

Echtes Nachfragen versus Pseudo-Nachfragen

Was verstehen wir unter richtigem Nachfragen innerhalb einer professionellen Lerngemeinschaft?

Der **Erfolg** einer PLG hängt zum Teil von der **Entwicklung einer unterstützenden, vertrauensvollen und angenehmen Atmosphäre ab**, in der sich die Teilnehmenden sicher fühlen, um Schwachstellen offenzulegen und zu reflektieren, neue pädagogische Praktiken zu erkunden und konstruktives Feedback zu erhalten und zu geben. Dies könnte erklären, dass trotz der Tatsache, dass **Lernen durch die Erkundung von Vielfalt und Meinungsverschiedenheiten stattfindet**, PLGs dazu neigen, Konflikte und die Auseinandersetzung mit kontroversen und sensiblen Themen sowie die Infragestellung der erklärten oder impliziten Überzeugungen der anderen zu vermeiden. Stattdessen können sie den Anschein von Übereinstimmung und einer Kultur der „Nettigkeit“ erwecken, was die dringende **notwendige Infragestellung von Ideen unter den Mitgliedern und die Aufdeckung ihrer Ansichten, Theorien und Gründe für ihr Handeln** verhindert. Dies ermöglicht wiederum das Bewusstsein, das als Voraussetzung für Einstellungs- und Verhaltensänderungen dient. Im Falle von Lehramtsstudierenden ist die Situation möglicherweise noch schwieriger. Lehramtsstudierende, die an PLGs (STPLCs) teilnehmen, schätzen ihre PLG als emotionale Unterstützung sehr während ihrer Praktikumszeit (Barrios, Sanchidrián, & Carretero, 2021). Die Möglichkeit, die affektiven¹ Bindungen zu schwächen, die die Mitglieder ihrer STPLC zusammenhalten, und die Beziehung zu stören, kann sie dazu veranlassen, die Annahme einer forschungsorientierten Haltung gegenüber ihren Mitschülern zu unterlassen, um einander eher zu unterstützen als zu fordern.

Der **Wunsch zu lernen und eine aufgeschlossene Haltung** sind zwei wesentliche Merkmale einer forschend-interessierten Nachfrage. In Anlehnung an Le Fevre et al. (2015) kann echtes und *Pseudo-Nachfragen* im Zusammenhang mit dem **Konzept des "open-mindedness"** (der Aufgeschlossenheit) definiert werden. Das Konzept ist gekennzeichnet durch authentische Offenheit für Lernen, die Bereitschaft alternative Möglichkeiten zu akzeptieren, die Bereitschaft die eigenen Ansichten angesichts neuer Informationen oder Fakten zu überprüfen, und die Akzeptanz, dass die eigenen Überzeugungen und Annahmen unvollständig oder sogar falsch informiert sein können und keine solide fachliche Begründung haben (wie z. B. das ‚*model 2 thinking*‘). Diese Haltung beruht in hohem Maße auf intellektueller Bescheidenheit (Leary et al., 2017). Auch wenn Pseudo-Nachfragen oberflächlich betrachtet einer Nachfrage ähneln mögen, sind sie nicht durch eine wirklich engagierte Offenheit motiviert, die eigenen Ansichten zu überdenken und zu lernen. Wenn in einer PLG-Sitzung beispielsweise Fragen an andere gestellt werden, deutet dies nicht zwangsläufig auf den Versuch hin, von ihnen zu lernen. Fragen werden in der Kommunikation typischerweise auch verwendet, um Behauptungen oder Forderungen zu verbergen, die der Sprecher nicht explizit formulieren möchte und um die eigenen Standpunkte und Interpretationen zu verschleiern.

¹ Gefühlsbetonte Beziehungen

I04 Thinking Tool: genuine versus pseudo-inquiry (in German)

Echte Nachfrage	Pseudo-Nachfrage	
	<i>Suggestivfragen</i>	<i>Leitfragen</i>
Sie sagten gerade, dass Sie Ihre Studierenden stärker in die Entwicklung von Bewertungskriterien einbezogen haben. Können Sie mir sagen, wie das gelaufen ist?	Glauben Sie, dass die Einbeziehung der Studierenden in die Bewertung, wie alle Theorien sagen, wichtig ist oder nicht notwendig ist?	Hätten die Studierenden nicht mehr gelernt, wenn sie sich an der Ausarbeitung der Kriterien hätten beteiligen können?
Wir haben über die Einrichtung von Diskussionen in kleinen Gruppen in der Wissenschaft gesprochen. Hat das jemand probiert? Was ist passiert? Was haben Sie gelernt?	Ist Zeit für Diskussionen in kleinen Gruppen, wenn es so viele andere Dinge gibt die priorisiert werden müssen?	Glauben Sie wirklich, dass es möglich ist die Studierenden so zu gruppieren, dass jeder jemanden in seiner Gruppe hat bei dem er sich sicher fühlt?

Nicht nur die Konfliktvermeidungsstrategie („conflict-avoidance strategy“) können zu Formen der Nachfrage führen, die auf einer oberflächlichen Ebene operieren und sich an das festgefahrene Meinungen halten. Kognitive Voreingenommenheit und mangelnde zwischenmenschliche Kommunikationsfähigkeiten können ebenfalls als Hindernisse für echte Fragen wirken. **Forschungen im Bereich der Psychologie zeigen, dass Menschen Informationen oft so verarbeiten und interpretieren, dass sie ihre bereits bestehenden Annahmen, Überzeugungen und Glaubenssätze bestätigen.** Bestätigungsverzerrungen schaffen ein falsches Gefühl der Sicherheit, was wiederum das Bedürfnis, nachzufragen und von anderen zu lernen, minimieren kann. Eine zweite und damit zusammenhängende kognitive Hürde für echtes Nachfragen in Gesprächen ist der **Zuschreibungsfehler** der besagt, dass Menschen anderen Menschen Motive, Reaktionen, Absichten und Überzeugungen zuschreiben und davon ausgehen, dass diese richtig sind. Echtes Nachfragen und ‚die Suche‘ nach der Richtigkeit unserer Zuschreibungen wird durch unsere Überzeugung behindert, dass wir der Meinung sind, dass diese richtig sind. Schließlich mangelt es an den notwendigen kommunikativen Fähigkeiten, um echte Nachforschungen anzustellen, z. B. um die Perspektive der anderen Person weiter zu erkunden und die eigene Interpretation der Perspektive der anderen Person zu überprüfen. Dies hindert uns zusätzlich daran, echte Nachforschungen zu stellen.

Abschließend lässt sich sagen, dass die Bedeutung echter Nachforschungen für die berufliche Entwicklung in einer PLG unbestreitbar ist. Es ist jedoch bedeutsam, die Hindernisse zu erkennen, die sie verhindern. Darüber hinaus sind Kommunikationsfähigkeiten erforderlich, um den inquiry Prozess auch tatsächlich durchführen zu können. Dazu zählen spezielle (Nach-)Fragetechniken sowie Reflektions- und Feedbackinstrumente. Erst durch dieses Nachforschen ist Lernen auf einer vertieften Ebene möglich.

IO4 Thinking Tool: genuine versus pseudo-inquiry (in German)

Literatur:

- Barrios, E., Sanchidrián, C., & Carretero, A. (2021). Comunidades Profesionales de Aprendizaje en la formación práctica inicial de profesorado: La perspectiva del alumnado. In J. P. García Sabater & J. C. Cano Escribá (Eds.), *Lecciones aprendidas, ideas compartidas. In-Red 2021 – VII Congreso Nacional de Innovación Educativa y Docencia en Red* (pp. 251-266). Universitat Politècnica de València. <http://dx.doi.org/10.4995/INRED2021.2021.13685>
- Byrne-Jimenez, M., & Orr, M. T. (2007). *Developing effective principals through collaborative inquiry*. Teachers College Press.
- Leary, M. R., Diebels, K. J., Davisson, E. K., Jongman-Sereno, K. P., Isherwood, J. C.,
Le Fevre, D. M., Robinson, V. M., & Sinnema, C. E. (2015). Genuine inquiry: Widely espoused yet rarely enacted. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(6), 883-899.
- Raimi, K. T. & Hoyle, R. H. (2017). Cognitive and interpersonal features of intellectual humility. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 43(6), 793–813.
<https://doi.org/10.1177/0146167217697695>
- Stone, D., Patton, B., & Heen, S. (2021). *Difficult conversation: How to discuss what matter most*. Penguin.
- Timperley, H., Ell, F., Fevre, D. L., & Twyford, K. (2020). *Leading professional learning: Practical strategies for impact in schools*. Australian Council Educational Research (ACER) Press