

Workshop-Konzept ‚Peer Learning etablieren‘

Herkunft, Entstehung und Nutzung

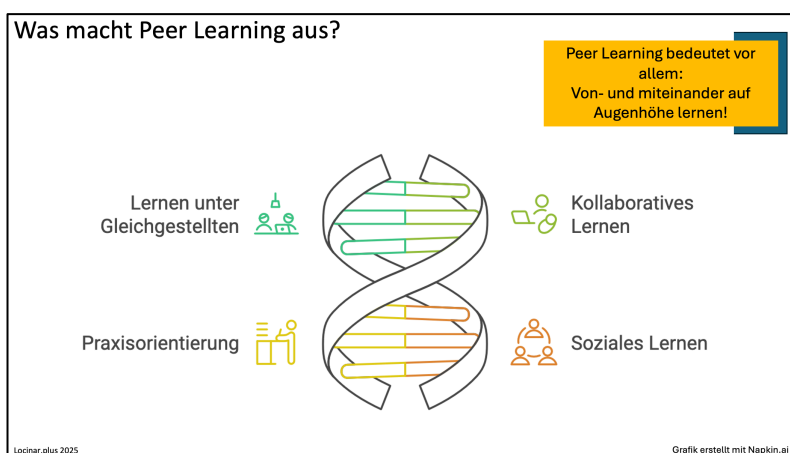
Dieses Workshop-Konzept wurde erstellt von Martina Hölscher (Locinar.plus). Das Konzept wurde ursprünglich entwickelt für einen Einsatz in einem Online-Workshop bei NORDMETALL Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. und AGV Nord (Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands) und wurde inzwischen in weiteren Workshops verprobt und weiterentwickelt.

Dieses Dokument steht unter einer Creative Commons Lizenz (CC BY SA 4.0). Das Workshop-Konzept und der Ablauf kann für eigene Zwecke bei Nennung der Quelle genutzt und angepasst werden. Im Ablauf werden verschiedene Liberating Structures (LS) als Optionen genannt. Dazu finden sich weitere Informationen am Ende des Dokumentes.

Bei Fragen oder wenn ihr Unterstützung bei der Workshopgestaltung und -moderation benötigt, meldet euch gerne per E-Mail an hallo@locinar.plus.

Was ist Peer Learning?

Peer Learning bedeutet vor allem, dass Menschen auf Augenhöhe von- und miteinander lernen. Sie vermitteln sich gegenseitig Wissen, Erfahrungen und Perspektiven und lernen gemeinsam, ganz ohne Trainer:innen oder vorgegebene Kurspläne. Es geht vor allem um einen praxisnahen Austausch und um Lernprozesse unter Gleichgestellten.



Wie kann das Workshop-Konzept verwendet werden?

Dieser Workshop ist konzipiert für die Durchführung in Unternehmensnetzwerken, wie Verbänden oder Vereinen, in denen das Konzept **Peer Learning** für die jeweiligen Mitglieds-unternehmen vorgestellt und etabliert werden soll. Für den unten beschriebenen Ablauf werden zwei bis drei Stunden benötigt.

Die Teilnehmenden erhalten dabei inhaltliche Impulse und einen wertvollen Erfahrungsaustausch, um nach dem Workshop als Multiplikator:innen das Thema Peer Learning in ihren Organisationen voranzutreiben und damit eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und des Wissensaustauschs auch über Unternehmensgrenzen hinweg zu fördern.

Das Workshop-Konzept lässt sich aber selbstverständlich auch unternehmensintern durchführen, zum Beispiel als Kick-off für eine Peer Learning Initiative. Dann sollten die Aufgaben für die Gruppenarbeiten jeweils auf den Unternehmenskontext angepasst werden. Selbstverständlich lässt sich der Workshop auch in Präsenz und mit mehr Zeit durchführen.

Zielsetzungen

- Die Teilnehmenden lernen die Vorteile und die Bedeutung von Peer Learning für eine lernende Organisation kennen.
- Durch den Austausch profitieren sie von Erfahrungen und Praxisbeispielen der anderen Teilnehmenden.
- Sie erleben live verschiedene Formate und Methoden des Peer Learnings.
- Sie lernen, wie sie Herausforderungen für die Integration von Peer Learning in ihre Arbeitskontexte und Unternehmenskulturen besprechbar machen können.

Zielgruppen

- Vertreter:innen aus verschiedenen Unternehmen, z. B. aus den Mitgliedsunternehmen innerhalb eines Verbandes.
- Teilnehmende aus Geschäftsführung, HR / Personalentwicklung / Learning & Development oder aus Fachbereichen. Auch Sonderformate z. B. für Auszubildende sind denkbar.
- Der Wissens- und Erfahrungsstand zum Thema Peer Learning darf im Sinne des gemeinsamen Lernens natürlich unterschiedlich sein.

Vor dem Workshop

Die Teilnehmenden sollten bereits mit eigenen Fragestellungen in den Workshop kommen können und sich dafür im Vorfeld idealerweise schon mit dem Thema Peer Learning auseinandersetzen.

Dafür kann z. B. ein Online-Whiteboard genutzt werden, auf dem bisherige Erfahrungen und Themenwünsche geteilt werden können. Zum Beispiel mit Abfragen wie:

- Unter Peer Learning verstehe ich vor allem ...
- Peer-Learning-Formate, die ich schon kenne oder genutzt habe, sind ...
- Eine Frage, die ich mitbringe, ist ...

Eine Alternative oder mögliche Ergänzung ist eine vorgeschaltete Online-Befragung, deren Ergebnisse in die Gestaltung der Workshop-Inhalte einfließen können.

Denkbar ist es auch, den im Ablauf geplanten Impulsvortrag aus dem Workshop herauszunehmen und als separaten Termin vorab durchzuführen, um den Teilnehmenden eine intensivere Einführung in das Thema zu ermöglichen.

Am Ende des Dokuments finden sich weitere Ergänzungen und Erweiterungsmöglichkeiten für den Workshop-Ablauf.

Vorschlag für einen Ablaufplan für einen zwei- bis dreistündigen Online-Workshop zum Thema Peer Learning

Phase	Block	Dauer	Ziel	Mögliche Methoden & Ablauf	Vorbereitung
Ankommen & Check-in	Begrüßung	5-10 Min	Begrüßung, Vorstellung, Organisatorisches	Ablauf / Agenda vorstellen ggf. kurze Aktivierung im Chat	
	Check-in	10-15 Min	Ankommen im Thema, Verbindung schaffen.	<p>Zum Beispiel als Chatterfall Die Teilnehmenden vervollständigen im Chat einige vorgegebene Halbsätze, mit jeweils einer halben Minute Denk- und Schreibzeit vor dem Absenden in den Chat. Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Peer Learning bedeutet für mich ... ▪ Am besten lerne ich, wenn ... <p>Anschließend können je nach Zeit einige Punkte kurz herausgegriffen werden.</p> <p>Alternative: Impromptu Networking (Liberating Structure) 2-3 Runden kurzer Austausch in Paaren (4 Minuten pro Runde) zu 2-3 Fragen, zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wann hast du zuletzt etwas mit anderen gemeinsam gelernt? Und was hast du gelernt? ▪ Was möchtest du lernen und was möchtest du selbst einbringen? 	<p>Chatterfall: Halbsätze vorbereiten und schrittweise in den Chat kopieren</p> <p>Impromptu Networking: Breakout-Sessions per Zufall mit 2 Personen pro Raum erstellen. Für weitere Runden, die Paare neu zusammenstellen.</p>
Impuls	Impuls-vortrag	10-20 Min	Teilnehmende in das Thema einführen.	<p>Vortrag: Fachlicher Impuls zur Einordnung des Themas Peer Learning in Organisationen. Vorstellen der Vorteile und Herausforderungen. Vorstellung von Best Practice-Beispielen.</p> <p>Alternativen: Der Impuls-vortrag kann auch im Vorfeld des Workshops oder auch als Audio- oder Video-Input erfolgen und im Workshop über einen Online-Gallery-Walk (LS) wieder aufgenommen werden. Denkbar wäre im Workshop auch ein Interview (z. B. Celebrity Interview (LS)) oder bei mehr Zeit ein Austauschformat mit Expert:innen als Fishbowl-Format.</p>	Impuls-vortrag / Charts / Expert:innen-Austausch

Impuls	Reflexion & Fragen	10-15 Min	Teilnehmenden die Möglichkeit geben, sich auszutauschen und gemeinsam Fragen zu formulieren.	<p>Think-Pair-Share: Austausch und Fragen sammeln zum Impulsvortrag</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 Minute jede/r für sich ▪ 2-3 Minuten Austausch in 2er- oder 3er-Gruppen ▪ Fragen optional auf dem Online-Whiteboard sammeln und eine wichtige Frage pro Gruppe im Plenum vorstellen. <p>Alternative: 1-2-4-All (LS):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 Minute allein überlegen ▪ 2 Minuten Austausch zu zweit, ▪ 4 Minuten Fragen sammeln in 4er-Gruppen ▪ dann wichtige Fragen reihum im Plenum teilen. 	<p>Breakout-Sessions per Zufall mit 2-3 Personen pro Raum erstellen.</p> <p>Beim 1-2-4-All zunächst 2er-Breakouts erstellen und dann jeweils 2 Räume zusammenlegen.</p>
Gruppenarbeit I	Methoden entdecken	25-35 Min (oder auch länger)	Die Teilnehmenden lernen verschiedene Peer-Learning-Formate und deren Einsatzmöglichkeiten kennen.	<p>Peer Learning Challenges in Gruppen bearbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Teilnehmenden werden in Gruppen aufgeteilt (ca. 4 Personen) oder bilden selbst thematisch Gruppen. Es können auch die Gruppen aus der Reflexion weiter genutzt werden. ▪ Jede Gruppe erhält eine Challenge und 3-4 Peer-Learning-Methoden. ▪ Jede/r Teilnehmende liest sich ein Format durch (2 Minuten). ▪ Die Gruppe liest sich die Aufgabe/Challenge durch und überlegt gemeinsam, welche Peer-Learning-Methode für die Aufgabenstellung genutzt werden kann. (ca. 10 Minuten) ▪ Abschließend stellt jede Gruppe ihre Ergebnisse im Plenum vor. (1-2 Minuten pro Gruppe) <p>Hinweis: Mehrere Gruppen können auch die gleichen Challenges bearbeiten. Die Formate können so zugeordnet werden, dass mehrere Formate zur Challenge passen. Die Gruppe kann diskutieren, welches Format am besten passt.</p> <p>Beispiel für die Formulierung von Challenges: <i>„Wie gelingt es uns, mit einem Peer-Learning-Format, Abteilungen zu einem fachlichen Austausch zu bewegen und (Wissens-)Silos aufzubrechen.“</i></p>	<p>Arbeitsbereiche für die Gruppen auf dem Online-Board vorbereiten</p> <p>Methodeninput auf dem Board hinterlegen.</p> <p>Formulierung passender Challenges und Zuordnung der Formate zu den Challenges.</p> <p>Breakout-Sessions erstellen.</p>
Pause		5-10 Min		Je nach Länge des Workshops anpassbar.	

<p>Gruppenarbeit II</p>	<p>Typische Aussagen / Hypothesen zur Einführung von Peer Learning bearbeiten.</p>	<p>35-45 Min (oder auch länger)</p>	<p>Austausch zu Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für Peer-Learning-Initiativen.</p>	<p>Methode: Lösungsorientierte Fragen stellen und bearbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Teilnehmenden bleiben in ihren Kleingruppen ▪ Jede Gruppe erhält eine Liste von ca. 3-4 Hypothesen bzw. typischen Aussagen zum Thema Peer Learning. Die Gruppen wählen jeweils eine aus, die sie auf ihre Situation übertragen können. (1-2 Minuten) ▪ Jede/r formuliert auf dem Board mögliche lösungsorientierte Fragen zu der Aussage. (ca. 3-5 Minuten) ▪ Die Gruppen besprechen und verfeinern die Fragen und wählen die spannendste Frage aus. (ca. 10 Minuten) ▪ Anschließend überlegt jede Gruppe, wie eine Lösung bzw. Antwort auf die Frage aussehen kann und welches Peer-Learning-Format dabei helfen könnte. (10-15 Minuten oder auch mehr, je nach verfügbarer Zeit) ▪ Jede Gruppe stellt ihre Hypothese und eine mögliche Lösung vor. (1-2 Minuten pro Gruppe) <p>Alternativen: Bei wenig Zeit kann die Ideenfindung (Antwortsuche) entfallen bzw. auf einen Folgeprozess ausgelagert werden. Bei mehr Zeit kann es spannend sein, die Fragen/Hypothesen nicht vorzugeben, sondern in der Gruppe zu formulieren. (s. Erweiterungen)</p> <p>Beispiel für eine Hypothese / Aussage: „Peer Learning funktioniert nur auf freiwilliger Basis!“ Lösungsorientierte Frage dazu: „Wie gelingt es, Peer Learning als verpflichtendes Lernformat einzuführen, ohne auf Freiwilligkeit zu verzichten?“</p>	<p>Hypothesen / typische Aussagen zu Peer Learning vorbereiten.</p> <p>Arbeitsbereiche für die Gruppen auf dem Board vorbereiten.</p> <p>Bereich 1: zur Formulierung und Auswahl der Frage</p> <p>Bereich 2: zur Sammlung von Ideen zur Beantwortung der Frage (z.B. eine Canvas zum Festhalten und Bewerten von Ideen)</p>
<p>Abschluss und Ausblick</p>	<p>Check-out</p>	<p>10-15 Min</p>	<p>Reflexion und Formulierung der persönlichen Erkenntnis</p>	<p>Check-out-Fragen stellen. Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Was fand ich interessant und hilfreich? ▪ Was ist für mich offengeblieben? ▪ Was möchte ich direkt morgen angehen / ausprobieren? <p>Alternativen: Bei mehr Zeit könnten z. B. auch ein ‚15% Solution‘ oder ein ‚What-So-What-Now What‘ (beides aus den Liberating Structures) durchgeführt werden.</p>	<p>Bereich auf dem Board für die Antworten vorbereiten.</p> <p>Ggf. Option zum Vernetzen anbieten.</p>
	<p>Verabschiedung</p>	<p>5 Min</p>	<p>Ausblick geben</p>	<p>Ggf. auf Folgeveranstaltungen hinweisen, Einladung zum Vernetzen aussprechen, 1-Wort-Feedback.</p>	

Ergänzungen und Erweiterungen

Zur Gruppenarbeit I – Methoden entdecken

Beispiele und Vorschläge für Challenges / Aufgabenstellungen für die Gruppenarbeit können sein:

- Challenge 1: Wie können wir das Silodenken überwinden und die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit stärken?
- Challenge 2: Wie gelingt es uns, ein effektives Lernen und einen Wissenstransfer zwischen unterschiedlichen Generationen sicherzustellen?
- Challenge 3: Wie können wir durch gemeinsames Lernen eine konstruktive Feedback- und Fehlerkultur fördern und nachhaltig etablieren?
- Challenge 4: Wie unterstützen wir Mitarbeitende effektiv bei individuellen beruflichen Herausforderungen?

Weitere Themen für Challenges können im Vorfeld über eine Befragung ermittelt werden.

Bereitstellung von Methodeninput / Peer Learning Formaten

Mögliche Methoden und Formate, die in die Gruppenarbeit gegeben werden können, sind zum Beispiel: Lean Coffee, Reverse Mentoring, Lunch & Learn, Learning Circles, Buchclubs, Kollegiale Fallberatung, Job Shadowing, Skill Swap, Fishbowl-Formate, Fuck-Up Meetings, Working Out Loud®, BarCamps oder Open Spaces.

Wenn keine Methodensteckbriefe bereitgestellt werden können, ist es auch möglich, nur die Methodennamen zu nennen und die Teilnehmenden selbst recherchieren zu lassen. Dafür sollte etwas mehr Zeit eingeplant werden.

Zur Gruppenarbeit II: Hypothesen / typische Aussagen

Für die Gruppenarbeit wurden in diesem Workshop-Konzept typische Hypothesen oder Aussagen verwendet, wie sie in Peer-Learning-Initiativen oft vorkommen. Diese können je nach Kontext durch reale oder fiktive Beispiele ergänzt werden.

Weitere Beispiele für Hypothesen / typische Aussagen:

- Ohne die Unterstützung und Beteiligung der Führungskräfte kann Peer Learning nicht funktionieren!
- Lernen ist wichtig – aber bitte nicht während der Arbeitszeit!
- Peer Learning bleibt oft an der Oberfläche und reicht für komplexe Themen nicht aus!
- Peer Learning kann qualitativ keine formellen Trainings ersetzen!
- Peer Learning braucht immer eine Person, die alles organisiert.
- Peer Learning funktioniert nur, wenn alle freiwillig mitmachen.
- Wir haben genügend Trainingsangebote. Wofür brauchen wir noch Peer Learning?

Beispiele für lösungsorientierte Fragen, die daraus entstehen können:

- „Peer Learning funktioniert nur, wenn alle freiwillig mitmachen.“
→ „Wie können wir Peer Learning verpflichtend gestalten, ohne die Freiwilligkeit und Eigenmotivation zu verlieren?“
- „Wir haben genügend Trainingsangebote. Wofür brauchen wir noch Peer Learning?“
→ „Wie ergänzen sich Peer Learning und klassische Trainings, ohne sich gegenseitig zu untergraben?“

Empfehlung für die Verwendung im Unternehmenskontext

Der beschriebene Workshop-Ablauf soll vor allem in einem kurzen Workshop-Format Impulse und Inspirationen für die Etablierung von Peer-Learning-Konzepten liefern. Daher ist es möglich, im Workshop selbst weitestgehend mit typischen und auch fiktiven Beispielen zu arbeiten. Je konkreter der Ablauf für den Start einer Initiative oder innerhalb eines Unternehmens verwendet werden soll, umso eher sollten die Gruppenarbeiten an die realen Gegebenheiten angepasst werden.

Vor allem bei der Verwendung in einem konkreten Unternehmenskontext empfehle ich, auch konkrete unternehmensspezifische Hypothesen zu entwickeln und nicht mit allgemeinen oder fiktiven Beispielen zu arbeiten.

Dazu können Befragungen (digitale Umfragen) oder auch Interviews durchgeführt werden, in denen die Teilnehmenden ihre Erfahrungen, Wünsche aber auch Bedenken zum Thema Peer Learning teilen. Mithilfe von KI-Tools können anonymisierte Freitextangaben oder auch transkribierte Interviews leicht auf Muster untersucht werden, die wiederum in Annahmen oder typische Aussagen umgewandelt werden können.

Eine weitere Option für ein individuelleres Vorgehen ist die Verwendung der Liberating Structure ‘Wicked Questions’, mit der Spannungsfelder und paradoxe Herausforderungen ermittelt werden können. Für diese verzwickten Fragen lassen sich dann wiederum co-kreativ Antworten entwickeln.

Referenzen und Dank

Im Workshop-Ablauf werden verschiedene Liberating Structures genannt, die zum Einsatz kommen können. Die Liberating Structures sind aktuell 33+ Mikrostrukturen, die von Henri Lipmanowicz und Keith McCandless entwickelt wurden, um die Zusammenarbeit und gemeinsame Entscheidungsfindung in Meetings und Workshops durch eine aktive Beteiligung aller Teilnehmenden zu fördern. Weitere Informationen finden sich z. B. unter <https://liberatingstructures.de/>. Die dort bereitgestellten Informationen stehen unter der Creative Commons Lizenz CC-BY-NC.

Vielen Dank an NORDMETALL und AGV Nord für die Möglichkeit, das gemeinsam durchgeführte Peer Learning Workshop-Format als Referenzbeispiel zu nutzen.

Weitere Informationen und Kontakt

Du möchtest einen eigenen Workshop zum Thema Peer Learning entwickeln und brauchst weitere Inspirationen, eine Musterpräsentation, Methodensteckbriefe oder Moderationsunterstützung für deinen Workshop?

Dann melde dich gerne bei mir per E-Mail an hallo@locinar.plus.



Hallo, ich bin Martina, ich unterstütze Unternehmen und Schulen dabei, eine moderne Arbeits- und Lernkultur zu gestalten, selbstorganisiertes und kollaboratives Lernen zu fördern und Arbeiten und Lernen wirksam in den Alltag zu integrieren.

🔗 Vernetze dich gern mit mir auf [LinkedIn](#) für mehr Impulse zu agilen, co-kreativen und partizipativen Arbeits- und Lernmethoden. Mehr zu meinen Angeboten findest du auf <https://locinar.plus>