



LEADER NETWORK



Februar 2005

Die Verteilung der Distrikt-Governor-Handbuch CD-ROM, läuft bereits. Das DG-Handbuch, ein empfohlener Schulungslehrplan und Informationen bezüglich des District Governors-Elect Seminar Programms 2005, werden an jeden Gesamtdistriktbeauftragten für Leadership Development geschickt, um Sie bei Ihrem Ausbildungsprogramm für District Governors-Elect, zu unterstützen.

Regionale Lions Leadership Institute

Das Regionale Lions Leadership Institut-Programm wächst weiterhin und erreicht täglich mehr und mehr Lions. Während des Geschäftsjahres 2004/2005, wurden insgesamt 29 Regionale Leadership Institute, die ca. 2,500 Lions eine Leadershipausbildung bieten, zur Leitung freigegeben. Davon repräsentieren sieben der Institute, Gesamtdistrikte, die zum ersten mal an diesem Programm teilnehmen. Dieses Programm unterstützt Gesamtdistrikte bei der Bereitstellung von Leadership Development Möglichkeiten auf lokaler Ebene.

Das Regionale Lions Leadership Institut-Programm erlaubt es Gesamtdistrikten sich um finanzielle Unterstützung zu bewerben, um ihr Bestreben um Leadershipausbildung zu unterstützen. Teilnehmende Gesamtdistrikte, können bis zu US\$10,000 erhalten. Der Ausbildungsinhalt eines Regionalen Lions Leadership Instituts basiert auf dem des LCI gesponserten Lions Leadership Instituts.

Um ein umfangreiches Packet mit detaillierten Informationen über das Regionale Lions Leadership Institut, einschließlich eines Regionalen Lions Leadership Institut Finanzierungsantrag für 2005/2006 zu erhalten, schreiben Sie bitte an, leadership@lionsclubs.org.

Warten Sie nicht! Um sich dafür zu qualifizieren, in Betracht gezogen zu werden, müssen komplett ausgefüllte Finanzierungsanträge für Regionale Lions Leadership Institut für 2005/2006, **bis spätestens 30. April 2005** bei der Abteilung für Leadership vorliegen.

Die Kunst der Anerkennung

Hier sind einige nützliche Richtlinien für Sie, die Ihnen dabei helfen sollen Wege zu finden, wie Sie andere Lions anerkennen können:

1. *Denken Sie außerhalb der Vorgaben für formelle Anerkennungsauszeichnung.* Verzichten Sie nicht darauf Ihre Wertschätzung zu zeigen, nur weil eine Handlung nicht zu den Kriterien einer formellen Auszeichnung passt. Sie könne immer noch ETWAS tun!
2. *Ermitteln Sie, was den Auszeichnungsempfänger motiviert.* HABEN SIE KEINE ANGST ZU FRAGEN WAS ER/SIE MAG!
3. *Sorgen Sie dafür, dass die Anerkennung angemessen ist.* Ein Heilmittel für eine seltene Krankheit zu finden, bedarf vielleicht ein wenig mehr als nur eines wörtlichen „Dankeschöns“, allerdings ist ein einfaches Händeschütteln oder ein Klaps auf den Rücken, eventuell angemessen, wenn Ihnen zum Beispiel jemand geholfen hat ein Meeting oder eine Charternacht vorzubereiten.
4. *Machen Sie die Anerkennung einzigartig.* Folgen Sie nicht einfach einem Schema. Wahre Aufrichtigkeit währt am längsten.
5. *Seien Sie bestimmt.* Erzählen Sie den Leuten was sie getan haben, was für einen Einfluss es hatte und wie Sie darüber denken.
6. *Machen Sie aus der Anerkennung eine Gewohnheit.* Wenn Sie sich selbst dabei ertappen, wie Sie jede angebrachte Situation ausnutzen, um Bemühungen und Leistungen, anzuerkennen, werden Sie erkennen, dass Anerkennung eine Angewohnheit wird... eine gute Angewohnheit.

Die Herausforderung für Führungskräfte: Andere zum Handeln befähigen

Jim Kouzes und Barry Posner sind Experten im Bereich Führungskräfte. In ihrem Buch “The Leadership Challenge” (Die Herausforderung von Führungskräften) haben sie sich die Praktiken von Führungskräften angesehen und festgestellt, dass die meisten erfolgreichen Führungskräfte zu Folgendem in der Lage sind:

- Den Prozess herausfordern
- Eine gemeinsame Vision inspirieren
- Andere zum Handeln befähigen
- Die Verfahrensweise modellieren
- Das Herz ansprechen

Effektive Führungspersönlichkeiten ermöglichen es anderen ihr bestes zu geben. In dieser Ausgabe werden wir uns auf zwei Techniken konzentrieren, die Führungspersönlichkeiten nutzen, um „es anderen ermöglichen, zu agieren“ – und dadurch Zusammenarbeit und die Übertragung von Verantwortung, pflegen.

Erfolg ist oft ein Ergebnis gemeinschaftlicher Anstrengungen. Kluge Führungspersönlichkeiten erreichen dies, durch die Entwicklung zusammenwirkender Ziele, durch die Suche von Lösungen, mit denen alle einverstanden sind, und durch den Aufbau vertrauensvoller Beziehungen. Wenn Menschen in den Vorgang eingebunden werden, ersetzt eine kooperative Umgebung, eine Umgebung bestehend aus Konkurrenz und Angst.

Beispielhafte Führungspersönlichkeiten wissen außerdem, dass außergewöhnliche Dinge vollbracht werden können, wenn andere Menschen sich „stark“ fühlen. Andere mit einem Gefühl von persönlicher Stärke befähigen, kann auf viele Arten geschehen, wie zum Beispiel durch Abgabe eines Teiles der eigenen Macht, durch das anbieten von Möglichkeiten, durch die Zuordnung von kritischen Aufgaben und Pflichten und durch das anbieten sichtlicher Unterstützung für Ihr Team.

Leadership ist eine Beziehung, die auf Vertrauen und Zuversicht aufgebaut ist. Ohne Vertrauen und Zuversicht, riskieren die Menschen nichts. Ohne Risiken, geschieht kein Wechsel. Ohne Wechsel, stagnieren Organisationen und sterben.

WEITER

Ermöglichen Sie es anderen zu agieren? Erzählen Sie uns wie, unter leadership@lionsclubs.org.





LEADER NETWORK



Februar 2005

Ausbildungshilfen - Feedback

Feedback ist bei der Leitung von Lehrgängen für Erwachsene, äußerst hilfreich. Die Antworten auf Fragen, wie z. B. „Wie können Sie die Informationen oder Vorgänge, die soeben präsentiert wurden benutzen?“ veranschaulichen, ob die Lernenden die neuen Informationen auf ihre eigenen, individuellen Situationen, angewandt haben. Die Antworten können die Ergebnisse des Lernens demonstrieren und andere Teilnehmer dabei unterstützen, ein Verständnis zu erlangen, wie das Erlernte genutzt werden kann. Enthusiasmus ist ansteckend – einem Gleichgesinnten zuzuhören, wie er oder sie, leidenschaftlich über einen neuerlernten Prozess spricht, kann Glaubwürdigkeit zufügen und Selbstbewusstsein wecken.

Ein anderer, wertvoller Nutzen des Feedbacks, ist die Möglichkeit, den allgemeinen Grad der Zufriedenheit der Teilnehmer während des Lehrgangs, zu beurteilen. Es gibt verschiedene Arten, Kursteilnehmer zu fragen, ob der Lehrgang ihren Voraussetzungen gerecht geworden ist. Eine Möglichkeit, um einen schnellen Überblick über die Zufriedenheit der Teilnehmer zu erhalten, ist eine große Zielscheibe mit drei Kreisen, auf ein Stück Papier zu zeichnen. Jeder Kursteilnehmer benutzt einen Filzstift um mit einem Punkt, seine Zufriedenheit über den Lehrgang, auszudrücken. Wenn der Teilnehmer zufrieden ist, markiert er einen Punkt im mittleren Kreis, einen Punkt im zweiten Kreis, wenn der Lehrgang akzeptabel war und ein Punkt im äußeren Kreis bedeutet, dass der Lehrgang nicht den Erwartungen entsprochen hat. Sie können sofort erkennen, ob die Kursteilnehmer mit dem Programm zufrieden sind und falls sie es nicht sind, können Sie nachhaken, um die nötigen Informationen zu sammeln, um Änderungen vorzunehmen, damit Sie die Erwartungen der Kursteilnehmer nicht nur effektiver befriedigen, sondern sogar übertreffen können.

Coaching

Falls Sie als junge Schülerin oder junger Schüler, in einer Sportmannschaft waren, Musikunterricht hatten oder an Aktivitäten nach der Schule teilgenommen haben, dann können Sie sich bestimmt noch an die spezielle Person erinnern, die sich Zeit genommen hat um Ihnen dabei zu helfen, erfolgreich zu sein – jemand der Sie „trainiert“ hat.

Nun gut, beim Coaching geht es allerdings nicht nur um junge Menschen. Das Bedürfnis an gutem Coaching besteht in allen Altersstufen und in allen Lebenslagen. Als ein Lions-Führer, haben Sie die Möglichkeit andere Lions zu trainieren. Das Coaching verlangt keinen bestimmten Hintergrund, Ausbildung oder organisatorischen Status. Alles was Sie brauchen, ist der Eifer, anderen zu helfen, ihr volles Potential zu erreichen.

Wir werden uns in zukünftigen Rundschreiben genauer mit dem Coaching befassen.



Gute Idee

Die Beauftragte für Leadership Development des Gesamtdistrikts 22, Jill McCrory, benutzt das unten erklärte System, um die Zusammensetzung eines Teams zu bestimmen. Dies kann auf Kabinett-Teams, MERL-Teams, Region und Zone Chairpersons, Clubamtsträger, etc. zutreffen.

Wer ist im Leadership-Team? Finden Sie mehr über Ihr Team heraus, indem Sie Ihre Teammitglieder bitten, sich gegenseitig zu interviewen und die folgenden Fragen zu beantworten: 1.) Name/Stellung/Jahre als Lion 2.) Welche Fähigkeiten oder Talente bringe sie mit in das Team (z.B. organisiert, logisch, riskant, usw.) 3.) Welche Rolle spielen sie normalerweise in einem Team? (z.B. Fragensteller, jemand der Versuch einen einvernehmlichen Beschluss zu erreichen, Teufelsadvokat, etc.) Was motiviert sie? Lassen Sie das Team über verschiedene Fähigkeiten und Talente diskutieren, und wie sie voneinander profitieren können. Die Rollen, die Menschen spielen, können Ihnen viel über den Kommunikationsstil dieser Menschen sagen. Zu wissen was jemanden motiviert, hilft Ihnen dabei zu wissen, wie Sie ihn oder sie belohnen können. Ihr Team zu kennen, ist der erste Schritt in Richtung, Team-Synergie.

Für eine Liste bevorstehender Leadership-Veranstaltung, besuchen Sie die LCI Website, unter http://www.lionsclubs.org/GE/content/news_train.shtml

Wir möchten von Ihnen hören!

Unser Ziel ist, durch **The LEADER NETWORK**, Sie, unsere Gesamt- und Distriktbeauftragten für Leadership, mit Informationen und Idee zu versorgen, die Sie bei Ihren Bemühungen um Leadership Development, benutzen können. Falls Sie eine *Gute Idee* oder Vorschläge für zukünftige Ausgaben haben, oder ein spezielles Thema, über das Sie gerne in der nächsten Ausgabe (Mai 2005) lesen möchten, dann melden Sie sich bitte bei uns. Sie können Ihre Kommentare gerne an folgende E-Mail Adresse schicken:

leadership@lionsclubs.org

“Ein guter Trainer, sorgt immer dafür, dass seine Spieler in sich sehen was sie sein können, anstatt das was sie sind.”

*Ara Parseghian,
American Football Trainer*

The LEADER NETWORK
ist eine Veröffentlichung der:
Leadership Division
Lions Clubs International
300 West 22nd Street
Oak Brook, Illinois 60523 USA
TEL: 001 (630) 571-5466 FAX: 001 (630) 571-1682
EMAIL: leadership@lionsclubs.org