

Inhalt

| | |
|--------------------------------------------------------|-----------|
| Vorbemerkungen | 9 |
| 1. Einleitung | 13 |
| 2. Den Start meistern | 18 |
| 2.1 Konventionen und Struktur | 18 |
| 2.2 Kleingruppen bilden..... | 23 |
| 2.3 Übertragungen und Projektionen | 25 |
| 2.4 Autorität stärken..... | 27 |
| 2.5 Peinliche Situationen..... | 29 |
| 2.6 Schweigen | 32 |
| 3. Motivation erzeugen | 34 |
| 3.1 Bedingungen für motiviertes Lernen..... | 34 |
| 3.1.1 Gruppendynamik..... | 34 |
| 3.1.2 Kooperation..... | 34 |
| 3.1.3 Rahmenbedingungen..... | 36 |
| 3.1.4 Persönliche Leistungsmotivation | 37 |
| 3.1.5 Feedback | 37 |
| 3.1.6 Eigenständigkeit..... | 39 |
| 3.2 Spannend ins Thema einsteigen..... | 40 |
| 3.2.1 Orientierung..... | 40 |
| 3.2.2 Zielgerichtete Neugier wecken | 41 |
| 3.2.3 Meinung provozieren und polarisieren | 43 |
| 3.2.4 Sichtweise der Lernenden einbeziehen..... | 45 |
| 3.2.5 Spannung durch Rätsel | 46 |
| 3.2.6 Kurze Szenen geben Impulse | 47 |
| 3.3 Methodenvielfalt bei der Wissensvermittlung | 50 |
| 3.3.1 Aktive Auseinandersetzung mit dem Lernstoff..... | 50 |
| 3.3.2 Wissen durch Kombination | 52 |

| | | |
|-----------|------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3.3 | Wissen entsteht durch Strukturierung..... | 53 |
| 3.3.4 | Wissen kann zusammengetragen werden | 54 |
| 3.3.5 | Wissen kann aus der Gruppe generiert werden | 55 |
| 3.3.6 | Wissen spielerisch festigen..... | 56 |
| 4. | Provokationen begegnen | 59 |
| 4.1 | Der Konflikt..... | 59 |
| 4.2 | Lösungsstrategien..... | 64 |
| 4.2.1 | Einfühlung zeigen..... | 66 |
| 4.2.2 | Sich abgrenzen | 67 |
| 4.2.3 | Den Dialog versachlichen..... | 69 |
| 4.2.4 | Kombinationen | 70 |
| 5. | Neue Gruppenmitglieder integrieren | 72 |
| 5.1 | Der Konflikt..... | 72 |
| 5.2 | Lösungsstrategien..... | 75 |
| 5.2.1 | Themenzentrierte Interaktion..... | 77 |
| 5.2.2 | Der systemische Blick: Implizite Regeln beachten | 80 |
| 5.2.3 | Die Lager mischen..... | 84 |
| 5.2.4 | Das Klärungsgespräch..... | 86 |
| 6. | Dilemma-Situationen auflösen..... | 91 |
| 6.1 | Der Konflikt..... | 91 |
| 6.2 | Lösungsstrategien..... | 95 |
| 6.2.1 | Beratung statt Drama..... | 95 |
| 6.2.2 | Komponenten eines souveränen Leitungsstils..... | 95 |
| 6.2.3 | Emotionen verdeckt halten | 97 |
| 6.2.4 | Emotionen gezielt kommunizieren | 98 |
| 6.2.5 | Die Bedürfnisse der Gruppe ermitteln | 99 |
| 6.2.6 | Subjektive Konfliktlösungsstrategien berücksichtigen | 102 |
| 6.2.7 | Exkurs: Das Rangdynamikmodell..... | 104 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 7. Störer eingliedern | 109 |
| 7.1 Der Konflikt | 109 |
| 7.2 Lösungsstrategien | 111 |
| 7.2.1 Das Kommunikationsquadrat | 111 |
| 7.2.2 Das Problembewusstsein des Störers berücksichtigen | 114 |
| 7.2.3 Inhaltsreframing | 118 |
| 7.2.4 Letzter Ausweg: das Einzelgespräch | 119 |
| 8. Widerstand als Signal verstehen | 127 |
| 8.1 Der Konflikt | 127 |
| 8.2 Lösungsstrategien | 129 |
| 8.2.1 Vorbeugung durch Vorbereitung | 129 |
| 8.2.2 Mit Widerstand umgehen | 132 |
| 8.2.3 Verhaltensmuster verstehen und berücksichtigen: das Riemann-Kreuz | 133 |
| 8.2.4 Der Gruppe Brücken zu neuem Verhalten bauen | 149 |
| 8.2.5 Rollen als Indikator für die Ausgewogenheit des Lernprozesses | 151 |
| 9. Den Schluss gestalten | 155 |
| 9.1 Abschiednehmen: ein individuelles Muster | 156 |
| 9.2 Abschlussrituale | 157 |
| 9.3 Umgang mit Kritik | 157 |
| Anhang | 163 |
| Abbildungsverzeichnis | 168 |
| Literatur | 169 |
| Autor | 171 |