

Inhaltsübersicht

| | Seite |
|--|-------|
| 1 Einleitung | 5 |
| 2 Lernen von und mit Erwachsenen | 6 |
| 2.1 Lernprozesse bei Erwachsenen | 6 |
| 2.2 Folgerungen für die Gestaltung von Seminaren und Workshops | 8 |
| 2.3 Konkretisierung im Seminarverlauf | 10 |
| 3 Leitungsverantwortung zeigt sich im Leitungsverhalten | 11 |
| 3.1 Die Rolle der Leitung und ihr Rollenverständnis | 11 |
| 3.2 Die themenzentrierte Interaktion als Leitungsmodell und Handlungsansatz | 12 |
| 3.3 Umsetzung im Seminar | 13 |
| 4 Entwicklungselemente von Gruppen | 15 |
| 4.1 Gruppen entwickeln sich „selbst“ und „ständig“ | 15 |
| 4.2 Konkretisierung im Seminarverlauf | 17 |
| 5 Lernen und Arbeiten in und mit Gruppen | 19 |
| 6 Training und Simulation von Leitungsverhalten | 21 |
| 7 Fortbildung: Auftrag, Planung, Durchführung und Evaluation | 23 |
| 7.1 Erste Überlegungen | 23 |
| 7.2 Konkrete Planung der Veranstaltung | 25 |
| 7.3 Durchführung | 26 |
| 7.4 Grenzen der Planbarkeit | 26 |
| 7.5 Evaluation | 27 |
| 8 Rollenreflexion bezüglich Anforderungen und Belastungen | 29 |
| 8.1 Umgang mit Störungen | 30 |
| 8.2 Umgang mit „außer-gewöhnlichen“ Teilnehmerinnen und Teilnehmern | 31 |
| 9 Systemisches Denken bei der Leitung von Fortbildungsgruppen | 33 |
| 9.1 Systemisches Denken in der Gruppe | 33 |
| 9.2 Bedeutung für die Gruppenleitung und -moderation? | 33 |
| 10 Kommunikation – Grundlagen | 37 |
| 10.1 Kommunikationsmodelle und ihre Bedeutung bei Fortbildungsveranstaltungen | 37 |
| 10.2 Leitungskommunikation | 38 |
| 10.3 Rückmeldung und Feedback | 40 |
| 11 „Blick zurück“ | 42 |
| 12 Literaturhinweise | 42 |