

Einleitung	7
1 Gruppendynamischer Ansatz	14
1.1 »Reflektierte Gruppe«	16
1.2 Ein neues Verständnis von Gruppe	18
1.3 Gruppenpädagogik und Gruppendynamik	23
1.3.1 Sozialpädagogische Implikationen	29
1.3.1.1 Lernen aus Erfahrungen	32
1.3.1.2 Lernen aus dem Gruppenprozeß	34
1.3.2 Religionspädagogische Implikationen	36
1.3.2.1 Religiöse Erfahrung und Glaube	36
1.3.2.2 Lernen aus dem Gruppenprozeß und »situative Verkündigung«	40
2 Leitungsfunktionen und Lernziele der Leiterschulung	46
2.1 »Personales Angebot«	48
2.1.1 Qualifikationen des Leiters	50
2.1.1.1 Fähigkeit, Fragen zu hören	51
2.1.1.2 Fähigkeit, originäre Erfahrungen zu machen	53
2.1.1.3 Lernbereitschaft, überkommene Normen in Frage zu stellen	55
2.1.1.4 Bereitschaft, am eigenen Glauben teilnehmen zu lassen	60
2.1.2 »Du selbst bist die beste Intervention«	64
2.2 Lernziele ~ präzisiert (Operationalisierungen)	65
2.2.1 Jugendliche (als) Gruppenleiter	66
2.2.1.1 Funktionen	66
2.2.1.2 Das Strukturgitter des Lernzielplans	66
2.2.1.3 Exemplarische Lernziele	68
2.2.2 Erwachsene als ehrenamtliche Mitarbeiter in der Jugendarbeit	70
2.2.2.1 Funktionen	70

2.2.2.2	Exemplarische Lernziele	75
2.2.3	Hauptamtliche Mitarbeiter	75
2.2.3.1	Funktionen	77
2.2.3.2	Exemplarische Lernziele	78
2.3	Supervision und Supervisoren	87
2.3.1	Funktionen von Supervision und Supervisoren	87
2.3.2	Formen und Modelle von Supervision	90
3	Ausbildung und Fortbildung: methodische und organisatorische Prinzipien	93
3.1	Gruppen leiten lernen	93
3.1.1	Selbsterfahrung im sozialen Feld	95
3.1.1.1	Hier-und-Jetzt-Prinzip	95
3.1.1.2	Feedback-Prinzip	96
3.1.1.3	Unfreezing («Auftauen»)	97
3.1.1.4	Selbstbestimmung durch die Gruppe	97
3.1.1.5	Sich-Einlassen in die Situation (Involvement)	98
3.1.2	Leitertraining	98
3.2	Methodologische Maximen der Aus- und Fortbildung	100
3.2.1	Priorität des Erfahrungslernens	100
3.2.2	Priorität des Lernens aus dem Gruppenprozeß	101
3.3	Ausbildung und Fortbildung der Gruppenleiter	102
3.3.1	Modelle	102
3.3.1.1	Grundkurse für Gruppenleiter	102
3.3.1.2	Grundkurse für erwachsene Mitarbeiter	104
3.3.1.3	Experiment-Kurse	106
3.3.2	Leiterrunden / Leitungsteams als »reflektierte Gruppen«	106
3.4	Fortbildung der hauptamtlichen Mitarbeiter	108
3.4.1	Fortbildungskurs für hauptamtliche Mitarbeiter – Eine Skizze	109
3.4.2	Peer-Supervision als permanente Fortbildung	113
	Literatur	115
	Nachwort von Christof Bäumlner	118