

Karin de Galan

Gruppen souverän leiten

Wie Trainer Stolpersteine erkennen und
mit schwierigen Situationen umgehen können

aus dem Niederländischen übersetzt von
Waltraud Heitzer-Gores

Inhaltsverzeichnis

1 Bestens gerüstet vor der Gruppe und für die Gruppe – oder doch nicht?	7
2 Zurechtkommen mit dem Stress des Jobs: Kampf, Flucht, Erstarren	17
2.1 Kampf-, Flucht- oder Erstarrungsreaktion: die automatische Verteidigung	18
2.2 Wie sieht Ihr Verteidigungsmechanismus aus?	19
2.3 Zurück in Ihre Trainerrolle	27
2.4 Teilnehmer in der Verteidigung	37
2.5 Teilnehmer aus dem Stress holen	38
2.6 Die eigene Sicherheit im Blick	43
3 Die Gruppe bekommen, die man verdient: Transaktionsanalyse	51
3.1 Transaktionsanalyse: Eltern, Erwachsener, Kind	52
3.2 Ich-Zustände erkennen	58
3.3 Gut laufende Gespräche: Komplementäre Transaktionen	60
3.4 Unbehagliches Gefühl: Gekreuzte Transaktionen	63
3.5 Entdecken Sie den Unterschied zwischen Ihrer Absicht und Ihrem Verhalten	65
3.6 Festgefahrene Muster: Man bekommt die Gruppe, die man verdient ..	68
3.7 Leichtgängig im Training: Ich-Zustände variieren	77
4 Der unangenehmste Teilnehmer in der Gruppe: Rational-Emotive Therapie	83
4.1 Der Teufelskreis	85
4.2 Rational-Emotive Therapie (RET)	87
4.3 Hinderliche Gedanken: fünf Denkmuster	90
4.4 Management der Interpretationen: Positive Zuschreibung	93
4.5 Bewertungen managen: Vom Müssen zum Dürfen	98
4.6 Wie können Sie Ihre Gedanken ändern?	100
5 Sich nicht verwickeln lassen: Übertragung und Gegenübertragung	101
5.1 Übertragung: Aus 10 Prozent werden 100 Prozent	102
5.2 Übertragungen behindern den Lernprozess	105

5.3	Sich verwickeln lassen: Die Gegenübertragung	108
5.4	Wie Gegenübertragung den Trainer bei der Arbeit behindert	110
5.5	Wie lässt sich Gegenübertragung verhindern?	111
5.6	Der Umgang mit Irritation und übertriebener Bewunderung	114
5.7	Der Umgang mit heftigen Emotionen und mit Vorwürfen	123
6	Aus Fehlern lernen: Kognitive Dissonanz	133
6.1	Selbstrechtfertigung als erste Reaktion	135
6.2	Von der Selbstrechtfertigung zur Selbstbeschuldigung: „Ich habe alles falsch gemacht!“	139
6.3	Aus Fehlern lernen, aber wie?	141
6.4	Offen für Signale und Zeichen sein: Selbstrechtfertigung vorbeugen ..	144
6.5	Vom Leiden zum Lernen: Vom Umgang mit Selbstbeschuldigung ..	150
6.6	„Das liegt aber nicht an mir!“ – Helfen Sie Ihrem Kollegen aus der Selbstrechtfertigung heraus	152
6.7	„Ich bin ein lausiger Trainer“ – Helfen Sie einem Kollegen aus der Selbstbeschuldigung heraus	154
6.8	Aus Fehlern lernen	157
7	Ein spannendes Gespräch: Einen Teilnehmer wegen seines Verhaltens ansprechen	159
7.1	Erklären Sie niemanden zum schwarzen Schaf	160
7.2	Ansprechen in sechs Schritten	161
7.3	Wie kann es schiefgehen?	169
7.4	Kampf-, Flucht- oder Erstarrungsreaktion	171
7.5	Die Transaktionsanalyse	174
7.6	Rational-Emotive Therapie (RET)	179
7.7	Übertragung	182
7.8	Kognitive Dissonanz	183
7.9	Üben, üben, üben	185
	Anhang 1: Hilfestellung für Perfektionisten, Menschen mit niedriger Frustrationstoleranz, Liebesjunkies, Moralisten und Katastrophendenker	191
	Anhang 2: Teilnehmer aus ihren Fehlern lernen lassen	211
	Literatur zu ausgewählten Themen	215
	Die Autorin des Buches	217