Mögliche Auflösung zur Tonaufnahme im Einstieg
(Niggli, persönliche Kommunikation, 06.03.2023)

Das Gespräch ist typisch für Feedbackgespräche, wie sie oftmals verlaufen, und bei dem Gespräche nicht zielgerichtet geführt sowie verschiedene Entwicklungsziele vermischt werden.

Feedback bzw. ein Feedback erweiterndes Praxisgespräch (Ebene 1) sollte sich auf Kriterien beziehen, die zuvor mit dem/der Coachee vereinbart wurden, oder auf positive Ereignisse, die spontan im Unterricht aufgefallen sind. Ausserdem sollte es die Selbstwirksamkeit der Coachees fördern und deshalb positive, bestätigende Aussagen enthalten. Kritische Ereignisse oder komplexere Handlungen sollten auf der Ebene 2 behandelt werden, mit dem Ziel, das Berufswissen der Coachees zu erweitern. In Fällen, in denen die Leistung insgesamt ungenügend war, ist diese Gesprächsart nicht passend; stattdessen sollte ein selektives Evaluationsgespräch hinzugezogen werden.

Somit passt der erste Teil des Gesprächs («Die Feedbackrunde jeden Tag durchzuführen scheint mir ein positives Ritual in Bezug auf die proaktive Klassenführung zu sein, denn solche Rituale haben einen Handlungsplan und vermitteln Wiederkehrendes») zu einem Feedback erweiternden Praxisgespräch (Ebene 1), falls das Kriterium «SuS Feedback geben» zuvor als Beobachtungsschwerpunkt vereinbart worden ist oder dieses beim Unterrichten spontan positiv aufgefallen ist. Die negativen Aspekte («Nichtsdestotrotz sollten Rituale auch Werte vermitteln und hier habe ich das Gefühl, dass deine Feedbackrunde die Schülerinnen und Schüler nicht abzuholen vermochte, weil der Aspekt der Selbstreflexion überhaupt nicht beachtet wurde») sollten in einem Feedback, das die Selbstwirksamkeit fördern soll, jedoch weggelassen werden, weil sie den positiven Eindruck zerstören. Wenn überhaupt, könnte dieser Aspekt auf Ebene 2 behandelt werden, indem Fragen gestellt werden wie «Welche Sinn haben Feedbackrunden sonst noch für dich?» oder «Wie können wir es erreichen, dass sich die SuS zu Feedbacks ihrerseits äussern können, damit sie davon mehr profitieren?» Auch sind apodiktische Aussagen bzw. Annahmen («Du hast das wahrscheinlich nicht gemacht, weil du davon ausgegangen bist, dass Kinder in diesem Alter nicht zur Selbstreflexion fähig sind» bzw. «[…] wenn ich mir so deine bisherigen Beurteilungen ansehe, dann erstaunt es mich nicht, dass du den Schülerinnen und Schülern so wenig zutraust») wenig hilfreich für eine produktive Gesprächskultur. Solche Aspekte sollten in einem Gespräch geklärt werden, das von Reziprozität gekennzeichnet ist.

Die Besprechung der Fehlerkorrektur («Es war zwar gut, dass du die Fehler jeweils ganz neutral korrigiert hast und dabei jeweils auch die Fehlerursache geklärt hast. Denn so fühlten sich die Schülerinnen und Schüler nicht blossgestellt und sie konnten lernen, was an ihrer Aussage falsch ist, und so allfällige Wissenslücken schliessen») eignet sich auch gut als Feedback erweiterndes Praxisgespräch (Ebene 1), aber sie macht auch ersichtlich, dass die Kriterien zuvor vereinbart werden und in Stichworten schriftlich vorliegen sollten. Es ist nicht anzunehmen, dass die/der Coachee alle im Gespräch erwähnten Aussagen speichern kann. Im Gegenteil reagieren Menschen auf kritische Punkte emotional stärker, weshalb anzunehmen ist, dass nur der kritische Schlussteil erinnert wird («Die Kinder hätten jedoch noch besser lernen können, wenn du ihnen durch geeignete Nachfragen dazu verholfen hättest, erstens ihren Fehler selbst zu erkennen, zweitens zu erklären, wieso es zu diesem Fehler gekommen war, und drittens den Fehler selbst zu korrigieren»). Bei einem spontanen, nicht zuvor vereinbarten Feedback sollte der kritische Teil deshalb eher weglassen werden.

Eine Möglichkeit spontan aufgefallene kritische Aspekte zu thematisieren, wäre, indem der/die Coach:in den Vorschlag macht, dies in der kommenden Lektion näher zu betrachten. Er oder sie könnte zum Beispiel dem/der Coachee vorschlagen: «Heute musstest du oftmals Fehler der SuS korrigieren. Bist du einverstanden damit, wenn ich das in der kommenden Lektion einmal genauer beobachte?» Ist der/die Coachee damit einverstanden, würde man die Kriterien bestimmen, unter denen die Beobachtung stattfinden soll. Dies verhindert im Übrigen auch apodiktische Aussagen der/des Coachin/Coaches (siehe oben).