

Entwicklung eines Analysetools der Sozialkompetenz für Lehrpersonen und Lernende nach dem Design-Based Research-Ansatz

Masterarbeit

eingereicht von

Riccardo Bieler

an der

Universität Freiburg, Schweiz

Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät

Departement für Medizin

in Zusammenarbeit mit der

Eidgenössischen Hochschule für Sport Magglingen

Referent

Prof. Dr. André Gogoll

Bonaduz, März, 2019

Dank

Diese Masterarbeit wurde im Rahmen des Masterstudiengangs der Eidgenössischen Hochschule für Sport in Magglingen (EHSM) und der Universität Fribourg verfasst.

Ich bedanke mich herzlich bei allen Personen, die mich bei dieser Arbeit tatkräftig unterstützt haben. Ich bedanke mich bei meinem Referenten Prof. Dr. André Gogoll, der es mir ermöglichte, meine Masterarbeit zu einem Thema durchzuführen, das der Gewerblichen Berufsschule in Chur (GBC) einen Mehrwert bietet. Ein weiterer Dank geht an die Lehrpersonen, die sich über die gesamte Testphase zur Verfügung gestellt haben und den Schülerinnen und Schülern, die sich bereit erklärt haben, an dieser Testphase teilzunehmen.

Des Weiteren danke ich allen Gegenleserinnen und Gegenlesern für ihre wertvolle Unterstützung.

Ein spezieller Dank geht an Natanael Wildermuth, der mich stets beim Schreiben der Masterarbeit motiviert hat und immer ein offenes Ohr hatte, wenn ich ihn um Rat bat.

Inhaltsverzeichnis

Dank	2
Zusammenfassung	4
1 Einleitung	5
1.1 Definitionen sozialer Kompetenz	5
1.2 Gesellschaftliche Bedeutung sozialer Kompetenz	7
1.3 Rahmenlehrplan für Sportunterricht in der beruflichen Grundbildung.....	8
1.4 Soziale Kompetenz im Sportunterricht der Gewerblichen Berufsschule Chur.....	9
1.5 Analysetool nach dem Design-Based Research-Ansatz.....	10
1.6 Prototypenherstellung.....	11
1.7 Bewertungsdimensionen im Analysetool.....	14
1.8 Selbstbeurteilung durch Lernende.....	16
1.9 Ziel und konkrete Fragestellung.....	17
2 Methode.....	18
2.1 Allgemeines Vorgehen	18
2.2 Untersuchungsgruppe	18
2.3 Untersuchungsdesign Lehrpersonen	20
2.4 Untersuchungsdesign Lernende	21
2.5 Untersuchungsinstrumente	22
2.6 Datenanalyse	23
3 Resultate	24
3.1 Analysetool Lehrpersonen.....	24
3.2 Selbstbeurteilung Lernende.....	35
4 Diskussion	37
4.1 Qualitative Interviews Lehrpersonen	37
4.2 Selbstbeurteilungsbogen Lernende	40
4.3 Beantwortung der Fragestellungen.....	41
4.4 Stärken und Schwächen der Studie	42
5 Schlussfolgerung	43
Literatur	44
Anhang	48

Zusammenfassung

Einleitung: Die gesellschaftliche Bedeutung der Sozialkompetenz hat in den letzten Jahrzehnten stark an Bedeutung gewonnen (Blickle & Solga, 2014; Goleman, 2007). Einige sehen in ihr sogar das Lebenselixier der Wirtschaft (Faix und Laier, 1991). Dementsprechend sind auch die Bemühungen in der Personalentwicklung darauf aus, eine Verbesserung der Mitarbeitenden bezüglich ihres Sozialverhaltens zu erzielen (Kanning, 2014). In eine ähnliche Richtung geht der Rahmenlehrplan für Sportunterricht in der beruflichen Grundbildung, der aufgrund von Fachmeinungen und in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Sport (BASPO) entstanden ist. Nebst der Fachkompetenz sollen dabei auch die überfachlichen Kompetenzen wie eben die Sozialkompetenz gefördert werden. Dazu braucht es geeignete Evaluationsmöglichkeiten. Diesbezüglich hat sich der Autor dieser Arbeit zum Ziel gesetzt, ein vollumfängliches Analysetool zu erstellen, das sowohl die Fremd- als auch die Selbstbeurteilung beinhaltet.

Methode: Unter Einbezug der Literatur wird ein Analysetool im Bereich der Sozialkompetenz für die Fremd- und Selbstbeurteilung erarbeitet. Für die Durchführung wurde die Design Based Research (DBR)-Methode gewählt, welche in die Phasen der Analyse, der Prototypenerstellung und der Erprobung und Evaluation unterteilt ist (Österle et al., 2010). Diese wurde über einen Zeitraum von sechs Wochen sowohl von Lehrpersonen als auch von Lernenden der gewerblichen Berufsschule in Chur (GBC) getestet. Im Anschluss an die Testphase wurden mit den Lehrpersonen qualitative Interviews durchgeführt, in denen sie in Bezug auf das Tool befragt wurden. Die Auswertung erfolgte mittels Ankerbeispielen. Auf der anderen Seite wurden die Schülerinnen und Schüler (SuS) mittels Selbstbeurteilungsbogen zu ihrem sozialen Verhalten befragt, die statistisch ausgewertet wurden.

Resultate: Im Bereich der Fremdbeurteilung wurden Resultate in Bezug auf die Handhabbarkeit, den Inhalt und den Nutzen des Analysetools generiert. In der Selbstbeurteilung wurde der Hauptfokus auf den persönlichen Fortschritt gelegt.

Diskussion und Konklusion: Die Beurteilung ist sowohl bei den Lehrpersonen als auch bei den SuS grundsätzlich erwünscht. Aus Sicht der Lehrpersonen sollte der gesamte Prozess allerdings komprimiert gestaltet werden, sodass der Zeitaufwand überschaubar wird. Auf Seiten der SuS wäre es wünschenswert, die Selbstbeurteilung weniger häufig durchzuführen.

1 Einleitung

1.1 Definitionen sozialer Kompetenz

Grundsätzlich wird die soziale Kompetenz in der Definition in zwei unterschiedliche Aspekte unterteilt. Zum einen ist es die soziale Kompetenz als Anpassung, wobei sich der Mensch an die Normen und Werte einer sozialen Gemeinschaft anpasst. Er erlernt dort bestimmte Verhaltensregeln, die im Umgang mit seinen Mitmenschen erwünscht oder eben unerwünscht sind. Dies gilt sowohl für das Berufs- als auch für das Privatleben. Im Berufsleben kommt dieser Aspekt allerdings mehr zum Tragen, da es je nach Teamzusammensetzung keine Ausweichmöglichkeiten gibt (Du Bois & Felner, 1996; Waters & Sroufe, 1983).

Zum anderen akzentuieren klinisch psychologische Definitionen oft den Aspekt der Durchsetzung eigener Interessen in sozialen Kontexten (Hinsch & Pfingsten, 2007; Hinsch & Wittmann, 2010; Waters & Sroufe, 1983). Insbesondere hat diese Eigenschaft für Führungskräfte eine hohe Bedeutung. Jemand der nicht in der Lage ist, seine eigene Meinung zu repräsentieren und diese auch durchzusetzen, ist kaum fähig, die Erwartungen des Unternehmens zu erfüllen. In der Gesellschaft haben Personen, die nicht in der Lage sind, ihren eigenen Standpunkt zu vertreten, einen schwierigen Stand. Therapeutische Interventionen können dabei helfen, solche Defizite zu überwinden und folglich zu einer Steigerung der Lebensqualität führen (Hinsch & Pfingsten, 2007).

Generell kann gesagt werden, dass es eines Kompromisses zwischen beiden Aspekten, der Durchsetzung und der Anpassung, bedarf, um sich in der sozialen Gesellschaft zu integrieren und behaupten (Riemann & Allgöwer, 1993).

Der Besitz dieser Kompetenzen bedeutet jedoch noch nicht, dass man in jeder Situation die richtige Reaktion generieren kann. Deshalb ist es in diesem Zusammenhang wichtig, dass zwischen der eigentlichen Kompetenz und kompetentem Verhalten ausdifferenziert wird (Ford, 1985). Dabei steht die soziale Kompetenz für ein Potenzial, das zur Verfügung steht, und das kompetente Verhalten für das Resultat, das sich aus dem Ausschöpfen dieses Potenzials ergibt. In Abbildung 1 ist ersichtlich, inwiefern sich die beiden Begriffe unterscheiden.

	Sozial kompetentes Verhalten	Soziale Kompetenz
Definition	„Verhalten einer Person, das in einer spezifischen Situation dazu beiträgt, die eigenen Ziele zu verwirklichen, wobei gleichzeitig die soziale Akzeptanz des Verhaltens gewahrt wird.“ (Kanning, 2002a, S. 155)	„Gesamtheit des Wissens, der Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person, welche die Qualität eigenen Sozialverhaltens – im Sinne der Definition sozial kompetenten Verhaltens – fördert.“ (Kanning, 2002a, S. 155)
Zentrale Merkmale	<ul style="list-style-type: none"> – situationsspezifisch – beeinflusst auch durch Faktoren jenseits der eigenen sozialen Kompetenzen (z. B. Verhalten der Interaktionspartner) – direkt beobachtbar 	<ul style="list-style-type: none"> – zeitlich überdauerndes Potenzial – indirekt zu erschließen – multidimensional

Abbildung 1. Definition sozial kompetenten Verhaltens und sozialer Kompetenz (Kanning, 2002a, S. 4)

Innerhalb der sozialen Kompetenz gibt es verschiedene Verhaltensweisen. Es kommt deshalb immer auf die Situation an, wie sich eine Kompetenz in einem angemessenen Verhalten zeigt. Abbildung 2 zeigt, wie Kompetenz und Verhalten zusammenhängen können. Anhand dieser Abbildung kann man sehen, dass es sich bei der sozialen Kompetenz nicht um eine einzelne Eigenschaft handelt, sondern um ein Paket verschiedener Kompetenzen. Aus diesem Grund ist es treffender, von sozialen Kompetenzen als von sozialer Kompetenz zu sprechen (Schuler & Barthelme, 1995). In dieser Arbeit wird grösstenteils der Begriff «Soziale Kompetenz» verwendet, um eine mögliche Verwirrung zu vermeiden.

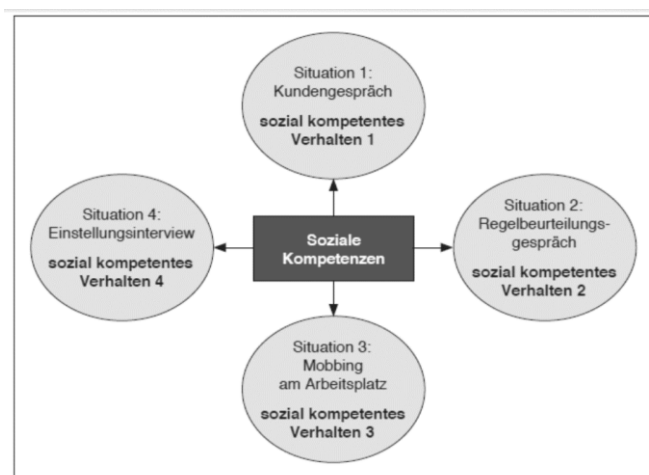


Abbildung 2. Zusammenhang zwischen Kompetenzen und Verhalten (Schuler, 2014a, S. 7)

1.1.1. Dimensionen sozialer Kompetenz. Wie aus dem vorigen Kapitel hervorgeht, handelt es sich bei der sozialen Kompetenz nicht um eine einzelne Eigenschaft, sondern um ein multidimensionales Konzept. Unser Verhalten wird nicht durch eine einzelne, allgemeine Kompetenz

definiert, sondern vielmehr durch ein Zusammenspiel verschiedener Kompetenzen (Kanning, 2009a; Marlowe, 1986).

Ein Blick auf verschiedene, häufig zitierte Kataloge zeigt, dass dabei mehr als 100 Begriffe zusammenkommen, wobei angemerkt werden muss, dass es sich dabei oft um Synonyme handelt. Abbildung 3 gibt eine Übersicht ausgewählter Kataloge verschiedener Autoren darüber, welche Begriffe zu den sozialen Kompetenzen gehören.

Argyle (1969)	Faix & Laier (1989, 1991)		Schuler & Barthelme (1995)
<ul style="list-style-type: none"> – Belohnungsfunktion – Dominanz-Submission – Extraversion und Affiliation – Gelassenheit – soziale Ängstlichkeit – Interaktionsfertigkeiten – Rollenübernahmefähigkeit – Wahrnehmungssensitivität 	<ul style="list-style-type: none"> – Achtung vor anderen Menschen – Ambiguitätstoleranz – Aufrichtigkeit – Bedürfnisaufschub – Sensibilität für eigene Bedürfnisse – Bindungsfähigkeit – Einfühlungsvermögen – Fairness – Frustrationstoleranz – Hilfsbereitschaft – Integrationsfähigkeit – Kommunikationsfähigkeit – Kompromissfähigkeit – Konfliktfähigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> – Kooperationsfähigkeit – Kritikfähigkeit – Offenheit – Partnerschaft – Rollendistanz – Selbststeuerung – Sensibilität für zwischenmenschliche Probleme – Solidarität – Toleranz – Transparenz – Verantwortungsbewusstsein – Verständnisbereitschaft – Vertrauensbereitschaft – Vorurteilsfreiheit 	<ul style="list-style-type: none"> – kommunikative Kompetenz – Kooperations- und Koordinationsfähigkeit – Teamfähigkeit – Konfliktfähigkeit – interpersonale Flexibilität – Rollenflexibilität – Durchsetzung – Empathie – Sensibilität

Abbildung 3. Ausgewählte Kataloge sozialer Kompetenzen (Argyle, 1969; Fax & Laier, 1989, 1991; Schuler & Barthelme, 1995, S. 9)

1.2 Gesellschaftliche Bedeutung sozialer Kompetenz

Über die letzten Jahrzehnte hat der Begriff der sozialen Kompetenz sowohl in der personalpsychologischen Forschung als auch in populärwissenschaftlichen Publikationen, wie in Abbildung 4 zu sehen, stark an Präsenz gewonnen (Blickle & Solga, 2014; Goleman, 2007). Einige sehen in ihr das Potenzial zum unternehmerischen und persönlichen Erfolg oder sogar das Lebenselixier der Wirtschaft (Faix und Laier, 1991). In eine ähnliche Richtung gehen auch Stellenanzeigen aus dem Internet oder überregionalen Zeitungen, wo neben fachlichen Qualifikationen und Leistungsmotivation auch der Aspekt der sozialen Kompetenz eingefordert wird (Crisand, 2002). Nach Schuler et al. (2007) werden vor allem bei der Besetzung «wichtiger» Positionen im Stellenmarkt den sozialen Kompetenzen eine ausserordentlich wichtige Rolle zugeteilt. Gleichermassen zielen auch die Bemühungen der Personalentwicklung darauf, eine Verbesserung der Mitarbeitenden im Sozialverhalten herbeizuführen (Kanning, 2014).

Im speziellen bietet der Schulsport Situationen wo die Lernenden wahrscheinlich wie in keinem anderen Bereich sozial miteinander interagieren können. Im Folgenden werden Aspekte erläutert, welche veranschaulichen, dass der Sportunterricht im Fächervergleich eine Sonderrolle einnimmt, wenn es um sozialerzieherische Potentiale geht (Süssenbach & Hoffmann, 2011):

- Viele Gelegenheiten, fachbezogene und erzieherische Ziele aufeinander abzustimmen; das soziale Lernen dient dabei als leitende methodische Perspektive (Pühse et al., 2011)
- Das Arbeiten in Kleingruppen führt zu sachorientierten Abhängigkeiten; dabei steigt die Bedeutung jedes Einzelnen für das Gelingen einer Aufgabe.
- Die Interaktionen sind im Sportunterricht direkter und körperbezogener. Dabei werden ethische Prinzipien wie Chancengleichheit, Gleichberechtigung und Fairness erlebbar.

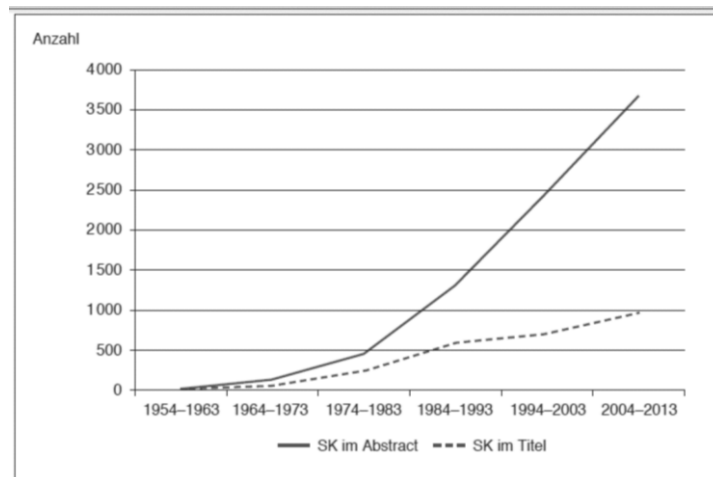


Abbildung 4. Häufigkeit internationaler Fachpublikationen zum Konzept der sozialen Kompetenz (SK) (Kanning, 2014a, S. 2)

1.3 Rahmenlehrplan für Sportunterricht in der beruflichen Grundbildung

Die Sportförderungsverordnung (SpoFöV) gab dem Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) vor, einen Rahmenlehrplan für den Sport (RLP Sport) zu entwickeln. Dieser ist unter Einbezug von Fachmeinungen und in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Sport (BASPO) entstanden.

Die allgemeinen Bildungsziele in der beruflichen Grundbildung für den Bereich Sport werden vom Rahmenlehrplan für Sportunterricht festgelegt. In diesem sind alle Anforderungen der Kompetenzbereiche vertreten, die im Turn- und Sportunterricht erreicht werden sollen. Zudem ist ersichtlich, wie die Qualifizierung realisiert werden kann. Somit sind Berufsfachschulen verpflichtet, einen Lehrplan im Sport zu erstellen, der an den RLP Sport angelehnt ist. Mit der Umsetzung eines solchen Lehrplans werden optimale Resultate erzielt, die den Vorgaben der SpoFöV gerecht werden.

Die Lernenden werden innerhalb des Sportunterrichts mit verschiedenen Anforderungen konfrontiert. Zur Bewältigung der unterschiedlichen Anforderungen braucht es eine Vielzahl un-

terschiedlicher Kompetenzen. Nebst der Fachkompetenz werden auch überfachliche Kompetenzen gefordert. Als überfachliche Kompetenzen werden Methoden-, Selbst-, und Sozialkompetenz genannt. Das definierte Ziel ist dabei, dass die SuS in jedem Lehrjahr sowohl fachliche als auch überfachliche Kompetenzen in verschiedenen Handlungsbereichen erreichen.

1.4 Soziale Kompetenz im Sportunterricht der Gewerblichen Berufsschule Chur

Im Schuljahr 2017/18 wurde an der Gewerblichen Berufsschule Chur (GBC) erstmals ein Bewertungssystem im Turn- und Sportunterricht eingeführt, das verschiedenste Kompetenzbereiche abdeckt. Dieses Bewertungssystem ist Teil des internen Schullehrplans, der an den RLP Sport angelehnt ist. Nebst der Fachkompetenz werden Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenz bewertet. Während die Fachkompetenz relativ unkompliziert und objektiv bewertet werden kann, haben sich bei den überfachlichen Kompetenzen (Selbst-, Methoden-, Sozialkompetenz) grosse Herausforderungen bemerkbar gemacht.

Aus dem internen Schullehrplan der GBC ist ein rudimentärer Leitfaden ersichtlich, der beschreibt, was der Bewertungsaspekt der sozialen Kompetenz beinhaltet und wie man diese bewerten kann. Abbildung 5 gibt einen Überblick darüber. Problematisch dabei ist jedoch, dass diese tabellarische Hilfestellung viel Raum zur Subjektivität innerhalb des Sportlehrerteams zulässt. So haben bis anhin alle Lehrpersonen ihre eigene, gefühlsmässig korrekte Methode angewandt, um den entsprechenden Kompetenzbereich zu bewerten. Wenn man bedenkt, dass insgesamt 17 Lehrpersonen an der GBC Turnen und Sport unterrichten, ergeben sich somit 17 unterschiedliche Ansichten zur Bewertung. Hinzu kommt die Tatsache, dass die Schulklassen während ihrer Ausbildungszeit häufig Wechseln der Lehrperson im Turn- und Sportunterricht ausgesetzt sind. Dies führt zu einer noch grösseren Herausforderung, die Sozialkompetenz (sowie generell die überfachlichen Kompetenzen) objektiv zu bewerten.

Um dem entgegenzuwirken, hat es sich der Autor der vorliegenden Arbeit zur Aufgabe gemacht, ein Analysetool zu entwickeln, das allen Lehrpersonen der GBC zur Verfügung gestellt wird, um eine möglichst objektive Evaluation zu gewährleisten.

Sozialkompetenz

Die Lernenden ...	Bemerkung
verhalten sich fair gegenüber Mitlernenden und der Lehrperson und akzeptieren Entscheide.	z.B. Schiedsrichterentscheide, Entscheide über den Inhalt des Sportunterrichts, Anweisungen zum Aufstellen/Aufräumen...
lassen alle am Unterricht teilhaben und verhalten sich konstruktiv.	u.a. gut beobachtbar bei Teamsportarten
sind tolerant gegenüber Mitlernenden mit anderen Vorstellungen und Fähigkeiten.	u.a. Einbezug/Einsetzen der Mitlernenden im Unterricht
akzeptieren innerhalb der Klasse Fehler und Unvermögen.	u.a. bei Sportsportarten
nehmen Kritik und Korrekturen entgegen und setzen diese um.	u.a. von der Lehrperson sowie von Mitlernenden
motivieren andere Lernende und pflegen mit diesen einen respektvollen Umgang.	u.a. respektvolle Sprache untereinander, faires Verhalten im Spiel

Abbildung 5. Tabelle der Sozialkompetenz aus dem internen Schullehrplan der Gewerblichen Berufsschule Chur (Fässler, 2017, S. 8)

1.5 Analysetool nach dem Design-Based Research-Ansatz

1.5.1 Was ist unter dem Begriff Design- Based- Research (DBR) zu verstehen?. Vor allem Pädagogen und Psychologen, die sich mit Lehren, Lernen und Bildung auseinandersetzen, verwenden eine Vielzahl forschungsmethodischer Strategien und Instrumente. Dabei trifft man auf hermeneutische und analytisch-empirische Verfahren, Feld- und Laborforschung, quantitative und qualitative Methoden. Design-Based Research (DBR) kann dabei mit einer besonderen Affinität für den Gegenstand der Bildungswissenschaft die Möglichkeiten in der Forschung ergänzen und erweitern. Die Bildungswissenschaft beschreibt alle Disziplinen, die sich mit Bildung, das heisst unter anderem mit Lehren und Lernen, Beschreiben, Erklären und Begründen sowie Fördern und Erfassen beschäftigen (Reinmann, 2017). Der Forschungsansatz der DBR wird auch «Educational Design Research» genannt, ein Begriff, der von McKenney und Reves (2012) etabliert wurde. Auch sie bezeichnen ihn als Forschungsansatz, der speziell die Bildungsforschung bereichern kann. Auf Deutsch kann der Begriff mit «entwicklungsorientierte Bildungsforschung» übersetzt werden (Reinmann & Sesink, 2014).

Die Besonderheit des DBR-Ansatzes liegt nicht im Methodischen, sondern darin, einen bildungspraktischen Nutzen zu generieren und theoretische Erkenntnisse zu gewinnen. Im Zentrum steht dabei der Ausgangspunkt. Dabei handelt es sich um ein praktisch relevantes Bildungsproblem, für das noch eine Lösung entwickelt werden muss. Das Problem, um das es sich in der vorliegenden Arbeit handelt, ist die mangelnde objektive Evaluationsmöglichkeit der sozialen Kompetenz. Dieses kann mittels verschiedener Interventionen angegangen werden.

Die grosse Herausforderung beim DBR-Ansatz ist, dass die Forschenden in der Lage sind, zwischen den Lebenswelten von Wissenschaft und Bildungsalltag zu wechseln (Sloane, 2014). Zudem ist ein wichtiges Ziel, dass die Forscher und die Experten (Lehrpersonen) eng miteinander zusammenarbeiten, um bestmögliche Lösungen für die Bildungspraxis zu entwickeln (Jeisy, 2013). Nebst der Verbindung zwischen Theorie und Empirie ist es die Entwicklung, die DBR zu einem Ansatz macht.

1.5.2 Wie verläuft die Forschung nach dem DBR-Ansatz?. Wie im vorigen Kapitel erwähnt, bilden Probleme in der Praxis den Ausgangspunkt der Forschung. Um eine Lösung zu kreieren, werden Interventionen entwickelt, in der vorliegenden Arbeit das erwähnte Analysetool. Der gesamte Prozess läuft in verschiedenen Phasen ab. Vorliegend wird die Methode von Plomp

(2007) verwendet, die aus den folgenden drei Phasen besteht: Analyse – Prototypenerstellung – Erprobung/Evaluation.

1.6 Prototypenherstellung

1.6.1. Analyse sozialer Kompetenz. Die Personaldiagnostik, welche sich mit der Selektion der Mitarbeitenden befasst, ist für ein effizientes Personalmanagement von grosser Bedeutung (Kanning, 2004; Schuler, 2014b). Daraus lässt sich ableiten, dass auch für die Evaluierung der sozialen Kompetenz ein diagnostisches Verfahren essentiell ist.

Es stehen unterschiedliche Methoden zur Messung der sozialen Kompetenz zur Verfügung, die in vier Gruppen unterteilt werden (Kanning, 2009b): kognitive Leistungstests, Verhaltensbeobachtung, Verhaltensbeschreibung und Messung komplexer Kompetenzindikatoren. Die einzigen Methoden, die sich auf das Sichtbare beziehen, sind die Verhaltensbeobachtung und die Verhaltensbeschreibung, wobei sich die Verhaltensbeobachtung am besten für den Turn- und Sportunterricht eignet. Der Grund ist, dass bei der Verhaltensbeobachtung das Sozialverhalten in der Diagnose direkt in Erscheinung tritt, was eine sehr systematische Analyse ermöglicht. Im Gegensatz dazu ist die Verhaltensbeschreibung eher eine abstrakte Methode, bei der die Diagnose anhand von Berichten oder Bewertungen stattfindet, die schon länger zurückliegen.

1.6.2. Verhaltensbeobachtung. Auch innerhalb der Verhaltensbeobachtung gibt es unterschiedliche Methoden. In den folgenden Unterkapiteln werden die verschiedenen Dimensionen erläutert und deren Auswahl für den Turn- und Sportunterricht begründet.

Selbst- vs. Fremdbeurteilung. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit hat sich der Autor sowohl für die Selbst- als auch für die Fremdbeurteilung der Sozialkompetenz entschieden, um ein möglichst umfangreiches Instrumentarium zu gewährleisten. In der personaldiagnostischen Praxis wird vor allem die Fremdbeobachtung durch die Vorgesetzten angewendet. Eine Kombination der beiden Beurteilungsmethoden führt allerdings zu umfangreicheren Resultaten.

Teilnehmende vs. nicht teilnehmende Beobachtung. Die Problematik bei der teilnehmenden Beobachtung ist, dass sich der Beobachter nicht vollumgänglich auf seine Rolle als Diagnostiker konzentrieren kann, da er selbst am Geschehen teilnimmt. Des Weiteren wird zum einen die Wahrnehmung beeinflusst, zum anderen werden die Lernenden durch das Handeln der Lehrperson beeinflusst. Demzufolge scheint eine nicht teilnehmende Beobachtung, bei welcher

die Lehrperson das Geschehen von aussen Zuschauer betrachtet, die geeignetere Variante für den Turn- und Sportunterricht zu sein.

Offene vs. verdeckte Beobachtung. Die Beobachtungen können verdeckt, ohne dass es die Lernenden wissen, oder offen, indem die Lernenden vorab informiert werden, durchgeführt werden. Um eine Transparenz zwischen Lehrperson und Lernenden zu gewährleisten, ist es unabdingbar, sie bezüglich der Bewertungsdimensionen der sozialen Kompetenz zu sensibilisieren. Dadurch erhalten sie einen Überblick darüber, welche Aspekte die Beurteilung beinhaltet.

Systematische vs. unsystematische Beobachtung. Unter systematischer Beobachtung versteht man eine Beobachtungsform, die planmässig verläuft. Auf das Analysetool bezogen bedeutet das, dass man genau definiert, welche Verhaltenselemente (Bewertungsdimensionen) untersucht werden. Dabei ist es essenziell, dass man innerhalb der Elemente Kriterien zur Erfüllung festlegt. Durch die Standardisierung wird die Beurteilung für alle Beteiligten einheitlich, was einen Vergleich untereinander ermöglicht (Kanning & Schuler, 2014). Ein Vergleich ist vor allem dann erwünscht, wenn eine Schulklasse von einer Lehrperson an eine andere übergeben wird, was häufig beim Schuljahreswechsel der Fall ist. Durch die systematische Beobachtung wird den Begrifflichkeiten Objektivität, Reliabilität und Validität eine grosse Beachtung geschenkt.

Im Gegensatz zur systematischen Beobachtung geschieht die unsystematische grösstenteils auf einer willkürlichen Ebene. Durch die Tatsache, dass die Lehrpersonen unterschiedliche Ansichten haben, entstehen auch unterschiedliche Wertmassstäbe, was im Endeffekt zu einer uneinheitlichen Beurteilung führt.

Geschulte vs. ungeschulte Beobachter. Es ist ausserordentlich wichtig, dass die Beobachter (Lehrpersonen) hinsichtlich des Analysetools geschult werden. Die menschliche Urteilsbildung beinhaltet eine grosse Anzahl an systematischen Urteilsfehlern, die in der natürlichen Funktion unseres Informationsverarbeitungssystems verankert sind (Kanning, 1999). Die Informationen werden dabei selektiv wahrgenommen und gespeichert. Dies führt oft zu einer fehlerhaften Urteilsbildung, denn jedes Individuum ist geprägt von eigenen Erwartungen, Emotionen und weiteren Faktoren, die zur Urteilsbildung führen. Problematisch dabei ist, dass diese Fehlerquellen weder durch Fachkompetenz noch durch Lebenserfahrung wettgemacht werden können, da sich die Beobachter deren nicht bewusst sind.

Aus den genannten Gründen ist für eine professionelle Beobachtung eine vorgängige Schulung unabdingbar (Kanning & Schuler, 2014). Innerhalb der Schulung muss im Speziellen auf die unterschiedlichen Beobachtungsmaterialien (Analysetool, Beurteilungsskala) eingegangen werden.

Bewertungsskalen. Nebst der Verhaltensbeobachtung braucht es auch eine schlüssige Bewertungsskala, die auf die Beobachtung abgestimmt ist. Um die Bewertung durchzuführen, wird ein Massstab benötigt, der die Bewertungsskalen repräsentiert (Lohaus & Schuler, 2014). Es ist von grosser Bedeutung, für welchen Skalentyp man sich entscheidet. Im Allgemeinen sollte man sich für eine Skala entscheiden, die es ermöglicht, eine eindeutige Punkteverteilung zu gewährleisten. Eine davon ist die verhaltensverankernde Skala, bei der inhaltlich ein Massstab festgelegt wird, der sich an den Anforderungen orientiert. In dieser Skala besteht die Möglichkeit, dass alle Lernenden entweder eine ungenügende oder eine ausgezeichnete Beurteilung erhalten, was in anderen Skalen nicht der Fall ist, wie Abbildung 6 verdeutlicht. Somit ist nicht der individuelle Massstab der Lehrpersonen von Bedeutung, sondern vielmehr der definierte Massstab der Sozialkompetenz (Kanning, Kolev & Pöttker, 2013).

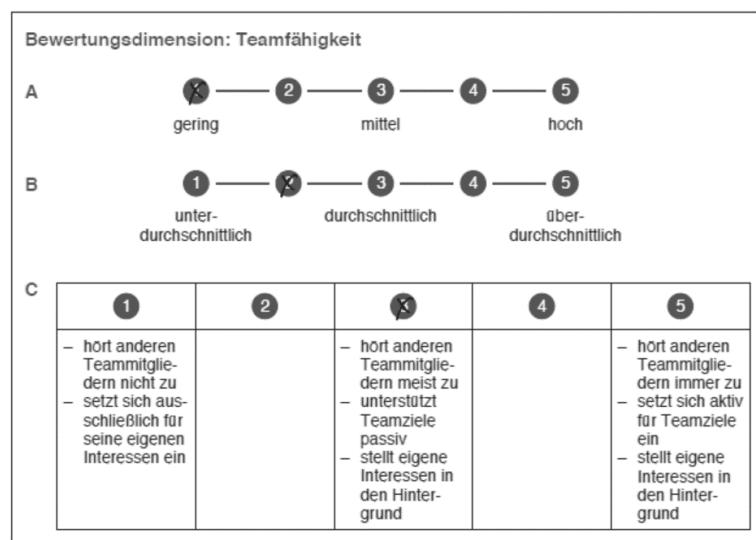


Abbildung 6. Übersicht verschiedener Bewertungsskalen. C= Verhaltensverankernde Skala (Kanning, 2014a, S. 63)

Anzahl der Beobachter. Die Beobachteranzahl für die Fremdbeurteilung schwankt in der Regel zwischen einer und sechs Personen. Es ist eine Tatsache, dass mit einer grösseren Anzahl an Beobachtern eine breitere Basis erreicht wird, was zu einem besseren Urteil der Beurteilung führt. Zudem ermöglicht es eine Beobachtung durch mehrere Personen, komplexe Situationen

oder Handlungen umfassender zu beurteilen. Dabei ist allerdings entscheidend, dass die Beobachter unabhängig voneinander arbeiten und sich bei der Urteilsfindung nicht gegenseitig beeinflussen.

Für die Beurteilung im Schulsport ist die Anzahl Beobachter mit der Lehrperson bereits gegeben. Dadurch muss in dieser Hinsicht mit den gegebenen Rahmenbedingungen gearbeitet werden. Allerdings wäre aus diagnostischer Sicht eine Beurteilung durch mehrere geschulte Beobachter, die offen und nicht teilnehmend die SuS in der Turnhalle beurteilen, klar vorzuziehen.

1.7 Bewertungsdimensionen im Analysetool

Wie bereits im Kapitel 1.2 erwähnt, existiert eine Vielzahl an Begrifflichkeiten zum Thema der sozialen Kompetenz. Um eine qualitativ hochwertige und objektive Bewertung zu ermöglichen, musste sich der Autor auf eine gewisse Anzahl Bewertungsdimensionen beschränken. Aus diesem Grund haben sich vier Dimensionen zur Bewertung im Sportunterricht durchgesetzt, die in den folgenden Kapiteln genauer beschrieben werden: Offenheit, Hilfsbereitschaft, Fairness und Teamfähigkeit. Im Analysetool, das in Kapitel 2.7 zu finden ist, werden die verschiedenen Bewertungsdimensionen jeweils in die drei Bewertungsbereiche unterteilt: Anforderungen nicht erreicht, erreicht und übertroffen, wobei zu jedem der Bereiche verschiedene Kriterien zur Erfüllung vorausgesetzt sind. Die Bewertungsunterteilung in diese drei Stufen wurde dabei aus dem bestehenden Bewertungssystem des internen Lehrplans übernommen.

1.7.1. Offenheit. In der schnelllebigen Welt von heute ist es ein grosser Vorteil, wenn man sich rasch an neue Situationen anpassen kann. Dementsprechend gewinnt der Begriff Offenheit immer mehr an Bedeutung. Diese Eigenschaft zeichnet sich vor allem durch geistige Flexibilität und Mut aus. Bedauerlicherweise ist es häufig so, dass viele Menschen auf neue Situationen zunächst mit Skepsis reagieren, was sich meistens in einer Ablehnungshaltung bemerkbar macht. Ein Persönlichkeitstyp mit einer solchen Haltung ist weniger in der Lage, Risiken einzugehen, was für ihn benachteiligende Auswirkungen haben kann. Definiert wird die Offenheit einer Person durch ihre generelle Empfangsbereitschaft für Kommunikation und Erfahrungen und ihrer Bereitschaft, sich mit Personen oder Sachen unvoreingenommen auseinanderzusetzen (DeYoung, Peterson & Higgins, 2013).

Nicht umsonst wird der Begriff der Offenheit zu den fünf Hauptdimensionen der «Big Five» einer Persönlichkeit gezählt. Die Dimensionen repräsentieren individuelle Unterschiede von relativ konsistenten Strukturen von Verhalten, Gefühlen und Gedanken, die als psychologische

Konstrukte einen wesentlichen Einfluss auf den Handlungserfolg haben (Barrick & Mount, 1991).

In diesem Sinne ist die Eigenschaft der Offenheit auch im Sportunterricht unabdingbar. Die Lernenden sollten in der Lage sein, sich adäquat an unterschiedliche Situationen anzupassen.

1.7.2. Hilfsbereitschaft. Wie es der Begriff schon sagt, versucht eine hilfsbereite Person, eine unterstützende Hilfestellung zur Zielerreichung beizusteuern. Dies kann sowohl in einer psychischen als auch in einer physischen Form geschehen. Unter die psychische Form fällt demzufolge die Kommunikations- und Kooperationsbereitschaft, wobei bei der physischen Form vor allem nonverbale Handlungen wie beispielsweise das Wegräumen von Material gemeint sind. Menschen neigen dazu, in Wettbewerbssituationen egoistische Züge anzunehmen (Dovidio, 1984). Eine ausgeprägte Hilfsbereitschaft weist diejenige Person auf, die auch in solchen Situationen nicht von ihrem Grundsatz abweicht. Es kann allerdings auch zu einer Übertreibung dieser Eigenschaft kommen, die negative Folgen für die betreffende Person haben kann. Dies kommt dann zum Vorschein, wenn eine Person nicht «nein» sagen kann und sich dadurch ausnutzen lässt.

Demzufolge ist Hilfsbereitschaft eine wichtige Komponente zur Gestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen sowohl im Privat- als auch im Berufsalltag. Leute mit einer ausgeprägten Hilfsbereitschaft tragen zu einem angenehmen Arbeitsklima bei, was zu einer Steigerung der Produktivitätsrate führt (Dovidio, 1984).

1.7.3. Fairness. Lenk (1995) unterscheidet zwischen formeller und informeller Fairness. Die formelle zielt dabei lediglich auf das Einhalten der Wettkampf- und Spielregeln ab, während sich die informelle mit folgenden Worten beschreiben lässt: «Behandle und achte den Partner und Gegner so, wie du selbst von ihm behandelt und geachtet werden willst und wie du willst, dass allgemein Konkurrenzregeln eingehalten werden sollen» (Wilke, 2009, S. 28). Somit geht es bei der Fairness nicht ausschliesslich um die Regeleinhaltung, sondern vielmehr um die grundsätzliche Einstellung einer Person gegenüber Spiel- und Wettkampfsituationen. Insofern ist eine Person fair, die aus eigenem innerem Antrieb die Regeln befolgt (Gerhardt, 1995). In den Fair Play-Grundsätzen der Canadian Olympic Association aus dem Jahre 1989 ist ersichtlich, dass faires Verhalten Fähigkeiten wie Achtsamkeit, Ehrlichkeit, Selbstvertrauen, Rücksichtnahme und Empathie voraussetzt. Faires Verhalten sei dementsprechend nicht lehrbar, sondern viel mehr lernbar. Das bedeutet es braucht Personen wie zum Beispiel die Lehrperson oder Vorbilder, welche Faires Verhalten vorleben, sodass andere Leute daraus lernen können.

1.7.4. Teamfähigkeit. Im heutigen Wirtschaftsalltag wird der Teamfähigkeit einen grossen Stellenwert zugesprochen. Etliche Unternehmer setzen Teams oder Arbeitsgruppen von mehreren Personen zur Bewältigung eines Auftrags ein. Aber auch im privaten Alltag spielt die Teamfähigkeit eine massgebende Rolle. So ist es zum Beispiel von grosser Bedeutung, dass eine Familie als Team harmoniert und zusammenarbeiten kann. Gerade im Mannschaftssport lässt sich die Auswirkung der Teamfähigkeit sehr gut beobachten. Zum Beispiel kann eine Mannschaft, die in der einen Saison sehr gut zusammen harmoniert und sehr gute Leistungen erbringt, durchaus in der nächsten Saison durch mannschaftsinterne Differenzen sehr viel schlechtere Leistungen erzielen. Konflikte, die zu Kommunikationsproblemen führen, schlagen sich generell in schlechten Resultaten nieder. Nach Salas, Sims und Burke (2005) braucht es fünf Kernelemente für eine harmonisierende Teamarbeit, welche je nach Entwicklungsphase des Teams unterschiedlich wichtig sind. Dazu werden die Führung, gemeinsame Leistungsüberwachung, unterstützendes Verhalten, Anpassung und Teamorientierung gezählt.

Eine Person mit der Fähigkeit, erfolgreich in einem Team zu arbeiten, wird demnach als teamfähig bezeichnet. Sie zeichnet sich durch eine persönliche Bereitschaft und Fähigkeit aus, in einer Gruppe zu arbeiten und sich auf Gruppenprozesse einzulassen. Mit der Tatsache, dass in einem Team unterschiedliche Charaktere zusammenkommen, ist es unabdingbar, mit unterschiedlichen Sichtweisen umgehen zu können und sie effektiv in den Arbeitsprozess hineinfließen zu lassen (Seelheim, & Witte, 2007).

1.8 Selbstbeurteilung durch Lernende

Wie im Unterkapitel 1.7.2.3 erwähnt, hat sich der Autor für eine Kombination aus sowohl der Fremdbeurteilung durch die Lehrperson als auch der Selbstbeurteilung durch die SuS entschieden.

Das grundlegende Ziel eines jeden Individuums ist es, dass man im Leben nie stehen bleibt und versucht, Fortschritte zu erzielen. Dabei ist es unabdingbar, die Mündigkeit zu erlangen, seine eigene Leistung korrekt einzuschätzen (Schulze, 1996). Natürlich ist es unbestritten, dass die Fremdbeurteilung einen grossen Mehrwert für effektives Lernen darstellt und auch den überwiegenden Teil der Gesamtbewertung ausmacht. Allerdings kann die Selbstbeurteilung der SuS einen wichtigen Beitrag zu ihrer Gesamtentwicklung darstellen (Weinert, 1996). Dabei lernen sie, sich selbst zu beurteilen und Verantwortung für den eigenen Lernprozess zu übernehmen. Durch die Übernahme der Verantwortung werden zum einen Erfahrungen der Autonomie und zum anderen des Kompetenzgefühls ermöglicht. Dies scheinen wichtige Komponenten bei der

Entstehung intrinsischer Motivation zu sein (Deci & Ryan, 1993). Zudem werden durch die Selbstbeurteilung die Methoden- und Selbstkompetenz implizit gefördert. Demzufolge entsteht eine Win-win-Situation, indem die gesamten überfachlichen Kompetenzen gefördert werden. Aus konstruktivistischer Sicht führt die Selbstbewertung zu einer Verbesserung des gegenseitigen Verstehens zwischen Lehrperson und SuS. Des Weiteren findet ein bereichernder Austausch über die individuelle Leistung zwischen den Beteiligten statt (Krüssel, 2001).

1.9 Ziel und konkrete Fragestellung

Um die Bewertung der Sozialkompetenz im Sportunterricht möglichst objektiv zu gestalten, ist es zum einen das Ziel dieser Arbeit, ein Analysetool für Lehrpersonen und Lernende nach dem DBR-Ansatz zu erstellen. Dies wird in einem entsprechenden Prozess mit den Phasen der Analyse, der Prototypenerstellung und der Erprobung/Evaluation erreicht (Österle et al., 2010).

Des Weiteren will der Autor herausfinden, ob eine Selbstbeurteilung durch die Lernenden einen Nutzen in der beruflichen Grundbildung darstellt. Somit würde eine vollumfängliche Beurteilung entstehen, wobei die Fortschritte der Lernenden im Zentrum stehen.

Aus dem genannten Zielen haben sich folgende Fragestellungen ergeben:

Fragestellung 1:

Welche Aspekte muss das Analysetool nach dem DBR-Ansatz zur Bewertung der sozialen Kompetenz im Turn- und Sportunterricht beinhalten, um eine möglichst objektive Bewertung der Lernenden der GBC zu gewährleisten?

Nebenfragestellung 2: Ist eine Selbstbeurteilung durch die Lernenden im Bereich der Sozialkompetenz im Turn- und Sportunterricht sinnvoll?

2 Methode

Das Kapitel Methode beschreibt die allgemeine Vorgehensweise der Datenerhebung. Es wird auf folgende Abschnitte eingegangen: Untersuchungsgruppen (Charakterisierung und Auswahlkriterien sowie Anzahl der Probanden), Untersuchungsdesign (Überblick über den Studienablauf), Untersuchungsinstrumente (Beschreibung der Testprotokolle, Apparaturen und Erhebungsinstrumente wie Analysetool, Interviewleitfaden und Selbstbeurteilungsbogen), Datenanalyse (Datenauswertung und Statistik).

2.1 Allgemeines Vorgehen

In einem ersten Schritt wurde anhand empirischer Daten ein Prototyp (Analysetool) erstellt, der in einem zweiten Schritt von Lehrpersonen der GBC erprobt wurde. Die gewonnenen Daten wurden evaluiert, sodass der Prototyp in Zukunft verbessert werden kann und schlussendlich ein brauchbares Analysetool entsteht, das objektive Resultate liefert, wenn es um die Bewertung der Sozialkompetenz geht.

2.2 Untersuchungsgruppe

2.2.1. Lehrpersonen. An der Studie nahmen insgesamt vier Lehrpersonen der GBC Teil, zwei Frauen und zwei Männer. Das Kriterium der Praxiserfahrung der Lehrpersonen war eine essenzielle Voraussetzung für die Teilnahme an der Studie. Es war wichtig, dass sie genügend Zeit während der Lektionen zur Verfügung hatten, um die SuS optimal bewerten zu können. Dies war nur unter der Voraussetzung einer ausreichenden Routine von mindestens fünf Jahren Praxiserfahrung möglich. Jede Lehrperson unterrichtete zum Zeitpunkt der Testphase in einem Arbeitspensum von mindestens 50% an der Schule. Die Testpersonen wurden beauftragt, das Analysetool während des Wahlfachs, welches sich über einen Zeitraum von sechs Wochen erstreckt, in einer eigenen Klasse im Turn- und Sportunterricht durchzuführen. Um eine ausreichende Aussagekraft für die Bewertung zu erlangen, wurde eine minimale Klassengrösse von mindestens 10 Lernenden gewählt. Die Zeitdauer der Testphase wurde auf sechs Wochen während des Herbstsemester 2018 festgelegt.

Tabelle 1

Rekrutierte Lehrpersonen, Interview

ExpertIn	Datum, Zeit, Ort	Schule	Alter der Lehrperson	Bemerkungen
A (Jäger)	17.12.2018 12.45-13.15 Uhr Café Gwerder Chur	Gewerbliche Berufsschule Chur (GBC)	47	Keine
(Zendralli)	18.12.2018 8.00-8.30 Uhr Theorieraum GBC	Gewerbliche Berufsschule Chur (GBC)	50	Keine
C (Joos)	18.12.2018 11.15-11.45 Uhr Theorieraum GBC	Gewerbliche Berufsschule Chur (GBC)	39	Keine
D (Bürer)	21.12.2018 10.20-10.55 Uhr Theorieraum GBC	Gewerbliche Berufsschule Chur (GBC)	33	Keine

2.2.2. Lernende. Bei den Lernenden handelt es sich um SuS verschiedener Berufsgattungen der GBC. Die SuS waren während der Durchführungszeit im Alter von 16-20 Jahren, mit Ausnahme von 3 Lernenden, die 23, 25 und 26 Jahre alt waren. Demzufolge waren SuS vom 1.-4. Lehrjahr vertreten. Da die Durchführung der Testphase während des Wahlfachs stattfand, wurden die Berufsgattungen randomisiert zusammengeführt. Durch die randomisierte Zuteilung waren teilweise bis zu fünf verschiedene Berufsgattungen innerhalb einer Klasse vertreten. Die Lernenden kannten innerhalb der Klasse ausschliesslich diejenigen SuS, welche derselben Berufsgattung angehörten.

2.3 Untersuchungsdesign Lehrpersonen

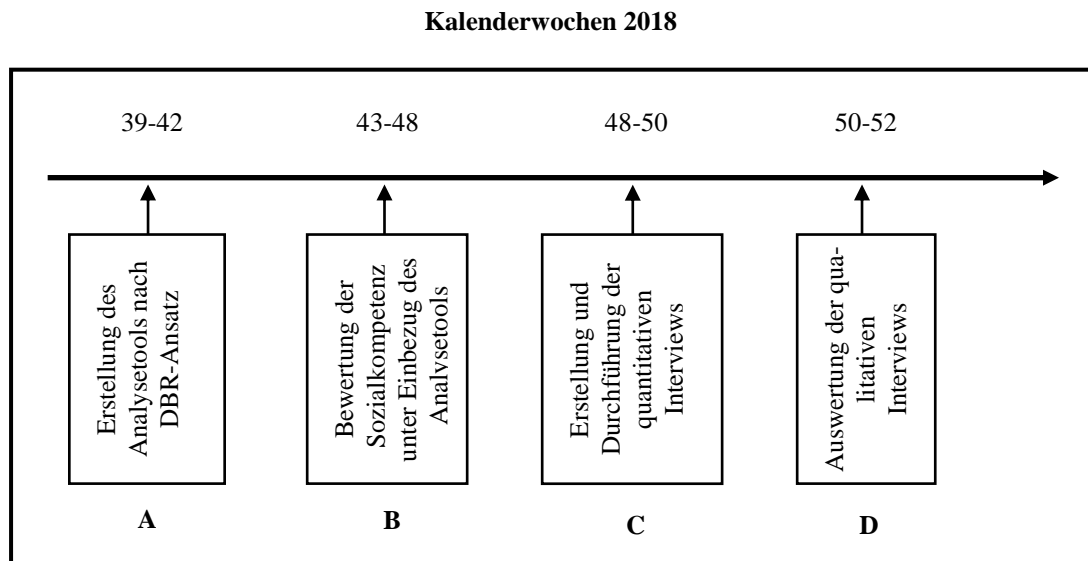


Abbildung 7. Studiendesign zum Analysetool für die Lehrpersonen. Die Buchstaben A-D verweisen auf die nachfolgenden Unterkapitel.

2.3.1. A. Anhand wissenschaftlicher Literatur wurde ein Analysetool zur Bewertung der Selbstkompetenz nach dem DBR-Ansatz erstellt. Dieses Tool wurde an die Lehrpersonen ausgehändigt, wobei sie vollumfänglich instruiert wurden, sodass es während der Testphase zu keinen Missverständnissen oder Unklarheiten kam.

2.3.2. B. Die gesamte Evaluationsphase erstreckte sich über einen Zeitraum von sechs Wochen während des Wahlfachs. Die Lehrpersonen wurden dabei aufgefordert, sich intensiv mit dem Analysetool auseinanderzusetzen und sich regelmässig Notizen zu machen, die zu einer Verbesserung des Tools beitragen könnten.

2.3.3. C. Während der Testphase wurde der Interviewleitfaden zur Durchführung für die Lehrpersonen erstellt. Es wurden Fragen zur Handhabbarkeit, Bewertungsdimensionen, dem Bewertungssystem des Analysetools und zur Selbstbeurteilungsmöglichkeit der Lernenden erstellt.

2.3.4. D. Im Anschluss an die Testphase wurden in der darauffolgenden Woche alle Interviews mit den teilnehmenden Lehrpersonen durchgeführt. Das Ziel war es, dass die Testphase noch möglichst präsent war. Die Interviews fanden, wenn immer möglich, in einem Sitzungszimmer der GBC statt. Aufgrund von Krankheit musste das Interview mit der Lehrperson A

vier Tage später als geplant in einem Café in Chur durchgeführt werden. Ansonsten erfolgten alle Interviews nach Plan. Es wurde immer darauf geachtet, dass die Interviews ungestört, in ruhiger Atmosphäre stattfanden. Mit der anschliessenden Evaluation wurden essentielle Erkenntnisse für eine zukünftige Überarbeitung des Analysetools erzielt.

2.4 Untersuchungsdesign Lernende

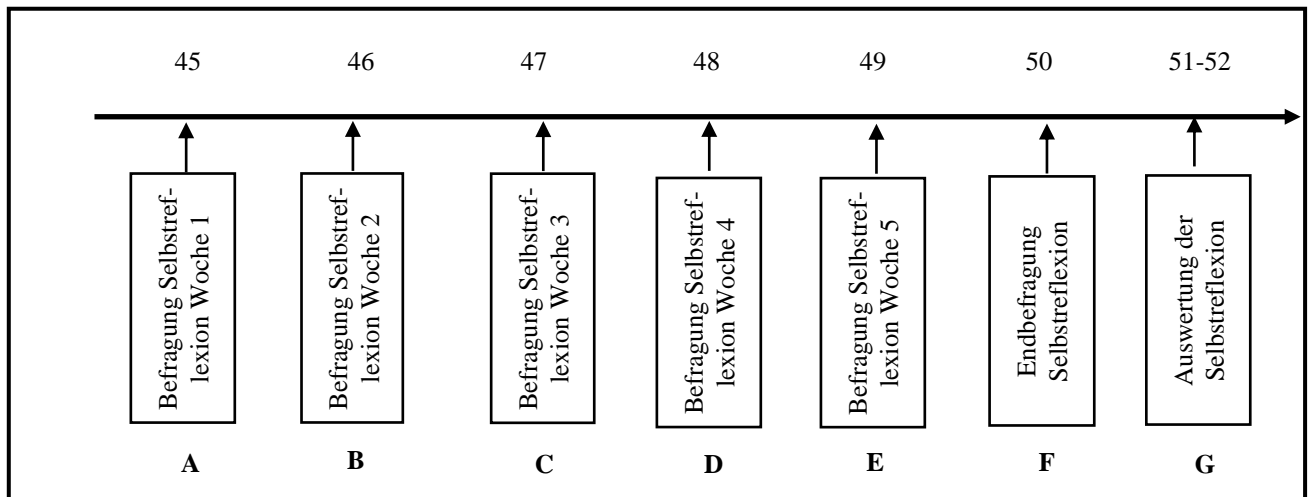


Abbildung 8. Studiendesign zum Analysetool für die Lernenden. Die Buchstaben A-G verweisen auf die nachfolgenden Unterkapitel.

2.4.1 A. In der ersten Woche der Testphase wurden die SuS bezüglich der Bewertung der Sozialkompetenz im Turn- und Sportunterricht sensibilisiert. Ihnen wurde das Analysetool mit den vier Bewertungsdimensionen und den dazugehörigen Kriterien erklärt. Durch diese Massnahme wussten sie, wie die Lehrperson die Bewertung handhaben würde. Zudem wurden alle Lernenden zu Beginn der Lektion beauftragt, einen Selbstbeurteilungsbogen auszufüllen, in dem sie sich bezüglich ihrer eigenen Sozialkompetenz selbst einschätzen mussten.

2.4.2. B, C, D, E. In den Wochen 2, 3, 4 und 5 wurde der Selbstbeurteilungsbogen immer am Ende der Lektion von den Lernenden ausgefüllt. Die Befragung bezog sich jeweils ausschliesslich auf die gerade absolvierte Lektion. Es wurden in allen fünf Wochen immer dieselben Aspekte erfragt. Dabei ging es, wie auch beim Analysetool für die Lehrpersonen, um die Dimensionen Offenheit, Teamfähigkeit, Fairness und Hilfsbereitschaft.

2.4.3. F. In der letzten Woche der Testphase wurde am Ende der Lektion eine weitere Selbstbeurteilung durchgeführt, diesmal allerdings mit einem Rückblick über die gesamte Testphase.

Die SuS beurteilten dabei, ob sie sich im Verlaufe der Testphase verbessert hatten. Zusätzlich beinhaltete diese Befragung zwei offene Fragen bezüglich des Nutzen und Optimierungsmöglichkeiten des Selbstbeurteilungsbogens.

2.4.4. G Nach Beendigung der Testphase wurden die gesamten Daten der Selbstbeurteilung analysiert und statistisch ausgewertet. Die Analyse und die Auswertung erfolgten in den Kalenderwochen 51 und 52 des Jahres 2018.

2.5 Untersuchungsinstrumente

2.5.1 Analysetool Lehrpersonen. Es wurde ein Analysetool nach dem DBR-Ansatz erstellt, das mithilfe theoretischer Bezüge erarbeitet wurde. Dazu gehörte die Aufarbeitung des Forschungsstands und bereits bestehender theoretischer Anker für die Problemlösung (Euler, 2014b).

2.5.2. Qualitative Interviews Lehrpersonen. Es wurde ein halbstrukturierter Interviewleitfaden entworfen, mit dem die qualitativen Interviews durchgeführt wurden. Der Leitfaden orientierte sich nach Kruse (2015). Das Interview bestand grösstenteils aus offenen Fragen, um die Antwortmöglichkeiten der Lehrpersonen nicht einzuschränken. Inhaltlich wurden die Fragen in die Kategorien Handhabbarkeit, Inhalt, Bewertungsskala und Selbstbeurteilung durch die Lernenden unterteilt.

Aufgezeichnet wurden die Interviews mittels Smartphone (Samsung Galaxy S7 edge).

2.5.3 Quantitative Selbstbeurteilungsbogen Lernende. Nach der Erstellung des Analysetools für die Lehrpersonen wurde der Selbstbeurteilungsbogen für die Lernenden in Anlehnung an Rockmann und Bömermann (2006) erstellt. Der Bogen wurde so konzipiert, dass eine speditive Bearbeitung der Fragestellungen möglich war. Dies geschah in Form von Multiple-Choice-Antwortmöglichkeiten, wobei pro Fragestellung jeweils nur ein Kreuz gesetzt werden durfte. Dem Autor war es wichtig, dass es eine Korrelation zwischen Tool und Bogen gab. Deshalb wurde der Bogen auf dieselben vier Bewertungsdimensionen wie das Tool (Offenheit, Teamfähigkeit, Fairness, Hilfsbereitschaft) beschränkt. Innerhalb der Dimensionen gab es jeweils zwischen zwei und drei Fragestellungen, was ein Gesamttotal von 11 Fragestellungen ergab.

2.6 Datenanalyse

2.6.1. Qualitative Interviews Lehrpersonen. Nach der Durchführung der qualitativen Interviews wurden die erhobenen Daten transkribiert. Für die Transkription wurde das einfache Transkriptionssystem nach Dresing & Pehl (2012) verwendet. Im Sinne einer speditiven Durchführung der Transkription wurde das Transkriptionsprogramm «F5» beigezogen. Die Interviews wurden mit allen Lehrpersonen auf Schweizerdeutsch durchgeführt und anschliessend ins Schriftdeutsche übersetzt. Ausgewertet wurden die Interviews nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010). Es wurde dabei die induktive Kategorienbildung gewählt. Die definitiven Kategorien wurden erst nach der Erstellung des Leitfadens definiert. Es wurde anschliessend die Technik der paraphrasierenden Zusammenfassung nach Kergel (2018) gewählt, um die Interviewaussagen aus den Transkripten den verschiedenen Kategorien zuzuordnen. Wichtig war es, darauf zu achten, dass die Textelemente so eingegrenzt wurden, dass sie den inhaltlichen Kern der Daten nicht verfälschten. Die erhobenen Daten wurden anschliessend mit dem Textverarbeitungsprogramm Microsoft Word (2010, Microsoft Cooperation, Redmond, USA) tabellarisch veranschaulicht.

2.6.2. Selbstbeurteilung Lernende. Mit dem Tabellenkalkulationsprogramm Microsoft Excel (2016, Microsoft Cooperation, Redmond, USA) wurden die erhobenen Daten analysiert und anschliessend statistisch ausgewertet. Die Verarbeitung der Resultate erfolgte deskriptiv. Ungenügend ausgefüllte Fragebogen wurden exkludiert.

3 Resultate

3.1 Analysetool Lehrpersonen

Im folgenden Unterkapitel werden alle Resultate aus den qualitativen Interviews, welche mit den Lehrpersonen durchgeführt wurden, veranschaulicht. Jede Tabelle/Abbildung wurde dabei in eine Hauptkategorie unterteilt. Abbildung 9 veranschaulicht die Wichtigkeit der Bewertungsdimensionen unter den befragten Lehrpersonen.

Tabelle 2

Hauptkategorie: Handhabbarkeit / Nutzen – Paraphrasierende Zusammenfassung der Experteninterviews mit Ankerbeispielen

Handhabbarkeit / Nutzen	HK	Unterkategorie	AN	Inhalt	Ankerbeispiele
		1 Zwingende Anpassungen	2	Zeitaufwand verkürzen	...«um wirklich halt jetzt die Schüler im Wahlfach alle zu kennen, sind sechs Wochen eher kurz, und immer noch beobachten und machen, fand ich noch recht zeitaufwändig. Wenn es dann deine Klasse ist, die du vielleicht schon kennst und du sagst, bis zu den Herbstferien machst du einfach nur ein Kennenlernen und dann beginnst du mit ausfüllen, dann geht es vielleicht, weil dann kennst du sie auch. Also ich habe manchmal Mühe, wenn ich den Namen des Schülers nicht weiss, um mir Dinge über ihn zu merken. » (Lehrperson C, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)
			2	Bessere Definition der Kriterien	«Also grundsätzlich denke ich, dass es bei den Details oder beim Verständnis der einzelnen Punkte genauer sein müsste. » (Lehrperson B, persönliche Kommunikation, 18.12.2018)
		2 Vorgehensweise Bewertung	4	Mischung zwischen Subjektivität und Objektivität	«Also ich sage dann Sozialkompetenz oder am Schluss muss der für mich ein B haben, und dann schaue ich, dass alle Fragen, beantworte ich dann, habe aber im Hinterkopf schon, das ist ein B-Schüler oder ein A-Schüler, am Schluss rechne ich das aus und wenn ich auf ein B komme, dann ist es gut. Und wenn ich nicht auf ein B komme, dann korrigiere ich es, damit ich auf ein B komme. » (Lehrperson A, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)
		3 Bewertungsskala	2	Zufrieden	«Also vier Punkte, B ist sicher perfekt. Fünf Punkte ist auch gut. Ob der Bereich B von drei bis sechs geht oder vier/fünf ist, weiss ich ... also ich konnte irgendwo damit leben. Ich habe es nicht schlecht gefunden, weil schlussendlich ist man ja doch recht tolerant, habe ich den Eindruck. » (Lehrperson B, persönliche Kommunikation, 18.12.2018)

	2	Änderung der Punkteverteilung	«Ich würde wahrscheinlich null bis zwei und dann würde ich drei bis fünf als B nehmen und dann wieder sechs bis acht, dass dort einfach die grosse Breite ist, im B drin.» (Lehrperson C, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)
	4	Ja, unter Vorbehalt	«Es braucht es, aber es würde vielleicht auch nur das Raster reichen. Und die Schüler selbst, dass sie ausfüllen, das könnte man einfach weglassen. Auch wenn ich einen gewissen Nutzen sehe, aber Aufwand/Ertrag bin ich etwas kritisch, sagen wir so. » (Lehrperson B, persönliche Kommunikation, 18.12.2018)
4 Notwendigkeit des Tools für eine objektive Bewertung			«Für mich persönlich braucht es das nicht unbedingt. Nein. Ich mache halt sehr viel ... sagen wir, es braucht etwas, damit wir etwas in der Hand haben. Für mich würde etwas zum Ankreuzen und so fast schon reichen. Aber ich mache auch viel so aus dem Gefühl, ja, mit ihnen reden und ... weil die Frage ist dann, ob das nicht fast schwieriger ist, um es nachher mit den Schülern zu rechtfertigen. » (Lehrperson D, persönliche Kommunikation, 18.12.2018)

Anmerkungen: Hauptkategorien (HK); AN = Anzahl Nennungen von maximal vier; Inhalt = paraphrasierende Stichworte der Experteninterviews (siehe Anhang, Transkription); Ankerbeispiele = Zitate, die typische Antworten für die Unterkategorien darstellen.

Tabelle 3

Hauptkategorie: Offenheit – Paraphrasierende Zusammenfassung der Experteninterviews mit Ankerbeispielen

HK	Unterkategorie	AN	Inhalt	Ankerbeispiele
Offenheit	1 Ergänzende Kriterien	1	Beziehung zwischen Lehrperson und SuS	«Sie haben auch fast keine Zeit oder keinen Platz, um gross offen zu sein. Im Sportunterricht. Also vielleicht höchstens noch, aber das musst du ja nicht machen, mit einer Lehrperson irgendwie etwas diskutieren oder reden können. » (Lehrperson C, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)
	2 Zu verändernde Kriterien	1	Experimentierfreudig und erfinderisch	«Das ist experimentierfreudig und erfinderisch – finde ich noch einen schwierigen Punkt. Also, wenn du in einem Spiel drin bist, in einer Sportart, zum Beispiel im Wahlfach, und ich gebe die Regeln vor und die Spielzeit und sie haben schon so viel damit zu tun, um quasi meine Inputs zu verarbeiten und dann sind sie recht gefordert mit der Situation, dann ist Experimentierfreudigkeit zu viel verlangt. » (Lehrperson B, persönliche Kommunikation, 18.12.2018)
		1	Hinterfragt bestehende Normen	«...betreffend hinterfragt bestehende Normen: Ist das jetzt etwas, wo man, wenn man das jetzt hinterfragt, ist das dann gut oder ist dann, wenn man das nicht hinterfragt, wäre nicht das gut?» «...Will ich überhaupt Schüler, die das hinterfragen oder will ich das nicht? Es hat eigentlich für mehr Verwirrung gesorgt als für Klarheit. » (Lehrperson A, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)

Anmerkungen: Hauptkategorien (HK); AN = Anzahl Nennungen von maximal vier; Inhalt = paraphrasierende Stichworte der Experteninterviews (siehe Anhang, Transkription); Ankerbeispiele = Zitate, die typische Antworten für die Unterkategorien darstellen.

Tabelle 4

Hauptkategorie: Teamfähigkeit – Paraphrasierende Zusammenfassung der Experteninterviews mit Ankerbeispielen

HK	Unterkategorie	AN	Inhalt	Ankerbeispiele
Teamfähigkeit		1	Vorbildfunktion	«Dann nehmen wir da, ist in der Lage, andere Teammitglieder zu motivieren – finde ich einen sehr wichtigen Punkt. Also, dort habe ich das Gefühl, dort könnte man sogar noch mehr ... motivieren, vielleicht auch wie in Form eines Vorbilds... erfüllt eine Vorbildfunktion im Team durch Leistungsbereitschaft. » (Lehrperson B, persönliche Kommunikation, 18.12.2018)
	1 Ergänzende Kriterien	1	Einbezug von Leistungsschwächeren	«Ja, also ich weiss jetzt so gerade nicht, wie man es definieren soll, aber halt wenn man schwächere hat, dass man diese zum Beispiel beim Fussballspielen auch mit einbezieht. Dass man... oder beim Volleyballspielen, sie haben ja Volleyball gespielt. Dass jetzt nicht einfach immer, quasi den Leistungsschwächeren auslässt und dem nächsten den Pass gibst, sondern die halt auch versuchst ins Spiel zu integrieren. » (Lehrperson C, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)
		1	Hört anderen Teammitgliedern immer zu	«Hört anderen Teammitgliedern immer zu, finde ich übertrieben, dass man auch nicht zuhören muss. Also den Punkt sehe ich nicht unbedingt. » (Lehrperson B, persönliche Kommunikation, 18.12.2018)
	2 Zu verändernde Kriterien	1	Stellt eigene Interessen in den Hintergrund	«Ja, also womit ich ein bisschen Mühe habe ist, stellt eigene Interessen in den Hintergrund. Also es war fast ein bisschen gegensätzlich mit dem ersten, mit dem C, setzt sich in der Regel für seine eigenen Interessen ein und, also ja klar, es muss ja dann, aber er soll ja eigentlich auch das Interesse an dieser Sportart zeigen oder. Klar, er sollte jetzt nicht einfach, beim Fussball von vorne bis hinten durchdribbeln... was wieder mit dem anderen Punkt zu tun hat, er soll auch mal abgeben, wenn ein Schwächerer in der Nähe steht. » (Lehrperson C, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)

Anmerkungen: Hauptkategorien (HK); AN = Anzahl Nennungen von maximal vier; Inhalt = paraphrasierende Stichworte der Experteninterviews (siehe Anhang, Transkription); Ankerbeispiele = Zitate, die typische Antworten für die Unterkategorien darstellen.

Tabelle 5

Hauptkategorie: Fairness – Paraphrasierende Zusammenfassung der Experteninterviews mit Ankerbeispielen

HK	Unterkategorie	AN	Inhalt	Ankerbeispiele
Fairness	1 Ergänzende Kriterien	1	Einbezug von anderen und Respekt	«...ja, also ich glaube, es ist ein Stück weit übergreifend, auch mit Teamfähigkeit. Ich finde zu Fairness gehört eben auch, dass du dann andere mit einbeziehst und Fairness, weiss ich nicht, ob hier nicht auch noch der Respekt gegenüber der Lehrperson hineinkommen würde. Dass, wenn sie spricht oder irgendwelche Informationen hat, dass man dann auch ruhig ist. Ist sicher auch etwas drin, anständiges und gerechtes Verhalten, gehört sicher auch ein bisschen da hinein. » (Lehrperson C, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)
		1	Hält sich aus formellen Gründen an Schul- und Spielregeln	«Ja, also vor allem Schulregeln. Vielleicht die Spielregeln schon noch, weil die Spielregeln musst du eigentlich auch einhalten, damit du fair bist, aber die Schulregeln, schon auch, aber das ist eigentlich von dir persönlich mit der Schule. Ich hätte es eher als Selbstkompetenzregeln genommen. » (Lehrperson C, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)
	2 Zu verändernde Kriterien	1	Setzt sich aktiv für Gerechtigkeit ein	«Ich weiss nicht, setzt sich aktiv für Gerechtigkeit ein, da bin ich mir nicht so ganz sicher, wie viel man da erwarten kann. Wettkampf ist auch Wettkampf. Du musst auch ein bisschen gegeneinander sein, du musst auch ein bisschen ausloten, du musst den Wettkampf leben, sonst ist das...Also Wettkampf ist nicht immer nur lieb sein. Das ist langweilig. » (Lehrperson B, persönliche Kommunikation, 18.12.2018)

Anmerkungen: Hauptkategorien (HK); AN = Anzahl Nennungen von maximal vier; Inhalt = paraphrasierende Stichworte der Experteninterviews (siehe Anhang, Transkription);

Ankerbeispiele = Zitate, die typische Antworten für die Unterkategorien darstellen.

Tabelle 6

Hauptkategorie: Hilfsbereitschaft – Paraphrasierende Zusammenfassung der Experteninterviews mit Ankerbeispielen

HK	Unterkategorie	AN	Inhalt	Ankerbeispiele
Hilfsbereitschaft		4	Keine	«Nein, finde ich auch gut, finde ich auch gut. » (Lehrperson A, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)
	1 Ergänzende Kriterien			«Nein, das fand ich relativ gut. » (Lehrperson C, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)
		1	Weist auch in Wettbewerbssituationen eine ausgeprägte Hilfsbereitschaft auf	«Weist auch in Wettbewerbssituationen eine ausgeprägte Hilfsbereitschaft auf, ist übertrieben. Gleicher Grund wie vorher. Man soll helfen, wenn ein Mitschüler stürzt und Schmerzen hat. Es ist aber viel interessanter, wenn ich meinem Torwart in der Verteidigung helfe. Also, ich sehe es ein bisschen mehr als Punkt Mitarbeit im Team. Das wäre vielleicht ein Punkt. Ich weiss nicht, ob er da reingehört. » (Lehrperson B, persönliche Kommunikation, 18.12.2018)
	2 Zu verändernde Kriterien			«Also wir reden ja viel vom Spiel, der Sozialbereich vom Spiel ist doch sehr interessant, alle sozialen Kompetenzen und jetzt irgendwie einfach, man hilft immer mit, man steht nie faul herum, bist, in der Verteidigung gehst du mit, du kämpfst auch wenn es mal richtig streng ist und ein bisschen weh tut oder auch wenn du es gerade nicht so lässig findest. Das, denke ich, kommt zu kurz in den drei Bereichen A, B und C.» (Lehrperson B, persönliche Kommunikation, 18.12.2018)

Anmerkungen: Hauptkategorien (HK); AN = Anzahl Nennungen von maximal vier; Inhalt = paraphrasierende Stichworte der Experteninterviews (siehe Anhang, Transkription); Ankerbeispiele = Zitate, die typische Antworten für die Unterkategorien darstellen.

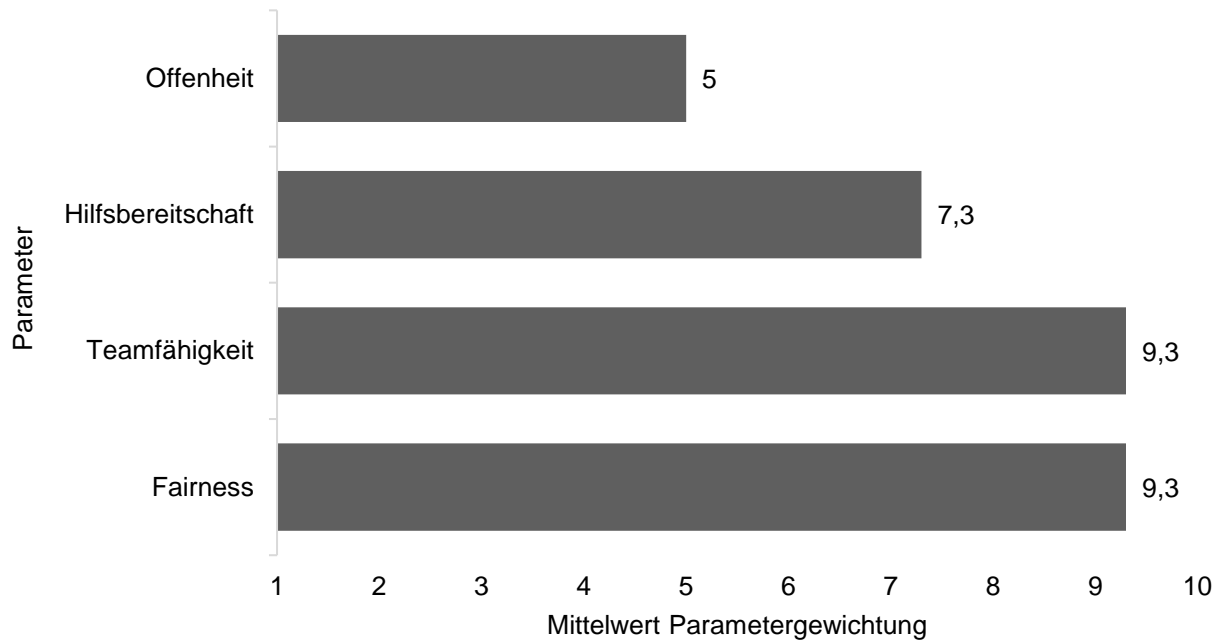


Abbildung 9. Durchschnittliche Parameterbewertung zur Wichtigkeit der Bewertungsdimensionen im Turn- und Sportunterricht. Parametergewichtung 1= total unwichtig, 10= sehr wichtig ($n = 4$)

Tabelle 7

Hauptkategorie: Selbstbeurteilung Lernende – Paraphrasierende Zusammenfassung der Experteninterviews mit Ankerbeispielen

HK	Unterkategorie	AN	Inhalt	Ankerbeispiele
Selbstbeurteilung Lernende	1 Zeitabstände	1	2x pro Semester	«...ja, da würde ich sagen, viermal, vielleicht vier-, fünfmal maximal... nein, viermal pro Jahr wahrscheinlich, glaube ich. Ja. Der Abstand muss einfach dazwischen grösser sein, damit sie sich auch mit der Frage auseinandersetzen. » (Lehrperson D, persönliche Kommunikation, 18.12.2018)
		1	2x pro Jahr	
	2 Nutzen	3	Hilfreich	«Also, ich finde es hilfreich. Ich habe das selber erlebt, das gibt ihnen eine Basis, damit man das mit ihnen auch einmal kurz thematisieren und darüber reden kann. » (Lehrperson A, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)
				«Hilfreich ja, weil sie setzen sich überhaupt einmal damit auseinander, was bedeutet Sozial- und Selbstkompetenz. Also, es animiert sie schon dazu, an sich zu arbeiten. Also, das ist mein Gedanke gewesen. Man hat es vielleicht nicht gerade so gesehen, so offensichtlich, aber jetzt so einzeln, wenn ich mal so rückgefragt habe, gab es einige, die gesagt haben, doch, ich habe mir jetzt überlegt, was das da heisst. Es ist ihnen vielleicht auch ein bisschen klarer geworden, was meint überhaupt die Schule oder was meint die Lehrerschaft mit Sozialkompetenz, was wollen die überhaupt von mir. » (Lehrperson B, persönliche Kommunikation, 18.12.2018)
		1	Nicht hilfreich	«Ich glaube, es interessiert sie nicht wahnsinnig fest, aber einfach weil es Jugendliche sind.» (Lehrperson A, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)

Anmerkungen: Hauptkategorien (HK); AN = Anzahl Nennungen von maximal vier; Inhalt = paraphrasierende Stichworte der Experteninterviews (siehe Anhang, Transkription); Ankerbeispiele = Zitate, die typische Antworten für die Unterkategorien darstellen.

Tabelle 8

Hauptkategorie: Sonstiges – Paraphrasierende Zusammenfassung der Experteninterviews mit Ankerbeispielen

HK	Unterkategorie	AN	Inhalt	Ankerbeispiele
Sonstiges	1 Ergänzungen	2	Erhöhung der Transparenz des Analyse-tools	«Ich glaube einfach, mehr Informationen noch, dass man ein bisschen mehr Informationen den Schülern geben kann, wieso und warum wir das jetzt machen und dass es eben für sie vielleicht ein bisschen klarer wird. Wieso sie das jetzt machen müssen. » (Lehrperson C, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)
		1	Kreuzliste	«Ich habe mich gefragt, ob es noch gut wäre, wenn es wie so eine Liste gäbe bei A, B oder C, bei der ich abhaken kann – kann er, kann er nicht, kann er, kann er nicht. Und dann sehe ich, ja, er hat im C so viele Kreuze, im B hat er so viele und im A hat er vielleicht so viele Kreuze, und dann ist er mehr so oder so. » (Lehrperson D, persönliche Kommunikation, 17.12.2018)
	2 Weitere Bewertungsformen	1	Spider-Diagramm	«Vielleicht wäre noch cool, wenn man auf eine Art das alles auf ein Blatt bringen könnte mit der Selbstanalyse, mit den drei verschiedenen Kompetenzen, als eine Art wie ein Netz. Wie heißen die Dinger da? Netzdiagramm ... Spinnendiagramm. Also eine Art Selbsteinschätzung, Spinnendiagramm, daneben Lehrer-Spinnendiagramm, vor allem, beim Schüler ist alles auf einem Ding. Und dann hinten eigentlich ein Spinnendiagramm, wo dann nur noch drei Kompetenzen drauf sind. » (Lehrperson D, persönliche Kommunikation, 18.12.2018)
		1	Automatisierung der Auswertung	«Die Automatisierung mal sicher, dass es auf einem Excel ist und am Schluss selber zusammenrechnet. Dass automatisch der Buchstabe kommt und so, dass ich da schneller bin. Und nicht auf einem Word da löschen und dann am Schluss mit dem Taschenrechner zusammenrechnen, 1 plus 3 plus 2.» (Lehrperson A, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)
	3 Tipps für eine erfolgreiche Umsetzung	1	Tool bei einer internen Weiterbildung einführen	«Ja, man müsste es einmal eins zu eins durchführen können, wenn es überarbeitet ist. Ich glaube, das wäre mein Tipp. Eins zu eins durchführen, exakt vorstellen und dann halt auch anhören, was ... dann wird wahrscheinlich debattiert, aber das ist eine Chance, um es anbringen zu können. » (Lehrperson B, persönliche Kommunikation, 18.12.2018)

2 Weniger ist mehr

«Ich glaube, Reduktion auf drei und ja irgendwie ein Tool, das man trotzdem nach der Lektion einfach immer noch ein bisschen ausfüllen könnte. Dass man halt wie diese Gefühlslage nicht zu stark... jeweils mit einbezieht. Dass man nach jeder Lektion sagen kann, doch, der war heute so und das nächste Mal musst du einfach noch rasch vielleicht wieder ergänzen oder zurückziehen, aber das ist noch schwierig. »

(Lehrperson C, persönliche Kommunikation, 21.12.2018)

Anmerkungen: Hauptkategorien (HK); AN = Anzahl Nennungen von maximal vier; Inhalt = paraphrasierende Stichworte der Experteninterviews (siehe Anhang, Transkription); Ankerbeispiele = Zitate, die typische Antworten für die Unterkategorien darstellen.

3.2 Selbstbeurteilung Lernende

In diesem Kapitel werden die Resultate der Selbstbeurteilungsbogen, welche durch die Lernenden ausgefüllt wurden, grafisch veranschaulicht. Abbildung 10 zeigt dabei die Selbsteinschätzung der Lernenden über einen Zeitraum von fünf Wochen. In der Abbildung 11 ist die subjektive Einschätzung über die gesamte Testphase ersichtlich. Innerhalb der vier Klassen haben insgesamt 52 SuS teilgenommen. Vier davon wurden aufgrund von Verletzungen innerhalb der Testphase exkludiert.

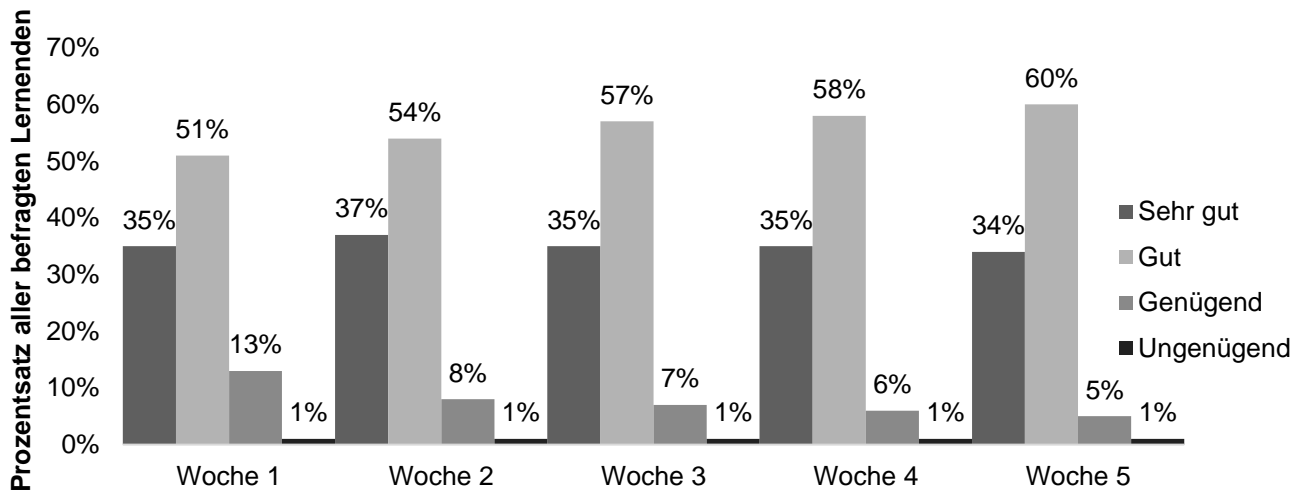


Abbildung 10. Entwicklung der Bewertung der Selbsteinschätzung der Lernenden über einen Zeitraum von fünf Wochen an der GBC (Lernende = Schülerinnen und Schüler der Gewerblichen Berufsschule Chur, $n = 48$).

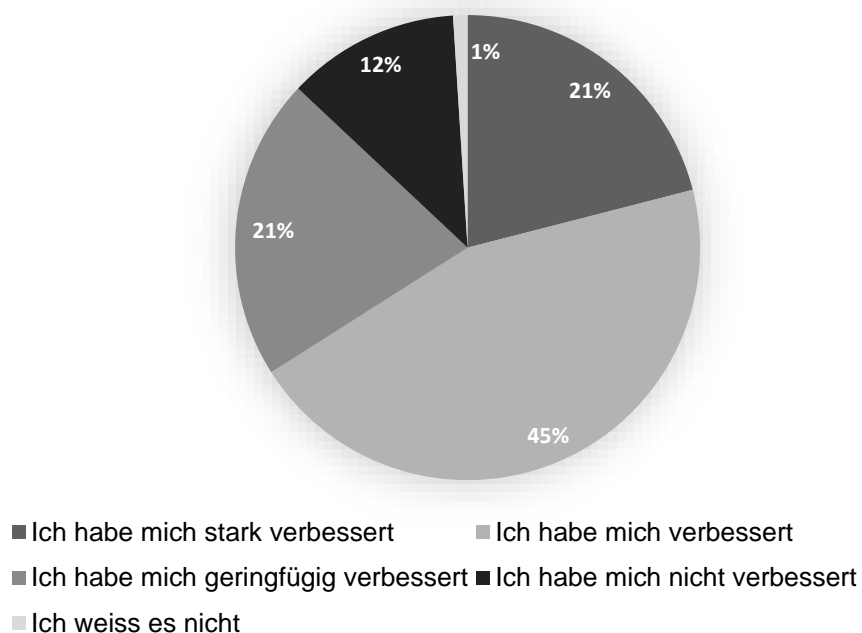


Abbildung 11. Schlussbeurteilung der Lernenden in der sechsten Woche der Testphase in Bezug auf den individuellen Fortschritt in der Sozialkompetenz (Lernende= Schülerinnen und Schüler der Gewerblichen Berufsschule Chur, $n = 48$).

Tabelle 9

Hauptkategorie: Offene Fragestellungen Schlussbefragung Lernende – Paraphrasierende Zusammenfassung der Schlussbefragung der Lernenden mit Ankerbeispielen

HK	Unterkategorie	AN	Inhalt	Ankerbeispiele
Schlussbefragung Lernende	1 Persönlicher Mehrwert	21/2 4	Hilfreich	«Ich fand das Prinzip dieser Bewertung gut. Denn man hat darauf geachtet (während des Unterrichts) sich zu verbessern und z.B. mehr auf die Teammitglieder zu achten. » (Lernender der Berufsschule, schriftliche Rückmeldung, 10.12.2018)
		3/24	Nicht hilfreich	«Ich habe das Gefühl, es hat mir nicht viel betreffend Sozialkompetenzen geholfen. » (Lernender der Berufsschule, schriftliche Rückmeldung, 10.12.2018)
	2 Verbesserungsvorschläge	3/8	Keine, so beibehalten	«Ich habe keine, es war perfekt. » (Lernende der Berufsschule, schriftliche Rückmeldung, 11.12.2018)
		1/8	Grössere Zeitabstände der Befragung	«Nicht immer das gleiche Blatt. » (Lernende der Berufsschule, schriftliche Rückmeldung, 13.12.2018)
		3/8	Nicht dieselben Fragen im Selbstreflexionsbogen	«Nicht jedes Mal dieselben Fragen stellen wäre gut. » (Lernende der Berufsschule, schriftliche Rückmeldung, 11.12.2018)
		1/8	Lernende bewerten sich gegenseitig	«Man könnte die Schüler gegenseitig einschätzen lassen. » (Lernender der Berufsschule, schriftliche Rückmeldung, 13.12.2018)

Anmerkungen: Hauptkategorien (HK); AN = Anzahl Nennungen; Inhalt = paraphrasierende Aussagen der Schlussbefragung der Lernenden; Ankerbeispiele = Zitate, die typische Antworten für die Unterkategorien darstellen.

4 Diskussion

Im folgenden Kapitel werden spezifische Resultate aus den qualitativen Interviews mit den Lehrpersonen und aus der Selbstbeurteilung der Lernenden diskutiert. Des Weiteren werden die in der Einleitung aufgeführten Fragestellungen beantwortet. Ebenso wird auf die Stärken und Schwächen der durchgeführten Studie eingegangen und ein Ausblick auf mögliche weiterführende Fragestellungen gegeben.

4.1 Qualitative Interviews Lehrpersonen

4.1.1. Handhabbarkeit / Nutzen. Das Analysetool wird im Allgemeinen von den Lehrpersonen gutgeheissen. Dies allerdings vor allem mit der Begründung, dass man dann etwas habe, was man den SuS als Beweismittel vorweisen könnte, falls es zu Meinungsverschiedenheiten komme. Denn interessanterweise erwähnten alle Lehrpersonen, dass sie oft aus dem Bauchgefühl heraus entscheiden, ob eine Schülerin oder ein Schüler ein gutes soziales Verhalten aufweist. Lehrperson A hat auf die Frage zur Vorgehensweise zur Bewertung das Resultat vor dem eigentlichen Bewerten bereits im Hinterkopf. Sie passe dann die Punkteverteilung in den Bewertungsdimensionen solange an, bis sie am Schluss auf das gewünschte Resultat komme. Mögliche Gründe für solche Verhaltensweisen können Bequemlichkeit oder Gewohnheit sein. In Bezug auf die Handhabbarkeit wurde vor allem der übermässige Zeitaufwand für die Bewertung der Sozialkompetenz kritisiert. Insbesondere wenn man bedenkt, dass noch drei weitere Kompetenzbereiche geprüft werden müssen. Deshalb wäre ein Analysetool erwünscht, das einen deutlich geringeren Zeitaufwand darstellt und zudem gleichzeitig alle Kompetenzbereiche beinhaltet.

Innerhalb der Bewertungsdimensionen sollten die einzelnen Kriterien genauer definiert werden. Im Speziellen sind dabei temporale Adverbien wie manchmal, oft oder meistens gemeint. Hier würde es sich anbieten, diese Definitionen quantitativ messbar zu gestalten. Somit würde genau definiert, ab wann eine Person ein A, B oder C in der Bewertungsskala erhält.

Die Punkteverteilung in der Bewertungsskala wurde vollumfänglich von der bereits bestehenden Verteilung übernommen. Allerdings ergab sich durch die vier Bewertungsdimensionen eine neue Maximalpunktzahl von acht Punkten, die anschliessend in die Bewertungsbereiche A, B und C unterteilt werden musste. Alle befragten Lehrpersonen waren sich einig, dass der grösste Bereich der Punkteverteilung im B sein muss, da dieser von genügend bis gut (Anforderungen erfüllt) reicht.

4.1.2. Bewertungsdimension Offenheit. Wie in Abbildung 9 ersichtlich, hat die Bewertungsdimension Offenheit in Bezug auf die Wichtigkeit am schlechtesten abgeschnitten. Die Lehrpersonen empfinden diese Bewertungsdimension für den Turn- und Sportunterricht als am wenigsten wichtig, um die SuS im Sozialen Verhalten zu bewerten. Für Lehrperson A war vor allem das Kriterium «Hinterfragt bestehende Normen» fragwürdig. Es stelle sich die Frage, ob es überhaupt gut sei, wenn man Normen im Sportunterricht hinterfragt. Ein Hinterfragen der Normen schlägt sich auch indirekt in einer verkürzten Bewegungszeit nieder, was auch nicht zielführend sein kann. Diese Fragestellung ist in der Tat interessant und müsste sicherlich bei einer Überarbeitung des Analysetools genauer untersucht werden.

4.1.3 Bewertungsdimension Teamfähigkeit. Die Teamfähigkeit wurde im Bereich der Wichtigkeit für den Turn- und Sportunterricht unter den Lehrpersonen zusammen mit der Bewertungsdimension Fairness am höchsten bewertet. Somit scheint sie ein essentieller Bestandteil für die Bewertung der Sozialkompetenz zu sein. Für Lehrperson B ist das Kriterium «hört anderen Teammitgliedern immer zu» zu viel verlangt. Es gäbe auch Situationen, in denen man nicht zwingend zuhören müsse, ohne dass man an Kompetenzfertigkeit einbüsse. Ein weiterer Aspekt, in dem Lehrperson C Optimierungspotential sieht, ist «stellt eigene Interessen in den Hintergrund». Es ist in der Tat so, dass ein Team mit unterschiedlichen Charakteren nur harmonisieren kann, wenn man mit unterschiedlichen Sichtweisen umgehen kann (Seelheim, & Witte, 2007). Dabei ist das Aufeinanderprallen unterschiedlicher Meinungen und Interessen nicht ausschliessbar (Polzin, & Weigl, 2014). Allerdings ist es letzten Endes so, dass das gemeinsam definierte Ziel im Vordergrund steht und dafür manchmal zwingend die eigenen Interessen in den Hintergrund gestellt werden müssen. Unter diesen Voraussetzungen ist der Autor nach wie vor der Meinung, dass dieser Aspekt zwingend in die Bewertungsdimension hineingehört.

4.1.4 Bewertungsdimension Fairness. Wie bereits erwähnt, gehört die Dimension Fairness für die befragten Lehrpersonen zu den wichtigsten für die Bewertung der Sozialkompetenz. Vielleicht genau aus diesem Grund hat dieser Bereich in den Interviews zu viel Gesprächsstoff geführt.

Lehrperson C führte an, dass die Einhaltung der Schulregeln nicht in den Bereich der Sozialsondern in denjenigen der Selbstkompetenz falle. Aus dem Rahmenlehrplan für Sportunterricht in der beruflichen Grundbildung aus dem Jahr 2014 ist ersichtlich, dass ein regelkonformes

Verhalten, ob Schul- oder Spielregeln, in den Bereich der Selbstkompetenz einzugliedern ist. Dementsprechend müsste dieses Kriterium gestrichen oder ersetzt werden. Eine Möglichkeit zur Anpassung wäre, dass die SuS sich gegenseitig auf Regelverstösse hinweisen.

Ein weiteres Kriterium, das man zumindest überdenken muss, ist «setzt sich aktiv für Gerechtigkeit ein.» Lehrperson B meint, man sollte den Wettkampf leben, das Ganze ein bisschen ausloten und nicht immer nur nett sein. Diese Feststellung ist aus Autorensicht ein interessanter Ansatz und sollte bei einer Weiterführung des Analysetools allenfalls miteinbezogen werden.

4.1.5 Bewertungsdimension Hilfsbereitschaft. Auch die Hilfsbereitschaft hat sich unter den befragten Lehrpersonen als eine wichtige Bewertungsdimension erwiesen. Das bedeutet, dass auch die Hilfsbereitschaft bei einer Weiterführung des Analysetools als integraler Bestandteil bestehen bleiben sollte. Die Interviews zeigten, dass die Dimension der Hilfsbereitschaft den geringsten Optimierungsbedarf aus der Sicht der Lehrpersonen aufweist. Alle waren sowohl mit den Kriterien als auch mit der Unterteilung in die Bewertungsbereiche A, B und C zufrieden. Als einzigen Optimierungsbereich wurde das Kriterium «weist auch in Wettbewerbssituationen eine ausgeprägte Hilfsbereitschaft auf» von Lehrperson B erwähnt. Diese Aussage sei übertrieben. Es wäre viel interessanter, wenn man diesen Punkt durch «Mitarbeit / Hilfsbereitschaft im Team» ersetzen würde. Damit meint Lehrperson B, dass man sich auch während eines Spiels helfen sollte, wenn es einmal richtig anstrengend ist. Auch diese Behauptung kann bei einer Weiterführung des Tools angepasst werden.

4.1.6 Selbstbeurteilung Lernende. Die Lehrpersonen sind der Meinung, dass die Selbstbeurteilung durchaus einen Mehrwert für die SuS darstellen kann. Dies bedingt allerdings einer jeweiligen Besprechung der Selbstbeurteilung; idealerweise in einem Einzelgespräch. Das führt zu einem vielversprechenden Austausch über die individuelle Leistung des Lernenden (Krüssel, 2001). Nur so ist gemäss den Lehrpersonen ein optimaler Nutzen möglich. Einen weiteren positiven Aspekt sehen sie in der Möglichkeit zum Vergleich zwischen ihrer und der Einschätzung der SuS. Vor allem bei grossen Unterschieden ist es umso wichtiger, dass man das Gespräch sucht, um die Gründe für diese unterschiedlichen Ansichten zu besprechen.

Lehrperson D vermutet, dass die Selbstbeurteilung bei Jugendlichen ein unzureichendes Interesse weckt und deshalb keinen grossen Mehrwert darstellt. Ab welchem Alter der grösste Mehrwert erzielt wird, ist nach wie vor Gegenstand von Kontroversen. Viel wichtiger ist, wie man es den SuS vermittelt, so dass ihr Interesse an der Selbstbeurteilung gesteigert wird (Gipps, 1994).

Auf die Frage zu den Zeitabständen waren sich alle Lehrpersonen einig, dass die wöchentliche Befragung der Lernenden übertrieben war. Es sollte genügend Zeit zwischen den Befragungen vorhanden sein, damit sie sich mit den Fragen besser auseinandersetzen können. Die vorgeschlagenen Zeitabstände variierten dabei zwischen zweimal pro Semester bis zweimal pro Jahr.

4.1.7 Sonstiges. Um das Analysetool erfolgsversprechend im Sportlehrpersonenteam einzubringen, wurde die Möglichkeit erwähnt, es bei einer schulinternen Weiterbildung einzuführen. Die Wahrscheinlichkeit sei dabei am grössten, dass es von allen Lehrpersonen der GBC akzeptiert werde. Vor allem gehe es dabei um diejenigen Lehrpersonen, die sich mittels ihrer langjährigen Arbeitserfahrung eigene Strategien zur Beurteilung der Sozialkompetenz angeeignet haben.

Ein weiteres Anliegen, das von Lehrperson A zum Analysetool geäußert wurde, ist eine Automatisierung der Auswertung. Es sollte eine Lösung gefunden werden, die eine möglichst schnelle Auswertung ermögliche. Lehrperson A dachte dabei an ein digitales Auswertungsprogramm wie beispielsweise Microsoft Excel, wo man nur noch die Zahlen eintippen muss, um anschliessend direkt das Endresultat zu erhalten. Dies betreffe allerdings nicht nur die Auswertung, sondern den gesamten Bewertungsprozess. Im Allgemeinen solle das Tool so optimiert werden, dass eine zeitsparende Bearbeitung ermöglicht werde.

Für Lehrperson C wäre es im Allgemeinen wünschenswert, die Transparenz des Analysetools zu erhöhen. Die SuS sollten genau wissen, auf welche Aspekte Wert gelegt wird, so dass sie letzten Endes auch die Möglichkeit haben, sich in den besagten Punkten zu verbessern.

4.2 Selbstbeurteilungsbogen Lernende

4.2.1 Selbstbeurteilung Lernende Woche 1-5 (wöchentlich). Aus den Resultaten ist ersichtlich, dass sich die SuS über die Zeitspanne von fünf Wochen tendenziell von Woche zu Woche besser eingeschätzt haben. Dies zeigt deutlich, dass sich die SuS zumindest in ihrer Selbstan-sicht verbessert haben. Ob diese Resultate mit denjenigen der Lehrpersonen korrelieren, müsste in weiteren Untersuchungen analysiert werden.

Erstaunlicherweise hat sich über die gesamte Testphase hinweg lediglich 1% der Lernenden als ungenügend eingeschätzt. Das lässt sich allerdings wohl damit erklären, dass die SuS bei summativen Selbsteinschätzungsformen eine Neigung zur Beschönigung der eigenen Leistung aufweisen (Hofmann, 2000).

4.2.2 Selbstbeurteilung Lernende Woche 6 (gesamt). Auch in der Gesamtbeurteilung, in der sich die SuS über alle sechs Wochen der Testphase hinweg bewerten mussten, bestätigten sich die Resultate aus der wöchentlichen Bewertung. So gab fast die Hälfte aller Befragten an, sich verbessert zu haben. Lediglich 12% aller Befragten konnten keine Verbesserung ihrer Leistung feststellen. Auch hier ist wieder sehr gut erkennbar, dass sich die SuS in der Tendenz verbesserten. Für einige Lernende führte das Auswahlkriterium «Ich habe mich nicht verbessert» zu Verwirrung. Sie dachten, es sei negativ, wenn sie sich für dieses Kriterium entscheiden würden. Dabei muss es nicht zwingend negativ gewertet sein, wenn sie von Beginn weg bereits ein hohes Mass an Sozialkompetenz aufwiesen.

4.2.3 Schlussbefragung Lernende. In Bezug auf den persönlichen Mehrwert der Selbstreflexion für die SuS waren 21 von 24 Rückmeldungen positiv. Sie erklärten es damit, dass man dadurch der Sozialkompetenz viel mehr Beachtung schenke, das Thema sei präsent. Aufgrund der Vielzahl an positiven Rückmeldungen würde die Durchführung der Selbstbeurteilung also durchaus Sinn machen.

Von den insgesamt acht Rückmeldungen zu den Verbesserungsvorschlägen in Bezug auf die Selbstbeurteilung wurden die drei Antworten «grössere Zeitabstände der Befragung», «Nicht dieselben Fragen im Selbstreflexionsbogen» und «Lernende bewerten sich gegenseitig» gegeben. Letzteres scheint auch eine interessante Möglichkeit zu sein. Allerdings müsste es dann eine Kombination zwischen Selbst- und Fremdbeurteilung sein. Ob die genannte Form für die GBC in Frage kommen würde, ist Gegenstand weiterer Untersuchungen. Drei von acht Personen waren mit dem gewählten System zufrieden. Aufgrund der geringen Rückmeldungszahl lässt sich allerdings schwer sagen, ob eine Anpassung aus Schülersicht notwendig ist.

4.3 Beantwortung der Fragestellungen

Fragestellung 1: Welche Aspekte muss das Analysetool nach dem DBR-Ansatz zur Bewertung der sozialen Kompetenz im Turn- und Sportunterricht beinhalten, um eine möglichst objektive Bewertung der Lernenden der GBC zu gewährleisten?

Aufgrund der erhaltenen Resultate ist eine abschliessende Beantwortung der Fragestellung nicht möglich. Es müssten weitere Untersuchungen durchgeführt werden, um die Fragestellung abschliessend beantworten zu können. Es ist allerdings ersichtlich, dass das Analysetool kompakter gestaltet werden muss, um es bedienungsfreundlicher zu machen. Der Zeitaufwand kann dabei reduziert werden, indem der Fokus anstatt auf vier Bewertungsdimensionen nur noch auf die wichtigsten drei reduziert wird. Eine weitere essentielle Anpassung ist die Automatisierung

des gesamten Bewertungsprozesses. Sobald die Verbesserungsvorschläge und Anregungen aus den Resultaten in das bestehende Tool integriert werden, sollte eine ausreichende Objektivität zur Bewertung der Sozialkompetenz in der Berufsschule erreicht werden.

Nebenfragestellung 2: Ist eine Selbstbeurteilung durch die Lernenden im Bereich der Sozialkompetenz im Turn- und Sportunterricht sinnvoll?

Die Sinnhaftigkeit der Selbstbeurteilung der Lernenden im Turn- und Sportunterricht ist aufgrund der erhaltenen Resultate unbestritten. Die Beurteilung wird sowohl von den Lehrpersonen als auch von der Mehrheit der Lernenden erwünscht und sollte deshalb unbedingt an der GBC eingeführt werden. Es dabei wichtig, dass die Lehrperson den Prozess der Selbstbeurteilung optimal begleitet, die Resultate mit den Lernenden bespricht und ihnen Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigt (Schwarz, 2004).

4.4 Stärken und Schwächen der Studie

Stärken: Eine der Stärken der Studie war sicherlich, dass die Durchführung der Testphase an derselben Schule durchgeführt wurde, an welcher der Autor angestellt war. Er konnte somit bei Unklarheiten in Bezug auf die Testphase unmittelbare Hilfestellung leisten.

Die Lehrpersonen, die an der Studie teilnahmen, waren alles erfahrene Berufsleute. Durch ihre Routine verfügten sie über die nötigen Ressourcen, sich vollumfänglich dem Analysetool zu widmen.

Schwächen: Bei der Selbstbeurteilung der Lernenden gibt es sicherlich Verbesserungspotential. Auf jeden Fall sollten die Lehrpersonen in Bezug auf die Selbstbeurteilung besser instruiert werden, so dass die Instruktions- und Beurteilungsphase mit den Lernenden schrittweise unter Anleitung der Lehrperson eingeführt wird (Schwarz, 2004).

Die Durchführung der Testphase musste aus zeitlichen Gründen auf das schulinterne Wahlfach gelegt werden, was für die Bewertung der Lernenden suboptimal war. Problematisch war dabei, dass während des Wahlfachs ausschliesslich dieselbe Sportart unterrichtet wird. Dies führte in gewissen Sportarten zu Schwierigkeiten, möglichst viele Aspekte der Sozialkompetenz zu überprüfen.

5 Schlussfolgerung

Die vorliegende Studie ist die erste dem Autor bekannte Arbeit, die sich spezifisch mit der Beurteilung der Sozialkompetenz im Turn- und Sportunterricht befasst. In dieser Arbeit wurden wertvolle Erkenntnisse generiert, die für eine Weiterführung des Analysetools verwendet werden können. Die Bewertungsdimensionen und die Kriterien wurden anhand der qualitativen Interviews ausreichend diskutiert, so dass man anhand dieser Adaption ein brauchbares Analysetool für die Sozialkompetenz erhält. Somit würde einer Anwendung im Berufsschulsport nichts mehr im Wege stehen.

Auf der anderen Seite hat auch die Selbstbeurteilung der SuS gezeigt, dass damit ein positiver Effekt erzielt werden kann. Gemäss den erhaltenen Resultaten ist die Selbstbeurteilung demnach unabdingbar und sollte zwingend zur Ergänzung des Analysetools der Lehrpersonen beigezogen werden. Letzten Endes steht der Fortschritt der SuS im Mittelpunkt.

Die grosse Schwierigkeit sieht der Autor beim Zeitaufwand für die Bewertung der einzelnen Kompetenzbereiche. Im Durchschnitt unterrichtet eine Lehrperson an der GBC zwischen 150 und 250 Lernende pro Woche. Dies entspricht einem grossen Beurteilungsaufwand. Das sind Bedingungen, welche die Erstellung eines praxistauglichen Beurteilungsinstrumentes erschweren. Zudem sollten nebst der Sozialkompetenz auch die Fach-, Methoden- und Selbstkompetenz möglichst objektiv bewertet werden. Aus diesem Grund wäre ein Tool wünschenswert, das idealerweise alle Kompetenzbereiche beinhaltet und eine noch speditivere Beurteilung ermöglicht.

Das bisher erarbeitete Analysetool dient als Grundlage für weiterführende Bewertungsmöglichkeiten. Zudem hilft es den Lehrpersonen, den Begriff der Sozialkompetenz besser verstehen zu können. Die schulinterne Weiterbildung an der GBC ist eine ideale Möglichkeit, das bestehende Analysetool weiter auszuarbeiten, um es später definitiv und vor allem einheitlich an der Schule einzuführen und anzuwenden. Mit der Integration solcher Tools im Turn- und Sportunterricht würde man auch den definierten Zielen des Rahmenlehrplans für Sport aus dem Jahre 2014 gerecht werden.

Literatur

- Argyle, M. (1969). *Social interaction*. London: Methuen.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.
- Blickle, G. & Solga, M. (2014). Einflusskompetenz, Konflikte, Mikropolitik. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 985–1129). Göttingen: Hogrefe.
- Crisand, E. (2002). *Soziale Kompetenz als persönlicher Erfolgsfaktor*. Heidelberg: Sauer.
- Deci, L. & Ryan, R. (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. *Zeitschrift für Pädagogik*, 39, 223-238.
- DeYoung, C. G., Peterson, J. B., & Higgins, D. M. (2005). Sources of openness/intellect: Cognitive and neuropsychological correlates of the fifth factor of personality. *Journal of personality*, 73(4), 825-858.
- Dovidio, J. F. (1984). Helping behavior and altruism: An empirical and conceptual overview. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 17, pp. 361-427). Academic Press.
- Dresing, T., & Pehl, T. (2012). *Praxisbuch Interview & Transkription. Regelsysteme und Anleitungen für qualitative ForscherInnen*. Eigenverlag, Marburg.
- DuBois, D. L. & Felner, R. D. (1996). The quadripartite model of social competence. In M. A. Euler, D. (2014b). Design-Research – a paradigm under development. In D. Euler & P.F.E. Sloane (Hrsg.), *Design-based Research* (S. 15-41). *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik/Beiheft*. Stuttgart: Steiner.
- Faix, W. G. & Laier, A. (1989). *Soziale Kompetenz* (Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Bd. 151). Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- Faix, W. G. & Laier, A. (1991). *Soziale Kompetenz: Das Potential zum unternehmerischen*
- Fässler, R. (2017, Juli 23). Interner Schullehrplan im Turn- und Sportunterricht der Gewerblichen Berufsschule Chur. Zugriff unter <https://www.gbchur.ch/tasks/sites/de/assets/File/Schullehrpl%C3%A4ne/Turnen%20und%20Sport%20Interner%20SLP%20Eintritt%20ab%20August%202017.pdf>
- Ford, M. E. (1985). The concept of competence: Themes and variations. In H. A. Marlowe & R. B. Weinberg (Eds.), *Competence development* (pp. 3–49). Springfield, IL: Thomas Publishers.
- Gerhardt, V. (1995). Fairneß–Die Tugend des Sports. *Fairness und Fair Play. Sankt Augustin*, (2).

- Gipps, C.V. (1994). *Beyond Testing: Towards a Theory of Educational Assessment*. London: Falmer.
- Goleman, D. (2007). *Emotionale Intelligenz*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 501–562). Göttingen: Hogrefe.
- Hinsch, R. & Pfingsten, U. (2007). *Gruppentraining sozialer Kompetenzen (GSK): Grundlagen, Durchführung, Materialien* (5. Aufl.). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Hinsch, R. & Wittmann, S. (2010). *Soziale Kompetenzen kann man lernen* (2. Aufl.). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Jeisy, E. (2013). *Choreografien des Lernens und Lehrens im Fachbereich Bewegung und Sport. Eine design-based research-Studie zur Entwicklung von Lern-Lehr-Modellen für die Lernverlaufsgestaltung im Sportunterricht*. (Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades). Universität Salzburg, Salzburg.
- Kanning, U. P. (1999). *Die Psychologie der Personenbeurteilung*. Göttingen: Hogrefe.
- Kanning, U. P. (2002a). Soziale Kompetenz: Definition, Strukturen und Prozesse. *Zeitschrift für Psychologie*, 210, 154–163. <http://doi.org/10.1026//0044-3409.210.4.154>
- Kanning, U. P. (2009a). *Inventar sozialer Kompetenzen (ISK)*. Göttingen: Hogrefe.
- Kanning, U. P. (2014a). Prozess und Methoden der Personalentwicklung. In H. Schuler & U. P. Reinecke, F. M. Dattilio & A. Freeman (Eds.), *Cognitive therapy with children and adolescents* (pp. 124–152). New York: Guilford. und persönlichen Erfolg. Wiesbaden: Gabler.
- Kanning, U. P. (2014a). Prozess und Methoden der Personalentwicklung. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 501–562). Göttingen: Hogrefe.
- Kanning, U. P., Möller, J. H., Kolev, N. & Pöttker, J. (2013). *Systematische Leistungsbeurteilung: Leitfaden für die HR- und Führungspraxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Kergel, D. (2017). *Qualitative Bildungsforschung- Ein integrativer Ansatz*. Springer-Verlag.
- Kergel, D. (2018). Forschungsfelder integrativer Bildungsforschung. In *Qualitative Bildungsforschung* (pp. 267–296). Springer VS, Wiesbaden.
- Kruse, J. (2015). *Qualitative Interviewforschung- Ein integrativer Ansatz*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Krüssel, H. (2001). Lernen und Leistungsbewertung als Elemente einer konstruktivistischen Lernkultur. In: C. Solzbacher & C. Freitag. *Anpassen, verändern, abschaffen? Schulische Leistungsbewertung in der Diskussion*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

- Lohaus, D. & Schuler, H. (2014). Leistungsbeurteilung. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 357–411). Göttingen: Hogrefe.
- Marlowe, H. A. (1986). Social intelligence: Evidence for multidimensionality and construct independence. *Journal of Educational Psychology*, 78, 52–58.
<http://doi.org/10.1037/0022-0663.78.1.52>
- Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. *Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- McKenney, S. & Reeves, C.T. (2012). *Conducting educational design research*. New York: Routledge.
- Plomp, T., & Nieveen, N. (2007, November). An introduction to educational design research. In *Proceedings of the seminar conducted at the East China Normal University, Shanghai (PR China)* (pp. 23-26).
- Polzin, B., & Weigl, H. (2014). Teams zum Erfolg führen. In *Führung, Kommunikation und Teamentwicklung im Bauwesen* (pp. 39-73). Springer Vieweg, Wiesbaden.
- Pühse, U., Gerber, M. & Sutter, M. (2011). *Soziales Lernen im Sport. Ein entwicklungsspezifisches Praxiskonzept*. Schorndorf: Hofmann
- Reinmann, G. (2017). Design-based Research. In D. Schemme & H. Novak (Hrsg.), *Gestaltungs-orientierte Forschung – Basis für soziale Innovationen. Erprobte Ansätze im Zusammenwirken von Wissenschaft und Praxis* (S. 49-61). Bielefeld: Bertelsmann.
- Reinmann, G., & Sesink, W. (2011). Entwicklungsorientierte Bildungsforschung (Diskussionspapier). Online verfügbar unter: http://gabi-reinmann.de/wp-content/uploads/2011/11/Sesink-Reinmann_Entwicklungsforschung_v05_20_11_2011.pdf.
- Riemann, R. & Allgöwer, A. (1993). Eine deutschsprachige Fassung des „Interpersonal Competence Questionnaire“ (ICQ). *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 14, 153–163.
- Rockmann, U., & Bömermann, H. (2006). Grundlagen der sportwissenschaftlichen Forschungsmethoden und Statistik. Hofmann.
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a “big five” in teamwork?. *Small group research*, 36(5), 555-599.
- Schuler, H. & Barthelme, D. (1995). Soziale Kompetenz als berufliche Anforderung. In B. Seyfried (Hrsg.), *Stolperstein Sozialkompetenz. Was macht es so schwierig sie zu erfassen, zu fördern und zu beurteilen?* (Berichte zur Beruflichen Bildung, Bd. 179, S. 77–116). Bielefeld: Bertelsmann.

- Schuler, H. & Barthelme, D. (1995). Soziale Kompetenz als berufliche Anforderung. In B. Seyfried (Hrsg.), *Stolperstein Sozialkompetenz. Was macht es so schwierig sie zu erfassen, zu fördern und zu beurteilen?* (Berichte zur Beruflichen Bildung, Bd. 179, S. 77–116). Bielefeld: Bertelsmann.
- Schuler, H. (2014a). Arbeits- und Anforderungsanalyse. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 61–97). Göttingen: Hogrefe.
- Schulze, T. (1996). Erziehungswissenschaftliche Biographieforschung Anfänge—Fortschritte—Ausblicke. In *Erziehungswissenschaftliche biographieforschung* (pp. 10–31). VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Schwarz, B. (2004). *Kompetenz und lebenslanges selbstgesteuertes Lernen*. In: M. Wosnitza, A. Frey & R.S. Jäger. Lernprozess, Lernumgebung und Lerndiagnostik. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Seelheim, T., & Witte, E. H. (2007). Teamfähigkeit und Performance. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 38(1), 73–95.
- Sloane, P.F.E. (2014). Wissensgenese in Design-Based-Research Projekten. In D. Euler & P.F.E. Sloane (Hrsg.), *Design-based Research* (S. 113–139). Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik/Beiheft). Stuttgart: Steiner.
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) (2014). Rahmenlehrplan für Sportunterricht in der beruflichen Grundbildung (RLP). Bern: Verkauf Bundespublikationen.
- Strauch, A., Jütten, S. & Mania, E. (2009). Kompetenzzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- Süßenbach, J., & Hoffmann, D. (2011). Sozialerziehung im Sportunterricht. In *Sozialerziehung in der Schule* (pp. 281–299). VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Waters, E. & Sroufe, L. A. (1983). Social competence as a developmental construct. *Developmental Review*, 3, 79–97. [http://doi.org/10.1016/0273-2297\(83\)90010-2](http://doi.org/10.1016/0273-2297(83)90010-2)
- Weinert, F.E. (1996). Lerntheorien und Instruktionsmodelle. Enzyklopädie der Psychologie . In: F.E. Weinert. *Psychologie des Lernens und der Instruktion*. Bd. 2. Göttingen: Hogrefe.
- Wilke, M. (2009). *Das Ende der Fairness?-Ethische Werte aus dem Sport im Spiegel der Gesellschaft* (Doctoral dissertation, Deutsche Sporthochschule Köln).

Anhang

Anhang A: Transkripte aller Lehrpersonen

Teilnehmer A

Interviewer: Stell dir vor, das Analyse-Tool wird ab dem kommenden Schuljahr definitiv im Unterricht integriert werden müssen. Welche Änderungen müssen deiner Meinung nach im Bezug auf die Handhabung zwingend vollbracht werden, damit es praxisreif ist?

Teilnehmer: Eine klare Vorgabe, wie oft und in welchen Abständen man es verwenden muss – dazu kommen wir sicher noch. Das. Dann die Vorgabe, wie. Also es müsste dann ein Mix sein zwischen Sozialkompetenzen und vielleicht anderen Kompetenzen auch, denke ich, dass man dann nicht nur Sozialkompetenzen nimmt, sondern die anderen auch. Eine Mischung. Sogar Fachkompetenzen. Ich weiss nicht, wie es gelaufen ist, aber dass es da auch eine eigene Schätzung gibt. Und dass es dann irgendwie eine Mischung gibt aus allem. Und dass es dann so schlank daher kommt, dass das mit allen drei Kompetenzen in kurzer Zeit durchgeführt werden kann.

Interviewer: Ist das jetzt noch zu aufwändig in deiner Meinung?

Teilnehmer: Also, wenn man jetzt das Blatt plus noch einmal ein Blatt plus noch einmal ein Blatt, dann finde ich das zu viele Blätter für unseren Bedarf.

Interviewer: Also das ist dann eigentlich gleich die Beantwortung der Frage zwei. Siehst du eine andere Form, wie man das bewerten kann und du hast ja gesagt, dass man alle Kompetenzbereiche zusammenfasst?

Teilnehmer: Dass es einfach schlank durch geht und eine Form vielleicht für Dimension, Bewertungskompetenz im sozialen Bereich, habe ich ihn gut gefunden, den Fragebogen, aber wenn man wirklich alle drei gleichzeitig macht, dann sind es zu viele Fragen. Dann müsste man das ausdünnen mit den Fragen, Fragen streichen und weniger Fragen pro Kompetenz, dafür ...

Interviewer: Also weniger Kriterien meinst du?

Teilnehmer: Ja, Kriterien. Es hat ja dann immer pro Kriterium wie viele Fragen gegeben auf dem Fragebogen?

Interviewer: Ah, jetzt für die Schüler?

Teilnehmer: Ja, für die Schüler.

Interviewer: Ungefähr drei.

Teilnehmer: Drei, oder? Dann müsste es ja eine sein. Eine pro Kompetenz, ah, nicht pro Kompetenz, pro Dimension, pro Kompetenz. Und da gibt es ja dann auch neun Fragen. Drei mal drei, nehme ich an. Das braucht ja dann gleich Zeit. Man sollte nicht mehr als fünf Minuten dafür brauchen.

Interviewer: Wenn man alle Kompetenzbereiche integriert und dann würdest du es aber auch gleichzeitig für die Lehrpersonen so machen, die Bewertung?

Teilnehmer: Ja, weil ich glaube, je mehr Fragen du hast, desto eher gibt es ein B am Schluss. Weisst du? Auch wenn du jetzt Hilfsbereitschaft hast und du hast zehn Fragen und dann gibst du überall ein B und vielleicht bei zwei Fragen ein A, weil du weisst, genau dort und dort wird geholfen, dann gibt es so einzelne As und dann kriegst du aber trotzdem ein B am Schluss. Irgendwie ist das ... je mehr Fragen, desto eher ein B.

Interviewer: Okay, also das auch kompakter?

Teilnehmer: Und wenn es weniger gibt, dann gibt es auch mehr C und mehr A.

Interviewer: Ist gut. Wie bist du bei der Bewertung vorgegangen?

Teilnehmer: Ha, ich weiss, warum du fragst. Ja, ich bin natürlich einer, der dann genau so vorgeht, also mit weniger Fragen. Also ich sage dann Sozialkompetenz oder am Schluss muss der für mich ein B haben und dann schaue ich, dass alle Fragen, beantworte ich dann, habe aber im Hinterkopf schon, das ist ein B-Schüler oder ein A-Schüler, am Schluss rechne ich das aus und

wenn ich auf ein B komme, dann ist es gut. Und wenn ich nicht auf ein B komme, dann korrigiere ich es, damit ich auf ein B komme. Also irgendwie habe ich es wahrscheinlich nicht ganz so in dem Sinn gemacht, wie es der Erfinder gedacht hat. Sondern ich bin eigentlich von hinten nach vorne, habe ich gerechnet.

Interviewer: Du hast eigentlich schon gewusst, was es ist?

Teilnehmer: Ich habe eigentlich schon gewusst, was ich dem geben will. Und darum sage ich auch, weniger Fragen ist eigentlich für mich jetzt mehr.

Interviewer: Ja. Welche Meinung hast du zur Bewertungsskala? Also jetzt eben genau mit dieser Punkteverteilung 0 bis 3 Punkte C, 4 bis 5 B und 7 bis ...

Teilnehmer: Aber du hast ja nur bis 2 Punkte.

Interviewer: Nur bis 3 habe ich gezählt. Weisst du, in der Gesamtbewertung dann.

Teilnehmer: Habe ich gut gefunden eigentlich.

Interviewer: Braucht es deiner Meinung nach so ein Tool, wie wir es jetzt haben oder wie wir es da gemacht haben, im Bereich von Sozialkompetenz im Schulsportunterricht, um die Leistungen objektiv bewerten zu können?

Teilnehmer: Also, ich lasse ja dann die Schüler bewerten. Das ist ja nicht meine objektive Meinung. Für mich persönlich nicht. Aber als Beweis, wenn es Fragen gibt, zum einen wenn ich sage, wieso bist du jetzt auf ein C gekommen und du kannst das Blatt hernehmen und sagen, zeig, so kommst du aufs C und dann ist das nämlich beantwortet. Aber ich, wo ja schon weiss, dass ich dem ein B oder A gebe, brauche das eigentlich nicht. Ich mache das ja nicht so. Aber von dem her, ja. Für uns, an der Schule, ja.

Interviewer: Okay, gut. Jetzt gehen wir weiter zum Bereich Inhalt und jetzt gehen wir auf die vier Dimensionen ein, in der Sozialkompetenz, wo du dann auch bewertet hast. Jetzt, zu jeder Dimension gibt es dann drei Fragen – in Bezug auf die Wichtigkeit und zweimal zu den

Kriterien. Jetzt aber zuerst noch eine offenere Frage. Erzähl mal, welche Bewertungsdimensionen wären für dich wünschenswert, um die Lernenden im Bereich von Sozialkompetenzen optimal bewerten zu können? Sind das die vier oder hast du noch andere Punkte?

Teilnehmer: Offenheit, Teamfähigkeit, Fairness und Hilfsbereitschaft ...

Interviewer: Welche wären für dich optimal? Sind das die vier, sind es mehr, sind es weniger?

Teilnehmer: Also Teamfähigkeit finde ich top. Fairness auch. Hilfsbereitschaft auch. Ja, Offenheit, die ist vielleicht nicht ganz so ... höchstens streichen. Also mehr dazu nehmen würde ich nicht. Ich bin eher immer auf weniger als auf mehr. Ich könnte mir jetzt vorstellen, dass man Offenheit streicht. Das kannst du ja auch bei, ich sage mal, bei Fairness, das fließt ja auch irgendwo hinein. Ist es fair von ihm, verhält er sich fair, wenn ich mit etwas Neuem komme? Jetzt in die Richtung. Darum, Offenheit, die würde ich streichen.

Interviewer: Wie empfindest du die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Offenheit für den Turn- und Sportunterricht auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1 unwichtig und 10 sehr wichtig eingestuft wird? Nur eine Zahl.

Teilnehmer: 5.

Interviewer: Kommen dir ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in den Sinn?

Teilnehmer: Ergänzende? Nein.

Interviewer: Würdest du Dimensionen streichen? Also Kriterien?

Teilnehmer: Zum Beispiel, es hat ein paarmal Fragen gegeben betreffend hinterfragt bestehende Normen. Ist das jetzt etwas, wo man, wenn man das jetzt hinterfragt, ist das dann gut oder ist dann, wenn man das nicht hinterfragt, wäre nicht das gut? Also das ist so wie wenn jetzt da ein sehr ... wie schätze ich das ein? Will ich überhaupt Schüler, die das hinterfragen oder will ich das nicht. Es hat eigentlich für mehr Verwirrung gesorgt als für Klarheit, weißt du. Drum, wissbegierig ist klar. Das will ich auch, einen Schüler, der wissbegierig ist. Experimentierfreude, ja. Aber hinterfrag bestehende Normen, das würde ich auch hinterfragen.

Interviewer: Würdest du streichen?

Teilnehmer: Würde ich streichen.

Interviewer: Wie empfindest du die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Teamfähigkeit für den Turn- und Sportunterricht auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1 unwichtig und 10 sehr wichtig eingestuft wird?

Teilnehmer: 8.

Interviewer: Kommen dir ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in den Sinn?

Teilnehmer: Nein.

Interviewer: Würdest du Dimensionen streichen? Wenn ja, welche? Oder verändern?

Teilnehmer: Nein, ich finde das gut, ich finde das gut.

Interviewer: Wie empfindest du die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Fairness ...

Teilnehmer: Oder vielleicht ... warte jetzt noch mal schnell. Zuhören, das Zuhören, den Teammitgliedern zuzuhören, da ist auch immer zuhören. Also Zuhören selber, ist das jetzt Teamfähigkeit? Es wird ja nicht so viel geredet in der Turnstunde, sage ich jetzt mal, sodass die zuhören müssen, aber es geht nicht ums Zuhören, sondern vielleicht ist Zuhören das falsche Wort. Gäbe es da ein besseres als Zuhören, sondern eher wie berücksichtigt oder irgendwie oder so was. Ist ja nicht so, dass die miteinander reden ...

Interviewer: Nimmt Rücksicht auf seine Teamkameraden?

Teilnehmer: Ja, ja, so etwas. Anstatt zuhören.

Interviewer: Okay. Wie empfindest du die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Fairness für den Turn- und Sportunterricht auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1 unwichtig und 10 sehr wichtig eingestuft wird?

Teilnehmer: 10.

Interviewer: Kommen dir ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in den Sinn?

Teilnehmer: Nein.

Interviewer: Sollte man deiner Meinung nach gewisse Kriterien verändern oder gar streichen?

Teilnehmer: Finde ich gut auch.

Interviewer: Okay. Wie empfindest du die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Hilfsbereitschaft für den Turn- und Sportunterricht auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1 unwichtig und 10 als sehr wichtig eingestuft wird?

Teilnehmer: 7.

Interviewer: Kommen dir ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in den Sinn?

Teilnehmer: Nein, finde ich auch gut, finde ich auch gut.

Interviewer: Okay. Und sollte man deiner Meinung nach gewisse Kriterien verändern oder gar streichen und wenn ja, welche?

Teilnehmer: Jetzt aus dem da?

Interviewer: Aus Hilfsbereitschaft, ja.

Teilnehmer: Nein, finde ich gut eigentlich.

Interviewer: Gut, dann gehen wir jetzt noch zu einem anderen Teil. Das wäre Selbstreflexion. Selbstreflexion, das ist das, was die Lernenden gemacht haben. Die Frage ist, was denkst du über die Möglichkeit, dass die Schüler sich selber reflektieren können in Bezug auf Sozialkompetenz? Ist es hilfreich, ja oder nein? Und in welchen Zeitabständen würdest du das durchführen?

Teilnehmer: Also, ich finde es hilfreich. Ich habe das selber erlebt, das gibt ihnen eine Basis, damit man das mit ihnen auch einmal kurz thematisieren und darüber reden kann. Die Frage, in welchen Zeitabständen ist nicht einfach zu beantworten. Vielleicht einmal.

Interviewer: Einmal?

Teilnehmer: Einmal machen und dann vielleicht in drei Wochen noch mal und dann beim zweiten Mal, nach drei Wochen, drüber reden. Und beim ersten Mal einfach ausführen lassen, ohne darüber zu reden. Dann haben sie es einmal aufgeschnappt, sind sensibilisiert ein bisschen, dann beobachten zwei, drei Wochen. Und nach drei Wochen noch mal und dann drüber reden. Kurz. Zwei, drei Minuten. Und dann, glaube ich, gibt es einen Effekt.

Interviewer: Also du würdest es dementsprechend weniger durchführen, in gewissen Zeitabständen von drei bis vier Wochen? Und vielleicht einmal pro Semester?

Teilnehmer: Pro Jahr.

Interviewer: Dann gehen wir noch zusammenfassend, wenn wir zurückschauen auf die letzten 14 Minuten, die wir geredet haben, welcher Aspekt muss deiner Meinung nach zwingend verbessert werden für das Analyse-Tool? Also für das, wo du sie bewertet hast mit den vier Dimensionen.

Teilnehmer: Die Automatisierung mal sicher, dass es auf einem Excel ist und am Schluss selber zusammenrechnet. Dass automatisch der Buchstabe kommt und so, dass ich da schneller bin. Und nicht auf einem Word da löschen und dann am Schluss mit dem Taschenrechner zusammenrechnen, 1 plus 3 plus 2. Und dann noch anschauen, was ... das mal sicher. Vielleicht auch, dass man ganz effizient ist mit Namen eintragen. Ich weiss nicht, ob es da irgendwie etwas gibt,

dass man die einfach schnell hat, dass man flink ist. Das muss für eine Lehrperson total einfach sein, zum Abspeichern, tak tak, dass man das einfach hineinknallt.

Interviewer: Also automatisieren, das Ganze?

Teilnehmer: Automatisieren. Vielleicht wäre noch cool, wenn man auf eine Art das alles auf ein Blatt bringen könnte mit der Selbstanalyse, mit den drei verschiedenen Kompetenzen, als eine Art wie ein Netz. Wie heissen die Dinger da? Netzdiagramm ... Spinnendiagramm. Also eine Art Selbsteinschätzung, Spinnendiagramm, neben dran Lehrer-Spinnendiagramm, vor allem, beim Schüler ist alles auf einem Ding. Und dann hinten eigentlich ein Spinnendiagramm, wo dann nur noch drei Kompetenzen drauf sind, wie heissen sie ... als Resultat von den ganzen ...

Interviewer: Also vom Schüler und vom Lehrer zusammen?

Teilnehmer: Ja, das ist die Frage, was man dann da nimmt. Vielleicht nur vom Lehrer.

Interviewer: Aber dass man das vom Schüler auch so ein bisschen ...

Teilnehmer: Auch quasi als Info-Ding, wie hat sich der eingeschätzt. Dann ein Spinnen-Diagramm, auch als Basis für eine Diskussion, eine kurze, mit dem Schüler. Blatt her, grafisch sieht das nach etwas aus und du kannst sagen, hey, wir sehen das nicht ganz genau richtig bei der Sozialkompetenz, wir sind total auseinander. Ich sehe dich so, du siehst dich so, was haben wir da? Und dann hinten ein grosser Buchstabe, was er eigentlich ausspuckt am Schluss, ein B oder C oder A.

Interviewer: Also bildlich dargestellt?

Teilnehmer: Ja. Dass du eigentlich da so eine Maske hast, wo du das alles einträgst, Selbstkompetenz auch, das, wo du ihn siehst auch, Selbstkompetenz, Selbsteinschätzung. Dann die Zahlen so, dann kommt das als Blatt heraus, das du gerade herauslassen kannst für die ganze Klasse. Ein Knopfdruck und du kriegst die ganze Klasse, zwölf Blätter heraus, alles für die ganze Klasse. Dann hast du das wie einen Grossbuchstaben. Das wäre geil. Und dann hast du alles.

Interviewer: Gut. Möchtest du noch irgendwelche Ergänzungen, Schlussbemerkungen anfügen?

Teilnehmer: Ich war zuerst sehr skeptisch, habe das Gefühl gehabt, Ende Lektion muss ich noch so einen Zettel ausfüllen. Habe es dann gemacht. Ich war erstaunt, dass alle Schüler ohne Murren oder irgendwas immer mitgemacht haben, auch beim fünften Mal noch. Eigentlich positiv überrascht. Schon zu viel gewesen, viel zu viel. Aber sie waren nicht abgeneigt, das auszufüllen. Ich habe gedacht, ich bekomme mehr Widerstand. Und dann hast du gemerkt, sie haben es dann weniger sorgfältig gemacht mit der Zeit. Am Schluss sind dann noch so Zeichnungen gekommen und Smileys und irgendwas sonst noch. Ist dann immer weniger sorgfältig ausgefüllt worden. Also weniger, aber sonst eine positive Sache gewesen eigentlich.

Interviewer: Letzte Frage, dann haben wir es. Wenn du mir noch einen Tipp auf den Weg mitgeben müsstest für eine erfolgreiche Umsetzung von dem Analyse-Tool, welcher wäre das?

Teilnehmer: Weniger ist mehr.

Interviewer: Weniger ist mehr.

Teilnehmer B

Interviewer: Kommen dir ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in den Sinn? Wenn ja, zu welchem Bereich? C, B oder A?

Teilnehmer: Das wäre dann Fairness. C ist gut, B ist gut. Dann nehmen wir da, ist in der Lage, andere Teammitglieder zu motivieren – finde ich einen sehr wichtigen Punkt. Also, dort habe ich das Gefühl, dort könnte man sogar noch mehr ... motivieren, vielleicht auch wie in Form eines Vorbilds... erfüllt eine Vorbildfunktion im Team durch Leistungsbereitschaft. Dieser Punkt, da könnte ich mir vorstellen, da könnte man was reinnehmen.

Interviewer: Gut. Sollte man deiner Meinung nach gewisse Kriterien verändern, die bereits drin sind, oder gar streichen? Wenn ja, welche?

Teilnehmer: Hört anderen Teammitgliedern immer zu, finde ich übertrieben, dass man auch nicht zuhören muss. Also den Punkt sehe ich nicht unbedingt.

Interviewer: Also anstatt immer oft?

Teilnehmer: Ja, so hört anderen Teammitgliedern meist zu ist okay. Das finde ich, das reicht. Und da ist vielleicht drin, haben wir noch ... was haben wir noch für Sachen?

Interviewer: Ja, es kommen noch andere Sachen.

Teilnehmer: Dann ist gut.

Interviewer: Gut, gehen wir weiter zu Fairness. Wie empfindest du dort die Wichtigkeit im Turn- und Sportunterricht auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1 unwichtig und 10 als sehr wichtig eingestuft wird?

Teilnehmer: 9.

Interviewer: Kommen dir noch ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in den Sinn?

Teilnehmer: Nein, ist gut.

Interviewer: Okay. Sollte man deiner Meinung nach gewisse Kriterien verändern oder gar streichen? Wenn ja, welche?

Teilnehmer: Nein, ist gut. Ich weiss nicht, setzt sich aktiv für Gerechtigkeit ein, da bin ich mir nicht so ganz sicher, wie viel man da erwarten kann. Wettkampf ist auch Wettkampf. Du musst auch ein bisschen gegeneinander sein, du musst auch ein bisschen ausloten, du musst den Wettkampf leben, sonst ist das ... Also Wettkampf ist nicht immer nur lieb sein. Das ist langweilig.

Interviewer: Okay. Gut, gehen wir zum letzten Punkt. Wie empfindest du die Wichtigkeit von Hilfsbereitschaft im Turn- und Sportunterricht auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 1 unwichtig und 10 als sehr wichtig eingestuft wird?

Teilnehmer: 7.

Interviewer: Kommen dir ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in den Sinn?

Teilnehmer: Im Bereich auch ... die anderen sind gut. Nein, kommt mir nichts in den Sinn.

Interviewer: Okay. Dann, sollte man deiner Meinung nach gewisse Kriterien verändern oder gar streichen? Wenn ja, welche?

Teilnehmer: Weist auch in Wettbewerbssituationen eine ausgeprägte Hilfsbereitschaft auf, ist übertrieben. Gleicher Grund wie vorher. Schon helfen, wenn ein Mitschüler stürzt und Schmerzen hat. Es ist aber viel interessanter, wenn ich meinem Torwart in der Verteidigung helfe. Also, ich sehe es ein bisschen mehr als Punkt Mitarbeit im Team. Das wäre vielleicht ein Punkt. Ich weiss nicht, ob er da reingehört.

Interviewer: Hilfsbereitschaft?

Teilnehmer: Ja, vielleicht ist das auch ... Teamfähigkeit, ja. Aber ich finde es einen spannenden Punkt. Also wir reden ja viel vom Spiel, der Sozialbereich vom Spiel ist doch sehr interessant, alle sozialen Kompetenzen und jetzt irgendwie einfach, man hilft immer mit, man steht nie faul herum, bist, in der Verteidigung gehst du mit, du kämpfst auch wenn es mal richtig streng ist und ein bisschen weh tut oder auch wenn du es grade nicht so lässig findest. Das, denke ich, kommt zu kurz in den drei Dimensionen.

Interviewer: Okay, danke. Das wäre der Punkt zum Inhalt gewesen. Jetzt gehen wir zur Selbstreflexion der Lernenden. Was denkst du über die Möglichkeit zur Selbstreflexion? Hilfreich, ja oder nein? Und vielleicht auch noch ausführender, in welchen Zeitabständen würdest du es machen?

Teilnehmer: Hilfreich ja, weil sie setzen sich überhaupt einmal damit auseinander, was bedeutet Sozial- und Selbstkompetenz. Also, es animiert sie schon dazu, an sich zu arbeiten. Also, das ist mein Gedanke gewesen. Man hat es vielleicht nicht grade so gesehen, so offensichtlich, aber jetzt so einzeln, wenn ich mal so rückgefragt habe, gab es einige, die gesagt haben, doch, ich

habe mir jetzt überlegt, was das da heisst. Es ist ihnen vielleicht auch ein bisschen klarer geworden, was meint überhaupt die Schule oder was meint die Lehrerschaft mit Sozialkompetenz, was wollen die überhaupt von mir.

Interviewer: Danke. Jetzt noch ...

Teilnehmer: Aha, in welchen Zeitabständen, oder?

Interviewer: Ja, vielleicht Zeitabstände, hast du noch nicht gesagt, genau. Also jetzt haben wir es ja sechs Wochen jede Woche gemacht praktisch.

Teilnehmer: Ja, entweder wenn man dann sagt, ich mache einen Block von ... in einem Block vielleicht zweimal. Oder sonst, ich weiss nicht, Ende Quartal.

Interviewer: So ein Block ist sechs Wochen?

Teilnehmer: Weiss ich nicht, ist so bis Herbstferien, zwischen zwei Ferien drin. Dann sind es etwa sieben Wochen. Könnte interessanter während des Klassenwettkampfs sein.

Interviewer: Gut. So, jetzt fassen wir es zusammen. Und zwar möchte ich von dir noch mal kurz wissen, wenn wir jetzt zurückschauen, welcher Aspekt muss deiner Meinung nach zwingend verbessert werden? Es kann sich um Handhabbarkeit, um den Inhalt oder auch um Selbstreflexion handeln. Irgendeiner von den Bereichen, die wir jetzt da besprochen haben, was ist für dich das Wichtigste, was noch verbessert werden muss?

Teilnehmer: Wenn ich so alles im Gesamten anschau, ist mir so, ist man sehr gut, wenn man einfach immer brav ist und schön alles einigermaßen macht und nicht das Maul aufmacht. Und da bin ich mir nicht so sicher, ob das richtig ist. Also das war mein Eindruck, wo ich so alles durchgelesen habe.

Interviewer: Also du müsstest im Bereich A wahrscheinlich, nehme ich an, dass dort irgendwie noch etwas anderes hineinkommt, das ... oder auch im B schon?

Teilnehmer: Nein, B ist gut. Aber es langt nicht, einfach brav schön alles zu machen. Eigentlich habe ich es schon gesagt, bei Teamfähigkeit und Fairness, dass Wettkampfgeist vorleben, das kommt zu kurz in dem Ganzen.

Interviewer: Mhm, bei Teamfähigkeit?

Teilnehmer: Weil es vielleicht dann doch zu viele andere Punkte gibt. Also ich habe jetzt auch ... jetzt sage ich einfach, ich habe das Gefühl, wenn du da C, B, A hast – das gilt für alle Bereiche. C ist gut. Das ist so eine Beschreibung, wie es nicht sein sollte. B ist, die drei Punkte musst du erreichen, damit du B hast. So habe ich es verstanden, so habe ich es auch umgesetzt. Und bei übertroffen finde ich es irgendwie unnütz, wenn noch mal die gleichen Punkte stehen. Dort sollte nur noch stehen, was ist, damit es noch mehr ist. Also, dass noch mal alles aufgezählt ist, ist wie, dann kommt das andere zu kurz. Aber eigentlich geht es nur noch um das. Es geht nur noch drum, was muss man noch mehr machen als beim Erreichen.

Interviewer: Also du meinst, dass B eigentlich sozusagen gar nicht mehr aufgeführt werden muss, weil das ja sowieso als Voraussetzung für A dient? Das heisst, nur noch ...

Teilnehmer: Richtig. Das denke ich. Und vor allem habe ich das Gefühl, dann kommen die Kriterien, die wirklich interessant sind, damit sie das A erreichen, dann kommen die mehr zur Geltung.

Interviewer: Gut. Möchtest du noch irgendwelche Bemerkungen und Schlussbemerkungen anfügen?

Teilnehmer: Ja. Ich habe das Gefühl, wenn sie ausfüllen, ihre Zettel, Selbstreflexion, dann ist zwar das Ziel erreicht. Das ist aufgrund von dem Blatt Selbstreflexion nachvollziehbar. Aber wenn es übertroffen ist, ist nicht erkennbar für sie. Und dann habe ich ihnen das noch mal gezeigt, schaut, ich habe das Blatt, jetzt schaue ich da an, hast du all das erreicht oder hast du die Punkte erfüllt oder nicht. Also ich habe es ihnen eigentlich noch mal zeigen müssen, damit sie überhaupt verstehen, wie ich bewerte. Und vielleicht wäre es interessant, dass sie auch am Anfang das sehen, was sind unsere, was sind die Kriterien. Das müssten sie auch gesehen haben.

Interviewer: Also dass du ihnen aushändigst, das ist Sozialkompetenz, die Punkte schauen wir im Bereich Sozialkompetenz an? Dass sie das schon vorab wissen?

Teilnehmer: Richtig. Dann wäre es für sie vielleicht auch leichter gewesen, die Kreuze zu setzen. So habe ich das Gefühl, die haben einfach aus dem Bauch heraus ein bisschen gesagt und wenn man es angeschaut hat, hast du einfach das Kreuz zehnmal am gleichen Ort, in der gleichen Reihe.

Interviewer: Ich weiss was du meinst. Also sozusagen, die Selbstreflexion korreliert genau mit dem Raster der Lehrpersonen?

Teilnehmer: Ja. Und das habe ich gedacht, ist ein Defizit gewesen.

Interviewer: Ist gut. Dann noch zuletzt, wenn du mir einen Tipp geben könntest für eine erfolgreiche Umsetzung von dem Analyse-Tool, welchen würdest du mir geben?

Teilnehmer: Die Frage ist, wie kann man das Ding verkaufen, damit es dann auch bei allen Lehrpersonen akzeptiert wird. Es ist deine Arbeit, also bestimmst du. Es könnte noch irgendwer mitreden, mit dem wir jetzt das auch durchgeführt haben und unsere Rückmeldungen zum Teil geben konnten. Aber vielleicht gibt es auch Lehrpersonen, die das nicht so gerne machen.

Interviewer: Also im Lehrpersonen-Team?

Teilnehmer: Ja. Und jetzt frage ich mich natürlich, wie bringt man das ein. Wahrscheinlich ist, wenn ich einmal in einer Weiterbildung erlebe, ist immer eine gute Variante, um das auch einzubringen, dass man sagt, gut ...

Interviewer: Also, um das umzusetzen, würdest du das wie in einer Weiterbildung integrieren, damit es auch über die anderen Lehrpersonen, die vielleicht kritisch gegenüber dem Analyse-Tool gestimmt sind, dass die das auch irgendwie so erleben können, dass es vielleicht eine gute Sache ist?

Teilnehmer: Ja, man müsste es einmal eins zu eins durchführen können, wenn es überarbeitet ist. Ich glaube, das wäre mein Tipp. Eins zu eins durchführen, exakt vorstellen und dann halt auch anhören, was ... dann wird wahrscheinlich debattiert, aber das ist eine Chance, um es anbringen zu können.

Teilnehmer C

Interviewer: So, also die erste Frage: Stell dir vor, das Analysetool wird ab dem nächsten Schuljahr definitiv im Unterricht integriert. Welche Änderungen müsste man, deiner Meinung nach, im Bezug auf die Handhabung vollzogen werden, damit es möglichst praxisreif ist?

Teilnehmer: Ja, also ich habe es als recht zeit... als zeitaufwändig, nein das ging eigentlich noch, aber ich fand es einfach mühsam mit den Schülern, weil sie fanden einfach, oh nein, nicht schon wieder das. Jetzt müssen wir das schon wieder ausfüllen und also, ich glaube, in jeder Lektion hast du keine Chance und es müsste wahrscheinlich auch eine Variation darin geben in den Fragen, ich weiss nicht, wie du das dann gleich auswerten kannst. Aber also jede Lektion, einfach rein von der Motivation her, weil die Schüler kamen einfach und „zack, bum“ kreuz und quer.

Interviewer: Und im Bezug auf das Tool selbst?

Teilnehmer: Auf das hier am Schluss?

Interviewer: Ja, auf das, was du gemacht hast.

Teilnehmer: Ja grundsätzlich war es eigentlich ok. Aber du sagtest ja, sobald eine Frage nicht zutrifft, dann bist du im unteren Kästchen.

Interviewer: Ja

Teilnehmer: Und wenn ich das dann wirklich so durchgezogen hätte, dann wären recht viele einfach Cs.

Interviewer: C, ja ok.

Teilnehmer: Also wenn man einfach gesagt hat, eine Frage können sie nicht

Interviewer: Also diese Kriterien, wer sie nicht voll erfüllt...

Teilnehmer: Genau, dann waren sie einfach ziemlich schnell im C und dann habe ich es so ein bisschen schwammig gemacht. Also so schwammig, ich fand einfach ja, das war jetzt doch zwischendurch noch erfüllt und dann doch nicht und sonst ja, ich habe einfach, um wirklich halt jetzt die Schüler im Wahlfach alle zu kennen, sind sechs Wochen eher kurz und immer noch beobachten und machen, fand ich noch recht zeitaufwändig. Wenn es dann deine Klasse ist, die du vielleicht schon kennst und du sagst, bis zu den Herbstferien machst du einfach nur ein Kennenlernen und dann beginnst du mit ausfüllen, dann geht es vielleicht, weil dann hast du sie auch. Also ich habe manchmal Mühe, wenn ich den Namen des Schülers nicht weiss, um mir Dinge über ihn zu merken.

Interviewer: Ja klar, ja.

Teilnehmer: Und gerade jedes Mal nach der Lektion ausfüllen, habe ich auch nicht geschafft und dann bin ich am Schluss...

Interviewer: Eben es muss auch schnell gehen, oder?

Teilnehmer: Genau, beim letzten Mal war ich dann vor dem PC und nahm jeden Schüler, Lernenden eigentlich nochmals durch und versuchte mir halt dann alles, aufgrund der Notizen, die ich gemacht habe, das noch zusammenzustellen. Dann war es aber fast ein bisschen zu viel. Ja, war auch schwierig, dann jeden Schüler auf diese Punkte einrichten zu können.

Interviewer: Jetzt hast du mir eigentlich bereits auf eine Frage... weggenommen.

Teilnehmer: Weggenommen, sorry.

Interviewer: Das ist, wie bist du beim Bewerten vorgegangen? Das ist eigentlich das, was du gerade geschildert hast.

Teilnehmer: Genau, ich habe eigentlich einfach die Lektionen ein bisschen beobachtet. In den Lektionen kurz, wenn mir etwas auffiel, kurz aufgeschrieben und nachher dann eigentlich erst am Schluss dieser sechs Mal habe ich dann die Liste hervorgeholt und dann aufgrund dessen versucht jeden Schüler noch einzuteilen.

Interviewer: Ok, danke. Hast du denn noch mit Bauchgefühl gearbeitet?

Teilnehmer: Ja, ich glaube ein bisschen Bauchgefühl ist immer dabei. Also ich glaube nur objektiv bewerten ist schwierig.

Interviewer: Schwierig nicht? Sozialkompetenz, Selbstkompetenz...

Teilnehmer: Ich glaube, das ist einfach immer ein bisschen mit Gefühl verbunden.

Interviewer: Ok, gut, dass du das sagst. Also ja, nein ehrlich, finde ich gut. Dann, vielleicht noch eine andere Frage, siehst du eine andere Form, wie man diese Sozialkompetenz bewerten könnte im Schulsportunterricht und vor allem vielleicht auch jetzt im Bezug auf diese vier Dimensionen? Sind diese gut oder würdest du mehr oder weniger nehmen? Oder würdest du etwas ganz anderes, eine ganz andere Form machen?

Teilnehmer: Ja, also was ich, glaube ich, noch schwierig finde, bei den Schülern ist die Offenheit. Die anderen drei gingen eigentlich einigermaßen gut. Die kannst du auch im Sportsport noch gut bewerten vor allem Hilfsbereitschaft. Das siehst du relativ schnell, ob jemand da jeweils mithilft oder nicht. Hilft aufzuräumen oder so was auch immer, das fand ich fast am einfachsten zu bewerten. Und was ich schwierig fand war die Offenheit als Dimension, weil....

Interviewer: Dazu kommen wir noch.

Teilnehmer: Ah.

Interviewer: Du musst noch nicht. Du musst nur auf die Handhabbarkeit...

Teilnehmer: Ah immer noch Handhabbarkeit?

Interviewer: Ja

Teilnehmer: Ja...

Interviewer: Aber du würdest jetzt in diesem Sinne Offenheit streichen, wenn man das so verstehen darf?

Teilnehmer: Ja, das fand ich einfach das Schwierigste zum Bewerten.

Interviewer: Ja, ok.

Teilnehmer: Und andere Punkte der Sozialkompetenz, wüsste ich jetzt gerade nicht, habe ich mir so nicht überlegt.

Interviewer: Das ist gut. Welche Meinung hast du zu dieser Bewertungsskala? Wie findest du, also die Punkteverteilung? Null bis drei ein C, vier bis fünf ein B und sechs bis acht ein A?

Teilnehmer: Ja, eigentlich ist die grösste Dings... im C drin, es sind eigentlich recht viele dann Cs.

Interviewer: Würdest du es anders machen?

Teilnehmer: Ich würde es wahrscheinlich anders machen...

Interviewer: Wie?

Teilnehmer: ... ich würde wahrscheinlich null bis zwei und dann würde ich drei bis fünf als B nehmen und dann wieder sechs bis acht, dass dort einfach die grosse Breite ist. Im B drin.

Interviewer: Ok. Braucht es deiner Meinung nach ein solches Tool für den Schulsportunterricht, um die Sozialkompetenz objektiv zu bewerten?

Teilnehmer: Grundsätzlich bin ich eigentlich immer dafür, wenn man Sachen so nach Regeln bewerten kann, weil dann hast du einfach Punkt erfüllt oder Punkt nicht erfüllt. Finde ich fast am einfachsten, aber das finde ich recht aufwändig. Vor allem wenn man das jetzt noch für die Sozial und Selbstkompetenz dann so machen müsste. Und ich kann, ich weiss nicht so recht, inwiefern man das in der Schule durchführen kann, eben, was du vorhin gefragt hast, was man einfacher machen kann. Ich glaube, so wie es jetzt ist, ist es fast zu aufwändig.

Interviewer: Also das ist jetzt, sind ja wie zweigeteilt. Die Selbstreflektion...

Teilnehmer: Ja, genau

Interviewer: Und das Tool.

Teilnehmer: Und das, was wir... das Tool, ja.

Interviewer: Ist auch zu aufwändig? Das Tool?

Teilnehmer: Du musst dir einfach wie, nach jeder Lektion einfach ein paar Notizen machen... oder halt einfach gleich jedes Mal ausfüllen. Also, ich vergesse es meistens, vor allem, was habe ich, 20 Klassen. Das ist dann je nach dem einfach so, man verwechselt halt trotzdem noch diese Klasse mit dieser Klasse, je nach dem. Also ich hätte gern so ein Tool, um das zu machen. Weil eben ich bin, glaube ich, schon eher eine, die ein bisschen mit Gefühl arbeitet. Darum hätte ich gerne ein Tool, das einfach sagt, erfüllt, nicht erfüllt, bestanden. Und mit diesen Dreierskalen... ich habe einfach auch immer Mühe jemandem direkt eine Null zu geben, weil so schlimm finde ich es meistens doch nicht, dass es einfach gleich...

Interviewer: null Punkte sind.

Teilnehmer: Ja.

Interviewer: Ja, ja. Ich weiss.

Teilnehmer: Also das Problem habe ich auch mit unseren Skalen.

Interviewer: Ja, ok, ja. Doch, danke. Das war der Bereich Handhabbarkeit. Jetzt gehen wir weiter zum Bereich Inhalt. Der ist so aufgebaut, wir haben ja diese Dimensionen und es gibt zu jeder Dimension dann drei Fragen. Die erste im Bezug auf Wichtigkeit, die zweite im Bezug auf Kriterien und die dritte auch nochmal zu den Kriterien und jetzt zuerst aber ganz eine andere Frage. Also offener. Erzähl mal, welche Bewertungsdimensionen wären für dich persönlich wünschenswert, sodass du die Lernenden optimal bewerten kannst? Dimensionen sind jetzt eben diejenigen, von denen wir gesprochen haben.

Teilnehmer: Die hier, ja. Und jetzt möchtest du noch wissen, ob es noch andere gibt oder was?

Interviewer: Hast du noch andere Ideen oder würdest du vielleicht auch gewisse Streichen? Zuvor hast du Offenheit kurz erwähnt.

Teilnehmer: Genau, ja. Sozialkompetenz. Nein, eigentlich ist es ja genau das, was wir bewerten. Also ich glaube, diese drei würden von mir aus gesehen schon fast ausreichen als Bewertungsgegenstand und Offenheit, finde ich einfach, das ist auch so ein bisschen charakterabhängig, ob jemand auf jemanden zugeht und hilft und macht und tut. Also klar ist das andere auch charakterabhängig, aber jemand, der einfach schüchtern ist oder ruhig ist, macht das einfach nicht.

Interviewer: Ok, darüber können wir dann am Schluss noch diskutieren. Aber jetzt gehen wir weiter. Wie empfindest du die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Offenheit für den Turn- und Sportunterricht auf einer Skala eins bis zehn, wobei eins unwichtig und zehn als sehr wichtig eingestuft wird? Nur eine Zahl.

Teilnehmer: Gut, dann wäre ich eher bei Irgend so zwei oder so.

Interviewer: Gut. Kommen dir ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in den Sinn? Kriterien sind hier drauf.

Teilnehmer: Hier vorne.

Interviewer: Oh sorry. Ja, Offenheit hast du.

Teilnehmer: Ah hier unten noch.

Interviewer: Kommen dir ergänzende Sachen in den Sinn, die du noch aufführen würdest?

Teilnehmer: Eigentlich... Sie haben auch fast keine Zeit oder keinen Platz, um gross offen zu sein. Im Sportunterricht. Also vielleicht höchstens noch, aber das musst du ja nicht machen, mit einer Lehrperson irgendwie etwas diskutieren oder reden können.

Interviewer: Ja, sollten wir deiner Meinung nach gewisse Kriterien verändern oder gar streichen im Bereich Offenheit? Wenn ja, welche?

Teilnehmer: Ich glaube, ich habe die Offenheit einfach so ein bisschen problematisch gefunden, allgemein. Ich konnte damit am wenigsten anfangen.

Interviewer: Mhm (zustimmend), ok das heisst...

Teilnehmer: Ja, das ganze war einfach so ein bisschen schwammig.

Interviewer: Ok, gesamthaft einfach, hm?

Teilnehmer: Ja, also ich meine, wenn du sagst, Bereitschaft um sich mit Problemen der Sportart auseinanderzusetzen. Meintest du, sie finden die Regeln, die wir für diese Sportart erstellt haben doof? Das wäre ja eigentlich in diese Richtung.

Interviewer: Zum Beispiel. Oder wenn du Tanzen machst, dass sie es überhaupt nicht gerne machen oder sich mit der Sportart auseinandersetzen, weil sie machen zum Beispiel nur gern Unihockey. Und alles andere einfach... dafür sind sie nicht zu haben.

Teilnehmer: Ja, das ist jetzt halt im Wahlfach noch schwierig, weil eigentlich haben sie es ja gewählt...

Interviewer: Ja, eben. Wahlfach ist klar, das ist dort schwierig zu beurteilen. Offenheit vielleicht jetzt dort im Bereich Spielformen. Spielformen innerhalb des Wahlfaches. So...

Teilnehmer: Ok, ja gut. Sie wollten einfach immer spielen.

Interviewer: Ok, dann gehen wir weiter zur zweiten... Wie empfindest du die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Teamfähigkeit im Turn- und Sportunterricht, auf einer Skala von eins bis zehn, wobei eins unwichtig und zehn, zehn als sehr wichtig eingestuft wird.

Teilnehmer: Das finde ich sehr wichtig. Also sicher eine neun, eine zehn.

Interviewer: Gut, kommen dir ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in den Sinn? Die noch wichtig aufzuführen sind in den verschiedenen Bereichen jetzt C, B oder A.

Teilnehmer: Ja, also ich weiss jetzt so gerade nicht, wie man es definieren soll, aber halt wenn man schwächere hat, dass man diese zum Beispiel beim Fussballspielen auch miteinbezieht. Das man... oder beim Volleyball spielen, sie haben ja Volleyball gespielt. Dass jetzt nicht einfach immer, quasi den auslässt und dem nächsten den Pass gibst, sondern die halt auch versuchst ins Spiel zu integrieren.

Interviewer: Ok, aber jetzt...

Teilnehmer: Wäre halt schon ein bisschen in der Gruppenarbeit drin

Interviewer: So ein bisschen Einbezug von schwäch... leistungsschwächeren, in diesem Sinn?

Teilnehmer: Ja genau, ja.

Interviewer: Ok, gibt es deiner Meinung nach, Kriterien, die man streichen sollte, die aufgeführt sind?

Teilnehmer: Ja, also womit ich ein bisschen Mühe habe ist, stellt eigene Interessen in den Hintergrund. Also es war fast ein bisschen gegensätzlich mit dem ersten, mit dem C, setzt sich in der Regel für seine eigenen Interessen ein und, also ja klar, es muss ja dann, aber er soll ja eigentlich auch das Interesse an dieser Sportart zeigen oder. Klar, er sollte jetzt nicht einfach, beim Fussball von vorne bis hinten durchdribbeln... was wieder mit dem anderen Punkt zu tun hat, er soll auch mal abgeben, wenn ein Schwächerer in der Nähe steht.

Interviewer: Ok, danke. Wie empfindest du die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Fairness für den Turn- und Sportunterricht auf einer Skala eins bis zehn, wobei eins unwichtig und zehn als sehr wichtig eingestuft wird?

Teilnehmer: Das würde ich auch wieder so bei einer Acht einstufen.

Interviewer: Gut, kommen dir ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in den Sinn?

Teilnehmer: Ok... ergänzende... ja, also ich glaube, es ist ein stückweit übergreifend, auch mit Teamfähigkeit. Ich finde zu Fairness gehört eben auch, dass du dann andere miteinbeziehst und Fairness, weiss ich nicht, ob hier nicht auch noch der Respekt gegenüber der Lehrperson hinkommen würde. Dass, wenn sie spricht oder irgendwelche Informationen hat, dass man dann auch ruhig ist. Ist sicher auch etwas drin, anständiges und gerechtes Verhalten, gehört sicher auch ein bisschen da hinein.

Interviewer: Ok, danke. Sollte man deiner Meinung nach gewisse Kriterien verändern oder gar streichen? Wenn ja, welche?

Teilnehmer: Gehören Spiel- und Schulregeln hier hinein?

Interviewer: Mhm (zustimmend)

Teilnehmer: Echt? Zu Fairness

Interviewer: Sag du, du bist diejenige die antworten sollte.

Teilnehmer: Ich hätte es jetzt glaub eher...

Interviewer: Also deiner Meinung nach gehören sie nicht hinein?

Teilnehmer: Ich hätte es eher als Selbstkompetenzregeln genommen.

Interviewer: Gut, also welcher Bereich wäre das?

Teilnehmer: Hält sich aus formellen Gründen an die Schul- und Spielregeln. Kommt hier unten auch wieder vor.

Interviewer: Ok, B und A, Spielregeln würdest du wegnehmen.

Teilnehmer: Ja, also vor allem Schulregeln. Vielleicht die Spielregeln schon noch, weil die Spielregeln musst du eigentlich auch einhalten, damit du fair bist, aber die Schulregeln, schon auch, aber das ist eigentlich von dir persönlich mit der Schule.

Interviewer: Danke, ja. Dann gehen wir zum letzten. Wie empfindest du die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Hilfsbereitschaft für den Turn- und Sportunterricht auf einer Skala eins bis zehn, wobei eins unwichtig und zehn als sehr wichtig eingestuft wird?

Teilnehmer: Das ist Sozialkompetenz eigentlich auch wieder so um eine Acht.

Interviewer: Kommen dir ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in den Sinn?

Teilnehmer: Nein, das fand ich relativ gut.

Interviewer: Gut, sollte man deiner Meinung nach gewisse Kriterien verändern oder streichen?

Teilnehmer: Ich finde, du hast es recht klar und deutlich geschrieben. Nein.

Interviewer: Gut, jetzt kommen wir noch zum Bereich Selbstreflexion und zwar geht es darum. Jetzt haben wir eigentlich das Analysetool weg, beiseitegelegt. Und jetzt geht es darum, was denkst du über diese Möglichkeit, die Selbstreflexion mit den Schülerinnen und Schülern durchzuführen und als zweite Frage, in welchen Zeitabständen würdest du es tun?

Teilnehmer: Ok, ich glaube man müsste sie, wenn man diese Selbstreflektion machen will, besser darauf schulen, ein bisschen mehr Informationen geben, worum es wirklich geht. Also vielleicht war das auch ein bisschen mein Problem. Ich habe ihnen gesagt, eben, dass du deine Masterarbeit machst und dann wäre das hier zum Ausfüllen und habe nicht sehr viel Informationen gegeben das erste Mal. Und dann machten sie es, glaube ich, noch relativ seriös und danach, fand ich einfach, es war fast keine Motivation da für sie, um es auszufüllen.

Interviewer: Vielleicht wegen den Zeitabständen?

Teilnehmer: Ja, schon wieder das. Ja, das ist sicher etwas, was du etwas über eine längere Zeit machen musst und sie haben auch gesagt, ich habe mich doch jetzt hier nicht verbessert gegenüber letztem Mal oder vor allem gegenüber dem letzten Blatt. Das war ja noch ein bisschen anders, jetzt weiss ich es nicht mehr auswendig.

Interviewer: Ja, das war, wo sie noch das Tool, also die Selbstreflexion bewerten müssen, ob das hilfreich ist oder nicht unter anderem.

Teilnehmer: ich habe mich verbessert, stark verbessert, wenig verbessert. Dann haben sie gesagt, sie können sich wie gar nicht einschätzen, respektive wenn sie am Anfang ja bereits ein gutes Gefühl haben und sich eigentlich gut eingeschätzt haben, dann sind sie wie beim letzten Blatt... haben sie eigentlich, ich habe mich nicht verbessert. Also sagt es eigentlich wieder... sie dachten, sie müssten sich schlecht einschätzen, weil sie ja gar keine Chance hatten sich zu verbessern, weil sie am Anfang bereits gut waren.

Interviewer: Ja, was eigentlich gar nicht schlechter ist.

Teilnehmer: Nein, aber das haben sie wie nicht verstanden.

Interviewer: Das haben sie so wahrgenommen.

Teilnehmer: Ja genau.

Interviewer: Ok

Teilnehmer: Sie haben jetzt gefunden, ja wenn ich hier hinten ankreuzen muss, ich habe mich nicht verbessert, dann sind sie quasi schlecht.

Interviewer: Mhm (zustimmend), verstehe ich. Nochmal zurück zu den Zeitabständen.

Teilnehmer: Ja, also ich glaube, vielleicht eben am Anfang einmal ziemlich früh im Schuljahr und dann kommt es halt ein bisschen darauf an. Mit Wahlfach wird es sehr schwierig. Ich hätte jetzt gesagt, nach den Herbstferien mal eine nächste Beurteilung.

Interviewer: So vielleicht drei, viermal im Jahr?

Teilnehmer: Ja, ja, vielleicht noch nach den Weihnachtsferien, nach dem Wahlfach haben sie sich vielleicht noch etwas mit den anderen Schülern ausgetauscht, noch ein bisschen andere Inputs gekriegt vor allem im ersten Lehrjahr nach dem Wahlfach sind sie immer so ein bisschen ja... ein bisschen anders eingestellt. Ja und danach wahrscheinlich, ja viermal kommt etwa hin. Um die Frühlingsferien nochmals.

Interviewer: Und was meinst du zum Nutzen für die Lernenden?

Teilnehmer: Ich glaube, es interessiert sie nicht wahnsinnig fest, aber einfach weil es Jugendliche sind.

Interviewer: Gut, dann hätten wir noch. Jetzt haben wir bereits 19 Minuten. Jetzt geht es noch etwas zusammenfassend darum... Und wenn wir jetzt auf die letzten 20 Minuten ungefähr zurückschauen, welcher Aspekt muss deiner Meinung nach zwingend noch verbessert werden, damit dieses Analysetool besser wird? Also das kann im Bezug auf Handhabbarkeit sein, Inhalt, Selbstreflektion, also, wenn wir jetzt wirklich das Analysetool auseinandernehmen oder nur Selbstreflektion. Was ist für dich zwingend? Oder jetzt im Bezug auf das Analysetool zuerst, was wäre da...

Teilnehmer: Verbessern?

Interviewer: Ja, wenn du so konkret etwas nennen müsstest.

Teilnehmer: Ich glaube, ich müsste mich auch zuerst wieder ein bisschen mehr... oder zuerst ein bisschen mehr damit befassen, was ich überhaupt anschauen muss. Das war auch ein bisschen ein Fehler von mir. Ich habe das einfach angeschaut, durchgelesen und dachte, ja das geht dann schon irgendwie. Wie mich auch nicht allzu sehr selbst eingearbeitet. Und dann vom Analysetool selbst, ich glaube, wenn ich mich etwas eingearbeitet hätte oder würde, dann würde es

wahrscheinlich auch einfacher fallen, dann diese Kriterien und alles ein bisschen mehr im Unterricht selbst anzuschauen. Ohne dass man jedes Mal schauen muss, ach ja, was muss ich schon wieder beobachten. Oder was sollte ich eigentlich aufschreiben. Und ich glaube sonst, wenn man ein bisschen drin ist, ein paar Anfangsschwierigkeiten hat man, aber danach, wenn du mal drin bist, ist es eigentlich ein gutes Tool. Du hast eigentlich gute Kriterien aufgeschrieben zum Machen. Auch als ich es zum Schluss gemacht habe, ich musste einfach nochmal überlegen, was wie wo. Ja, zusätzliche Punkte haben wir bereits gesagt. Und die meisten Probleme hatte ich damit, hier waren auch alle etwa gleich eingeschätzt.

Interviewer: Ja, mit der Offenheit hattest du die meisten Probleme.

Teilnehmer: Ja.

Interviewer: Dass du das allenfalls sogar streichen würdest?

Teilnehmer: Genau.

Interviewer: Dann hätten wir drei Hauptkriterien.

Teilnehmer: Ja.

Interviewer: Dimensionen.

Teilnehmer: Ja, weil sonst wird es auch sehr schwierig, um noch ein viertes... also du musst ja dann wie noch eines mehr beobachten im Unterricht.

Interviewer: Mhm (zustimmend), ich sehe es, ja.

Teilnehmer: Es ist einfach... irgendwie sehr viel...

Interviewer: Aufwand.

Teilnehmer: Ja, und trotzdem solltest du den Unterricht noch gestalten.

Interviewer: Ja, möchtest du noch irgendwelche Ergänzungen, Schlussbemerkungen anfügen?

Teilnehmer: Also jetzt nur zum Analysytool?

Interviewer: Zum ganzen Gespräch bis jetzt.

Teilnehmer: Ja, nein, eigentlich eben. Ich glaube einfach, mehr Informationen noch, dass man ein bisschen mehr Informationen den Schülern geben kann, wieso und warum wir das jetzt machen und dass es eben für sie vielleicht ein bisschen klarer wird. Wieso sie das jetzt machen müssen. Aber dafür müsste ich mich einfach mehr an der Nase nehmen.

Interviewer: Ok und letzte Frage, wenn du mir jetzt noch einen Tipp auf den Weg mitgeben müsstest für eine erfolgreiche Umsetzung dieses Tools. Welcher wäre das?

Teilnehmer: Ein Tipp?

Interviewer: Ein Tipp.

Teilnehmer: „Jesses Gott“

Interviewer: Das ist die schwierigste Frage zum Schluss.

Teilnehmer: Ja, oder? Immer, am Schluss wird es noch schwierig. Ich glaube Reduktion auf drei und ja irgendwie ein Tool, das man trotzdem nach der Lektion einfach immer noch ein bisschen ausfüllen könnte. Dass man halt wie diese Gefühlslage nicht zu stark... jeweils mit einbezieht. Dass man nach jeder Lektion sagen kann, doch, der war heute so und das nächstes Mal musst du einfach noch rasch vielleicht wieder ergänzen oder zurückziehen, aber das ist noch schwierig.

Interviewer: Gut.

Teilnehmer D

Interviewer: Gut, also stell dir vor, das Analyse-Tool wird ab dem nächsten Schuljahr definitiv im Unterricht integriert. Welche Änderungen müssen in Bezug auf die Handhabung vollzogen werden, dass es möglichst praxisreif gestartet wird?

Teilnehmer: Analyse-Tool?

Interviewer: Also das Tool, das wir gehabt haben. Was würdest du ...

Teilnehmer: Für mich müsste ... eigentlich müsste das da genauer definiert sein oder es müsste der Unterschied zwischen A, B und C grösser sein.

Interviewer: Genauere Definitionen unter den Kriterien?

Teilnehmer: Vielleicht nicht einmal genauer, sondern der Unterschied ist vom A zum B zum C zu klein, fast schon so fließend. Es ist für mich sehr schwierig gewesen, das A, B, C so nahe zu haben.

Interviewer: Gut, danke. Siehst du noch eine andere Form, wie man die Bewertung zur Sozialkompetenz vollbringen könnte? Eine andere Form?

Teilnehmer: Etwas komplett anderes?

Interviewer: Zum Beispiel was dir jetzt in den Sinn gekommen wäre oder ist während der Phase, wo du das jeweils bewertet hast, um das vielleicht einfacher zu gestalten oder findest du das gut?

Teilnehmer: Ich habe mich gefragt, ob es noch gut wäre, wenn es wie so eine Liste gäbe bei A, B oder C, bei der ich abhaken kann – kann er, kann er nicht, kann er, kann er nicht. Und dann sehe ich, ja, er hat im C so viele Kreuze, im B hat er so viele und im A hat er vielleicht so viele Kreuze und dann ist er mehr so oder so. Nur mit den zwei Punkten ist immer ein bisschen ...

Interviewer: Dass du eine grössere Bandbreite an Auswahl hast und dann vielleicht pro Auswahl, zum Beispiel das B, du hast sieben Punkte und von diesen sieben Punkten muss er fünf erfüllen, damit er das B kriegt? Oder alle sieben?

Teilnehmer: Zum Beispiel. Nein, nicht alle. Einfach, wo er dann am meisten hat, weil er hat ja dann wahrscheinlich überall ein bisschen.

Interviewer: Ah okay, cool, danke. Wie bist du beim Bewerten vorgegangen?

Teilnehmer: Bei dem da?

Interviewer: Nein, im Gesamten? Über die gesamten sechs Wochen. Und dann auch das.

Teilnehmer: Die ersten paar Mal habe ich sie einfach beobachtet, ohne gross ...

Interviewer: Hast du das gar nicht zur Hand genommen?

Teilnehmer: Ich habe das durchgelesen vor dem ersten Mal, die Punkte. Ist aber noch schwierig, sich das auswendig zu merken. Habe dann aber einfach mal beobachtet, mir so ein Bild der einzelnen gemacht, weil es sind ja nicht meine Schüler gewesen, das war schwierig. Und habe aber bewusst eine Klasse gewählt, wo es relativ viele Schüler von mir hatte, sodass ich sie wenigstens gekannt habe. Und nach zweimal habe ich, glaube ich, beim dritten Mal habe ich das einfach noch mal durchgelesen, um zu schauen, was es für Punkte oder was die Dimensionen sind und habe dann mal so grob ...

Interviewer: Das hast du nach wie vielen Wochen gemacht?

Teilnehmer: Nach drei habe ich es einfach mal so grob aufgeschrieben. In der vierten habe ich einfach mal nur beobachtet, um zu schauen, ob mein Bild einigermaßen stimmt und habe sie dann nach der letzten Stunde spielen lassen vor allem und habe dann noch mal jeden einzelnen mit dem neben dran gemacht. Ob es noch Änderungen gibt.

Interviewer: Und hast du dann bei den Kriterien, hast du dich genau nach den Kriterien gehalten oder hast du noch dein Bauchgefühl mit einbezogen?

Teilnehmer: Ich habe probiert, mich nach den Kriterien zu halten, aber es ist nicht immer gegangen.

Interviewer: Danke. Welche Meinung hast du zur Bewertungsskala und da meine ich vor allem zur Punkteverteilung?

Teilnehmer: Bei mir ist man relativ schnell aufs A gekommen. Ich bin mir nicht sicher gewesen, ob 6 bis 8 für das A okay ist oder ob jetzt bei unserem System nur 7 bis 8 maximal ein A geben könnte. Bei mir sind relativ viele aufs A gekommen, ich habe nämlich dann noch mal ein bisschen probiert.

Interviewer: B und C bist du einverstanden oder dementsprechend müsste man das B ...?

Teilnehmer: Ja, das B würde ich für mich ein bisschen breiter nehmen, wahrscheinlich von 4 bis 6. Das finde ich schon gut.

Interviewer: C ist gut?

Teilnehmer: Ja, finde ich gut.

Interviewer: C 0 bis 3, B 4 bis 6 und A 7 bis 8.

Teilnehmer: Ja, das A müsste für mich noch ein bisschen ... glaube ich.

Interviewer: Gut, danke. Frage fünf. Braucht es deiner Meinung nach so ein Tool im Sportunterricht, um die Schülerinnen und Schüler objektiv zu bewerten?

Teilnehmer: Für mich persönlich braucht es das nicht unbedingt. Nein. Ich mache halt sehr viel ... sagen wir, es braucht etwas, damit wir etwas in der Hand haben. Für mich würde etwas zum Ankreuzen und so fast schon reichen. Aber ich mache auch viel so aus dem Gefühl, ja, mit ihnen reden und ... weil die Frage ist dann, ob das nicht fast schwieriger ist, um es nachher mit den Schülern zu rechtfertigen, warum wir jetzt da offen, da steht sogar, warum habe ich nicht das und das ... zu sagen, hör zu, das und das ist gut und das und das musst du dich verbessern. Darum, ich bin so ein bisschen gemischter Meinung zu dem Ganzen.

Interviewer: Ja, ok, ja. Doch, danke. Das war der Bereich Handhabbarkeit. Jetzt gehen wir weiter zum Bereich Inhalt. Der ist so aufgebaut, wir haben ja diese Dimensionen und es gibt zu jeder Dimension dann drei Fragen. Die erste im Bezug auf Wichtigkeit, die zweite im Bezug auf Kriterien und die dritte auch nochmal zu den Kriterien und jetzt zuerst aber ganz eine andere Frage. Also offener. Erzähl mal, welche Bewertungsdimensionen wären für dich persönlich wünschenswert, sodass du die Lernenden optimal bewerten kannst? Dimensionen sind jetzt eben diejenigen, von denen wir gesprochen haben.

Teilnehmer: Die hier, ja. Und jetzt möchtest du noch wissen, ob es noch andere gibt oder was?

Interviewer: Hast du noch andere Ideen oder würdest du vielleicht auch gewisse Streichen? Zuvor hast du Offenheit kurz erwähnt.

Teilnehmer: Genau, ja. Sozialkompetenz. Nein, eigentlich ist es ja genau das, was wir bewerten. Also ich glaube, diese drei würden von mir aus gesehen schon fast ausreichen als Bewertungsgegenstand und Offenheit, finde ich einfach, das ist auch so ein bisschen charakterabhängig, ob jemand auf jemanden zugeht und hilft und macht und tut. Also klar ist das andere auch charakterabhängig, aber jemand, der einfach schüchtern ist oder ruhig ist, macht das einfach nicht.

Interviewer: Ok, darüber können wir dann am Schluss noch diskutieren. Aber jetzt gehen wir weiter. Wie empfindest du die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Offenheit für den Turn- und Sportunterricht auf einer Skala eins bis zehn, wobei eins unwichtig und zehn als sehr wichtig eingestuft wird? Nur eine Zahl.

Teilnehmer: Gut, dann wäre ich eher bei Irgend so zwei oder so.

Interviewer: Gut. Kommen dir ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in den Sinn? Kriterien sind hier drauf.

Teilnehmer: Hier vorne.

Interviewer: Oh sorry. Ja, Offenheit hast du.

Teilnehmer: Ah hier unten noch.

Interviewer: Kommen dir ergänzende Sachen in den Sinn, die du noch aufführen würdest?

Teilnehmer: Eigentlich... Sie haben auch fast keine Zeit oder keinen Platz, um gross offen zu sein. Im Sportunterricht. Also vielleicht höchstens noch, aber das musst du ja nicht machen, mit einer Lehrperson irgendwie etwas diskutieren oder reden können.

Interviewer: Ja, sollten wir deiner Meinung nach gewisse Kriterien verändern oder gar streichen im Bereich Offenheit? Wenn ja, welche?

Teilnehmer: Ich glaube, ich habe die Offenheit einfach so ein bisschen problematisch gefunden, allgemein. Ich konnte damit am wenigsten anfangen.

Interviewer: Mhm (zustimmend), ok das heisst...

Teilnehmer: Ja, das ganze war einfach so ein bisschen schwammig.

Interviewer: Ok, gesamthaft einfach, hm?

Teilnehmer: Ja, also ich meine, wenn du sagst, Bereitschaft um sich mit Problemen der Sportart auseinanderzusetzen. Meintest du, sie finden die Regeln, die wir für diese Sportart erstellt haben doof? Das wäre ja eigentlich in diese Richtung.

Interviewer: Zum Beispiel. Oder wenn du Tanzen machst, dass sie es überhaupt nicht gerne machen oder sich mit der Sportart auseinandersetzen, weil sie machen zum Beispiel nur gern Unihockey. Und alles andere einfach... dafür sind sie nicht zu haben.

Teilnehmer: Ja, das ist jetzt halt im Wahlfach noch schwierig, weil eigentlich haben sie es ja gewählt...

Interviewer: Ja, eben. Wahlfach ist klar, das ist dort schwierig zu beurteilen. Offenheit vielleicht jetzt dort im Bereich Spielformen. Spielformen innerhalb des Wahlfaches. So...

Teilnehmer: Ok, ja gut. Sie wollten einfach immer spielen.

Interviewer: Ok, dann gehen wir weiter zur zweiten... Wie empfindest du die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Teamfähigkeit im Turn- und Sportunterricht, auf einer Skala von eins bis zehn, wobei eins unwichtig und zehn, zehn als sehr wichtig eingestuft wird.

Teilnehmer: Das finde ich sehr wichtig. Also sicher eine neun, eine zehn.

Interviewer: Gut, kommen dir ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in den Sinn? Die noch wichtig aufzuführen sind in den verschiedenen Bereichen jetzt C, B oder A.

Teilnehmer: Ja, also ich weiss jetzt so gerade nicht, wie man es definieren soll, aber halt wenn man schwächere hat, dass man diese zum Beispiel beim Fussballspielen auch miteinbezieht. Das man... oder beim Volleyball spielen, sie haben ja Volleyball gespielt. Dass jetzt nicht einfach immer, quasi den auslässt und dem nächsten den Pass gibst, sondern die halt auch versuchst ins Spiel zu integrieren.

Interviewer: Ok, aber jetzt...

Teilnehmer: Wäre halt schon ein bisschen in der Gruppenarbeit drin

Interviewer: So ein bisschen Einbezug von schwäch... leistungsschwächeren, in diesem Sinn?

Teilnehmer: Ja genau, ja.

Interviewer: Ok, gibt es deiner Meinung nach, Kriterien, die man streichen sollte, die aufgeführt sind?

Teilnehmer: Ja, also womit ich ein bisschen Mühe habe ist, stellt eigene Interessen in den Hintergrund. Also es war fast ein bisschen gegensätzlich mit dem ersten, mit dem C, setzt sich in der Regel für seine eigenen Interessen ein und, also ja klar, es muss ja dann, aber er soll ja eigentlich auch das Interesse an dieser Sportart zeigen oder. Klar, er sollte jetzt nicht einfach, beim Fussball von vorne bis hinten durchdribbeln... was wieder mit dem anderen Punkt zu tun hat, er soll auch mal abgeben, wenn ein schwächerer in der Nähe ist.

Interviewer: Ok, danke. Wie empfindest du die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Fairness für den Turn- und Sportunterricht auf einer Skala eins bis zehn, wobei eins unwichtig und zehn als sehr wichtig eingestuft wird?

Teilnehmer: Das würde ich auch wieder so bei einer Acht einstufen.

Interviewer: Gut, kommen dir ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in den Sinn?

Teilnehmer: Ok... ergänzende... ja, also ich glaube, es ist ein stückweit übergreifend, auch mit dem anderen. Ich finde zu Fairness gehört eben auch, dass du dann andere miteinbeziehst und Fairness, weiss ich nicht, ob hier nicht auch noch der Respekt gegenüber der Lehrperson hinkommen würde. Dass, wenn sie spricht oder irgendwelche Informationen hat, dass man dann auch ruhig ist. Ist sicher auch etwas drin, anständiges und gerechtes Verhalten, gehört sicher auch ein bisschen da hinein.

Interviewer: Ok, danke. Sollte man deiner Meinung nach gewisse Kriterien verändern oder gar streichen? Wenn ja, welche?

Teilnehmer: Gehören Spiel- und Schulregeln hier hinein?

Interviewer: Mhm (zustimmend)

Teilnehmer: Echt? Zu Fairness

Interviewer: Sag du, du bist die, deren Antwort (unverständlich 00:14:44)

Teilnehmer: Ich hätte es jetzt glaub eher...

Interviewer: Also deiner Meinung nach gehören sie hier hinein...

Teilnehmer: als Selbstkompetenzregeln genommen.

Interviewer: Gut, also welcher Bereich wäre das?

Teilnehmer: Hält sich aus formellen Gründen an die Schul- und Spielregeln. Kommt hier unten auch wieder vor.

Interviewer: Ok, B und A, Spielregeln würdest du wegnehmen.

Teilnehmer: Ja, also vor allem Schulregeln. Vielleicht die Spielregeln schon noch, weil die Spielregeln musst du eigentlich auch einhalten, damit du fair bist, aber die Schulregeln, schon auch, aber das ist eigentlich von dir persönlich mit der Schule.

Interviewer: Danke, ja. Dann gehen wir zum letzten. Wie empfindest du die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Hilfsbereitschaft für den Turn- und Sportunterricht auf einer Skala eins bis zehn, wobei eins unwichtig und zehn als sehr wichtig eingestuft wird?

Teilnehmer: Das ist Sozialkompetenz eigentlich auch wieder so um eine Acht.

Interviewer: Kommen dir ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in den Sinn?

Teilnehmer: Nein, das fand ich relativ gut.

Interviewer: Gut, sollte man deiner Meinung nach gewisse Kriterien verändern oder streichen?

Teilnehmer: Ich finde, du hast es recht klar und deutlich geschrieben. Nein.

Interviewer: Dann ist das einfach der Teil gewesen zum Inhalt. Jetzt kommen wir noch zur Selbstreflexion, eine Frage. Was denkst du zu der Möglichkeit von Selbstreflexion für die Lernenden und denkst du, es ist hilfreich oder nicht? Wenn ja, in welchen Zeitabständen würdest du es durchführen?

Teilnehmer: Bei dem da, oder?

Interviewer: Genau, was sie ja jetzt sechs Wochen jede Woche gemacht haben.

Teilnehmer: Ja. Also, sicher eine gute Sache grundsätzlich. Es dürfte meiner Meinung nach nicht wöchentlich sein, es müsste vielleicht einmal im Quartal sein oder so.

Interviewer: Also, das heisst jetzt, bei uns auf die Schule bezogen ...

Teilnehmer: Oder vielleicht Anfang Schuljahr, dass man sich einschätzt. Dann vielleicht vor den Herbstferien, vor den Weihnachtsferien und vielleicht vor dem Zeugnis noch mal. Vielleicht drei-, maximal viermal.

Interviewer: Im Jahr? Pro Semester? Also einfach immer ...

Teilnehmer: Aha, Bewertung ... ja, da würde ich sagen, viermal, vielleicht vier-, fünfmal max- ... nein, viermal pro Jahr wahrscheinlich, glaube ich. Ja. Der Abstand muss einfach zwischen drin grösser sein, damit sie sich auch mit der Frage auseinandersetzen.

Interviewer: Und nicht nur ankreuzen.

Teilnehmer: Ja. Ja.

Interviewer: Genau. Aber grundsätzlich findest du es eine gute Sache?

Teilnehmer: Ich finde es gut, auch die Form, Kreuze, einfache Fragen. Es ist verständlich. Ja.

Interviewer: Gut, danke. Wenn wir jetzt noch mal die letzten 20 Minuten zurückschauen, welcher Aspekt muss deiner Meinung nach zwingend verbessert werden? Das kann die Handhabbarkeit sein, es kann Inhalt sein, aber es kann auch in Bezug auf Selbstreflexion sein, einfach die Punkte, die wir jetzt besprochen haben. Was muss deiner Meinung nach verbessert werden?

Teilnehmer: Was für mich noch schwierig war, das haben sie ja ausgefüllt. Was hast du genau gemacht mit dem nachher? Oder wie kann ich das danach brauchen, das müsste ich wissen, weil das habe ich ja nicht ... habe nichts damit machen können. Hilft mir das dann, um das zu machen? Weil dann würde ich sagen, ist es quasi, ja, brauchbar und wenn ich aber nur mit dem Blatt jetzt stehe und quasi mit den Punkten, dann ist es für mich schwierig. Wenn ich die Sozialkompetenz beurteilen muss, müsste ich das noch mehr einfließen lassen können.

Interviewer: Okay, du würdest das als Hilfsmittel auch für dich sehen, nicht nur für die Lernenden, weil schlussendlich ist es ja auch ein Hilfsmittel für die Lernenden, die Selbstreflexion. Sollte es sein. Weil sie tun sich da jeweils überprüfen, habe ich das gemacht und so und dann hinterfragen, ja oder nein. Aber für dich persönlich wäre es wichtig, wenn du die noch hättest, damit du das noch besser bewerten kannst, damit du einen Vergleichswert hast?

Teilnehmer: Ich habe das Gefühl, jetzt böse gesagt, dass sie das gar nicht unbedingt brauchen, das da. Dass es mehr drum geht, dass man irgendetwas hat dann, das uns quasi hilft, sie zu bewerten. Weil das, also, ja, ich muss es vielleicht auch einfach ausprobieren, aber das einzige, das sie sehen, dass es vielleicht gar nicht so einfach ist, sich selber zu bewerten. Dann kann man das mit ihnen einmal sagen, hey, hör mal, bist du sicher, was du da angekreuzt hast? Oder ja, weißt du, ich sehe dich ganz anders oder so. Aber um sie dann zu beurteilen, ja, ist es noch ein bisschen so ... was mir gefällt, ist das Raster, grundsätzlich so mit der Punkteverteilung, zusammenzählen, klar, dann hast du das. Das finde ich echt cool, ja.

Interviewer: Gut. Möchtest du noch irgendwelche Ergänzungen, Schlussbemerkungen anfügen?

Teilnehmer: Nein, ich finde es super, dass es so etwas gibt. Also, der Unterschied, kommt mir jetzt grade noch in den Sinn, der Unterschied vom Allerletzten ... was ist das Allerletzte, was wir noch ausfüllen mussten? Ist das noch entscheidend?

Interviewer: Ja, das können wir auch hineinnehmen, ja, klar.

Teilnehmer: Da sind sie ja, sie haben auch drauf geschrieben, hast du vielleicht gesehen bei mir ... ich habe ihnen versucht zu erklären und so und dann haben sie gesagt, ich beteilige mich aktiv am Sportunterricht, ich habe mich stark verbessert. Oder ich weiss, ich habe mich nicht verbessert. Wenn sie sagen, ich war ja super und ich habe mich nicht verbessert, dann haben sie das Gefühl gehabt bei dem Kreuz da, ich bin schlecht. Und dann habe ich gesagt, wenn du schon super bist, dann kannst du das ankreuzen, ich habe mich nicht verbessert. Sagen die aber, ich habe mich stark verbessert, weil das ist das Beste. Ich habe dann gesagt, das spielt keine Rolle. Ihr müsst euch selbst einschätzen. Darum, das ist für mich so ein Punkt, welcher man besser beschreiben müsste.

Teilnehmer: Oder man müsste viel, viel, viel mehr Zeit investieren als ich vielleicht investiert habe. Ich habe natürlich immer nur die letzten fünf Minuten.

Interviewer: Weil wir ja nur 40 Minuten Unterrichtszeit haben. Letzte Frage. Wenn du mir noch einen Tipp auf den Weg mitgeben könntest für eine erfolgreiche Umsetzung von dem Analyse-Tool, welcher wäre das? Ein Tipp, der dir grade so im Kopf herumschwirrt.

Teilnehmer: Schwierig, echt. Weil ...

Interviewer: Okay, wenn dir keiner in den Sinn kommt, ist es auch kein Problem.

Teilnehmer: Nein, ich möchte dir schon einen Tipp geben. Ja, mir kommt schon noch einer in den Sinn, vielleicht morgen. Ich finde es cool, also sehr interessant, auch die Punkte, die du aufgeschrieben hast und so. Nein ... ist super eigentlich, aber vielleicht einfach warum hast, warum muss man jetzt zuerst vor der Lektion und dann nach der Lektion. Zuerst ist einfach mal sich einschätzen.

Interviewer: Genau, das habe ich mit der Begründung gemacht, dass sie sich selber Gedanken machen, wo stehe ich, wo stehe ich jetzt. Das ist eben genau der Punkt, den ich vorher erwähnt habe. Du hast gesagt, du brauchst das nur für dich, aber meine Absicht ist auch dahinter, dass sie sich selber hinterfragen, wo stehe ich jetzt und was ist mein Verbesserungspotenzial. Jetzt habe ich mir in der Lektion Mühe gegeben, dann merke ich, ah, jetzt habe ich mich besser beteiligt, jetzt kann ich mich vorne einstufen. Und dann haben sie immer so eine Selbstüberprüfung, wo stehe ich jetzt und drum habe ich das zuerst am Anfang gemacht und dann am Schluss der Lektion ... das war der Grund.

Teilnehmer: Okay. Dann wahrscheinlich ist das grosse Problem jetzt bei der Umsetzung gewesen, dass es einfach vielleicht für das Wahlfach schlussendlich nicht so geeignet war. 6x die gleiche Sportart. Es wäre wahrscheinlich interessanter gewesen, verschiedene Sportarten zu beobachten. Und zu nah beieinander war es. Ich glaube, das ist es.

Interviewer: Okay, das mit der Selbstreflexion?

Teilnehmer: Ja.

Anhang B: Analysetool Lehrpersonen

Im Folgenden wird die Erarbeitung des Analysetools in den Bereichen Methode, Bewertungsdimension und Anleitung genauer beschrieben. Die Erarbeitung erfolgte gestützt auf das bisher bestehende Analysetool der GBC, das im schulinternen Lehrplan bereits verankert ist.

Methode

Für die Bewertung der verschiedenen Dimensionen ist die Wahl auf die verhaltensverankernden Skalen gefallen. Hier wurde inhaltlich ein Massstab definiert, der sich an den Anforderungen des Turn- und Sportunterrichts orientiert. Somit ist nicht der individuelle Massstab entscheidend, sondern derjenige über die Anforderungen des Turn- und Sportunterrichts an die Lernenden (Kanning, Kolev & Pöttker, 2013).

Von essentieller Bedeutung ist die Festlegung auf eine begrenzte Anzahl an Dimensionen. Dies erhöht zum einen die Qualität der Beobachtung, und zum anderen erleichtert es die Handhabbarkeit des Tools. Strauch et al. (2009) weist allerdings darauf hin, dass eine vollumfängliche Erfassung der Lehr- und Lernprozesse unmöglich ist, da die Wahrnehmung immer selektiv und subjektiv ist.

Bewertungsdimension

Jede Dimension ist in die drei Bereiche «nicht erreicht», «erreicht» und «übertroffen» unterteilt. Äquivalent zu den Bereichen werden Punkte verteilt. So werden für den Bereich «nicht erreicht» null Punkte, für «erreicht» einen Punkt und für «übertroffen» zwei Punkte vergeben. Zu jedem Bereich gibt es Kriterien, die als Voraussetzung zur Erfüllung dienen. Es müssen alle Kriterien vollumfänglich erfüllt sein, um den jeweiligen Bereich als erreicht zu betrachten.

Anleitung

Zur Bewertung der Sozialkompetenz hat sich der Autor auf die vier aufgrund der Literatur und deren eingehenden Analyse wichtigsten Bewertungsdimensionen Offenheit, Fairness, Teamfähigkeit und Hilfsbereitschaft beschränkt, die unabhängig voneinander bewertet werden. Die Punktzahl der unterschiedlichen Bewertungsdimensionen wird schliesslich addiert, wobei aus der entsprechenden Summe die Beurteilung über den schulinternen Notenschlüssel der GBC erfolgt. Anhand der entsprechenden Ziffer ist ersichtlich, welche Endbeurteilung die SuS im Bereich der sozialen Kompetenz erhalten. Sie wird demzufolge bei **0-3** Gesamtpunkten mit **nicht erreicht (C)**, bei **4-5** Punkten mit **erreicht (B)** und bei **6-8** Punkten mit **übertroffen (A)** bewertet. Die Beurteilungsform mit dem Bewertungssystem A, B und C bleibt somit erhalten.

Analysetool Lehrpersonen

Bewertungsdimension: Offenheit			
Bewertung	C	B	A
Punkte	0	1	2
Bedeutung	Nicht erreicht	Erreicht	Übertroffen
Kriterien zur Erfüllung	<p>-geringe Bereitschaft sich mit anderen Personen, Fragen, Problemen oder neuen Sportarten auseinanderzusetzen</p> <p>-ist nicht wissbegierig (desinteressiert)</p>	<p>-Bereitschaft sich mit Personen, Fragen, Problemen und neuen Sportarten auseinanderzusetzen</p> <p>-ist wissbegierig (interessiert)</p>	<p>-Bereitschaft sich mit Personen, Fragen, Problemen und neuen Sportarten auseinanderzusetzen</p> <p>-ist experimentierfreudig und erfinderrisch</p> <p>-hinterfragt bestehende Normen</p> <p>-ist wissbegierig (interessiert)</p>

Bewertungsdimension: Teamfähigkeit			
Bewertung	C	B	A
Punkte	0	1	2
Bedeutung	Nicht erreicht	Erreicht	Übertroffen
Kriterien zur Erfüllung	<ul style="list-style-type: none"> -hat Mühe anderen Teammitgliedern zuzuhören -setzt sich in der Regel für seine eigenen Interessen ein 	<ul style="list-style-type: none"> -hört anderen Teammitgliedern meist zu -zeigt die Bereitschaft und Fähigkeit in einer Gruppe zu arbeiten und lässt sich auf Gruppenprozesse ein -stellt eigene Interessen in den Hintergrund 	<ul style="list-style-type: none"> -hört anderen Teammitgliedern immer zu -zeigt die Bereitschaft und Fähigkeit in einer Gruppe zu arbeiten und lässt sich auf Gruppenprozesse ein -stellt eigene Interessen in den Hintergrund -setzt sich aktiv für Teamziele ein -ist in der Lage, andere Teammitglieder zu motivieren

Bewertungsdimension: Fairness			
Bewertung	C	B	A
Punkte	0	1	2
Bedeutung	Nicht erreicht	Erreicht	Übertroffen
Kriterien zur Erfüllung	<ul style="list-style-type: none"> -hat Schwierigkeiten die Schul- und die Spielregeln einzuhalten -weist ein unanständiges, ungerechtes oder unehrliches Verhalten auf 	<ul style="list-style-type: none"> -weist ein anständiges, gerechtes und ehrliches Verhalten auf -hält sich aus formellen Gründen an die Schul- und Spielregeln -akzeptiert innerhalb der Klasse Fehler und Unvermögen 	<ul style="list-style-type: none"> -weist ein anständiges, gerechtes und ehrliches Verhalten auf -hält sich aus formellen und informellen Gründen an die Schul- und Spielregeln -akzeptiert innerhalb der Klasse Fehler und Unvermögen -setzt sich <u>aktiv</u> für Gerechtigkeit ein

Bewertungsdimension: Hilfsbereitschaft			
Bewertung	C	B	A
Punkte	0	1	2
Bedeutung	Nicht erreicht	Erreicht	Übertroffen
Kriterien zur Erfüllung	<ul style="list-style-type: none"> -zeigt ausschliesslich die Bereitschaft, wenn man die Person dazu auffordert -versucht jegliche Hilfestellung zu vermeiden -sieht die Möglichkeiten zur Hilfestellung nicht 	<ul style="list-style-type: none"> -hilft in der Regel ohne aufgefordert zu werden -bietet regelmässig eine unterstützende Hilfestellung zur Zielerreichung 	<ul style="list-style-type: none"> -hilft konstant, ohne aufgefordert zu werden -weist auch in Wettbewerbssituationen eine ausgeprägte Hilfsbereitschaft auf

Bewertungsblatt Lehrpersonen

<div> <div>Dimension</div> <div>Lernende</div> </div>	Offenheit Punktzahl	Teamfähigkeit Punktzahl	Fairness Punktzahl	Hilfsbereitschaft Punktzahl	Gesamtpunktzahl	Bewertung (A, B, C) A= 6-8 Punkte B= 4-5 Punkte C= 0-3 Punkte

Anhang C: Analysetool Lernende

Name:		Klasse:			
Name Lehrperson:		Datum:			
Wie schätzen Sie sich nach der heutigen Lektion im Bereich der Sozialkompetenz ein? Bitte füllen Sie den gesamten Selbstbeurteilungsbogen unter Berücksichtigung der folgenden Schwerpunkte aus.	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Sehr gut</div> <div style="text-align: center;">++</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Gut</div> <div style="text-align: center;">+</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Genügend</div> <div style="text-align: center;">0</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Ungenügend</div> <div style="text-align: center;">-</div>	
Offenheit					
Ich setze mich gern mit neuen Sportarten auseinander					
Ich verhalte mich interessiert und wissbegierig im Sportunterricht					
Ich bin experimentierfreudig im Sportunterricht					
Ich hinterfrage bestehende Normen					
Teamfähigkeit					
Ich höre anderen Teammitgliedern zu					
Ich kann in einer Gruppe arbeiten und lasse mich auf Gruppenprozesse ein					
Ich kann meine eigenen Interessen in den Hintergrund stellen					
Fairness					
Ich halte die Schul- und die Spielregeln ein					
Ich verhalte mich anständig, gerecht und ehrlich gegenüber meinen Mitlernenden und der Lehrperson					
Ich akzeptiere Fehler und Unvermögen innerhalb der Klasse					
Hilfsbereitschaft					
Ich verhalte mich hilfsbereit im Sportunterricht					
Ich sehe ohne aufgefordert zu werden, wer Hilfe brauchen könnte					

Anhang D: Leitfaden zum Analysetool der Sozialkompetenz

Leitfaden Analysetool der Sozialkompetenz im Turn- und Sportunterricht

Interviewnummer:	Name der Institution:	Ort:	Datum:	Dauer:
------------------	-----------------------	------	--------	--------

Vorbereitung/Einführung

- Befragte Person begrüßen und für Teilnahme bedanken
- Um was geht es: → Elevator Pitch→ Bewertung der Sozialkompetenz im Turn- und Sportunterricht
 - Was ist das Ziel dieses Gesprächs?

Anhand dieses Interviews möchte ich herausfinden, wie man das Analysetool möglichst praxisreif gestalten kann. Dazu sind Bereiche der Handhabbarkeit und des Inhalts von zentralerer Bedeutung.

- Zeitrahmen für das Interview: 20‘-30‘
- Freiwilligkeit: Wenn Sie etwas (Frage) nicht beantworten wollen müssen Sie das nicht. Sie können das Interview jederzeit abbrechen, falls sie sich dabei nicht wohl fühlen. Bei einem Abbruch des Interviews hat es selbstverständlich keine Folgen und die Tonaufnahme wird umgehend gelöscht.
- Vertraulichkeit: Das Interview wird aufgezeichnet, damit das Gespräch später transkribiert und ausgewertet werden kann. Ihre Angaben sind vertraulich. Ihre Aussagen werden anonymisiert und nicht mit Namen veröffentlicht.
- Einverständniserklärung mündlich erläutern und zur Unterzeichnung vorlegen→Vorschrift Datenschutz
- Fragen des Interviewten: Haben Sie irgendwelche Fragen oder bestehen Unklarheiten bezüglich der Geschäftsidee?

Interviewfragen zum Analysetool der Sozialkompetenz im Turn- und Sportunterricht

Handhabbarkeit

Stellen Sie sich vor das Analysetool wird ab dem kommenden Schuljahr definitiv in den Unterricht integriert. Welche Änderungen müssten im Bezug auf die Handhabung vollzogen werden, um es möglichst praxisreif zu gestalten?

Sehen Sie noch eine andere Form (wie diese mit den vier Dimensionen), welche zur Bewertung der Sozialkompetenz in Frage kommen würde?

Wie sind Sie beim Bewerten vorgegangen?

Welche Meinung haben Sie zur Bewertungsskala?

Braucht es Ihrer Meinung nach ein solches Tool Schulsportunterricht, um die Sozialkompetenz objektiv zu bewerten? Begründen Sie Ihre Antwort.

Inhalt bezüglich Analysetool der Sozialkompetenz

Erzählaufforderung: Erzählen sie doch Mal, welche Bewertungsdimensionen wären für Sie wünschenswert, um die Lernenden optimal bewerten zu können?

Wie empfinden Sie die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Offenheit für den Turn- und Sportunterricht auf einer Skala 1-10 wobei 1 total unwichtig und 10 als sehr wichtig eingestuft wird?

Zusatzfrage: Kommen Ihnen ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in Sinn?

Zusatzfrage: Sollte man Ihrer Meinung nach gewisse Kriterien verändern oder gar streichen? Wenn ja, welche?

Wie empfinden Sie die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Teamfähigkeit für den Turn- und Sportunterricht auf einer Skala 1-10 wobei 1 total unwichtig und 10 als sehr wichtig eingestuft wird?

Zusatzfrage: Kommen Ihnen ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in Sinn?

Zusatzfrage: Sollte man Ihrer Meinung nach gewisse Kriterien verändern oder gar streichen? Wenn ja, welche?

Wie empfinden Sie die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Fairness für den Turn- und Sportunterricht auf einer Skala 1-10 wobei 1 total unwichtig und 10 als sehr wichtig eingestuft wird?

Zusatzfrage: Kommen Ihnen ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in Sinn?

Zusatzfrage: Sollte man Ihrer Meinung nach gewisse Kriterien verändern oder gar streichen? Wenn ja, welche?

Wie empfinden Sie die Wichtigkeit der Bewertungsdimension Hilfsbereitschaft für den Turn- und Sportunterricht auf einer Skala 1-10 wobei 1 total unwichtig und 10 als sehr wichtig eingestuft wird?

Zusatzfrage: Kommen Ihnen ergänzende Kriterien zu dieser Dimension in Sinn?

Zusatzfrage: Sollte man Ihrer Meinung nach gewisse Kriterien verändern oder gar streichen? Wenn ja, welche?

Selbstreflexion

Was denken Sie über die Möglichkeit zur Selbstreflexion der Lernenden? (Hilfreich, ja oder nein?)

Zusammenfassung

Erzählaufforderung: Wenn wir jetzt nochmal kurz auf die letzte halbe Stunde zurückblicken: Welcher Aspekt muss Ihrer Meinung nach noch zwingend verbessert werden? (Es kann sich dabei um die Handhabbarkeit, um den Inhalt oder auch die Selbstreflexion handeln)

Möchten Sie noch irgendwelche Ergänzungen/Schlussbemerkungen anfügen?

Wenn Sie mir einen Tipp für die erfolgreiche Umsetzung dieses Analysetools auf den Weg mitgeben müssten, welcher wäre das? (Welche wären das?)

Abschluss: Dank, Infos über weiteres Vorgehen

Einverständniserklärung

- Freiwilligkeit: Wenn sie etwas (Frage) nicht beantworten wollen müssen Sie das nicht. Sie können das Interview jederzeit abbrechen, falls sie sich dabei nicht wohl fühlen. Bei einem Abbruch des Interviews hat es selbstverständlich keine Folgen und die Tonaufnahme wird umgehend gelöscht.
- Vertraulichkeit: Das Interview wird aufgezeichnet, damit das Gespräch später transkribiert und ausgewertet werden kann. Ihre Angaben sind vertraulich. Ihre Aussagen werden anonymisiert und nicht mit Namen veröffentlicht

Datum: _____

Unterschrift des Interviewers

Unterschrift des Interviewten