

Anna Schähle & Sandra Messner

## **LLA – Handeln ohne ›Richtig-Garantie‹**

Das *pädagogisch reflexive Interview*  
für Berufseinsteiger\_innen

Das Lehr-Lern-Arrangement *Handeln ohne ›Richtig-Garantie‹* wurde im Rahmen des Forschungsprojektes *Facing the Differences* von Sandra Messner und Anna Schähle unter der Mitarbeit von Gerda Jelenc, Mikki Muhr, Stephanie Rosinger und Alex Zeilerbauer aufbauend auf dem *Research Studio pädagogisch reflexives Interview*, welches von Andrea Hoyer-Neuhold und Sandra Messner geleitet wurde, konzipiert.

### **Kurzbeschreibung**

*Handeln ohne ›Richtig-Garantie‹* ist ein Aus- bzw. Fortbildungsangebot für Berufseinsteiger\_innen in pädagogische Berufsfelder der Elementar- und Schulpädagogik. Das Lehr-Lern-Arrangement (LLA) zielt darauf ab, die Reflexions- und Handlungsfähigkeit von Pädagog\_innen in konkreten pädagogischen Situationen zu stärken und dadurch ihr Handlungsrepertoire zu erweitern. Dazu werden von den Teilnehmer\_innen selbst erlebte pädagogische Situationen mit nicht zufriedenstellendem Ausgang – unter Anwendung der Methode des *pädagogisch reflexiven Interviews* nach Eveline Christof – bearbeitet und in einen kollektiven Reflexionsprozess eingebettet.

### Was, wozu und warum?

Der Berufseinstieg gilt als wesentliche Phase im Berufsleben von Pädagog\_innen und wird von den Neueinsteiger\_innen oft als sehr herausfordernd empfunden (vgl. Terhart 2000: 128). Begleitung und Beratung durch Mentor\_innen, die ihr Erfahrungswissen teilen und gleichzeitig offen sind für die Herangehensweisen der Berufseinsteiger\_innen, können in dieser Phase ebenso unterstützen wie der Austausch mit Kolleg\_innen und gemeinsame angeleitete Reflexionsmöglichkeiten.

Bisher fand der Berufseinstieg für Elementarpädagog\_innen wie auch für Pflichtschullehrer\_innen unbegleitet statt. Einzig Lehrer\_innen mit universitärem Lehramtsstudium werden von Begleitlehrer\_innen betreut und absolvieren parallel zum ersten Berufsjahr Begleitkurse, die von der Pädagogischen Hochschule organisiert werden. Die derzeit laufende Pädagog\_innenbildungsreform sieht eine begleitete Berufseinstiegsphase vor, erste Lehrgänge für Mentor\_innen wurden eingerichtet.

Das vorliegende LLA bietet einen Vorschlag zur Begleitung der wichtigen Berufseinstiegsphase und kann in bestehenden oder auch neu zu schaffenden Begleitseminaren, Praxisreflexions-Lehrveranstaltungen oder ähnlichen Formaten Anwendung finden. Es ist darauf ausgerichtet, einen methodisch geleiteten Reflexionsraum für Berufsanfänger\_innen zu schaffen, der sie dabei unterstützt, ihr Handlungsrepertoire in künftigen Situationen zu stärken und zu erweitern. Dabei wird von konkreten, bereits erlebten Situationen der Beteiligten ausgegangen.

Pädagogische Situationen entziehen sich einer vollständigen Planbarkeit, erfordern aber Handlungsfähigkeit: Pädagog\_innen müssen stets in einer konkreten Situation, deren Verlauf nicht absehbar ist, Entscheidungen treffen. Einerseits ist pädagogisches Handeln also von großer Ungewissheit geprägt (vgl. Helsper / Hörster / Kade 2003), andererseits werden mit den getroffenen Entscheidungen in jedem Moment auch Realitäten geschaffen. Das heißt, jede noch so kleine Entscheidung, jedes Handeln, so auch das (bewusste) Unterlassen einer Handlung kommt damit einer Positionierung gleich, da immer auch anders gehandelt werden könnte. Es gibt kein bereits vorgegebenes und ›richtiges‹ pädagogisches Handeln, sondern es liegt an den Pädagog\_innen selbst in einer Situation zu bestimmen, was angemessen ist und was nicht (vgl. Giesecke 2010[1987]: 22). Das Handeln von Pädagog\_innen unterliegt also stets ad hoc getroffenen Entscheidungen, denen eine Interpretation und Einschätzung der Situationen zugrunde liegt. Damit ist immer auch das Risiko verbunden, unangemessen bzw. nicht zufriedenstellend zu handeln. Daher benötigt es einen Raum, in dem dieses ›falsche‹ Handeln besprochen, reflektiert und auch mit den Bedingungen, innerhalb derer es stattfindet, in Zusammenhang gebracht werden kann. Eine Verschiebung der Perspektive vom ›Fehler‹ hin zu einem möglichen Lern- und Reflexionsfeld kann den Blick auf alternative Interpretations- und Handlungsmöglichkeiten in (bestimmten) pädagogischen Situationen öffnen und schärfen und gleichzeitig eine Anerkennung der grundsätzlichen Ungewissheit fördern (vgl. Helsper 2003: 149).

Der in pädagogischen Situationen gegebene Handlungsdruck und die Intention, bestmöglich bzw. der Situation und den an ihr beteiligten Personen angemessen zu handeln, stellt eine grundsätzliche Herausforderung pädagogischer Berufsfelder dar und ist damit für alle Pädagog\_innen – unabhängig von der beruflichen Phase, in der sie sich gerade befinden – relevant. Jungpädagog\_innen sind hier jedoch besonders gefordert, da sie noch kaum Strategien und entlastende Routinen ausgebildet haben, um

mit diesen, für pädagogische Berufe spezifischen Anforderungen, umzugehen. Dieses Lehr-Lern-Arrangement soll daher Berufseinsteiger\_innen dabei unterstützen, in dem Dilemma Gut-und-richtig-handeln-zu-Wollen ohne gleichzeitig wissen zu können, was in der jeweiligen Situation ›gut‹ und ›richtig‹ ist, handlungsfähig zu bleiben. Im Wissen um diese Beschränkungen soll eine Basis dafür geschaffen werden, die dem pädagogischen Handeln immanente Widersprüche als solche zu erkennen gibt, auszuhalten verschafft und die eigenen Handlungsmöglichkeiten auf Basis dieses Wissens auszuweiten verhilft, indem mit Blick auf konkrete Situationen Perspektivenvielfalt entwickelt wird.

Zu den Widersprüchen mit denen sich Pädagog\_innen konfrontiert sehen, gehört auch die Erfahrung rechtliche bzw. institutionelle Vorgaben und Entscheidungen mittragen zu müssen, die nicht für sinnvoll erachtet werden. Pädagog\_innen werden immer wieder zu Repräsentant\_innen einer Institution und ihrer Regeln, auch wenn sie diese selbst ablehnen. Ein wichtiger Faktor für die Stärkung der Handlungsfähigkeit in konkreten Situationen ist daher auch die Auseinandersetzung mit dem Kontext, in dem pädagogisches Handeln eingebettet ist. Eine solche Auseinandersetzung stellt einen wesentlichen Bestandteil des Arrangements dar. So sollen auch die (strukturellen) Rahmenbedingungen pädagogischer Berufsfelder anhand selbst erlebter Fallbeispiele in den Blick genommen und ihr Einfluss auf den eigenen Handlungsspielraum analysiert werden.

#### **Zum pädagogisch reflexiven Interview**

Methodisch wird im Lehr-Lern-Arrangement *Handeln ohne ›Richtig-Garantie‹* mit dem *pädagogisch reflexiven Interview* nach Eveline Christof (2009) gearbeitet, das darauf ausgerichtet ist, Bildungsprozesse anzuregen und (Selbst-)Reflexion – eine wesentliche Komponente professionellen pädagogischen Handelns – zu fördern. (Vgl. Hoyer-Neuhold / Messner 2012) Die Teilnehmer\_innen haben so zum einen die Möglichkeit, eine Reflexionsmethode kennenzulernen, die im Zweier-Team stattfinden kann und können zum anderen eine als problematisch erlebte Situation aus ihrem Berufsalltag unter Anleitung analysieren, ihre Perspektive darauf erweitern bzw. verändern und somit die eigene Handlungsfähigkeit stärken. Der Prozess der Reflexion dieser Situation ist als Handwerkszeug zur Reflexion auch für andere Situationen anwendbar.

#### **Bedeutung der kollegialen Zusammenarbeit**

Das Lehr-Lern-Arrangement sieht eine kollegiale, kollektive Arbeitsweise vor. Das Kollektiv hat eine tragende Bedeutung für die Entwicklung von Perspektivenvielfalt und für die Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten. Die Bearbeitung von pädagogischen Fragestellungen in einer Gruppe ermöglicht es den einzelnen Teilnehmer\_innen eine Vielzahl an Interpretationen und Handlungspotentialen für pädagogische Situationen kennenzulernen, aber auch gemeinsam zu entwickeln. Zusätzlich verstärkt wird dieses Potential durch eine heterogene Zusammensetzung der Teilnehmer\_innen, die für dieses Lehr-Lern-Arrangement vorgeschlagen wird: Pädagog\_innen aus unterschiedlichen Institutionen und möglicherweise auch unterschiedlichen pädagogischen Berufsfeldern hinterfragen unausgesprochene Selbstverständlichkeiten im jeweils anderen (unbekannten) Arbeitsbereich und können so möglicherweise Klarheit und andere / neue Perspektiven schaffen. Das Lehr-Lern-Arrangement eröffnet den Teilnehmer\_innen damit auch Einblick in ein anderes pädagogisches Feld, was einerseits für Unterschiede zwischen den Bereichen sensibilisiert und andererseits Vorurteile und falsche Zuschreibungen abbauen kann. Im Zuge der Bearbeitung von beruflichen Problemen in einem Kollektiv

pädagogisch Tätiger kann ersichtlich werden, dass es sich hierbei um Schwierigkeiten handelt, die nicht individuell sind, sondern andere Pädagog\_innen ebenso betreffen.

Eine Gruppenzusammensetzung aus Kindergartenpädagog\_innen und Lehrer\_innen ermöglicht darüber hinaus eine berufsgruppenübergreifende Auseinandersetzung mit dem was alle betrifft: die Frage nach dem pädagogisch professionellen Selbstverständnis. Das kann dazu beitragen herauszuarbeiten, was die geteilten Herausforderungen pädagogischen Handelns sind, denen pädagogisch Tätige in unterschiedlichen Arbeitsbereichen begegnen – und wo arbeitsfeldspezifische Anforderungen liegen.

### **Für welche Zielgruppe ist das Lehr-Lern-Arrangement Handeln ohne ›Richtig-Garantie‹ konzipiert?**

#### **Zielgruppe Teilnehmer\_innen des LLAs**

Dieses Lehr-Lern-Arrangement (LLA) dient dazu, den Berufseinstieg von Elementar- und Schulpädagog\_innen professionell zu begleiten. Es wurde für eine gemischt zusammengesetzte Gruppe konzipiert und erprobt; d. h. es wird empfohlen, das LLA in Kooperation zwischen mindestens zwei verschiedenen pädagogischen Berufsgruppen bzw. zwischen zwei Aus- und Fortbildungseinrichtungen durchzuführen. Die Erfahrungen aus dem Projekt *Facing the Differences* zeigen, dass sich das LLA für eine Kooperation zwischen sekundären (BAKIP) und tertiären (universitäres Lehramtsstudium) Bildungseinrichtungen eignet.

Als Zielgruppe angesprochen sind also Elementarpädagog\_innen, welche derzeit zumeist in fünfjährigen Bundesbildungsanstalten für Kindergartenpädagogik (BAKIP) bzw. in zwei- oder dreijährigen Kollegs ausgebildet werden sowie Lehrer\_innen der Primar- und Sekundarstufewie etwa Grundschullehrer\_innen, Lehrer\_innen an den Neuen Mittelschulen, an Gymnasien oder berufsbildenden Schulen, welche ihre Ausbildung an Pädagogischen Hochschulen oder Universitäten durchlaufen. Darüber hinaus gibt es auch Lehrer\_innen, die zwar an Schulen unterrichten, jedoch eine andere Form der Ausbildung absolviert haben. Auch diese sollten die Möglichkeit zur Teilnahme haben.<sup>1</sup> Aufgrund des Lehrer\_innenmangels unterrichten vermehrt auch Studierende, die ihre Ausbildung noch nicht abgeschlossen bzw. diese gerade erst begonnen haben. Eine solche Situation kann zu Überforderung oder zur Aufgabe der Lehrer\_innenausbildung führen und wird äußerst kritisch betrachtet. Gerade diese Personengruppe hat verstärkten Bedarf an professioneller Berufsbegleitung und sollte daher aufgrund der realen Situation als mögliche Zielgruppe mitgedacht werden. Als ideale Gruppengröße gelten 10–14 Personen, wobei – nach Möglichkeit – eine gerade Teilnehmer\_innen-Zahl angestrebt werden sollte, da abgesehen von den Arbeitsphasen in der gesamten Gruppe häufig in Zweier-Teams gearbeitet wird. Das Alter der Teilnehmer\_innen spielt keine Rolle.

Wenn aufgrund der Anmeldezahlen mehrere Gruppen zustande kommen, ist im Hinblick auf Perspektivenvielfalt darauf zu achten, dass die einzelnen Teilgruppen von 10–14 Personen möglichst heterogen zusammengesetzt sind, sowohl das Berufsfeld, die Institution, an der gearbeitet wird und bei Lehrer\_innen die Unterrichtsfächer betreffend.

#### **Zielgruppe Leiter\_innen des LLAs**

Das vorliegende Konzept richtet sich an Personen, die in der Aus- und / oder Fortbildung von Pädagog\_innen tätig sind. Für die Leitung eines solchen Fort- bzw. Ausbildungsangebots sind neben Kenntnissen in der wissenschaftlichen Interviewführung sowie deren Vermittlung, Interesse sowie Sensibilität für pädagogische Handlungsfel-

der, vor allem für die der Elementar- und Schulpädagogik, unabdingbar. Da der Leitung die Verantwortung für die Begleitung der Gruppe und des Gruppenprozesses obliegt, benötigt sie außerdem entsprechende Erfahrung sowie methodische und didaktische Kompetenzen in diesem Bereich, worunter u. a. Kenntnisse in der Gesprächsführung fallen. Zudem sollte von der Leitung, ebenso wie von den Teilnehmer\_innen, Offenheit und Bereitschaft zur Selbstreflexion mitgebracht werden.

Es empfiehlt sich das LLA in einem Zweier-Team zu leiten. Dies bietet den Vorteil, dass sich nicht alle Kompetenzen in einer Person bündeln müssen, sondern sich die beiden Leiter\_innen gegenseitig in ihren Kompetenzen ergänzen können. Bei einer geteilten Leitung fließen zudem mehr Perspektiven in die Planung und Vorbereitung des Seminars mit ein und es kann gemeinsam, über die in der Gruppe stattfindenden Prozesse, reflektiert werden. Dies ermöglicht es, besser auf die Gruppe eingehen zu können und verschiedene Aufgaben untereinander aufzuteilen: So kann eine der Personen die Moderation übernehmen, während die zweite Person inhaltlich mitarbeitet oder den Gruppenprozess beobachtet, oder die Gruppe kann in zwei kleinere Gruppen geteilt werden, wenn dies sinnvoll erscheint.

## **Erforderliche Rahmenbedingungen**

### **Zeitumfang**

Das Lehr-Lern-Arrangement umfasst inklusive Pausenzeiten ca. 50 Stunden. Der Arbeitsaufwand für die Teilnehmer\_innen lässt sich damit durch 2 ECTS ausdrücken. Davon findet etwa die Hälfte der Stunden außerhalb der Lehrveranstaltung oder des Seminars in Eigenorganisation statt. Die Methode des *pädagogisch reflexiven Interviews* impliziert einige Arbeitsschritte wie beispielsweise das Transkribieren, das selbständig von den einzelnen Teilnehmer\_innen ausgeführt wird oder die Rückmeldungsphase, die – außerhalb der Veranstaltungstermine – in Zweier-Konstellationen stattfindet.

Im Anhang befindet sich ein Vorschlag, wie eine terminliche und zeitliche Einteilung aussehen könnte. Aufgrund der Erfahrung werden sechs Termine empfohlen. Die Hauptphase des Lehr-Lern-Arrangements, die aus fünf Terminen besteht, ist für den Zeitraum innerhalb eines Semesters konzipiert. Der sechste Termin, ein sogenannter Follow-up-Termin, ist zeitlich ca. ein halbes Jahr nach Abschluss der Hauptphase anzusiedeln und dient dazu, die eigenen Erfahrungen nach der Teilnahme im Hinblick auf Veränderungen zu reflektieren aber auch um neu aufgetretene Fragen zu besprechen.

Wird eine andere terminliche und zeitliche Einteilung vorgenommen, gilt es zu beachten, dass es für bestimmte Arbeitsschritte bzw. Arbeitsaufträge, die von den Teilnehmer\_innen eigenständig außerhalb des Lehr-Lern-Arrangements durchgeführt werden, ein gewisses Zeitpensum benötigt. Teilweise ist eine mögliche Einteilung auch schon durch die Arbeitsschritte vordefiniert. So muss nach den Interviews die Verschriftlichung stattfinden, bevor weitergearbeitet werden kann.

### **Raumbedarf**

Idealerweise stehen für die Termine je zwei Räume zur Verfügung, sodass die Gruppe auch spontan geteilt werden kann. Für den Termin, an dem die Interviews stattfinden, wird einmalig pro Interviewpaar ein (kleiner) Raum, in dem das Interview in Ruhe durchgeführt werden kann, benötigt.

## Institutionelle Rahmenbedingungen

Dieses Lehr-Lern-Arrangement stellt einen Vorschlag dafür dar, wie der Berufseinstieg für Jungpädagog\_innen zukünftig professionell begleitet werden kann. Ein solches Aus- bzw. Fortbildungsangebot ist am besten an Institutionen anzusiedeln, die im Bereich der Pädagog\_innenbildung tätig sind und die entsprechende Expertise sowie die erforderlichen Ressourcen (personell und räumlich) zur Verfügung haben. Wünschenswert ist, dass sich alle Teilnehmer\_innen den Kurs als Arbeits- bzw. Aus- oder Fortbildungszeit anrechnen lassen können.

Der positive Abschluss des Seminars / der Lehrveranstaltung / des Projekts wird durch Anwesenheit und die Erfüllung der Arbeitsaufträge erlangt. Empfohlen wird, die Teilnahme nicht entsprechend einer fünfstelligen Notenskala zu benoten, sondern mit einem ›Erfolgreich teilgenommen‹ bzw. ›Nicht erfolgreich teilgenommen‹ zu bestätigen. Dem Stundenaufwand entsprechend wird bei der vorgeschlagenen zeitlichen Einteilung die Teilnahme mit 2 ECTS Punkten abgegolten.

## Wie kann mit dem Lehr-Lern-Arrangement *Handeln ohne ›Richtig-Garantie‹* gearbeitet werden?

Das vorliegende Konzept für das Lehr-Lern-Arrangement *Handeln ohne ›Richtig-Garantie‹* ist so aufgebaut, dass es eine Übersichtstabelle beinhaltet, in der die verschiedenen Arbeitsphasen sowie deren einzelne Arbeitsschritte ersichtlich sind. Anschließend werden die Arbeitsphasen und -schritte erläutert. Das Lehr-Lern-Arrangement ist so konzipiert, dass die Arbeitsphasen sowie die dafür notwendigen Schritte darin enthalten sind. Etwaige Einführungs- und Abschlussequenzen, die u. a. für die Leitung von Gruppenprozessen wichtig sind, sind nur dann explizit angeführt, wenn in ihnen für den weiteren Lehr-Lern-Arrangement Verlauf spezifische Inhalte gefordert sind. Ansonsten müssen diese Schritte noch eigenständig geplant und die Zeiteinteilung gegebenenfalls adaptiert werden.

Der angegebene zeitliche Rahmen ist als Richtwert zu sehen. Dieser kann nicht exakt kalkuliert werden, weil der zeitliche Aufwand für die einzelnen Arbeitsschritte von der jeweiligen Gruppe abhängig ist und deshalb variieren kann. Bei der Beschreibung der Phasen und der einzelnen Arbeitsschritte sind Pausenzeiten nicht inkludiert.

Die Erfahrung zeigt, dass Pausen nicht nur dazu dienen, eine Arbeitspause einzulegen, sondern dass diese oft genutzt werden, um in einem weniger formalen Rahmen über die Erfahrungen im Kurs zu reflektieren. Pausen innerhalb des Seminars werden daher als relevanter Bestandteil des Lehr-Lern-Arrangements betrachtet. Vom Kürzen der Pausenzeiten wird daher explizit abgeraten.

Die dem Lehr-Lern-Arrangement beigelegten Handouts erfüllen zwei Funktionen: Einerseits sind sie für die Teilnehmer\_innen zusammengestellt und somit als Unterstützung bzw. Anleitung des Arbeitsprozesses gedacht. Andererseits ergänzen sie die Beschreibung der einzelnen Schritte und dienen damit ebenso der Vorbereitung der Leitung.

Als mögliche Variation des Lehr-Lern-Arrangements *Handeln ohne ›Richtig-Garantie‹* kann zusätzlich zu den hier beschriebenen Arbeitsschritten eine den Arbeits- und Reflexionsprozess ergänzende Theorie-Ebene eingezogen werden. So könnte im Rahmen des Lehr-Lern-Arrangements ausgewählte Literatur zu pädagogischen Fragestellungen von den Teilnehmer\_innen gelesen, die Texte anschließend gemeinsam diskutiert und in Bezug zu den eigenen Erfahrungen gebracht werden.

## LLA – Handeln ohne ›Richtig-Garantie‹

Das *pädagogisch reflexive Interview* für  
Berufseinsteiger\_innen

### Lernpotentiale

- \_\_ Stärkung der Reflexions- und Handlungsfähigkeit durch die methodisch angeleitete Arbeit an selbsterlebten Fallbeispielen.
- \_\_ Erweiterung des Handlungsrepertoires durch Perspektivenvielfalt.

### Zielgruppen

- \_\_ Geeignet für die Aus- und Fortbildung von Pädagog\_innen, insbesondere für den Berufseinstieg von Elementarpädagog\_innen und Lehrer\_innen.
- \_\_ Dabei wird eine möglichst heterogene Zusammensetzung der Gruppe empfohlen.

### Gruppengröße

- \_\_ Geeignet für 10–14 Personen, wobei eine gerade Zahl von Vorteil ist, da häufig in Zweier-Teams gearbeitet wird.

### Zeitungfang

- \_\_ 50 Stunden inklusive Pausen, wovon etwa die Hälfte außerhalb des Seminars / der Lehrveranstaltung abgehalten werden sollte.
- \_\_ Das LLA kann z. B. an fünf Terminen in einem Semester und einen Follow-Up Termin ein halbes Jahr später durchgeführt werden.

### Mögliche Umsetzungsformate

- \_\_ Dazu zählen Lehrveranstaltungen mit mindestens 2 ECTS-Punkten, Begleitseminare in der Berufseinstieg- bzw. Induktionsphase oder Projekttag.

### Räumliche Voraussetzungen

- \_\_ Benötigt werden zwei Räume für die Arbeit in Teilgruppen und für die Durchführung der Interviews braucht es einmalig einen Raum pro Interviewpaar.

## Die Phasen und Schritte im Überblick

Phasen	Wozu?	Schritte	Dauer
Einführung und Kennenlernen <b>1</b>	Klärung Ablauf + Ziel des LLA Gruppenbildungsprozess	• Einführung	30'
		• Kennenlernen	30'
			~1h
Vermittlung von Interview- kompetenzen <b>2</b>	Vermittlung von Interview- kompetenzen	• Vorstellung des wissenschaft- lichen Interviews	20'
		• Paraphrasieren und aktives Zuhören	55'
		• Gesprächsführung und Fragen- Stellen	1h
		• Unterscheidung von Beschreiben & Deuten	15'
		• Besprechung des Leitfadens	40'
		• Abstecken möglicher Situationen	10'
		• Besprechung des Arbeitsauf- trages	10'
		• Erledigung des Arbeitsauftrages	3h
			~6h 30' @ __*)
Durchführung der Interviews <b>3</b>	Erhebung des Datenmaterials Reflexion	• Einstimmung und Klärung von Unklarheiten	30'
		• Letzte Vorbereitungsschritte	20'
		• Gegenseitiges, paarweises Interviewen anhand des Interview-Leitfadens	2h
		• Reflexion der Interviewerfahrung	30'
Vorbereitung der Transkription <b>4</b>	Vermittlung von Transkriptionsregeln + Ablauf	• Sicherung der Interviews	30'
		• Besprechung der Transkription und des Vorgehens	20'
			~50'
Transkription <b>5</b>	Verschriftlichung des Datenmaterials Auseinandersetzung mit dem Material	• Verschriftlichung des geführten Interviews	~7h @ __*)
Vorbereitung der Analyse <b>6</b>	Klärung der Kategorien Vermittlung von Analyse- kompetenzen	• Nachbesprechung der Verschriftlichung	30'
		• Besprechung der Kategorien	1h 15'
			~1h 45'

\_\_\*) @ bedeutet @home, dieser Schritt wird außerhalb der Gruppe und der gemeinsamen Zeit gemacht

Phasen	Wozu?	Schritte	Dauer
7 Analyse	Auswertung des Materials	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in die Interview-Analyse / Ausprobieren der Kategorisierung</li> <li>• Rückfrageschleife</li> <li>• Kategorisierung und Paraphrasieren</li> </ul>	1h 1h ~7h @ __*) ~9h
8 Rückmeldung	Initiieren eines Reflexionsprozesses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besprechung des Ablaufs der Rückmeldung</li> <li>• Rückmeldung</li> </ul>	30' ~4h @ __*) ~4h 30'
9 Besprechung der Situationen und Aha-Erlebnisse	Gedankliches Probedenken + Kennenlernen vielfältiger Situationen und Interpretationen, Lernerfahrungen teilen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schilderung der Situationen</li> <li>• Schilderung der Aha-Erlebnisse</li> </ul>	1h 20' 2h ~3h 20'
10 Individuelle Reflexion	Perspektivenerweiterung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gedankenexperiment Außenperspektive</li> <li>• Offene Runde zum Gedankenexperiment Außenperspektive</li> </ul>	1h 1h 30' ~2h 30'
11 Abschluss	Abschluss der Zusammenarbeit Klärung des weiteren Verlaufs des LLA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausblick</li> <li>• Abschlussrunde</li> </ul>	30' 30' ~1h
12 Follow-Up	Abklärung von Handlungswirksamkeit / Veränderungen Erneute Reflexion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrüßung und Einstieg</li> <li>• Rückblick und Reflexion</li> <li>• Abschlussblitzlicht</li> </ul>	10' 3h 15' ~3h 25'

\_\_\*) @ bedeutet @home, dieser Schritt wird außerhalb der Gruppe und der gemeinsamen Zeit gemacht

## Phase 1: Einführung und Kennenlernen

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Einführung und Kennenlernen	<div style="font-size: 48px; font-weight: bold; text-align: center; margin-bottom: 10px;">1</div> Klärung Ablauf + Ziel des LLA Gruppenbildungsprozess	• Einführung	30'
		• Kennenlernen	30'
			~1h

\_\_\_ *Material:* Die Leitung benötigt eine Liste der Teilnehmer\_innen um vermerken zu können, wer von ihnen am selben Arbeitsplatz beschäftigt ist oder sich aus anderen Zusammenhängen kennt.

\_\_\_ *Vorbereitung für die Leiter\_innen:* Input vorbereiten, um die Methode des *pädagogisch reflexiven Interviews* knapp und klar zu vermitteln. Kennenlern-Übungen auswählen und vorbereiten.

Die erste Phase des LLAs soll den Teilnehmer\_innen ermöglichen, einen Überblick über den geplanten Verlauf zu bekommen, sowohl was Inhalt, Ziele und Methode, als auch was den organisatorischen Rahmen betrifft. Des Weiteren dient es einem ersten gegenseitigen Kennenlernen und dem Initiieren eines Gruppenbildungsprozesses.

### Einführung

~ 30'

Bei der Einführung stellen sich die Leiter\_innen vor und es werden wesentliche Informationen zum Seminar (die zeitliche Struktur / Termine, der Ablauf, Anforderungen für den erfolgreichen Abschluss etc.) besprochen und geklärt. Ebenso werden Sinn und Zweck des Seminars erläutert (siehe Einleitungstext) sowie die Methode des *pädagogisch reflexiven Interviews* kurz vorgestellt (siehe kurze Zusammenfassung für Leiter\_innen des LLAs).

### Anmerkungen

Es ist wichtig, dass den Teilnehmer\_innen bewusst wird, warum es für sie sinnvoll ist, dieses Seminar zu besuchen. Verweisen Sie auf die Bedeutung von (Selbst)Reflexion für die Ausübung eines pädagogischen Berufes und streichen Sie die Vorteile einer methodisch angeleiteten Reflexion klar heraus. Auch auf die Bedeutung einer heterogen zusammengesetzten Gruppe und die damit einhergehende Möglichkeit der Erweiterung der eigenen Perspektive und der eigenen Handlungsmöglichkeiten kann hier Bezug genommen werden.

Bei der Einführung sollten Sie auch explizit darauf aufmerksam machen, dass die Anwesenheit für einen positiven Abschluss des Seminars Bedingung ist. Denn da die einzelnen Schritte aufeinander aufbauen, wird der Arbeitsprozess im Falle von Abwesenheit unterbrochen. Es ist wichtig, dass die Teilnehmer\_innen von Anbeginn über diese Voraussetzungen Bescheid wissen.

Sollte jemand für den Termin, an dem die Interviews stattfinden unerwartet erkranken oder Ähnliches, muss diese Person mit Ihnen sowie mit den ihr zugewiesenen Partner\_innen (jede Person hat zwei Partner\_innen) in Kontakt treten. Die versäumten Interviews müssen in einem solchen Fall zeitgerecht und eigenorganisiert nachgeholt werden, damit der Arbeitsprozess nicht abgebrochen wird.

## Kennenlernen

~ 30'

Für das gegenseitige Kennenlernen werden gezielte soziometrische Übungen empfohlen.

Bei diesen Übungen positionieren sich die einzelnen Teilnehmer\_innen nach vorgegebenen Kriterien im Raum. Sie tun dies, indem sie sich verschiedenen Aussagen, die einem bestimmten Ort im Raum zugewiesen werden, zuordnen. Bezüglich der Aussagen sind auch Ja / Nein-Zuordnungen möglich. So begeben sich diejenigen, die zu einer Frage mit ›Ja‹ antworten wollen, auf die eine Seite eines Raumes und die, die mit ›Nein‹ antworten, auf die andere. Soziometrische Übungen unterstützen Teilnehmer\_innen darin, einen ersten Eindruck von den anderen Personen in der Gruppe und damit einen Überblick darüber bekommen zu können, wie die Gruppe zusammengesetzt ist. Die Heterogenität der Gruppe in Hinblick auf die ehemaligen Ausbildungsinstitutionen der Teilnehmer\_innen bzw. deren Berufsfeld Kindergarten oder Schule stellt ein wesentliches Charakteristikum in der Seminarkonzeption dar. Dieser Aspekt kann beim gegenseitigen Kennenlernen der Pädagog\_innen gut über soziometrische Übungen thematisiert werden.

So kann eine Zuordnung zum Beispiel anhand der Frage, an welcher Institution gearbeitet wird, geschehen oder mit der Frage nach der Zielgruppe, mit der gearbeitet wird. Bei der zweiten Frage wäre eine Ecke des Raumes dann z. B. Kindergarten, eine Volksschule, eine dritte Unterstufe und eine vierte Oberstufe. Die Teilnehmer\_innen können über diesen Weg einen ersten Einblick in die unterschiedlichen Ausbildungsinstitutionen BAKIP / PH / Universität sowie die Institutionen Kindergarten / Schule bekommen, was für die Zusammenarbeit der Gruppe wichtig ist.

### --- Anmerkungen

Beim Kennenlernen muss für die spätere Zuteilung der Interviewpartner\_innen (IP) abgeklärt werden, welche Teilnehmer\_innen zusammenarbeiten und sich kennen. Denn Leiter\_innen sollten darauf achten, dass keine direkten Kolleg\_innen, Freund\_innen oder Personen, die die Ausbildung gemeinsam absolviert haben, in ein Team eingeteilt werden. Ein ähnlicher Hintergrund und / oder Bekanntschaft kann wichtiges Nachfragen verhindern und die Bearbeitung eines beruflichen Problems mit einer\_m direkten Kolleg\_in kann unangenehm oder sogar hinderlich sein. Wenn eine solche Zusammenstellung nicht möglich ist, ist die Priorität bei der Einteilung der Teams, dass die Personen nicht am selben Arbeitsplatz beschäftigt sind (mehr dazu siehe Schritt: »Gegenseitiges, paarweises Interviewen anhand des Interviewleitfadens«).

Die Einteilung der Teams sollte entweder beim oder gleich nach dem ersten Termin vorgenommen werden. Dies ist notwendig, falls eine Person bei dem Termin, an dem die Interviews durchgeführt werden, ausfällt. So kann diese Person ihre beiden Partner\_innen informieren, falls sie z. B. krank wird. In einem solchen Fall muss ein Ersatztermin, der außerhalb des Seminars stattfindet, vereinbart werden. Dies ist notwendig, da sonst nicht weitergearbeitet werden kann. Für die Vereinbarung der Termine bzw. eines möglichen Ersatztermins ist es wichtig, dass die Einteilung der Interviewpartner\_innen den Teilnehmer\_innen möglichst schnell mitgeteilt wird. Ebenfalls wichtig ist bei der Auswahl der Übungen für den Gruppenbildungsprozess, dass gegenseitiges Vertrauen aufgebaut werden kann, da dieses für eine gemeinsame Bearbeitung von als herausfordernd erlebten pädagogischen Situationen notwendig ist.

## Phase 2: Vorbereitung der Interviewführung

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Vermittlung von Interviewkompetenzen <b>2</b>	Vermittlung von Interviewkompetenzen	• Vorstellung des wissenschaftlichen Interviews	20'
		• Paraphrasieren und aktives Zuhören	55'
		• Gesprächsführung und Fragen-Stellen	1h
		• Unterscheidung von Beschreiben & Deuten	15'
		• Besprechung des Leitfadens	40'
		• Abstecken möglicher Situationen	10'
		• Besprechung des Arbeitsauftrages	10'
		• Erledigung des Arbeitsauftrages	3h
			~6h 30' @ __*)

\_\_\_ *Material: Handout Leitfaden*

\_\_\_ *Vorbereitung für die Leiter\_innen: Einen kurzen Input zu wissenschaftlichen Interviews vorbereiten.*

Übungen zur Einübung von Interviewkompetenz entwickeln / auswählen und vorbereiten.

Wenn die Gruppe oder ein Teil der Gruppe nicht gut mit wissenschaftlichen Interviews vertraut ist, ist es wichtig die Gruppe auf das Interviewen vorzubereiten und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich die notwendigen Kompetenzen anzueignen. Durch entsprechende Übungen sollen Kenntnisse und Fertigkeiten über Gesprächsführung, Fragen-Stellen, aktives Zuhören und Paraphrasieren vermittelt werden. Weiters findet eine Sensibilisierung bezüglich der Unterscheidung zwischen Wahrnehmen und Deuten und die Entwicklung einer explorationsförderlichen Haltung statt.

Auch für das Interviewt-Werden benötigt es Vorbereitung, damit eine Situation für das Interview ausgewählt wird, die der Ausrichtung der Seminarinhalte bzw. -ziele entspricht.

\_\_\_\*) @ bedeutet @home, dieser Schritt wird außerhalb der Gruppe und der gemeinsamen Zeit gemacht

### Vorstellung des wissenschaftlichen Interviews

~ 20'

In einem ersten Schritt soll den Teilnehmer\_innen in einem kurzen Input vermittelt werden, was ein wissenschaftliches Interview auszeichnet im Unterschied z. B. zu einem journalistischen Interview oder einer Meinungsumfrage.

### Paraphrasieren und aktives Zuhören

~ 55'

Für das Paraphrasieren können wir eine Übung in Anlehnung an Carl Rogers empfehlen.<sup>1</sup> In Dreiergruppen werden folgende Rollen verteilt: Person A erzählt ca. 5 Minuten lang eine bedeutungsvolle Begebenheit aus ihrem Berufsalltag, Person B hört zu, fasst das Gehörte in eigenen Worten zusammen (= paraphrasiert) und fragt nach, ob alles richtig verstanden und wiedergegeben wurde. Person A bestätigt oder berichtigt die Aussagen und ergänzt die Erzählung eventuell noch. Person C beobachtet die Gesprächs-

\_\_\_I Dabei handelt es sich um eine Modifikation des Kontrollierten Dialogs aus der klientenzentrierten Gesprächsführung. Siehe dazu Rogers, Carl (1977): *Therapeut und Klient. Grundlagen der Gesprächs-Psychotherapie*. München.

situation und gibt am Ende Feedback über das Paraphrasieren und die Atmosphäre im Gespräch. Dann werden die Rollen zweimal getauscht, sodass jede Person in allen Rollen war (ca. 10 Min. pro Runde).

In einer kurzen Nachbesprechung im Plenum (15 Min.) wird in Bezug auf die Erfahrungen, die die Teilnehmer\_innen während der Übung machen, die Funktion des Paraphrasierens erläutert. So sollen anhand der Frage: »Was ist euch in der Übung aufgefallen?« mögliche ›Aha-Erlebnisse‹ gesammelt werden. Anschließend wird auf die Funktion des Ausräumens möglicher Missverständnisse und die Funktion, inhaltlich aufmerksames Zuhören zu signalisieren und damit auch erzählend zu wirken, eingegangen.

#### \_\_\_ Anmerkung

Bei der Übung soll die Begebenheit deswegen bedeutsam sein, weil es dann leichter als bei belanglosen Themen ist, aufmerksam zu bleiben und die Übung ernsthaft durchzuführen. Allzu Belangloses zu paraphrasieren wirkt oft auch ›papageienhaft‹.

### **Gesprächsführung und Fragen-Stellen**

~ 1 h

Das Bewusstsein dafür, dass die Formulierung einer Frage tatsächlich Auswirkungen auf das Antwortverhalten hat, muss meist erst gebildet werden, da dies in Alltagsgesprächen kaum Beachtung findet. Anhand von Beispielen können diese Wirkungen verdeutlicht werden. Daher bietet es sich an, Beispiele aus der eigenen Interview- oder Gesprächsführungspraxis exemplarisch durchzusprechen. Anhand der Beispiele kann auf die Unterscheidung zwischen offenen und geschlossenen Fragen und auf die Differenzierung zwischen wertfreien und suggestiven Fragen eingegangen werden. Ebenso wird besprochen, dass die Interviewfragen mehrheitlich offen und jedenfalls wertfrei formuliert sein müssen.

Anschließend sollen sich die Teilnehmer\_innen im Formulieren von Fragen und Erzählauforderungen versuchen. Dies kann in Kleingruppen anhand des folgenden Arbeitsauftrages geschehen:

»Entwickelt zu den Themen: ›Als ich in meiner Rolle als Pädagog\_in etwas Lustiges / etwas Schönes / etwas Herausforderndes erlebt habe‹ drei bis fünf erzählgenerierende Fragen, die den eben besprochenen Kriterien gerecht werden.«

Im Anschluss daran werden die gesammelten Möglichkeiten im Plenum vorgelesen und hinsichtlich ihrer Brauchbarkeit diskutiert.

### **Unterscheidung von Beschreiben und Deuten**

~ 15'

Die Unterscheidung von Wahrnehmen / Beschreiben (Person X wird im Gesicht und am Hals rot, verzieht das Gesicht und schreit mit sehr lauter Stimme: »...«) und Deuten / Interpretieren (Person X ist zornig) als zwei Prozesse ist eine weitere wichtige Kompetenz für das Interview, besonders für das Paraphrasieren und den Analyseprozess und soll hier anhand von Beispielen besprochen werden.

#### \_\_\_ Anmerkung

Bei den angeführten Übungen bzw. Beispielen handelt es sich um Möglichkeiten, wie Interviewkompetenz eingeübt werden kann. Es sind Vorschläge, die durch Übungen aus eigenem Repertoire ersetzt bzw. erweitert werden können.

### Besprechung des Leitfadens

~ 40'

Der Interviewleitfaden, der für dieses Seminar vorgegeben ist, wird in der Gruppe besprochen und es werden etwaige Fragen geklärt. Dazu wird das Handout *Leitfaden* verwendet.

Geben Sie den Leitfaden als Handout aus, damit sich die Teilnehmer\_innen diesen zur Vorbereitung für die Durchführung der Interviews gut einprägen und die einzelnen Fragen in ihren eigenen Worten formulieren können. Die für sich selbst passende Wortwahl zu verwenden ist nicht nur erlaubt, sondern erwünscht. Machen Sie die Teilnehmer\_innen darauf aufmerksam, dass sie das Handout beim nächsten Termin als Grundlage für das Interviewen benötigen.

Üblicherweise haben Personen, die interviewt werden, keinen Einblick in den Leitfaden. Hier gestaltet sich dieser Umstand jedoch anders, da es allen Teilnehmer\_innen ermöglicht werden soll, sowohl zu interviewen als auch interviewt zu werden.

Der Leitfaden ist in der Du-Form verfasst, da dies für die Gruppenkonstellation des LLAs passend erscheint. Dies kann – wenn erwünscht – verändert werden.

### Abstecken möglicher Situationen

~ 10'

Die Anforderungen an die Situationen, die im Interview erzählt werden und später bearbeitet werden können, sollten den Teilnehmer\_innen klar sein. Deswegen ist es wichtig, mögliche Situationen genau abzustecken.

#### \_\_\_ Anmerkungen

Für die pädagogische Situation, die im Interview behandelt wird, wird vorausgesetzt, dass man selbst die\_der pädagogisch Handelnde in dieser Situation ist und dass Kinder bzw. Jugendliche, also die Zielgruppe, auf die sich das eigene pädagogische Handeln richtet, beteiligt sind (nicht etwa ausschließlich Kolleg\_innen). Die pädagogische Situation soll (immer noch) als unzufriedenstellend erlebt werden, in einer der beiden Institutionen Kindergarten / Schule stattfinden und zeitlich nicht zu weit zurückliegen. So soll die Situation eine sein, die sich im Zuge des Berufseinstieges ergeben hat.

Es kann beispielsweise eine Situation verwendet werden, in der man nicht genau wusste, was man tun soll, in der man dann aber trotzdem (irgend)eine Handlung setzen musste, die dann nicht zufriedenstellend war. Gerade beim Berufseinstieg erleben Pädagog\_innen vermutlich vermehrt solche Situationen. Diese gezielt zu bearbeiten und so mögliche andere Sichtweisen auf die Situation oder Handlungsalternativen zu finden, kann die Handlungsfähigkeit in neuen unklaren Situationen stärken.

### Besprechung des Arbeitsauftrages

~ 10'

Als letzter Schritt in dieser Phase sollte der Arbeitsauftrag für die Teilnehmer\_innen bis zum nächsten Termin besprochen werden. Die Teilnehmer\_innen müssen sich für die Durchführung der Interviews auf das Interviewen und auf das Interviewt-Werden vorbereiten: Einerseits muss überlegt werden, welche Situation sie im Interview bearbeiten möchten. Um diesen Prozess zu unterstützen, werden die Teilnehmer\_innen dazu aufgefordert, sich im Berufsalltag selbst zu beobachten (Was fällt mir schwer? Wo bin ich unzufrieden?) und im Hinterkopf zu behalten, dass eine konkrete pädagogische Situation für die Bearbeitung im LLA notwendig ist. Eine Möglichkeit, die vorgeschlagen werden kann, ist, dass sich die Teilnehmer\_innen für den Zeitraum zwischen

erstem und zweitem Termin nach der Arbeit schriftliche Notizen machen, um so darauf zu kommen, welche Situationen sinnvollerweise bearbeitet werden könnten.

Andererseits sollten sich die Teilnehmer\_innen für die Rolle der interviewenden Person genau mit dem Leitfaden auseinandersetzen und bei Bedarf eigene Formulierungen für die Fragen finden.

#### \_\_\_ *Anmerkungen*

Bis zur Durchführung der Interviews sollten ca. zwei bis drei Wochen Zeit vorhanden sein, damit die Teilnehmer\_innen ausreichend Zeit haben, sich selbst zu beobachten. Für die Vorbereitung der Teilnehmer\_innen (eine Situation auswählen und sich intensiv mit dem Leitfaden auseinandersetzen) werden ca. drei Stunden Arbeitsaufwand berechnet. Weisen Sie die Teilnehmer\_innen auf diese zeitliche Einschätzung hin und betonen Sie, dass die Vorbereitung auf das Interview wesentlich ist.

### Phase 3: Durchführung der Interviews

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Durchführung der Interviews <b>3</b>	Erhebung des Datenmaterials	• Einstimmung und Klärung von Unklarheiten	30'
	Reflexion	• Letzte Vorbereitungsschritte	20'
		• Gegenseitiges, paarweises Interviewen anhand des Interview-Leitfadens	2 h
		• Reflexion der Interviewerfahrung	30'
			~3 h 20'

\_\_\_ *Material:* Zwei Computer und Aufladekabel, digitale Aufnahmegeräte und Verbindungskabel, Ersatzbatterien, Liste mit Einteilung der Interviews

Handout *Leitfaden* (falls jemand vergisst sein\_ihr Handout mitzunehmen)

\_\_\_ *Raum:* Pro Interview-Paar ein (kleiner) Raum, in welchen die Interviews in Ruhe geführt werden können.

\_\_\_ *Vorbereitung für die Leiter\_innen:* Einteilung der Interviews und zeitgerechte Kommunikation der Einteilung, Raumorganisation

\_\_\_ *Vorbereitung für die Teilnehmer\_innen:* Eine Situation auswählen für das Interview, Vorbereitung auf das Interviewen, Handout *Leitfaden* mitnehmen, USB-Stick mitnehmen

Die dritte Phase dient der Durchführung der Interviews sowie deren Vor- und Nachbereitung.

#### Einstimmung und Klärung von Unklarheiten

~ 30'

Bevor die Interviews geführt werden, ist es nötig, Fragen und Unklarheiten zu klären und u. a. damit auf das Interviewen einzustimmen. Den Teilnehmer\_innen sollte bei diesem Arbeitsschritt vermittelt werden, dass sie mit Neugierde und Offenheit in die Interviewsituation gehen und im Zweifelsfall immer nachfragen sollen, da Verständnisfragen einen wesentlichen Bestandteil des Interviews darstellen und diese später nicht mehr gut nachgeholt werden können.

#### \_\_\_ Anmerkungen

Hier ist es von Bedeutung, dass Sie gegenüber den Teilnehmer\_innen betonen, dass es sich beim Interviewen um ein Ausprobieren handelt, Fehler zu machen also dazu gehört und Teil eines Lernprozesses ist. Unterstreichen Sie, dass Neugierde und Freude am Fragen-Stellen im Zentrum stehen sollen.

Machen Sie ebenfalls darauf aufmerksam, dass es Teil des professionellen Handelns von Pädagog\_innen ist, mit Berufskolleg\_innen über berufliche Fragen und Schwierigkeiten zu sprechen. Versuchen Sie den Teilnehmer\_innen zu vermitteln, dass sie im Rahmen des LLAs dafür ausreichend Zeit zur Verfügung haben und dies im Berufsalltag oft zu kurz kommt.

### Letzte Vorbereitungsschritte

~ 20'

Bevor die Interviews geführt werden, sollten alle Teilnehmer\_innen in den Umgang mit den Aufnahmegeräten eingeführt werden und diese ausprobieren können (Sprechproben). Danach wird in den verschiedenen Räumen das Setting für die Interviews gestaltet.

### Paarweises Interviewen anhand des Interview-Leitfadens

~ 2 h

Bei der Durchführung der Interviews kommt jede\_r Teilnehmer\_in in die Rolle der Interviewer\_in und in die Rolle der interviewten Person, wobei sich die jeweiligen Paarkonstellationen ändern, was bedeutet, dass sich die Personen nicht gegenseitig interviewen. Für die beiden Interview-Runden lässt sich das folgendermaßen exemplarisch darstellen:

**Interview-Runde 1:** Person A interviewt Person B, Person C interviewt Person D, Person E interviewt Person F ...

**Interview-Runde 2:** Person B interviewt Person C, Person D interviewt Person E, Person F interviewt Person A ...

Demnach führen die Personen, die in der ersten Runde interviewt werden, in der zweiten Runde ein Interview und umgekehrt. Grund für diese veränderten Team-Konstellationen ist, dass es dadurch nicht möglich sein soll, Bezüge zum vorherigen Interview herzustellen und somit auch nicht etwaige unhinterfragte Selbstverständlichkeiten weiterzutragen bzw. zu fördern. Außerdem können Interviewsituationen auch nicht ideal ablaufen. Das betroffene Interview-Team hätte dann für das zweite Interview schon von vornherein einen schlechten Start, was verhindert werden soll. Am Ende dieses Arbeitsschrittes hat jede Person ein Interview geführt und ein Interview gegeben und es gibt von jedem Interview eine Audio-Aufnahme.

### \_\_\_ Anmerkungen

Die Einteilung der Paar-Konstellationen wird von Ihnen als Leiter\_in vorgenommen. Die Paare sollten nicht am selben Arbeitsplatz beschäftigt sein (also keine direkten Kolleg\_innen sein), nicht von derselben Institution kommen (die Ausbildung betreffend) und sich nicht kennen. Dass die jeweiligen Personen von unterschiedlichen Ausbildungsinstitutionen bzw. Arbeitsplätzen sind, ist wegen des wichtigen Nachfragens beim Interviewen von Bedeutung. Nachfragen ist notwendig, um Selbstverständlichkeiten aufzubrechen und hinterfragbar zu machen. Ist der Hintergrund der Personen jedoch zu ähnlich oder sind diese befreundet, ist die Gefahr groß, dass man sich von vornherein einig ist oder meint nicht nachfragen zu müssen. Die Außenperspektive, die wesentlich ist, würde dann wegfallen. Erklären Sie den Teilnehmer\_innen diese Zusammenhänge, damit sie die Zuteilungen nachvollziehen können und nicht verwundert sind, warum sie sich ihre Partner\_innen nicht selbst aussuchen können.

Die Länge eines Interviews ist auf eine Stunde angesetzt und soll vermitteln, dass genügend Zeit benötigt wird, um ein gutes, intensives Gespräch zu führen. Es soll nicht der Eindruck entstehen, man könne das Interview ›schnell erledigen‹. Die Pause nach dem ersten Interview sollte länger sein, falls ein Team ein Interview führt, das über eine Stunde dauert. Machen Sie darauf aufmerksam, dass es einen Spielraum bezüglich der Länge des Interviews gibt und dies durchaus auch länger als eine Stunde dauern darf.

Vorzugsweise findet das Interviewen vor Ort gemeinsam statt, da man so die Möglichkeit hat, gemeinsam nachzubesprechen, wie es gelaufen ist und die Teilnehmer\_innen mit einer schwierigen Erfahrung oder Selbstzweifeln nicht alleine gelassen

werden.<sup>II</sup> Ein solcher Anspruch impliziert allerdings einen organisatorischen Mehraufwand, da Sie für diesen Termin entsprechend viele Räume organisieren müssen. **Achtung:** Fällt eine Person aus, muss das im Vorfeld von dieser Person kommuniziert werden und die zwei Teams, die dies betrifft, müssen das Interview eigenorganisiert nachholen. Bis zur Phase 4 müssen die Interviews verschriftlicht werden, wofür die entsprechenden Informationen von den betroffenen Personen einzuholen sind.

### Reflexion der Interviewerfahrung

Die Interview-Erfahrungen in beiden Rollen werden anschließend an die Interviews in einer offenen Runde nachbesprochen. Dafür wird die Gruppe in zwei kleinere Gruppen geteilt. Die beiden Leiter\_innen teilen sich auf die beiden Gruppen auf. Jede Gruppe ist in einem eigenen Raum.

Die Reflexion findet anhand folgender Fragen statt:

- Wie hat das Interviewen geklappt?
- Wie war es für dich in der Rolle der/des Interviewenden?
- Wie war es mit dem Leitfaden zu arbeiten?
- Wie war es die befragte Person zu sein?

\_\_II An dieser Stelle sei betont, dass das Setting des LLAs keine therapeutische Ebene beinhaltet. Die Interviews sind auch nicht als solche angelegt. Die Nachbesprechung zielt darauf ab, die positiven wie die negativen Erlebnisse bei den Interviewsituationen gemeinsam zu besprechen.

~ 30'

### \_\_\_Variation

Die Reflexion der Interviewerfahrung kann auch mit der gesamten Gruppe stattfinden. Die Idee der Gruppenteilung geht darauf zurück, dass die einzelnen Personen so mehr Zeit zur Verfügung haben. Will man die Reflexion mit allen Teilnehmer\_innen gemeinsam durchführen, so sollte im Vorhinein abgewogen werden, ob eventuell mehr Zeit benötigt wird.

## Phase 4: Vorbereitung der Transkription

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Vorbereitung der Transkription	Vermittlung von Transkriptionsregeln + Ablauf	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherung der Interviews</li> <li>• Besprechung der Transkription und des Vorgehens</li> </ul>	30'
			20' ~ 50'

\_\_\_ *Material:* Zwei Computer und Aufladekabel, Verbindungskabel für Aufnahme-geräte / PC

Handout *Transkriptionsregeln*, Handout *Anleitung zum Installieren und Benützen der Transkriptionssoftware*

\_\_\_ *Vorbereitung für die Teilnehmer\_innen:* USB Stick

### Sicherung der Interviews

~ 30'

Die geführten Interviews werden sowohl auf einen Computer hochgeladen als auch einzeln auf die USB-Sticks der Teilnehmer\_innen überspielt und somit doppelt gesichert. Jede\_r Teilnehmer\_in bekommt somit die Aufnahme des Interviews, das sie\_er selbst geführt hat, auf ihren\_seinen USB-Stick.

### Besprechung der Transkription und des Vorgehens

~ 20'

Um mit dem Interviewmaterial gut arbeiten zu können, wird jedes Interview verschriftlicht. In diesem Arbeitsschritt wird erläutert, wie die Verschriftlichung der Interviews durchgeführt wird, wie die (digitale) Aufnahme des Interviews auf den Computer gespielt wird und welches Programm für die Transkription verwendet werden kann. Dazu werden die Handouts *Transkriptionsregeln* und *Anleitung zum Installieren und Benützen der Transkriptionssoftware* verwendet und den Teilnehmer\_innen – für die Transkriptionsarbeit ›@home‹ – zur Verfügung gestellt.

### Anmerkungen

Es hat sich bewährt, ein Beispiel für eine gelungene Transkription herzuzeigen, damit die Teilnehmer\_innen einen Eindruck davon bekommen, wie ein Transkript aussieht.

Die ersten beiden Arbeitsschritte auf dem Handout *Anleitung zum Installieren und Benützen der Transkriptionssoftware* gelten Ihnen als Leiter\_innen, denn diese beiden Schritte werden von Ihnen durchgeführt. Ab Schritt 3 ist es dann eine Anleitung für die Teilnehmer\_innen.

*Achtung:* Bei dem Handout *Anleitung zum Installieren und Benützen der Transkriptionssoftware* sollten Sie die Aktualität des Links für die Transkribiersoftware abklären und diesen gegebenenfalls ersetzen.

## Phase 5: Transkription

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Transkription	Verschriftlichung des Datenmaterials Auseinandersetzung mit dem Material	• Verschriftlichung des geführten Interviews	~7h @ __*)

### Verschriftlichung eines Interviews

Die Verschriftlichung des geführten Interviews wird von den Teilnehmer\_innen eigenständig außerhalb der Seminarzeit durchgeführt und stellt die erste intensive Auseinandersetzung mit dem Datenmaterial für die spätere Analyse dar. Deswegen ist es wichtig, die Teilnehmer\_innen darauf hinzuweisen, dass es für den späteren Auswertungsprozess sinnvoll ist, die Transkription selbst auszuführen.

~7h

\_\_\*) @ bedeutet @home, dieser Schritt wird außerhalb der Gruppe und der gemeinsamen Zeit gemacht

### \_\_\_ Anmerkungen

Weisen Sie auf den zeitlichen Aufwand bei der Verschriftlichung des Audio-Materials dezidiert hin, damit die Teilnehmer\_innen in ihrer zeitlichen Planung einen Anhaltspunkt haben. Für 15 Minuten Interview werden ca. 1 Stunde und 30 Minuten für die Transkription benötigt.

Bei der Einteilung der Termine sollten Sie bedenken, dass die Teilnehmer\_innen bis zur Phase *Vorbereitung der Analyse* genügend Zeit benötigen, um die Interviews zu transkribieren.

## Phase 6: Vorbereitung der Analyse

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Vorbereitung der Analyse	Klärung der Kategorien Vermittlung von Analysekompetenzen	• Nachbesprechung der	30'
		Verschriftlichung • Besprechung der Kategorien	1h 15' ~1h 45'

6

\_\_\_ *Material: Handout Kategorien zur Auswertung der Interviews, Handout Auswertungsschritte*

\_\_\_ *Vorbereitung für die Leiter\_innen: Input zu den Kategorien vorbereiten*

\_\_\_ *Vorbereitung für die Teilnehmer\_innen: Die Teilnehmer\_innen sollen die fertigen Transkripte ausgedruckt mitbringen und den Leiter\_innen vorher digital zusenden. Ebenso sind von den Teilnehmer\_innen vier Marker in verschiedenen Farben mitzubringen.*

### Nachbesprechung der Verschriftlichung

~ 30'

Anhand der Frage »Wie war das Transkribieren?« gibt es in einer Blitzrunde die Möglichkeit, die Erfahrungen mit der Verschriftlichung des Audio-Materials kurz zu erzählen.

### Besprechung der Kategorien

~ 1 h 15'

Die Interviews werden mithilfe von Kategorien, denen die Aussagen, die im Interview getroffen werden, zugeordnet werden, ausgewertet. Als Vorbereitung für die spätere Auswertung werden diese vier Kategorien klärend besprochen. Dabei werden sie in Hinblick auf ihre Bedeutung für pädagogische Professionalisierung erläutert und es wird ihr Zusammenhang mit (eigenen) Bildungsprozessen thematisiert. Die Auswahl der Kategorien wird nach deren Darstellung begründet und etwaige Fragen der Teilnehmer\_innen werden geklärt. Zur Unterstützung gibt es das Handout *Kategorien zur Auswertung der Interviews*.

Es wird mit den vier Kategorien (*professionelles Selbstverhältnis, Weltverhältnis, Rahmenbedingungen und Differenzen und Widersprüche*) gearbeitet. Alle vier Kategorien sind wesentliche Eckpunkte des professionellen Selbstverständnisses von Pädagog\_innen (siehe dazu auch Handouts *Kategorien zur Auswertung der Interviews* und *Auswertungsschritte*).

### Begriffsklärungen und Begründung

#### (professionelles) Selbstverhältnis

Begriffsklärung: Das (professionelle) Selbstverhältnis entspricht dem Selbstbild, das man von sich selbst in der Rolle als Pädagog\_in hat.

Begründung der Auswahl: Wie man sich und die eigene Rolle definiert / sieht, ist damit verknüpft, welchen Denk- und Handlungsspielraum man für sich wahrnehmen kann.

#### Weltverhältnis

Begriffsklärung: Das Weltverhältnis entspricht dem Fremdbild, das man von den anderen an der Situation beteiligten Personen hat und wie man sich deren Handeln und Verhalten zu erklären versucht.

Begründung der Auswahl: Dieses bestimmt ebenfalls das eigene Denken und Handeln.

### Rahmenbedingungen

Begriffsklärung: Hier sind institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen gemeint, unter welchen pädagogisches Handeln stattfindet.

Begründung der Auswahl: Die Rahmenbedingungen pädagogischen Handelns bedingen / bestimmen die Möglichkeiten und Begrenzungen des Handelns von Pädagog\_innen. Dies in den Blick zu nehmen ist erforderlich, um das eigene Tun in einen größeren Zusammenhang einordnen zu können, den Zusammenhang zwischen den Rahmenbedingungen und dem eigenen Handeln zu erkennen und die Grenzen der eigenen Handlungsmöglichkeiten dadurch besser einschätzen zu können.

### Differenzen und Widersprüche

Begriffsklärung: Differenzen sind Unterschiede, die mit Bedeutung aufgeladen sind, d. h. sie sind nicht ›einfach da‹, sondern sie werden gemacht. Welche Unterschiede als bedeutend in einer bestimmten Situation wahrgenommen werden, beeinflusst das Handeln.

Differenzen können etwa unterschieden werden nach:

- *gesellschaftlichen Differenzen*, die Einfluss auf Ressourcen- und Machtverteilung haben: Alter, Geschlecht, sozio-ökonomische und kulturelle Herkunft, Sprache, sexuelle Orientierung, Religion etc.;
- *pädagogisch-institutionelle Differenzen*: z. B. Pädagog\_in – Kind, Leiter\_in – erfahrene Pädagog\_in – Praktikant\_in, Kindergarten – Schule;
- *Differenzen in einem selbst*: z. B. souverän handeln (zu wollen) und gleichzeitig Lernende\_r zu sein und
- *Differenzen in einer Gruppe*: z. B. verschiedene Lerntypen, verschiedene Arbeits-tempi ...

Wichtig ist darauf hinzuweisen, dass es bei Differenz nicht um eine alltagsprachliche Verwendung des Begriffes geht (Differenzen im Sinne eines Konfliktes), der eine negative Konnotation enthält. (Vgl. Ortner / Hammerl in diesem Band)

Ein Widerspruch ist durch Unstimmigkeit gekennzeichnet. Beispiel: Pädagogische Arbeit enthält oftmals widersprüchliche Anforderungen; so sollen Pädagog\_innen einerseits auf das Wohl der Gruppe achten und andererseits auf die individuelle Verfasstheit der einzelnen Kinder und Jugendlichen eingehen, was nicht immer zu vereinbaren ist.

Der Auswahl dieser Kategorie liegt die Annahme zugrunde, dass Differenzen und Widersprüche eine wichtige Rolle für pädagogische Arbeit an sich und auch für das professionelle Selbstverständnis von Pädagog\_innen spielen. Zur theoretischen Rahmung der Kategorien siehe Hoyer-Neuhold / Messner (2012), Christof (2009), Köller (2010).

## Phase 7: Analyse

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Analyse	7 Auswertung des Materials	• Einführung in die Interview-Analyse / Ausprobieren der Kategorisierung	1h
		• Rückfrageschleife	1h
		• Kategorisierung und Paraphrasieren	~7h @ __*) ~9h

\_\_\_ *Material:* Handout *Kategorien zur Auswertung der Interviews* (bereits ausgeteilt), Handout *Auswertungsschritte* (bereits ausgeteilt), einige Marker (zur Sicherheit)

\_\_\_ *Vorbereitung für die Teilnehmer\_innen:* Das fertige Transkript soll der Leitung in digitaler Form zugesandt worden sein, ein ausgedrucktes Transkript sowie vier Marker in verschiedenen Farben sind zum Seminar mitzubringen.

\_\_\*) @ bedeutet @home, dieser Schritt wird außerhalb der Gruppe und der gemeinsamen Zeit gemacht

### Einführung in die Interview-Analyse / Ausprobieren der Kategorisierung

~ 1 h

Für diesen Schritt arbeitet jede\_r Teilnehmer\_in mit dem selbst erstellten Transkript. In einem ersten Versuch wird für einen Zeitraum von ca. einer Stunde begonnen, die einzelnen Aussagen der\_des Interviewpartner\_in (IP) den Kategorien zuzuordnen. Dies geschieht, indem die entsprechenden Stellen im Transkript bunt markiert werden. Für jede Kategorie wird je eine Farbe verwendet.

#### \_\_\_ Anmerkungen

Für diesen Arbeitsschritt benötigen alle Teilnehmer\_innen ihre Transkripte und vier Marker in verschiedenen Farben, die sie selbst mitbringen sollten. Nehmen Sie zur Sicherheit einige Marker selbst mit.

Es bietet sich an, dass Sie den Teilnehmer\_innen ein Beispiel für jede Kategorie zeigen bzw. vorlesen.

### Rückfrageschleife

~ 1 h

Aus diesem ersten Ausprobieren der Kategorienzuordnung ergeben sich in der Regel Fragen. Für den weiteren Arbeitsprozess ist es wichtig diese Fragen zu klären und anhand von Beispielsätzen mehrdeutig scheinende Aussagen gemeinsam exemplarisch zuzuordnen.

Daran anschließend wird das Handout *Auswertungsschritte* besprochen, das die Vorgehensweise und Tipps für die Auswertung enthält. Ziel ist es, dass der Arbeitsauftrag, also die Analyse und dessen einzelnen Arbeitsschritte (Kategorisierung / Paraphrasieren) für alle Teilnehmer\_innen klar sind. (Siehe dazu Handout *Auswertungsschritte*)

### Kategorisierung und Paraphrasieren

~ 7 h

Nachdem die Aussagen einer Kategorie zugeteilt worden sind, werden diese paraphrasiert. Dies geschieht in der dritten Person, um Distanz zur pädagogischen Situation, zu den eigenen Wahrnehmungen und Deutungen zu ermöglichen. Pro Kategorie

entsteht so eine Liste an von der interviewten Person explizit getroffenen Aussagen zu der jeweiligen Kategorie. Die Zuordnung der Aussagen in die vier Kategorien und das Paraphrasieren wird von den Teilnehmer\_innen außerhalb des Seminars fertig gestellt.

\_\_\_ *Anmerkungen*

Es ist wichtig, dass Sie den Teilnehmer\_innen vermitteln bzw. erneut darauf hinweisen, dass es sich beim Paraphrasieren nicht um eine Interpretation handelt, sondern dass es explizit darum geht, den Kern der jeweiligen Aussage darzustellen. Die Kategorisierung / Paraphrasierung stellt das Material für die Rückmeldung dar. Ziel der Rückmeldung ist, für die interviewte Person herauszufiltern, welche Aussagen sie zu den vier Kategorien getätigt hat.

Die Teilnehmer\_innen benötigen zwischen diesem und dem nächsten Termin genügend Zeit, um die Kategorisierung durchzuführen. Es ist mit ca. sieben Arbeitsstunden für Kategorisieren und Paraphrasieren zu rechnen. Die Teilnehmer\_innen sollten auf den Zeitaufwand aufmerksam gemacht werden.

## Phase 8: Rückmeldung

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Rückmeldung 	Initiieren eines Reflexionsprozesses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besprechung des Ablaufs der Rückmeldung</li> <li>• Rückmeldung</li> </ul>	30' ~ 4 h @ __*) ~ 4 h 30'

\_\_\_ *Material:* Analyseergebnisse (= je eine Liste mit Aussagen, die einer Kategorie zugeordnet wurden)

Handout *Die Rückmeldung*; Aufnahmegeräte und Ersatzbatterien

\_\_\_ *Vorbereitung für die Leiter\_innen:* Wenn nötig, Aufnahmegeräte zum Ausleihen organisieren und beim letzten Termin vor der Rückmeldephase bereitstellen.

\_\_\_ *Vorbereitung für die Teilnehmer\_innen:* die Analyse bzw. Kategorisierung abschließen, Aufnahmegeräte und Ersatzbatterien besorgen, zwei Treffen mit den jeweiligen Partner\_innen organisieren.

\_\_\*) @ bedeutet @home, dieser Schritt wird außerhalb der Gruppe und der gemeinsamen Zeit gemacht

### Besprechung – Ablauf – Rückmeldung

Ist die Kategorisierung abgeschlossen, werden die Ergebnisse der betreffenden Person rückgemeldet. Dieser Arbeitsschritt findet außerhalb der Kurszeit statt. Daher wird gemeinsam besprochen, wie die Rückmeldung abläuft. Zur Unterstützung wird das Handout *Die Rückmeldung* verwendet. Nach der Rückmeldung soll das jeweilige Zweier-Team gemeinsam überlegen, welche alternativen Handlungen in der bearbeiteten Situation möglich wären.

~ 30'

### Rückmeldung

Die Rückmeldung<sup>III</sup> findet entsprechend der Interviewkonstellation statt. Das heißt, die Person, die ein Interview geführt hat, gibt der\_dem Interviewpartner\_in (IP) Rückmeldung. Jede Person muss daher für die Rückmeldung zwei Treffen vereinbaren: Sie trifft sich sowohl mit der Person, der sie ein Interview gegeben hat, um eine Rückmeldung zu bekommen, als auch mit der Person, mit der sie ein Interview geführt hat, um dieser Person Rückmeldung zu geben.

Die Rückmeldung dauert ca. eine Stunde. Für jede Kategorie sind somit ca. 15 Minuten Zeit. In einem ersten Schritt wird die Liste der Paraphrasen zu einer Kategorie vorgelesen. In einem zweiten Schritt kann sich die interviewte Person dazu äußern bzw. Stellung nehmen. So wird eine Kategorie nach der anderen durchgegangen.

Es kann sich im Anschluss an die Rückmeldung ein Gespräch ergeben. Während der Rückmeldung ist es allerdings wichtig, dass keine Bewertungen der Aussagen stattfinden. Die Rückmeldung soll ›nach Plan verlaufen‹, was bedeutet, dass die Person, die die Rückmeldung gibt, ›nur‹ vorliest.

~ 4 h

\_\_\_III Vgl. dazu Rückmeldung I von Christof, Eveline (2009): Bildungsprozessen auf der Spur. Das pädagogisch reflexive Interview. Wien: Löcker.

### Anmerkungen

Die Phase der Rückmeldung ist ein wesentliches Moment des LLAs. Ziel der ist es, der\_dem Interviewpartner\_in (IP) zusammengefasst zu erzählen, was er\_sie gesagt hat, um so einen Reflexionsprozess anzuregen. Die Kategorien, die aufgrund ihrer Bedeutung für professionelles pädagogisches Handeln sowie das Selbstverständnis von Pädagog\_innen gewählt sind, helfen der Rückmeldung eine Struktur zu geben.

Das Besondere an einem solchen Reflexionsprozess ist, dass Auseinandersetzung stattfindet bzw. initiiert wird, indem den Pädagog\_innen die eigenen Aussagen und damit das eigene Welt- sowie Selbstverhältnis von einer zweiten, fachkundigen Person wertfrei ›zurückgespiegelt‹ werden. Dies kann äußerst erhellend sein und hilft den Pädagog\_innen dabei ihr Wahrnehmen und Denken in den Blick zu bekommen und die eigenen Perspektiven zu erweitern. Das Selbstverständnis der Rolle als Pädagog\_in wird auf diese Weise nicht nur bewusst, sondern bearbeitbar. Angesichts des Handlungsdrucks, den Lehrer\_innen und Kindergartenpädagog\_innen täglich erleben stellt diese reflektierende Auseinandersetzung, Unterstützung und Stärkung der Handlungsfähigkeit dar. Denn die Berufseinsteiger\_innen erarbeiten sich damit eine Basis, die sie besser auf die Anforderungen, die in pädagogischen Situationen an sie herangetragen werden, vorbereitet. Sie befinden sich dadurch in einem »Zustand der Bereitschaft«,<sup>IV</sup> der Perspektivenvielfalt fördert und somit auch zu erweiterten Handlungsmöglichkeiten führen kann.

Die Rückmeldungs-Gespräche werden zur Sicherheit aufgezeichnet, falls die jeweiligen Teilnehmer\_innen diese erneut anhören wollen. Die Aufnahmen werden jedoch nicht mehr transkribiert.

Daher werden für diese beiden Termine (individuelle Treffen) Aufnahmegeräte benötigt, die es möglicherweise zu organisieren gilt.

<sup>IV</sup> Ryle spricht in Zusammenhang mit dem Kennen von Theorien von einem »Zustand der Bereitschaft«. Siehe dazu: Ryle, Gilbert (1973 [1969]): Der Begriff des Geistes. Stuttgart: Reclam, 392.

## Phase 9: Verfügbarmachen der Situationen und ›Aha-Erlebnisse‹

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Besprechung der Situationen und Aha-Erlebnisse	Gedankliches Probeden + Kennenlernen vielfältiger Situationen und Interpretationen, Lernerfahrungen teilen	• Schilderung der Situationen	1 h 20'
		• Schilderung der Aha-Erlebnisse	2 h
			~ 3 h 20'

Damit im LLA nicht nur die eigene nicht zufriedenstellende pädagogische Situation sowie die der/des Interviewpartner\_in thematisiert werden, sondern auch ein Einblick in die anderen bearbeiteten Situationen möglich wird, sollen alle Teilnehmer\_innen die Situation, die sie erlebt haben, aus ihrer Sicht darstellen. Dies erlaubt den anderen Teilnehmer\_innen sich in die erzählte Situation hineinzusetzen und durchzudenken, was sie selbst gemacht hätten. Dieses gedankliche Probeden ermöglicht, die verschiedensten Situationen geistig durchzuspielen und in ähnlichen pädagogischen Situationen vorbereiteter handeln zu können (vgl. Hoyer-Neuhol / Messner 2012: 42). Ebenso soll die etwaige Perspektivenerweiterung und / oder -veränderung einzelner für die anderen verfügbar gemacht werden. Das kollektive Setting des Seminars ermöglicht so den einzelnen Teilnehmer\_innen von einer Vielzahl an unterschiedlichen Situationen, die allesamt analysiert wurden, zu profitieren und somit verschiedene mögliche Perspektiven auf unterschiedlichste pädagogische Situationen – die in ähnlicher Form eventuell schon selbst erlebt wurden oder in welchen man sich zu einem späteren Zeitpunkt wiederfinden könnte – zu hören bzw. selbst zu entwickeln.

### Schilderung der Situationen

~ 1 h 20'

Alle Teilnehmer\_innen sollen die Situation, die sie erlebt haben, aus ihrer Sicht kurz darstellen (ca. fünf Minuten je Situation) und die diesbezüglichen Schwierigkeit(en) erläutern.

#### --- Anmerkungen

Es geht darum, dass die Pädagog\_innen die erlebte Situation aus der eigenen Sicht darstellen. Weisen Sie darauf hin, dass daran anschließend keine Tipps gegeben und keine ›Warum-Fragen‹ gestellt werden. Achten Sie darauf, dass alle Teilnehmer\_innen zu Wort kommen. Es empfiehlt sich außerdem, in der Gruppe klar auszuhandeln, dass die Inhalte, die während des LLAs besprochen werden, nicht nach außen getragen werden (= Prinzip der Vertraulichkeit).

Für eine knappe aber ausreichende Darstellung der Situation kann es hilfreich sein, wenn auf einem Flipchart folgende Struktur vorbereitet wurde:

- Ort / Räumlichkeit
- Beteiligte Personen
- Eigenes Handeln
- Handeln der Anderen
- Das Unzufriedenstellende / Schwierige

### Schilderung der ›Aha-Erlebnisse‹

~ 2 h

Nach den Schilderungen der unterschiedlichen Situationen soll in einer weiteren offenen Runde auf die ›Aha-Erlebnisse‹ der einzelnen Teilnehmer\_innen eingegangen werden. Dies kann anhand folgender Fragen geschehen:

**Frage 1:** Hat das Erzählen über die Situation rückwirkend eine Veränderung bewirkt? Welche?

**Frage 2:** Hat die Rückmeldung nach dem Interview eine Veränderung bewirkt? Welche?

#### \_\_\_ Anmerkungen

Pro Situation bzw. Person stehen dafür ca. acht Minuten zur Verfügung.

Wenn die beiden Fragen nach ›Aha-Erlebnissen‹ nicht greifen, können Sie alternativ folgende Fragen, die auf eine mögliche Adaption des LLAs abzielen, stellen:

**Ersatzfrage 1:** Was hätten Sie anders gebraucht/ was hätte anders sein sollen, damit etwas in Gang kommt?

**Ersatzfrage 2:** Was war schwierig?

Den anderen Teilnehmer\_innen Einsicht in den eigenen Reflexionsprozess zu gewähren ist nicht immer leicht. Denn wenn Welt- und Selbstverhältnis in Frage gestellt bzw. verändert werden, kann dies zu Verunsicherungen bei den betroffenen Personen führen. Eine vertrauensvolle Atmosphäre ist daher Voraussetzung für diese Schritte.

#### \_\_\_ Variation

Es gibt die Möglichkeit einer plenaren Rückmeldephase, in der ›starke Elemente‹ aus den Interviews herausgefiltert und diskutiert bzw. reflektiert werden. Wenn dies gemacht wird, ist genau zu überlegen, wie so eine plenare Situation gestaltet werden kann, damit niemand ›zu kurz kommt‹. Außerdem ist zwischen den Terminen genügend Zeit einzuplanen, damit sich die Leiter\_innen entsprechend darauf vorbereiten können.

## Phase 10: Individuelle Reflexionsphase

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Individuelle Reflexion	Perspektivenerweiterung	• Gedankenexperiment Außenperspektive	1 h
		• Offene Runde zum Gedankenexperiment Außenperspektive	1 h 30' ~ 2 h 30'

\_\_\_ *Material:* Papier und Stifte

Diese Phase dient erneut der Perspektivenerweiterung. Es soll versucht werden, die eigene Situation aus einem gänzlich anderen Blickwinkel zu betrachten. Dies soll gelingen, indem versucht wird, die Situation durch die Augen einer anderen Person zu betrachten. So kann z. B. aus Sicht eines Elternteiles oder eines Kindes / Jugendlichen die Situation erneut in den Blick genommen werden, um so eine mögliche andere Perspektive auf die Situation, die beteiligten Personen und die eigene Rolle in der Situation zu bekommen.

### **Gedankenexperiment Außenperspektive**

~ 1 h

Anhand der Fragestellung: »Was hätte eine Person, die dein Gegenüber anders kennt in dieser Situation wahrgenommen, gedacht, gesehen und wie hätte sie gehandelt?« soll von den einzelnen Teilnehmer\_innen zu der von ihnen erlebten und bearbeiteten pädagogischen Situation ein Text verfasst werden (Einzelarbeit).

### **Offene Runde zum Gedankenexperiment Außenperspektive**

~ 1 h 35'

Nach der Übung Gedankenexperiment *Außenperspektive* wird in einer offenen Runde danach gefragt, wie die Übung war und ob bzw. welche alternativen Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten sich dadurch ergeben haben. Ziel ist es, dass sich durch diese letzte Übung ein Mehr an Möglichkeiten die Situation zu interpretieren und somit anders zu handeln ergeben.

\_\_\_ *Anmerkung*

Pro Situation / Person stehen ca. fünf Minuten zur Verfügung.

## Phase 11: Abschluss

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Abschluss 	Abschluss der	• Ausblick	30'
	Zusammenarbeit	• Abschlussrunde	30'
	Klärung des weiteren Verlaufs des LLA		~1h

\_\_\_ *Vorbereitung für die Leiter\_innen:* Termin für das Follow-up-Treffen festlegen und Raum organisieren.

Dieser Abschluss ist nur ein vorläufiger, da ca. ein halbes Jahr nach diesem Termin noch ein weiteres Treffen der Gruppe stattfindet. Für diesen Termin soll es einen Ausblick geben, damit die Teilnehmer\_innen wissen, was sie bei diesem letzten Treffen erwartet. Es soll jedoch auch die Möglichkeit geben, die gemeinsame Arbeit abzuschließen und sich von der Gruppe zu verabschieden.

### Ausblick

~ 30'

Für den Ausblick auf den Follow-up-Termin wird den Teilnehmer\_innen erzählt, wie sich der Ablauf für diesen Termin gestaltet und der Termin gemeinsam festgelegt (Datum, Uhrzeit, Ort). Den Teilnehmer\_innen soll außerdem für das letzte Treffen mit auf den Weg gegeben werden, dass sie in Hinblick auf ihre analysierte Situation aufmerksam bleiben sollen und versuchen sollen, sich selbst zu beobachten, falls sie erneut in eine ähnliche Situation kommen.

### Abschlussrunde

~ 30'

In einer Blitzlichtrunde sollen alle Teilnehmer\_innen sowie die Leiter\_innen zu der Frage: »Wie habe ich das Seminar erlebt?« kurz Stellung nehmen.

### \_\_\_ *Anmerkung*

Die Äußerungen der Einzelnen sollen, wenn es nicht unbedingt notwendig erscheint, unkommentiert bleiben.

## Phase 12: Follow-up

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
12 Follow-Up	Abklärung von	• Begrüßung und Einstieg	10'
	Handlungswirksamkeit /	• Rückblick und Reflexion	3 h
	Veränderungen	• Abschlussblitzlicht	15'
	Erneute Reflexion		~ 3 h 25'

Das Follow-up-Treffen soll ca. ein halbes Jahr nach dem letzten Treffen stattfinden. Die Zeitspanne ist deswegen so lang, damit die einzelnen Teilnehmer\_innen die Möglichkeit haben, erneut in ähnliche Situationen wie die, die selbst bearbeitet (oder von den anderen Teilnehmer\_innen erzählt) wurden, zu kommen und so andere Erfahrungen in den ähnlichen pädagogischen Situationen zu erleben bzw. alternativen Sicht- und Handlungsmöglichkeiten erproben zu können.

### Begrüßung und Einstieg

~ 10'

Blitzrunde mit z. B. der Frage 1: Wie bin ich heute drauf? Wie geht es mir?

### Rückblick und Reflexion

~ 3 h

Bei diesem Arbeitsschritt erzählen alle Teilnehmer\_innen kurz von der eigenen pädagogischen Situation, mit der sie sich im Laufe des Seminars eingehend beschäftigt haben, damit die bearbeiteten Situationen für alle Teilnehmer\_innen wieder präsent werden. Gleich im Anschluss an die Erzählung soll die jeweilige Person auch darauf eingehen, ob sich diesbezüglich etwas verändert hat und wenn ja, was (Frage 1).

Es sollte auch Zeit und Raum für folgende Fragen gegeben werden:

Frage 2: Haben sich noch weitere Handlungsalternativen ergeben?

Frage 3: Haben sich neue Fragen ergeben?

### Anmerkungen

Achten Sie darauf, dass alle Teilnehmer\_innen zu Wort kommen.

Möglicherweise sind beim Follow-up noch andere Fragen als oben genannte relevant. Hier können Sie von Gruppe zu Gruppe bzw. Fall zu Fall entscheiden, welche Fragstellungen Sinn machen. Denn ob die Fragen passend sind, ist auch von gruppenspezifischen Prozessen während des Seminars abhängig. Daher ist es sinnvoll, wenn Sie die Fragen nach ihrer eigenen Einschätzung adaptieren bzw. ergänzen.

### Abschlussblitzlicht

~ 15'

Blitzlichtrunde mit z. B. der Frage: Was nehme ich mir von heute mit?

## --- Literatur

Als Fachliteratur empfehlen wir:

Zur Methode des *pädagogisch reflexiven Interviews*:

- Christof, Eveline (2009): *Bildungsprozessen auf der Spur. Das pädagogisch reflexive Interview*. Wien: Löcker.
- Hoyer-Neuhold, Andrea / Messner, Sandra (2012): *Handlungsspielräume entfalten – Das pädagogisch reflexive Interview*. In: Ortner, Rosemarie (Hg.): *exploring differences. Zur Vermittlung von Forschung und Bildung in pädagogischer Praxis. Arts & Culture & Education. Sonderband 1*. Wien: Löcker, 31–44.

Zu qualitativer Sozialforschung allgemein:

- Flick, Uwe (2011): *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. 4. Auflage. Hamburg: Rowohlt.
- Friebertshäuser, Barbara / Langer, Antje / Prengel, Annedore (Hg.) (2010): *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. 3., vollständig überarbeitete Auflage. Weinheim und München: Juventa.
- Helfferich, Cornelia (2009): *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH. (Dieses Buch ist vor allem zum Thema Interviewführung und Gesprächsdynamik und somit für die Phase 2 des LLAs [Vorbereitung der Interviewführung] zu empfehlen.)

Zu pädagogischer Professionalisierung:

Die materialbasierten Analysen aus dem Projekt *Facing the Differences* in diesem Band:

- Haberl, Bernd / Sorge, Marianne: *Unterscheiden oder Nicht-Unterscheiden. Umgangsformen mit Differenzen im pädagogischen Handeln*.
- Hoyer-Neuhold, Andrea / Sorge, Marianne: *Beziehungen aushandeln, aushalten, gestalten*.
- Hoyer-Neuhold, Andrea / Lampl, Lisa: *Rolle von Praktikant\_innen und Anfänger\_innen in der Hierarchie pädagogischer Institutionen*.
- Lampl, Lisa / Pritz, Anna: *Mit Kolleg\_innen zusammenarbeiten. Hierarchien in pädagogischer Zusammenarbeit*.
- Dörler, Tobias / Pritz, Anna: *Mit widersprüchlichen Ansprüchen umgehen*.
- Ortner, Rosemarie / Hammerl, Elisabeth: *Involviert-Sein in gesellschaftliche Verhältnisse* sowie:
- Seyss-Inquart, Julia (2013): *schule vermitteln. Kritische Beiträge zur Pädagogischen Professionalisierung*. Wien: Löcker.

Weitere Literatur:

- Giesecke, Hermann (2010 [1987]): *Pädagogik als Beruf. Grundformen pädagogischen Handelns*. 10. Auflage. Weinheim und München: Juventa, 22.
- Helsper, Werner (2003): *Ungewissheit im Lehrerhandeln als Aufgabe der Lehrerbildung*. In: Helsper, Werner / Hörster, Reinhard / Kade, Jochen (Hg.): *Pädagogische Felder im Modernisierungsprozess*. Weilerswist: Velbrück, 142–161.
- Helsper, Werner / Hörster, Reinhard / Kade, Jochen (2003): *Pädagogische Felder im Modernisierungsprozess*. Weilerswist: Velbrück.
- Koller, Hans-Christoph (2010): *Grundzüge einer Theorie transformatorischer Bildungsprozesse*. In: Liesner, Andrea / Lohnmann, Ingrid (Hg.): *Gesellschaftliche Bedingungen von Bildung und Erziehung. Eine Einführung*. Stuttgart: Kohlhammer, 288–300.
- Rogers, Carl (1977): *Therapeut und Klient. Grundlagen der Gesprächs-Psychotherapie*. München.
- Ryle, Gilbert (1973 [1969]): *Der Begriff des Geistes*. Stuttgart: Reclam, 392.
- Terhart, Ewald (2000): *Perspektiven der Lehrerbildung in Deutschland. Abschlussbericht der von der Kultusministerkonferenz eingesetzten Kommission*. Weinheim und Basel: Beltz, 128.

Vorschlag für eine  
**terminliche und zeitliche Einteilung des LLAs**

	Phasen	Schritte	Dauer
Termin 1	Phase 1: Einführung und Kennenlernen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung</li> <li>• Kennenlernen</li> <li>Pause</li> </ul>	30' 30' 15'
	Phase 2: Vermittlung von Interview- kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellung des wissenschaftlichen Interviews</li> <li>• Paraphrasieren und aktives Zuhören</li> <li>• Gesprächsführung und Fragen-Stellen</li> <li>• Unterscheidung von Beschreiben &amp; Deuten</li> <li>Pause</li> <li>• Besprechung des Leitfadens</li> <li>• Abstecken möglicher Situationen</li> <li>• Besprechung des Arbeitsauftrages</li> </ul>	20' 55' 1h 15' 15' 40' 10' 10' ~ 5 h
@home	Phase 2: Vermittlung von Interview- kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erledigung des Arbeitsauftrages</li> </ul>	~ 3 h
Termin 2	Phase 3: Durchführung der Interviews	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einstimmung und Klärung von Unklarheiten</li> <li>• Letzte Vorbereitungsschritte</li> <li>Pause</li> <li>• Gegenseitiges, paarweises Interviewen anhand des Interview-Leitfadens</li> <li>• Reflexion der Interviewerfahrung</li> </ul>	30' 20' 5' 2h 25'
	Phase 4: Vorbereitung der Transkription	Pause: Dazwischen Pause: Danach <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sicherung der Interviews</li> <li>• Besprechung der Transkription und des Vorgehens</li> <li>• Abschluss</li> </ul>	10' 30' 30' 20' 10' ~ 5 h
@home	Phase 5: Transkription	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verschriftlichung des geführten Interviews</li> </ul>	~ 7 h

## → Fortsetzung: terminliche und zeitliche Einteilung des LLAs

	Phasen	Schritte	Dauer
<b>Termin 3</b>	<b>Phase 6:</b> Vorbereitung der Analyse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrüßung und Klärung des Ablaufs</li> <li>• Nachbesprechung der Verschriftlichung</li> <li>• Besprechung der Kategorien</li> </ul>	5' 25' 1h 15'
	<b>Phase 7:</b> Analyse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in die Interview-Analyse/ Ausprobieren der Kategorisierung</li> <li>• Rückfrageschleife</li> </ul>	15' 1h 1h
	<b>Vorgriff Phase 8:</b> Rückmeldung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besprechung des Ablaufs der Rückmeldung</li> </ul>	30' ~4h 30'
@home	<b>Phase 7:</b> Analyse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kategorisierung und Paraphrasieren</li> </ul>	~7h
@home	<b>Phase 8:</b> Rückmeldung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rückmeldung</li> </ul>	~4h
<b>Termin 4</b>	<b>Phase 9:</b> Besprechung der Situationen und ›Aha-Erlebnisse‹	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrüßung und Klärung des Ablaufs</li> <li>• Schilderung der Situationen</li> </ul>	5' 1h 15'
		Pause <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schilderung der ›Aha-Erlebnisse‹</li> <li>• Abschluss</li> </ul>	5' 2h 5'
			~3h 30'
<b>Termin 5</b>	<b>Phase 10:</b> Individuelle Reflexion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrüßung und Klärung des Ablaufs</li> <li>• Gedankenexperiment <i>Außenperspektive</i></li> </ul>	5' 1h
		Pause <ul style="list-style-type: none"> <li>• Offene Runde zum Gedankenexperiment <i>Außenperspektive</i></li> </ul>	10' 1h 30'
	<b>Phase 11:</b> Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausblick</li> <li>• Abschlussrunde</li> </ul>	15' 30' 30'
			~4h
<b>Termin 6</b>	<b>Phase 12:</b> Follow-up	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrüßung und Einstieg</li> <li>• Rückblick und Reflexion</li> </ul>	10' 3h
		Pause <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abschlussblitzlicht</li> </ul>	10' 15'
			~3h 30'
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeit im LLA</li> <li>• Zeit @home</li> <li>• Zeit für vertiefende Lektüre</li> </ul>	25h 30' 21h 3h 30'
			~50h = 2 ECTS

## Das pädagogisch reflexive Interview nach Eveline Christof

Kurze Zusammenfassung für Leiter\_innen des LLAs

### Was ist ein pädagogisch reflexives Interview?

Es handelt sich hierbei um einen Interviewtypus, der in Abgrenzung zu soziologischen Interviews eine ganz bestimmte pädagogische Absicht verfolgt. In dieser Form des offenen Leitfaden-Interviews geht es nicht darum, Informationen oder Daten von Interviewpartner\_innen zu bekommen, es stehen vielmehr die interviewte Person und deren persönlicher Nutzen im Vordergrund des Forschungsinteresses. Der Fokus liegt auf der subjektiven Sicht alltäglicher Situationen, unter dem Gesichtspunkt der Förderung von Selbstaufklärung bei Interviewpartner\_innen. »Forschung im Dienst der Beforschten« – könnte das Motto dieser Interviewform lauten. Die so gewonnenen Daten und Erkenntnisse werden den Befragten selbst zur Verfügung gestellt. Die Interviewpartner\_innen bekommen schon in der Interviewsituation die Möglichkeit, befreit vom aktuellen Handlungsdruck ihrer Alltags- und/oder Berufspraxis und durch die Interviewer\_innen methodisch unterstützt, »laut nachdenkend« Erzähltes zu reflektieren. In einem zweiten Schritt – bei der Rückmeldung des Interviews nach einer speziellen Analyse – sollen der mögliche Rahmen eigener und alternativer Handlungsoptionen ausgeleuchtet werden. So kann der Rahmen des eigenen Handelns schrittweise erweitert und mit neuen Möglichkeiten bereichert werden. Ziel ist es, durch das Aufzeigen eigener, bisher noch nicht erkannter Möglichkeiten, die Handlungsfähigkeit zu erweitern, um diese zunehmend autonomer gestalten zu können.

### Welches Forschungs- oder Erkenntnisinteresse lässt sich mit dieser Interviewmethode verfolgen?

Ziel dieses Interviewtyps ist es, einen Prozess der Aufklärung über Elemente der selbstverständlichen Wahrnehmung der alltäglichen Lebenswelt und des eigenen Selbst als Grundlage eigenen Handelns und Nichthandelns zu initiieren. Diese Fraglosigkeit und zur Stabilisierung tendierenden subjektiven empirischen Urteile über die eigene Umwelt sollen – zumindest in Ansätzen – hinterfragt werden. Dazu ist ein präzises Beschreiben äußerer Rahmenbedingungen und konkreter Ereignisabläufe von Vorteil, welches nahe an Beobachtbarem orientiert sein soll. Die Interviewpartner\_innen werden daher aufgefordert, ihre Erlebnisse und Wahrnehmungen möglichst differenziert zu beschreiben, Zusammenhänge zu den strukturellen Rahmenbedingungen herzustellen und deren Bedeutung zu gewichten. Darüber hinaus soll dazu angeregt werden die eigene Lage nicht nur als persönlich, sondern auch als strukturell gegeben und die eigene Person nicht nur als Individuum, sondern auch als Vertreter\_in einer bestimmten Gruppe zu sehen. Gemeinsamkeiten mit anderen Personen, die sich in ähnlicher Situation befinden, sollen entdeckt werden. Diese persönliche Art der Exploration soll des Weiteren dazu führen, dass von den Interviewten andere Sichtweisen angedacht, eigene Handlungsoptionen ausgelotet, mögliche und /oder notwendige Änderungen des strukturellen Bedingungsrahmens überlegt werden oder alternative Handlungsformen in den Blick gelangen. Diese Optionen gilt es in einem weiteren Schritt abzuwägen, zu reflektieren und auf ihre Realisierbarkeit bzw. ihre Realisierungsbedingungen hin zu überprüfen. Die dabei möglicherweise zu Tage tretenden Schwierigkeiten bei einer Realisierung sollen ebenfalls verbalisiert werden. Schließlich geht es auch um die Überlegung erster (als realistisch eingeschätzter) Schritte, die zu einer Veränderung in die gewünschte Richtung führen könnten.

Die Erzählungen der Befragten sollen also über die bloße Beschreibung und das Reflektieren einer konkreten (negativ) erlebten Situation hinausgehen und auf zukünftiges Handeln einwirken – und zwar so, dass eine Erweiterung der eigenen Handlungsmöglichkeiten sichtbar wird. Dieser Ansatz stellt die Beforschten und deren Interessen in den Vordergrund. Die zunächst subjektiven Erkenntnisse und Ergebnisse zeigen darüber hinaus auf, wie überindividuelle, gesellschaftliche Vorgaben im individuellen Bewusstsein präsent sind und das Handeln der Einzelnen beeinflussen.

## Wie gestaltet sich das konkrete methodische Vorgehen?

### Ereignis

Bei der Festlegung der Fragestellung liegt der Fokus auf den ›subjektiven Sichtweisen‹, auf deren Grundlage eine einzelne Person als Vertreter\_in einer bestimmte Personengruppe in einer konkreten Situation (in diesem Kontext: in einer pädagogischen Situation) auf eine für sie selbst unbefriedigende Weise handelte bzw. nicht handelte.

### Interview

Das Vorgehen im Interview orientiert sich an einem Leitfaden, der zwar verschiedene Etappen thematisiert, jedoch keine strengen verbalen Vorgaben macht – die genaue Wortwahl bleibt dem\_der Interviewer\_in überlassen und soll ›alltagssprachlich‹ gehalten werden. Jede\_r Interviewer\_in wird angeregt die Intentionen des Leitfadens, unterstützt durch Formulierungsvorschläge, auf seine\_ihre Weise umzusetzen. Im *pädagogisch reflexiven Interview* sollen Befragte die Möglichkeit bekommen, über ihren Berufs-Alltag zu sprechen und sprechend darüber nachzudenken – gezielt unterstützt durch eine\_n interessierten Zuhörer\_in. Bei diesem lauten Nachdenken und Reflektieren über eine erlebte vergangene eigene Praxissituation beschränken sich die Interviewer\_innen darauf, die dazu aufsteigenden Gedanken ihrer Interviewpartner\_innen wahrzunehmen, sie zu artikulieren und ihnen gegebenenfalls nachzugehen. Dies soll mithilfe der Methode des Paraphrasierens geschehen. Die Etappen des Interviewleitfadens sind für die nachfolgende Analyse bedeutsam.

### Analyse der Daten

Das vollständig transkribierte Interview wird einer Textanalyse unterzogen. Besonderes Augenmerk liegt darauf, dass die Interviewaussagen nicht interpretiert, gedeutet oder in Schemata gepresst werden. Vielmehr soll eine möglichst vollständige Rekonstruktion der Sichtweisen oder der Situationswahrnehmung erfolgen, welche die Person dem im Interview geschilderten, eigenen Handeln (oder Nichthandeln) zugrunde legte. Die subjektiven Theorien, die in einer bestimmten Praxissituation zu einem ganz bestimmten Handeln bzw. Nichthandeln – welches im Interview ganz genau geschildert wurde – geführt haben, werden nach bestimmten Gesichtspunkten geordnet, um dann der Person rückgemeldet werden zu können.

### Rückmeldung

Bei einem zweiten Treffen mit der interviewten Person wird ihre damalige, im Interview erzählte Situationswahrnehmung nach bestimmten Gesichtspunkten strukturiert rückgemeldet. Der\_die Interviewer\_in stellt eigene Sichtweisen und Interpretationen zurück und beschränkt sich darauf die Sichtweise(n) der\_des Interviewpartner\_in strukturiert, fokussiert und zusammengefasst rückzumelden. Nach dieser Rückmeldung hat die interviewte Person die Möglichkeit die damaligen Schilderungen zu ergänzen, auch gegebenenfalls falsch Verstandenes zu korrigieren.

### Erweiterung der Sichtweisen

Im Anschluss an die Rückmeldung der Darstellung der damaligen Sichtweise einer ganz bestimmten Handlungssituation wird versucht, Elemente der Situationswahrnehmung zu lokalisieren, die unter dem Druck der damaligen Handlungssituation z. B. emotional verzerrt gesehen werden konnten. Weiters wird dazu angeregt alternative Sichtweisen zu finden. Wie könnte ein bestimmtes Verhalten noch gesehen werden und welche Auswirkung hätte diese veränderte Wahrnehmung auf andere Elemente der eigenen Weltsicht?

### Erweiterung der Handlungsoptionen

Welche veränderten Handlungsoptionen würden sich nun aus diesen neuen Sichtweisen ergeben? Wie schätzt der\_die Interviewpartner\_in die Chancen für die Realisierung der neuen Handlungsoptionen ein? Was denkt er\_sie darüber, müsste er\_sie dazu beitragen und welcher äußerer (Rahmen)Bedingungen oder Maßnahmen bedarf es bei einer möglichen Umsetzung dieser neu entworfenen Handlungsmöglichkeiten? Der\_die Interviewpartner\_in wird eingeladen, diese neuen Handlungsmöglichkeiten, die aufgrund der veränderten Situationswahrnehmung ausgedacht wurden in ähnlichen Situationen auszuprobieren.

## LEITFADEN

**für ein pädagogisch reflexives Interview**

zu einer pädagogischen Situation mit nicht  
zufriedenstellendem Ausgang

**Vorinformation:**

Paraphrasiere das Gesagte – in für dich passenden zeitlichen Abständen – immer wieder, um sicherzustellen, dass du auch alles gut verstanden hast.

**1.) Etappe: Einstieg in die Situation, Rollenklärung, Aufnahmegerät, ...**

- \_\_\_ Begrüßung, Trinken bereit stellen
- \_\_\_ Erläuterungen zum Aufnahmegerät
- \_\_\_ Ich werde mir während des Interviews Notizen machen, um spontan auftretende Fragen nicht zu vergessen.

**2.) Etappe: Einstieg ins Thema über die pädagogische Tätigkeit**

- \_\_\_ In welcher Institution / in welchen Institutionen arbeitest du? Wo befinden sich diese (Ort, Bezirk)?
- \_\_\_ In welchem pädagogischen Bereich bist du tätig?
- \_\_\_ Wer sind deine Zielgruppen, wenn du pädagogisch tätig bist? Mit wem hast du zu tun? Wer wird dort ausgebildet / pädagogisch begleitet?
- \_\_\_ Wie oft bist du pädagogisch tätig? (Dauer? Wie oft in der Woche? ...)
- \_\_\_ Welche Aufgaben hast du da?
- \_\_\_ Gibt es Besonderheiten der Institution? Wenn ja, welche?
- \_\_\_ Wie bist du zu dieser pädagogischen Tätigkeit gekommen?

**3.) Etappe: möglichst genaue Beschreibung einer pädagogischen Situation mit nicht zufriedenstellendem Ausgang**

**Impulsfrage:** Erzähle mir bitte von einer pädagogischen Situation mit nicht zufriedenstellendem Ausgang, die du selbst in der Rolle als Lehrer\_in / Kindergartenpädagog\_in erlebt hast.

Eventualfragen zu den äußeren Rahmenbedingungen:

- \_\_\_ Anzahl der SchülerInnen, Lehrenden, Kinder, KollegInnen ...
- \_\_\_ In welcher (beruflichen) Position bist du / warst du in dieser Situation?
- \_\_\_ Wo im Raum? (*→ so nachfragen, dass ich als InterviewerIn von der geschilderten Situation ein konkretes Bild im Kopf habe*)
- \_\_\_ Welche Situationen gingen dieser Situation voraus?

#### 4.) Etappe: genaue Beleuchtung der pädagogischen Situation mit nicht zufriedenstellendem Ausgang

**Impulsfrage 1:** Worin genau bestand in dieser konkreten Situation die Schwierigkeit?

**Impulsfrage 2:** Was sind die Gründe für deine Unzufriedenheit mit dem Ausgang?

Eventualfragen zur inneren Befindlichkeit:

- \_\_\_ Welche Gedanken sind dir bei dieser schwierigen Situation durch den Kopf gegangen?
- \_\_\_ Was glaubst du, ging in deinem Gegenüber vor?
- \_\_\_ Was hat sich er / sie möglicherweise von dir erwartet?
- \_\_\_ Was hast du dir vom Gegenüber erwartet?
- \_\_\_ Welche verschiedenen Rollen hast du in der Situation eingenommen?
- \_\_\_ Was denkst du, warst du in dem Moment / in der Situation für dein Gegenüber?
- \_\_\_ Was war dein Gegenüber für dich in der Situation?
- \_\_\_ Welche verschiedenen Rollen hat er / sie für dich eingenommen?
  
- \_\_\_ Was war *anders* als sonst?
- \_\_\_ Was war an dem Gegenüber *anders* als sonst?
- \_\_\_ Was war an dem Gegenüber *anders* im Vergleich zu den anderen der Zielgruppe?

#### 5.) Etappe: Ansprechen von möglichen Handlungsalternativen und deren Realisierungschancen, auch in Anbetracht der institutionellen Gegebenheiten

**Impulsfrage 1:** Welche Möglichkeiten siehst du, damit sich diese Situation für dich zufriedenstellender entwickeln kann?

**Impulsfrage 2:** Was bräuchte es, um *das* realisieren zu können?

Eventualfragen zum Erfragen möglicher Handlungsalternativen und Realisierungschancen:

- \_\_\_ Inwiefern müsste sich an den Rahmenbedingungen bzw. Strukturen etwas verändern?
- \_\_\_ Inwiefern müsste sich bei den anderen beteiligten Personen etwas ändern?
- \_\_\_ Inwiefern, glaubst du, müsste sich auch bei dir etwas verändern?
- \_\_\_ Was wäre deiner Auffassung nach in der Situation päd. professionelles Handeln?
- \_\_\_ Was wäre richtig gewesen aus deiner Sicht?
- \_\_\_ Wie passt das mit deinem pädagogisch professionellen Selbstverständnis zusammen?

#### 6.) Etappe: Abschluss des Interviews

- \_\_\_ Generalzusammenfassung – Paraphrase über das gesamte Interview
- \_\_\_ Ist noch etwas offen geblieben? Möchtest du abschließend noch etwas sagen?
- \_\_\_ Bedanken

ANLEITUNG zum

## Installieren und Benützen der Transkriptionssoftware

- 1) Installieren der Software des Aufnahmegerätes auf den Computer (Aufnahmegeräte haben in der Regel eine eigene Software zum Überspielen der Interviews auf den Computer.).
- 2) Durch einfaches Anstecken des Aufnahmegerätes an den USB-Anschluss am Computer wird das Interview (Aufnahmefile) auf den Computer übertragen.
- 3) Ist das Interview bereits auf einem USB-Stick gespeichert, dann reicht es, diesen an einen Computer anzustecken, um anschließend das Interview darauf zu speichern.
- 4) Installieren der Transkriptionssoftware: Die Software *Express Scribe* wird kostenfrei unter <http://www.nch.com.au/scribe/de/index.html> folgendermaßen vom Internet heruntergeladen:
  - a) Link eingeben →
  - b) ›Kostenlose Version hier herunterladen‹ anklicken →
  - c) ›Ausführen‹ wählen →
  - d) ›Akzeptieren‹ anklicken →
  - e) ›Fertig‹ anklicken →
  - f) *Express Scribe*-Maske erscheint →
  - g) Erledigt.

Die Transkriptionssoftware ist auf dem Computer und in der Regel unter *Programme* wieder zu finden.

- 5) Transferieren des Interviewfiles auf *Express Scribe*.
  - a) *Express Scribe* öffnen →
  - b) Menü Leiste ›Laden‹ anklicken →
  - c) Interviewdatei in die Transkriptionsmaske durch Anklicken des Buttons ›Laden‹ importieren.
- 6) Word Dokument öffnen, Transkriptionsformat (Seitennummern, Zeilennummer) anlegen, speichern ...
- 7) In *Express Scribe* auf der Menüleiste *Scribe Mini* anklicken und dann hat man die Wahl: Entweder man arbeitet mit dieser Funktionsleiste (mit Maus) oder aber man transkribiert nur mit den Tasten und das bedeutet:
  - F9 = PLAY
  - F4 = STOP
  - F7 = RÜCKWÄRTS
  - F8 = VORWÄRTS

## Transkriptionsregeln

### Allgemein:

\_\_ Seitennummerierung einfügen.  
(Erleichtert die Bearbeitung der Daten wesentlich!)

\_\_ Zeilennummerierung einfügen.  
(Erleichtert die Bearbeitung der Daten wesentlich!)

I Interviewer\_in

B befragte Person

----- Pausen (je nach Länge unterschiedlich viele Bindestriche)

(B lacht) nichtverbale Äußerungen wie Lachen, Husten ...

›Telefon läutet‹ situationspezifische Geräusche

etwa so auffällige Betonung

(.....) Unverständliches

(etwa so) vermuteter Wortlaut bei schlechtverständlichen Stellen

e t w a s o gedehnte Sprechweise

## KATEGORIEN zur Auswertung der Interviews

Alle Interviews werden entsprechend folgender vier Kategorien ausgewertet:

- *(professionelles) Selbstverhältnis (Selbstbild)*
- *Weltverhältnis (Fremdbild)*
- *(strukturelle) Rahmenbedingungen*
- *Differenzen und Widersprüche*

\_\_ Die Interviews werden also durchsucht nach Aussagen des\_ der Interviewpartners\_in

\_\_ über sich (Interviewpartner\_in) und über sich in der Rolle als Kindergartenpädagogin\_in oder als Lehrer\_in  
(= *professionelles Selbstverhältnis*)

\_\_ über jene Personen, mit denen der\_die Interviewpartner\_in in der pädagogisch schwierigen Situation zu tun hat (Kind, Kindergruppe, Schüler\_in, Schüler\_innengruppe)  
(= *Weltverhältnis*)

\_\_ über die Institution, über Arbeitsbedingungen, über die räumliche Beschaffenheit, zeitliche Vorgaben, Vorgaben der Gruppengröße, Sitzordnung, ...  
(= *Rahmenbedingungen*)

\_\_ über Differenzen innerhalb des\_ der Interviewpartners\_in, über Differenzen zwischen Personen(-gruppen) sowie über innerlich wahrgenommene widersprüchliche Gefühle, Ansichten, Ambivalenzen, ... über äußerlich widersprüchliche Ansichten, Handlungen, ...  
(= *Differenzen und Widersprüche*)

## Auswertungsschritte

Jede\_r beschreibt die pädagogisch schwierige Situation des\_der Interviewpartners\_in in ca. fünf Sätzen, sodass der Kern der Geschichte gut nachvollziehbar ist.

- 1) Die Aussagen des\_der Interviewpartners\_in werden in *einem ersten Schritt* je Kategorie im Transkript markiert (z. B. mit unterschiedlichen Farben).
- 2) In einem zweiten Schritt werden alle Aussagen je Kategorie aus dem Interview entnommen und paraphrasiert, d. h. der Kern der Aussage dargestellt. Die Aussagen werden dabei von der Ich-Form in die dritte Person gebracht (siehe Christof, 2009, S. 243).  
Seitenangaben und Zeilennummern dazuschreiben, damit die Aussagen im Originaltext (= Transkript) wieder zu finden sind!
- 3) Auswertungsergebnis: Eine Liste mit allen Aussagen zum professionellen Selbstverhältnis, eine Liste mit allen Aussagen zum Weltverhältnis, eine Liste mit allen Aussagen zu den Rahmenbedingungen, eine Liste mit allen Aussagen zu den Differenzen und Widersprüchen.

## Erläuterungen zu den Auswertungskategorien

### Allgemein:

- \_\_\_ Sätze sollen ganz bleiben und nicht – der Kategorienzuordnung wegen – zerstückelt werden.
- \_\_\_ Wenn Aussagen einer Textpassage auf mehrere Kategorien zutreffen, dann wird die jeweilige *gesamte Passage* (samt Handlungsbeschreibung ...) zu allen relevanten Kategorien zugeordnet, um den Kontext nicht zu zerstören. Der Textteil, der die Zuordnung zu der jeweiligen Kategorie begründet, soll dann extra hervorgehoben (= unterstrichen) werden.

### Selbstverständnis

- \_\_\_ Sind Aussagen des\_der Interviewpartners\_in, wie sie\_er glaubt, dass andere sie\_ihn sehen (»Ich denke, die Studentin sieht mich als ...«) der Kategorie pädagogisch-professionelles Selbstverständnis zuzuordnen?
  - Wenn der\_die Interviewpartner\_in diese Aussage als für sich richtig bejaht = professionelles Selbstverhältnis und Weltverhältnis
  - Wenn diese Aussage für den\_die Interviewpartner\_in nicht stimmt = Weltverhältnis

### Weltverhältnis:

- \_\_\_ Die Kategorie Weltverhältnis bezieht sich auf alle im Interview im Bezug auf die pädagogische schwierige Situation genannten Personen.

## Die Rückmeldung

Die Rückmeldung erfolgt nach der Transkription und Kategorisierung der Interviews und umfasst für jede Kategorie folgende zwei Schritte:

- 1) Der\_die Interviewer\_in liest dem\_der Interviewpartner\_in die Auswertungsergebnisse (= Liste mit Aussagen in der dritten Person) Aussage für Aussage zu einer der vier Kategorien vor.
- 2) Nach dem Vorlesen dieser ›Auswertungsliste‹ hat der\_die Interviewpartner\_in die Gelegenheit, das Gesagte zu bestätigen, aber auch Berichtigungen und Ergänzungen anzubringen.

Diese Vorgehensweise wiederholt sich, bis alle vier Kategorien vorgelesen und von dem\_der Interviewpartner\_in kommentiert wurden.

Das *Setting* der Rückmeldung entspricht dem beim Interview, d. h. das jeweilige Interviewpaar trifft sich in derselben Zweier-Konstellation und nimmt das Gespräch auf Tonband auf.