

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	8
<b>1. Grundlegende Voraussetzungen einer Gesprächsleitung zum Führen schwieriger Gespräche</b>	10
1.1 Empathie	10
1.2 Akzeptanz	11
1.3 Kongruenz	11
1.4 »Aktives Zuhören« als Möglichkeit partnerzentrierte Gespräche zu führen	11
1.5 Grundlegende Vorbereitungen zum Führen schwieriger Gespräche	13
<b>2. Stärkenorientierte Gespräche mit Lehrkräften führen</b>	15
2.1 Das stärkenorientierte Mitarbeiter- oder Entwicklungsgespräch mit Lehrkräften	16
2.2 Bedenken, die mit einer stärkenorientierten Mitarbeiter- oder Entwicklungsgesprächsformen einhergehen	23
<b>3. Frageformen zur Identifikation von Stärken als Zugang zum unterstützenden Konsolidieren und Weiterentwickeln von Stärken bei Lehrkräften</b>	26
3.1 Bei Lehrkräften, die nur von Problemen, Schwierigkeiten und weiteren ausweglosen Situationen erzählen	29
3.2 Bei Lehrkräften, die in ihrer eigenen Sichtweise verhaftet bleiben und den Blick für das große Ganze verloren haben oder zu verlieren drohen	30
3.3 Bei emotional belasteten Lehrkräften und Situationen	31
3.4 Bei Lehrkräften, die einen ersten Handlungsschritt zur Weiterarbeit benötigen	32
3.5 Bei Lehrkräften, die Schwierigkeiten haben, Fortschritte zu erkennen	33
3.6 Bei Lehrkräften, für die aus ihrer Perspektive keine Lösung in Sicht ist und die Lehrkraft aber an Weiterentwicklung interessiert ist	34
3.7 Bei Lehrkräften, deren Probleme mit Angst verbunden sind sowie bei Lehrkräften mit Überlastungsanzeichen	35
3.8 Bei Lehrkräften, bei denen sich die Rahmenumstände von Unterricht nicht ändern lassen	36
3.9 Bei Lehrkräften, die zwischen zwei Handlungsmöglichkeiten stehen	37
3.10 Bei Lehrkräften, die die selbst entstandenen Situationen in höherem Anteil mitverschuldet haben	38

3.11 Bei Lehrkräften, deren Veränderungsprozesse noch besser in Gang gebracht werden sollen .....	39
3.12 Wertungsfreie Fragemöglichkeiten im Gespräch mit der Lehrkraft .....	40
<b>4. Schul- und Unterrichtsleben mit Lehrkräften stärkenorientiert reflektieren – Stärken stärken – Talente fördern – Schwächen selbstbewusst bewältigen .....</b>	<b>41</b>
4.1 Die Haltung der Gesprächsleitung .....	42
4.2 Ablaufmodell einer stärkenorientierte Gesprächsführung mit dem Thema Schul- und Unterrichtsleben .....	42
4.3 Beratungsfibel – Fragespeicher und Türöffner für eine stärkenorientierte Gesprächsführung .....	48
<b>5. Karten zur stärkenorientierten Gesprächsführung als Visualisierungshilfe für die Gesprächsleitung .....</b>	<b>53</b>
<b>6. Anlassbezogene Gespräche sicher führen .....</b>	<b>64</b>
6.1 Beurteilungseröffnung .....	64
6.2 Entwicklungsgespräch aufgrund schwacher Leistungen der Lehrkraft .....	65
6.3 Gespräch aufgrund der Fürsorgepflicht der Lehrkraft gegenüber .....	67
6.4 Schlichtungsgespräch .....	69
6.5 Willkommensgespräch .....	70
6.6 Exzellenzgespräche .....	72
<b>7. Schwierige Situationen in Gesprächen .....</b>	<b>74</b>
7.1 Die Lehrkraft schweigt und äußert sich nicht .....	74
7.2 Die Lehrkraft hört nicht auf zu reden .....	75
7.3 Die Lehrkraft ist unfreundlich .....	75
7.4 Die Lehrkraft greift die Gesprächsleitung verbal an .....	76
<b>8. Im Irrgarten der Gesprächsführung .....</b>	<b>77</b>
8.1 Irrweg der Gesprächsleitung: Rechthaber .....	77
8.2 Irrweg der Gesprächsleitung: Schnelldiagnostiker .....	77
8.3 Irrweg der Gesprächsleitung: Bagateldeliktbegeher .....	78
8.4 Irrweg der Gesprächsleitung: Moralapostel .....	78
8.5 Irrweg der Gesprächsleitung: Feldherr .....	78
8.6 Irrweg der Gesprächsleitung: Lehrmeister .....	79
8.7 Irrweg der Gesprächsleitung: Interpretator .....	79
8.8 Irrweg der Gesprächsleitung: Verallgemeinerer .....	79
8.9 Irrweg der Gesprächsleitung: Denker .....	80
8.10 Irrweg der Gesprächsleitung: Emigrant .....	80

8.11 Irrweg der Gesprächsleitung: Dauerredner .....	80
8.12 Irrweg der Gesprächsleitung: Projektor .....	80
8.13 Irrweg der Gesprächsleitung: Professor .....	80
8.14 Irrweg der Gesprächsleitung: Verschmelzer .....	81
8.15 Irrweg der Gesprächsleitung: Kriminalbeamter .....	81
8.16 Irrweg der Gesprächsleitung: Randbegeher .....	81
<b>9. Die Gesprächsleitung im Dramadreieck – Spielausstiege durch Mustererkennung in Kommunikationsdyaden .....</b>	<b>82</b>
9.1 Was ist das Drama-Dreieck? .....	82
9.2 Das Dramadreieck als Analyseinstrument in der Gesprächsführung .....	82
9.3 Charakteristika der einzelnen Rollen im Drama-Dreieck .....	83
9.4 Deswegen begeben sich Menschen ins Dramadreieck .....	83
9.5 Überraschungen im Dramadreieck .....	84
9.6 Darin liegt der Benefit in den einzelnen Rollen des Dramadreiecks .....	85
9.7 Grundhaltungen im Dramadreieck .....	85
9.8 Schnelle Rollenwechsel im Dramadreieck .....	87
9.9 Ein kleiner Selbsttest zur persönlichen Rollendiagnose im Drama-Dreieck .....	87
9.10 Auswertung des kleinen Selbsttests zur persönlichen Rollendiagnose im Dramadreieck .....	88
9.11 Das Dramadreieck als Hilfe für die Gesprächsleitung .....	88
9.12 Daran kann man erkennen, dass jemand eine Spielposition im Dramadreieck einnimmt .....	88
9.13 So kann die Gesprächsleitung solchen psychologisch manipulativen Spielchen entgehen .....	89
<b>10. Sicher(er) in der Gesprächsführung durch die Kenntnis herausfordernder Situationen mit Lehrerkollegen im und aus dem Dramadreieck .....</b>	<b>91</b>
10.1 Die Richter-Lehrkraft .....	93
10.2 Die »Ich rette Dich«-Lehrkraft .....	95
10.3 Die »Ganz bestimmt, aber«-Lehrkraft .....	97
10.4 Die »Ich bin doof«-Lehrkraft .....	99
10.5 Die »Gesprächsleitung-Melkkuh«-Lehrkräfte .....	101
10.6 Die Fehlerteufel-Lehrkraft .....	103
10.7 Das Gewinnerdreieck als weitere Ausstiegsmöglichkeit aus dem Dramadreieck .....	105
10.8 Das Nutzen des Gewinnerdreiecks für die Gesprächsleitung .....	106
<b>11. Möglichkeiten der Psychohygiene der Gesprächsleitung .....</b>	<b>108</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>110</b>