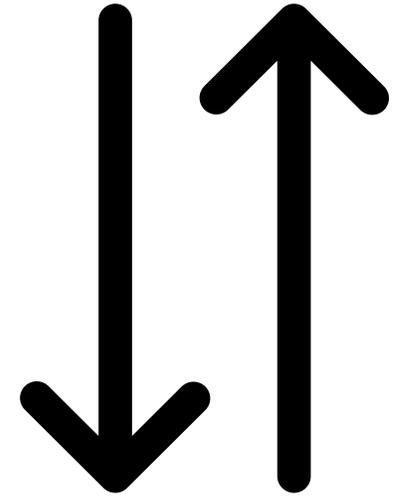
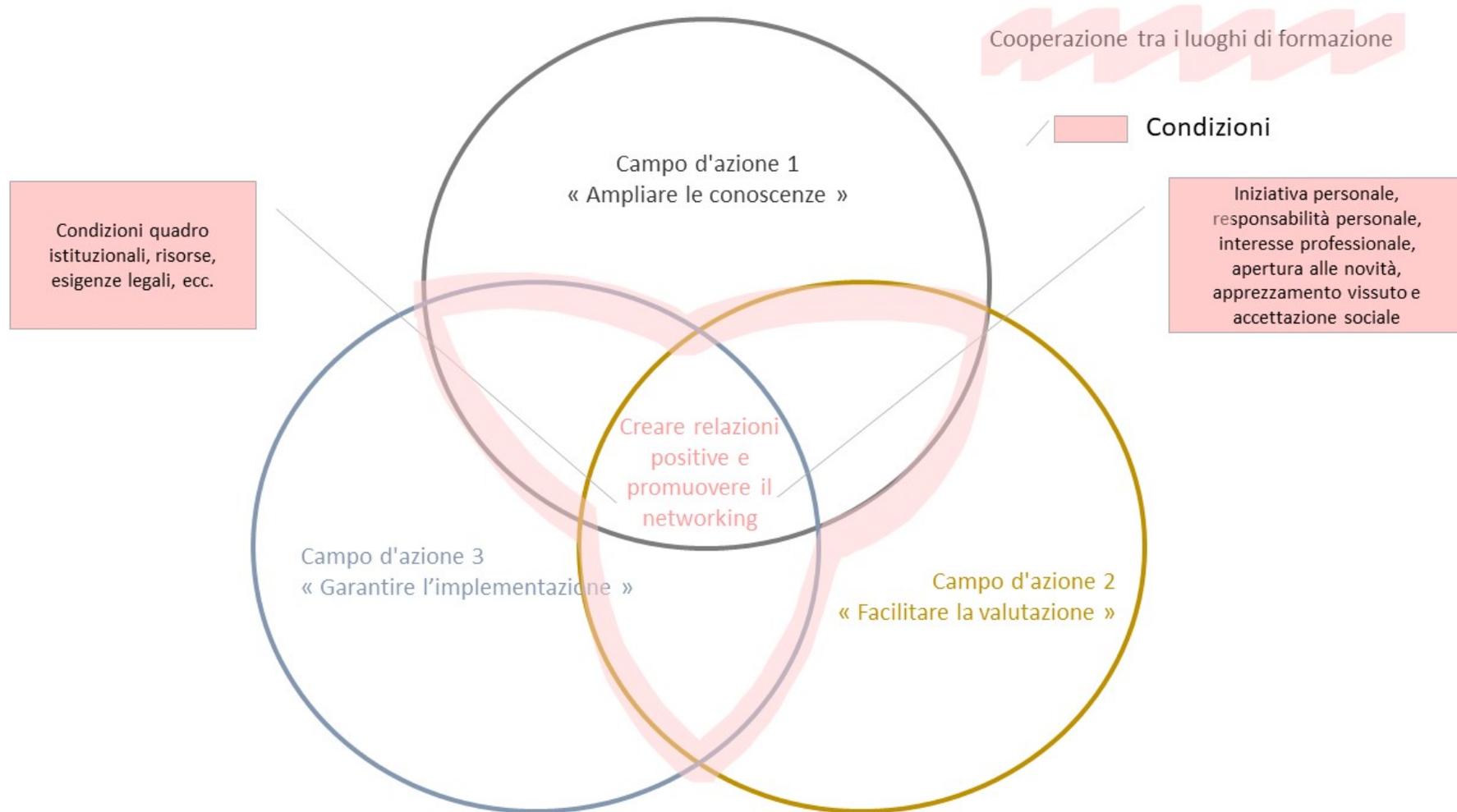


**TRASFERIMENTO
DELL'INNOVAZIONE
NEL SISTEMA DI
FORMAZIONE
PROFESSIONALE
SVIZZERO**

**STRATEGIE PER I
RESPONSABILI DELLA
FORMAZIONE
PROFESSIONALE**



○ Campi d'azione per un trasferimento dell'innovazione di successo



Ampliare le conoscenze



Nel senso di Rogers (1995), il campo d'azione 1 riguarda in primo luogo l'apprendimento delle innovazioni. Pertanto, tutte le strategie formali e informali che hanno a che fare con l'acquisizione di informazioni possono essere riassunte come "ampliamento delle conoscenze". Dal punto di vista formale, questo include le riunioni di diverse commissioni, gli incontri di scambio delle esperienze, la formazione e la formazione continua, così come l'uso di media specializzati. L'acquisizione informale di informazioni riguarda le conversazioni trasversali rispetto ai luoghi di formazione che comprendono, per esempio, incontri informali, telefonate, e-mail o scambi di esperienze con gli apprendisti. Inoltre le newsletter, ad esempio di grandi aziende e fornitori dell'industria o di scuole professionali, di organizzazioni del mondo del lavoro, di scuole universitarie e di scuole specializzate superiori possono aiutare a informarsi sulle innovazioni. Anche le piattaforme di scambio come skillsnet.swiss o, sempre di più, i prodotti M365 come Teams hanno il potenziale di permettere alle persone di essere al corrente delle ultime informazioni, e questo trasversalmente rispetto ai luoghi di formazione.

Facilitare la valutazione



I responsabili della formazione professionale formano la loro valutazione sull'opportunità di includere o meno una novità come innovazione nella formazione degli apprendisti sulla base della loro competenza ed esperienza. Fattori come le convinzioni personali (pedagogiche e/o professionali), l'interesse nel campo professionale, l'apertura alle novità o l'autoefficacia percepita professionalmente giocano un ruolo essenziale. Il campo d'azione 2 "Facilitare la valutazione" riguarda quindi il sostegno ai responsabili della formazione professionale nella loro valutazione autonoma delle innovazioni. Quando è possibile, è consigliabile essere in grado di provare e sperimentare le innovazioni da soli, al fine di aumentare l'autoefficacia individuale nell'affrontare l'innovazione. Nel caso di innovazioni più complesse, può anche essere utile lavorare con metodi di formazione specifici. Secondo Baron e Meyer (1987), per esempio, i metodi orientati al progetto supportano l'apprendimento olistico, orientato all'esperienza e all'azione dei responsabili della formazione professionale e degli apprendisti. Soprattutto i progetti trasversali rispetto ai luoghi di formazione nel campo dell'innovazione sono adatti a rafforzare e stabilire la cooperazione tra i responsabili della formazione professionale. Questi ultimi possono usare le loro competenze specifiche al luogo di apprendimento per supportare gli apprendisti e nel corso del processo valutare per se stessi o in team l'innovazione usata dagli apprendisti.

Garantire l'implementazione



Il campo d'azione 3 "Garantire l'implementazione" dipende in modo decisivo dagli altri due campi d'azione "Ampliare le conoscenze" e "Facilitare la valutazione". Insegnare e apprendere in culture di apprendimento innovative richiede un'individualizzazione dell'apprendimento, che a sua volta esige un alto grado di autodisciplina e responsabilità personale. L'obiettivo di una cultura dell'apprendimento individuale e innovativa si raggiunge soprattutto quando anche le organizzazioni, o in questo caso i singoli luoghi di formazione, percepiscono se stessi come entità di apprendimento e sono pronti a svilupparsi continuamente. Le gerarchie piatte, come quelle possibili nelle strutture di lavoro di squadra, favoriscono questo processo. L'aspetto del networking e della costruzione di relazioni positive rimane anche qui centrale. Così, per garantire l'implementazione delle innovazioni nella formazione degli apprendisti, non basta semplicemente conoscere le innovazioni e averle provate o averle valutate come utili. Tutti gli attori della formazione professionale, comprese le istituzioni educative, devono riflettere sui propri atteggiamenti e le proprie convinzioni verso le innovazioni e la natura dell'apprendimento nel contesto del lavoro, ed essere disposti a sperimentare formati sempre nuovi. L'implementazione delle innovazioni nella formazione degli apprendisti ha bisogno di spazio, coraggio e una comprovata tolleranza agli errori in modo che gli esperimenti nei rispettivi luoghi di formazione siano benvenuti. Questi ultimi generano a loro volta nuove conoscenze e facilitano valutazioni future.

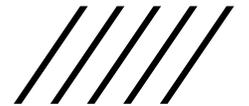
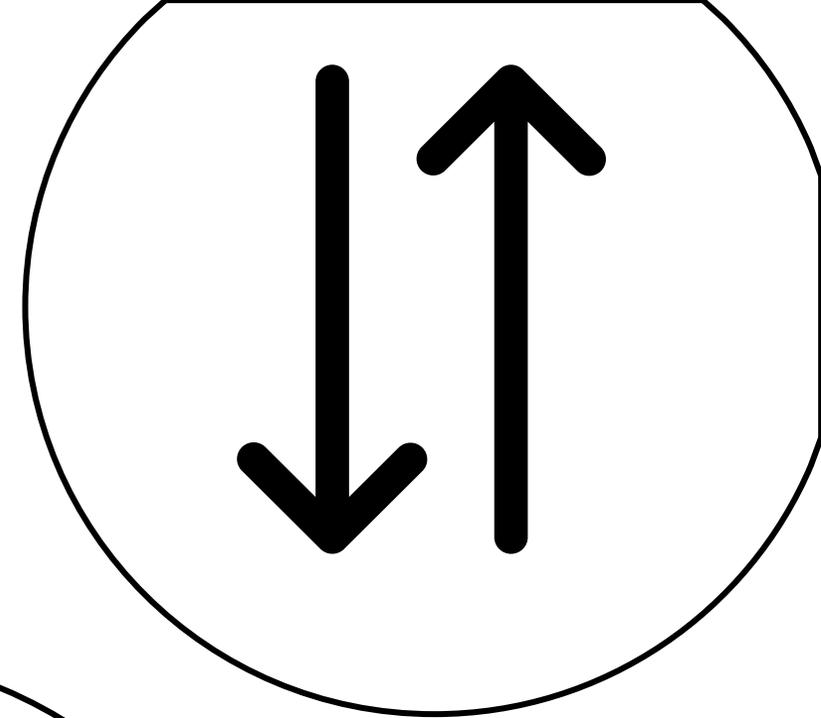
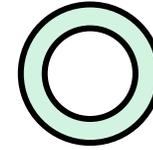


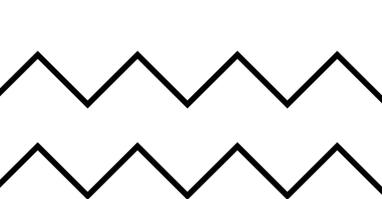
PH LUZERN
PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE

Zentrum
Berufsbildung  ZEBE

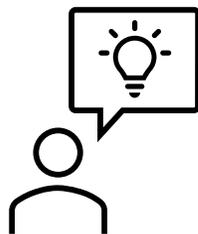
TRASFERIMENTO DELL'INNOVAZIONE

STRATEGIE PER
L'AZIENDA
FORMATRICE





AMPLIARE LE CONOSCENZE COME FORMATORE IN AZIENDA



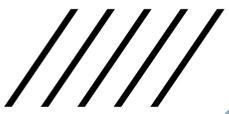
Introduzione

Per essere in grado di integrare nuovi contenuti nella formazione dei tuoi apprendisti in base alle innovazioni della professione, tu stesso devi prima essere al corrente delle novità. Le seguenti strategie e raccomandazioni per l'azione possono aiutarti ad ampliare il tuo livello di conoscenza.

Presupposti

- Apertura e interesse per cose nuove
- Interesse per il campo professionale da formare
- Networking in azienda
- Networking tra aziende e tra luoghi di formazione
- Buona relazione con gli apprendisti e con il corpo docenti

Strategie e raccomandazioni d'azione

- Partecipare regolarmente a formazioni continue legate alla propria professione
 - Partecipare regolarmente a corsi di perfezionamento metodologico-didattico
 - Svolgere ruoli secondari, ad esempio come esperti d'esame, nei processi di riforma dei piani di formazione, nei comitati di esperti, ecc.
 - Prendere parte a visite trasversali rispetto ai luoghi di formazione, mantenere i contatti telefonici o via e-mail
 - Utilizzare piattaforme di scambio digitale, newsletter e fonti specifiche rispetto al campo professionale
 - Partecipare a progetti di innovazione interni all'azienda
 - Stabilire o usare canali di scambio tra i luoghi di formazione
 - Richiedere attivamente le competenze che gli apprendisti acquisiscono da altri luoghi di formazione e collegarle alle specificità interne all'azienda
- 



FACILITARE LA VALUTAZIONE COME FORMATORE IN AZIENDA



Introduzione

Dopo aver appreso di un'innovazione, devi essere convinto che apporterà un valore aggiunto alla formazione dei tuoi apprendisti. Le seguenti strategie e raccomandazioni per l'azione possono sostenerti nella valutazione.

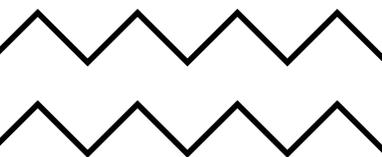
Presupposti

- Conoscenza di un'innovazione
- Possibilità di sperimentazione e/o scambio di competenze
- Networking tra aziende e luoghi di formazione
- Competenze metodologiche
- Competenze professionali
- Interesse per il campo professionale anche al di là dei suoi confini
- Autoefficacia percepita professionalmente

Strategie e raccomandazioni d'azione

- Formazione continua mirata nel campo dell'innovazione
- Possibili stage interni o tra aziende per testare l'innovazione
- Scambio interno
- Canali di scambio con formatori di altre aziende
- Canali di scambio con l'oml
- Lanciare e accompagnare progetti per gli apprendisti nel campo dell'innovazione (valutare l'innovazione su questa base)





GARANTIRE L'IMPLEMENTAZIONE COME FORMATORE IN AZIENDA



Introduzione

Se la valutazione dell'innovazione ha avuto successo sulla base della tua valutazione personale e di quella di altri esperti e di altri responsabili della formazione professionale, è importante renderla accessibile ai tuoi apprendisti e integrarla nel loro programma di formazione. Le seguenti strategie e raccomandazioni per l'azione possono aiutarti in questo.

Presupposti

- L'innovazione porta dei vantaggi o un miglioramento qualitativo della formazione
- L'innovazione ti convince come professionista
- Alto grado di autodisciplina e di responsabilità personale
- Competenze metodologiche e didattiche
- Ambiente innovativo in un'azienda incline all'apprendimento
- Networking tra aziende e tra luoghi di formazione
- Condizioni quadro incoraggianti, per esempio sotto forma di comprovata tolleranza agli errori
- Risorse (per i formatori e gli apprendisti)

Strategie e raccomandazioni d'azione

- Stabilire degli accordi tra i luoghi di formazione per coordinare i nuovi contenuti
- Lanciare dei progetti per gli apprendisti (se possibile anche trasversali rispetto ai luoghi di formazione)
- Utilizzare il potenziale di innovazione degli apprendisti
- Promuovere la responsabilità degli apprendisti nel processo di sviluppo delle competenze
- Stabilire gerarchie piatte
- Coinvolgere gli apprendisti nei processi di strategia e di innovazione
- Permettere agli apprendisti di partecipare a stage in altri dipartimenti
- Utilizzare l'innovazione come componente del LPI / LPP
- Partecipare al processo di riforma del piano di formazione



PH LUZERN
PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE

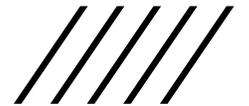
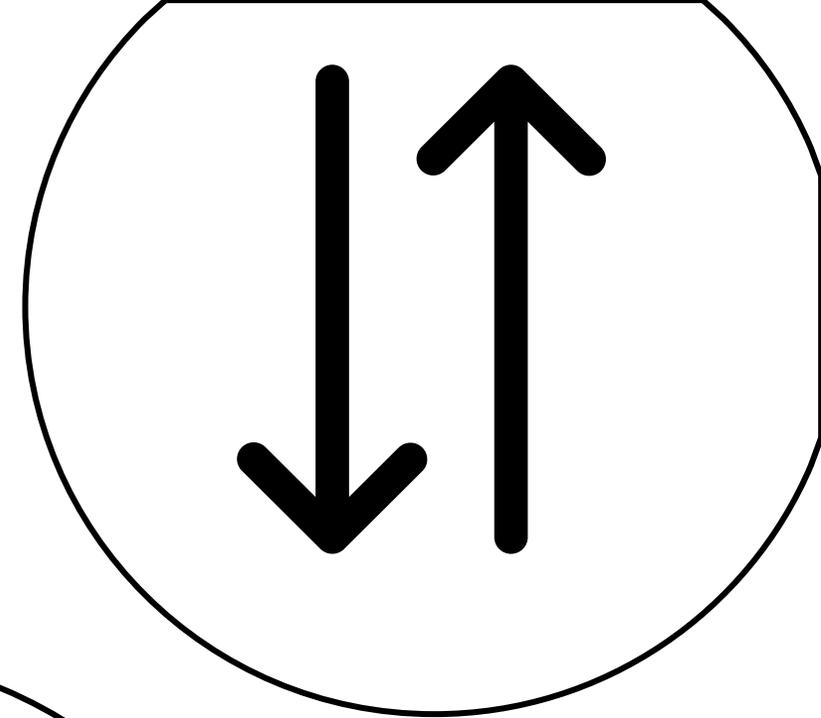
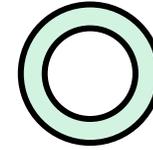
Zentrum
Berufsbildung

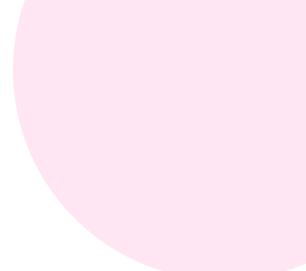
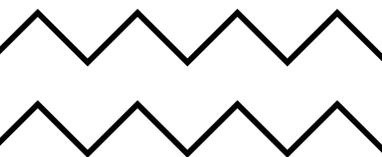


ZEBE

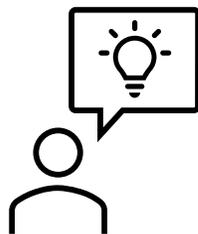
TRASFERIMENTO DELL'INNOVAZIONE

STRATEGIE PER LA
SCUOLA
PROFESSIONALE





AMPLIARE LE CONOSCENZE COME DOCENTE DI MATERIE PROFESSIONALI



Introduzione

Per essere in grado di integrare nuovi contenuti nella formazione dei tuoi apprendisti in base alle innovazioni della professione, tu stesso devi prima essere al corrente delle novità. Le seguenti strategie e raccomandazioni per l'azione possono aiutarti ad ampliare il tuo livello di conoscenza.

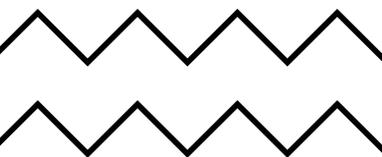
Presupposti

- Apertura e interesse per cose nuove
- Interesse per il campo professionale degli apprendisti
- Networking all'interno della scuola
- Networking tra scuole e tra luoghi di formazione
- Buona relazione con gli apprendisti e con il corpo docenti

Strategie e raccomandazioni d'azione

- Partecipare regolarmente a formazioni continue legate alla propria professione
- Partecipare regolarmente a corsi di perfezionamento metodologico-didattico
- Svolgere ruoli secondari, ad esempio come esperti d'esame, nei processi di riforma dei piani di formazione, nei comitati di esperti, ecc.
- Prendere parte a visite trasversali rispetto ai luoghi di formazione, mantenere i contatti telefonici o via e-mail
- Utilizzare piattaforme di scambio digitale, newsletter e fonti specifiche rispetto al campo professionale
- Stabilire o usare canali di scambio tra i luoghi di apprendimento
- Richiedere attivamente le competenze che gli apprendisti acquisiscono da altri luoghi di formazione e collegarle a corsi di base o avanzati





FACILITARE LA VALUTAZIONE COME DOCENTE DI MATERIE PROFESSIONALI



Introduzione

Dopo aver appreso di un'innovazione, devi essere convinto che apporterà un valore aggiunto alla formazione dei tuoi apprendisti. Le seguenti strategie e raccomandazioni per l'azione possono sostenerti nella valutazione.

Presupposti

- Conoscenza di un'innovazione
- Possibilità di sperimentazione e/o scambio di competenze
- Networking tra scuole e luoghi di formazione
- Competenze metodologiche
- Competenze professionali
- Interesse per il campo professionale degli apprendisti anche al di là dei suoi confini
- Autoefficacia percepita professionalmente

Strategie e raccomandazioni d'azione

- Formazione continua mirata nel campo dell'innovazione
 - Studiare la letteratura specializzata e i rapporti di esperienza sull'innovazione
 - Possibili stage per testare l'innovazione in un'azienda o in un centro di CI
 - Scambio interno
 - Canali di scambio con responsabili della formazione professionale di altri luoghi di formazione
 - Canali di scambio con l'oml
 - Lanciare e accompagnare progetti per gli apprendisti nel campo dell'innovazione (valutare l'innovazione su questa base)
- 



GARANTIRE L'IMPLEMENTAZIONE COME DOCENTE DI MATERIE PROFESSIONALI



Introduzione

Se la valutazione dell'innovazione ha avuto successo sulla base della tua valutazione personale e di quella di altri esperti e di altri responsabili della formazione professionale, è importante renderla accessibile ai tuoi apprendisti e integrarla nel loro programma di formazione. Le seguenti strategie e raccomandazioni per l'azione possono aiutarti in questo.

Presupposti

- L'innovazione porta vantaggi o un miglioramento qualitativo della formazione
- L'innovazione ti convince come professionista
- Alto grado di autodisciplina e di responsabilità personale
- Competenze metodologiche e didattiche
- Ambiente innovativo in un'organizzazione incline all'apprendimento
- Condizioni quadro incoraggianti, per esempio sotto forma di comprovata tolleranza agli errori
- Risorse

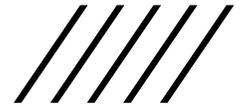
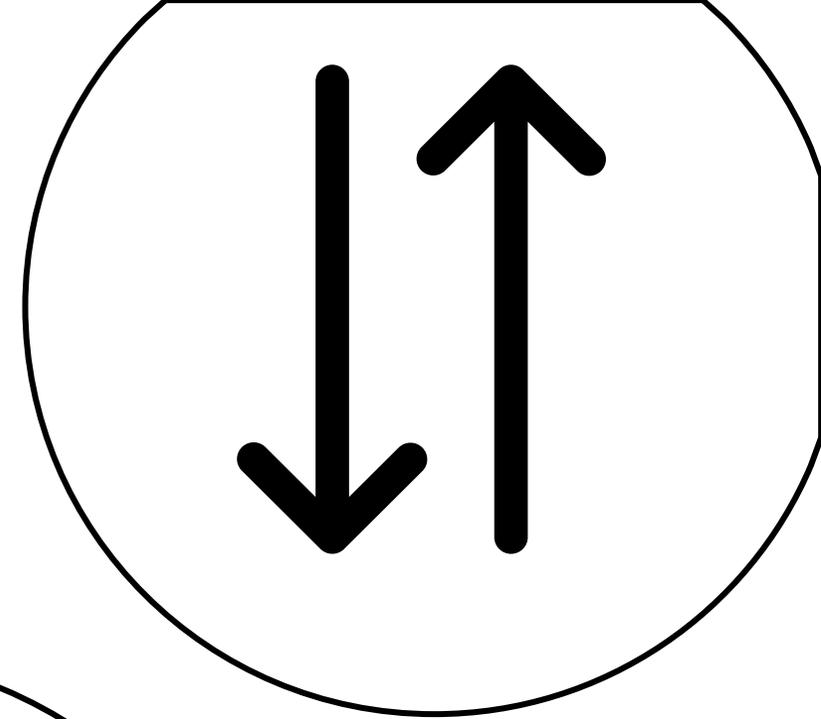
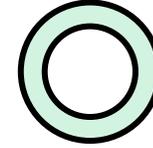
Strategie e raccomandazioni d'azione

- Stabilire degli accordi tra i luoghi di formazione per coordinare i nuovi contenuti
- Lanciare dei progetti per gli apprendisti
- Progettare lezioni aperte in cui gli apprendisti possono dire la loro
- Utilizzare l'innovazione nel senso di sperimentazione
- Sostenere metodologicamente gli apprendisti nello sviluppo di un atteggiamento esplorativo
- Promuovere la responsabilità degli apprendisti nel processo di sviluppo delle competenze
- Effettuare visite aziendali con gli apprendisti
- Partecipare al processo di riforma del piano di formazione



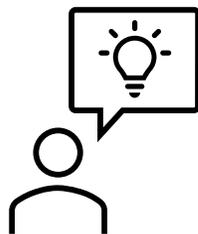
TRASFERIMENTO DELL'INNOVAZIONE

STRATEGIE PER I **CORSI**
INTERAZIENDALI(CI)





AMPLIARE LE CONOSCENZE COME FORMATORE ATTIVO IN CI



Introduzione

Per essere in grado di integrare nuovi contenuti nella formazione dei tuoi apprendisti in base alle innovazioni della professione, tu stesso devi prima essere al corrente delle novità. Le seguenti strategie e raccomandazioni per l'azione possono aiutarti ad ampliare il tuo livello di conoscenza.

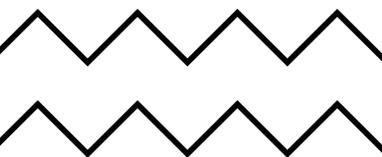
Presupposti

- Apertura e interesse per cose nuove
- Interesse per il campo professionale da formare
- Networking all'interno dei CI
- Networking tra CI e tra luoghi di formazione
- Buona relazione con gli apprendisti e con i formatori

Strategie e raccomandazioni d'azione

- Partecipare regolarmente a formazioni continue legate alla propria professione
- Partecipare regolarmente a corsi di perfezionamento metodologico-didattico
- Svolgere ruoli secondari, ad esempio come esperti d'esame, nei processi di riforma dei piani di formazione, nei comitati di esperti, ecc.
- Prendere parte a visite trasversali rispetto ai luoghi di formazione, mantenere i contatti telefonici o via e-mail
- Utilizzare piattaforme di scambio digitale, newsletter e fonti specifiche rispetto al campo professionale
- Stabilire o usare canali di scambio tra i luoghi di apprendimento
- Condividere le esperienze specifiche del settore (per esempio tramite l'oml)
- Richiedere attivamente le competenze che gli apprendisti acquisiscono da altri luoghi di formazione e collegarle a corsi di base o avanzati





FACILITARE LA VALUTAZIONE COME FORMATORE ATTIVO IN CI



Introduzione

Dopo aver appreso di un'innovazione, devi essere convinto che apporterà un valore aggiunto alla formazione dei tuoi apprendisti. Le seguenti strategie e raccomandazioni per l'azione possono sostenerti nella valutazione.

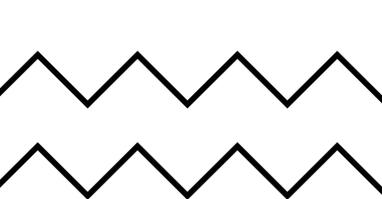
Presupposti

- Conoscenza di un'innovazione
- Possibilità di sperimentazione e/o scambio di competenze
- Networking con altri centri di CI, con gli altri luoghi di formazione e con l'oml
- Competenze metodologiche
- Competenze professionali
- Interesse per il campo professionale anche al di là dei suoi confini
- Autoefficacia percepita professionalmente

Strategie e raccomandazioni d'azione

- Formazione continua mirata nel campo dell'innovazione
- Possibili stage per testare l'innovazione in un'azienda
- Scambio interno
- Canali di scambio con responsabili della formazione professionale di altri luoghi di formazione
- Canali di scambio con l'oml
- Lanciare e accompagnare progetti per gli apprendisti nel campo dell'innovazione (valutare l'innovazione su questa base)





GARANTIRE L'IMPLEMENTAZIONE COME FORMATORE ATTIVO IN CI



Introduzione

Se la valutazione dell'innovazione ha avuto successo sulla base della tua valutazione personale e di quella di altri esperti e di altri responsabili della formazione professionale, è importante renderla accessibile ai tuoi apprendisti e integrarla nel loro programma di formazione. Le seguenti strategie e raccomandazioni per l'azione possono aiutarti in questo.

Presupposti

- L'innovazione porta vantaggi o un miglioramento qualitativo della formazione
- L'innovazione ti convince come professionista
- Alto grado di autodisciplina e di responsabilità personale
- Competenze metodologiche e didattiche
- Ambiente innovativo in un'organizzazione incline all'apprendimento
- Condizioni quadro incoraggianti, per esempio sotto forma di comprovata tolleranza agli errori
- Risorse

Strategie e raccomandazioni d'azione

- Stabilire degli accordi tra i luoghi di formazione per coordinare i nuovi contenuti
- Lanciare dei progetti per gli apprendisti
- Utilizzare il potenziale di innovazione degli apprendisti
- Promuovere la responsabilità degli apprendisti nel processo di sviluppo delle competenze
- Verificare possibili nuove acquisizioni o organizzare visite aziendali
- Mantenere gli scambi con l'oml
- Partecipare al processo di riforma del piano di formazione





Bibliografie

- Aprea, C., Sappa, V. & Tenberg, R. (2020). Konnektivität und integrative Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung. In C. Aprea, V. Sappa & R. Tenberg (Hrsg.), Konnektivität und lernortintegrierte Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung/ Connectivity and Integrative Competence Development in Vocational and Professional Education and Training (VET/PET) (Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik/ Beiheft, S. 9–12).
- Barabasch, A., Keller, A., & Danko, J. (2019). Innovative Lernkultur in Unternehmen aus der Perspektive der Lernenden. In F. Gramlinger, C. Iller, A. Ostendorf, K. Schmid, & G. Tafner (Hrsg.), Bildung = Berufsbildung?! Beiträge zur 6. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK) (S. 229-240). Bielefeld: wbv Media GmbH & Co. KG. [https:// doi.org/10.3278/6004660w229](https://doi.org/10.3278/6004660w229)
- Bormann, I. (2011). Innovationen als 'Wissenspassagen'. Theoretische Grundlegung und Implikationen für die Analyse. DDS – Die Deutsche Schule, 103(1), 53–64.
- Braun-Thürmann, Holger (2005): Innovation. Bielefeld.
- Buddeberg, M., & Gebauer, M.M. (2013). Der Beitrag von kollektiver Selbstwirksamkeitsüberzeugung und wahrgenommenem Schulleiterhandeln für Innovationsbereitschaft von Lehrkräften. In K. Schwippert, M. Bensen & N. Berkemeyer (Hrsg.), Schul- und Bildungsforschung. Diskussionen, Befunde und Perspektiven (S. 111–128). Münster: Waxmann
- Czycholl, R., & Ebner, H. G. (2006). Handlungsorientierung in der Berufsbildung. In R. Arnold & A. Lipsmeier (Hrsg.), Handbuch der Berufsbildung (S. 44–54). Wiesbaden: VS Verlag.
- Drebes, T. (2019). Innovationstransfer als sozialorganisatorischer Prozess. In: A. Ebner, & S. Hiss, (Hrsg.), Wirtschaftssoziologie und Politische Ökonomie, (Band 4). Baden-Baden: Nomos.
- Euler, D. (2004). Lernortkooperation – eine unendliche Geschichte? In D. Euler (Hrsg.), Handbuch der Lernortkooperation (S. 12–24). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Flick, U. (2016). Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Fürstenberg, F. (2005). Kooperative Arbeitsorganisation. Innovationspotenziale und Zukunftsperspektiven. Mering: Hampp.
- Gröschner, A. (2013). Innovationskompetenz als Element der Lehrerbildung – Befunde und Perspektiven. In M. Rürup & I. Bormann (Hrsg.), Innovationen im Bildungswesen. Analytische Zugänge und empirische Befunde Educational governance, (Bd. 21, S. 303–327). Wiesbaden: Springer.
- Guile, D., & Griffiths, T. (2001). Learning through work experience. Journal of Education and Work, 14(1), 113–131.
- Hauschildt, J. (2005). Dimensionen der Innovation. In S. Albers & O. Gassmann (Hrsg.), Handbuch Technologie- und Innovationsmanagement: Strategie—Umsetzung—Controlling (S. 23–39). Gabler Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-322-90786-8_2
- Häcker, T. (2004): Mit Portfolios in Projekten expansiv lernen. In: Dörthe KRAUSE & Peter EYERER (Hrsg.): Projektarbeit mit Ernstcharakter. Ein Handbuch für die Praxis der Aus- und Weiterbildung in Schule und Hochschule. (2. völlig neu gest. und überarb. Aufl.). Pfinztal: TheoPrax Stiftung, Fraunhofer Institut für Chemische Technologie, 212-227.
- Hortsch, H., Persson, M., & Schmidt, D. (2012). Methodenbuch für das berufliche Lehren und Lernen mit ausgewählten bautechnischen Beispielen. Dresden: Verlag der Wissenschaften GmbH.
- Krapp, A., & Weidenmann, B. (2006). Pädagogische Psychologie. Ein Lehrbuch. Weinheim: Beltz.
- Kruse, J. (2015). Qualitative Interviewforschung: Ein integrativer Ansatz. Weinheim: Beltz Juventa.





Bibliografia

- Lanfer, J. (2018). Innovationen in Politik und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer.
- Levitt, B., & March, J.G. (1996): Organizational learning. In: M. Cohen & L. Sproull (Ed.): Organizational Learning. Thousand Oaks, CA
- Lipowsky, F. (2011). Theoretische Perspektiven und empirische Befunde zur Wirksamkeit von Lehrerfort- und -weiterbildung. E. Terhart, H. Bennewitz, & M. Rothland (Hrsg.), Handbuch der Forschung zum Lehrerberuf (S. 398–417), Münster: Waxmann.
- Mayring P., & Fenzl, T. (2014). Qualitative Inhaltsanalyse. In: N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), Handbuch methoden der empirischen Sozialforschung (S.543–556). Wiesbaden. Springer VS.
- Rammert, Werner (2010): Die Innovationen der Gesellschaft. In: Howaldt, Jürgen/Jacobsen, Heike (Hrsg.): Soziale Innovation. Auf dem Weg zu einem postindustriellen Innovationsparadigma. Wiesbaden. S. 21–52.
- Roblin, N. P., Tondeur, J., Voogt, J., Bruggeman, B., Mathieu, G., & van Braak, J. (2018). Practical considerations informing teachers' technology integration decisions: the case of tablet PCs. *Pedagogy and Education*, 27(2), 165-181.
- Rogers, E. M. (1995). Diffusion of Innovations. New York: Free Press.
- Rogers, E. M. (2003): Diffusion of Innovations. 5. Auflage. New York.
- Schatzman, L., & Strauss, A.L. (1973). Field Research. Strategies for a Natural Sociology. New Jersey: Englewood Cliffs.
- SBFI (2020). Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2018. Bern: SBFI.
- Schreier, M. (2013). Qualitative Analyseverfahren. In W. Hussy, M. Schreier, & G. Echterhoff (Hrsg.), *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor* (S. 245–275). Berlin Heidelberg. Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-642-34362-9_7
- Tilmann, D. (2019). Innovationstransfer als sozialorganisatorischer Prozess. Baden-Baden: Nomos.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3, 130–154.
- Wiechmann, J. (2002). Der Innovationstransfer in der Breite des Schulwesens. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 5(1), 95–117.
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Social Research*, 1(1), Art. 22.

