

Donau-Universität Krems
Master of Science: Management von Sozialeinrichtungen
Schwerpunkt Kinder- und Jugendeinrichtungen
Betreuer: Prof. Dr. Stephan F. Wagner

Hausarbeit

~~Peer-to-Peer-Learning~~
Kollaboratives Lernen

eine methodische Antwort auf die Anforderungen des 21. Jahrhunderts?

Eingereicht am 20.08.2015 in Berlin

Tanja Ries
Kleine Rosenthaler Str. 2
10119 Berlin
post@tanjaries.de

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	S. 2
2. P2P-Learning: Eine ganzheitliche Begriffsannäherung	S. 4
2.1. Konsensfindung	S. 5
2.1.1. Die Kernelemente des P2P – Learning	S. 5
2.1.2. Die drei Hauptströmungen im P2P – Learning	S. 6
2.1.2.1. Das freiwillige und selbstbestimmte P2P – Learning	S. 6
2.1.2.2. Das Multiplikatorenkonzept	S. 6
2.1.2.3. Der Peer als Transmissionsriemen	S. 7
2.2. Stolpersteine und Chancen	S. 8
2.2.1. Grenzen des P2P-Learning	S. 8
2.2.2. Potentiale des P2P-Learning	S. 9
2.2.3. Herausforderungen der Methode	S. 10
2.3. Vom P2P-Dschungel zum Kollaborativen Lernen	S. 10
3. Die Anforderungen des 21. Jahrhunderts	S. 12
3.1. Die neue Welt der Arbeit	S. 12
3.2. Identitätsbildung in der Parapolis	S. 14
4. Gegenüberstellung: Kollaboratives Lernen – Die Anforderungen der Parapolis	S. 16
5. Fazit	S. 17

1. Einleitung

Peer-to-Peer-Learning ist in der Praxis, gemeinsam mit Begriffen wie Peer-to-Peer-Teaching, -Education, -Helping ..., eine ebenso weit verbreitete wie vage Bezeichnung einer Methode, sich „auf Augenhöhe“ Wissen anzueignen. Das kann „scheinbar nebenbei“ stattfinden und es ist möglich, gezielt Räume für Peer-to-Peer-Learning zu schaffen.

Als Koordinatorin und (Mit)Entwicklerin des Projektes STREET COLLEGE¹ – eine Plattform für selbstbestimmte Lernziele – in dem die Teilnehmenden die Kurse, die entsprechenden Inhalte, ihre Zielsetzungen sowie die Zeiten und Orte ihres Lernens ihrem Bedarf entsprechend (selbst)gestalten, ist die Beschäftigung mit dem weiten Feld des Lernens ein Herzstück meiner Arbeit.

Wie geht das eigentlich, dieses Lernen? Wann und unter welchen Umständen gelingt Lernen? Was für methodische Ansätze gibt es? Was für Voraussetzungen und Weiterbildungen, welche Form der Begleitung benötigen die Lehrenden, Dozentinnen, Lernbegleiterinnen Moderatorinnen von Lernprozessen?

Diese Fragen beschäftigen mich in Bezug auf die (meist gescheiterten) Bildungsbiographien unserer Dialoggruppe und in Hinblick auf die Herausforderungen an Bildung, welche die Globalisierung, der Digitale Wandel und die daraus folgenden Anforderungen des Arbeitsmarktes angesichts der sich entwickelnden, vielgliedrigen Parapolis², stellt.

Als Teil des Erasmus+ Projektes ShareToKnow, mit Partnern aus London und Stockholm, beschäftige ich mich im Rahmen eines Fachaustausches mit dem Thema Peer-to-Peer-Learning, mit Fokus auf die (Selbst)Ermächtigung von NEET³-people hinsichtlich ihrer Chancen und Zugänge zum Arbeitsmarkt.

Kann Peer-to-Peer-Learning eine effektive Methode sein, um jungen Erwachsenen ein Bestehen in einer immer komplexer werdenden (Arbeits)Welt zu ermöglichen? Und wenn ja, was braucht es, fokussiert auf die Anforderungen an die Lehrerinnen, Lerncoaches, Moderatorinnen, Begleiterinnen der Lernprozesse, dazu?

1 Ein Projekt von Gangway e.V.; Straßensozialarbeit in Berlin.

2 Vgl Terkessidis, 2010.

3 NEET: Akronym des Begriffs **N**ot in **E**ducation, **E**mployment or **T**raining.

Dieser Spur folgen die kommenden Ausführungen, indem sie in den Dschungel der Peer-to-Peer-Welt eintauchen, Strömungen und Kernelemente dieser Form(en) des Lernens benennen und suchen, diese (wieder) zu extrahieren und in eine anwendbare und zeitgemäße Form zu gießen. Die Herausforderungen unserer Zeit werden auf den, sich wechselseitig beeinflussenden, Gebieten des Arbeitsmarktes und der Identitätsbildung beleuchtet und in einen gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang gestellt.

Ziel ist es, das (neu) definierte „*Lernen auf Augenhöhe*“⁴ hinsichtlich der herausgearbeiteten zentralen Anforderungen des 21. Jahrhunderts an zukünftige Erwachsene zu prüfen und dementsprechende Empfehlungen für Begleiterinnen und Initiatorinnen dieser Lernprozesse zu formulieren.

Anmerkungen

Die vorliegende Arbeit verweist, neben der verwendeten Fachliteratur und entsprechenden Artikeln und Vorträgen, auf neun qualitative Interviews mit P2P-Praktikerinnen und Expertinnen. Diese liegen im Anhang nummeriert, in anonymisierter Form vor. Beim Zitieren verweise ich auf das einzelne Interview mit der Abkürzung Bsp. P2P-I-2 oder P2P-I-6 oder weise zusammenfassend auf die Interviews hin. Abkürzung: P2P-I-ZF.

Da sowohl die Fachliteratur als auch die Interviews in deutscher und englischer Sprache sind, verwende ich beim wörtlichen Zitat die Originalsprache. Das sinngemäße Zitat wird in deutscher Sprache wiedergegeben.

Peer-to-Peer wird im folgenden P2P abgekürzt.

Zur Erleichterung der Lesbarkeit verwende ich durchgehend das generische Femininum.

Der ~~Durchstrich~~ ist bewusst als Gestaltungsmittel eingesetzt.

4 P2P-I-2.

2. P2P-Learning: Eine ganzheitliche Begriffsannäherung

Schon Konrad bemängelt 2014 in seinem Werk „Lernen lernen“, dass selbst in englischsprachigen Publikationen keine einheitlichen Bezeichnungen unterschiedlicher Lernstile existieren und diese so jedes mal neu festgelegt werden müssen.⁵ Peer-Learning, Peer-Education, P2P-Education and Learning, Peer-Support, Peer-Counseling, Peer-Mediation, Peer-Helping sind nur einige der Bezeichnungen, die mir bei der Recherche über den Weg gelaufen sind⁶. Wissenschaftler der University of Ulster bieten gleich zehn verschiedene Modelle des peer-learning an⁷, der Higher Education Report No. 4 der George Washington University hingegen fünf⁸. Das ganze Feld gleicht einem Begriffs-Dschungel, was in der deutschen Forschung bei Naudascher mit Gleichaltrigengruppe sprachlich gefasst wird; mit dem Zusatz: Peer-Group-Forschung, in Klammern gesetzt.⁹

Christoph und Heckmann finden Hinweise zum Thema aus dem 1. Jahrhundert nach Christus oder im „Dekurio-System“, das um ca. 1550 bei den spanischen Jesuiten entwickelt wurde, und seit 1632 finden sich erste publizierte Aussagen wie „*He who teaches others, teaches himself*“¹⁰. Dies, der hohe Lerneffekt beim Lehren, ist eine Erfahrung auf die viele von uns zurückgreifen können.

Die Erforschung und Entwicklung dessen als ausgewiesene und bewusst eingesetzte Methode(n) blühte (nicht nur in den USA) in den 70er/80er-Jahren¹¹, zur gleichen Zeit ernannten sich Studentinnen an deutschen Universitäten zu Selbstlernerinnen und heute bilden Wikipedia und die Tutorials auf youtube¹² die größte selbstbestimmte P2P-Community. Ganz ohne Anleitung.

Doch hält die Suche¹³ nach erfolgreichen, greif- und wiederholbaren Rezepten und Parametern für diese „*wechselseitigen Lernbeziehung*“¹⁴, dieser „*fluid relationship between the role of the „teacher and the role of the „learner*“¹⁵ an.

Die Motivationen hierfür scheinen vielfältig zu sein, sie reichen von der Verbesserung der Lernleistungen, der Rekrutierung neuer Lehrkräfte und Erneuerung der Lehre, über Zugänge zu Bildung für NEET people zu schaffen, bis hin zu erhofften finanziellen Einsparungen.

5 Vgl. Konrad, 2014, S. 79/80.

6 Vgl. Christoph/Heckmann, Frühintervention in der Suchtprävention, veröffentl. In der Wiener Zeitschrift für Suchtforschung, Jg. 30 2007 Nr. 1.

7 Vgl. Griffiths/Houston/Lazenbatt, 1995, auf <http://web.stanford.edu/dept/CTL/Tomprof/postings/418.html>.

8 Vgl. Whitman, 1988, S. 29.

9 Naudascher, 1977, Inhaltsverzeichnis

10 Vgl. Whitman, 1988, S. 20.

11 Vgl. Whitman, 1988.

12 Vgl. Terkessidis, 2015, S.148.

13 Vgl. Stellungnahme und Position AGJ, Peer_Learning als Instrument der Jugendhilfe, veröffentl. 2012, http://portal.sitecom.com/WLR-2000/v2001/upgrade/parent.php?userRequest=web31.server1.hostingforyou.de/fileadmin/files/positionen/2012/Peer_Learning.pdf, oder vgl. Konrad 2014.

14 P2P-I-1.

15 P2P-I-6.

2.1. Konsensfindung

2.1.1. Die Kernelemente

Schon das Wort peer, welches im google-Übersetzer als erstes mit „Peer“ ins Deutsche übertragen wird, bietet mit den weiteren Möglichkeiten wie: der Gleichaltrige, der Ebenbürtige erste Anhaltspunkte. Unter peer-to-peer bietet Wikipedia die „*Kommunikation unter Gleichen, hier bezogen auf ein Rechnernetz*“¹⁶, an. Dieses „unter Gleichen“ findet sich auch in der Betonung der Nähe (der Begleiter*in) zur Dialoggruppe¹⁷.

Was in den Interviews ebenfalls genannt wird, das sind die fließenden Rollenverhältnisse, das Gegenseitige und Wechselseitige der Lernbeziehung, welches auf dem aktiven Austausch von Wissen und Erfahrungen aller am Lernprozess Beteiligten basiert.

Das Wissen wird geteilt. Jede ist involviert¹⁸.

P2P-Learning, das ist ein wechselseitiger, aktiver Austausch unter Gleichen auf Augenhöhe, welcher auf dem Vertrauen in das Wissen und auf den Erfahrungen aller Beteiligten basiert.

*[...]Working with others often increases involvement in learning. Sharing one's ideas and responding to others' reactions improves thinking and deepens understanding[...]*¹⁹

Der Umstand der aktiven Beteiligung weist darauf hin, dass diese Lernform den bedeutungsorientierten Lernstilen (im Gegensatz zu den reproduktionsorientierten Lernstilen), welche den Lernenden ein tiefes Verarbeiten und Verstehen des Gelernten ermöglichen, zuzuordnen ist.²⁰ P2P-Learning ist auf den Bedarf der Lernenden ausgerichtet, learner-led,²¹ und das Wissen darum, dass Lernen immer (auch) ein sozialer Prozess und somit Beziehungsarbeit ist, wird hier bewusst genutzt, um Lernerfolge zu steigern.²² Zusammengefasst bedeutet das:

P2P-Learning, das ist ein wechselseitiger, aktiver Austausch unter Gleichen auf Augenhöhe welche auf dem Vertrauen in das Wissen und auf den Erfahrungen aller Beteiligten basiert. Ein bedeutungsorientierter Lernstil, der den sozialen Prozess bewusst nutzt, um Lernerfolge zu steigern und sich am Bedarf der Beteiligten orientiert.

¹⁶ Vgl. Wikipedia Peer-to-Peer.

¹⁷ P2P-I-1.

¹⁸ P2P-I-ZF.

¹⁹ Vgl. Whitman, 1988, S. 27. Zitiert von Chickering and Gamson 1987, S.4.

²⁰ Vgl. Konrad, 2014, S. 101.

²¹ P2P-I-7.

²² P2P-I-3.

2.1.2. Die drei Hauptströmungen des P2P-Learning

Bei allem Konsens in den oben definierten Kernelementen des P2P-Learning wird jedoch deutlich, dass diese in unterschiedlichen Settings und mit unterschiedlichen Absichten um- und eingesetzt werden. Dies zeigt sich hauptsächlich im Umgang und in der Interpretation des „unter Gleichen“ und dem Umstand, wer den Bedarf der Teilnehmenden definiert.

2.1.2.1. Das freiwillige und selbstbestimmte P2P-Learning

Diese Form findet sich in Settings wie Wikipedia, den Tutorials auf youtube, dem Selbstgesteuerten Lernen in Gruppen und Lerngemeinschaften²³, den in Universitäten angesiedelten Partnerships und Work Groups²⁴ und der gängigen Gruppenarbeit oder den cMOOCs²⁵ wieder.

[...]Die Teilnahme an diesen Projekten ist freiwillig, das Thema selbstbestimmt und es wird unter den Prinzipien der Mitbestimmung und Partizipation gearbeitet. Die Jugendlichen setzen sich mit einer bestimmten Thematik auseinander, es wird gemeinsam geforscht, recherchiert, sich ausgetauscht, miteinander diskutiert und gemeinsam an Ergebnissen gearbeitet.[...]²⁶

Das freiwillige und selbstbestimmte P2P-Learning kommt ohne Machtverhältnisses im strukturellen bzw. weisungsbefugten Sinne aus.

In den sechziger und siebziger Jahren wurde auch der Begriff des Workshops als „Ort der gleichberechtigten Kollaboration“²⁷ beschrieben und ein Großteil der partizipativen Gruppenformate, wie zum Beispiel die Zukunftswerkstatt, das Barcamp und der Open Space, folgt den Prinzipien des selbstbestimmten P2P-Learning. Im besten Fall werden das Format und die Regeln sowie die Form einer möglichen Begleitung von den Beteiligten demokratisch verhandelt.

2.1.2.2. Das Multiplikatorenkonzept

Als Multiplikatoren bezeichnet man Menschen, die aufgrund verschiedener Faktoren einen direkten Zugang, eine Nähe, zu den Lernenden haben. Diese können das Alter, eine „gemeinsame Sprache (Slang, Körpersprache, Rituale), gemeinsame Lebenserfahrungen und übereinstimmende kulturelle Identitäten“²⁸ sein.

²³ Vgl. Konrad, 2014, S. 185/186.

²⁴ Vgl. Whitman, 1988, S. 39-47.

²⁵ MOOC MassivOpenOnlineCourse, ein cMOOC baut in Abgrenzung zum xMOOC auf den Überlegungen des Connectivism auf und ist offener und freier als die in der Regel durch Universitäten initiierten und geführten xMOOCs. Vgl. Fernstudium-Infos <http://www.fernstudium-infos.de/blogs/markus-jung/8705-welche-arten-moocs-gibt-xmooc-cmooc.html>, 19.01.2013.

²⁶ P2P-I-8.

²⁷ Vgl. Terkessidis, 2015, S.53.

²⁸ P2P-I-1.

Im universitären Kontext findet sich dieses Konzept in den „*Near-Peers: 1. Teaching Assistent, 2. Tutor, 3. Counselors*“²⁹ wieder. Entscheidend bei diesen Personen ist, „*dass sie einen „Schlüssel“ zu den Kontakten in der Hand haben [...] und ihr Engagement damit einen (schnelleren) Zugang zu potenziellen Ressourcen verspricht.*“³⁰ Diese Settings entstehen auf (relativ) organische Weise, wie zum Beispiel durch einen Wissensvorsprung aufgrund des höheren Semesters oder wenn Workshopbegleitungen an ehemalige Teilnehmende abgegeben werden,³¹ sie finden sich auch in Selbsthilfegruppen und Organisationen wie den Pfandfindern, Jugendverbänden und der Freiwilligen Feuerwehr wieder.³² Diese Multiplikatoren oder Peers werden in jedem Fall bestimmt (von der Gruppe oder einer Person, die dazu befugt ist). Die Fachwelt ist sich nicht einig, ob Diesen hierfür eine Qualifizierung angeboten werden muss sollte, und wenn ja: wie diese zu sein hat.

2.1.2.3. Der Peer als Transmissionsriemen

P2P-Learning (in diesen Settings auch oft -education, -helping oder schlicht P2P-Ansatz genannt) wurde (und wird) in Bereichen wie zum Beispiel der Suchtprävention und der Aids-Prophylaxe ganz bewusst eingesetzt

*„mit dem Ziel [...], wahrheitsgemäße Informationen, Einstellungen und Verhaltensbereitschaften unspektakulär – und auch informell – an Personen bestimmter Risiko-/Zielgruppen weiterzugeben und ihnen risikoangemessenes Verhalten vorzuschlagen.“*³³

In diesen Fällen gibt es eine klare Botschaft, die quasi von einem Auftraggebenden an eine bestimmte Zielgruppe weitergeben werden soll. Da diese Auftraggebenden von der Zielgruppe keine Akzeptanz erfahren, werden Peers, welche den Schlüssel zu den Kontakten inne haben, als Transmissionsriemen genutzt oder auch instrumentalisiert, um das definierte Bildungsziel zu erreichen. Das heisst, dass Menschen geschult werden, um Informationen weiterzugeben, die sie zuvor gar nicht inne hatten.³⁴

Die Peers werden in diesen Settings immer geschult und oftmals für ihre Leistungen bezahlt.

²⁹ Vgl. Whitman, 1988, S. 29.

³⁰ Möbius/Friedrich, 2010, S. 143.

³¹ P2P-I-1.

³² Vgl. Christoph/Heckmann, Frühintervention in der Suchtprävention, veröffentl. In der Wiener Zeitschrift für Suchtforschung, Jg. 30 2007 Nr. 1.

³³ Vgl. Christoph/Heckmann, Frühintervention in der Suchtprävention, veröffentl. In der Wiener Zeitschrift für Suchtforschung, Jg. 30 2007 Nr. 1.

³⁴ P2P-I-9.

2.2. Stolpersteine und Chancen

2.2.1. Grenzen des P2P-Learning

Die Grenzen des P2P-Learning werden hauptsächlich im Bereich des instrumentalisierten P2P-Ansatzes beschrieben. Probst schreibt hier in Berufung auf Nörbert

„Ein Kritikpunkt am Peer-Education-Ansatz ist, dass engagierte Jugendliche, die als Peer-Educators agieren, teilweise einen weitaus größeren Gewinn hinsichtlich ihrer persönlichen Entwicklung aus den Projekten mitnehmen als die eigentliche Zielgruppe.“³⁵

Diese Kritik weist gleichzeitig auf einen der größten Gewinne des P2P-Learning hin: *To Teach is To Learn Twice*.³⁶ In der Instrumentalisierung wird die wechselseitige Absicht des Lernens und Lehrens aufgehoben ist. Zudem ist die Freiwilligkeit und Selbstbestimmtheit der, auf die Rolle der Lernenden begrenzten Personen, nicht gegeben.

„Some skills need specialists“³⁷ ist eine weitere Grenze, die benannt wird. Als Beispiele werden die Mathematik oder die Zahnmedizin angeführt. Dem widersprechen Erfahrungen verschiedener Universitäten, die auch im Bereich der Medizin gute Ergebnisse erzielen konnten.³⁸

Dem Erleben, dass „falsches Halbwissen“ weitergegeben wird, kann eine Grundhaltung der Begleiterinnen entgegengesetzt werden, die in die Urteilsfähigkeit der Gruppe vertraut. (siehe Kap. 5.)

Die weiteren Kritikpunkte beziehen sich ebenfalls auf die Rolle der Begleiterinnen: *„Ignoranz, Egoismus, Narzissmus, Arroganz“³⁹*, kurz das „sich selbst in der Rolle des traditionell von oben herab Lehrenden“ zu gefallen, verhindern erfolgreiche P2P-Learning Prozesse.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Grenzen des P2P-Learning benannt werden sobald die zuvor definierten Kernelemente nicht erfüllt sind.

Eine Ausnahme bildet der Hinweis auf ein individuelles Lernverhalten, welches aufgrund guter Erfahrungen im traditionellen Lernen oder begründet in der Persönlichkeit, dem Lernen in der Gruppe ablehnend gegenübersteht.

³⁵ Probst, 2010, S.2.

³⁶ Vgl. Whitman, 1988.

³⁷ Vgl. P2P-I-7.

³⁸ Vgl. Whitman, 1988, S. 46.

³⁹ P2P-I-2.

2.2.2. Potentiale des P2P Learning

Die Potentiale begründen sich eben in den definierten Kernelementen und finden sich zusätzlich in den Bereichen der Soft Skills und dem Erleben des Lernens wieder. Der Gruppe, als eigenständige Größe, kommt eine weitere Bedeutung zu.

*„Constant repetition“ and „deeper insight“ are reasons on a cognitive level that explain why learning through teaching works.*⁴⁰ Der höchste Lerneffekt stellt sich ein wenn wir lehren, was wir erlernt haben, erst dann verankern sich Informationen nachhaltig⁴¹ und wir kommen in den Genuss des, so unabdingbaren, Prozesses des Wiederholens.

*Everyone is included*⁴². Alle Teilnehmenden sind aktiv am Lernprozess beteiligt und übernehmen Verantwortung für das Gelingen des Prozesses und ihre persönlichen Lernerfolge. Dies entspricht dem ursprünglichen Bild der Universität als einer Gemeinschaft von Lehrenden und Lernenden.⁴³ Der Dialog und das Teilen von Wissen bilden das entscheidende Lernelement. Prinzipien, die wir schon bei Paolo Freires finden, der den wahren Dialog dem Bankiers-Modell entgegenstellt.

*„Their confidence appears to increase.*⁴⁴ Übereinstimmende Aussagen finden sich in Bezug auf das steigende Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein und das Gefühl der Selbstermächtigung für alle Beteiligten.

Die Gruppe wird als Ressource beschrieben, in der, zusätzlich zu dem erworbenen (Fach)Wissen, kognitive und soziale Fähigkeiten erworben werden wie Kommunikationsfähigkeit, Reflexionsvermögen, Kooperationsfähigkeit und Verantwortungsbereitschaft.⁴⁵ Die Gruppe erzeugt ein Gefühl der Gemeinschaft und Sicherheit und eröffnet Möglichkeiten, sich neue Netzwerke zu schaffen.⁴⁶ Sie wird ebenfalls lokalisiert als Ort, in dem Wissen erst kreiert wird. *„Collaboration creates a sense of community, and it means that knowledge is created, not transferred from teacher to student. Also, it locates knowledge in a community, rather than in the individual.*⁴⁷

*„Everyone can perform it.*⁴⁸ Diese Aussage weist auf das Potential des Zugangs zu Bildung für alle hin.

40 Vgl. Whitman, 1988, S. 20.

41 Vgl. P2P-I-2.

42 P2P-I-4.

43 Vgl. Wikipedia "Universitäten (vom lateinischen universitas magistrorum et scholarium,[1] „Gemeinschaft der Lehrenden und Lernenden“).

44 P2P-I-7.

45 P2P-I-8.

46 P2P-I-ZF.

47 Vgl. Whitman, 1988, S. 67, nach Whipple 1987.

48 P2P-I-4.

Ein Großteil der in P2P-Learning-Prozesse involvierten Personen beschreibt diese Lernerlebnisse als positiv herausragende Erfahrungen innerhalb ihrer Lernbiographien, und dies nicht nur im Sinne des „Spaßhabens“, sondern auch im Sinne des individuellen Lernerfolges.⁴⁹

2.2.3. Herausforderungen der Methode

Das Lernen auf Augenhöhe stellt in all seinen definierten Kernelementen das traditionelle und hauptsächlich praktizierte Konzept der Wissensvermittlung und der Wissenseignerschaft in Frage.

„Collaborative learning and peer-teaching raise profound philosophical questions about the nature of authority. The point toward the issue of whether (1) knowledge is something which must be delivered from authorities, or whether (2) it is something which can be generated in the dialogue which takes place among those who seek to learn.“⁵⁰

Als Herausforderung wurde zusätzlich die Frage formuliert, wie die Methode so weiterentwickelt werden kann, dass sie einer Vielfalt von Perspektiven und Unterschiedlichkeiten einen wertschätzenden und bereichernden Raum bieten kann.⁵¹

2.3. Vom P2P - Dschungel zum Kollaborativen Lernen

Um mich für die folgenden Überlegungen aus dem diffusen Gebilde des P2P-Universums herauszubewegen, scheint mir der Begriff des Kollaborativen Lernens passend. Dieses „collaborative learning“ taucht im Higher Education Report No. 4 schon auf und Terkessidis hat dem Begriff der Kollaboration ein Buch gewidmet, in dem dieser, als philosophischer Leitgedanke für unterschiedlichste, gesellschaftlich relevante, Handlungsfelder, ausgelotet und beschrieben wird.⁵² Kollaboration bedeutet schlicht Zusammenarbeit. Sie setzt, im Gegensatz zur Kooperation, jedoch nicht nur am eigenen, sondern am gemeinsam zu erreichenden Ziel und am unbedingten Willen zur Veränderung aller Beteiligten an. Dieser stellt den (Lern)Bedarf der Einzelnen dar.

„Kollaboration setzt voraus, dass ich mich als Person oder Institution im Prozess der Kollaboration verändern kann. Und ich nehme das auch in Kauf. Ich möchte mich verändern, ich möchte nicht so bleiben, wie ich bin.“⁵³

⁴⁹ Vgl. Whitman, 1988, S. 63/64.

⁵⁰ Vgl. Whitman, 1988, S. 27.

⁵¹ P2P-I-7.

⁵² Vgl. Terkessidis, 2015.

⁵³ Interview mit Terkessides vom 12.06.2015 auf changeX.de.

In der Kunst beschreibt der Begriff der Kollaboration schon seit den sechziger Jahren einen beginnenden Paradigmenwechsel, welcher vom genialen Einzelwesen hin zum Prozess und zum Austausch in der Gruppe führt. Denselben Wechsel beschreibt Kruse⁵⁴, wenn es um das Generieren neuer Ideen geht: weg vom Genie, welches er als biographischen Unfall bezeichnet, hin zu einem System, einem gleichberechtigten Netzwerk möglichst diverser Teilnehmender, welches Kreativität erzeugt. Die Gleichberechtigung gemeinsam mit der Unterschiedlichkeit stellt den Erfolgsfaktor des Systems dar. Die Gruppe in ihrer Vielheit findet also als definierter Ort der Generierung von (sozialem, kognitiven und Fach-) Wissen und Ideen unter Gleichberechtigten statt. Dieses Zusammenarbeiten markiert auch das Ende des auf Konkurrenz ausgerichteten Lernens.

Die Begrüßung der Diversität der Teilnehmenden bietet auch die Möglichkeit des individuellen Lernens bzw. der individuellen Potentialentfaltung innerhalb eines Gruppensettings. Hier können also sowohl Generalisten als auch Spezialisten ihren Platz finden.

Da Kollaboration durchaus in einem praktischen und ergebnisorientierten Rahmen stattfindet, wird Autorität transparent und gemeinschaftlich gestaltet. Diese ergibt sich also nicht quo Status, sondern kann beispielsweise in den Bereichen der methodischen oder supervisorischen Begleitung oder des (temporären) Wissensvorsprungs immer wieder neu ausgehandelt werden.⁵⁵

Wir finden im Begriff des Kollaborativen Lernens also nicht nur alle Kernelemente des P2P-Learning wie die Wechselseitigkeit, die aktive Teilhabe und das learner-led wieder (Grundlage der bedeutungsorientierten Lernstile) wieder, sondern er geht noch darüber hinaus.

Kollaboratives Lernen, das ist ein wechselseitiger, aktiver Austausch unter Gleichen mit dem Ziel, (Wissen) zu kreieren und sich zu verändern. Dieser bedeutungsorientierte und am Bedarf der Teilnehmenden orientierte Lernstil nutzt den dialogischen, sozialen Prozess, um Lernerfolge (in allen Bereichen) zu generieren. Temporäre Autorität, begründet im jeweilig erforderlichen Expertentum, wird immer wieder neu verhandelt.

An dieser Stelle möchte nochmals auf die Freiwilligkeit und Selbstbestimmtheit als Voraussetzung für einen, im Hinblick auf die Ergebnisse, gelingenden Prozess hinweisen.

*Schwarmintelligenz setzt nämlich ein Team von Experten voraus, die freiwillig und mit Begeisterung sich ergänzen, die das große Ganze sehen, den gleichen Traum träumen und dabei das vorgesehene Ziel für sinnvoll und erreichbar halten.*⁵⁶

⁵⁴ Vgl. Kruse über Kreativität auf youtube https://youtu.be/oyo_oGUEH-I.

⁵⁵ Vgl. Terkessidis, 2015, S.15.

⁵⁶ Dueck in wirtschaft + weiterbildung 03_2015, S. 20.

3. Die Anforderungen des 21. Jahrhunderts

Die einschneidenden Veränderungen der letzten Jahrzehnte wie die Globalisierung, die Digitalisierung, der Wandel von der Industriegesellschaft hin zur Wissensgesellschaft sowie die durch Kriege und Armut ausgelösten weltweiten Bewegungen der Menschen bieten neue Herausforderungen, welche die Gesellschaft an das Vermögen der Menschen stellt. In Deutschland wurde in den Achtzigern mit der Bildungsoffensive die Ökonomisierung der Bildung eingeleitet und der Versuch gestartet, auf die Anforderungen der zukünftigen Arbeitswelt zu reagieren. Der Begriff der „Schlüsselqualifikationen“ wurde geprägt in der Hoffnung, in der Fokussierung auf die Ausbildung dieser den Menschen einen Generalschlüssel zur Bewältigung dieses Neuen in die Hand zu geben und auf dem Globalen Markt weiterhin ganz vorn mitzuspielen.⁵⁷

„[...]Menschen aller Lebensalter müssen ständig komplexere Situationen verstehen, entschlüsseln und innovativ verbinden, um eine Vielzahl möglicher Lösungswege zu erarbeiten. Sinn für Kreativität und Initiative, Anpassungsfähigkeit, eine fruchtbare Vorstellungskraft, emotionale Intelligenz, die Fähigkeit zu kritischer Reflexion, Gedanken- und Handlungsfreiheit, und immer wieder Selbständigkeit.“⁵⁸

Der Wandel greift jedoch sehr viel weiter in unser Leben ein. Der Arbeitsmarkt bildet lediglich einen Ausschnitt dieser, sich wechselseitig beeinflussenden und verwobenen, Felder ab.

3.1. Die neue Welt der Arbeit

„Flexibilität, Mobilität, Globalität“, so beschreibt der „Spiegel“ die neue Dreieinigkeit. Und auch wenn nur ein geringer Prozentsatz (bisher) ein wirklich globales Leben führt, so ist doch die Tendenz steigend⁵⁹ und stellt entsprechende Anforderungen an die sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen derjenigen, die mithalten wollen - oder müssen.

„Der Soziologe Richard Sennet schätzt, dass ein Amerikaner in 40 Arbeitsjahren elfmal den Job wechselt und dreimal sein gesamtes Know-how austauscht“⁶⁰ und der Zukunftsforscher Opaschowski zitiert eine Studie, in der schon heute (2009) jedes dritte Arbeitsverhältnis kein ganzes Jahr mehr dauert.⁶¹

⁵⁷ Vgl. Pongratz, 2000, Ökonomisierung d. Bildung, Eine Packungsbeilage zu Risiken und Nebenwirkungen. ⁵⁸ Vgl. Leitfaden für kulturelle Bildung (Road Map for Arts Education) UNESCO-Weltkonferenz für kulturelle Bildung, März 2006.

⁵⁹ Vgl. Albers, 2009, S. 23.

⁶⁰ Vgl. Albers, 2009, S. 22.

⁶¹ Vgl. Albers, 2009, S. 173.

„[...] Sozialkompetenz, die Fähigkeit, sich selbst zu organisieren und stets neue Dinge zu lernen, Integrität, Teamfähigkeit, Flexibilität, Selbständigkeit [...]“⁶² sind Schlagwörter, welche in Verbindung mit den „neuen“ Arbeitskräften des 21. Jahrhunderts stets genannt werden.

Die Arbeitsmodelle von morgen werden also geprägt sein von sich ständig verändernden Bedingungen, was die Orte, die Bereiche und Teams, mit und in denen wir arbeiten, betreffen wird. Flexibilität bedeutet hier mehr als die Erfüllung der Mobilität, sie bedeutet auch, sich beständig weiter zu qualifizieren und immer wieder mit anderen Menschen zu kollaborieren.

Die Wissensgesellschaft erfordert, im Gegensatz zur Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft (welche ebenfalls zunehmend durch Computer ersetzt werden wird, sobald diese Dienste kein Spezialistentum voraussetzen), weniger die Erfüllung von vordefinierten Aufgaben als die Lösung von immer komplexer werdenden Problemstellungen⁶³: also die Fähigkeit zur Innovation und kreativen Lösungsbildung. Dueck beschreibt diese von Unternehmen geforderten Fähigkeiten mit Anforderungen wie zum Beispiel: Setze auf Neues! Sei überall! Sei leidenschaftlich! Setze dir neue Ziele! Vielfalt! Probiere und erfahre! Handle selbständig! Sei besonders!⁶⁴

Der Schlüssel hierzu ist Bildung. Bildung die diesen Anforderungen gerecht wird und die Entfaltung der individuellen Potentiale und Talente in den Mittelpunkt stellt.⁶⁵ Herrhausen führte hierzu aus:

*„Jede Gesellschaft kann auf Dauer nur so intelligent, leistungsfähig und erfolgreich sein wie die Menschen, aus denen sie besteht. Es kommt deshalb darauf an, immer wieder Bedingungen zu schaffen, die es erlauben, alle in ihr vorhandenen Fähigkeiten und Talente voll zu entfalten und auszuschöpfen.“*⁶⁶

Die im vorliegenden Kapitel ausgeführten Anforderungen können zusammengefasst werden in:

Flexibilität/Anpassungsfähigkeit

Kreativität/Innovation

Sozialkompetenzen/Interkulturelle Kompetenzen

Selbständigkeit/Aktivität

Lebenslanges Lernen

Exzellenz im Sinne der individuellen Potentialentfaltung

62 Vgl. Artikel Karriere & Zukunft: Schlüsselkompetenzen - Gute Arbeit statt toller Titel aus der Bilanz, Schweizer Wirtschaftsmagazin vom 12.10.2007.

63 Vgl. Kruse über Kreativität auf youtube https://youtu.be/oyo_oGUEH-I.

64 Vgl. Dueck, Vortrag TEDx Rhein/Main, 2.02.2012, <https://www.youtube.com/watch?v=QxtDdEMp9w4>

65 Vgl. Dueck, Sep 2013, DD198, Das Ziel der Menschenpotential-Entfaltung oder „Jedem Einzelnen gerecht werden“, www.omnisophie.com.

66 Schmidt, Q-Magazin 4-95, http://www.wissensnavigator.com/documents/AlfredHerrhausen_000.pdf.

3.2. Identitätsbildung in der Parapolis

„[...]die Fragen nach dem Umgang mit unserem Selbst, unserer Position in der Welt, dem Zuhause-Sein und der Vielheit stehen in der Parapolis des 21. Jahrhunderts ganz oben auf der Agenda.“⁶⁷

Die Parapolis beschreibt den Rahmen, den Ist-Zustand der Welt. Als Begriff, etabliert von Terkessidis, beschreibt sie einen Ort des „sehr viel“, geprägt durch Migration, Mobilität und Vielheit, schnelllebige Lebensentwürfe und durch die Flüchtigkeit kultureller und geographischer Positionen der Menschen. Die Menschen haben keine gemeinsamen Vergangenheiten mehr. Der Ort zeichnet sich aus durch eine zunehmende Komplexität und Uneindeutigkeit.⁶⁸

Keupp weist ebenfalls darauf hin, dass die normalbiographischen Grundrisse der ersten Moderne, welche klare Ordnungsvorgaben zur individuellen Identitätsbildung geliefert haben, in der zweiten Moderne (oder Parapolis Anm. d. Verf.) an Verbindlichkeit verlieren. Ein zentrale Rolle für diese nahm die berufliche Teilidentität ein und gerade in der Arbeitswelt tritt die Dekonstruktion dieser Muster am deutlichsten zutage.⁶⁹ Die Folge ist eine Destandardisierung der Arbeitsbiographien, somit ist (Erwerbs)Arbeit gleichzeitig wichtiger und unwichtiger geworden. Da die Teilhabe an Erwerbsarbeit jedoch ~~nøch~~ immer die soziale Stellung der Menschen bestimmt, bleibt sie, selbst als Abwesenheit, zentral in der Identitätsarbeit.⁷⁰

Neben den schon genannten Veränderungen, die das 21. Jahrhundert mit sich bringt, weist Keupp noch auf Faktoren wie eine veränderte Geschlechterkonstruktion, die Pluralisierung und Entstandardisierung familiärer Lebensmuster und die wachsende Ungleichheit, was die Zugänge zu materiellem, sozialem und symbolischen Kapital betrifft, hin.⁷¹

Auch diese Bereiche bieten den Menschen keine Sicherheit in Bezug auf ihre Identitätsbildung mehr. Identität heute, das ist

„Ein nachgiebiges Ich, eine Collage aus Fragmenten, die sich ständig wandelt, sich immer neuen Erfahrungen öffnet - das sind die psychologischen Bedingungen, die der kurzfristigen, ungesicherten Arbeitserfahrung, flexiblen Institutionen, ständigen Risiken entsprechen.“⁷²

⁶⁷ Terkessidis, 2015, S. 63.

⁶⁸ Vgl. Terkessidis, 2010.

⁶⁹ Vgl. Keupp, 2005, S. 5.

⁷⁰ Vgl. Keupp, 2005, S.10/11.

⁷¹ Vgl. Keupp, 2005, S. 8.

⁷² Sennett, 1998, S. 182.

Die Sehnsucht, sich zu verorten, sich zu identifizieren gehört, zum Menschen dazu. Sie wollen sollen sich auf eine klar definierte Identität festlegen. Sich abgrenzen und sich zugehörig fühlen. Die kindliche Fähigkeit, diese Identifikation mit Wahlmöglichkeiten und Vielheit zu verbinden, geht den meisten Erwachsenen verloren.⁷³

Das Konzept der Patchworkidentität stellt die Frage, wie Identitätsbildung unter heutigen, hier beschriebenen, Anforderungen gestaltet werden kann. Ziel dessen war das Herausarbeiten sozialpsychologisch begründeter Lebenskompetenzen, welche eine gelingende Lebensführung ermöglichen. Unter Berücksichtigung des hohen Einflusses der Erwerbsarbeit auf die Identitätsbildung sowie die äußere und innere Dimension dieser, beleuchtet Knaupp die Bereiche der hierzu benötigten persönlichen Ressourcen und des sozialen Kapitals. Sein, stark verkürztes und in eigenen Worten wiedergegebenes, Fazit lautet:

Sinn – eine emotionale Sicherheit in Bezug auf die eigene Geschichte und Verortung, was Such-, Experimentier- und Veränderungsbereitschaft erfordert

Boundary management – ein gesunder Umgang mit der Vielheit an Möglichkeiten, beruhend auf persönlichen Werten und sozialen Beziehungen

Einbettende Kultur – soziale Netzwerke und die Kompetenz, diese (mit) zu erzeugen

Materielle Basissicherung – als Zugangsvoraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe

Erfahrung der Zugehörigkeit

Kontext der Anerkennung

Interkulturelle Kompetenzen

Zivilgesellschaftliche Kompetenzen – als Befähigung zur Teilhabe an politischen Prozessen.⁷⁴

Die Identitätsbildung in der Parapolis baut also stark auf persönlichen Ressourcen und den daraus entwickelten Kompetenzen sowie den sozialen Kompetenzen, welche erst durch positive soziale Erfahrungen herausgebildet werden können, auf und fordert das aktive Einbringen in die Gestaltung der persönlichen Erzählung und der gemeinschaftlichen Prozesse. In all diesen Faktoren zeigt sich eine Nähe zu den Anforderungen des Arbeitsmarktes, welcher ebenfalls den Herausforderungen und Chancen der Parapolis unterworfen ist.

Kann das Kollaborative Lernen all diesen Anforderungen gerecht werden?

⁷³ Vgl. Terkessidis, 2015, S. 60.

⁷⁴ Vgl. Keupp, 2005.

4. Eine Gegenüberstellung:

Kollaboratives Lernen – Die Anforderungen der Parapolis

Kollaboratives Lernen, das ist ein wechselseitiger, aktiver Austausch unter Gleichen mit dem Ziel, (Wissen) zu kreieren und sich zu verändern. Dieser bedeutungsorientierte und am Bedarf der Teilnehmenden orientierte Lernstil nutzt den dialogischen, sozialen Prozess, um Lernerfolge (in allen Bereichen) zu generieren. Temporäre Autorität, begründet im jeweilig erforderlichen Expertentum, wird immer wieder neu verhandelt.

Flexibilität/Anpassungsfähigkeit ✓

Kreativität/Innovation ✓

Sozialkompetenzen/Interkulturelle Kompetenzen ✓

Selbständigkeit/Aktivität ✓

Lebenslanges Lernen ✓

Exzellenz im Sinne der individuellen Potentialentfaltung ✓

Boundary management ✓

Einbettende Kultur ✓

Erfahrung der Zugehörigkeit ✓

Kontext der Anerkennung ✓

Interkulturelle Kompetenzen ✓

Zivilgesellschaftliche Kompetenzen ✓

Für die oben genannten, und in den vorherigen Kapiteln ausgeführten, Anforderungen der Parapolis an die (Arbeits)Welt und Identitätsbildung stellt das Kollaborative Lernen eine geeignete Methode dar.

In Bezug auf den Sinn, beschrieben als eine emotionale Sicherheit in Bezug auf die eigene Geschichte und Verortung, was Such-, Experimentier- und Veränderungsbereitschaft erfordert, kann das Kollaborative Lernen in seinen Suchbewegungen und seinem experimentellen Charakter sowie in der Konfrontation mit der Vielheit eine gelingende Unterstützung darstellen.

In Bezug auf die materielle Basissicherung, als Zugangsvoraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe, stellt das Kollaborative Lernen durch seine institutionelle Unabhängigkeit und die Freiheit des „everyone can perform it“⁷⁵, zumindest eine Möglichkeit auf Wissenserwerb dar. Dieser ist wiederum (in unserem Gesellschaftssystem) Voraussetzung für (eigenständige) Materielle Basissicherung. Das Kollaborative Lernen (als Kultur) stellt in sich gesellschaftliche Teilhabe dar.

5. Fazit

Die rasanten, alle Lebensbereiche umfassenden Veränderungen der letzten Jahrzehnte stellen neue Anforderungen an die Menschen des 21. Jahrhunderts. Diese spiegeln sich (auch) im Bereich der (Erwerbs)Arbeit deutlich wieder, welcher untrennbar mit unserer Identitätsbildung verbunden ist. Diese stelle eine Herausforderung für das gesamte Feld der (Aus)Bildung dar.

Die Ökonomisierung der Bildung, welche ja sucht, diese neuen Interessen der Wirtschaft zu bedienen, scheint jedoch haarscharf an eben diesen Anforderungen vorbei zu gehen.

Zwar folgt sie dem Ruf nach Spezialisierung und propagiert den unbedingten Erwerb der sogenannten Schlüsselqualifikation, scheitert jedoch in der methodischen Umsetzung, oder um es frei nach Dueck zu sagen: unser Bildungssystem gewöhnt die Menschen an das zwanghafte System, an Ordnung, Einheit, Regeln und Tradition, ungefähr bis zum Diplom, und dann kommt so ein Mensch in eine Firma und dann heißt es „Nun mach doch mal“, „Sei offen“, „Sei aktiv“, „Verändere“, was das hysterische System des Fließens, des Fortschritts, des Erschließens und der Vielfalt darstellt.⁷⁶

Burn-Out und erhöhter Medikamentenmissbrauch bei den Studentinnen, Migräne schon in der Grundschule und eine immer größer werdende Gruppe junger Menschen, denen die Zugänge zu Bildung und somit die Teilhabe am Arbeitsmarkt verschlossen bleiben sind die Folge. Wir befinden uns in der Krise oder auch: in einem Zeitfenster mit Möglichkeit zur Veränderung.

Der Weg, um den immer komplexer werdenden Herausforderungen der heutigen Zeit zu begegnen, geht jedoch *„weg von der kollektivistischen Ausbildungs- und Schulroutine“⁷⁷*, vom einheitlichen Lernen und passiven Konsumieren des „Stoffs“, was bis heute die Regel darstellt, hin zur Förderung des individuellen Talents, der einzelnen Begabungen und der Ermöglichung, die Kompetenzen zu erwerben, die eine gelingende Lebensführung in der Parapolis benötigt.

Individuelle Förderung, das meint jedoch nicht Gleichmacherei, das meint: gleiche Chancen auf Zugang zu Bildung und Gerechtigkeit in dem Sinne, jeder Einzelnen gerecht zu werden.⁷⁸

Kollaboratives Lernen, nicht (nur) als Methode, sondern als *„das ethische, also das praktisch-philosophisch handlungsbegründende Leitprinzip“⁷⁹* stellt hier, wie ich aufgezeigt habe, eine Chance dar. In seiner konsequenten und ganzheitlichen Umsetzung stellt es jedoch das traditionelle und hauptsächlich praktizierte Konzept der Wissensvermittlung und der Wissenseignerschaft in Frage, und somit in seiner Verwirklichung eine Kulturveränderung dar.

⁷⁶ Vgl. Dueck, Vortrag TEDx Rhein/Main, 2.02.2012, <https://www.youtube.com/watch?v=QxtDdEMp9w4>.

⁷⁷ Vgl. Lotter, brand eins, Heft 06 Juni 2015, S. 46.

⁷⁸ Vgl. Dueck, Sep 2013, DD198, Das Ziel der Menschenpotential-Entfaltung oder „Jedem Einzelnen gerecht werden“, www.omnisophie.com.

⁷⁹ Vgl. Terkessidis, 2015, S. 10. Anm. Terkessidis entwickelt in seinem Buch die Kollaboration als eben dieses Leitprinzip in unterschiedliche gesellschaftlichen Bereichen.

Schon im Higher Education Report No 4 wird der Ruf nach Evaluation und Weiterentwicklung der kollaborativen Lernmethoden laut. Dasselbe versprechen sich heute die Förderungsmaßnahmen der EU: Evaluation der P2P-Methoden und am Besten ein universelles Praxishandbuch als Anleitung für interessierte Institutionen.

Ein Kulturwandel erfordert jedoch mehr als „ein wenig Lernen auf Augenhöhe hier und da“ oder die ein oder andere Schulstunde, eingebettet in den Regelstundenplan, welche sich dieser Methode(n) bedient.

Kollaboratives Lernen wird getragen von einer Grundhaltung. Die Philosophie des Kollaborativen Lernens bietet keine klare Anleitung für den Ablauf der jeweiligen Lerneinheiten, sondern stellt eher einen Rahmen dar, im Sinne dessen immer wieder neu verhandelt werden kann muss Was, Wie und mit Wem gelernt wird. *„Wer Freiräume gewähren will, der muss Kontrolle abgeben, ansonsten wird Freiheit nur simuliert.“*⁸⁰

Begleiterinnen von Prozessen des Kollaborativen Lernens zeichnet somit zum einen eine dementsprechende, die Lernprozesse unterstützende Grundhaltung, und zum anderen eine Auswahl prozessbegleitender Rollen aus.

Die Grundhaltung

Die Grundhaltung der Begleiterinnen ist geprägt von einer Kultur der Anerkennung. Neben einem wertschätzenden, freundlichen Umgang bedeutet dies das Vertrauen in die Gruppe („Die, die da sind, sind genau die richtigen“, „Jede ist Experte“) und in das Potential und die Intelligenz jeder Einzelnen.

Intelligenz, vom wörtlichen *inter leger*, was meint „wählen zwischen“, was das Vermögen zu unterscheiden bedeutet. Das heißt nicht, dass Jede auf die gleiche Weise unterscheidet, jedoch dasselbe Vermögen hat, dies zu tun.⁸¹

Ihre Haltung ist geprägt von einem Begrüßen der Diversität als Bereicherung. Dies betrifft sowohl die Gruppenmitglieder als auch deren Standpunkte und Betrachtungsweisen.

*[...] One person cannot be expected to discover five different interpretations of a piece of literature. But five people can. This is where the real dialogue begins [...]*⁸²

Die Begleiterinnen begreifen sich stets als Teil der Gruppe und sind in jeder Situation beständig (auch) Lernende.

⁸⁰ Terkessidis, 2015, S. 110.

⁸¹ Vgl. Terkessidis, 2015, S. 189/199.

⁸² Whitman, 1988, S. 59, nach Tigne 1971, S. 22.

Die Rollen der Begleiterinnen

Basierend auf den Vorschlägen: task-setter, classroom manager, facilitator und synthesizer⁸³, in Kombination mit den in den Interviews genannt Voraussetzungen für gelingende P2P-Prozesse, empfehle ich die folgende Rollen für Begleiterinnen. Allen Rollen ist zu eigen, dass die Begleiterin durchaus aktiv (sein kann), sich jedoch gleichzeitig als Person zurücknimmt.

Gastgeberin

Die Rahmenbedingungen und der Raum als solcher haben einen entscheidenden Einfluss auf das Lernklima. Die Gastgeberin ist somit für die Beschaffung, bzw. die Ausgestaltung der, den Lerninhalten entsprechenden, Räume verantwortlich. Dies beinhaltet auch die Bereitstellung des für die Lerninhalte erforderlichen Materials. Sie ist bemüht eine Atmosphäre des Wohlfühlens für alle Beteiligten zu kreieren.

Moderatorin

Diese Rolle beinhaltet das Wissens um verschiedene Methoden der Großgruppenbegleitung und der Gruppenbildung, sowie Methoden das von der Gruppe erarbeitete Wissen zu sortieren und zu strukturieren. Hier findet sich auch die oben genannte Rolle des task-setters, was meint, die Gruppe in der Definition der gemeinsamen Zielsetzung zu unterstützen. Die Moderatorin nimmt keinen inhaltlichen Einfluss auf das gemeinsam erarbeitete Wissen.

Synthesizing

Die Rolle des Synthesizing bietet, über den Zwischenschritt des Summarizing, der Gruppe die Möglichkeit, des gemeinsam Erarbeitete zusammenzufassen und in einen größeren inhaltlich Gesamtzusammenhang zu stellen um (möglicherweise) neue Perspektiven zu eröffnen.

Supervisorin

Die Supervisorin begleitet die sozialen Gruppenprozesse.

Ausblickend stellen sich die Fragen:

Wie kann das Kollaborative Lernen als Methode und Leitprinzip herkömmliche Lernsettings durchdringen und/oder ersetzen?

Welche Lernformen bieten eine gute, im Sinne der Fragestellung, Ergänzung des Kollaborativen Lernens?

Wie können Begleiterinnen dieser Prozesse aus- und/oder fortgebildet werden?

⁸³ Whitman, 1988, S. 70/71.

Literaturverzeichnis

Albers, Markus: Meconomy, Berlin, 2009.

Keupp, Heiner: Patchwork-Identität – Riskante Chancen bei prekären Ressourcen. Vortrag in Dortmund am 20. Mai 2005. 2005.

Konrad, Klaus: Lernen lernen – allein und mit anderen/Konzepte, Lösungen, Beispiele, Wiesbaden, 2014.

Möbius, Thomas/Friedrich, Sibylle: Ressourcenorientiert Arbeiten: Anleitung zu einem gelingenden Praxistransfer im Sozialbereich, Wiesbaden, 2010.

Naudascher, Brigitte: Die Gleichaltrigen als Erzieher. Fakten, Theorien, Konsequenzen zur Peer-Group-Forschung, Bad Heilbrunn/Obb, 1977.

Pongratz, 2000, Erstveröffentlichung bei Funk, H. Johach, G. Meyer (Hg.), Erich Fromm heute. Zur Aktualität seines Denkens, München (DTV - 36166), 2000, S. 121-137.

Probst, Juliane: Positive Peer Kultur in der Berufsorientierung, Frankfurt am Main, 2010.

Sennett, Richard: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin, 1998.

Terkessidis, Mark: Interkultur, Berlin, 2010.

Terkessidis, Mark: Kollaboration, Berlin, 2015.

Whitman, Neal A.: Peer Teaching: To Teach Is To Learn Twice. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 4, Washington, 1988.

Anhang

Von den neun folgenden Interviews wurden acht schriftlich und eines im persönlichen Gespräch geführt. Die interviewten Personen sind zwischen 25 und 70 Jahren alt. Es wurden fünf Frauen und vier Männer befragt. Alle befragten Personen sind sowohl als Begleiterinnen als auch als Teilnehmende in P2P-Learning-Settings involviert.

Interview 1

Wie definierst du P2P-Learning?

p2p learning verkörpert für uns die Essenz unserer Arbeit. Dabei steht im Mittelpunkt, dass für ein für beide Seiten erfolgreiches Lernen möglichst kurze Wege notwendig sind. Das ist auf viele verschiedene Arten zu verstehen, beispielsweise bezüglich Alter, Subkultur, Sprache, Geschlecht, Religion oder Lebenswelt. Ziel ist es, näher an der Zielgruppe dran zu sein und so den Weg zu einer intensiven und konstruktiven Zusammenarbeit zu ebnen. Nicht weniger wichtig ist aber auch die wechselseitige Lernbeziehung, in der nicht nur der Teilnehmer, sondern auch die Inhalt vermittelnden Peers profitieren. Ausschlaggebend für den Erfolg ist dabei nicht ausschließlich das Erreichen der definierten Zielgruppe, auch die Vorbereitung und das Abgeben von Verantwortung an die Peers kann Ziel sein.

Gibt es für dich einen Unterschied zwischen P2P-Learning und P2P-Education? Wenn ja, beschreibe ihn bitte.

Siehe oben

Was sind deine Erfahrungen mit P2P-Learning. (Hier kannst du sowohl über Erfahrungen als Teilnehmende, als Ermöglicher*in oder als Beobachter*in von P2P-Prozessen berichten. Die Frage bezieht sich auf den Kontext deiner P2P Erfahrungen)

Viele der Workshops werden nach einiger Zeit an ehemalige Jugendliche abgegeben, die das erlernte als Peers an Gruppen oder einzelne weitergeben. Diese haben meist, schon hinsichtlich des Alters, einen sehr direkten Zugang zu der Zielgruppe. So spielen gemeinsame Sprache (Slang, Körpersprache, Rituale), gemeinsame Lebenserfahrungen und übereinstimmende kulturelle Identitäten eine maßgebliche Rolle. Meine Erfahrung nach werden durch diese "Nähe" der Zugang erleichtert und viele Themen enttabuisiert.

Was ist für dich der größte Gewinn aus P2P-Learning Prozessen?

Siehe oben

Was sind die Grenzen von P2P-Learning?

Im schulischen/akademischen Kontext sind P2P-Ansätze zwar einsetzbar aber in den bestehenden Strukturen nur schwer zu einem Schwerpunkt der alltäglichen Bildung zu machen. Berufspädagogen, die oftmals fächerübergreifend unterrichten, können nie einen ähnlichen Zugang zu der Zielgruppe aufbauen. Daher ist eine engere Zusammenarbeit zwischen

Bildungseinrichtungen und Kulturschaffenden bzw Berufstätigen aus den jeweiligen Branchen empfehlenswert.

Was sind deiner Meinung nach Vorraussetzungen für gelingende P2P-Learning Prozesse? (Der Fokus dieser Frage liegt auf den Vorraussetzungen die Initiator*innen/Prozessbegleiter*inne von P2P-Prozessen benötigen und Rahmenbedingungen)

Siehe oben

Interview 2

Wie definierst du P2P-Learning?

P2P-learning bedeutet für mich das der Lehrende dem Lernenden auf Augenhöhe begegnet. Das der Dozent den Studenten nicht als unwissend ansieht und aufgrund der Art wie der Student an ein Thema heran geht selbst in der Lage ist etwas von dem Studenten zu lernen.

Eine P2P-Learning Situation kann aber auch zwischen zwei Studenten stattfinden. Wo der eine schwächen hat sieht der andere seine Stärken und anders herum. Quasi eine Art Fair-trade Information exchange.

Gibt es für dich einen Unterschied zwischen P2P-Learning und P2P-Education? Wenn ja, beschreibe ihn bitte.

Im Grunde nicht, weil die Grenzen dort für mich fließend sind. Allerdings setzt P2P-Education schon voraus das der Dozent dazu bereit ist dem Studenten auf Augenhöhe zu begegnen, was sicher eine Herausforderung darstellen kann. Beim Studenten dürfte diese Herausforderung nicht ganz so groß sein, von daher...ja es gibt da diesen kleinen Unterschied.

Was sind deine Erfahrungen mit P2P-Learning. (Hier kannst du sowohl über Erfahrungen als Teilnehmende, als Ermöglicher*in oder als Beobachter*in von P2P-Prozessen berichten. Die Frage bezieht sich auf den Kontext deiner P2P Erfahrungen)

Ich habe erlebt wie Studenten sich gegenseitig mit ihrem Wissen, Erfahrungen und Informationen in eine Art Rausch zustand versetzt haben und in wenigen Stunden das gelernt haben was sie vorher in mehreren Tagen nicht im Stande waren zu lernen bzw. abzuspeichern.

Ich selber habe am effektivsten gelernt wenn ich anderen Menschen erklärt habe, was ich gerade gelernt habe, bzw. wenn ich einem mit Studenten, weil dieser das Thema noch nicht verinnerlicht hatte, erklären sollte worum es geht. Erst nach solchen Erlebnissen verankern sich diese Informationen wirklich nachhaltig.

Als Dozent der versucht seinen Studenten auf Augenhöhe zu begegnen, erlebe ich häufig das man mir mit anders umgeht als mit einem Lehrer der von oben herab doziert. Ich erfahre mehr über den Studenten und kann meine lern sessions entsprechend anpassen. Die Art wie sie Informationen verarbeiten und auf Methoden anspringen helfen mir meine Arbeit zu optimieren.

Was ist für dich der größte Gewinn aus P2P-Learning Prozessen?

Effektive Nutzung der Ressourcen beider, also Dozent und Student, in einer positiven Atmosphäre.

Was sind die Grenzen von P2P-Learning?

Ignoranz, Egoismus, Narzissmus, Arroganz.

Ansonsten lässt sich damit meiner Meinung nach alles Lernen was es an Universitäten zu lernen gibt.

Was sind deiner Meinung nach Voraussetzungen für gelingende P2P-Learning Prozesse? (Der Fokus dieser Frage liegt auf den Voraussetzungen die Initiator*innen/Prozessbegleiter*inne von P2P-Prozessen benötigen und Rahmenbedingungen)

Eine entspannte und lockere Atmosphäre, frei von fester Struktur was die Sitzordnung aber auch den Lehrplan betrifft.

Lehrer und Dozenten die für diese Methode offen sind und Studenten die wissen was sie lernen wollen.

Interview 3

Wie definierst du P2P-Learning?

p2p learning sind für mich Lernprozesse, die bewusst den Wissens-Austausch zwischen "peers" also den Lernenden in den Vordergrund des Lernens stellen. Dahinter steht zum einen eine Vorstellung von den Lernenden als "Experten", die, auch wenn sie noch nicht über das zu vermittelnde Fachwissen verfügen, doch auf jeden Fall praktische Erfahrungen in Bezug auf das Thema haben, welches sie an ihre "peers" vermitteln können. Ein Teil des p2p learnings ist als das Konzept der "Lerngemeinschaften" bzw. des "sozialen Lernens", welches die Tatsache beschreiben, dass Lernen immer auch ein sozialer Prozess ist. Eine Tatsache, die im p2p learning bewusst genutzt wird, um den Lernerfolg zu steigern.

Gleichzeitig steht dahinter eine Vorstellung von der Rolle des "Lehrers" die mehr eine Moderatoren-Rolle ist, als die eines Wissensvermittlers. Der p2p Lehrer hat zwar das Wissen, aber er übermittelt es nicht einfach den Lernenden, sondern ermutigt sie, sich das Wissen selbst und im gegenseitigen Austausch zu erarbeiten. Der Lehrer muss also im p2p learning, dass Wissen so gut beherrschen, dass er/sie die Lernenden auf dem Weg zur Entdeckung und Erfahrung des Wissens begleiten kann.

Gibt es für dich einen Unterschied zwischen P2P-Learning und P2P-Education? Wenn ja, beschreibe ihn bitte.

p2p learning ist für mich ein Teil von p2p education. P2P education beschreibt für mich den Überbegriff, der eher ein Lern-System beschreibt als nur den Lernprozess selbst - genauso wie "Lernen" ein Teil von "Bildung" ist.

Was sind deine Erfahrungen mit P2P-Learning. (Hier kannst du sowohl über Erfahrungen als Teilnehmende, als Ermöglicher*in oder als Beobachter*in von P2P-Prozessen berichten. Die Frage bezieht sich auf den Kontext deiner P2P Erfahrungen)

Im Rahmen der The U und im Rahmen der Bürger Uni. Auch bei vielen Workshops und Veranstaltungen mit motivierten Teilnehmern habe ich es erlebt.

Was ist für dich der größte Gewinn aus P2P-Learning Prozessen?

Die Ermächtigung der Lernenden und die Stärkung ihres Selbstvertrauens in ihr eigenes Wissen und ihre eigene Fähigkeit, ihr Wissen anderen zu vermitteln. Auch die Tatsache, dass p2p learning Netzwerke schafft und stärkt, in dem es die Lernenden dazu ermutigt, beim Lernen zusammenzuarbeiten.

Ich finde das besonders inspirierend, wenn p2p learning dazu führt, dass Personen, die zwar Wissen und Kenntnisse haben, sich bisher aber nicht trauten, diese anderen Personen zu vermitteln, im Kontext von p2p learning sich dazu entschließen, ihr Wissen zu vermitteln. Dies kann entweder in einem eigenen Kurs sein oder als Teil einer Aktivität.

Was sind die Grenzen von P2P-Learning?

p2p learning funktioniert sicher besser bei praktisch-relevanten Themen. Bei theoretischer Mathematik ist es vielleicht weniger passend. Auch braucht es ein gewisses Maß an Wissen bei den Lernenden und auch bereits ein gewisses Maß an Motivation zum Lernen und Selbstvertrauen der Lernenden, in ihre eigenen Fähigkeiten. Es braucht auch ein Mindestmaß an Vertrauen in der Gruppe. Weiterhin braucht es auf Seiten des Lehrers die Fähigkeit Lernprozesse zu begleiten und nicht dominieren zu wollen.

Falls die Lernenden zum Beispiel nicht ausreichend Selbstvertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten haben, müsste ihr Selbstvertrauen erst langsam gestärkt werden, bevor sie sich erfolgreich an p2p learning beteiligen können.

Was sind deiner Meinung nach Voraussetzungen für gelingende P2P-Learning Prozesse? (Der Fokus dieser Frage liegt auf den Voraussetzungen die Initiator*innen/Prozessbegleiter*inne von P2P-Prozessen benötigen und Rahmenbedingungen) Siehe oben.

Interview 4

How do you define peer-to-peer-education and learning?

A democratic and practical learning method individuals to individuals

What are your experiences with p2p education? (here you can describe your experiences as a participant, as well as a teacher, enabler or observer)

I have experience as a participant, teacher, strategic planner and observer. It is a great method as everyone is included and it strengthens not only the knowledge of a new subject, but also the self-confidence. It is short sessions which make it easy to attend and you are concentrated all the time.

What would you say is the biggest benefit/advantage of p2p-education?

Everyone can perform it

What are the limits of p2p-education?

Not widely recognised as a method

What, in your opinion, are the requirements of individual learners and teachers for p2p-education and learning to be successful?

Open mind, willing to learn and be involved in the process, you need to share ideas and opinions. A democratic sphere.

Interview 5

How do you define peer-to-peer-education and learning?

While there are numerous models for peer-to-peer learning in formal and informal educational institutions as well as the community sector, I am most interested in peer learning as a means to unlocking and spreading the knowledge that exists within communities in order to create relationships and empower communities to take positive collective action.

What are your experiences with p2p education? (here you can describe your experiences as a participant, as well as a teacher, enabler or observer)

I have most recently been involved in the development of The U, a social venture within the Young Foundation which aims to create connections and share useful skills among people who wouldn't normally meet. Our motto is, "the knowledge is in the room." We recruit volunteers to act as facilitators who guide the sessions, but they clearly position themselves as 'non-experts' and the participants take the lead in their own learning. We find that this highly social atmosphere creates an enjoyable and empowering learning experience, and gives participants the chance to make connections with one another. I have been involved in the design of our delivery model and course content, and train all of our local volunteer facilitators. In my wider role at Young Foundation, I support a lot of third sector organisations in their development and have found peer learning techniques very useful in this context.

What would you say is the biggest benefit/advantage of p2p-education?

I feel that the biggest benefits comes from the relationships involved in peer learning. In the context of The U, people are constantly fluctuating between being the learner and being the one sharing their expertise. This they are building their own confidence as well as gaining new knowledge. This dynamic creates a sense of solidarity with one another and a real sense of shared accomplishment.

What are the limits of p2p-education?

We've found that even quite technical skills, like first-aid, which many people believe can only be taught by certified trainers, can be effectively shared through peer learning. I think we've only just begun to tap into the potential for using peer learning in a variety of contexts. Through intensive and creative experimentation we will gain a greater sense of these limits. That's really what we are setting out to explore through this programme.

What, in your opinion, are the requirements of individual learners and teachers for p2p-education and learning to be successful?

Mutual respect is key. And I think environment is a huge factor in effective peer learning. Spaces such as lecture theatres which reinforce traditional educational power dynamics will aren't conducive to peer learning. I'm very excited to explore how space influences peer learning methods through this programme.

Interview 6

How do you define peer-to-peer-education and learning?

I define peer-to-peer as learning that is learner-led, where the people in the room share the learning. It presumes that everyone in the room has something to contribute. It is easiest for me to think about WHAT P2P IS NOT: it is not having a teacher directing all the learning and students taking it all in; the students are NOT empty vessels, waiting for knowledge/skills to be poured in.

What are your experiences with p2p education? (here you can describe your experiences as a participant, as well as a teacher, enabler or observer)

I have experienced p2p as a learner and an observer.

As a learner, I have found it a rich experience – learning from other practitioners has been hugely valuable, and often more valuable than the learning from the „teacher“.

As an observer I have seen that many people get more involved in the lesson because of the style of delivery. Their confidence appears to increase. I have also noted that a few people seem to prefer a more traditional approach – they repeatedly look to the facilitator to lead the session and find the peer-to-peer approach frustrating – they want an „expert“ to be in charge.

What would you say is the biggest benefit/advantage of p2p-education?

Engagement, especially for people who may have had a difficult experience of traditional education. This style of learning builds learners confidence in their own knowledge. I think p2p approaches mean these learners are more likely to stay involved in the learning and therefore experience the satisfaction of competence, which means they are more likely to try out other types of learning too.

What are the limits of p2p-education?

Some skills/knowledge need specialist knowledge and are not suited to p2p. I don't want to go to a dentist who has learned her skill through p2p – I want to be sure my dentist has had specialist training! People who think of themselves as „successful learners“, people who have experienced success through traditional teaching methods, may find this approach challenging. Which is why I believe p2p is most appropriate for people who are sometimes called reluctant learners.

What, in your opinion, are the requirements of individual learners and teachers for p2p-education and learning to be successful?

Learners need to be open and have some trust in the group. This means that the facilitator needs to frame the learning with team-building, trust-building activities. The facilitator must be highly-encouraging, and have a strong belief that everyone has something to contribute. If the facilitator lacks deep respect for the learners, p2p will be less effective – learners cannot have confidence in the group if the facilitator does not have confidence in the group.

Interview 7

How do you define peer-to-peer-education and learning?

There are 2 principles that define peer-to-peer learning for me: a fluid relationship between the role of the 'teacher' and the role of the 'learner', and a shared identity or experience that is recognised (amongst the people who are exchanging information or skills).

I think that peer-to-peer learning can happen formally or informally and in many different ways or situations, whereas peer-to-peer education is a more structured process of exchange.

What are your experiences with p2p education? (here you can describe your experiences as a participant, as well as a teacher, enabler or observer)

My main experience of peer-to-peer education is through The U, a community learning project. The U shares practical skills (such as basic first aid, managing everyday conflict or maintaining personal wellbeing) in a way that builds on participants' own knowledge and experience. People take part in a series of structured activities that are driven by exchange and conversation between those who are participating. The activities are guided by a volunteer facilitator who has been trained in delivering the session, but who isn't a 'teacher' in any formal sense - the learning comes collectively from everybody in the room. The facilitator of the session is also a member of the same community as the others who are participating (this might be a geographical community, or a community of interest).

I've taken part in The U both as a participant in the sessions and also as a facilitator.

What would you say is the biggest benefit/advantage of p2p-education?

Peer-to-peer education can break down traditional preconceptions about who has valuable information, skills or experience that is worth sharing. It values the insights and experience that we all have, but also recognises that these have been shaped by our identities and the communities we belong to. In this way, peer-to-peer education challenges the teacher/learner power dynamic that exists in traditional education environments, and can open up opportunities for learning that is more collaborative and holistic. I think that peer-to-peer education also has the potential to offer a more meaningful learning experience because it is based on relatability and mutual exchange.

What are the limits of p2p-education?

Currently - recognition and validation. There are few formal education environments where peer-to-peer models are genuinely developed or integrated alongside other types of learning.

I also think that a challenge (more than a limit) for peer-to-peer education is how it can be developed in a way that also values and accommodates diversity of perspectives, and difference.

What, in your opinion, are the requirements of individual learners and teachers for p2p-education and learning to be successful?

(this question is focused on „what the facilitators, teachers and enablers of p2p-education need to make p2p-learning processes possible)

I think that there needs to be a 'safe space' for the learning to happen – that the environment and the situation must enable participants to feel confident and able to contribute (this might include

physical factors like where the learning is taking place, as well as the atmosphere or the expectations that are set by people who are 'teaching'/facilitating.) I also think that 'teachers' or facilitators of peer-to-peer education must be open-minded about their role, and not try to maintain total control over the exchange between participants.

Interview 8

Wie definierst du P2P-Learning?

P2P-Learning ist ein freiwilliger, selbstbestimmter und interaktiver Prozess des von- und miteinander Lernens innerhalb einer Gruppe von Menschen gleichen Alters die einen ähnlichen oder gleichen Status haben. Der Prozess findet unter den Prinzipien der Mitbestimmung und Partizipation statt.

Peer to Peer Learning ist wenn jemand auf der gleichen Augenhöhe – auf Grund vom gleichen Alter, vom gleichen sozialen Umfeld, Status, – einer anderen Person etwas vermittelt.

Wichtig ist, dass es kein Machtverhältnis zwischen existiert

Gibt es für dich einen Unterschied zwischen P2P-Learning und P2P-Education? Wenn ja, beschreibe ihn bitte.

Peer-Education wird verstanden als Erziehungs- und Sozialisationsprozess unter Gleichaltrigen.

Welchen Einfluss die Gruppe auf Jugendliche hat, wurden erkannt und als Modell der Peer Education zielgerichtet genutzt.

Peer-Education wird als Methode zur Vermittlung von Wissen, Informationen oder einer bestimmten Botschaft, mit dem Ziel der Veränderung von Verhalten oder Vermeidung eines nichtgewollten Verhaltens. Dafür werden geschulte Jugendliche eingesetzt.

Diese Methode ist die Instrumentalisierung eines normalen Entwicklungsprozess.

Was sind deine Erfahrungen mit P2P-Learning. (Hier kannst du sowohl über Erfahrungen als Teilnehmende, als Ermöglicher*in oder als Beobachter*in von P2P-Prozessen berichten. Die Frage bezieht sich auf den Kontext deiner P2P Erfahrungen)

Hier an der stelle würde ich ihnen gerne aus meiner persönlichen Erfahrung berichten.

Im Rahmen meiner Arbeit konnte ich schon oft das P2P-Learning beobachten z.B. bei meinen internationalen Jugendbegegnungen. Die Teilnahme an diesen Projekten ist freiwillig, das Thema selbstbestimmt und es wird unter den Prinzipien der Mitbestimmung und Partizipation gearbeitet. Die Jugendlichen setzen sich mit einer bestimmten Thematik auseinander, es wird gemeinsam geforscht, recherchiert, sich ausgetauscht, miteinander diskutiert und gemeinsam an Ergebnissen gearbeitet. Nach dem gemeinsamen Prozess ist immer wieder zu beobachten, dass die Jugendlichen mit gestärktem Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen aus dem Prozess heraus kommen.

Was ist für dich der größte Gewinn aus P2P-Learning Prozessen?

Ein Gewinn aus dem P2P-Learning ist die aktive Beteiligung des Einzelnen in den Lernprozess. Es handelt sich nicht nur um Wissensaneignung, es findet ein

sozialer Prozess statt, in dem kognitive und soziale Kompetenzen erworben werden.

Die Kommunikationsfähigkeit, Selbstreflexion, Kooperationsfähigkeit und Verantwortungsbereitschaft werden gestärkt.

Was sind die Grenzen von P2P-Learning?

Was sind deiner Meinung nach Voraussetzungen für gelingende P2P-Learning Prozesse? (Der Fokus dieser Frage liegt auf den Voraussetzungen die Initiator*innen/Prozessbegleiter*inne von P2P-Prozessen benötigen und Rahmenbedingungen)

Um diese Gruppen in ihrem Lernprozess bestmöglich zu unterstützen, sollten verschiedene Aspekte berücksichtigt werden. Eine Grundvoraussetzung von P2P-Learning ist der respektvolle Umgang untereinander. Es sollte ein geschützter Rahmen in geeigneten Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt werden, welcher ein Gefühl von Sicherheit vermitteln soll, und es muss für eine angenehme Arbeitsatmosphäre gesorgt werden. Ebenfalls muss die Reflexionsfähigkeit und die Zusammenarbeit gestärkt werden.

Interview 9 – Ein aufgezeichnetes und autorisiertes Gespräch

Also meine Einstiegsfrage an dich ist, was ist für dich „P2P-Learning and Education“? Wie würdest du das beschreiben. Definieren.

Also der Grundgedanke ist, dass, P2P bedeutet, dass Menschen die in ner ähnlichen Lage sind ihr Wissen weitergeben an andere, die auch in dieser Lage sind. Also das es sozusagen ne Ebene is, dass nicht der eine unheimlich viel Vorsprünge hat sondern dass man einen ähnlichen Erfahrungshintergrund hat. Das ist erstmal P2P.

P2P Education ist in der Regel so gedacht, dass diejenigen die als Peers den anderen etwas beibringen eine Art Transmissionsriemen sind zwischen denjenigen die eine Botschaft vermitteln wollen und denjenigen die sie empfangen wollen, also so ne Zwischenstation.

Gibt es für dich einen Unterschied zwischen den Begriffen P2P Education und P2P Learning?

P2P Education ist das was ich eigentlich eben beschrieben hab. P2P Learning wäre etwas, wo diese andere Ebene gar keine Rolle spielen muss. Also wenn man jetzt sagt „Menschen können etwas und können das anderen beibringen ohne Lehrer zu sein“. So.

O.K. Sehr spannend. Also spannend deshalb weil ich, als ich die Frage: Was ist P2P Learning von einem der viel im P2P-Learning gemacht hat übersetzen habe lassen. Er hat übersetzt: What's your definition about P2P-Learning and Education.?, und hat gesagt, im englischen P2P-Learning and Education wird als eines genannt wenn ich im Deutschen nur P2P-Learning als Fachbegriff benutze. Allein das fand ich schon spannend.

Also, das war ja die Geschichte, dass diese Peer-Idee in den USA bedeutet, dass man, also in diesem Fall bei Jugendlichen, dass man Jugendlich benutzt um bestimmte Dinge an andere

Jugendliche ranzubringen die sie von Erwachsenen nicht akzeptieren würden möglicherweise. Da ist also ne dritte Instanz dabei, also und das ist Education. P2P Education kann's gar nicht geben eigentlich weil also Education immer ein Gefälle voraussetzt zwischen demjenigen der unterrichtet oder erzieht, das Erziehen ist ja Education. Wobei Education im englischen doppelte Bedeutung hat, das kann ja auch Bildung heißen. Ist aber eigentlich auch wörtlich übersetzt Erziehung.

Ja. Beides. Was für Erfahrungen hast du denn mit P2P Learning? Also egal ob jetzt als Teilnehmer, Geschichten die du kennst, als Beobachter. Also, die Rolle ist egal.

Also die Sachen die ich kenne haben alle was zu tun mit den drei Ebenen. Aber jetzt ist bei STREET COLLEGE, soweit ich das kenne, gibt es ne andere Ebene, nämlich ausgehend davon, dass junge Leute über bestimmte Fähigkeiten verfügen die sie sich selbst angeeignet haben die aber nicht im Sinne von irgendjemand rangetragen werden sondern einfach sozusagen unter Gleichen weitergegeben werden. Das sind aber nicht die Education-Dinger die ich kenne. Da ist es immer so, dass es sozusagen ein erzieherisches Ziel gibt, oder ein Bildungsziel was von außen gesetzt ist und was die Peer-Helper eigentlich funktionalisiert wenn man so will.

Kannst du da ein, zwei Beispiele nennen?

Ja, das war zum Beispiel, also jetzt wenn es um Jugendliche geht, man kann das natürlich auf andere Bereiche ebenfalls übertragen, ich rede jetzt erstmal von den Jugendlichen.

Es ging in den USA, in NY speziell um Aids-Profilaxe. Das heißt, es ging darum, dass über Sexualverhalten Jugendliche andere Jugendliche aufklären sollten, auch über Gefahren, die aber selber eben ausgebildet worden sind von anderen die das akzeptiert haben, quasi diesen Transmissionsriemen darzustellen. So, und so ähnlich kenn ich das auch aus Berlin. Also die Peer-Helper-Konzeption da aus Marzahn war so ähnlich, das heißt, dass Jugendliche ausgebildet werden bestimmte Kompetenzen zu kriegen die sie andern weitergeben sollen, die sie aber nicht von vornerein selber haben, sondern die sie nur bekommen indem sie informiert werden, geschult werden.

Also es wird nicht gesagt: So du Jugendlicher, du kannst das ja schon und deswegen finde ich dich toll dass du es weitergibst, sondern: ich zeig dir, was du den anderen zeigen sollst.

Ja. Ich sage dir was ich den anderen sozusagen nicht selbst sagen kann weil die mich vielleicht nicht als jemanden akzeptieren würden der irgendwas Relevantes an sie heranträgt, oder dass Widerstände da sind. Also jetzt gibt es ja eben die anderen Bereiche wie Drogen zum Beispiel. Bei der Drogen-Profilaxe, ging es jetzt auch darum ... oder, ach so, da könnte es jetzt schon wieder anders sein: dass Menschen die selber User sind und davon weggekommen sind andere über die Risiken und sonstwie aufklären.

Da gibt es dann einen persönlichen Erfahrungshintergrund. Ja

Hast du P2P erlebt als Teilnehmender von P2P keine Ahnung was?

Nein, ich sag immer P2P das ist jetzt ein schöner Begriff aber das gibt es ja traditionell schon immer in Jugendverbänden zum Beispiel. Die Teamer von Jugendverbänden, oder die klassische Idee von Jugendverbänden ist, dass Jugend Jugend führt sozusagen. Also das heißt, insofern kenn ich das schon aus eigenem Erleben aus der Zeit als ich selber Jugendlicher war.

Gibt es dann dort noch ein Gefälle?

Ja, auch dort gibt es ein Gefälle, aber das Gefälle ist niedrig. Also wenn dann der Sechzehnjährige die Zwölfjährigen führt dann ist das was anderes als wenn das ein Erwachsener machen würde. Die Teamer zum Beispiel, in Jugendverbänden oder in ähnlichen Strukturen, bekommen ebenfalls eine solche Schulung oder, wie heißt das, Jugendleiter, dieses ganze Jugendleitersystem was wir in den Jugend-Verbänden bis heute haben. Das bedeutet, dass es da sogar eine relativ vorgeschriebene Ausbildung gibt, die bestimmte Kompetenzen vermittelt und den Jugendlichen ermöglicht selber Leiter von anderen Jugendlichen zu sein.

Ich hab oft jetzt auch so P2P Definition gehört, wirklich dieses „Lernen auf Augenhöhe“ zum Beispiel wie bei nem Fachaustausch wo lauter Menschen die in gleichen Arbeitsfeldern arbeiten zusammen kommen und gegenseitig ihr Wissen austauschen oder die Grundhaltung, dass wenn man mit ner Gruppe arbeitet, man sagt: Hey, ihr alle wisst was. Wir sind alle kompetent und wir werfen unser Wissen zusammen und tauschen uns aus. Genau, das nochmal ne anderen ... also, wo kein Gefälle definiert wird.

Was ist für dich der größte Gewinn den es aus diesen P2P Learning Prozessen geben kann?

Ja, der größte Gewinn, das stellt sich raus wenn im Ergebnis etwas ankommt was sonst nicht ankommen würde bei denjenigen, die jetzt quasi die Letztempfänger der Botschaften sind. Also, das ist ne funktionale Sache, das heißt, die Inhalte müssen sich nicht unbedingt unterscheiden, aber die Verpackung unterscheidet sich weil das in ner anderen Sprache ist und von einem anderen Erfahrungshintergrund her herangetragen wird an die Letztempfänge der Botschaften.

Und wenn du so ein Setting nimmst wo es wirklich kein Gefälle gibt? Also quasi der Fachaustausch, wenn jetzt Menschen auf Augenhöhe sich weiter, sich gegenseitig weiterbilden, was du bestimmt schon tausendmal erlebt hast. Gibt es da was was du als Gewinn benennen könntest?

Ja, der Gewinn ist, dass in so einem Fall beide Seiten gleichermaßen was davon haben. Also etwas, was ne relativ natürlich Sache ist, nichts was aufgesetzt ist.

Was sind für dich Grenzen von P2P?

Also ich sag mal im Augenblick hab ich natürlich auch Erfahrungen grade mit den Ehrenamtlichen

bei unseren Heimkindern, Ehemaligen. Und da sieht man dann auch die Grenzen weil sozusagen manchmal das Wissen auf dieser mittleren Ebene, oder auch das methodische Wissen oder so nicht so groß ist, dass sie dann wirklich die Botschaften rüberbringen – und dass in dieser Zwischenphase ja auch durchaus Rollendivisionen entstehen. Also dass jemand sich anmaßt zu lehren obwohl er die Kompetenz gar nicht unbedingt hat. Also, so Halbwissen weiterzugeben. Also ist ne große Gefahr, ich glaube das ist sogar die größte Gefahr, dass sich jemand in der Rolle wohlfühlt dass er der Besserwisser ist – obwohl es P2P ist – und dass er dem Empfänger der Botschaft nicht vermittelt wie beschränkt sein eigenes Wissen in dieser Sache ist. Also die Rolle des Lehrers anzunehmen obwohl man nicht lehren kann.

Das heißt: innerhalb von P2P, was eigentlich mit Zugang und Augenhöhe definiert ist, dann trotzdem ne hierarchische Position einzunehmen die aber kein Fundament hat, kein inhaltliches Fundament?

Ja, die vielleicht ein Teilfundament hat, aber auf jeden Fall könnte es passieren, dass sich jetzt jemand in der Rolle mehr wohlfühlt, als in dem was eigentlich gemeint ist. Das erlebe ich im Augenblick relativ stark, also dass sich Menschen darin gefallen überlegen zu sein obwohl wir sie doch eigentlich als Peers sehen wollen.

Was kann da als Schlimmstes passieren? Oder, was für Konflikte entstehen da?

Die Konflikte entstehen dadurch dass Halbwissen, durch Stille Post, dann wieder weitergegeben werden, was noch weiter verfälscht, also das heißt, man kann da ein Schneeballsystem daraus erkennen und das muss irgendwie eingefangen werden. Also ein funktionierendes P2P System braucht eigentlich so was wie Supervision oder Reflexion oder auch Begleitung.

Ja, das wäre meine nächste Frage, was deiner Meinung nach Voraussetzungen für gelingende P2P-Learning Prozesse sind? Und das mit Fokus auf Initiatoren von P2P Prozessen oder Rahmenbedingungen die diese Prozesse brauchen.?

Also erstmal muss das - ich rede immer von diesen drei Stufen grade - das was als Schulung oder als Education von den Educators oder von dieser Zwischenstufe vermittelt wird nicht nur Inhalt, sondern auch Rollenbewusstsein sein. Und dass es sozusagen eine Art von professioneller Begleitung geben müsste wo das was an möglichen Fehlentwicklungen passiert überhaupt erstmal, also, wo ne Sensibilität dafür da ist für die mögliche Fehlentwicklung. Um das wieder einzufangen dann ist jut.

Und wenn du dir ein Setting vorstellst, eben nicht mit diesen Dreien, also ich will die Botschaft und nutze jemand um meine Botschaft an die Zielgruppe weiterzubringen, sondern Menschen treffen sich wirklich auf Augenhöhe und trotzdem wird ja dieser Prozess initiiert oder ein Rahmen gestaltet. Was denkst du was dann wichtig ist damit es gelingen kann?

Wenn dann jemand so etwas begleitet, dann müsste er sehen an welchen Stellen es erfolgreich ist und an welchen Stellen es möglicherweise nicht erfolgreich ist. Also was gelingt. Oder was auch nicht gelingt. Also was ankommt bei demjenigen der jetzt der Empfangende ist eben. Also wenn ich mir vorstelle indem Bereich Hip-Hop ,was so ein gutes Beispiel ist, da gibt es welche die das besser können und welche die das nicht so gut können obwohl sie alle auf der gleichen Ebene sind sozusagen von ihrer Lebenssituation her. Und das ist nicht selbstverständlich, dass das was ein Laie methodisch anwendet um dem anderen etwas beizubringen, dass das auf dem höchsten Stand von Lerntheorie ist oder so. Also das heißt, es kann auch sein, dass derjenige der da belehrt wird, oder der etwas lernt, unter dem Niveau bleibt was für ihn möglich wäre. Das muss nicht so sein, also erstmal ist es glaub ich gibt es so ein positives Moment, dass diejenigen die hier etwas lernen dabei nicht klein sind sondern genau so groß sind wie der andere – aber das muss nicht unbedingt so sein, dass das auch alles klappt. Also, wenn es um Menschen geht die zum Beispiel in Institutionen, wo so ein starkes Gefälle ist, versagt haben oder wo das nichts für sie war, die haben ja negative Lernerfolge, die kommen mit einem negativen Lerngefühl in so eine Situation und, da is die Chance, dass das aufgebrochen wird aber es kann genau so auch wieder in die Falle reingeraten. Ja, dass es sich mit alten Lernerfahrungen wieder deckt weil jemand das grade nicht so gut macht.

Das heißt, das eigentlich so etwas wie eine Begleitung die darauf achtet dass die Atmosphäre von Wertschätzung und Augenhöhe, jetzt fernab von Fachwissen, dass der eine mehr weiß von was bestimmtem wie der andere, aber das erstmal diese wertschätzende Augenhöhe gewahrt wird Ja und dass trotz allem kein falsches oder Halbwissen vermittelt wird. Ja.

Mir ist im Zuge dieser ganzen Beschäftigung damit aufgefallen wie oft im SC, bei Gangway, aber auch in der Erwachsenenbildung wo ich ja viel unterwegs bin P2P passiert, also in allen möglichen methodischen Sachen, dass man sagt: so jetzt Gruppenarbeit oder Leute beschäftigen sich mit was und sitzen dann zusammen und werfen ihr Wissen zusammen, oder einer weiß eben mehr – und wo ich oft gedacht hab wie wichtig das ist, sowieso in der Bildung im Allgemeinen, dass diese, die diese Prozesse initiieren, Begleiter von Lernprozessen sind, auch damit leben können dass es immer sein kann dass auch Menschen im Raum sind die sogar vom Fachwissen her mehr wissen als sie selbst.

Das gilt ja nicht nur für diese Bereiche, das gilt ja auch für die Schule .

Stimmt. Ich danke dir für das Gespräch.

Erklärung

Ich versichere, dass ich diese Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie alle wörtlich oder sinngemäß übernommenen Textstellen als solche kenntlich gemacht habe.

Berlin, den 20.08.2015

Tanja Ries