

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

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