**Kritikgespräch**

| **Phase** | **Zentrale Aspekte und Methoden** | **Anmerkungen; beispielhafte Fragen und Formulierungen** |
| --- | --- | --- |
| **Vorbereitung** | Innere Klärung  Organisation: Zeitrahmen; Raum  Klärung der eigenen Haltung, mit der ich ins Gespräch gehe; Kompetenzkarteikarte  Ggf. Reframing | Was stört mich? Was will ich? Bin ich dazu berechtigt?  Ist die Schülerin bzw. der Schüler in der Lage, das gewünschte Verhalten zu zeigen?  Wann? Wie lange? Wo?  Wie kann ich das Gespräch wertschätzend eröffnen? |
| **Beginn/Klärungen** | Blickkontakt, Freundlichkeit; Klarheit  und konfrontative Haltung  Gesprächsziel benennen | „Ich möchte durch dieses Gespräch erreichen, dass wir in Zukunft im Unterricht gut miteinander auskommen.“ |
| **Kritikwürdigen Sachverhalt benennen** | Sachverhalt ruhig, kurz, sachlich und konkret beschreibend ansprechen  Fakten nennen und konkrete Beispiele, was passiert ist  Auswirkungen des kritisierten Sachverhalts auf die Schule und die schulischen Leistungen benennen  Keine Abwertungen, keine Unterstellungen, Vermutungen als solche kennzeichnen, kein Vorwurf-Rechtfertigungs-Schema, keine (Pseudo-)Diskussion | „Ich habe beobachtet, dass du … Das ärgert mich und stört mich beim Unterrichten.“  „Wenn du dieses Verhalten nicht abstellst, wird das dazu führen, dass du …“ |
| **Aussprechen der Kritik** | Kritik unmissverständlich aussprechen (Rüge, Missbilligung, Ermahnung)  Konsequenzen für den Schüler nennen | „Ich missbillige … Wenn du noch einmal …, wird es folgende Konsequenzen  haben: …“ |
| **Stellungnahme** | Offenheit für die Sichtweise derer, die kritisiert wurden | „Was möchtest du zu dieser Sache sagen?“ |
| **Zielperspektive**  **und**  **Beratungsangebot** | Den gewünschten Endzustand benennen  Beratung anbieten;  Kooperationsbereitschaft und Zuversicht stärken | „Ich möchte, dass du dich auf den Unterricht konzentrierst und mitarbeitest.“  „Ich biete dir an, gemeinsam zu überlegen, wie du das schaffen kannst.“  „Ich bin sicher, wir werden das gemeinsam hinkriegen.“ |
| **Lösungssuche** | Lösungsvorschläge erfragen und ruhig sowie anerkennend anhören  Überprüfen, ob die Lösungsvorschläge den eigenen Vorstellungen genügen  Ggf. die Realisierbarkeit thematisieren  Kleine Schritte!  Eventuell nach Ausnahmen fragen | „Welche Ideen hast du, wie du dein Verhalten in Zukunft verändern wirst?“  „Wie genau wird das funktionieren? Was noch?“  „Was kannst du **stattdessen** tun?“  **„Wie** wirst du es tun?“  „Woran wirst du merken, dass du dich anders verhältst?“  „Was **genau** wirst du tun?“  „Was wirst **du** tun?“  „Schaffst du das? Wie schätzt du die Wahrscheinlichkeit ein, dass du …?“  „Wann, denkst du, bist du so weit, dass du …? Wann willst du damit anfangen?“  „Wie stark ist deine Hoffnung, dass du das schaffst?“  „Wann fällt es dir leicht, …? Was machst du, wenn es besser ist?“ |
| **Vereinbarung**  **und**  **Abschluss** | Vorschlag wiederholen und Zufriedenheit damit ausdrücken  Feedback-Zeitpunkt vereinbaren  Ggf. schriftlich fixieren (Vertrag)  Positives Fazit des Gesprächs  Abschied | „Du wirst also … Das hört sich gut für mich an. Und in … Tagen/Wochen werden wir besprechen, wie gut es funktioniert.“  „Ich freue mich, dass du eine gute Lösung gefunden hast. Ich gehe davon aus, dass du das jetzt schaffst.“ |
| **Nachbereitung** | Durchführung der vereinbarten Maßnahmen – so weit wie möglich kontrollieren |  |