

BLK 21 Multiplikatorentraining

Interview-Workshop

1. Arbeitsvorschlag

Bilden Sie bitte Dreier-Gruppen. In der Dreier-Gruppe werden im Rotationsverfahren folgende Rollen eingenommen:

1. Interviewer/in: stellt Fragen
2. Interviewte/r: antwortet
3. Beobachter/in und Zeithüter/in: hört zu und gibt nach dem Interview Rückmeldung

Als Thema für die Interviews wird ein Austausch zu eigenen Erfahrungen oder Interessensfelder in Zusammenhang mit dem BLK 21 Programm vorgeschlagen. (Es kann von der Gruppe aber auch ein anderes Thema gewählt werden.)

Die gesamte Übung besteht aus 3 Interviews (ca. je 20 Min.) und einer Rückmeldung nach jedem Interview (ca. je 10 Min.).

Es stehen Tonbänder und Kassetten zur Verfügung, um die Gespräche aufzunehmen.

Anmerkungen zu den einzelnen Rollen

Interviewer/in

Einige Tipps zur Interviewführung:

Zuhören:

- nicht unterbrechen
- Pausen akzeptieren (Diese Zeit wird zum Ordnen der Gedanken und zum Nachdenken benutzt.)
- neutrale Aufmerksamkeit vermitteln

Fragen:

- Fragen nicht suggestiv formulieren

Nachfragen (Sondieren):

- Dadurch wird das Interesse des Interviewers an einem genauen Verständnis des Gesagten ausgedrückt.

Interviewte/r

Antworten Sie bitte so ehrlich wie möglich.

BeobachterInnen/ZeithüterInnen

Hören Sie bitte zu und machen Sie Notizen zum Gesprächsverlauf. Nach dem Interview geben sie eine kurze Rückmeldung indem Sie Beobachtungen mitteilen. Vorsichtig mit Bewertungen und Kritik umgehen. Achten Sie bitte auf die Zeit.

2. Aspekte und Faustregeln für die erfolgreiche Durchführung von Interviews

Interviews sind Gespräche mit dem Zweck Sichtweisen, Interpretationen und Bedeutungen kennenzulernen, um das Verständnis einer Situation zu verbessern. Die wichtigste Voraussetzung für das Gelingen eines Interviews besteht darin, InterviewpartnInnen deutlich zu machen, daß die Informationen, die man von ihr/ihm erwartet, bedeutsam in zweifacher Hinsicht sind:

- Für den Interviewer: Der Interviewte gibt Informationen preis. Dadurch erlebt er, für den Interviewer eine wichtige Rolle zu spielen.
- Für den Interviewten: Der Interviewte wird durch die Fragen angeregt, über seine eigene Situation nachzudenken. Dadurch wird ihm die Möglichkeit geboten, diese besser verstehen und unter Umständen zu verbessern.

Faustregeln für Interviews

1. Zuhören statt reden

Redet der Interviewer mehr als 10%, ist das ein eher schlechtes Interview.

2. Nicht nach strengem Leitfaden oder Schema fragen

Einen Leitfaden als Checkliste im Hintergrund haben, aber die Interviewten das Gespräch entwickeln lassen.

3. Keine Reaktion außer Verständnis zeigen

4. Gesprächsverlauf im Auge behalten

- a) Aussagen nicht selbst unterbrechen oder abrupt das Thema wechseln
- b) Thema wechseln lassen, wenn der andere es will - später wieder darauf zurückkommen.

5. Einfache Fragen

Der Gefragte soll frei reden können. Geeignet sind kurze, einfache Fragen, die der andere mit eigenen Inhalten füllen kann. Häufige Fehler sind z.B.:

- Typisierungen: „Sie als Vertreter oder Opposition...“
- Komplizierte oder geschwollene Fragen: „Sind Sie nicht der Meinung, daß das der Herr ... nicht auch vermeint haben könnte?“
- Geistreiche Maßregelungen: „Können wir nach diesem blendenden Exkurs vielleicht wieder zur Sache kommen?“
- Psychologische Belehrungen: „Finden Sie Ihre Rationalisierungen nicht selber krankhaft?“

6. Suggestivfragen vermeiden

Keine Antworten nahelegen. Statt „Haben Sie das nicht auch bemerkt?“ besser „Was haben Sie bemerkt?“

7. Pausen ertragen

Das Interview wird abgetötet, wenn Sie selbst keine Stille vertragen. Nicht drängen, keine Verlegenheitsfragen stellen, keine Antwort erzwingen.

8. Nicht direkt nach Gefühlen fragen

Aber: Wenn jemand Gefühle äußert, fragen „Warum?“ oder: „Was ist Ihnen daran unangenehm?“

9. Fragehaltung nicht aufgeben

Werden Sie als Interviewer selbst ausgefragt, so antworten Sie möglichst „mitmenschlich“, aber wenig. Lassen Sie keinen längerfristigen Rollentausch zu.

10. Nachfragen

Achtung: „Genauer-Wissen-Wollen“ kann einerseits als Interesse und Anerkennung, andererseits als Zweifel am bisher Gesagten verstanden werden. Möglichkeiten des Nachfragens:

- Äußerungen des Interviewpartners wiederholen, um zu prüfen, ob das eigene Verständnis dem des Befragten entspricht („aktives Zuhören“).
- Um Konkretisierung oder Illustrierung durch ein Beispiel bitten.
- Nach Ursachen, Gründen oder Zwecken fragen.
- Widersprüche aufklären lassen.
- Situationen graphisch ausdrücken lassen.

11. Zeit haben

Nicht zu schnell zufrieden geben, mit Fragen nachstoßen, Details erzählen lassen. „Was noch“ (z.B. um Gründe auszuschneiden). Wenn jemand sagt: „Das ist so und so“, fragen: „Warum ist das so?“

12. Nach dem Interview

Daten sobald als möglich für die weitere Verarbeitung vorbereiten (z.B. Band beschriften und transkribieren)

Durchführung

Der Anfang

Am Anfang ist es wichtig, den Gesprächspartner um seine Mitarbeit zu bitten und ihm den Zweck des Interviews zu erklären. Eine solche Information (die nicht viel Zeit in Anspruch nehmen muß) ist aus mehreren Gründen zu empfehlen:

- aus ethischen: es ist nicht vertretbar, die Mitteilungen eines Befragten für Zwecke zu verwenden, die ihm nicht bekannt sind.
- aus inhaltlichen: wenn der Interviewpartner weiß, worum es geht, ist er eher in der Lage, die Informationen zu liefern, die der Interviewer benötigt.
- aus motivationalen: wenn sich der Interviewpartner als „Mitarbeiter“ fühlt, ist er eher bereit, seine Überlegungen zur Verfügung zu stellen.

Wir raten, **Interviews auf Tonband** aufzuzeichnen. Man bekommt dadurch authentisches Material und kann sich besser auf die Aussagen des Interviewpartners konzentrieren, weil man nicht durch Mitschreiben abgelenkt ist. Wenn eine Bandaufzeichnung nicht möglich ist, erleichtert das Festhalten von Notizen während des Interviews die ausführliche Niederschrift, die unmittelbar danach erfolgen sollte. Ein geteiltes Blatt, auf dessen einer Hälfte Stichworte und auf der anderen Hälfte wörtliche Zitate notiert werden, kann die nachträgliche Rekonstruktion erleichtern.

Das Zuhören

Das Zuhören ist beim Interview genauso wichtig, wie das Fragen stellen. Die nicht-verbale Botschaften, die durch die Art des Zuhörens vermittelt werden, sind für den Interviewten ebenso wie die Fragen, die gestellt werden, Hinweise darauf, ob er als Informant ernst genommen wird. Ein Ernstnehmen des Interviewpartners zeigt der Zuhörer in der Regel durch folgende Verhaltensweisen:

- Gedankengänge werden nicht unterbrochen.
- Pausen werden als natürliche Phasen des Nachdenkens akzeptiert. Dies erfordert eine Umorientierung, weil im Unterrichtsalltag Pausen häufig anders interpretiert werden.
- Alle Äußerungen werden angenommen, auch solche, die den eigenen Erwartungen nicht entsprechen. Da Lehrer im Unterrichtsalltag oft gewohnt sind, solche Äußerungen nicht zu tolerieren, ist „neutrale Aufmerksamkeit“ besonders schwierig. Aber auch das Gegenteil erfordert Übung: Freudige Zustimmung dort zu vermeiden, wo die Interviewpartner Erwartungen bestätigen. Beides, Zustimmung zu und Mißbilligung von Äußerungen - auch wenn sie auf weniger leicht kontrollierbare nicht-verbale Art zum Ausdruck kommen - können den Befragten den Eindruck vermitteln, dass der Frager gar nicht wissen will, was sie wirklich denken, sondern nur das bestätigt bekommen will, was er selbst denkt. Es besteht dann die Gefahr, daß die Interviewten ihm diesen Wunsch erfüllen: sie sagen nur mehr das, was vom Frager voraussichtlich positiv bewertet wird, auch wenn sie raten müssen. Die Wertschätzung und Anerkennung, die der Interviewer den Befragten zollt, sollte sich also nicht auf den Inhalt des Gesagten beziehen, sondern auf die Bereitschaft, ihm von ihren Gedanken etwas mitzuteilen.

Fragen

Die Fragen sollen dem Befragten deutlich machen, worüber der Interviewer etwas hören möchte. Sie sollen helfen, den „gedanklichen Raum“ des Interviewten auszuloten. Die folgenden Anregungen dienen diesem Zweck:

Für den Verlauf des Interviews ist vor allem **der Anfang wichtig**, weil er eine instabile Situation darstellt, in der sich das Verständnis der „wahren Intentionen“ des Interviewers im Interviewten erst herauskristallisiert und eine Beziehung aufgebaut wird. Eine gute Möglichkeit, dem Befragten gegenüber das Interesse an seiner Meinung auszudrücken, besteht darin, ein Thema oder eine Beobachtung mitzuteilen und ihn um Stellungnahme dazu zu bitten, also etwa: „Wie siehst Du das? Was meinst Du dazu?“

Vor allem am Anfang des Interviews sind eher **“offene“ Fragen** zweckmäßig. Offene Fragen geben dem Interviewten Spielraum bei der Gestaltung seiner Antwort und übertragen ihm die Verantwortung, den Inhalt, über den er berichtet, selbst zu strukturieren. Wenn man dem Befragten das Thema nennt und ihn bittet, dazu etwas zu sagen, ist er frei, zu entscheiden, welche sprachliche Gestalt er seinen Gedanken gibt. Es ist dies ein Hinweis für ihn, dass es auf seine Gedanken ankommt, und damit ein Ausdruck von Wertschätzung.

Zu jedem Thema sind **eher beschreibende und eher interpretierende Äußerungen** möglich. Durch die Art der Interviewführung sollte eine Balance zwischen diesen angestrebt werden. Allerdings ist dabei meist eine zeitliche Verschiebung erforderlich: Am Anfang eines Interviews ist es oft leichter, sachlich beschreibende Informationen zu erhalten, weil für persönlich interpretierende Äußerungen erst eine Vertrauensbasis werden muß. Die Fragen sollten **nicht suggestiv formuliert** sein. Der Interviewer sollte die Auffassungen dem Interviewten nicht in den Mund legen. Suggestive Fragen wirken sich oft negativ auf den weiteren Verlauf des Interviews aus, weil sie die Glaubwürdigkeit der Intention des Interviewers unterminieren. Je jünger die befragten Schüler sind, desto sensibler und aufnahmebereiter sind sie für Suggestionen (z.B. „meinst Du nicht auch....?“). Die Übertragung der Erwartungen des Interviewers auf den Interviewten (u.U. ohne dass dies beide bewußt wahrnehmen) ist eine der verbreitetsten „Fallen“ beim Interview.

Das Nachfragen

Das Nachfragen (Sondieren) ist ein Mittel, das Interesse des Interviewers an einem **genauen Verständnis des Gesagten** auszudrücken. Er will Details genauer wissen, scheinbar Widersprüchliches aufklären usw. Dazu gibt es viele Möglichkeiten:

- Äußerungen des Interviewpartners so wiederholen, wie man sie verstanden hat, um zu prüfen, ob das eigene Verständnis dem des Befragten entspricht („aktives Zuhören“). Dies ist vor allem dann wichtig, wenn der Interviewte Schwierigkeiten hat, sich auszudrücken.
 - Um Konkretisierung oder Illustrierung durch ein Beispiel bitten.
 - Nach Ursachen, Gründen oder Zwecken fragen.
 - Widersprüche aufklären lassen.
 - Situationen graphisch ausdrücken lassen.
- Nachfragen kann widersprüchliche Beziehungsbotschaften ausdrücken. „Genauer-Wissen-Wollen“ kann einerseits als Anerkennung, andererseits als Zweifel am bisher Gesagten verstanden werden. Der Interviewer sollte deutlich machen, dass sein Interesse weder auf das Aufdecken von Fehlern noch auf das Bestätigen eigener Vorurteile, sondern auf Verstehen gerichtet ist.

(Quelle: Altrichter/Posch 1998, 143-150)

3. Theoretisches Sampling: Anmerkung zur Repräsentativität von Interviews

Es kann in einer Gruppe von Menschen (Klasse oder Schule) durch eine relativ geringe Anzahl von Interviews das Spektrum eines Meinungsbildes gut erfaßt werden, wenn im Verlaufe der Interviews nach kontrastierenden Fällen gesucht wird. So könnten beispielsweise InterviewpartnerInnen nach KollegInnen befragt werden, die eine andere Meinung vertreten. Diese Vorgangsweise wird theoretisches Sampling genannt, da nicht vorab entschieden wird, wer und wieviele Personen interviewt werden. Die Auswahl erfolgt parallel zur Datenerhebung und Analyse. Im besten Fall wird der Prozeß solange fortgesetzt, bis keine nennenswert neuen Informationen mehr auftauchen (vgl. Strauss/Corbin 1990).

Literatur

Altrichter, H./Posch, P.: Lehrer erforschen ihren Unterricht. Klinkhardt: Bad Heilbrunn 1998 (3. Auflage)

Friedrichs, J.: Methoden empirischer Sozialforschung. Westdeutscher Verlag: Opladen 1980.

IFF/PI Kärnten (Hrsg.): Qualitätsevaluation und Qualitätsentwicklung an Schulen. Anregungen, Instrumente, Methoden. (4. Entwurf) IFF/PI: Klagenfurt 1998.

Strauss, A./Corbin, J.: Basics of qualitative research. Grounded theory procedures and techniques. Newbury Park 1990.