MODULBESCHREIBUNG

Wer viel zutraut, bekommt viel: der Pygmalion-Effekt

Adaptives Modul | ~20 min

Eine Führungskraft, die vom Potenzial einer Person überzeugt ist, schenkt ihr unbewusst mehr Aufmerksamkeit, stellt höhere Anforderungen und gibt ihr mehr Gelegenheiten, sich zu zeigen. Umgekehrt geht Potenzial verloren, ohne dass es jemand bemerkt. Dieses Modul geht über ein bloßes „an sein Team glauben“ hinaus: Es macht die vier Kanäle nach Rosenthal und Jacobson zu Hebeln, die sich gezielt nutzen lassen, bis hin zu einem einmonatigen Experiment mit der Person, von der man am wenigsten erwartet.

LERNZIELE

01 Verstehen, wie eine Überzeugung über ein Teammitglied unser Verhalten verändert, bis eintritt, was sie vorhergesagt hat.

02 Die vier Kanäle des Pygmalion-Effekts bewusst einsetzen: Klima, Anforderungen, Feedback, Gelegenheiten.

03 Den Golem-Effekt und seine blinden Flecken erkennen: Die Person, von der man wenig erwartet, bekommt weniger und bestätigt so unser anfängliches Vorurteil.

04 Kollektive Überzeugungen hinterfragen, die für Tatsachen gehalten werden, vom Zugang von Frauen zu Führungspositionen bis zu den Arbeitszeiten der Führungskraft.

ZIELGRUPPE

Alle, die bereit sind, ihren Blick zu ändern, um das Beste von denen zu bekommen, mit denen sie zusammenarbeiten.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Pygmalion-Effekt in 4 Kanälen (Klima, Anforderungen, Feedback, Gelegenheiten) – Robert Rosenthal & Lenore Jacobson (1968)
- Sich selbst erfüllende Prophezeiung, nach Robert K. Merton (1948)
- Theorien X und Y (Douglas McGregor, 1960)
- Afthonios-Methode: der Placebo-Effekt als neurobiologisches Beispiel für die sich selbst erfüllende Prophezeiung

QUELLEN & REFERENZEN

- Robert Rosenthal & Lenore Jacobson, „Pygmalion in the Classroom“ (1968): Pygmalion-Effekt, nachgewiesen mit einem vorgetäuschten IQ-Test und einer zufällig bestimmten „Elitegruppe“
- Robert K. Merton, „The Self-Fulfilling Prophecy“, The Antioch Review (1948): Ursprung des Begriffs der sich selbst erfüllenden Prophezeiung
- Douglas McGregor, The Human Side of Enterprise (1960): Theorien X und Y
- McNatt, Journal of Applied Psychology (2000) – Erwartungen von Führungskräften und der Pygmalion-Effekt

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 13.10.2026