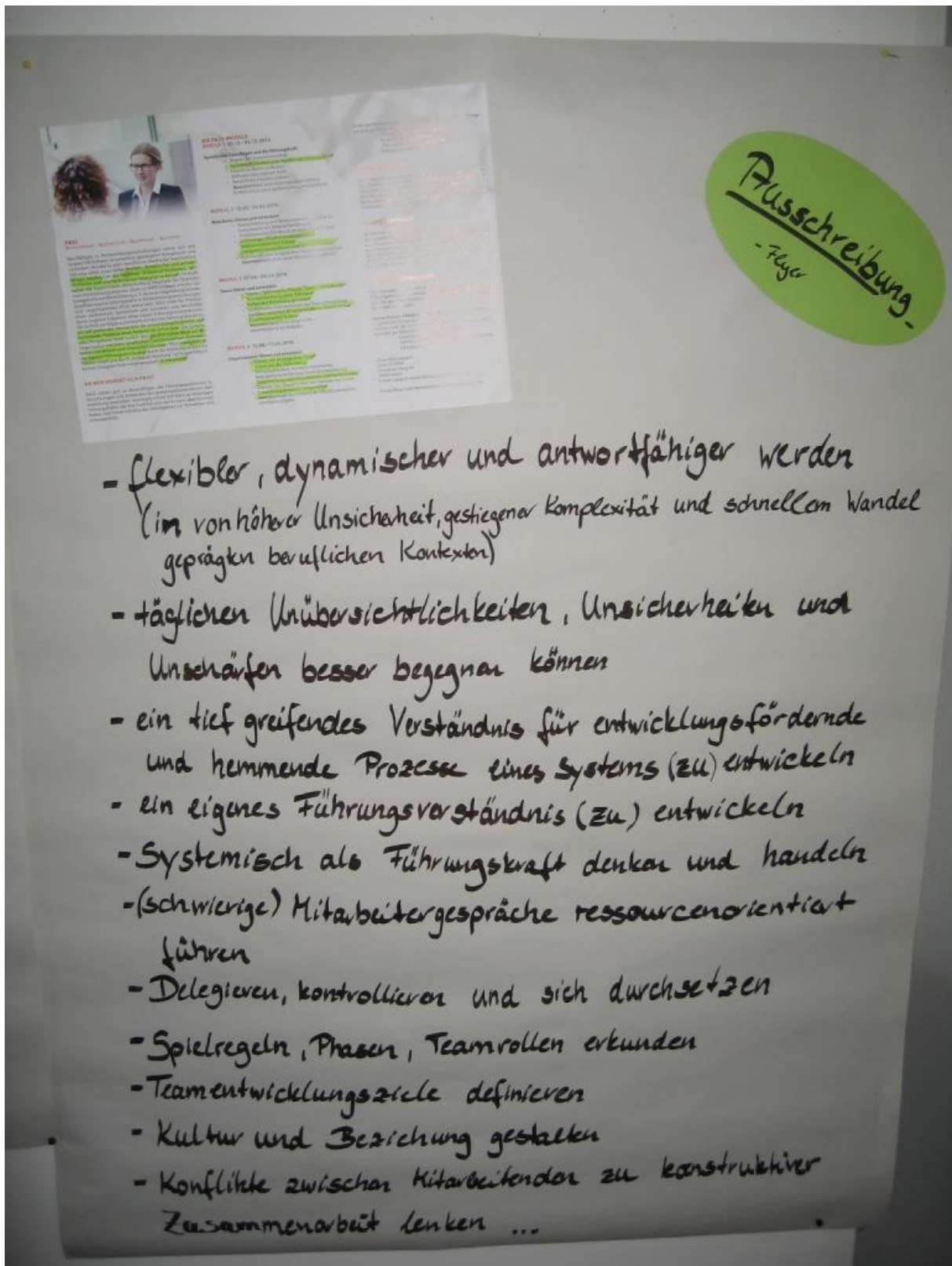




Bedarfs-
abfrage

- zur Verifizierung und Konkretisierung des Auftrags
 - zur Konsensfindung „gemeinsamer“ Vorstellungen bzgl. des Anforderungsprofils
 - Erweiterung des Handlungsfeldes
 - Feldzugang
 - Schwerpunktsetzungen ermöglichen
 - Beteiligung und Interessensweckung
 - Schaffung von frühzeitiger Akzeptanz bzgl. des „Workloads“
- => als „Arbeitsgrundlage“ zur Formulierung von Lernergebnissen

	Teil 1	Teil 2	Teil 3
Grundformel	Die Teilnehmenden können / sind in der Lage...	WAS? und WO? Beschreibung des Anwendungskontextes, d.h. der konkreten Anforderung der Handlungssituation	Aktivität/Verb (z.B. aus der Lernziel-taxonomie nach Bloom)
1. Beispiel	Die Teilnehmenden können qualitätssichernde Maßnahmen in ihrem Tätigkeitsfeld entwickeln.
2. Beispiel	Die Teilnehmenden sind in der Lage Zielvereinbarungen mit Mitarbeitenden und Kontrollfunktion zu treffen ... auszuüben.



Pauschreibung - Flyer

- flexibler, dynamischer und antwortfähiger werden
(im von höherer Unsicherheit, gesteigener Komplexität und schnellem Wandel geprägten beruflichen Kontexten)
- täglichen Unübersichtlichkeiten, Unsicherheiten und Unschärfen besser begegnen können
- ein tief greifendes Verständnis für entwicklungsfördernde und hemmende Prozesse eines Systems (zu) entwickeln
- ein eigenes Führungsverständnis (zu) entwickeln
- Systemisch als Führungskraft denken und handeln
- (schwierige) Mitarbeitergespräche ressourcenorientiert führen
- Delegieren, kontrollieren und sich durchsetzen
- Spielregeln, Phasen, Teamrollen erkunden
- Teamentwicklungsziele definieren
- Kultur und Beziehung gestalten
- Konflikte zwischen Mitarbeitenden zu konstruktiver Zusammenarbeit lenken ...

Fragen zur Durchführung

- Welche Lernergebnisse werden durch welche Module / Lerneinheiten angesprochen?
- Entspricht die Planung den tatsächlichen Bedarfen / Erwartungen der Teilnehmenden?

- im Seminar (ex ante)
 - Reflexion
 - Sammlung im Plenum
- mittels Fragebogen (ex post)

- mittels Beobachtung im Rahmen von Hospitation

