Weiterentwicklung eines Workshops zur Team- und Rollenfindung durch Konflikt-Coaching Methoden

von Robin Law

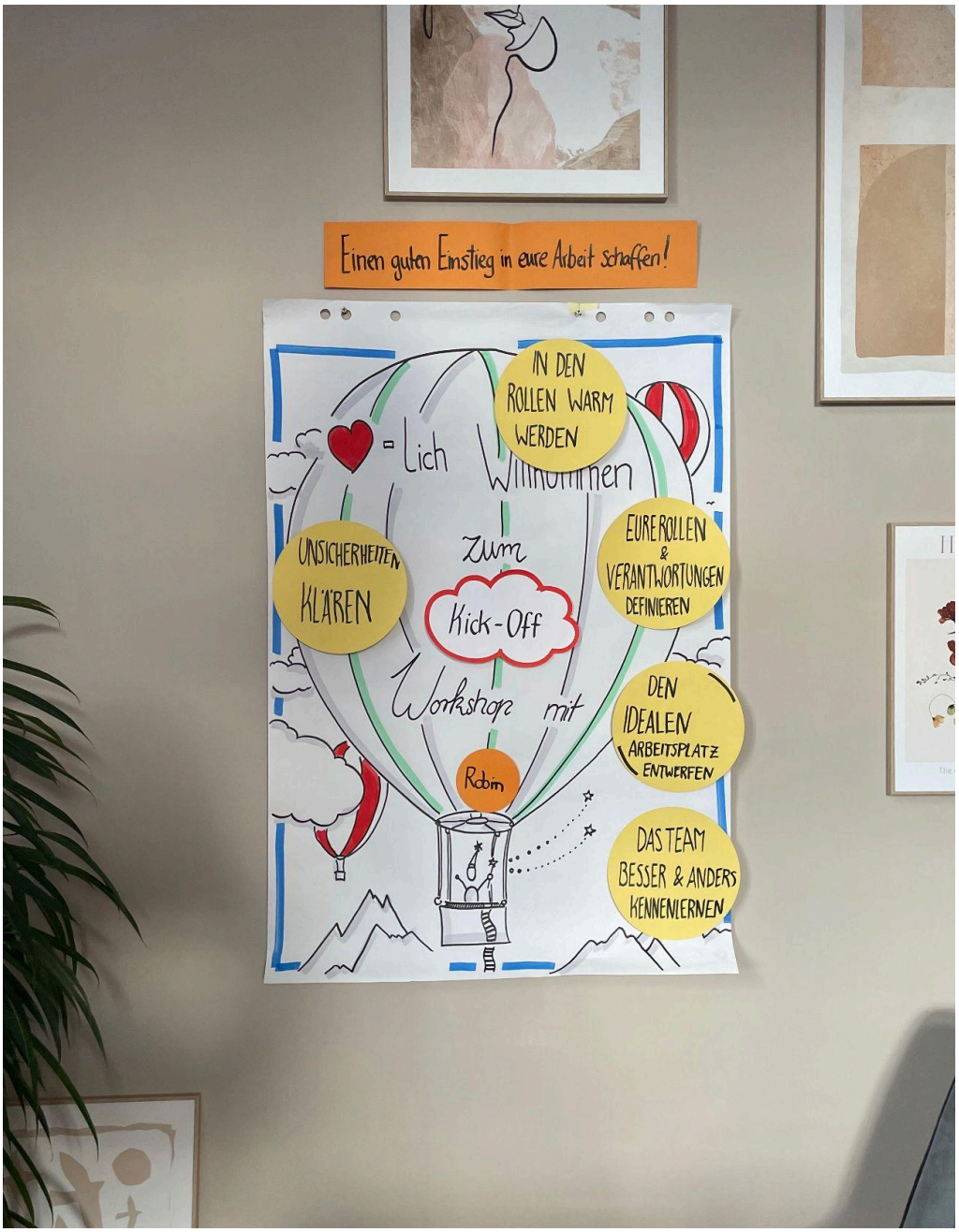

Abb.1

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
   1.1 Persönlicher Zugang zum Thema
   1.2 Zielsetzung der Hausarbeit
   1.3 Einführung in die Themenzentrierte Interaktion (TZI)

2. Rollen- und Teamfindungsworkshop
   2.1 Vorstellung des Seminarplans
   2.2 Erfahrungen aus bisherigen Seminaren

3. Konfliktlösungsstrategien im Workshop-Kontext
   3.1 Relevanz von Konfliktbewältigungsstrategien in neuen Teams
   3.2 Bewertung und Auswahl geeigneter Methoden
      - Riemann-Thomann-Modell
      - OK-OK-Modell
      - Inneres Team (nach Schulz von Thun)
      - Werte- und Entwicklungsquadrat
4. Integration der Konflikt-Coaching-Methoden in den Workshop
   4.1 Verortung im Seminarablauf
   4.2 Methodische Umsetzung

5. Fazit und Reflexion
6. Quellenangaben

1. Einleitung

1.1 Persönlicher Zugang zum Thema

In meiner Tätigkeit als Seminarleiter und Prozessbegleiter liegt der Fokus meiner Workshops auf sozialen und kommunikativen Aspekten innerhalb von Teams. Insbesondere möchte ich Teams frühzeitig dabei unterstützen, eine konstruktive Kommunikations- und Konfliktkultur zu etablieren. Mein Ziel ist es, Kick-Off-Seminare zu entwickeln, die Teams dabei unterstützen, von Beginn an klare Rollenbilder zu schaffen und Werkzeuge für eine wertschätzende Zusammenarbeit zu erlernen.

Ein wesentlicher Bestandteil meiner Seminare ist die Themenzentrierte Interaktion (TZI) nach Ruth Cohn. Die TZI geht davon aus, dass ein ausgewogener Lernprozess dann entsteht, wenn vier zentrale Faktoren berücksichtigt werden: das **„Ich“** (die individuelle Perspektive der Teilnehmenden), das **„Wir“** (die Gruppeninteraktion), das **„Es“** (die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Thema) und der **„Globe“** (das Umfeld, in dem der Lernprozess stattfindet) (Cohn, 1975).

1.2 Zielsetzung der Hausarbeit

Diese Arbeit bietet einen Ansatz, wie Konfliktbewältigungsstrategien sinnvoll in eine bestehende Seminarstruktur eingebettet werden können. Dabei werden Methoden aus dem Konfliktmodul meiner Coaching-Ausbildung betrachtet, ausgewählt und in das bestehende Kick-Off-Konzept eingebettet. Es wird außerdem begründet, wie diese Methoden die Faktoren der TZI unterstützen.

1.3 Einführung in die Themenzentrierte Interaktion (TZI)

Die TZI bietet eine wertvolle theoretische Grundlage für die Seminararbeit, da sie sowohl die individuelle als auch die gruppendynamische Dimension berücksichtigt. Wissenschaftliche Studien zeigen, dass Methoden, die die persönliche Reflexion (ICH) und die Gruppenprozesse (WIR) miteinander verknüpfen, nachhaltigere Lernprozesse fördern (Weber & Lippmann, 2016).

2. Rollen- und Teamfindungsworkshop

2.1 Vorstellung des Seminarplans

Der Workshop ist zweitägig aufgebaut:

- **Tag 1:** 10:00 – 17:00 Uhr

- **Tag 2:** 10:00 – 16:00 Uhr

Ziel ist es, dass sich die Teilnehmenden intensiv mit ihren eigenen Rollen, Bedürfnissen und der Dynamik des Teams auseinandersetzen. Die Abkürzung **TN** steht im weiteren Verlauf dieser Arbeit für „Teilnehmende“.

Seminarplan | Tag 1

Zeit	`	Lernziele	Inhalt	TZI
SEMINAREINSTIEG				
10:00	10	Die TN fühlen sich begrüßt.	**SEMINARSTART**	ES
		Die Seminarleitungen wissen, wie die anderen TN heißen.	**NAMENSRUNDE**	ICH
10:10	5	Die TN wissen, was der Fahrplan des Workshops ist.	**ÜBERBLICK ÜBER DIE 2 TAGE**	ES
10:15	15	TN lernen sich spielerisch kennen.	**KENNENLERNSPIEL**	WIR
10:30	10	TN äußern ihre Wünsche, Sorgen und Erwartungen an das Seminar.	**WÜNSCHE & ERWARTUNGEN**	ICH/ES
10:40	15	TN werden warm miteinander.	**KENNENLERNEN VERTIEFEN**	WIR
10:55	20	TN verorten sich im beruflichen Kontext und immer im Kontext der Gruppe.	**POSITIONIERUNGSÜBUNG**	ES
11:15	10		**Kleine Cafepause**	
Mein perfekter Arbeitsplatz				
11:25	15	TN gehen gelockert und kreativ an die Fragestellung heran, wie ein guter Arbeitsplatz aussehen könnte.	**KOPFSTANDMETHODE in KG** **“Mein beschissener Arbeitsplatz"** **Was braucht ihr, um euch so richtig unwohl zu fühlen?**	ES
11:40	15	Die formulierten Negativbeispiele werden in das positive Gegenteil umformuliert.	**KOPFSTANDMETHODE in KG** **Was ist genau das Gegenteil?**	ES
11:55	20	Es werden Fragen Maßnahmen vorbereitet zur Verwirklichung der vorgenommenen Dinge.	**HMW Fragen** ***Wie können wir dafür sorgen, dass diese Dinge auch tatsächlich passieren?***	ES
12:15	105		**MITTAGSPAUSE**	
14:00	10		**Energizer**	WIR
14:10	20	Die TN verorten ihre Wünsche eines perfekten Arbeitsplatzes in ihrem tatsächlichen beruflichen Umfeld.	**Unsere Arbeitsstelle XY (clustern)** ***Es gibt verschiedene Bereiche in einem visualiserten Haus (z.B. Rollen, Arbeitsteilung, Kommunikation etc.).***	ES

			Die Antworten auf die HMW Fragen werden beantwortet und dann in die Bereiche geordnet	
14:30	10	Die TN priorisieren ihre Wünsche und Antworten und schaffen somit ein gemeinsame Vorstellung einer guten Arbeitsstelle.	**Dot Voting**	WIR
14:40	60	Die TN besprechen die Ergebnisse und klären Fragen und Unklarheiten.	**Unsere Arbeitsstelle XY (Besprechung)**	WIR
15:40	15		**Kurze Cafepause**	
15:55	45	Alle wesentlichen Verantwortungsbereiche des Teams werden aufgezeigt und transparent gemacht.	**WIR ALS GANZES (Stakeholder Map)** ***Die Stakeholder Map zeigt auf, wer in der Organisation und im Team an welchen Themen beteiligt ist und wie diese miteinander verbunden sind. Sie hilft, Verantwortungsbereiche sichtbar zu machen und gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, Bereiche zu identifizieren, die sie persönlich interessieren und für die sie Verantwortung übernehmen könnten.***	WIR/ES
16:40	20	In einem Matchingprozess ordnen sich Teilnehmende möglichen Verantwortungsbereichen zu.	**MATCHMAKING**	WIR/ES
17:00	10	Die TN reflektieren den Tag.	**Feedback & Schluss**	ICH/WIR

Seminarplan | Tag 2

Zeit	`	Lernziele	Inhalt	TZI
10:00	10	Die TN beginnen den Tag gemeinsam, haben Spaß und kennen das Programm für den Tag.	**SEMINARSTART**	ES
10:10	15	kurz auflockern und wach werden.	**Kleiner Energizer**	WIR
10:25	5	TN konzentrieren lassen.	**Cool Downer (bis 10 zählen)**	WIR
10:30	10	TN gehen gedanklich einen Tag in der Zukunft durch, um ihre Ängste, Sorgen und Wünsche aufzudecken.	**Traumreise**	ICH
10:40	15	TN setzen sich mit ihrer Rolle und ihren Wünschen und Erwartungen von dieser Rolle auseinander.	**MEINE ROLLE IM TEAM** **Methode: Empathy Mapping** ***TN füllen für ihre Rolle eine Empathy Map aus. Diese ist aufgeteilt in vier Bereiche.***	ICH/ES
10:55	20	Dieser Austausch schafft Transparenz und gibt der Gruppe ein klares Bild von den	**MEINE ROLLE BEI LA ISLA**	ICH/ES

		Rollenverständnissen und Werten, die die einzelnen Personen einbringen möchten.	**Methode: Vorstellung der Ergebnisse** **Sozialform: Im Plenum**	
11:15	30	Der Gruppe wird bewusst, wo sie Unsicherheiten und Ängste hat	**NEEDS & FEARS** **Erfolgreiche Zusammenarbeit – Was brauchen wir?**	ICH/WIR
12:15	75		**MITTAGSPAUSE**	
13:20	10	TN sammeln alle möglichen Krisensituationen die ihnen einfallen.	**KRISENSITZUNG (Sammlung)**	WIR
13:30	90	TN ziehen Situationen und überlegen sich gemeinschaftlich wie würden sie in so einer Situation handeln	**KRISENSITZUNG (Besprechung)**	WIR
15:00	15		**Kurze Cafepause**	
15:15	35	TN machen eine inhaltliche Bestandsaufnahme von Ihrer Arbeit	**AUF WELCHEM KURS SIND WIR?**	ES
15:50	60	Die TN verankern das Wissen der letzten zwei Tage	**WISSENSTRANSFER**	ES
15:50	10	Die TN reflektieren den Prozess	**AUSBLICK & FEEDBACK**	ICH
16:00			**ENDE DES SEMINARTAGS**	

2.2 Erfahrungen aus bisherigen Seminaren

In bisherigen Workshops zeigte sich, dass sich Teilnehmende durch intensive Reflexion gut in die Teamstruktur einfinden konnten. Dennoch fehlte es vielen Teams an konkreten Gesprächsstrukturen oder Methoden, um Konflikte nachhaltig zu lösen.

Ein Beispiel hierfür ist eine Klientin, die nach einem Workshop ein Coaching bei mir in Anspruch nahm. Obwohl sie ihr Team als freundschaftlich beschrieb, fiel es ihr schwer, sich klar abzugrenzen – insbesondere, wenn es um Überstunden ging. Sie hatte das Gefühl, durch die enge Beziehung zu ihren Kolleg:innen keine Möglichkeit zu haben, „Nein“ zu sagen, ohne ein schlechtes Gewissen zu bekommen.

3. Konfliktlösungsstrategien im Workshop-Kontext

3.1 Relevanz von Konfliktbewältigungsstrategien in neuen Teams

Aus meiner Arbeitserfahrung bieten neue Teams eine ideale Ausgangslage, um von Beginn an eine wertschätzende und konstruktive Konfliktkultur zu etablieren. Da sich die Teammitglieder noch nicht lange kennen, sind bestehende Kommunikationsmuster noch nicht verhärtet. Durch eine frühzeitige Integration von Konfliktbewältigungsstrategien lassen sich mögliche Spannungen gezielt vorbeugen.

3.2 Bewertung und Auswahl geeigneter Methoden aus dem Konfliktmodul

Riemann-Thomann-Modell
Das Riemann-Thomann-Modell hilft dabei, die unterschiedlichen Persönlichkeitsstrukturen innerhalb eines Teams sichtbar zu machen. Die Positionierung im Koordinatensystem ermöglicht eine neutrale Betrachtung potenzieller Spannungen. Besonders hilfreich ist die Reflexionsfrage: „Was kann ich tun, um der anderen Person auf dem Koordinatensystem näher zu kommen?“ In der TZI betrachtet es das „ICH“, da es individuelle Präferenzen und Verhaltensweisen sichtbar macht, aber auch das „WIR“, da es die Teamdynamik beeinflusst.

OK-OK-Modell
Dieses Modell vermittelt eine wertschätzende Haltung in der Kommunikation und hilft, den Inhalt einer Aussage von der Person zu trennen. Konflikte werden so nicht als persönliche Angriffe wahrgenommen, sondern als sachliche Herausforderungen. Dies fördert eine konstruktive Diskussionskultur. Es gehört zum Bereich „ES“, da es eine objektive, methodische Herangehensweise an Konflikte ermöglicht.

Inneres Team (nach Schulz von Thun)
Durch die Reflexion der eigenen inneren Anteile wird erkennbar, welcher persönliche Anteil in einem Konflikt unbefriedigte Bedürfnisse hat. So können gezielt klare Handlungswünsche formuliert werden, anstatt eine Konfrontation eskalieren zu lassen. In der TZI wird hier das „ICH“ fokussiert, da es darum geht, persönliche Anteile zu erkennen und zu ordnen.

Werte- und Entwicklungsquadrat
Das Modell ist besonders hilfreich für eine klare und konstruktive Kommunikation. Es unterstützt Teams darin, sich über Werte bewusst zu werden und einen gesunden Mittelweg zwischen Über- und Untertreibung bestimmter Eigenschaften zu finden.
Sie gehört in der TZI zum Bereich **„ICH“**, da sie individuelle Wertekonflikte sichtbar macht.

4. Integration der Konflikt-Coaching-Methoden in den Workshop

4.1 Verortung im Seminarablauf

Riemann-Thomann-Modell
Ergänzt die Matchmaking-Methode am ersten Tag. Nachdem die Teilnehmenden ihre Arbeitsbereiche definiert haben, hilft das Modell dazu, die individuellen Bedürfnisse und

Verhaltensweisen der Teammitglieder bewusster wahrzunehmen.

OK-OK-Modell
Wird als kurzer Input am zweiten Tag eingeführt. Es setzt den Rahmen für den weiteren Tag, in dem die Teilnehmenden ihre eigenen Bedürfnisse und Ängste reflektieren.

Inneres Team
Ersetzt die bisher verwendete Empathy-Mapping-Methode. Diese wurde in der Vergangenheit als ein wenig umständlich und zu komplex wahrgenommen. Die TN reflektieren beim inneren Team lediglich, welche inneren Stimmen in bestimmten Konfliktsituationen besonders aktiv sind.

Werte- und Entwicklungsquadrat
Wird in der "Krisensitzung" genutzt, um herausfordernde Alltagssituationen zu reflektieren.

4.2 Methodische Umsetzung

Riemann-Thomann-Modell
Wird durch eine Gruppenübung eingeführt, in der sich die TN selbst im Koordinatensystem verorten und reflektieren, welche Dynamiken innerhalb ihres Teams entstehen können.

OK-OK-Modell
Durch eine kurze Einführung und Reflexion im Plenum wird den TN bewusst gemacht, wie wichtig eine wertschätzende Haltung ist.

Inneres Team
Wird mit einer Imaginationsübung kombiniert. Die TN versetzen sich in eine herausfordernde Arbeitssituation und erarbeiten, welche inneren Stimmen aktiv werden.

Werte- und Entwicklungsquadrat
Die TN analysieren konkrete Beispiele aus ihrem Berufsalltag und lernen, wie sich Konflikte durch gezielte Formulierungen entschärfen lassen.

Seminarplan | Tag 1

Zeit	`	Lernziele	Inhalt	TZI
SEMINAREINSTIEG				

10:00	10	Die TN fühlen sich begrüßt.	**SEMINARSTART**	ES
		Die Seminarleitungen und die TN wissen, wie die anderen TN heißen.	**NAMENSRUNDE**	ICH
10:10	5	Die TN wissen, was am Tag passieren wird und freuen sich darauf.	**ÜBERBLICK ÜBER DIE 2 TAGE**	ES
10:15	15	TN lernen sich spielerisch kennen.	**KENNENLERNSPIEL**	WIR
10:30	10	TN äußern ihre Wünsche, Sogen und Erwartung an das Seminar.	**WÜNSCHE & ERWARTUNGEN**	ICH/ES
10:40	15	TN werden warm miteinander.	**KENNENLERNEN VERTIEFEN**	WIR
10:55	20	TN verorten sich im beruflichen Kontext und im Kontext der Gruppe.	**POSITIONIERUNGSÜBUNG**	ES
11:15	10		**Kleine Cafepause**	
Mein perfekter Arbeitsplatz				
11:25	15	TN gehen gelockert und kreativ an die Fragestellung heran, wie ein guter Arbeitsplatz aussehen könnte.	**KOPFSTANDMETHODE in KG** **“Mein beschissener Arbeitsplatz"** **Was braucht ihr, um euch so richtig unwohl zu fühlen?**	ES
11:40	15	Die formulierten Negativbeispiele werden in das positive Gegenteil umformuliert.	**KOPFSTANDMETHODE in KG** **Was ist genau das Gegenteil?**	ES
11:55	20	Es werden Fragen Maßnahmen vorbereitet zur Verwirklichung der vorgenommenen Dinge.	**HMW Fragen** ***Wie können wir dafür sorgen, dass diese Dinge auch tatsächlich passieren?***	ES
12:15	105		**MITTAGSPAUSE**	
14:00	10		**Energizer**	WIR
14:10	20	Die TN verorten ihre Wünsche eines perfekten Arbeitsplatzes in ihrem tatsächlichen beruflichen Umfeld.	**Unsere Arbeitsstelle XY** ***Es gibt verschiedene Bereiche in einem visualiserten Haus (z.B. Rollen, Arbeitsteilung, Kommunikation etc.). Die Antworten auf die HMW Fragen werden beantwortet und dann in die Bereiche geordnet***	ES
14:30	10	Die TN priorisieren ihre Wünsche und Antworten und schaffen somit ein gemeinsame Vorstellung einer guten Arbeitsstelle.	**Dot Voting**	WIR
14:40	45	Die TN besprechen die Ergebnisse und klären Fragen und Unklarheiten.	**Unsere Arbeitsstelle XY (Besprechung)**	WIR
15:25	10		**Kurze Cafepause**	

15:35	30	Alle wesentlichen Verantwortungsbereiche des Teams werden aufgezeigt und transparent gemacht.	**WIR ALS GANZES (Stakeholder Map)** ***Die Stakeholder Map zeigt auf, wer in der Organisation und im Team an welchen Themen beteiligt ist und wie diese miteinander verbunden sind. Sie hilft, Verantwortungsbereiche sichtbar zu machen und gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, Bereiche zu identifizieren, die sie persönlich interessieren und für die sie Verantwortung übernehmen könnten.***	WIR/ES
16:05	20	In einem Matchingprozess ordnen sich Teilnehmende möglichen Verantwortungsbereichen zu.	**MATCHMAKING**	WIR/ES
16:25	10	Die TN verstehen in ihren Verantwortungsbereichen was die einzelnen Mitglieder des Bereichs empfinden und benötigen um sich im menschlichen Miteinander wohlzufühlen.	**RIEMANN-THOMANN MODELL** **Methode: Input** **Das Modell wird vorgestellt und Verständnisfragen werden besprochen**	
16:35	25	Die TN verstehen in ihren Verantwortungsbereichen was die einzelnen Mitglieder des Bereichs empfinden und benötigen um sich im menschlichen Miteinander wohlzufühlen.	**RIEMANN-THOMANN MODELL** **Methode: Einzel- und Kleingruppenarbeit** **1. Die TN füllen für sich DINA4 Vorlagen des Modells aus (10)** **2. Die TN treffen sich in ihren Verantwortungsbereichen und stellen ihre Ergebnisse vor (5)** **3. Die TN ordnen sich gemeinsam in eine Map ein und halten ihre Bedürfnisse fest und auf was man im Konflikt achten sollte (10)**	ICH/WIR
17:00	10	Die TN reflektieren den Tag	**Feedback & Schluss**	ICH/WIR

Seminarplan | Tag 2

Zeit	`	Lernziele	Inhalt	TZI
10:00	5	Die TN beginnen den Tag gemeinsam, haben Spaß und kennen das Programm für den Tag.	**SEMINARSTART**	ES
10:05	15	kurz auflockern und wach werden	**Kleiner Energizer**	WIR
10:20	5	TN konzentrieren lassen	**Cool Downer (in der Gruppe abwechselnd ohne Absprache bis 17 zählen)**	WIR
10:25	10	TN werden sensibilisiert	**OK OK Modell** **Methode: Input**	ES

10:35	10	TN gehen gedanklich einen klassischen Arbeitstag in der Zukunft durch, um ihre Ängste, Sorgen und Wünsche aufzudecken	**Traumreise**	ICH
10:45	25	TN setzen sich mit ihrer Anteilen und ihren Wünschen & Erwartungen von den Anteilen auseinander	**MEINE INNERES ARBEITSTEAM** **Methode: Inneres Team** **1. Jede:r TN erhält ein Flipchart** **2. Die wichtigsten Fragen zum inneren Teams sind visualisiert (Wer zeigt sich, wie heißt diese Person, wo befindet diese sich, Wofür ist sie gut, welchen Satz sagt sie, etc.)** **3. Der/Die Trainer:in gibt alle 5 Minuten neue Impulse rein um noch ein inneren Anteil aufzudecken** **4. Währenddessen geht der Trainer:in umher und coacht die TN.**	ICH
11:10	20	Dieser Austausch schafft Vertrauen und gibt der Gruppe ein klares Bild von den Rollenverständnissen und Werten, die die einzelnen Personen einbringen.	**MEINE INNERES ARBEITSTEAM** **Methode: Vorstellung der Ergebnisse** **Sozialform: Im Plenum (wer möchte) ansonsten Gallery Walk** ***Achtungszeichen: Nur möglich, sofern bereits ein gutes vertrautes Gruppenklima herrscht.***	ICH
11:30	30	Der Gruppe wird bewusst, wo sie Unsicherheiten und Ängste hat und welche Maßnahmen sie treffen müssen, um mit diesen umgehen zu können.	**NEEDS & FEARS** **Erfolgreiche Zusammenarbeit – Was brauchen wir?**	ICH/WIR
12:00	75		**MITTAGSPAUSE**	
13:15	5		**ENERGIZER**	
13:20	10	TN sammeln alle möglichen Krisensituationen, die ihnen im beruflichen Kontext begegnen können.	**KRISENSITZUNG (Sammlung von Situationen)**	WIR
13:30	90	TN überlegen sich gemeinschaftlich wie sie in div. Situation handeln würden.	**KRISENSITZUNG (Besprechung)**	WIR
15:00	15		**Kurze Cafepause**	
15:15	30	TN kriegen eine nützliche Methode an die Hand, um besseres Feedback geben zu können.	**WERTE & ENTWICKLUNGSQUADRAT** **Methode: Input + Übung im Plenum** **1. Input** **2. TN werden aufgefordert über Situationen zu brainstormen, die sie**	ICH

			gerne konstruktiver feedbacken würden **3. Anhand von drei Beispielen wird das Quadrat getestet**	
15:45	35	TN machen eine inhaltliche Bestandsaufnahme von Ihrer Arbeit	**AUF WELCHEM KURS SIND WIR?**	ES
16:20	60	Die TN verankern das Wissen der letzten zwei Tage	**WISSENSTRANSFER**	ES
15:50	10	Die TN reflektieren den Prozess	**AUSBLICK & FEEDBACK**	ICH
16:00			**ENDE DES SEMINARTAGS**	

5. Fazit und Reflexion

Die Integration der Konfliktlösungsmethoden in meinen Seminarplan war für mich ein wichtiger Schritt, um Teams nachhaltiger in ihrer Zusammenarbeit zu unterstützen. Ich habe oft erlebt, dass neue Teams voller Motivation starten, aber im Nachgang, bei ersten Spannungen ins Stocken geraten. Es reicht nicht, nur Rollen und Arbeitsweisen zu klären – Teams brauchen auch Werkzeuge für den konstruktiven Umgang mit Konflikten.

Besonders das Riemann-Thomann-Modell hat sich in meiner Erfahrung als hilfreich erwiesen, um unterschiedliche Persönlichkeiten und Bedürfnisse sichtbar zu machen. Das OK-OK-Modell fördert eine sachliche und wertschätzende Fehler- und Feedbackkultur, während das innere Team einen tiefen Einblick in eigene Konfliktmuster ermöglicht. Das Werte- und Entwicklungsquadrat schließlich hilft, Feedback gezielt und lösungsorientiert zu formulieren.

Durch die gezielte Platzierung dieser Methoden im Seminarplan hoffe ich, den Teilnehmenden nicht nur kurzfristige Einsichten, sondern langfristige Strategien für den Umgang mit Konflikten zu vermitteln. Durch diese Methoden hat sich meine Sichtweise auf Konflikte weiterentwickelt und das möchte ich meinen Seminaren weitergeben.

Quellenangaben

Weber, J., & Lippmann, H. (2016). Die Digitalisierung wird das Controlling radikal verändern. *Controlling & Management Review*, 60(6), 6–17.

Cohn, R. C. (1975). *Von der Psychoanalyse zur themenzentrierten Interaktion: Von der Behandlung einzelner zu einer Pädagogik für alle.* Stuttgart: Klett-Cotta.

Abb.1: eigene Aufnahme