

# Inhalt

Vorbemerkungen .....	9
1. Einleitung .....	11
2. „Mal sehen, was kommt.“ Den Anfang strukturieren und für unerwartete Überraschungen gewappnet sein .....	15
2.1 Gegen die Anfangsunsicherheit bei den Teilnehmenden: Konventionen und Struktur einbringen .....	15
2.2 Wir arbeiten zusammen: Kleingruppen bilden .....	18
2.3 Niemand ist frei davon: Mit Übertragungen und Projektionen rechnen .....	19
2.4 Zwischenrufe, Vorschläge und Vorschriften: Attacken auf die Leitungsautorität ins Leere laufen lassen .....	21
2.5 Teilnehmende fallen aus der Rolle: Offenbarungen gelassen begegnen .....	22
2.6 Es herrscht Stille in der Gruppe: Mit Schweigen umgehen .....	24
3. „Ihr Unterricht ist so langweilig!“ Konstruktiver Umgang mit Herausforderungen .....	26
3.1 Der Konflikt .....	26
3.2 Der Hintergrund: Die Phase von Gärung und Klärung .....	26
3.3. Deutungen des beschriebenen Konflikts .....	29
3.4 Drei produktive Verhaltensmöglichkeiten bei Angriffen .....	31
3.4.1 Einfühlung zeigen .....	31
3.4.2 Sich abgrenzen .....	33
3.4.3 Den Dialog versachlichen .....	34
3.4.4 Kombinationen .....	35
4. „Wer hat hier das Sagen?“ Neue Teilnehmende in eine bestehende Gruppe integrieren .....	38

4.1	Die Situation: Zwei Welten prallen aufeinander .....	38
4.2	Lösungsansätze: Auf dem Weg zu gemeinsamen Zielen .....	39
4.2.1	Themenzentrierte Interaktion:	
	Die Balance zwischen den Polen halten .....	40
4.2.2	Der systemische Blick: Implizite Regeln beachten .....	42
4.2.3	Die Gruppenphasen: Das „Reforming“ berücksichtigen .....	44
4.3	Lösungsansätze umsetzen, aber wie? .....	46
4.4	Der Neustart der Gruppe: Die Lager mischen .....	48
5.	„Wie lange soll das eigentlich noch so gehen?“	
	Dilemma-Situationen konstruktiv auflösen .....	52
5.1	Die Ausgangssituation .....	52
5.2	Das Drama-Dreieck .....	52
5.3	Drei Orientierungspunkte, um souverän zu leiten .....	55
5.4	Konstruktive Lösungsmöglichkeiten .....	57
5.5	Die Lösung des Dilemmas .....	58
5.6	Subjektive Konfliktlösungsstrategien berücksichtigen .....	60
5.7	Exkurs: Einfluss auf die Gruppendynamik nehmen:	
	Das Rangdynamikmodell nutzen .....	62
6.	„Der Kerl bringt mich auf die Palme!“	
	Den Vielredner sanft, aber entschlossen zur Ruhe bringen .....	65
6.1	Die Situation .....	65
6.2	Die Herausforderung .....	65
6.3	Lösungsalternativen .....	66
6.4	Das Problembewusstsein des Störers berücksichtigen .....	68
6.5	Last Exit Einzelgespräch .....	71
6.5.1	Eine produktive Ausgangsbasis schaffen:	
	„Inhaltsreframing“ .....	72
6.5.2	In vier Gesprächsschritten zum Ziel .....	74
6.5.3	Das Kommunikationsquadrat als Kompass	
	für die Gesprächsführung .....	77

<b>7. „Das ist doch kindisch!“</b>	
<b>Widerstand als Signal verstehen</b> .....	<b>80</b>
<b>7.1 Eine Gruppe von Querulanten?</b> .....	<b>80</b>
<b>7.2 Methodeneinsatz richtig vorbereiten</b> .....	<b>81</b>
<b>7.3 Möglichkeiten mit Widerstand umzugehen</b> .....	<b>84</b>
<b>7.4 Verhaltensmuster verstehen und berücksichtigen</b> .....	<b>85</b>
<b>7.4.1 Der Dauermensch</b> .....	<b>87</b>
<b>7.4.2 Der Wechselschensch</b> .....	<b>89</b>
<b>7.4.3 Der Distanzmensch</b> .....	<b>90</b>
<b>7.4.4 Der Nähemensch</b> .....	<b>92</b>
<b>7.5 Warum wir uns auf Rollenspiele eingelassen haben:</b>	
<b>Vier Stellungnahmen</b> .....	<b>93</b>
<b>7.6 Anwendung des Riemann-Kreuzes auf Lerngruppen</b> .....	<b>95</b>
<b>7.6.1 Der Gruppe Brücken zu neuem Verhalten bauen</b> .....	<b>96</b>
<b>7.6.2 Der systemische Blick: Rollen als Indikator für die</b>	
<b>Ausgewogenheit des Lernprozesses</b> .....	<b>97</b>
<b>8. „Jeder nimmt auf seine Art Abschied.“</b>	
<b>Den Schluss gestalten</b> .....	<b>100</b>
<b>8.1 Die vierte Phase des Gruppenprozesses:</b>	
<b>„Abschluss und Abschied“</b> .....	<b>100</b>
<b>8.2 Abschied nehmen – ein individuelles Muster</b> .....	<b>101</b>
<b>8.3 Umgang mit Kritik zum Abschluss</b> .....	<b>103</b>
<b>Verzeichnis der Abbildungen</b> .....	<b>106</b>
<b>Literatur</b> .....	<b>107</b>
<b>Autor</b> .....	<b>108</b>