Feedback-Gespräche

(nach systemisch-humanistischer Psychologie)



*„Das Nachdenken sollte der Praxis vorausgehen – nicht umgekehrt.“*

*(Hermann Hesse)*

Grundlagen:

* Systemische Betrachtungsweise einer Störung
* Symptomträger als „gesunder Teil“
* Aggressivität als verfehlter Bedürfnisausdruck
* Konstruktivismus
* Empathisches Gesprächsverhalten
* Aktives Zuhören
* Vgl. Schulz von Thun
* M.B. Rosenberg (Bedürfnisorientierung)
* Ressourcenorientierung
* Prozessorientierung
* TZI
	+ vgl. z.B. Chairperson-Postulat
	+ Ich-Botschaften
	+ Störungspostulat

Vorbereitung auf das Gespräch

*„Je schwieriger das Gespräch, desto wichtiger die Vorbereitung“*

TZI – spezifische, kontextbetonte Vorbereitung

* ICHs
* WIR
* GLOBE (Klasse, Schule, Elternhaus, Gesellschaft..)

**🡪 Schaffen einer adressatenbezogenen, einladend-wertschätzenden Gesprächsatmosphäre**



Checkliste *Vorbereitung des Gesprächs*

1. Welche Erwartungen werden an Sie gestellt? Welchen Erwartungen wollen Sie entsprechen, welchen nicht?
2. Wo und wann (wie lange) soll das Gespräch stattfinden?
3. Wie konkret sind Sie vorbereitet?
4. Welches positive Feedback können Sie geben?
5. Welche Einstellung haben Sie zum Kind/Betreffenden und wie lässt sich Ihre Beziehung charakterisieren?
6. Wie erklären Sie - sich (!) – die Problematik?
7. Wie lautet Ihre

persönliche **Botschaft**?

**Reflektieren Sie Ihre Rollen und Einstellung:**

* Welche/Wieviel Verantwortung tragen Sie (zu wenig/viel)?
* Welche Rolle(n) sind Sie bereit zu übernehmen?
* Wofür fühlen Sie sich verantwortlich?
* Wie ist Ihre Einstellung den Hauptbeteiligten gegenüber (z.B. Gefühle oder (Vor)Urteile?
* Welche Wahrnehmungsmuster zeichnen sich ab?

🡪 „Catch your child being good“



* Disziplinieren Sie sich zu einer ressourcen-orientierten Wahrnehmung!
* Üben Sie dies bereits Tage/Wochen/Monate vorher ein!
* Sammeln Sie entsprechende Wahrnehmungen!

*… für eine möglichst konkrete Vorbereitung auf*

**Die Botschaft**

* klar
* einfach
* verständlich
* adressatenbezogen
* rechtzeitig
* ehrlich

🡪 Entscheidend ist das WIE der Botschaftsvermittlung

1. … nicht als Vorwurf
2. nicht als einseitige Verantwortungszuschreibung
3. nicht bedrohlich (vgl. Rolle/Selbstwert)
4. nicht als Respektlosigkeit oder Missachtung

 …haben Sie

**Mut!**

* Ihr Gesprächspartner hat sie verdient.
* Schonung macht schwach!
* Je schlimmer, desto unmissverständlicher…

und beachten Sie:

**Nichts verletzt Eltern/Menschen mehr als der Eindruck, Sie selbst oder ihr Kind könnte von Ihnen nicht gemocht bzw. verachtet werden!**

deshalb

Schmieden Sie Bündnisse:

*„was alle angeht, können nur alle lösen“*

* Vermeidung von Machtkämpfen
* Verhinderung einseitiger Schuldzuschreibung
* Unterstützung eines konstruktiven, zirkulären Entwicklungsmodells

… und dies braucht Zeit!

Förderliches Kommunikationsverhalten

* Immer die Botschaft (roter Faden) im Blick behalten
* Zusammenfassen, Umschreiben

auf den Punkt/gemeinsamen Nenner bringen

* In Beziehung setzen
* Nachfragen/Aktiv Zuhören
* Gedanken weiterführen, Denken anstoßen
* Wünsche, Bedürfnisse herausarbeiten
* Gefühle ansprechen
* Körpersprache beachten
* W-Fragen stellen
* Offene Fragen stellen
* Konstruktivistische Wertschätzung
* Kurze Sätze und Parataxe!

Checkliste Gesprächsdurchführung

1. Strukturieren Sie das Gespräch
2. Bemühen Sie sich um eine wertschätzende Atmosphäre
3. Seien Sie sich immer Ihrer Botschaft bewusst
4. Ehrlichkeit (vs.Friedhöflichkeit/Unverblümtheit)
5. Formulieren Sie Ihre Kritik als „Entwicklungsaufgabe“
6. Beschreiben Sie Wahrnehmungen statt „Wahrheiten“
7. Bleiben Sie respektvoll (auch sich selbst gegenüber)
8. Beachten Sie eine ressourcenorientierte, Positives berücksichtigende Darstellung
9. Trauen Sie Ihrem Gegenüber etwas zu

(auch im Sinne einer positiven Zumutung)

1. Schmieden Sie Bündnisse
2. Vermeiden Sie Machtkämpfe
3. Geben Sie nie ungefragt Ihre Erklärungsmodelle preis
4. Formulieren Sie Erreichtes und Ziele
5. Geben Sie Störungen Vorrang
6. Reden Sie miteinander statt übereinander

