



QB 1 Qualitätswerkzeug
Entwicklung einer Definition gelungenen Lernens LQW / März 2017

Wertschätzendes Interview



**Leitfaden für ein wertschätzendes Interview,
in dem wir auf der Suche sind nach den
Erfolgsfaktoren von gelungenen Lernprozessen.**

Gelungenes Lernen ist der angestrebte Erfolg jeder Bildungsorganisation. Dieser Erfolg ist kein Zufall. Man kann ihn gezielt herbeiführen, wenn man sich mit guten Erfahrungen und gelungenen Situationen auseinandersetzt und bereit ist, daraus zu lernen. Denn das, worauf wir unsere Beobachtungen richten, wird unsere Realität. Oder mit anderen Worten: Worauf wir unsere Aufmerksamkeit richten, das nimmt zu.

Es kommt im folgenden Interview darauf an, einen Blick dafür zu entwickeln, was die Erfolgsfaktoren von gelungenem Lernen sind.

Verfahrenserklärung

Jede Person erhält einen Ausdruck dieses Qualitätswerkzeuges.

Bilden Sie mit einer Person der Gruppe, mit der Sie im Alltag am wenigsten zusammenarbeiten, ein Zweier-Team.

Erinnern Sie sich jeweils an eine Lernsituation, in der Sie selbst in der Rolle des/der Lernenden waren und in der Sie Ihr Lernen im Rückblick als besonders erfolgreich bzw. gelungen bezeichnen würden. Es kann sich um jede beliebige Lernsituation handeln, d.h. es können auch Situationen des selbstorganisierten Lernens oder des Lernens im Freizeitbereich sein.

Zunächst interviewt die eine Person die andere etwa 20 Minuten. Die interviewende Person hat die Aufgabe, durch ihre Fragen (siehe Seite 3) eine möglichst präzise Beschreibung der gelungenen Lernsituation herauszuarbeiten und diese Beschreibung in Stichworten zu notieren. In dieser Phase soll beschrieben und nicht interpretiert und bewertet werden.

Nachdem die Situation zur Zufriedenheit beider Beteiligten beschrieben ist, wenden Sie sich etwa 10 Minuten der Analyse der gelungenen Lernsituation zu und arbeiten gemeinsam heraus, welche Bedingungen/Ursachen/Faktoren zum Gelingen des Lernens beigetragen haben. Der Interviewer trägt diese Erfolgsfaktoren in die Liste auf Seite 4 ein.

Jetzt tauschen Sie die Rollen, so dass die andere Person interviewt wird. Verfahren Sie dabei auf gleiche Weise.

Wenn die Interviews abgeschlossen sind, versammeln Sie sich im Plenum (ggf. bei großen Organisationen in Untergruppen von max.12-16 Personen). Die Interviewer/innen stellen knapp (2-3 Minuten) die gelungene Lernsituation der Interviewten vor. Alle herausgearbeiteten Erfolgsfaktoren aus allen Interviews werden auf einer Pinwand aufgelistet.

Diese Liste dient als Anregung, um darauf aufbauend eine Definition gelungenen Lernens für die Zielgruppe(n) der eigenen Organisation zu erarbeiten. Diese Arbeitsphase kann auch an eine Teilgruppe delegiert werden. Die Definition gelungenen Lernens muss aber auf jeden Fall noch einmal zu einem späteren Zeitpunkt mit allen Beteiligten rückgekoppelt werden. Wenn die verschiedenen Zielgruppen der Organisation sehr heterogen sind, können auf der Basis einer allgemeinen Definition auch mehrere spezifische Definitionen gelungenen Lernens erarbeitet werden.

Befragte/r: _____

Interviewer/in: _____

1. Beschreiben Sie eine Begebenheit oder Situation, wo Sie eine Lernsituation für sich als besonders gelungen empfunden haben.

Beschreiben Sie die Situation möglichst genau. Die interviewende Person kann durch diese und weitere Fragen die möglichst präzise Beschreibung der Situation unterstützen:

- Um welchen Lernanlass ging es?
- Was waren Ihre Motive und Ziele des Lernens?
- Wer war beteiligt?
- Wie waren die Umstände?
- Wie verlief der Prozess? (im Kopf, im Körper)
- Was war Ihre Rolle?
- Was haben Sie getan?
- Was haben andere getan?
- Wie fühlten Sie sich?
- Woran haben Sie gemerkt, dass Sie wirklich etwas lernten/gelernt haben?
- etc.

2. Nennen Sie die Bedingungen, die Ursachen und/oder die Faktoren, die zum Lernerfolg führten.

Anders gefragt: Was hat den Erfolg begünstigt, was hat zum Gelingen des Lernens beigetragen?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____