

# Leitfadengestütztes Interview

Erstes Forschungsdesign des Dissertationsvorhabens von  
Laura Khawaja

## Agenda

<b>1. EINFÜHRUNG UND BESCHREIBUNG DER METHODIK</b>	<b>2</b>
1.1. Format	2
1.2. Problemdarstellung	3
1.3. Abgeleitete Annahmen aus der Problemstellung	4
1.4. Beschreibung der Stichprobe	4
<b>2. INTERVIEWLEITFADEN MIT ERKLÄRUNGEN</b>	<b>4</b>
Fragebogen 1 – Für Personalentwickler*innen	4
0 Vorabinformation zum Interview	4
1 Informationen zum/r Experten*in und zur jeweiligen Organisation	5
2 Lebenslanges Lernen in der Ausbildung	5
3 Jugendliche mit (Lern)Förderbedarf	6
Fragebogen 2 – Für Personen außerhalb eines Unternehmens	8
0 Vorabinformation zum Interview	8
1 Informationen zum/r Experten*in und zur jeweiligen Organisation	8
2 Lebenslanges Lernen von Auszubildenden	8
3 Jugendliche mit (Lern)Förderbedarf	9
<b>4. LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>11</b>

# 1. Einführung und Beschreibung der Methodik

## 1.1. Format – Problemzentriertes Interview (teil-strukturiert)

Das „problemzentrierte“ Interview geht auf Witzel (1982) zurück. Diese Interviewvariante wurde im Rahmen eines Projekts, bei dem vorberufliche Sozialisationsprozesse von Jugendlichen aus Haupt- und Realschulen untersucht wurden, entwickelt.

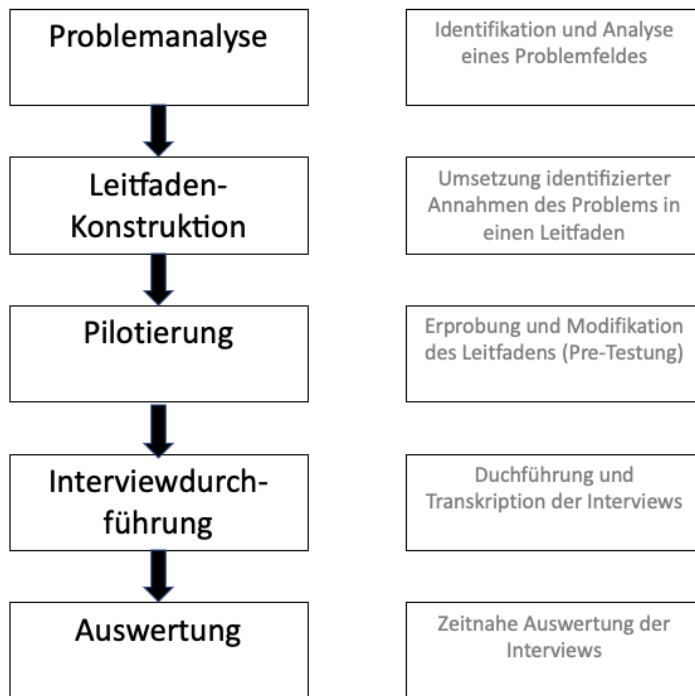
Das wesentliche Grundprinzip des problemzentrierten Interviews ist seine **Kombination von deduktivem und induktivem Vorgehen**. Einerseits wird das Vorwissen des Forschenden explizit gemacht und dient der Vorstrukturierung des Leitfadens - **Deduktion**. So erkennt bspw. ein Forschender ein (gesellschaftlich relevantes) Problem und generiert aus dem bereits vorhandenen Vorwissen Annahmen zum Thema. Aus diesen Annahmen werden Teilfragen für das Interview abgeleitet. Andererseits werden die in den Interviews gewonnenen Informationen dazu genutzt, die Fragestellungen zu modifizieren, zu erweitern und zu präzisieren – **Induktion**. (Reinders, 2005)

Nach Witzel (1989) fußt die Programmatik des Problemzentrierten Interviews auf drei Aspekten: der **Problemzentrierung** (S. 230 f.), der **Gegenstandsorientierung** (S. 232 f.) und der **Prozessorientierung** (S. 233 f.; vgl. jeweils auch Witzel, 1982, S. 67 ff.). Diese Aspekte werden von Witzel (2000) formuliert: „It is distinguished by a *problem-centered orientation* towards socially relevant problems which also characterizes the organization of processes of cognition and learning (preceding interpretation). [...] The *object-orientation* emphasizes methodical flexibility in face of the different necessities of the objects being observed. [...] *Process orientation* is maintained throughout the course of research and in particular for what I have called ‘pre-interpretation’ (S. 2-3). (Kielblock & Lange, 2013)

Problemzentrierte Interviews werden häufig in der **Arbeitslosigkeitsforschung** (etwa Ulich et al., 1985), Forschung zu Folgen der Individualisierung (Witzel, 1982) und auch zur **Erforschung von Prozessen der Selbstsozialisation von Jugendlichen** eingesetzt (Scheibelhofer, 2004). In einigen Studien wurden problemzentrierte Interviews aber auch zur Untersuchung von Zukunftsperspektiven Jugendlicher oder zum Zusammenhang von **persönlichen Werten und schulischer Lernmotivation** bei Jugendlichen verwendet (Reinders, 2005).

In der aktuellen internationalen Publikation zu „The Problem-centred Interview“ weisen Witzel und Reiter (2012) noch einmal explizit darauf hin, „problemzentriert“ nicht im Sinne von „problematisch“ zu verstehen, sondern den eigentlichen Wortsinn darin zu suchen, dass das Interview um eine bestimmte Problemstellung, also um eine spezifische Forschungsfrage zentriert ist. (Kielblock & Lange, 2013)

**Phasen des problemzentrierten Interviews** (in Anlehnung an Reinders, 2005)



## 1.2. Problemdarstellung

Für die niedrige und mittlere Qualifikationsgruppe wird es in Zukunft entscheidend sein, wie sie durch Weiterbildungsmaßnahmen in die höher qualifizierte Ebene mit komplexeren Aufgaben kommen können (Eichhorst & Buhlmann, 2015, S. 8). Es zeigt sich jedoch, dass gerade Personen mit einem niedrigeren Bildungsabschluss durchschnittlich 40% weniger an Aus- und Weiterbildungsprogrammen teilnehmen als Hochqualifizierte des Tertiärbereichs (OECD, 2019, S. 12; Berufsbildungsbericht, 2018, S. 20). Viele Unternehmen bemerken, dass Ausbildungsbewerber weniger vorqualifiziert sind als in früheren Jahrgängen. Dabei scheint die gesamte Sparte an Qualifikationen betroffen zu sein (Feldbrügge, 2014), was auch darauf zurückzuführen ist, dass immer mehr höher vorqualifizierte junge Menschen (mit Hochschulzugangsberechtigung) ein Studium anstreben (Grieß, 2014). Einige Betriebe verlangen ein Maß an Flexibilität und Eigenverantwortung, welches im Lernverhältnis wie der Berufsausbildung für die Zielgruppe niedrig Vorqualifizierter nicht möglich ist. Es mangelt an der Lernbegleitung bzw. Unterstützung (Ausbildungsreport, 2019, S. 25).

Da durch die aktuelle Entwicklung, bedingt durch Automatisierung und Technologisierung, immer mehr einfache Tätigkeiten wegfallen und auch der mittleren Qualifikationsebene ein immer höheres Qualifikationsniveau abverlangt wird, ist vor allem bei der steigenden Anzahl von niedrig vorqualifizierten Ausbildungsbewerbenden und Berufseinsteigenden die Förderung der Lern- und Transferfähigkeit und somit die Vorbereitung auf ein lebenslanges Lernen entscheidend. Da bei niedrig vorqualifizierten Berufseinsteigenden vermehrt auch Lernschwierigkeiten bzw. Beeinträchtigungen (Lauth, Grünke & Brunstein, 2014, S. 19) und Transferschwierigkeiten (Matthes, 2006, S. 114) hinzukommen, sind geeignete Lernfördermaßnahmen und Aufklärung der Auszubildenden unabdingbar.

### 1.3. Abgeleitete Annahmen aus der Problemstellung

A1: Die Befähigung zum lebenslangen Lernen spielt in der Ausbildung nur eine untergeordnete Rolle.

A2: Es gibt in Unternehmen für Auszubildende keine Strategie zur Befähigung zum lebenslangen Lernen.

A2: Unternehmen haben für die Zielgruppe der niedrig vorqualifizierten Auszubildenden keine spezifische Herangehensweise zur Lernförderung. (Gießkanne, alle bekommen die gleiche Personalentwicklung)

### 1.4. Beschreibung der Stichprobe

**Anzahl Interviewteilnehmende:** mind. 24 – Die Befragten beim problemzentrierten Interview sind als *prinzipiell orientierungs-, deutungs- und theoriemächtig anzusehen und zu behandeln* (Witzel, 1982, S. 66).

**Pre-Testende:** 4-5 Pre-Testende

Bei der Stichprobe soll es sich um Personen handeln, die zum Beispiel als Personalentwickler\*innen, Ausbilder\*innen oder Ausbildungsbeauftragte in Unternehmen in Deutschland arbeiten und etwas zum Lernprozess und Format der Ausbildung in ihrer jeweiligen Organisation berichten können. Ebenso werden auch Sozialpädagogen\*innen, Berufsschullehrende, Förderlehrende und Personen befragt, die mit jungen Menschen, die sich in der Ausbildung befinden, zusammenarbeiten. Es wird ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Teilnehmenden aus KMUs und Konzernen brachtet.

## 2. Interviewleitfaden mit Erklärungen

Im Vorfeld wird dem Interviewpartner die Information per E-Mail zugesendet, dass es um ein Interview zum Lebenslangen Lernen von Auszubildenden geht.

### Fragebogen 1 – Für Personalentwickler\*innen

Im Fragebogen 1 werden Personen befragt, die in der Personalentwicklung eines Unternehmens arbeiten. Zu jedem Item können zusätzliche Nachfragen gestellt werden, denn es herrscht ein teilstrukturiertes Interview-Format vor.

### 0 Vorabinformation zum Interview

Eigene Vorstellung (Name, kurz CV)

Hintergrund zur Dissertation

Informationen zum Datenschutz

## 1 Informationen zum/r Experten\*in und zur jeweiligen Organisation

Kurze Vorstellung der Person (Unternehmensbranche, Position im Unternehmen, Betriebszugehörigkeit, Bezug zum Thema „Lernen von Jugendlichen“)

1. Welche Ausbildungsmöglichkeiten bietet Ihr Unternehmen?
2. Für welche Kategorie sind Sie zuständig?
3. Stellen Sie kurz da wie die Ausbildung bei Ihnen in der Organisation aufgebaut ist?
4. Was ist für Sie „lebenslanges Lernen“? Item dient als Eisbrecherfrage zum Einstieg ins Thema
5. Welche Kompetenzen bzw. Fähigkeiten benötigt ihrer Meinung nach ein Selbstlerner\*in? Item dient dem Einstieg ins Thema, wird in weiterem Verlauf noch einmal aufgegriffen

## 2 Lebenslanges Lernen in der Ausbildung

**Schlüsselfrage 1:** Als erstes kommen wir auf die Lernkultur in Ihrer Organisation zu sprechen: Beschreiben Sie bitte die Lernkultur (in Bezug auf die Ausbildung, wenn abweichend) in Ihrem Unternehmen?

Auf was sollte eingegangen werden:

- **Rahmenbedingungen zum Lernen** wie Lernzeiten, lernförderliche Bedingungen, Lernräume, Möglichkeiten zur Teilnahme an Weiterbildung (digital wie präsent), etc.
- **Lehrpersonen** wie Ausbilder\*in etc. (Matthes, Hofmann & Emmer, 2001)
- **Motivationale und volitionale Aspekte** wie Lernbereitschaft, Durchhaltevermögen, Wertschätzung etc. (Nagler & Hasselhorn, 2018)

Immanente Nachfragen, wenn auf gewisse Aspekte nicht eingegangen wird:

- Welche Möglichkeiten zum Lernen gibt es in Ihrer Organisation für Auszubildende? → **Rahmenbedingungen**
- Welche lernförderlichen Bedingungen gibt es in Ihrer Organisation? → **Rahmenbedingungen**
- Inwiefern motiviert die Lernkultur ihrer Organisation zum Lernen und regt zum Dranbleiben an? → **Motivationale und volitionale Aspekte**
- Bitte berichten Sie mir, wie die Lehrpersonen wie z. B. Ausbilder\*innen in den Lernprozess der Auszubildenden integriert sind bzw. ihn unterstützen? → **Lehrperson**

**Schlüsselfrage 2:** Für das lebenslange Lernen ist es bedeutsam, das Lernen zu lernen. Bitte erzählen Sie, wie Ihr Unternehmen die Auszubildenden beim „Lernen“ lernen unterstützt und fördert?

Auf was sollte eingegangen werden:

- **Lernmanagement** wie Zielvereinbarungen, Feedback, Gespräche, etc. (Hoidn, 2011)
- Förderung von **(meta)kognitiven Strategien** (Nagler & Hasselhorn, 2018)
- **Motivationale und volitionale Aspekte** wie Lernbereitschaft, Durchhaltevermögen, Wertschätzung etc. (Nagler & Hasselhorn, 2018)
- **Evaluation & Lerntransfer** (Kauffeld, 2016; Weinbauer-Heidel, 2016; Koch, 2017)

Immanente Nachfragen:

- Gibt es eine Strategie / ein Standard?
- Können Sie etwas zu (Meeting)Routinen, Einzelveranstaltungen oder kleinen Learning Nuggets, die dem Lernen des Auszubildenden nützen und es unterstützen und sogar kontrollieren, berichten? Wenn ja, welche und wie sind sie gestaltet? *(wenn nötig Beispiel geben wie – Standardisiertes „Come Together“ nach der Berufsschulphase, um den Transfer der Lerninhalte zu besprechen und Anwendungsmöglichkeiten zu definieren)* → **Lernmanagement & Förderung von (meta)kognitiven Strategien, Evaluation & Lerntransfer, Motivationale und volitionale Aspekte**

**Schlüsselfrage 3:** Welche sonstigen Maßnahmen zur Lernförderung gibt es für Auszubildende in ihrer Organisation? (gerne Maßnahme für Maßnahme durchgehen) → ggf. Beispiel geben „Wir entwickeln quartalsweise Lernziele zusammen mit dem Azubi, die wir regelmäßig besprechen, reflektieren und evaluieren“

*Ziel Schlüsselfrage 3: Noch einmal explizit nach Maßnahmen nachfragen*

Immanente Nachfragen:

- Sie hatten bereits über Fähigkeiten von Selbstlernenden gesprochen. Wenn Sie daran zurückdenken, stellen Sie bitte dar, mittels welcher Förderung bzw. Maßnahmen diese Fähigkeiten in Ihrer Organisation entwickelt werden.

**Schlüsselfrage 4:** Was ist die größte Chance und die größte Herausforderung in Bezug auf die Grundsteinlegung des lebenslangen Lernens von Auszubildenden in Ihrer Organisation?

Gibt es noch Zusätzliches, das Sie zur Thematik der Förderung zum lebenslangen selbstgesteuerten Lernen von Auszubildenden in Ihrer Organisation ergänzen möchten?

### 3 Jugendliche mit (Lern)Förderbedarf

**Schlüsselfrage 5:** Bedingt durch die Akademisierung entscheiden sich immer mehr Jugendliche nach dem Abitur für ein Studium. Für auszubildende Unternehmen hat das die Folge, dass Ausbildungsbewerber\*innen niedriger vorqualifiziert sind. Was können Sie mir zu Jugendlichen mit speziellem Förderbedarf bzw. Lernproblemen in Ihrer Organisation erzählen?

Auf was sollte eingegangen werden:

- Definition zu Lernproblemen
- Bekanntheit von Lernproblemen – **Diagnostik**

Immanente Nachfragen:

- Wie lassen sich typische „Lernprobleme“ beschreiben?
- Wie werden Lernschwierigkeiten in Ihrer Organisationen festgestellt (diagnostiziert)?

**Schlüsselfrage 6:** Wie sieht die Lernbegleitung/förderung dieser Personengruppe aus?

Auf was sollte eingegangen werden:

- **Lehrpersonen wie Ausbilder\*in etc.** (Matthes, Hofmann & Emmer, 2001) und **Umfeld** (Hutchins, 1993; Mack, 2002; Krohne, Meier & Tillmann, 2004; Hoidn, 2010/2011)
- **Motivationale und volitionale Aspekte** wie Lernbereitschaft, Durchhaltevermögen, Wertschätzung etc. (Nagler & Hasselhorn, 2018)
- **Evaluation & Lerntransfer** (Kauffeld, 2016; Weinbauer-Heidel, 2016; Koch, 2017)
- **Selbstkonzept** (Selbstwirksamkeit, Selbstgespräch) (Nagler & Hasselhorn, 2018; Lauth, Grünke & Brunstein, 2014; Koch, 2017)
- **Förderung von (meta)kognitiven Strategien** (Nagler & Hasselhorn, 2018)

Immanente Nachfragen:

- Gibt es eine Strategie / ein Standard?
- Gibt es für diese Gruppe spezielle Maßnahmen? → **(meta)kognitiven Strategien**
- Wie halten sie die Zielgruppe motiviert und willensstark, um trotz der Herausforderungen am Ball zu bleiben? → **Motivationale und volitionale Aspekte**
- Gerade niedrig vorqualifizierte Auszubildende haben oft eine geringere Selbstwirksamkeitsüberzeugung, tendieren eher zu einem negativen Selbstgespräch oder haben Vermeidungsstrategien hinsichtlich Lernaktivitäten entwickelt (Lauth, Grünke & Brunstein, 2014). Wie fördern Sie die Auszubildenden unter diesem Gesichtspunkt? → **Selbstkonzept**
- Gibt es eine spezielle Ausbildung der Lehrpersonen? → **Lehrpersonen**
- Wie wird das Umfeld des Auszubildenden wie Familie etc. (vor allem bei Minderjährigen) einbezogen? → **Umfeld**
- Beschreiben Sie bitte wie der Austausch bzw. die Zusammenarbeit mit der Berufsschule aussieht. → **Transfer / Umfeld**

**Schlüsselfrage 7:** Welche Chancen und Herausforderungen sehen Sie in Bezug auf das lebenslange selbstgesteuerte Lernen dieser Zielgruppe?

Gibt es noch Zusätzliches, was Sie zur Thematik der Förderung zum lebenslangen selbstgesteuerten Lernen von Auszubildenden mit Lern“problemen“ in Ihrer Organisation ergänzen möchten?

## Fragebogen 2 – Für Personen außerhalb eines Unternehmens

Items werden an Personen gestellt, die nicht in der Personalentwicklung eines Unternehmens arbeiten, sondern z. B. Berufsschullehrende, Sozialarbeitende, Jugend-Coaches etc.

Zu jeder Antwort können zusätzliche Nachfragen gestellt werden, denn es herrscht ein teilstrukturiertes Interview-Format vor

### 0 Vorabinformation zum Interview

Eigene Vorstellung (Name, kurz CV)  
Hintergrund zur Dissertation  
Informationen zum Datenschutz

### 1 Informationen zum/r Experten\*in und zur jeweiligen Organisation

Kurze Vorstellung der Person (Unternehmensbranche, Position im Unternehmen, Betriebszugehörigkeit, Bezug zum Thema „Lernen von Jugendlichen“)

1. Beschreiben Sie bitte Ihre Tätigkeit. Inwiefern arbeiten Sie mit Auszubildenden zusammen?
2. Was ist für Sie „lebenslanges Lernen“?
3. Welche Kompetenzen bzw. Fähigkeiten benötigen ihrer Meinung nach ein Selbstlerner\*in?

### 2 Lebenslanges Lernen von Auszubildenden

**Schlüsselfrage 1:** Wenn Sie aus Ihren Erfahrungen berichten, wie würden Sie die Lernkultur in der Ausbildung von Auszubildenden beschreiben? Sie können gerne auf die Unternehmen sowie Berufsschulen eingehen.

Auf was sollte eingegangen werden:

- **Rahmenbedingungen zum Lernen** wie Lernzeiten, lernförderliche Bedingungen, Lernräume, Möglichkeiten zur Teilnahme an Weiterbildung (digital wie präsent), etc.
- **Lehrpersonen** wie Ausbilder\*in etc. (Matthes, Hofmann & Emmer, 2001)
- **Motivationale und volitionale Aspekte** wie Lernbereitschaft, Durchhaltevermögen, Wertschätzung etc. (Nagler & Hasselhorn, 2018)

Immanente Nachfragen, wenn auf gewisse Aspekte nicht eingegangen wird:

- Inwiefern motiviert die Lernkultur zum Lernen und regt zum Dranbleiben an? → **Motivationale und volitionale Aspekte**
- Welche Möglichkeiten zum Lernen gibt es für Auszubildende? → **Rahmenbedingungen**
- Welche lernförderlichen Bedingungen gibt es? → **Rahmenbedingungen**



- Bitte berichten Sie mir aus Ihren Erfahrungen, wie die Lehrpersonen wie z. B. Ausbilder\*innen in den Lernprozess der Auszubildenden integriert sind bzw. ihn unterstützen? → **Lehrperson**

**Schlüsselfrage 2:** Für das lebenslange Lernen ist es bedeutsam, das Lernen zu lernen. Bitte berichten Sie, wie Auszubildende beim „Lernen“ lernen unterstützt und gefördert werden?

Auf was sollte eingegangen werden:

- **Lernmanagement** wie Zielvereinbarungen, Feedback, Gespräche, etc. (Hoidn, 2011)
- Förderung von **(meta)kognitiven Strategien** (Nagler & Hasselhorn, 2018)
- **Motivationale und volitionale Aspekte** wie Lernbereitschaft, Durchhaltevermögen, Wertschätzung etc. (Nagler & Hasselhorn, 2018)
- **Evaluation & Lerntransfer** (Kauffeld, 2016; Weinbauer-Heidel, 2016; Koch, 2017)

Immanente Nachfragen:

- Welche Maßnahmen, Hilfestellungen etc. bräuchte es Ihrer Ansicht nach noch mehr?
  - Hinsichtlich des Lernmanagements?
  - ... (Meta)kognitiven Strategien?
  - ... Motivation und Volition?
  - ... Evaluation und Lerntransfer?

**Schlüsselfrage 4:** Was ist die größte Chance und die größte Herausforderung in Bezug auf die Grundsteinlegung des lebenslangen Lernens von Auszubildenden?

Gibt es noch Zusätzliches, das Sie zur Thematik der Förderung zum lebenslangen selbstgesteuerten Lernen von Auszubildenden ergänzen möchten?

### 3 Jugendliche mit (Lern)Förderbedarf

**Schlüsselfrage 5:** Bedingt durch die Akademisierung entscheiden sich immer mehr Jugendliche nach dem Abitur für ein Studium. Für auszubildende Unternehmen hat das die Folge, dass Ausbildungsbewerber\*innen niedriger vorqualifiziert sind. Was können Sie mir zu Jugendlichen mit speziellem Förderbedarf bzw. Lernproblemen, die sich in einer Ausbildung befinden oder befanden, erzählen?

Auf was sollte eingegangen werden:

- Definition
- Bekanntheit von Lernproblemen – **Diagnostik**

Immanente Nachfragen:

- Was fällt ihrer Erfahrung nach unter „Lernprobleme“ von Auszubildenden in einer Organisation?

- Wie werden Lernschwierigkeiten in Organisationen festgestellt (diagnostiziert)?

**Schlüsselfrage 6:** Wie sieht Ihrer Erfahrung nach die Lernbegleitung/förderung dieser Personengruppe in Unternehmen aus?

Auf was sollte eingegangen werden:

- **Lehrpersonen wie Ausbilder\*in etc.** (Matthes, Hofmann & Emmer, 2001) und **Umfeld** (Hutchins, 1993; Mack, 2002; Krohne, Meier & Tillmann, 2004; Hoidn, 2010/2011)
- **Motivationale und volitionale Aspekte wie Lernbereitschaft, Durchhaltevermögen, Wertschätzung etc.** (Nagler & Hasselhorn, 2018)
- **Evaluation & Lerntransfer** (Kauffeld, 2016; Weinbauer-Heidel, 2016; Koch, 2017)
- **Selbstkonzept (Selbstwirksamkeit, Selbstgespräch)** (Nagler & Hasselhorn, 2018; Lauth, Grünke & Brunstein, 2014; Koch, 2017)
- **Förderung von (meta)kognitiven Strategien** (Nagler & Hasselhorn, 2018)

Immanente Nachfragen:

- Welche Maßnahmen, Hilfestellungen etc. bräuchte es Ihrer Ansicht nach noch mehr?
  - Hinsichtlich dem Lernmanagement?
  - ... (Meta)kognitiven Strategien?
  - ... Motivation und Volition?
  - ... Evaluation und Lerntransfer?

-

**Schlüsselfrage 7:** Welche Chancen und Herausforderungen sehen Sie in Bezug auf das lebenslange selbstgesteuerte Lernen dieser Zielgruppe?

Gibt es noch Zusätzliches, was Sie zur Thematik der Förderung zum lebenslangen selbstgesteuerten Lernen von Auszubildenden mit Lern“problemen“ in Ihrer Organisation ergänzen möchten?

## 4. Literaturverzeichnis

- Ausbildungsreport. (2019). *Ausbildung 4.0. digital lernen. gemeinsam. entwickeln*. Berlin: DGB Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik.
- Betz, D., & Breuninger, H. (1998). *Teufelskreis Lernstörungen. Theoretische Grundlegung und Standardprogramm (5. Aufl.)*. München: Beltz.
- Feldbrügge, R. (2014). Problemfall mangelnde Ausbildungsreife — so können Unternehmen gegensteuern. *Wirtschaftsinformatik & Management*, 6(2), S. 36-43.
- Gold, A. (2018). *Lernschwierigkeiten. Ursachen, Diagnostik, Intervention (2. Aufl.)*. In: Hasselhorn, M.; Kunde, W. & Schneider, S. (Hrsg.), *Standards Psychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Gollwitzer, P. M., & Bayer, U. (1999). *Deliberative versus Implemental Mindsets in the Control of Action*. In: Chaiken, S. (ed.), *Dual-process theories in social psychology*. (pp. 403-422). New York: Guilford.
- Hasselhorn, M. (2006). *Metakognition*. In: Rost, D. H. (Hrsg.), *Handwörterbuch Pädagogische Psychologie (S. 480-485)*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Hasselhorn, M., & Gold, A. (2013). *Pädagogische Psychologie. Erfolgreiches Lernen und Lehren (3. Aufl.)*. Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Heckhausen, H., & Gollwitzer, P. M. (1987). Thought contents and cognitive functioning in motivational versus volitional states of mind. *Motivation and Emotion*, 11, S. 101-1020.
- Hofferer, M., & Fanninger, R. (29. Januar 2015). *Jugendliche lernen anders. Störungen im System Pubertät: Alles ist im radikalen Umbau*. Abgerufen am 11. Januar 2020 von <https://www.bildungspartner.eu/2015/01/29/jugendlich-lernen-anders/>
- Hoidn, S. (2010). *Lernkompetenzen an Hochschulen fördern*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften .
- Hoidn, S. (2011). Lernmodell zur Förderung von Lernkompetenzen an Hochschulen. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 6(1), S. 1-18.
- Hoskins, B., & Fredriksson, U. (2008). *Learning to learn: What is it and can it be measured?* Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Hutchins, E. (1993). *Learning to navigate*. In S. Chaiklin & J. Lave (Eds.), *Understanding practice: Perspectives on activity and context (pp. 35-63)*. New York: Cambridge University Press.
- Kauffeld, S. (2016). *Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern (2. Aufl.)*. Heidelberg: Springer.
- Kielblock, S., & Lange, A. (Oktober 2013). Das problemzentrierte Interview. Grundlagen und Forschungspraxis. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 4(33), S. 439-448.
- Kingsley, R. G., & Wilson, G. T. (1977). *Behavior therapy for obesity: A comparative investigation of long-term efficacy*. In: *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45. S. 288-298.
- Koch, A. (2016). *Transferstärke-Coaching*. In: Triebel, C. (Hrsg.), *Qualität im Coaching*. Berlin, Heidelberg: Springer. S. 195-204.
- Koch, A. (2017). *LERNTRANSFER. Wie Sie mit 10 Minuten Aufwand den Lerntransfer sicherstellen. Transferstärke-Methode statt „Happy Sheets“*. In: *Jahrbuch eLearning & Wissensmanagement*. S. 16-21.

- Krohne, J. A., Meier, U., & Tillmann, K. J. (2004). Sitzenbleiben, Geschlecht und Migration – Klassenwiederholungen im Spiegel der PISA-Daten. *Zeitschrift für Pädagogik*, 50(3), S. 373-391.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung (3. Aufl.)*. Juventa: Beltz.
- Kuhl, J. (1996). *Wille und Freiheitsleben. Formen der Selbststeuerung*. In J. Kuhl & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation, Volition und Handlung (Enzyklopädie der Psychologie) Serie Motivation und Emotion, Bd. 4*, S. 665-765. Göttingen: Hogrefe.
- Lauth, G., Grünke, M., & Brunstein, J. C. (2014). *Interventionen bei Lernstörungen. Förderung, Training und Therapie in der Praxis (2 Aufl.)*. Göttingen: Hogrefe.
- Mack, W. (2002). Lernförderung und Lebensweltorientierung. Herausforderungen für Hauptschulen nach PISA. *Die Deutsche Schule*, 94(4), S. 426-441.
- Mandl, H., & Krause, U. M. (2001). *Lernkompetenz für die Wissensgesellschaft. (Forschungsbericht Nr. 145)*. München: Ludwig-Maximilians-Universität, Lehrstuhl für Empirische Pädagogik und Pädagogische Psychologie.
- Matthes, G. (2006). Individuelle Lernförderung bei Lernstörungen. Universität Potsdam Institut für Sonderpädagogik (Hrsg.). Heft 27. Potsdam: Universitätsverlag.
- Matthes, G., Hofmann, B., & Emmer, A. (1999). Lerntraining mit lernbeeinträchtigten Schülern. *Sonderpädagogik*, 29(3), S. 138-148.
- Matthes, G., Hofmann, B., & Emmer, A. (2001). Brauchen wir ein spezielles Training zur Förderung des Lernverhaltens? *Zeitschrift für Heilpädagogik*, 52(9), S. 360-367.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (12. Aufl.)*. Mannheim, Basel: Beltz .
- Mietzel, G. (2019). *Wege in die Entwicklungspsychologie. Kindheit und Jugend (5. Aufl.)*. Weinheim: Beltz.
- Nagler, T., & Hasselhorn, M. (2018). *Individuelle Voraussetzungen erfolgreichen Lernens. Entwicklungsveränderungen und diagnostische Möglichkeiten*. Lütje-Klose, Birgit (Hrsg.); Riecke-Baulecke, Thomas (Hrsg.); Werning, Rolf (Hrsg.): Basiswissen Lehrerbildung: Inklusion in Schule und Unterricht. Grundlagen in der Sonderpädagogik. Seelze: Klett Kallmeyer (2018) S. 299-320.
- OECD. (2019). *Bildung auf einen Blick 2019. OECD-Indikatoren*. Paris: WBV.
- Peters, S., & Crone, E. A. (2017). Increased striatal activity in adolescence benefits learning. *Nature Communications*, 8(1), S. 1-9.
- Reinders, H. (2005). *Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen: Ein Leitfaden*. Universität Würzburg.
- Stuhlmann, K. (2005). Entwicklung der Lern- und Leistungsmotivation im Übergang von der Adoleszenz ins frühe Erwachsenenalter. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 25(1), S. 67-81.
- Tolman, E. C. (1948). Cognitive maps in rats and men. *Psychological Review*, 55, S. 189-208.
- Weinbauer-Heidel, I. (2016). *Was Trainings wirklich wirksam macht. 12 Stellhebel der Transferwirksamkeit*. Hamburg: tredition GmbH.
- Witzel, A. (1982). *Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Witzel, A. (1985). *Das problemzentrierte Interview*. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie (S. 227–255)*. Weinheim: Beltz.
- Witzel, A., & Reiter, H. (2012). *The Problem-Centred Interview*. Sage Publications.