



<b>Titel</b>	<b>Ermöglichungsdidaktik und deren Methodik in der Erwachsenenbildung – Seminare lebendig und lernerbezogen gestalten –</b>
<b>Ziele</b>	<p>Die Teilnehmenden setzen sich mit didaktischen Aspekten einer lebendigen Lehr- und Lernkultur auseinander. Theoretische Zusammenhänge werden vorgestellt und gemeinsam reflektiert. Ermöglichungsdidaktik wird „auf den Begriff“ gebracht und praktisch ergründet.</p> <p>Die Teilnehmenden lernen Ansätze teilnehmerzentrierten Lehrens und Lernens kennen und erproben diese mittels unterschiedlicher Methoden praktisch. Die Übertragung in die eigene pädagogische Praxis wird beispielhaft erarbeitet.</p>
<b>Seminar- beschreibung (Inhalte)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aspekte einer lernerorientierten Didaktik kennen lernen</li> <li>▪ Seminaren, Arbeits- und Gesprächsgruppen lebendig gestalten</li> <li>▪ Selbstverständnis und Rolle der Lehrenden reflektieren</li> <li>▪ Einstiegssituationen gestalten</li> <li>▪ Themen bearbeiten</li> <li>▪ Gruppen erleben</li> <li>▪ Reflexion und Transfer ermöglichen</li> <li>▪ Mit schwierige Situationen umgehen</li> <li>▪ Schlussituationen gestalten</li> </ul>
<b>Materialien</b>	<p>Eigene Methoden können von den Teilnehmenden gerne mitgebracht werden.</p> <p>Den Teilnehmenden wird nach Anmeldeschluss per Mail Lektüre zur Vorbereitung zugeschickt.</p>
<b>Literatur- hinweise</b>	<p><b>Arnold, R./ Schüßler, I. (2003):</b> Ermöglichungsdidaktik – Erwachsenenpädagogische Grundlagen und Erfahrungen. Schneider Verlag: Hohengehren.</p> <p><b>Arnold, R./ Schüßler, I. (1998):</b> Wandel der Lernkulturen. Ideen und Bausteine für ein lebendiges Lernen. Darmstadt.</p> <p><b>Reich, K. (2006):</b> Konstruktivistische Didaktik. Lehr- und Studienbuch mit Methodenpool. 3. Auflage. Weinheim und Basel.</p> <p><b>Weidenmann, B. (2008):</b> Handbuch Active Training. Die besten Methoden für lebendige Seminare. 2. Auflage. Weinheim und Basel.</p>
<b>Methoden</b>	Input, Kleingruppenarbeit, Rollenspiele, kollegiale Beratung und alle Methoden, die die Teilnehmenden ausprobieren möchten.
<b>Moderatorin</b>	Dr. Wera Hemmerich

<b>Titel</b>	<b>(Bildungs-) Beratungsgespräche führen</b>
<b>Voraussetzungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interesse am Thema (Bildungs-)Beratung</li> <li>▪ Bereitschaft, ggf. eigene Erfahrungen einzubringen und sich auf aktive Beratungsübungen einzulassen</li> </ul>
<b>Ziele</b>	<p>Lebenslanges Lernen fordert von jedem Einzelnen immer wieder (Weiter-) Bildungsentscheidungen und die Planung von Bildungs- und Entwicklungsmaßnahmen, die dem eigenen Lebensentwurf, den persönlichen Lebensumständen und den Anforderungen auf dem (zukünftigen) Arbeitsmarkt gerecht werden. Bildungs- und Laufbahnberatung liefert hierzu die notwendige Unterstützung. Diese Beratungsleistungen werden auch (oftmals „nebenbei“) von denjenigen gefordert, die in der Erwachsenenbildung, der Personalentwicklung oder in Führungsrollen tätig sind.</p> <p>Dieses Seminar</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ klärt die Rolle des Beraters, die damit verbundene Grundhaltung und die erforderlichen Kompetenzen,</li> <li>▪ beleuchtet Hintergrundmodelle, die für die Steuerung von Beratungsprozessen hilfreich sind und</li> <li>▪ vermittelt methodisches Know-How für das Führen von Beratungsgesprächen.</li> </ul> <p>Dieses Seminar liefert <b>nicht</b> die Informationen zu Ausbildungs-, Weiterbildungs-, und Beschäftigungsmöglichkeiten oder zu Zugangsvoraussetzungen, Förderungswürdigkeit oder Erfolgsnachweisen bestimmter Bildungsmaßnahmen.</p>
<b>Seminarbeschreibung (Inhalte)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Stationen im Beratungsgespräch: Auftragsklärung und Contracting, Zielformulierung, Situationsanalyse, Ressourcenmobilisierung, Entscheidungsfindung, Umsetzungsunterstützung</li> <li>▪ Zentrale Gesprächsführungstechniken in der Beratung: systemisches Fragen und aktives Zuhören</li> <li>▪ Arbeit mit Bildern, Geschichten und Metaphern</li> <li>▪ Umgang mit Veränderungen, Emotionen und Krisen</li> <li>▪ (Bildungs-) Beratungsmodelle unterschiedlicher Reichweite</li> <li>▪ Professionalisierung als Berater/-in</li> </ul>
<b>Materialien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Powerpoint-Präsentation</li> <li>▪ Arbeitsblätter für Partner- und Kleingruppenarbeit</li> <li>▪ Evtl. Fallbeispiel</li> <li>▪ Fotodokumentation der im Seminar besprochenen Folien und der entstandenen Ergebnisse (Flipcharts und Pinnwand)</li> </ul>
<b>Literaturhinweise</b>	<p><b>Klein, R./ Kannicht, A. (2007):</b> Einführung in die Praxis systemischer Therapie und Beratung. Heidelberg.</p> <p><b>Meier-Gantenbein, K. F./ Späth, T. (2006):</b> Handbuch Bildung, Training, Beratung. Weinheim und Basel.</p> <p><b>Wehrle, M. (2007):</b> Karriereberatung. Menschen wirksam im Beruf unterstützen. Weinheim und Basel.</p>
<b>Methoden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Impulsreferate</li> <li>▪ Partner- und Kleingruppenarbeit</li> <li>▪ Beratungsübungen</li> <li>▪ Gruppendiskussionen</li> </ul>
<b>Moderatorin</b>	Diplompsychologin Stefanie Theuer

<b>Titel</b>	<b>Workshop: Schriftliche Befragungen planen und durchführen</b>
<b>Voraussetzungen</b>	Interesse daran, mit Teilnehmenden anderer HR-Studiengänge sowie gemeinsam in kompakter Form zu lernen, wie man eine schriftliche Befragung plant und einen einsatzbereiten Fragebogen entwirft.
<b>Ziele</b>	In Ihrem Fernstudium lernen Sie die sozialwissenschaftliche Messinstrumente v.a. aus der theoretischen Perspektive kennen. Ziel des Workshops ist es deshalb, die Planung und Fragebogenkonstruktion für Befragungen praktisch zu lernen und auf ein eigenes oder vorgegebenes Beispiel anzuwenden.
<b>Seminarbeschreibung (Inhalte)</b>	<p>In vielen Berufsfeldern aus den Bereichen (Erwachsenen-)Bildung, Schule und Personalentwicklung sind schriftliche Befragungen weit verbreitet. Die Messung von Mitarbeiter- oder Kundenzufriedenheit, die Evaluation von (Bildungs-)Maßnahmen oder z. B. die Auswahl von neuen Mitarbeitern sind nur einige Beispiele.</p> <p>Die Ergebnisse von Befragungen ziehen häufig wichtige Entscheidungen nach sich. Aus diesem Grund müssen mit den richtigen Methoden gute und verwertbare Ergebnisse erzielt werden.</p> <p>In diesem Workshop lernen Sie alle wichtigen Grundlagen und Instrumente kennen, die Sie für die Planung und Durchführung einer eigenen Befragung benötigen. Anhand von Beispielprojekten durchlaufen Sie alle wichtigen Phasen – vom Untersuchungsdesign bis zur Fragebogengestaltung. Auf einen Blick:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rahmenbedingungen und Ziele der Befragung</li> <li>▪ Zielgruppenanalyse</li> <li>▪ Methodische Grundlagen der Fragebogenkonstruktion</li> <li>▪ Umgang mit Datenschutz, Personal- und Betriebsrat</li> <li>▪ Reflexion der Möglichkeiten und Grenzen</li> </ul> <p>Nach dem Workshop können Sie eine eigene Befragung in Grundzügen planen und einen Fragebogen dafür entwerfen.</p>
<b>Materialien</b>	<p>Teilnehmerunterlagen und möglichst eigene Fallbeispiele oder Ideen für die Konzeption und Gestaltung einer Befragung.</p> <p>Etwa 4 Wochen vor Beginn des Workshops werden durch den Moderator ergänzende Seminarunterlagen über E-Mail an die Teilnehmenden gesandt.</p>
<b>Literaturhinweise</b>	<p><b>Schnell, R./ Hill, P. B./ Esser, E. (1993):</b> Methoden der empirischen Sozialforschung. München, Wien.</p> <p><b>Lienert, G.A. (1989):</b> Testaufbau und Testanalyse. München.</p> <p><b>Salcher, E. (1995):</b> Psychologische Marktforschung. Berlin.</p> <p><b>Diekmann, A. (1995):</b> Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek.</p>
<b>Methoden</b>	Informationssequenzen, Moderation, Gruppenarbeit mit eigenen oder vorgegebenen Praxisbeispielen der Teilnehmenden und gemeinsame Reflexion im Plenum
<b>Moderator</b>	Dr. Henning Bilhuber, Beratung, Coaching & Training, Rockenberg

<b>Titel</b>	<b>Veränderungen im öffentlichen Dienst – Grundlagen, Strategien &amp; Perspektiven des Change Management</b>
<b>Voraussetzungen</b>	<p>Interesse, das eigene Wissen rund um Veränderungs- bzw. Change Prozesse im öffentlichen Dienst zu erweitern.</p> <p>Um eine möglichst praxisnahe Diskussionsgrundlage zu schaffen, bringen die Teilnehmenden eigene Beispiele aus ihrem Berufstalltag bzw. ihrer Organisation aktiv in den Workshop ein.</p>
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Praxiserfahrungen austauschen und diskutieren; dabei Beleuchtung &amp; Reflexion der eigenen Rolle in Veränderungsprozessen sowie Betrachtung eigener Prozesse aus einer Metaposition</li> <li>▪ Ziele, Einsatzmöglichkeiten und Grenzen von praxisnahen Organisationsentwicklungs-Methoden kennen lernen</li> <li>▪ Hilfestellung &amp; Anregung für künftige Prozesse des Wandels erhalten</li> </ul>
<b>Seminarbeschreibung/ Inhalte</b>	<p>Im öffentlichen Dienst hat in den vergangenen Jahren ein umfassender und weitreichender Veränderungsprozess begonnen: einerseits der Abbau bürokratischer Hürden, die Förderung von Innovation, eine zunehmende Bürgerorientierung und die Forderung nach einem höheren Maß an Qualität, andererseits ein altersbedingter Abgang des Personals, eine starke Überalterung der Bediensteten sowie einer Abnahme des Nachwuchskräftepotenzials infolge sich verringernder Geburtenraten. Im bisher „veränderungsresistenten“ Umfeld von Behörden und Dienststellen kommt es jetzt und künftig zu Prozessen des Wandels, auf die in den wenigsten Fällen geplant und antizipierend reagiert wird.</p> <p>Vor diesem Hintergrund sollen in diesem Seminar folgende Themen im Hinblick auf Change Management Prozesse des öffentlichen Dienstes gemeinsam erarbeitet und näher beleuchtet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kulturelle &amp; strukturelle Besonderheiten des öffentlichen Dienstes</li> <li>▪ Architektur, Design &amp; Phasen von Prozessen des Wandels</li> <li>▪ Identifikation von erfolgskritischen Faktoren in Veränderungsprozessen</li> <li>▪ Strategieansätze &amp; zentrale Steuerungsprinzipien</li> <li>▪ Umgang mit Widerstand, Widerspruch und Unvorhergesehenem</li> <li>▪ (Prozess-) Beratung als Katalysator von Veränderungen</li> </ul>
<b>Literaturhinweise</b>	<p><b>Doppler, K./ Lauterburg, Ch. (2008):</b> Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten. Frankfurt am Main.</p> <p><b>Mersmann, G./ Müller, K. (2009):</b> Anders handeln, heißt anders denken. Personalwirtschaft (12), 44-46</p> <p><b>Radatz, S./ Bartels, O. (2007):</b> Wie Change gelingt. Change the Way doing Change. Wien.</p> <p><b>Schäfer, F./ Raumann, M. (2009):</b> Change Management im öffentlichen Dienst. Organisationsentwicklung (2), 32-40</p>
<b>Methoden</b>	Fachlicher Input, Gruppenarbeit, Plenumsdiskussion, Bearbeitung von Fallbeispielen
<b>Moderator</b>	Udo Ferber, Organisationsentwicklung – Training – Systemische Prozessberatung

<b>Titel</b>	<b>Schwierige Gespräche kooperativ führen – Kompetenzen der lösungsorientierten Gesprächsführung</b>
<b>Voraussetzungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bereitschaft, an Rollenspielen und Gesprächssimulationen teilzunehmen</li> <li>▪ Bereitschaft, eigene Fallbeispiel in die Seminararbeit einzubringen</li> </ul>
<b>Ziele</b>	<p>Die Teilnehmenden lernen...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ die Phasenstruktur eines zielorientierten Gesprächs kennen und anwenden.</li> <li>▪ auch mit kritischen oder vorwurfsvollen Äußerungen von Gesprächspartnern konstruktiv umzugehen.</li> <li>▪ eigene Stellungnahmen so mitzuteilen, dass Gesprächspartner sie möglichst annehmen können.</li> <li>▪ Gespräche lösungsorientiert zu führen und zur Umsetzung von Lösungen beizutragen.</li> </ul>
<b>Seminarbeschreibung/Inhalte</b>	<p>Menschen in pädagogischen und sozialen Arbeitsfeldern müssen in ihrer beruflichen Tätigkeit mit unterschiedlichsten Personengruppen kommunizieren: mit Kindern und Erwachsenen, Klienten und Kollegen, mit Vertretern anderer Berufsgruppen. Es geht darum, Aufklärung und Informationen zu geben, Ziele zu klären, Klienten in Reflexionsprozessen zu unterstützen, Konflikte zu klären, bei Lösungsfindungen zu unterstützen etc. Nicht immer verlaufen diese Gespräche zur Zufriedenheit der Beteiligten.</p> <p>Dieses Seminar will Anregung und Unterstützung geben, schwierige Gesprächssituationen besser zu verstehen und die eigenen kommunikativen Fähigkeiten zu erweitern: auf der einen Seite richtig zuzuhören, uns in andere einzufühlen und dieses Verstehen in einer hilfreichen und förderlichen Weise zum Ausdruck zu bringen; auf der anderen Seite das Gespräch zu strukturieren, angemessene Stellung zu nehmen; und zum dritten durch lösungsorientierte Fragetechniken die Entwicklung tragfähiger Lösungswege zu unterstützen.</p> <p>Im Seminar wird neben kurzen Theorieinputs v.a. das praktische Üben in Gesprächssimulationen anhand von eigenen Praxisfällen im Vordergrund stehen.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Phasenstruktur von Gesprächen</li> <li>2. Aktives Zuhören und Verbalisieren emotionaler Erlebnisinhalte als wirkungsvolle Form der Deeskalation konflikthafter Gesprächssituationen und kooperativer Verständnissicherung</li> <li>3. Systemische Fragetechniken zur Zielklärung und Lösungsfindung</li> <li>4. Konkretisierung von Zielen und Verbindlichkeit sichern</li> </ol>
<b>Materialien</b>	Teilnehmer-Handout
<b>Literaturhinweise</b>	<p><b>Henning, C./ Ehinger, W. (2006):</b> Das Elterngespräch in der Schule. Von der Konfrontation zur Kooperation. Stuttgart.</p> <p><b>Prior, M./ Tangen, D. (2011):</b> MiniMax-Interventionen – 15 minimale Interventionen mit maximaler Wirkung. 9. Aufl. Heidelberg.</p> <p><b>Radatz, S. (2000):</b> Beratung ohne Ratschlag. Wien.</p> <p><b>Schulz von Thun, F. (1981):</b> Störungen und Klärungen. Bd. 1. Hamburg.</p> <p><b>Schulz von Thun, F. (1989):</b> Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Bd. 2. Hamburg.</p> <p><b>Schulz von Thun, F. (2005):</b> Das innere Team und Situationsgerechte Kommunikation. Bd. 3. 14. Aufl. Hamburg.</p>
<b>Methoden</b>	Theorieinputs, Praktische Übungen, Arbeit an eigenen Fällen, Gesprächssimulationen
<b>Moderatorin</b>	Dr. Lydia Kiefer, Pädagogisches Landesinstitut Rheinland-Pfalz

<b>Titel</b>	<b>Führungsverständnis und ausgewählte Modelle der Wahrnehmung von Führungsrollen im Bildungsbereich</b>
<b>Voraussetzungen</b>	Bereitschaft, Führungs- und Personalentwicklungsmodelle kennenzulernen und zu erproben.
<b>Ziele</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kenntnisse über Methoden der Führung, insbesondere der Personalführung</li> <li>▪ Kennenlernen von Möglichkeiten der Umsetzung in Bildungsinstitutionen</li> <li>▪ Kennenlernen von Grundlagen eines Qualitätsmanagements im Bildungsbereich</li> </ul>
<b>Seminarbeschreibung/Inhalte</b>	<p>Ausgelöst durch die Ergebnisse der PISA-Studie und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ist das Thema „Bildung“ stärker in den Fokus von Politik und Öffentlichkeit gerückt. Die Konzepte zur Weiterentwicklung zu selbstverantwortenden Schulen bedeuten eine Erweiterung der Aufgabengebiete für die Schulleitung. Aber auch das Erfordernis eines lebenslangen Lernens bringt neue Bedingungen für Erwachsenenbildung und berufliche Qualifizierung. Hohe Erwartungen und damit auch Anforderungen wie Lehrplangestaltung, Personalauswahl oder Rechenschaftslegung über Ergebnisse und Arbeit sind aus vielerlei Gründen üblich geworden. Der Erfolg einer Schule oder einer Institution und ihre Anerkennung hängen somit vermehrt von der Fähigkeit der Leitung ab, ziel- und erfolgsorientiert mit Kollegien und Umfeld umzugehen, Entwicklungsprozesse zu initiieren, transparent zu machen und zu steuern.</p> <p>Inhalte des Workshops sind daher:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Auseinandersetzen mit Kern- und Führungskompetenzen im Bildungsbereich</li> <li>▪ Qualitätsindikatoren für Arbeit und ihre Implikationen</li> <li>▪ Potenzialeinschätzung der eigenen Person und von Lehrkräften</li> <li>▪ Führungsinstrumente (Vereinbarungen, Mitarbeiter- und Jahresgespräche, Konfliktgespräche)</li> <li>▪ Management von Bildungsprogrammen</li> </ul>
<b>Materialien</b>	Arbeitspapiere
<b>Literaturhinweise</b>	<p>Goleman, G./ Boyatzis, R./ McKee, A (2002): Emotionale Führung. München.</p> <p>Kempfert, G./ Rolff, H.-G. (2002): Pädagogische Qualitätsentwicklung. Weinheim.</p>
<b>Methoden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Information</li> <li>▪ Planspiele, auch als assessment</li> <li>▪ Gesprächstraining</li> <li>▪ Gruppenarbeit</li> <li>▪ Analyse von Fallbeispielen</li> </ul>
<b>Vorbereitende Aufgabe</b>	<p>Kommentieren Sie kurz (max. eine halbe Seite) folgenden Satz:</p> <p><i>„Ich finde eine gewisse Freiheit in Schulen äußerst nötig. Sie gehört zum Wesen und Gedeihen des Denkens.“ (nach Immanuel Kant)</i></p> <p>Bitte senden Sie Ihre Ausführungen <b>bis spätestens 25.04.2012</b> als Word-Dokument an folgende E-Mail-Adresse: <a href="mailto:geadmaier@t-online.de">geadmaier@t-online.de</a></p>
<b>Moderator</b>	Gerhard Maier

<b>Titel</b>	<b>Lösungsorientiert und wertschätzend verhandeln</b>
<b>Voraussetzungen</b>	Interesse an dem Thema und die Bereitschaft, eigene Erfahrungen und evtl. einen eigenen Fall zum Thema „Verhandeln“ aus dem beruflichen Alltag einzubringen.
<b>Ziele</b>	<p>Im beruflichen Kontext ist Verhandlungskompetenz inzwischen eine Schlüsselkompetenz. Warum? Konstruktive Zusammenarbeit auch bei unterschiedlichen (Teil-)Interessen innerhalb einer Organisation und hohe verlässliche und gut ausgehandelte Vernetzung auch zwischen eigenständigen Organisationen sind heute ein notwendiger Erfolgsfaktor in Produktions- und Dienstleistungsbranchen.</p> <p>Das <i>Harvard-Konzept des Verhandelns</i> ist ein anerkanntes und erprobtes Konzept. Es zielt auf einen lösungsorientierten und wertschätzenden Umgang auch bei unterschiedlichen Interessen und setzt auf einen realistischen, gangbaren Weg zum Konsens. Mit dem Begriff der „win-win-Situation“ ist es bereits in die Umgangssprache eingegangen.</p> <p>Dieses Konzept und wie es in der konkreten Umsetzung bei Interessenskonflikten im beruflichen Alltag zu guten Lösungen führt, ist Thema dieses Seminars.</p>
<b>Seminarbeschreibung (Inhalte)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Motivierender Einstieg und Vertiefung in die Thematik Verhandeln im beruflichen Kontext</li> <li>▪ Kennenlernen des Harvard-Konzeptes erfolgreichen Verhandeln</li> <li>▪ Anhand von Fallbeispielen aus der eigenen Berufspraxis Elemente dieses lösungsorientierten und wertschätzenden Verhandlungsstils erproben und reflektieren</li> <li>▪ Auseinandersetzung mit der Frage, ob dieses Verhandlungskonzept und dieser Verhandlungsstil in der beruflichen Praxis anwendbar, nützlich und sinnvoll sind.</li> </ul>
<b>Materialien</b>	Handreichung zu den Inhalten, Übungsformate
<b>Literaturhinweise</b>	Fischer, R./ Ury, W./ Patton, B. (2004): Das Harvard-Konzept. Frankfurt am Main.
<b>Methoden</b>	Teilnehmer- und anwendungsorientierte Methoden mit Diskussion im Plenum und Fallarbeit in Kleingruppen sowie Theorie-Impulsreferaten
<b>Moderatorin</b>	Dr. phil. Judith Conrad Freiberufliche Beraterin, Trainerin und Coach, Dozentin in verschiedenen Studiengängen des DISC

An die  
Technische Universität Kaiserslautern  
Distance and Independent Studies Center  
z. Hd. Frau Hoffmann  
Postfach 3049  
67653 Kaiserslautern

oder per Fax:  
0631/205-4940

**Anmeldung**  
zur *fakultativen* Präsenzveranstaltung im Sommersemester 2012  
(Anmeldeschluss: 25.03.2012)

Vorname: \_\_\_\_\_  
Name: \_\_\_\_\_  
Straße: \_\_\_\_\_  
PLZ: \_\_\_\_\_ Ort: \_\_\_\_\_  
Telefon: \_\_\_\_\_ E-Mail: \_\_\_\_\_

Ich bin Student/-in oder Absolvent/-in des folgenden Fernstudiengangs:

- Erwachsenenbildung     Personalentwicklung     Schulmanagement     Systemic Management

Hiermit melde ich mich verbindlich zur fakultativen Präsenzveranstaltung im Sommersemester 2012 (**04.-06. Mai 2012**, Beginn: Freitag, ca. 16.00 Uhr; Ende: Sonntag, ca. 12.30 Uhr) zum Selbstkostenpreis von 195,00 € pro Person und Wochenende (exklusive Anreise- und Übernachtungskosten) an.

Ich melde mich für folgendes **Thema** an:

- Ermöglichungsdidaktik und Methodik in der Erwachsenenbildung – Seminare lebendig und lernerbezogen gestalten
- (Bildungs-) Beratungsgespräche führen
- Schriftliche Befragungen planen und durchführen
- Veränderungen im Öffentlichen Dienst – Grundlagen, Strategien & Perspektiven des Change Management
- Schwierige Gespräche kooperativ führen – Kompetenzen der lösungsorientierten Gesprächsführung
- Führungsverständnis und ausgewählte Modelle der Wahrnehmung von Führungsrollen im Bildungsbereich
- Lösungsorientiert und wertschätzend verhandeln

Änderungen vorbehalten!

Sie haben die Möglichkeit ein zweites Thema zu belegen, falls das Seminar zum Wunschthema bereits ausgebucht ist oder nicht zustande kommen sollte. Geben Sie Ihre Priorität bitte wie folgt an: 1 = bevorzugtes Thema; 2 = zweiter Wunsch.

.....  
(Ort, Datum)

.....  
(Unterschrift)

Mit der Bestätigung Ihrer Anmeldung erhalten Sie (nach Anmeldeschluss) eine Rechnung über den o.g. Betrag. Bitte überweisen Sie kein Entgelt, bevor Ihnen die Teilnahme bestätigt wurde!

Bitte beachten Sie, dass eine Zuteilung zu den Präsenzveranstaltungen nach dem Eingang Ihrer Anmeldung erfolgt, d.h. sobald eine Arbeitsgruppe die Höchstteilnehmerzahl überschreitet, müssen wir uns vorbehalten, Sie für eine andere Arbeitsgruppe zu berücksichtigen. Ebenso müssen wir uns vorbehalten, bei Unterschreiten der Mindestteilnehmerzahl, Arbeitsgruppen abzusagen bzw. Sie für eine andere Arbeitsgruppe zu berücksichtigen.