

Stefan Palaver

## **LLA – Pädagogische Selbstbilder skizzieren**

Kartierungen und Interviews als  
Reflexionsmethode für angehende Pädagog\_innen

Dieses Lehr-Lern-Arrangement wurde im Rahmen des Projekts *Facing the Differences* konzipiert von Carina Bojczuk, Marion Bugelnig-Berger, Stefan Palaver und Agnes Weber unter der Mitarbeit von Wolfgang Horvath, Anna Philipp, Anna Schähle und Marion Thuswald (*Finding Lab Lehr-Lern-Arrangements*). Es baut auf methodischen Überlegungen der *Research Studios pädagogisch-reflexives Interview* (Leitung: Andrea Hoyer-Neuhold / Sandra Messner) und *Sich Verzeichnen* (Leitung: Mikki Muhr) im Projekt *Facing the Differences* auf.

Verfasst wurde es von Stefan Palaver unter der Beratung von Sandra Messner, Mikki Muhr und Marion Thuswald.

### **Kurzbeschreibung**

Dieses Lehr-Lern-Arrangement (LLA) wurde für Schüler\_innen und Studierende in der Ausbildung zu pädagogischen Berufen entworfen. Es bietet die Möglichkeit zur Auseinandersetzung mit individuell schwierigen pädagogischen Situationen, die im Praxisalltag von angehenden Pädagog\_innen auftauchen. Mittels einer Kombination von künstlerischer und wissenschaftlicher Herangehensweise werden Reflexionsräume erschlossen. Durch die eingehende Betrachtung und Analyse individueller Erlebnisse wird nach allgemeinen Aussagen gesucht. Diese dienen als Grundlage zur Reflexion des pädagogisch-professionellen Selbstverständnisses und der Suche nach Handlungsalternativen.

## Was, wozu und warum?

Dieses Lehr-Lern-Arrangement wurde entwickelt, um angehende Pädagog\_innen im Umgang mit schwierigen pädagogischen Situationen zu unterstützen. Es soll ihnen ermöglichen, solche Situationen zu erkennen, zu benennen und zu hinterfragen, um davon ausgehend Handlungsalternativen denken zu können.

Dazu baut *pädagogische Selbstbilder skizzieren* besonders auf zwei maßgebliche Komponenten auf: Die erste ist der hohe Stellenwert, der dem Kollektiv der Teilnehmenden zugesprochen wird und die zweite ist die spezielle Forschungsmethode, bei der eine sozialwissenschaftliche mit einer künstlerischen Forschungsmethode verknüpft wird.

Welche Vorteile bietet die gemeinsame Auseinandersetzung mit pädagogischen Problemstellungen in der Gruppe? Professionelles Handeln wird permanent von krisenhaften Situationen begleitet, nicht immer aufgrund offensichtlicher traumatischer und tragischer Ereignisse, sondern weit öfter durch unscheinbare, aber irritierende, verletzende oder enttäuschende Kleinigkeiten des pädagogischen Alltags, die jedoch nichts desto trotz einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf unser pädagogisches Handeln und dem diesen zugrundeliegenden professionellen pädagogischen Selbstverständnis haben. Diese Krisen ereignen sich auf Seiten der Adressat\_innen pädagogischen Handelns, wie auch auf Seiten der pädagogisch Handelnden. Begreift man Krisen in diesem Fall als Auslöser von Bildungsprozessen (vgl. Koller 2010: 289), wie das in diesem Lehr-Lern-Arrangement geschieht, dann gilt es diese zu nützen und zu begleiten. Das heißt, dass durch Krisen ein Bewusstsein für problematische oder unzufriedenstellende Situationen geschaffen wird und somit die aktive Auseinandersetzung mit diesen überhaupt erst beginnen kann. Dennoch sind Krisen in der Regel keine ersehnten Zustände, sind sie doch mit Störungen des eigenen Selbstbildes verbunden und führen zu Verunsicherungen, Verletzungen, Enttäuschungen und dergleichen (vgl. Reichenbach 2001: 430). Im Alltag angehender Pädagog\_innen wird durch die fehlende Routine die Erfahrung von Krisen noch einmal verstärkt wahrgenommen. Oftmals bleibt diese Erfahrung jedoch unausgesprochen und es entsteht der Eindruck, dass man ganz allein an bestimmten Problemen zu knabbern hat, während alle anderen mit Leichtigkeit ihren beruflichen Alltag meistern. *Pädagogische Selbstbilder skizzieren* bietet an dieser Stelle einen methodisch gestalteten Raum, um diese Erfahrungen mit anderen zu teilen. Dadurch wird sichtbar, dass andere oft ganz ähnliche oder sogar gleiche Schwierigkeiten, Vorstellungen, Meinungen und Vermutungen zur Sprache bringen. Was als ein individuelles Problem erfahren wurde, kann sich als Teil pädagogischer Realität herausstellen, die in pädagogisch schwierigen Situationen immer wieder von Bedeutung sind. Individuelle Erfahrungen können somit nicht nur mit anderen geteilt, sondern sie können nun auch auf ihre strukturellen Bedingungen hin hinterfragt werden. Aus der Erfahrung von *Facing the Differences* hat sich gezeigt, dass die Erkenntnis mit seinen Problemen nicht ›alleine dazustehen‹, für die Teilnehmenden oft sehr erleichternd wirken kann. Eventuell belastende Selbstansprüche und als unveränderbar gedachte Ansprüche von außen können dadurch entdeckt, benannt und bearbeitet werden. Aber auch Vorurteile, eingeschränkte Sichtweisen, Widersprüche und Differenzen kommen dadurch in den Blick.

Was Eveline Christof in Bezug auf das *pädagogisch reflexive Interview* (siehe weiter unten) anmerkt, kann an dieser Stelle auf die Rolle der Gruppe sowie auf das gesamte Lehr-Lern-Arrangement ausgeweitet werden: Auf die geschilderte Weise sollen Bildungsprozesse angeregt werden, die die Selbstaufklärung der Teilnehmenden fördert und sie ermächtigt einen neuen Blick auf die Bedingungen und Dimensionen ihres alltäglichen Handelns zu werfen. Es soll ihnen auf diese Weise ein erweitertes Potential an Hand-

lungsmöglichkeiten eröffnet werden, dass sie dazu befähigt, für sich selbst in einer zufriedenstellenderen Weise zu agieren (vgl. Christof 2009: 5f.).

Um mit diesen Erkenntnissen auf eine professionelle Art und Weise umgehen zu können, werden sie in verschiedenen Abstraktionsschritten auf eine allgemeine Ebene gebracht. Dabei wird das bereits vorhandene Wissen der Beteiligten in der Gruppe genutzt und gegebenenfalls auch Wissen aus Fachliteratur hinzugezogen. Methoden und Begriffe werden vorgestellt und angeeignet, die helfen können, Probleme und damit zusammenhängende Handlungsweisen zu erkennen, zu benennen und zu hinterfragen, um auf einem Weg neue Sicht- und Handlungsweisen zu eröffnen.

Um der Vielschichtigkeit von Wissensformen und ihren unterschiedlichen Artikulationsmöglichkeiten entgegenzukommen, wird dazu auf eine spezielle Methodenkombination zurückgegriffen. Nicht nur verbale Begriffe und Definitionen werden gesucht und ausgehandelt, sondern ebenso grafische Symbole, Anordnungen, räumliche Verortungen und subjektive Verzeichnungen, die diese Probleme ausdrücken. Im Folgenden wird diese methodische Herangehensweise näher erläutert.

### **Zur Methode**

Das Besondere an diesem Lehr-Lern-Arrangement ist der Zugang über künstlerische und sozialwissenschaftliche Reflexionsmethoden. Die Künstlerin und Vermittlerin Mikki Muhr (2012) hat mit *Sich Verzeichnen* eine Form des künstlerischen Kartierens entworfen, die es erlaubt individuelle Karten von komplexen Situationen, Prozessen und Wahrnehmungen zu zeichnen und zu besprechen.

Die Bildungsforscherin Eveline Christoph (2009) wiederum hat innerhalb ihrer Forschungstätigkeit das *pädagogisch reflexive Interview* entwickelt. Dabei handelt es sich um eine Form des qualitativen Interviews, in dem über verschiedene Auswertungsschritte und Reflexionsschleifen die interviewte Person nicht nur Forschungsobjekt bleibt, sondern auch in die Auslegung ihrer Aussagen aktiv eingebunden wird. Elemente aus *Sich Verzeichnen* und dem *pädagogisch reflexiven Interview* werden für dieses Lehr-Lern-Arrangement in einem Methodenmix vereint, um der Vielschichtigkeit pädagogisch schwieriger Situationen mit einer ähnlich komplexen Methode zu begegnen. Dadurch wird es möglich auf verschiedenen Ebenen Fragen zum pädagogisch-professionellen Selbstverständnis und zum pädagogisch-professionellen Handeln anzustoßen. Da diese Methode offen und auf Kommunikation angelegt ist, lässt sie Irritationen zu und fordert dazu auf, genauer hinzuschauen und gewohnte Sicht- und Handlungsweisen zu hinterfragen. Schnell wird dabei klar, dass Schwierigkeiten in der pädagogischen Praxis kein individueller Einzelfall sind. Das trägt auch zur Entspannung von Schüler\_innen und Studierenden in ihrer pädagogischen Berufsvorbildung bei, die gerade in die Praxis hineinwachsen und erst mit den Herausforderungen pädagogischen Handelns vertraut werden müssen. (Vgl. Hoyer-Neuhold / Messner 2012)

### **Für welche Zielgruppe ist das Lehr-Lern-Arrangement *Pädagogische Selbstbilder skizzieren* konzipiert?**

#### **Die Teilnehmenden**

Dieses Lehr-Lern-Arrangement richtet sich an Schüler\_innen von Bildungsinstitutionen für Kindergarten- und Sozialpädagogik und an Studierende der pädagogischen Hochschulen und der Lehramtsstudien an Universitäten. Die Schüler\_innen und Studierenden sollten bereits über pädagogische Praxiserfahrung verfügen, in der sie selbst handeln

mussten. Dafür geeignet wären etwa BAKIP / BASOP-Schüler\_innen ab der dritten Klasse und Studierende an PH und Universität frühestens nach ihrem ersten Schulpraktikum.

### **Die Leiter\_innen**

Als Leiter\_innen sind an erster Stelle die Lehrenden der angeführten Institutionen angesprochen, zum Beispiel Praxis-, Pädagogik- und Didaktiklehrer\_innen, Lehrende in den Erziehungswissenschaften an der Universität sowie PH-Lehrende. Sie sollten mit dem Gespräch über pädagogische Situationen vertraut sein und Erfahrung in der Leitung von Reflexionsprozessen in der Gruppe haben.

Das Lehr-Lern-Arrangement ist für alle genannten Institutionen adaptierbar. Es ist aber empfehlenswert, es in Kooperation zweier unterschiedlicher Institutionen durchzuführen. In der Vorarbeit zu diesem LLA hat sich gezeigt, dass die Durchführung in einer heterogenen Gruppe zwar mit einigen Mühen und Mehraufwand verbunden sein kann, dass dadurch aber überraschende Einsichten und Erkenntnisse möglich werden, die in homogenen Gruppen kaum zustande kommen können. Wenn Schüler\_innen, Studierende und Lehrende gleichberechtigt in einer Gruppe von ihren Erfahrungen berichten und gemeinsam nach möglichen Lösungsansätzen forschen, wird das eigene pädagogische Selbstverständnis viel stärker in Frage gestellt. Gerade dadurch entstehen für die Beteiligten oftmals ganz neue Sichtweisen pädagogischer Professionalisierung. Indem die verschiedenen Perspektiven, wie die der Institutionen, des Alters, des Geschlechts, des Maßes an pädagogischer Erfahrung etc. aufeinander treffen und diskutiert werden, kommt es zu einem Zuwachs von geteiltem Wissen, das zu innovativen Ansätzen verhelfen kann.

### **Wie kann mit dem Lehr-Lern-Arrangement**

#### ***Pädagogische Selbstbilder skizzieren* gearbeitet werden?**

#### **Wer arbeitet mit wem?**

Geht man von institutionell gemischten Gruppen aus, bleibt diese Mischung während des gesamten Verlaufs erhalten. Dabei können etwa Schüler\_innen und Studierende, aber auch Schüler\_innen unterschiedlicher Schultypen gemeinsam arbeiten.

In diesem Fall ist es empfehlenswert, dass das Leitungsteam aus je einer Person der beteiligten Institutionen zusammengesetzt ist. Findet das Projekt nicht institutionenübergreifend statt, sondern beispielsweise mit einer einzigen Schulklasse, empfiehlt es sich jedenfalls zu zweit zu arbeiten. Das ermöglicht den Leiter\_innen, sich bei der Moderation im Plenum abzuwechseln oder die Gruppe nach Bedarf zu teilen. Die beiden Leitungspersonen können sich dann auch abwechselnd – wenn sie gerade nicht anleiten – aktiv mit ihrer eigenen Erfahrung als Pädagog\_innen einbringen und finden sich dadurch ebenso in der Rolle eines gleichrangigen Mitglieds unter den Diskussionsteilnehmer\_innen im Gespräch um pädagogische Professionalität wieder.

Alle Teilnehmenden begegnen sich im Rahmen des LLA gleichberechtigt in ihrer Rolle als professionell pädagogisch Handelnde. Sie bringen ihr Expert\_innenwissen aus ihrer jeweiligen pädagogischen Erfahrung mit und stellen es für die gemeinsame Arbeit zur Verfügung. Ein Umgang auf gleicher Augenhöhe aller Beteiligten miteinander ist deshalb unbedingt anzustreben. Dennoch gibt es Unterschiede auf Grund der projektbezogen relevanten Erfahrungen, dem Alter und dem institutionellen Hintergrund der

Teilnehmenden. Das soll aktiv in der Gruppe thematisiert werden. Diese Unterschiede machen es notwendig, eine gemeinsame Sprache zu entwickeln, die es jedem\_r erlaubt, sich in den Arbeitsprozess einzubringen. Sich einander verständlich zu machen, ist ein wichtiger Teil des Projekts und zieht sich als roter Faden durch den gesamten Ablauf. Darin liegt ein entscheidendes Lernpotential, dessen Gelingen großen Einfluss auf die Qualität des Lehr-Lern-Arrangements hat.

### **Gruppengröße**

Das LLA ist für zwölf bis vierzig Teilnehmende und zwei Leiter\_innen konzipiert. Die verschiedenen Arbeitsschritte des LLA erfordern die Einteilung in drei unterschiedlich große Gruppen. Diese sind:

- Das Plenum. In ihm sind alle Beteiligten versammelt.
- Die zweigeteilte Gruppe. Sie besteht aus der Hälfte der Teilnehmenden und einem\_r Leiter\_in.
- Die 4er-Gruppe. Damit die Teilnehmenden in 4er-Gruppen geteilt werden können, ist eine gerade Anzahl von Teilnehmenden nötig. Bleiben zwei Teilnehmende übrig, kann eine Arbeitsgruppe auch als 6er-Gruppe geführt werden.
- Die 2er-Gruppe. Sie bildet die kleinste Einheit. Dazu gehen jeweils zwei Personen aus den 4er-Gruppen zusammen, um sich gegenseitig zu interviewen.

### **In welchem Rahmen kann dieses Lehr-Lern-Arrangement eingesetzt werden?**

Dieses Lehr-Lern-Arrangement stellt ein Reflexionsangebot im Rahmen der Ausbildung zu pädagogischen Berufen dar. Um es im schulischen Kontext durchzuführen, erscheinen Projektstage am günstigsten. Es ist nämlich nicht möglich, die einzelnen Blöcke gleich an mehreren Tagen direkt in Folge durchzuführen. Innerhalb der universitären Veranstaltungstypen eignet sich der Rahmen eines Seminars mit mindestens 2 ECTS-Punkten (das sind 50 Realstunden an Zeitaufwand).

### **Welche Rahmenbedingungen braucht es für das LLA?**

#### **Raum**

Für das Lehr-Lern-Arrangement werden relativ viele Räume benötigt. Ein großer Teil der Arbeit passiert in den 4er-Gruppen, von denen jede einen eigenen Rückzugsort braucht. Während der Interviewphase verdoppelt sich die Anzahl der benötigten Räumlichkeiten sogar, da jedes Interviewpaar einen ruhigen Ort zum Sprechen braucht.

Bei einer Teilnehmer\_innenzahl von zwanzig Personen würden beispielsweise zehn Räume benötigt. Gerade während der Interviewphase sind diese unverzichtbar. Beim regulären Arbeiten in den 4er-Gruppen ist es auf jeden Fall wünschenswert, für jede Gruppe einen eigenen Raum zu haben. Sind bestimmte Räume jedoch sehr groß, ist es auch möglich, dass zwei Gruppen parallel im selben arbeiten. Zu beachten ist ferner, dass der Raum für die Treffen im Plenum und auch jene für die Besprechung in den zweigeteilten Gruppen groß genug ist, damit ein Sesselkreis aufgestellt und Arbeitsmaterial (Flipchartbögen, Zeichnungen ...) aufgelegt werden kann.

## **Zeit**

Insgesamt ist die Dauer des gesamten Projekts inklusive Pausen und Heimarbeit auf 50 Stunden angelegt. Um die im Projekt vorgestellten Methoden zu erlernen und anzuwenden und die daraus gewonnen Einsichten und Erkenntnisse zu reflektieren und zu verarbeiten, braucht es Zeit. Sollte im konkreten Fall also mehr Zeit zur Verfügung stehen, ist das ein Vorteil der mehr Spielraum bietet, für den Fall, dass bestimmte Prozesse länger als geplant dauern.

## **Zertifizierung und Benotung**

Um weder die stattfindenden Reflexionsprozesse, noch das kollegiale Verhältnis der Teilnehmenden durch einen möglicherweise empfundenen Notendruck zu belasten, sollte dieser möglichst vermieden werden. Zur Bewertung der Teilnahme am Projekt empfehlen wir deshalb, diese nicht nach dem üblichen Notenschema, sondern mit ›erfolgreich teilgenommen‹ bzw. ›nicht erfolgreich teilgenommen‹ abzuschließen.

## **Zum Aufbau der Lehr-Lern-Arrangements**

Das Projekt gliedert sich in zehn Phasen, welche in Schritte unterteilt sind. Eine Phase ist ein größerer Abschnitt des Projekts, die Schritte erklären den genauen Ablauf.

Jede Phase wird wie folgt beschrieben: Am Beginn findet sich der dazugehörige Abschnitt aus der Überblickstabelle. Er bietet einen raschen Überblick über den Titel der Phase, die einzelnen Schritte, deren Dauer sowie eine kurze Angabe über die Ziele der Phase.

Im Anschluss findet sich ein Block mit Informationen zum benötigten Material, den Raumerfordernissen und zu Vorbereitungen, die die Leiter\_innen im Vorfeld zu treffen haben.

Danach beschreibt eine kurze Einleitung was in der Phase geschieht und es folgen die einzelnen Schritte mit der genauen Anleitung für ihre Durchführung. Am Schluss weisen Anmerkungen noch auf Besonderheiten der Phase hin. Wo nötig gibt es im Anschluss noch weiterführende Literaturverweise.

## **Zur Durchführung des Lehr-Lern-Arrangements**

Die Aufteilung der Phasen in verschiedene Blöcke kann nach den jeweiligen Erfordernissen der Kooperationspartner gestaltet werden. Pausen und Unterbrechungen, die strukturell an bestimmten Stellen notwendig sind, werden in der Phasenbeschreibung angemerkt.

## LLA – Pädagogische Selbstbilder skizzieren

Kartierungen und Interviews als Reflexionsmethode

### Lernpotentiale

- \_\_ Benennen und Hinterfragen von pädagogischen Situationen, die als schwierig erlebt werden.
- \_\_ Reflexion und Ableiten von Handlungsalternativen in herausfordernden pädagogischen Situationen.
- \_\_ Erkennen, dass Schwierigkeiten in der pädagogischen Praxis selten individueller Einzelfall sind.
- \_\_ Bereitschaft, eigene Expertise zu teilen und kooperative Arbeitsformen zu entwickeln.

### Zielgruppen

- \_\_ Schüler\_innen von Bildungsanstalten für Kindergarten- und Sozialpädagogik und Studierende der pädagogischen Hochschulen und der Lehramtsstudien an Universitäten. Die Teilnehmer\_innen und Studierenden sollten bereits über pädagogische Praxiserfahrung verfügen. Dafür geeignet wären etwa BAKIP / BASOP-Schüler\_innen ab der dritten Klasse und Studierende an PH und Universität frühestens nach ihrem ersten Schulpraktikum.

### Gruppengröße

- \_\_ Das LLA ist für zwölf bis vierzig Teilnehmende und zwei Leiter\_innen konzipiert.

### Zeitungfang

- \_\_ ca. 50h Gesamtdauer inklusive Anwesenheit, Pausen und Workload.

### Räumliche Voraussetzungen

- \_\_ Für das Lehr-Lern-Arrangement werden relativ viele Räume benötigt. Ein großer Teil der Arbeit passiert in 4er-Gruppen, von denen jede einen eigenen Rückzugsort braucht.

### Was ist noch wichtig?

- \_\_ Das Lehr-Lern-Arrangement ist für alle genannten Institutionen adaptierbar. Es ist aber empfehlenswert, es in Kooperation zweier unterschiedlicher Institutionen durchzuführen.

## Die Phasen und Schritte im Überblick

Phasen	Wozu?	Schritte	Dauer
1 Kennenlernen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen aller Teilnehmenden</li> <li>• Vertrauensbildung</li> <li>• Klärung von Tagesablauf und Teilnahmevoraussetzungen</li> <li>• Ziele des Projekts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrüßung</li> <li>• <i>Sich Verzeichnen</i> zum Thema »Wie bin ich hierher gekommen?«</li> </ul>	20'
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besprechen der Zeichnungen</li> <li>• Vorstellen des Projekts und Organisatorisches</li> </ul>	30' 30' ~1h 40'
2 Vorstellung des Projektthemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen des Arbeitsthemas</li> <li>• Klärung der Fragestellung und Begriffe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellung und Klärung der Aufgabenstellung</li> </ul>	~ 60'
3 <i>Sich Verzeichnen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thema visualisieren</li> <li>• Erstellung eines Dokuments als Grundlage zu Befragung und Diskussion / Reflexion über das Thema</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeichnen</li> </ul>	~30'
4 Interview	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen der Interviewmethode</li> <li>• Intensive Auseinandersetzung mit der gezeichneten Situation durch gezieltes Nachfragen</li> <li>• Erhalt eines Tondokuments zur weiteren Bearbeitung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen der Interviewmethode</li> <li>• Vorbereitungsübungen</li> <li>• Einteilung in 4er-Gruppen</li> <li>• Führen des Interviews</li> </ul>	1h 1h 30' 15' 2h 5' ~4h 50'
5 Auswahl und Transkription eines Interviews	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen des Transkribierens</li> <li>• Umwandlung des Tondokuments in Textdokument als Grundlage der Analyse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuteilung der Interviews</li> <li>• Einführung in die Transkriptionsregeln</li> <li>• Installationsanweisungen für Transkriptionssoftware und Dropbox</li> <li>• Transkription</li> </ul>	20' 1h 30' 5h ~6h 50'
6 Kategorisierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswertung des Interviews</li> <li>• Aussagen des Interviews den Auswertungskategorien zuordnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erklärung und Übung der Kategorisierung</li> <li>• Kategorisierung</li> </ul>	1h 45' 2h 30' ~4h 15'

Phasen	Wozu?	Schritte	Dauer
7 Generalisierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abstrahierung von Interviewaussagen um in den individuellen Aussagen allgemeine Aussagen zu entdecken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erklärung und Übung der Generalisierung</li> </ul>	1h 30'
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generalisierung</li> </ul>	2h 30'
~4h			
8 Überbegriffe finden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterer Abstraktionsschritt um allgemeine Begriffe aus den Interviewaussagen herauszufiltern</li> <li>• Grundlage zum Vergleich aller Ergebnisse schaffen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erklärung und Übung der Suche und Formulierung von Überbegriffen</li> </ul>	1h
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suche und Formulierung von Überbegriffen</li> </ul>	1h 30'
~2h 30'			
9 Vergleich der Überbegriffe, Karten und Kartentitel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entdecken von Gemeinsamkeiten / Unterschieden</li> <li>• Erkenntnisse aus den Ergebnissen und Erfahrungen der anderen gewinnen</li> <li>• Reflexion über Aussagen, die sich aus Überbegriffen ableiten lassen</li> <li>• Erweiterung / Änderung des individuellen pädagogisch-professionellen Selbstverständnisses</li> <li>• Handlungsmöglichkeiten entdecken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenführung ins Plenum</li> </ul>	15'
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsentation der Überbegriffe</li> </ul>	1h 30'
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexion</li> </ul>	50'
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suche nach Handlungsalternativen</li> </ul>	30'
~2h 5'			
10 Ausklang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schlussresümee</li> <li>• Feedbackrunde</li> <li>• Danksagung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback</li> </ul>	30'
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verabschiedung</li> </ul>	15'
~45'			

## Phase 1: Kennenlernen

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Kennenlernen <b>1</b>	• Kennenlernen aller Teilnehmenden	• Begrüßung	20'
	• Vertrauensbildung	• <i>Sich Verzeichnen</i> zum Thema »Wie bin ich hierher gekommen?«	20'
	• Klärung von Tagesablauf und Teilnahmevoraussetzungen	• Besprechen der Zeichnungen	30'
	• Ziele des Projekts	• Vorstellen des Projekts und Organisatorisches	30'
			~1h 40'

\_\_\_ *Material:* Schwarze Faserstifte, Rot-Blau-Stifte, quadratisches Papier (297 x 297 mm), Flipchart-Bögen

\_\_\_ *Räumlichkeiten:* Ein Raum, groß genug für das Plenum

\_\_\_ *Vorbereitung für die Leiter\_innen:* Zeitplan, Plan der verschiedenen Gruppenkonstellationen, Wissen um Fragen nach Anrechenbarkeit, Zertifizierung + Benotung, Alternativplan, falls Teilnehmende ausfallen

### Begrüßung

~ 20'

Da die Teilnehmenden aus verschiedenen Institutionen kommen, ist es wichtig, dass sie sich gleich zu Beginn möglichst gut kennenlernen. Eine kurze Vorstellungsrunde eröffnet das Projekt. Die Teilnehmenden stellen sich mit ihrem Namen und dem Bereich, in dem sie pädagogisch tätig sind (oder im letzten Praktikum waren), vor. Letzteres geschieht, damit von Anfang an das Bewusstsein über ihre Rolle als professionell pädagogisch Tätige in den Vordergrund rückt, denn damit werden sie sich während des gesamten Projektverlaufs intensiv beschäftigen.

\_\_\_ *Anmerkung*

*Vertrauensbildung.* In diesem Projekt ist eine grundlegende Vertrauensbildung voraussetzend, da mitunter persönliche Dinge behandelt werden. Jede\_r Teilnehmer\_in sollte das Gefühl haben, sich möglichst frei äußern zu können. Dazu muss von vornherein der Vertrauensrahmen abgesteckt werden, in dem das Projekt verläuft. Die Teilnehmenden versichern sich gegenseitig, dass alles Vertrauliche in der Gruppe bleibt, Namen in den schriftlichen Dokumenten anonymisiert werden und niemand zu Aussagen genötigt wird, die er\_sie nicht von sich geben will.

### *Sich Verzeichnen zum Thema Wie bin ich hier hergekommen?*

~ 20'

Um sich näher kennenzulernen, bietet sich das *Sich Verzeichnen* zum Thema: *Wie bin ich hier hergekommen?* an (vgl. Muhr 2012a: 45–60). Dabei lernen die Teilnehmenden nicht nur einander, sondern auch die Methode kennen, die sie später dazu verwenden werden, um sich mit pädagogisch schwierigen Situationen auseinander zu setzen.

Bei der Methode *Sich Verzeichnen* handelt es sich um eine Variante des Künstlerischen Kartierens. Der Begriff des »Kartierens« (auch »Mapping« genannt) wurde von Künstler\_innen und Kulturtheoretiker\_innen wie Paolo Bianchi, Aby Warburg oder Gerhard Richter aus dem Kontext des geografischen Kartierens in einen künstlerischen

transferiert. Wie Kartograf\_innen Räume entdecken, untersuchen und schließlich auf ihren Karten verzeichnen, so definieren sich bestimmte Künstler\_innen als Forscher\_innen und Entdecker\_innen, deren Aufzeichnungen Analogien zu denen der Kartograf\_innen aufweisen. Was innerhalb der bildenden Kunst als forschender und reflexiver Zugang etabliert wurde, fand seinen Weg auch in die Kunstvermittlung, wo er von Pädagog\_innen wie etwa Klaus Peter Busse oder Mikki Muhr weiterentwickelt wurde (vgl. Busse 2007: 3; Muhr 2012a, b). In diesem Fall stützen wir uns vor allem auf Muhrs Kartierungsmethode, dem *Sich Verzeichnen*. *Sich Verzeichnen* kann zum einen bedeuten, dass man sich in ein Register einschreibt, einer Liste hinzufügt, in ein Skript einschreibt. Zum anderen bringt man mit den Worten: ›Da habe ich mich verzeichnet‹, ein Verfehlen, ein Misslingen zum Ausdruck – nachträglich im Sinne von: ›Es ist nicht ganz so geworden, wie ich es mir vorgestellt habe, was ich gemeint habe.‹ (Vgl. Muhr 2012a: 45)

Eine Karte, so wie sie hier verstanden wird, ist keine möglichst realistische Abbildung von etwas Sichtbarem, sondern sie verwendet Zeichen, Bildausschnitte, Wörter u. ä., um auf etwas zu verweisen. Dabei werden nicht nur reale Orte, Objekte und Personen aufgezeichnet, sondern auch Gefühle, Gedanken und Assoziationen. Die Zeichnungen, die so entstehen, sind subjektiv. Jede\_r Teilnehmer\_in entwickelt ihre\_seine eigene Zeichensprache. Sie können figurative Darstellungen von Orten und Geschehnissen, schriftlichen Anmerkungen und / oder Zeichen enthalten. Die Karte soll als ›kognitive Karte‹ verstanden werden und beschreiben, wie die Teilnehmer\_innen hierhergekommen sind. An welcher Stelle sie dabei den Beginn setzen und wie sie die Karte zeichnen, ist ihnen überlassen.

Die entstandenen Karten sehen durch diese Vorgehensweise sehr unterschiedlich aus und können nicht ohne weiteres von den übrigen Teilnehmenden verstanden werden. Deshalb ist es wichtig, dass sie von dem\_r Zeichner\_in erklärt werden. Die anderen sind aufgefordert nachzufragen, wenn sie etwas nicht verstehen oder ihre Deutungsvorschläge bezüglich der Karte einzubringen. Durch den Versuch das Gezeichnete in Worte zu fassen, passiert ein Übersetzungsprozess. Dieser wird durch die Diskussion in der Gruppe begleitet, in der die Bedeutung der Karte verhandelt wird. Durch diesen Verhandlungsprozess wird ein Gespür dafür vermittelt, dass verschiedene Perspektiven und Deutungen für ein und denselben Gegenstand der Besprechung existieren. Erst durch die gemeinsame Verhandlung entsteht ein gemeinsam geteiltes Verständnis. Beziehungsweise werden Differenzen und Widersprüche sichtbar, wo man sich nicht auf eine gemeinsame Deutung einigen kann.

Im Sprechen über die Zeichnung wird deren Bedeutung an die anderen vermittelt. Sie wird jedoch auch ein Stück weit durch ihre Verbalisierung von dem\_r Zeichner\_in neu interpretiert und in Beziehung zu den Deutungsvorschlägen der anderen gesetzt. Welche Bedeutung einer Karte zugeschrieben wird, wird so als ein veränderlicher und durch verschiedene Beziehungen beeinflusster Prozess erfahrbar gemacht. Das *Sich Verzeichnen* stellt im Zusammenhang dieses Projekts den Einstieg dar, um Reflexionsprozesse anzuregen. Über den Umweg der Zeichnung können Dinge oft leichter benannt und somit auch leichter bearbeitbar gemacht werden (vgl. Muhr 2012b).

#### \_\_\_ Anmerkungen

*Wie bin ich hier hergekommen?* In der Phase 1 lernen die Teilnehmenden zum ersten Mal die Methode des *Sich Verzeichnens* kennen. Diese ist ein zentrales Element des Projekts und wird wenig später in der Phase 3 noch einmal in ausgeweiteter Form wiederkehren. *Sich Verzeichnen* ist außerdem eine relativ neue Methode und noch wenig bekannt. Deshalb ist es wichtig, die Teilnehmenden ausreichend mit ihr vertraut zu machen. Um ein gutes Arbeiten zu ermöglichen, hilft es, sich genügend

Zeit zu nehmen, um Begriffe zu erklären und auf das spezielle Kartographie-Verständnis einzugehen auf dem die Methode basiert. Es sollte auch unbedingt darauf hingewiesen werden, dass für die Übung keine besonderen Zeichenvorkenntnisse notwendig sind. Es geht nicht darum, besonders schöne Zeichnungen anzufertigen, sondern um die Entwicklung einer persönlichen Zeichensprache, die den behandelten Inhalt zum Ausdruck bringt. Wird das von vornherein klargestellt, hat sich gezeigt, dass Hemmungen, die eventuell mit der Aufforderung zum Zeichnen einhergehen können, sehr schnell abgebaut werden können.

### **Besprechung der Karten**

~ 30'

Im Anschluss an das Zeichnen werden die Karten besprochen. In einem ersten Schritt erklärt der\_die Zeichner\_in was seine\_ihre Darstellung zeigt. Die anderen Teilnehmenden sind aufgefordert vertiefende Fragen zur Karte zu stellen. Etwa, was bestimmte Zeichen bedeuten, warum die Elemente des Bildes in dieser bestimmten Art und Weise angeordnet sind oder weshalb bestimmte Stellen farbig hervorgehoben wurden. Beim Besprechen der Karte können so viele Aspekte des gewählten Themas zum Vorschein kommen. Dabei ist es wichtig, die Teilnehmenden darauf hinzuweisen, dass die Menge und die Qualität der Aussagen wesentlich von ihren Fragen und ihrem aktiven Zuhören abhängen. Dabei soll einerseits die Zeichnung im Blick behalten werden und andererseits auf die Erklärungen und Erzählungen der\_des Zeichnenden geachtet werden.

Diese Einstiegsübung zielt auch darauf ab, dass die Teilnehmenden gezieltes Fragen und aktives Zuhören lernen. Die Leiter\_innen sind an dieser Stelle gefordert, die Besprechung zu begleiten und durch ihre eigenen, ergänzenden Fragen den Teilnehmenden die Fragetechnik zu vermitteln. Um die Besprechung bei einer großen Anzahl von Teilnehmenden nicht zu lang werden zu lassen, wird das Plenum zweigeteilt.

### **Vorstellung des Projekts und Organisatorisches**

~ 30'

Nach dem *Sich Verzeichnen* findet eine kurze Vorstellung des Projekts statt. Der Inhalt und die Ziele werden bekannt gegeben und es wird auf die Lernpotentiale für (angehende) Pädagog\_innen hingewiesen. Darauf folgend wird der Zeitplan inklusive Pausen erklärt und Organisatorisches besprochen. Dinge, wie die Zertifizierung und Benotung im vorliegenden Rahmen (abhängig davon, ob es sich um Schulunterricht oder eine Lehrveranstaltung und somit um die Anrechenbarkeit des Projekts für Studierende handelt), werden an dieser Stelle geklärt.

Nach dieser Besprechung im Plenum wird die Gruppe wieder zweigeteilt und jede Hälfte von nun an bis zur Phase 9 von einem\_einer der Leiter\_innen betreut. Die beiden Gruppen ziehen sich für die weitere Arbeit in getrennte Räume zurück.

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

*Einteilung und Zusammensetzung der Gruppen.* Um einen möglichst günstigen Verlauf des weiteren Projekts zu gewährleisten, müssen die Leiter\_innen die Einteilung aller Gruppenkonstellationen, die im Projekt nötig sind, bereits im Vorfeld planen. Für die Qualität des Lehr-Lern-Arrangements ist eine möglichst gute Durchmischung der Teilnehmenden in den Arbeitsgruppen wichtig. Um einen fruchtbaren Austausch untereinander zu ermöglichen, ist die enge Zusammenarbeit von Teilnehmenden aus unterschiedlichen Institutionen gefordert. Ähnliche Erfahrungen mit pädagogisch schwierigen Situationen können so ausgemacht und gemeinsam reflektiert werden. Das gemeinsame Sprechen von Teilnehmer\_innen mit unter-

schiedlichen Hintergründen aber der Gemeinsamkeit ›pädagogisch tätig zu sein‹ kann bereichernd und selbstermächtigend wirken.

Eine möglichst heterogene Zusammensetzung in Bezug auf die Institutionen, aber auch nach dem Charakter der individuellen Persönlichkeiten, ist meist nicht gegeben, wenn die Gruppenbildung auf freiwilliger Basis erfolgt. In der Vorplanung des Lehr-Lern-Arrangements hat sich gezeigt, dass diese am besten funktioniert, wenn die Zuteilung der Teilnehmenden zu den jeweiligen Gruppen von den Leiter\_innen bestimmt wird.

## Phase 2: Vorstellung des Projektthemas

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Vorstellung des Projektthemas <b>2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen des Arbeitsthemas</li> <li>• Klärung der Fragestellung und Begriffe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellung und Klärung der Aufgabenstellung</li> </ul>	~ 60'

\_\_\_ *Räumlichkeiten:* Zwei Räume für die beiden Teilgruppen

Klärung des Begriffs ›professionelles pädagogisches Handeln‹. Um Missverständnisse zu vermeiden, sollte klar gemacht werden, dass in diesem Fall Situationen, in denen die Teilnehmenden professionell pädagogisch Handeln, von Interesse sind. Wie sich professionelles von alltäglichem pädagogischem Handeln (wie z. B. zwischen Geschwistern oder in der Eltern-Kind-Beziehung) unterscheidet, soll thematisiert werden. (Vgl. dazu den Artikel von Hoyer-Neuhold / Sorge 2014)

### Vorstellung und Klärung der Aufgabenstellung

~ 1 h

Das Thema für das *Sich Verzeichnen* sowie auch des, von der Karte ausgehenden, Interviews lautet:

*Als ich einmal in einer pädagogischen Situation mit unzufriedenstellendem Ausgang war*

Es hat sich aus der Erfahrung im Projekt gezeigt, dass sich vor allem pädagogische Situationen dazu eignen, um nach dem pädagogischen Selbstverständnis zu fragen, die die Teilnehmenden als nicht gelöst oder nur unzufriedenstellend gelöst erfahren. Wenn ein echtes Problem vorliegt, gibt es auch eine Motivation sich damit auseinanderzusetzen. Positive Erlebnisse sagen selbstverständlich auch sehr viel über das eigene pädagogische Selbstverständnis aus. Als Arbeitsthema für den Workshop taugen sie aber in der Regel nicht. Da für die Teilnehmenden kein Problem besteht, ist der Ansporn, sich in die Situation zu vertiefen und sie zu analysieren meist zu schwach.

Für die hier vorgeschlagene Fragestellung wurde die Formulierung ›unzufriedenstellend‹ gewählt. Es soll dabei der Eindruck vermieden werden, dass es sich bei der Situation um ein schwerwiegendes, traumatisches Ereignis handeln müsse. Teilnehmende haben so etwas möglicherweise nicht erlebt oder möchten es nicht innerhalb des Projekts thematisieren. Auch soll damit klar gemacht werden, dass oftmals in ganz unscheinbaren Situationen, die einen geärgert, verunsichert, verwirrt haben, sehr viel Aufschlussreiches über unser pädagogisches Selbstverständnis verborgen liegt. Es bewusst und bearbeitbar zu machen ist das Ziel dieses Workshops. Die Themenstellung wird nun vorgestellt und mit den Teilnehmenden erörtert.

\_\_\_ *Anmerkung*

*Suche nach einer passenden pädagogischen Situation.* Oftmals stellen sich die Teilnehmenden unter einer pädagogischen Situation mit unzufriedenstellendem Ausgang eine besonders belastende oder entmutigende Situation vor. Beispielsweise den Unfall eines Kindes, besondere Probleme mit den Schüler\_innen im Unterricht oder das vollständige Zerwürfnis mit der\_dem betreuenden Pädagog\_in über Vorstellungen im Umgang mit Kindern. Das kann dann leicht dazu führen, dass ihnen nichts einfällt. Es hilft, bereits im Vorfeld klar zu machen, dass eine pädagogische Situation mit unzufriedenstellendem Ausgang auch sehr unscheinbar sein kann.

Etwa ein nicht geglücktes Angebot im Kindergarten, das Gefühl in einer Situation im Unterricht den Überblick verloren zu haben oder die Unzufriedenheit über das eigene Handeln im Versuch einen Konflikt zwischen Schüler\_innen zu lösen. Diese und viele ähnliche Situationen wirken vielleicht auf den ersten Blick unscheinbar, können aber zu erstaunlichen Erkenntnissen führen. Oft hilft schon die Erwähnung einiger Beispiele um eventuelle Blockaden beim Finden einer passenden Situation zu lösen. Die Situation sollte die Teilnehmenden noch beschäftigen. Liegen Situationen schon sehr lange zurück und haben die Teilnehmenden das Gefühl, dass sie mit diesen eigentlich bereits abgeschlossen haben, stellt sich meist kein Gesprächsbedürfnis ein.

**Phase 3: *Sich Verzeichnen* zum Thema *Als ich einmal in einer pädagogischen Situation mit unzufriedenstellendem Ausgang war***

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
<i>Sich Verzeichnen</i> <b>3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thema visualisieren</li> <li>• Erstellung eines Dokuments als Grundlage zu Befragung und Diskussion / Reflexion über das Thema</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeichnen</li> </ul>	~30'

\_\_\_ *Material:* Schwarze Faserstifte, Rot-Blau-Stifte, quadratisches Papier (297x 297 mm)

\_\_\_ *Räumlichkeiten:* Zwei Räume

**Zeichnen**

~ 30'

In diesem Schritt findet das *Sich Verzeichnen* zum zuvor besprochenen Thema *Als ich einmal in einer pädagogischen Situation mit unzufriedenstellendem Ausgang war* statt. Die Teilnehmenden bekommen dazu das gleiche Material wie für die erste Karte: schwarze Faserstifte und einen Rot-Blau-Stifte.

\_\_\_ *Anmerkungen*

*Was und wie auf der Karte verzeichnet werden kann.* Die Karte kann die Situation auf verschiedenen Ebenen abbilden. Sie dient zum Einzeichnen von Orten, Räumen, Gefühlen, menschlichen Beziehungen, Handlungen und / oder Gedanken. Auf einer Karte können verschiedene Ebenen parallel abgebildet werden oder sich überschneiden. Die Form, in der diese Abbildung geschieht, unterscheidet sich von Person zu Person. Jede\_r sucht ein ihr\_ihm gemäÙes Vokabular an Darstellungsformen, mit dem sie\_er ihre\_seine Situation beschreibt.

Der Raum, in dem sie stattfand, kann beispielsweise einem Grundrissplan gleichen, in dem die Verteilung der involvierten Personen und ihre Beziehungen zueinander eingezeichnet werden. Es können auch mehrere Sequenzen einer Situation dargestellt werden, die entweder verschiedene Aspekte derselben Begebenheit symbolisieren oder wie eine Bildgeschichte einen Ablauf zeigen. Es können schriftliche Notizen oder Symbole hinzugefügt werden um bestimmte Dinge zu verdeutlichen. Karten können aber auch gänzlich aus Symbolen und / oder Wörtern zusammengesetzt werden.

Wichtig ist, die Karte als ein Medium zu begreifen, das die Topografie einer Situation symbolisiert. Auf ihr können reale Orte genauso wie Gefühle, Eindrücke und Gedanken verzeichnet werden.

## Phase 4: Interview

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Interview	<div style="font-size: 48px; font-weight: bold; opacity: 0.2; position: absolute; left: -100px; top: 0;">4</div> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen der Interviewmethode</li> <li>• Intensive Auseinandersetzung mit der gezeichneten Situation durch gezieltes Nachfragen</li> <li>• Erhalt eines Tondokuments zur weiteren Bearbeitung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen der Interviewmethode</li> </ul>	1h
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorbereitungsübungen</li> </ul>	1h 30'
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einteilung in 4er-Gruppen</li> </ul>	15'
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Führen des Interviews</li> </ul>	2h 5'
			~4h 50'

\_\_\_ **Material:** Ein Aufnahmegerät pro Interviewpaar, ein Computer zum Zwischenspeichern der Audiofiles pro Leiter\_in, ein Interviewleitfaden pro Teilnehmer\_in, diverses Material für Übungen zur Interviewführung, die Karten aus der letzten Phase

\_\_\_ **Räumlichkeiten:** Idealerweise ein Raum pro Interviewpaar

\_\_\_ **Vorbereitung der Leiter\_innen:** Planung der Teamkonstellationen, Organisation der Räume, Organisation der Aufnahmegeräte, Planung der Übungen zur Interviewführung

Die Leiter\_innen müssen über Interviewkompetenzen verfügen

### Vorbereitungsübungen zum Interview

~1h 30'

Die hier vorgestellte Interviewmethode bezieht sich auf die Methode des *pädagogisch reflexiven Interviews* nach Eveline Christof (vgl. Christof, 2009). Die Methode wurde für das LLA adaptiert, indem Teile des Interviews mit Elementen der Befragung der Karten aus dem *Sich Verzeichnen* verknüpft wurden. Auf das Zeichnen der Karte folgt üblicherweise die Besprechung der Karte, wie sie bei der Übung in Phase 1 gemacht wurde. Dieser Teil der Besprechung wird in diesem Fall abgewandelt. Die gezeichnete Situation bildet den Ausgangspunkt für das Interview.

Bevor das Interview starten kann, gibt es eine Einführung in die Interviewtechnik. Voraussetzung dafür ist, dass die Leiter\_innen bereits Interviewerfahrung mitbringen und vorbereitende Übungen zu Gesprächsführung, Zuhören und Interviewsetting anleiten, um die Teilnehmer\_innen mit den Besonderheiten eines qualitativen Interviews vertraut zu machen (vgl. Flick 2006).

\_\_\_ **Anmerkung**

**Vorbereitungsübungen.** Es eignen sich etwa die Übungen, die im Lehr-Lern-Arrangement *In Widersprüchen handeln* in Phase 2 oder *Über pädagogische Situationen sprechen* beschrieben werden; wobei der Fokus der Übungen auf Interviewkompetenzen gelegt werden soll.

### Kennenlernen der Interviewmethode

~1h

Zu Beginn wird sie nur still von den Interviewpartner\_innen betrachtet. Nach der Einführung in die Interviewdurchführung fordert der\_die Interviewende seinen\_ihre Gesprächspartner\_in auf, von der Situation zu erzählen, die auf der Zeichnung dargestellt wurde. Der Austausch zwischen den Interviewenden und Interviewten läuft immer

wieder abwechselnd direkt zwischen den beiden oder über das Medium der Karte. Beispielsweise deutet der\_die Interviewte auf ein Symbol auf der Karte, erklärt es und beginnt über ein Detail der Situation zu sprechen. Der\_die Interviewende hakt nach, wenn sie den Eindruck hat, dass wichtige Fragen aus dem Leitfaden nicht thematisiert werden. Dieses Bezugsdreieck von Interviewende\_r – Interviewte\_r und Karte bildet die Besonderheit dieser kombinierten Methode.

### Einteilung in 4er-Gruppen

~ 15'

Die Teilnehmenden der jeweiligen Plenumshälfte teilen sich für den nächsten Arbeitsschritt in 4er-Gruppen auf. Die Planung der Gruppenkonstellation ist besonders in dieser Phase sehr sensibel und muss gut durchdacht werden. Die Qualität der Interviews hängt sehr stark davon ab, wer mit wem zusammen ein solches Interview führt. Ob sich die Beteiligten kennen, ob sie aus der gleichen oder aus verschiedenen Institution kommen, ob sie eventuell sogar beide in die Situation involviert waren oder auch ganz einfach um welche Charaktere es sich bei den Teilnehmenden handelt, hat großen Einfluss darauf, wie das Interview verläuft. Um die Interviewpartner\_innen optimal auszuwählen, bedarf es des Einschätzungsvermögens der Leiter\_innen. Wenn institutionenübergreifend gearbeitet wird, empfiehlt es sich, Personen aus unterschiedlichen Institutionen zusammen arbeiten zu lassen.

### Führen des Interviews

~ 2 h 5'

Sind die 4er-Gruppen gebildet, teilen sich alle Beteiligten in verschiedene Räume auf und führen die erste Interviewrunde durch. Für ein Interview sind 60 Minuten vorgesehen. Erfahrungsgemäß werden manche Teilnehmende bereits vor dieser Zeit fertig. Diese Zeit kann genützt werden, um die entstandenen Tondokumente auf den Computer der\_des Leiter\_in zu laden.

Nach den 60 Minuten wechseln die Interviewpartner\_innen und die zweite Runde findet statt. Wer zuvor Interviewende\_r war, wird nun Interviewte\_r und umgekehrt. Dabei wechselt auch die Paarzusammensetzung innerhalb der 4er-Gruppe. Das geschieht, um zu vermeiden, dass sich zweimal die gleichen Personen in einer Interviewkonstellation befinden. Der Grund für dieses Vorgehen liegt darin, dass sonst die Beteiligten meinen könnten, im ersten Gespräch wäre ohnehin schon viel gesagt worden, über das sie jetzt nicht mehr sprechen brauchen und deshalb informative Details nicht zur Sprache kommen.

Am Ende sollten alle Interviews auf dem Computer des\_der Leiters\_in gespeichert sein um für die weitere Verwendung zur Verfügung zu stehen.

### \_\_\_ Anmerkung

*Mögliche Hierarchien im LLA.* In der Projektkonzeption sind Lehrende nicht als Interviewpartner\_innen vorgesehen. Falls die Anzahl der beteiligten Schüler\_innen und Studierenden jedoch ungerade ist, ist es möglich, dass ein\_e Lehrende\_r als Interviewpartner\_in einspringt. In diesem Fall sollte vermieden werden, dass ein\_e Lehrer\_in ein\_e Schüler\_in interviewt. Das Verhältnis von Lehrpersonen und Schüler\_innen ist dazu zu sehr durch schulbezogene Hierarchien beeinflusst. Dieser Umstand kann dazu führen, dass die Schüler\_innen beim Geben des Interviews befangen reagieren könnten. Durch die, auf Gleichberechtigung und Partizipation beruhenden, Strukturen des Projekts ist es aber auch ganz generell ratsam das Thema der Hierarchien in heterogenen Gruppen offen in der Gruppe zu besprechen.

## Phase 5: Auswahl und Transkription eines Interviews

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Auswahl und Transkription eines Interviews	• Kennenlernen des Transkribierens	• Zuteilung der Interviews	20'
	• Umwandlung des Tondokuments in Textdokument als Grundlage der Analyse	• Einführung in die Transkriptionsregeln	1h
		• Installationsanweisungen für Transkriptionssoftware und Dropbox	30'
		• Transkription	5h
			~ 6h 50'

\_\_\_ *Material:* Handouts: *Transkriptionsregeln* und *Wie kommt mein Interview in den Computer?*

alle Teilnehmenden benötigen Internetzugang

\_\_\_ *Räumlichkeiten:* Zwei Räume, Heimarbeit

\_\_\_ *Vorbereitung der Leiter\_innen:* Transkribiertes Interview als Anschauungsbeispiel, Einrichten einer Dropbox zum Versenden der Audiofiles, Anleitung zur Installation der Dropbox für die Teilnehmenden

### Auswahl und Zuteilung der Interviews

~ 20'

Aus zeitlichen Gründen wird nur ein Interview pro 4er-Gruppe zum Transkribieren ausgewählt. Dennoch ist es wichtig, dass alle Teilnehmenden ein Interview führen, da somit jede\_r die Möglichkeit bekommt, seine Situation zu besprechen und durchzudenken. Wenn auch nur ein Interview pro Gruppe transkribiert und ausgewertet wird, so hat sich doch herausgestellt, dass durch dessen exemplarische Bearbeitung auch sehr viele Rückschlüsse auf die eigene Situation gezogen werden können. Bei der Auswahl des Interviews wäre es optimal, wenn die Gruppe selbstständig eine Wahl trifft. Dabei gibt es jedoch einige Kriterien, auf die die Leiter\_innen achten müssen.

Bevor das Transkribieren erklärt wird, erfolgt die Zuteilung eines Interviews pro 4er-Gruppe durch den\_die Leiter\_in. Jedes Gruppenmitglied hat ein Viertel des Interviews zu transkribieren.

\_\_\_ *Anmerkungen*

*Auswahl des Interviews.* Immer wieder passiert es, dass manche Interviews sehr kurz geraten und deshalb auch wenig Material für die Auswertung hergeben. Deshalb sind zu kurze Interviews meist weniger gut für die weitere Bearbeitung geeignet. Auch gibt es in einer Gruppe meist Personen, die sehr gern ihr Interview weiter bearbeiten wollen, während es manchen kein so großes Bedürfnis ist. Generell spricht nichts dagegen darauf einzugehen. Besteht eine Gruppe jedoch aus Studierenden und Schüler\_innen kann die Tendenz beobachtet werden, dass sich die Gruppe vermehrt auf die Interviews der Studierenden einigt. Das kann verschiedene Gründe haben. Es sollte jedoch möglichst darauf geachtet werden, dass es ein ausgeglichenes Verhältnis von Studierenden- und Schüler\_innen-Interviews gibt, damit möglichst viele Perspektiven gewährleistet werden und damit alle an den Lernprozessen teilhaben können. Deshalb wird es immer wieder nötig sein, dass der\_die Leiter\_in ausgleichend in die Auswahl der Interviews eingreift.

Das ausgewählte Interview sollte anschließend nach Möglichkeit nicht von der Gruppe bearbeitet werden, in der es gegeben wurde. Damit soll vermieden werden, dass der\_ die Interviewte verleitet wird, Aussagen am eigenen Interview im Nachhinein zu verändern. Der\_ die Leiter\_in teilt deshalb das Interview einer anderen Gruppe zur Bearbeitung zu.

### **Einführung in die Transkriptionsregeln**

~ 1 h

Damit alle für das Transkribieren gerüstet sind, werden im Vorfeld die Transkriptionsregeln erklärt. Diese können am Handout *Transkriptionsregeln* nachgelesen werden. Damit die Teilnehmenden ein Bild davon bekommen, wie ein Transkript aussieht, hat es sich bewährt, ihnen einige Seiten aus einem bereits vorhandenen Interviewtranskript zu zeigen. Dabei ist, wie in der Sozialforschung üblich, die Anonymisierung von darin auftauchenden Personen vorzunehmen.

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

*Transkription des Interviews.* Pro Mitglied ist ein Viertel des Interviews zu transkribieren. Da beim Upload auf das Transkriptionsprogramm die Zeit des Interviews in Stunden, Minuten und Sekunden angezeigt wird, kann die genaue Zeitspanne angegeben werden, die jeweils zu transkribieren ist. Hat der\_ die Teilnehmende den zugeteilten Auszug transkribiert, lädt er\_ sie das Transkriptfragment, in die zu diesem Zweck eingerichtete Dropbox, hoch. Wichtig ist, sich im Vorfeld über die einheitliche Namensbezeichnung der einzelnen Interview-Files zu einigen. Sind alle Teile der Interviewtranskriptionen beisammen, werden von jedem Interview vier Exemplare ausgedruckt, damit sie in der nächsten Phase zur weiteren Bearbeitung zur Verfügung stehen.

### **Installationsanweisungen für Transkriptionssoftware und Dropbox**

~ 30'

Anschließend wird die Transkriptionssoftware vorgestellt und die Anleitung für den Download ausgeteilt. Damit die Teilnehmenden später zu Hause auf das Interview zugreifen können, benötigen sie einen Dropbox-Account. Die Installationsanweisung für die Dropbox wird ebenfalls ausgeteilt und erklärt.

### **Transkription**

~ 5 h

Die Transkription erfolgt von zu Hause aus. Dazu ist es nötig, vorher abzuklären, ob jede\_r über einen Computer mit Internetzugang verfügt. Mit den Anweisungen für die Transkription endet der erste Abschnitt des Projekts. Die Teilnehmenden brauchen nun genügend Zeit für das Transkribieren. Zwischen dieser Phase und dem Beginn der nächsten ist ein Zeitraum von mindestens ein bis zwei Wochen einzuplanen.

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

Wenn die Teilnehmenden keine Erfahrung mit Transkription haben, ist es gut, zu besprechen, wie zeitaufwendig und mitunter mühsam das Transkribieren sein kann, dass es dadurch aber auch möglich ist, das Interview (oder einen Ausschnitt davon) sehr gut kennenzulernen, was die Auswertung erleichtert.

## Phase 6: Kategorisierung

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Kategorisierung	• Auswertung des Interviews	• Erklärung und Übung der Kategorisierung	1 h 45'
	• Aussagen des Interviews den Auswertungskategorien zuordnen	• Kategorisierung	2 h 30'
			~ 4 h 15'

- \_\_\_ *Material:* Textmarker in zwei unterschiedlichen Farben
- \_\_\_ *Räumlichkeiten:* Idealerweise ein Raum pro 4er-Gruppen
- \_\_\_ *Vorbereitung der Leiter\_innen:* Ausgedruckte Transkripte, Überlegungen zu den Begriffen der Kategorien

### Erklärung und Übung der Kategorisierung

~ 1 h 45'

Allen Teilnehmenden steht nun das Transkript des zugewiesenen Interviews zur Verfügung. Bevor mit dem Kategorisieren begonnen werden kann, gibt es eine Einführung in diese Auswertungstechnik.

Dem Titel dieses Projekts *Im Individuellen das Allgemeine erkennen* gemäß, soll nun begonnen werden, nach dem Allgemeinen in den individuellen Aussagen zu forschen. Dazu ist die Auswertung des Interviews notwendig. Diese wird geleitet von der Frage nach dem pädagogisch-professionellen Selbstverständnis der Teilnehmenden und möglichen Differenzen und Widersprüchen, die in Zusammenhang mit diesem auftauchen. Aus dieser Frage bilden sich die beiden Auswertungskategorien, anhand deren das Interview analysiert wird:

- pädagogisch-professionelles Selbstverständnis
- Differenzen und Widersprüche

Die verwendeten Begriffe werden in den zweigeteilten Gruppen besprochen. Was kann unter dem pädagogisch-professionellen Selbstverständnis verstanden werden? Welche Vorstellungen darüber existieren in der Gruppe und wie erkennt man Aussagen dazu in der Transkription? Auch die Frage danach, was eine Differenz und was ein Widerspruch ist, wird in der Gruppe diskutiert. Zur Auseinandersetzung mit den Begriffen können materialbasierte Analysetexte aus dem Projekt *Facing the Differences* gelesen werden (vgl. Czejkowska / Ortner / Thuswald 2014).

#### \_\_\_ Anmerkungen

*Zum Umgang mit Begriffen.* Im Laufe der Diskussion findet eine Sensibilisierung im Umgang mit diesen Begriffen und ihrer Bedeutung statt. Ihr Gebrauch im Alltagsverständnis wird in Frage gestellt und das Bewusstsein für die Vielschichtigkeit der Thematik erweitert. Die Qualität der Auswertung hängt maßgeblich davon ab, welches Verständnis die Teilnehmenden von diesen Begriffen erlangen und welche Fähigkeiten sie erlernen, diese im Interviewtranskript zu erkennen. Aus diesem Grund ist es sehr wichtig genügend Zeit für die Klärung und Reflexion der Begriffe einzuräumen.

Zum *pädagogisch-professionellen Selbstverständnis*. Die Erfahrung hat gezeigt, dass bestimmte Schlüsselworte besonders auf das pädagogisch-professionelle Selbstverständnis hinweisen: ›sollte‹, ›muss / müsste‹, ›immer‹, ›nie‹ im Zusammenhang mit dem eigenen (professionellen) Tun sowie ›ich finde es wichtig, dass ...‹

### Kategorisierung

~ 2 h 30'

Die 4er-Gruppen ziehen sich in ihre Räume zurück und jeweils zwei Personen werten das Interview gemeinsam nach einer der beiden Kategorien aus. Zwei Mitglieder suchen jeweils nach Aussagen, die der Kategorie *pädagogisch-professionelles Selbstverständnis* zuzuordnen sind. Zwei andere suchen jene Aussagen, die zur Kategorie *Differenzen und Widersprüche* gehören und streichen diese mit dem Textmarker an.

#### \_\_\_ Anmerkung

*Kategorisierung*. Das die Kategorisierung in Zweiertteams erfolgt, hat den Vorteil, dass gemeinsam über die Zuordnung der Aussagen beraten werden kann, ohne dass die Entscheidungsprozesse jedoch zu lange dauern, wie es in einer größeren Gruppe der Fall wäre.

## Phase 7: Generalisierung

Phasen	Wozu?	Schritte	Dauer
Generalisierung	• Abstrahierung von Interviewaussagen um in den individuellen Aussagen allgemeine Aussagen zu entdecken	• Erklärung und Übung der Generalisierung	1 h 30'
		• Generalisierung	2 h 30'
			~ 4 h

\_\_\_ *Material:* Flipchart, Papier, Stifte

\_\_\_ *Räumlichkeiten:* Räume nach Anzahl der 4er-Gruppen

### Erklärung und Übung der Generalisierung

~ 1 h 30'

In der Phase 6 *Kategorisierung* wurden nun alle Aussagen zu den Kategorien *pädagogisch-professionelles Selbstverständnis* und *Differenzen und Widersprüche* markiert. Im nächsten Schritt werden diese Aussagen generalisiert. Die Generalisierung ist der erste Abstraktionsschritt um von den individuellen Aussagen zu allgemeinen Begriffen zu kommen. Die Aussagen in den Interviews werden generalisiert, d. h. in einer abstrakteren Sprache formuliert.

Sie wird zuerst als Übung in der zweigeteilten Gruppe an ausgewählten Beispielen erprobt. Anschließend wird sie in den 4er-Gruppen anhand der markierten kategorisierten Aussagen aus den Interviews durchgeführt. Die generalisierten Aussagen paraphrasieren (sinngemäße Wiedergabe mit anderen Worten) den Ausgangstext. Das heißt, letzterer wird dabei zusammengefasst und seine Aussage auf den Punkt gebracht. Dadurch wird ein weiterer Abstraktionsschritt vom Individuellen zum Allgemeinen vollzogen. Die Sätze werden dabei in die dritte Person gesetzt. Dazu drei Beispiele für das Schema der Generalisierung:

\_\_\_ *Zitat aus einem Interview:*

»Ich zweifelte dadurch an meiner Fähigkeit überhaupt als Lehrerin geeignet zu sein und ob ich in der Lage bin, das Große und Ganze (also die gesamte Klasse oder Gruppe) zu überblicken.«

\_\_\_ *Generalisierung der Aussage:*

Die Interviewperson ... meint, als pädagogisch Handelnde in der Lage sein zu müssen, den Überblick über die Gesamtgruppe zu haben und zu behalten.

\_\_\_ *Zitat aus einem Interview:*

»Ich denke, er müsste einmal die anderen Kinder an sich ran lassen ein bisschen. Und er sollte vielleicht schauen, dass er nicht so, so wild mit den anderen Kindern umgeht und ohne Grund gleich zuschlägt oder so.«

\_\_\_ *Generalisierung der Aussage:*

Die Interviewperson ... denkt, er müsse den Umgang mit den anderen Kindern verändern, indem er Kontaktangebote anderer Kinder annimmt und sich selbst nicht so wild und aggressiv verhält.

\_\_\_ *Zitat aus einem Interview:*

»Ich sag zu meinen Schülern immer wieder, ich bin in einer geteilten Funktion. Die

eine Hälfte ist Mensch, die versteht sehr viel und akzeptiert sehr viel, die andere ist der Lehrer, der Richtlinien zu befolgen hat.«

\_\_\_ *Generalisierung der Aussage:*

Die Interviewperson ... spricht vor den Schüler\_innen über das Spannungsfeld zwischen dem Verständnis als Mensch und der Rolle und Aufgabe als Lehrer.

### **Generalisierung**

~ 2 h 30'

Die Mitglieder der 4er-Gruppen generalisieren nun jede markierte Aussage und schreiben sie auf einen Flipchartbogen.

## Phase 8: Überbegriffe aus den generalisierten Aussagen herausstellen

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Überbegriffe finden 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterer Abstraktionsschritt um allgemeine Begriffe aus den Interviewaussagen herauszufiltern</li> <li>• Grundlage zum Vergleich aller Ergebnisse schaffen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erklärung und Übung der Suche und Formulierung von Überbegriffen</li> </ul>	1h
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suche und Formulierung von Überbegriffen</li> </ul>	1h 30'
			~ 2h 30'

\_\_\_ *Material:* Flipchart, Papier, Stifte

\_\_\_ *Räumlichkeiten:* Räume nach Anzahl der 4er-Gruppen

### Erklärung und Übung der Suche und Formulierung von Überbegriffen

~ 1 h

Die letzte Phase der Verallgemeinerung innerhalb eines Interviews ist die Suche nach Überbegriffen, die sich aus den generalisierten Aussagen ableiten lassen. Dazu werden die Generalisierungen nach Häufungen von Themen und Aussagen, die die Kategorien betreffen, durchsucht. Es hat sich bewährt diese mit verschiedenfarbigen Post-its auf dem Flipchart-Plakat zu markieren. Die gefundenen Themen werden nun in einzelnen, konzentrierten Begriffen oder knappen Stichworten zusammengefasst.

\_\_\_ *Dazu einige Beispiele:*

Reflexionsfähigkeit entwickeln, eine gemeinsame Sprache finden, Richtlinien aufstellen, Diskussionen vermeiden, Kreativität zulassen, den Überblick behalten, alles im Griff haben etc.

### Suche und Formulierung von Überbegriffen

~ 1 h 30'

In den 4er-Gruppen wird nach den Überbegriffen gesucht, die die in den Generalisierungen gefundenen Aussagen in Bezug auf pädagogisch-professionelles Selbstverständnis und Differenzen und Widersprüche auf den Punkt bringen.

\_\_\_ *Anmerkung*

*Überbegriffe.* Um zu diesen Begriffen zu gelangen, ist es wichtig, intensiv in den 4er-Gruppen darüber zu diskutieren. Welcher Begriff eignet sich am besten, die gefundene Aussage zusammenzufassen? Manchmal bieten sich mehrere Möglichkeiten an. In einem solchen Fall muss darüber entschieden werden, ob beide Begriffe bestehen bleiben sollen oder man nur einen behält. Bei den entstehenden Entscheidungsprozessen hilft das im Verlauf des Projekts erworbene oder bereits vorhandene und bewusst gewordene Wissen über das pädagogisch-professionelle Selbstverständnis und die Differenzen und Widersprüche. Das in diesem Zusammenhang erworbene verfeinerte Gespür für Begriffsdeutung wirkt ebenfalls positiv in diese Phase hinein.

## Phase 9: Vergleich der Überbegriffe, Karten und Kartentitel im Plenum

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Vergleich der Überbegriffe, Karten und Kartentitel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entdecken von Gemeinsamkeiten / Unterschieden</li> <li>• Erkenntnisse aus den Ergebnissen und Erfahrungen der anderen gewinnen</li> <li>• Reflexion über Aussagen, die sich aus Überbegriffen ableiten lassen</li> <li>• Erweiterung / Änderung des individuellen pädagogisch-professionellen Selbstverständnisses</li> <li>• Handlungsmöglichkeiten entdecken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenführung ins Plenum</li> <li>• Präsentation der Überbegriffe</li> </ul>	15'
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexion</li> <li>• Suche nach Handlungsalternativen</li> </ul>	1h 30'
			30'
			~ 2h 5'

\_\_\_ **Material:** Flipchart, Papier, Stifte, Post-its in verschiedenen Farben

\_\_\_ **Räumlichkeiten:** Ein Raum für ein Plenum

### Zusammenführung ins Plenum

~ 15'

In der Phase 9 findet die Schlussreflexion über das gesamte Projekt statt. Alle Teilnehmenden versammeln sich dazu im Plenum. Die Karten, die Flipchartbögen mit den Generalisierungen und jene mit den Überbegriffen werden als Arbeitsmaterial benötigt.

### Präsentation der Überbegriffe

~ 1 h 30'

In einer ersten Runde präsentieren die einzelnen 4er-Gruppen die Überbegriffe und deren Bedeutung, wie sie diese in ihren Teams herausgearbeitet haben. Die Gruppenmitglieder suchen sich auch ihre Karte und ordnen sie ihrer Einschätzung gemäß einem Überbegriff zu. Können sie nicht zugeordnet werden, werden sie als Erweiterung aufgelegt.

Während die 4er-Gruppen ihre Überbegriffe präsentieren, achtet das Plenum darauf, ob sich verschiedene Inhalte / Begriffe wiederholen. Ein\_e Teilnehmende\_r markiert die Wiederholungen der Begriffe auf den Flipchartbögen, den Karten beziehungsweise den Titeln der Karten. Spannend ist bei diesem Prozess, ob und wie oft Wiederholungen auftauchen. Dabei können sowohl die Häufung eines Themas als auch seine singuläre Stellung von Bedeutung sein.

### Reflexion

~ 50'

Wenn die Begriffe und Karten fertig präsentiert und verglichen wurden, beginnt die Diskussion und Reflexion über die Bedeutung der im Projekt ermittelten Ergebnisse. Das Fragenstellen und Nachdenken darüber soll Lernprozesse anregen und das Verständnis eines pädagogisch-professionellen Selbstbildes auf individueller und allgemeiner

Ebene hinterfragen, erweitern und möglicherweise ein Stückweit neu definieren. Es empfiehlt sich, während des Diskussionsprozesses ein Protokoll zu führen, um die Ergebnisse zu protokollieren. Um niemanden bei der Beteiligung an der Diskussion zu hindern, kann das Gespräch nach Absprache mit den Teilnehmenden auch aufgenommen werden.

#### \_\_\_ Anmerkungen

*Zeit.* Für die Reflexionsphase ist genügend Zeit einzuplanen, damit nicht der Druck entsteht, schnell etwas sagen zu müssen. Es soll genügend Raum geboten werden, um in Ruhe nachzudenken und auch Momente der Sprachlosigkeit zulassen zu können.

*Diskussionsmoderation.* Die Qualität der Schlussreflexion hat einen großen Anteil daran, wie sinnvoll das Gesamtprojekt von den Teilnehmenden wahrgenommen wird. Der Zusammenhang der einzelnen Arbeitsphasen wird erst zu diesem späten Zeitpunkt weitgehend sichtbar und nachvollziehbar. Neben dem Engagement der Teilnehmenden werden in dieser Phase besonders hohe Anforderungen an die Moderator\_innen der Reflexion gestellt.

Das setzt voraus, dass die Leiter\_innen sich im Vorfeld intensiv mit den Fragestellungen des Projekts befasst haben, um die Diskussion auch inhaltlich lenken zu können. Die Teilnehmenden sollen zu einer vertiefenden Auseinandersetzung mit den aufgeworfenen Fragen nach dem pädagogisch-professionellen Selbstverständnis und den damit im Zusammenhang stehenden Widersprüchen und Differenzen angeregt werden.

Manche Problematiken werden dabei in den erstellten Dokumenten relativ klar zu Tage treten. So können sich bestimmte Unsicherheiten und Irritationen deutlich in den Überbegriffen ausdrücken. Auch die gezeichneten Situationen oder der hinzugefügte Titel können eine Schwierigkeit sehr eindeutig darstellen. Jedoch ist es ebenso oft der Fall, dass Dinge unausgesprochen bleiben oder zwischen den Zeilen des Geschriebenen oder den Zeichen des Dargestellten zu suchen sind. Das wahrzunehmen und seine Thematisierung durch die Gruppe zu fördern, ist eine der Aufgaben der Moderator\_innen. Wenn der Gesprächsfluss schließlich versiegt und auch auf Nachfrage keine Kommentare mehr zu erwarten sind, kann zum Abschluss des Projekts übergeleitet werden.

#### **Suche nach Handlungsalternativen**

In einem letzten Schritt soll auch nach möglichen Handlungsalternativen gesucht werden, die neuen Perspektiven im Umgang mit dem geschilderten Problem in der pädagogischen Situation mit unzufriedenstellendem Ausgang eröffnen. Durch das Gespräch im Plenum kann die gesamte Gruppe ihre Vorschläge einbringen. Es geht darum, möglichst viele unterschiedliche Handlungsalternativen zu finden – ohne dass diese sofort bewertet werden. Auch an dieser Stelle empfiehlt es sich, ein Protokoll zu führen.

~ 30'

## Phase 10: Ausklang

Phase	Wozu?	Schritte	Dauer
Ausklang <b>10</b>	• Schlussresümee, • Feedbackrunde • Danksagung	• Feedback	30'
		• Verabschiedung	15'
			~45'

\_\_\_ *Material:* Stifte, Moderationskärtchen in zwei Farben

\_\_\_ *Räumlichkeiten:* Ein Raum für ein Plenum

### Feedback

~ 30'

In einer abschließenden Feedbackrunde sollen alle noch einmal die Möglichkeit bekommen, zu sagen, was sie ihrer Einschätzung nach in dem Projekt gelernt haben und welche Kritik sie anbringen möchten.

Abschließend werden allen Teilnehmenden jeweils zwei verschiedenfarbige Moderationskärtchen zur Verfügung gestellt. Diese werden gebeten, auf eines zu schreiben, was sie da lassen wollen (also etwas dass sie nicht mit nach Hause nehmen wollen, wie z. B. ein unangenehmes Gefühl während des Projekts) und auf das andere etwas, das sie mitnehmen wollen (z. B. eine bestimmte Erfahrung, eine Erkenntnis, eine Begegnung ...). Die Kärtchen werden zum Abschluss in der Mitte des Sitzkreises aufgelegt. Sie bilden den sichtbaren Schlusspunkt des Projekts.

### Verabschiedung

~ 15'

Abschließend werden die Teilnehmenden mit Dank für ihre Mitarbeit und ihre Bereitschaft sich mit dem Thema auseinanderzusetzen aus dem Projekt verabschiedet.

## --- Literatur

- Busse, Klaus-Peter (2007): Kunstpädagogische Situationen kartieren. In: Pazzini, Karl-Josef / Sturm, Eva u. a. (Hg.): Kunstpädagogische Positionen. Ausgabe 15, 2007. Hamburg: Hamburg University Press, 1–48. Online unter: [http://hup.sub.uni-hamburg.de/opus/volltexte/2008/40/pdf/HamburgUP\\_KPP15\\_Busse.pdf](http://hup.sub.uni-hamburg.de/opus/volltexte/2008/40/pdf/HamburgUP_KPP15_Busse.pdf) [Stand 7/2013].
- Christof, Eveline (2009): Bildungsprozessen auf der Spur. Das pädagogisch reflexive Interview. Wien: Löcker.
- Flick, Uwe (Hg.) (2006): Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte – Methoden – Umsetzung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- 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.
- 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.
- Muhr, Mikki (2012a): »Da hab ich mich verzeichnet«. Karten als Reflexion- und Forschungsmittel. In: Ortner, Rosemarie (Hg.): exploring differences. Zur Vermittlung von Forschung und Bildung in pädagogischer Praxis. Arts & Culture & Education, Sonderband 1. Wien: Löcker, 45–60.
- Muhr, Mikki (2012b): Sich Verzeichnen – mit Karten sich im Zwischenraum orientieren. Eine künstlerische Methode für reflexive Bildungsprozesse. In: Magazin. erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 15. Online unter: [http://erwachsenenbildung.at/magazin/archiv\\_artikel.php?mid=5993&aid=6006](http://erwachsenenbildung.at/magazin/archiv_artikel.php?mid=5993&aid=6006) [07/2012].
- Reichenbach, Roland (2001): Demokratisches Selbst und dilettantisches Subjekt. Demokratische Bildung und Erziehung in der Spätmoderne. Münster: Waxmann.

## LEITFADEN

**Pädagogische Selbstbilder skizzieren****1. Etappe: Zeit zur Bildbetrachtung**

\_\_\_ Das Bild noch nicht kommentieren, nur ansehen!

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

\_\_\_ Begrüßung,

\_\_\_ Danke, dass du dich für dieses Interview zur Verfügung stellst.

\_\_\_ Sitzt du bequem?

\_\_\_ Ich werde mir während des Interviews Notizen machen, um spontan auftretende Fragen nicht zu vergessen.

**3. Etappe: Fragen zur pädagogischen Tätigkeit**

\_\_\_ In welchem pädagogischen Bereich arbeitest du?

\_\_\_ In welcher Institution / welchen Institutionen? Wo befindet sich diese (Ort, Bezirk)?

\_\_\_ Wenn Du an Deinen beruflichen Alltag denkst, mit wem hast du da vornehmlich zu tun? Wer wird dort ausgebildet, wer pädagogisch begleitet?

\_\_\_ Wie oft bist du pädagogisch tätig (Dauer, wie oft in der Woche etc.)?

\_\_\_ Welche Aufgaben hast du da?

\_\_\_ Gibt es Besonderheiten der Institution? Wenn ja, welche?

**4. Etappe: Fragen zum Herstellungsprozess der Karte**

\_\_\_ Wie ist es dir beim Zeichnen der Karte zur Situation ergangen?

\_\_\_ Was konntest du gut darstellen?

\_\_\_ Was war schwierig für dich?

\_\_\_ Was war dir wichtig, in der Karte zu vermerken / zu markieren etc.?

**5. Etappe: Rahmenbedingungen**

Eventualfragen zu den äußeren Arbeitsbedingungen

\_\_\_ Anzahl der Schüler\_innen, Lehrenden, Kinder, Kolleg\_innen ...

\_\_\_ In welcher (beruflichen) Position bist du / warst du in dieser Situation?

\_\_\_ Wo im Raum befanden sich die anwesenden Personen? Wie war die Raumsituation während des dargestellten Ereignisses?

\_\_\_ Welche Situation ging dieser Situation voraus?

**6. Etappe: Genaue Erläuterung der Situation**

\_\_\_ Erzähle mir von der Situation, die du dargestellt hast.

Wenn auf der Karte vorhanden:

\_\_\_ Beschreibe mir bitte, wie du dich auf der Karte dargestellt hast.

\_\_\_ Beschreibe mir bitte, wie du dein Gegenüber auf der Karte dargestellt hast.

\_\_\_ Welche Bedeutung haben die farbigen Teile auf deiner Karte?

\_\_\_ Welche Bedeutung haben die Symbole auf deiner Karte?

\_\_\_ Welche Bedeutung hat die Schrift auf deiner Karte?

\_\_\_ Welche Umgebung hast du auf deiner Karte dargestellt?

Genauere Beleuchtung der 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?

### 7. Etappe: Ich im Bezug zu den anderen

- \_\_ Welche verschiedenen Rollen hast du in dieser Situation eingenommen?
- \_\_ Was denkst du, wie hast du in dem Moment auf dein Gegenüber gewirkt?
- \_\_ Welche Gedanken sind dir bei dieser schwierigen Situation durch den Kopf gegangen?
  
- \_\_ Was hast du dir von deinem Gegenüber erwartet?
- \_\_ Was war dein Gegenüber für dich in dieser Situation?
- \_\_ Welche verschiedenen Rollen hat er\_sie für dich eingenommen?
  
- \_\_ Was war anders als sonst?
- \_\_ Was war an deinem Gegenüber anders als sonst?
- \_\_ Was war an deinem Gegenüber anders im Vergleich zu den anderen der Zielgruppe?

### 8. Etappe: Handlungsmöglichkeiten (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 / 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 pädagogisch-professionelles Handeln?
- \_\_ Was wäre aus deiner Sicht richtig gewesen? Was wäre vielleicht eine alternative Möglichkeit gewesen?
- \_\_ Wie passt das mit deinem pädagogisch-professionellen Selbstverständnis zusammen?

### 9. Etappe: Titel

- \_\_ Bitte gib deiner Karte einen Titel.
- \_\_ Wie würdest du das Bild benennen (ein Wort, ein Satz ...)?

### 10. Etappe: Abschluss

- \_\_ Generalzusammenfassung – Paraphrase des gesamten Interviews
- \_\_ Möchtest du abschließend noch etwas sagen? Ist noch etwas offen geblieben?
- \_\_ 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 situationsspezifische 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

Jedes Interview wird anhand der beiden folgenden Kategorien ausgewertet:

- *pädagogisch-professionelles Selbstverständnis*
- *Differenzen und Widersprüche*

-- Die Interviews werden also durchsucht nach Aussagen des\_ der Interviewpartners\_in über sich als Interviewpartner\_in und über sich in der Rolle als

- Pädagogin z. B. Kindergartenpädagogin\_in oder als
- Lehrer\_in (= *pädagogisch-professionelles Selbstverständnis*).

-- Über Differenzen innerhalb des\_ der Interviewpartners\_in, über Differenzen zwischen Personen(gruppen) sowie über innerlich wahrgenommene widersprüchliche Gefühle, Ansichten, Ambivalenzen etc. und über äußerlich widersprüchliche Ansichten, Handlungen etc. (= *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. Die paraphrasierten Aussagen werden auf einen Flipchart-Bogen notiert (= Kategorisierung).
- 3) Auswertungsergebnis: Eine Liste mit allen Aussagen zum pädagogisch-professionellen Selbstverständnis und 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 werden sie unter dem pädagogisch-professionellen Selbstverständnis gefasst, wenn diese Aussage für den\_die Interviewpartner\_in nicht stimmt, dann nicht.