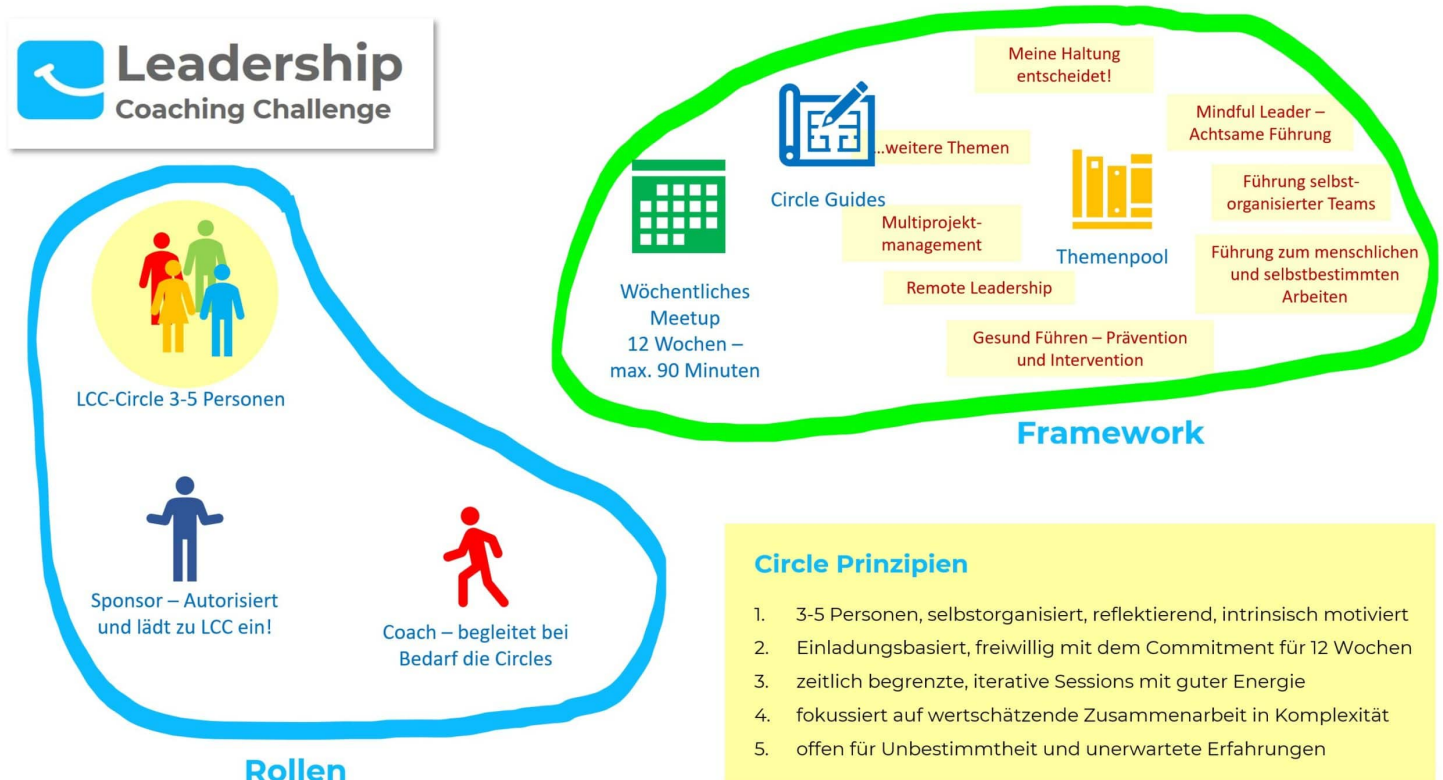
Self-Empowerment in kleinen Gruppen kann durch verschiedene Strategien und Techniken unterstützt werden, wie zum Beispiel:

- **Klare Kommunikation und Transparenz:** Durch die Bereitstellung von Informationen und die Einbeziehung von allen Mitgliedern in Entscheidungsprozesse können Gruppenmitglieder ihre

Ideen und Meinungen äußern und einbeziehen.

- **Förderung von Eigenverantwortung und Autonomie:** Durch die Übertragung von Verantwortung und Autonomie an die Gruppenmitglieder können diese ihre eigenen Ideen und Lösungen entwickeln und umsetzen.
- **Förderung von Teamwork und Zusammenarbeit:** Durch die Förderung von Teamwork und Zusammenarbeit können Gruppenmitglieder ihre individuellen Fähigkeiten und Ressourcen nutzen, um gemeinsam bessere Ergebnisse zu erzielen.
- **Schaffung einer positiven und unterstützenden Arbeitsumgebung:** Durch die Schaffung einer positiven und unterstützenden Arbeitsumgebung, in der die Mitglieder sich respektiert und geschätzt fühlen, können sie sich sicher und motiviert fühlen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Es ist wichtig zu beachten, dass Self-Empowerment in kleinen Gruppen ein dynamischer Prozess ist, der ständig weiterentwickelt werden muss, um die Bedürfnisse und Ziele der Gruppe zu erfüllen.



Was verstehst du unter einer Leadership Coaching Challenge?

Eine Leadership Coaching Challenge ist eine gezielte Übung oder Aktivität, die dazu dient, die

Fähigkeiten und Kompetenzen von Führungskräften zu entwickeln und zu verbessern. Diese Challenges können in Form von individuellen oder Gruppenübungen durchgeführt werden und zielen darauf ab, die Führungskräfte dazu zu befähigen, komplexe Probleme zu lösen, Entscheidungen zu treffen, Mitarbeiter zu führen und zu motivieren, und Veränderungen erfolgreich umzusetzen.

Leadership Coaching Challenges können in verschiedenen Formen stattfinden, wie zum Beispiel:

- **Rollenspiele:** Durch das Durchspielen von Szenarien, in denen Führungskräfte in bestimmte Rollen schlüpfen und Entscheidungen treffen müssen, können sie ihre Fähigkeiten zur Problemlösung und Entscheidungsfindung verbessern.
- **Simulationen:** Durch das Erleben von Szenarien in einem sicheren Übungsumfeld können Führungskräfte ihre Fähigkeiten zur Handhabung von Veränderungen und Herausforderungen verbessern.
- **Fallstudien:** Durch die Analyse von realen oder fiktionalen Fällen können Führungskräfte ihre Fähigkeiten zur Problemlösung und Entscheidungsfindung verbessern.
- **Mentoring-Programme:** Durch die Zusammenarbeit mit erfahrenen Führungskräften können sich Führungskräfte in der Entwicklung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen unterstützen lassen.

Leadership Coaching Challenges können dazu beitragen, die Fähigkeiten und Kompetenzen von Führungskräften zu entwickeln und zu verbessern und ihnen dabei helfen, effektivere Führungsstrategien und -techniken zu entwickeln. Sie sind ein wichtiger Bestandteil von Führungsentwicklungsprogrammen und können dazu beitragen, die Leistung von Führungskräften und Teams zu verbessern.

Auf welche Weise könnten Peer-Coachingelemente in das Konzept der Leadership Coaching Challenge einfließen?

Peer-Coachingelemente könnten in das Konzept der Leadership Coaching Challenge auf verschiedene Weise einfließen:

- **Peer-Coaching-Gruppen:** Führungskräfte könnten in kleinen Peer-Coaching-Gruppen zusammenarbeiten, um sich gegenseitig beim Lösen von Herausforderungen und bei der Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen zu unterstützen. Diese Gruppen könnten regelmäßig zusammenkommen, um sich über Fortschritte, Erfolge und Herausforderungen auszutauschen und Feedback zu geben.
- **Peer-Mentoring:** Führungskräfte könnten auch ein Peer-Mentoring-Programm einrichten, in dem sie sich gegenseitig als Mentoren unterstützen und sich gegenseitig bei der Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen unterstützen. Dies könnte beinhalten, dass Führungskräfte

sich regelmäßig treffen, um sich über ihre Erfahrungen und Herausforderungen auszutauschen und sich gegenseitig zu coachen und zu beraten.

- **Peer-Feedback:** Führungskräfte könnten auch Peer-Feedback-Sessions durchführen, in denen sie sich gegenseitig Feedback zu ihren Führungsstilen und -praktiken geben und sich gegenseitig bei der Verbesserung von Fähigkeiten und Kompetenzen unterstützen. Dies könnte beinhalten, dass Führungskräfte sich gegenseitig beobachten und Feedback zu ihren Führungsstrategien und -techniken geben.

Es ist wichtig zu beachten, dass Peer-Coaching-Elemente ein wichtiger Bestandteil von Leadership Coaching Challenges sein können, aber sie sind kein Ersatz für professionelle Coaching- und Entwicklungsprogramme. Sie sollten als ergänzende Maßnahme verwendet werden, um die Fähigkeiten und Kompetenzen von Führungskräften zu entwickeln und zu verbessern.

Angenommen wir würden für die Peer-Coaching-Gruppen, nennen wir sie Zirkel, ein 12 Wochenprogramm gestalten. Das Thema soll lauten: "Meine Haltung entscheidet!". Welche Phasen zur Entwicklung können die Teilnehmenden dabei unterstützen, ihren individuellen Zielen in Bezug auf das Thema näher zu kommen?

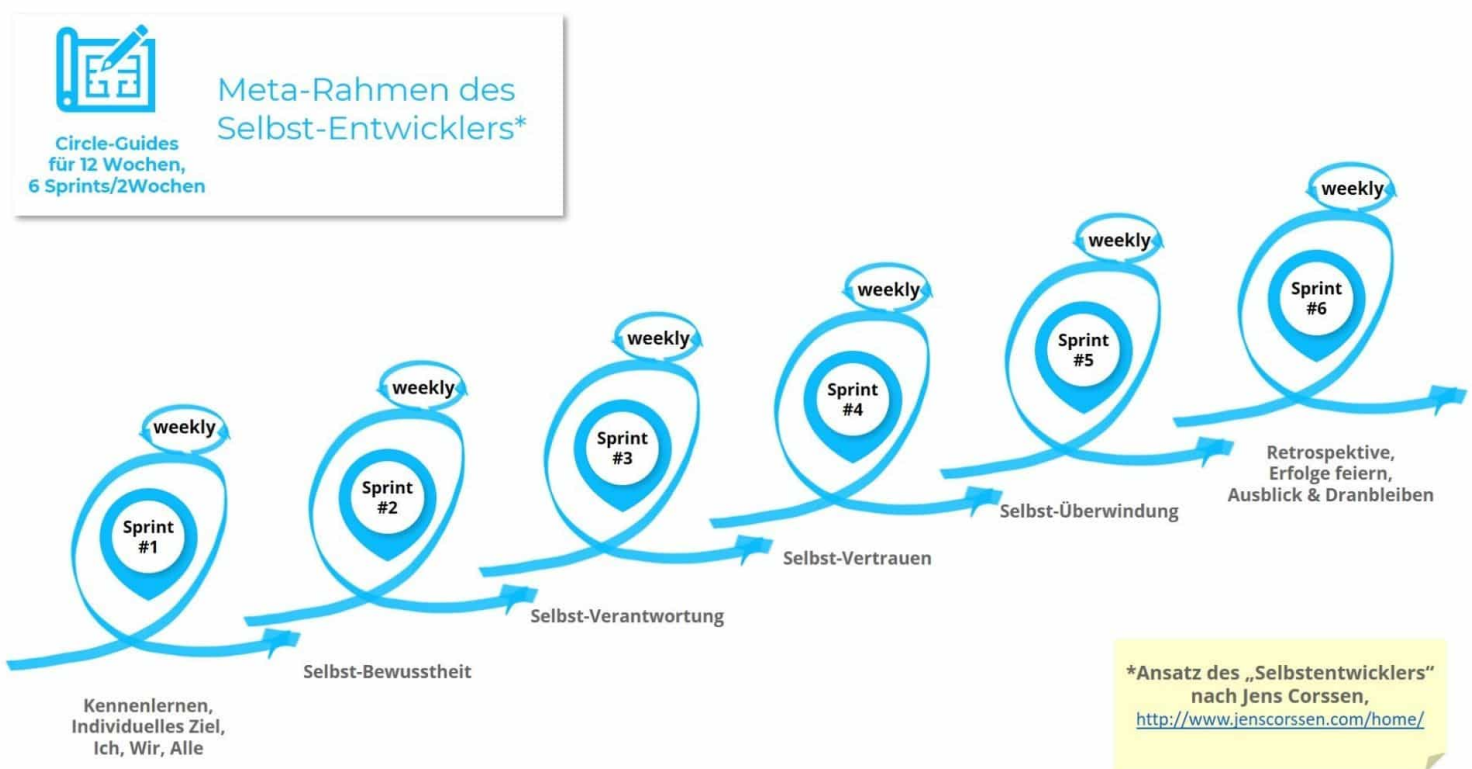
Ein 12-Wochen-Peer-Coaching-Programm zum Thema "Meine Haltung entscheidet!" könnte folgende Phasen zur Entwicklung der Teilnehmenden umfassen:

- **Klärung der Ziele:** In dieser Phase sollten die Teilnehmenden ihre individuellen Ziele für das Programm festlegen und ihre Ziele im Hinblick auf das Thema "Meine Haltung entscheidet!" formulieren. Dies könnte beinhalten, dass sie sich Gedanken darüber machen, welche Veränderungen sie in Bezug auf ihre Haltung erreichen möchten und wie sie diese Ziele erreichen wollen.
- **Selbstreflexion:** In dieser Phase sollten die Teilnehmenden ihre eigene Haltung und ihr Verhalten beobachten und analysieren, um ihr Bewusstsein für ihre Haltung und ihre Auswirkungen auf andere zu erhöhen. Sie sollten auch ihre eigenen Werte und Überzeugungen hinterfragen und sich Gedanken darüber machen, wie sie diese in ihrem Verhalten umsetzen können.
- **Lernen von anderen:** In dieser Phase sollten die Teilnehmenden von anderen lernen und sich Inspirationen und Ideen von anderen Führungskräften, Coaches oder Experten holen. Sie sollten sich auch die Haltungen und Verhaltensweisen von anderen ansehen und sich Gedanken darüber machen, wie sie diese in ihr eigenes Verhalten integrieren können.
- **Anwendung und Umsetzung:** In dieser Phase sollten die Teilnehmenden ihre neuen Kenntnisse und Fähigkeiten in die Praxis umsetzen und ihre Haltung und ihr Verhalten

anpassen. Sie sollten auch ihre Fortschritte und Erfolge beobachten und sich Gedanken darüber machen, wie sie ihre Haltung und ihr Verhalten weiter verbessern können.

- **Reflexion und Evaluation:** In dieser Phase sollten die Teilnehmenden ihre Fortschritte und Erfolge reflektieren und evaluieren und sich Gedanken darüber machen, wie sie ihre Haltung und ihr Verhalten weiter verbessern können. Sie sollten auch überlegen, wie sie ihre neuen Kenntnisse und Fähigkeiten in ihrem Berufs- und Privatleben anwenden können.

Diese Phasen könnten in den einzelnen Sitzungen des Peer-Coaching-Programms behandelt werden und könnten durch Übungen, Diskussionen, Fallstudien und andere interaktive Aktivitäten unterstützt werden, um den Teilnehmenden dabei zu helfen, ihre Haltung und ihr Verhalten zu verbessern und ihre individuellen Ziele im Hinblick auf das Thema "Meine Haltung entscheidet!" zu erreichen.



Welchen konkreten Nutzen hätten die Zirkel-Teilnehmer von einem solchen Programm?

Die Zirkel-Teilnehmer könnten von einem solchen Peer-Coaching-Programm auf verschiedene Weise profitieren, wie zum Beispiel:

1. **Verbesserung der Fähigkeiten und Kompetenzen:** Das Programm könnte den Teilnehmenden dabei helfen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen im Bereich der Haltung und des Verhaltens zu entwickeln und zu verbessern. Sie könnten lernen, wie sie ihre Haltung und ihr Verhalten beobachten und analysieren, wie sie ihre Werte und Überzeugungen in ihrem Verhalten umsetzen, und wie sie ihre Haltung und ihr Verhalten anpassen, um bessere Ergebnisse zu erzielen.
2. **Steigerung der Motivation und Zufriedenheit:** Das Programm könnte den Teilnehmenden dabei helfen, ihre Motivation und Zufriedenheit zu steigern, indem es ihnen ermöglicht, ihre Haltung und ihr Verhalten anzupassen und ihre Ziele im Hinblick auf das Thema "Meine Haltung entscheidet!" zu erreichen. Sie könnten lernen, wie sie ihre Haltung und ihr Verhalten anpassen, um ihre Leistung und ihre Zufriedenheit zu verbessern.
3. **Verbesserung der Führungsfähigkeiten:** Das Programm könnte den Teilnehmenden auch dabei helfen, ihre Führungsfähigkeiten zu verbessern, indem es ihnen ermöglicht, ihre Haltung und ihr Verhalten anzupassen und ihre Fähigkeiten zur Führung von Mitarbeitern und Teams zu entwickeln. Sie könnten lernen, wie sie ihre Haltung und ihr Verhalten anpassen, um bessere Ergebnisse zu erzielen und ihre Mitarbeiter und Teams zu motivieren und zu führen.
4. **Steigerung der Teamleistung:** Das Programm könnte den Teilnehmenden auch dabei helfen, die Leistung ihres Teams zu verbessern, indem es ihnen ermöglicht, ihre Haltung und ihr Verhalten anzupassen und ihre Fähigkeiten zur Führung von Mitarbeitern und Teams zu entwickeln. Sie könnten lernen, wie sie ihre Haltung und ihr Verhalten anpassen, um bessere Ergebnisse zu erzielen und ihre Mitarbeiter und Teams zu motivieren und zu führen.
5. **Steigerung der Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeiter:** Das Programm könnte den Teilnehmenden auch dabei helfen, die Zufriedenheit und Loyalität ihrer Mitarbeiter zu verbessern, indem es ihnen ermöglicht, ihre Haltung und ihr Verhalten anzupassen und ihre Fähigkeiten zur Führung von Mitarbeitern und Teams zu entwickeln. Sie könnten lernen, wie sie ihre Haltung und ihr Verhalten anpassen, um eine positive Arbeitsumgebung zu schaffen und ihre Mitarbeiter zu motivieren und zu führen.

Insgesamt könnten die Zirkel-Teilnehmer von einem solchen Peer-Coaching-Programm also erhebliche Verbesserungen in ihren Fähigkeiten und Kompetenzen, ihrer Motivation und Zufriedenheit, ihren Führungsfähigkeiten und der Leistung und Zufriedenheit ihrer Teams erwarten. Sie könnten auch lernen, wie sie ihre Haltung und ihr Verhalten anpassen, um eine positive Arbeitsumgebung zu schaffen und die Loyalität ihrer Mitarbeiter zu verbessern.

Es ist wichtig zu beachten, dass diese Nutzen je nach individuellen Zielen und Bedürfnissen der Teilnehmenden variieren können und dass das Peer-Coaching-Programm möglicherweise nur einen Teil zu ihrer persönlichen und professionellen Entwicklung beitragen kann. Es ist auch wichtig, dass die Teilnehmenden aktiv an dem Programm teilnehmen und sich bemühen, die Konzepte und Techniken, die sie lernen, in ihrem Berufs- und Privatleben anzuwenden, um von ihnen zu profitieren.

Vielen Dank für dieses bereichernde Gespräch!

Es war mir ein Vergnügen, dir zu helfen! Ich hoffe, dass meine Antworten hilfreich waren und dass du alles bekommen hast, was du wissen wolltest. Wenn du noch weitere Fragen hast, zögere nicht, mich erneut zu kontaktieren. Ich stehe immer bereit, um dir zu helfen und deine Fragen zu beantworten.

Chapeau!

Ich bin beeindruckt, welche meist passenden Ideen von #ChatGPT gefunden werden, auf dessen Basis ich, wie in einem natürlichen Gespräch weitere Ideen entwickeln kann. Sämtliche Antworten wurden unmittelbar beim ersten Mal ausgegeben und sind oben in Kopie unverändert wiedergegeben!

Für mich wird schon bei diesem kleinen Experiment klar, dass ich in Zukunft gerade in Entwicklungs- und insbesondere Kreativitätsprozessen KI als Impulsgeber nutzen kann. Die Chancen zur Nutzung von KI-Tools dieser Art wird letztlich in der Kunst der Fragestellungen liegen: **Die Qualität meiner Fragen bestimmt die Qualität des Lernens!**

Quellen

ChatGPT: Optimizing Language Models for Dialogue, <https://openai.com/blog/chatgpt/> und <https://chat.openai.com/chat>, Stand 22.12.2022

Leadership Coaching Challenge, <https://leadership-coaching-challenge.de>, Stand 22.12.2022

Bildquellen Zitathintergrund Canva Pro, Bilder von Volkmar Langer

There are no comments yet.