

„GotSkill?“ Stufenmodell zur Softskill-Entwicklung und Förderung bei SchreibtutorInnen

✦ *Katharina Luther*

Wirft man einen Blick in die hiesigen Schreibzentrum-Meetings oder in die gängigen Forschungspublikationen, wird einem eines schnell bewusst: Das Hauptaugenmerk liegt auf der Arbeit rund um das Schreiben in Individual- oder Gruppenberatungen. Schreibzentren sind Orte, in denen SchreiberInnen aufeinander treffen, um in einem kommunikativen Prozess auf einer Peer-Ebene mit und von einander zu lernen. Was dabei nicht übersehen werden darf, ist, dass Schreiben als Prozess neben Kreativität, Kognition und Sprachformation auch auf der Persönlichkeit eines jeden Schreibers sowie auf sozialer Interaktion basiert (vgl. Harris 1995: 40). An diesen beiden letzten Punkten möchte dieser Artikel anknüpfen und die Beziehungen, in denen gelernt wird, durch ein hier dargelegtes Stufenmodell in den Vordergrund rücken, diese beleuchten und analysieren.

Die Beziehungen sollen vor dem Hintergrund analysiert werden, dass Lernen ein aktiver Prozess ist, in dem die TutorInnen und Tutees ihr Wissen im Hinblick auf ihre früheren Erfahrungen in komplexen, realen Lebens- und Beratungssituationen konstruieren (vgl. Baumgartner, Payr 1997: 93). Dabei konzentriert sich das Modell insbesondere auf die eigenen, persönlichen Erfahrungen der TutorInnen. In den verschiedenen Stufen sollen die Softskills der TutorInnen, welche in diesen Lernbeziehungen eine tragende Rolle spielen, weiterentwickelt und gefördert werden, mit dem Ziel, eine authentische Schreibzentrumsphilosophie zu erstellen.

Problemlage – 'weiche' Fähigkeiten vs. 'hartes' fachliches Wissen

Eine der Bestrebungen des Modells ist es demnach die sogenannten Softskills, also die 'weichen' Fähigkeiten, die sozialen und kommunikativen Kompetenzen der TutorInnen, eher als 'hartes' fachliches Wissen in den Vordergrund zu stellen. Dabei ist zu bedenken, dass, wenn auch an dieser Stelle die Beziehungsseite innerhalb der zwischenmenschlichen Kommunikation im Vordergrund steht, sie natürlich auch immer mit Inhaltlichem interagiert. Lernprozesse können also nicht losgelöst von Beziehungsprozessen durchgeführt werden.

Für unsere Schreibzentren, in denen sich PeertutorInnen und Tutees auf einer nahezu gleichen Ebene begegnen, gilt dies in besonderer Weise. Dort finden sie einen Ort, um - detachiert von den eher hierarchischen Verhältnissen zwischen Studierenden und Professoren in den Seminarräumen - gelassen und ehrlich über ihre Arbeit und Probleme zu reden. So begegnen sich die PeertutorInnen und Tutees im Zentrum nicht nur als Schreiber, sondern vor allem als Menschen (vgl. Harris 1995: 29). Daher kommen weder die Tutees isoliert von ihren privaten und professionellen Problemen in das Schreibzentrum, noch tun dies die SchreibtutorInnen. Nichtsdestotrotz ist es die Aufgabe der SchreibtutorInnen zu kommunizieren, auf die Menschen einzugehen, Fragen zu stellen und zu helfen. In diesem Licht stellt die in unseren Zentren alltägliche Frage „Was kann ich heute für dich tun?“ (vgl. Harris 1995: 28) potentiell eine ganz besondere Herausforderung an die sozialen und pädagogischen Kompetenzen der TutorInnen dar.

Eine mögliche Lösung – das Stufenmodell

Das Stufenmodell versucht die skizzierten Probleme und Herausforderungen in unseren Schreibzentren interaktiv und milieusensibel, also authentisch auf den praktischen Erfahrungen und Eindrücken des jeweiligen Schreibzentrums basierend (vgl. Schröder 2001: 247), aufzugreifen. Das Durchlaufen der verschiedenen Stufen *Beispielsammlung von Problemfällen, Diskussionen, Erstellen von Lösungsalternativen, Rollenspiele und Reflexionen* soll dabei lediglich einen orientierenden Leitfaden bieten, der für jedes Schreibzentrum-Milieu

individuell adaptierbar und veränderbar ist. Derweil ist eines der Ziele des Stufenmodells, anhand von vielfältigen Beobachterperspektiven eine Softskill-Toolbox (siehe Tab. 1) zu erstellen. Diese soll dazu dienen, eine kollektive, authentische Schreibzentrumsphilosophie zu erarbeiten, welche auf das jeweilige Milieu angepasst ist und kulturell, emotional sowie persönlich sensible Lösungsalternativen aufzeigt - gemäß dem Motto: „*Got Skill?*“

Ein Leitfaden – Durchführung des Stufenmodells

„*Skill*“ haben all unsere TutorInnen, jedoch braucht es für die Durchführung dieses Modells innerhalb eines TutorInnen-Teams eine verantwortliche und durchführende Person – eine(n) ModeratorIn oder Coach (vgl. Baumgartner, Payr 1997: 94) – die die vorbereitende Arbeit und die Ausführung dessen leitet. Außerdem ist es von Vorteil, wenn diese durchführende und moderierende Person ein aktives Mitglied der SchreibtutorInnenschaft ist, das heißt ein Tutor oder eine Tutorin, da er oder sie mit den Gegebenheiten des jeweiligen Schreibzentrum-Milieus vertraut ist. Aufgabe dieser TutorIn ist es, in der ersten Stufe „Beispielsammlung im Team“ innerhalb der Gruppe Kurzbeschreibungen von Schreibzentrum-bezogenen Situationen, in denen sich die anderen TutorInnen unwohl, unsicher oder ratlos gefühlt haben, zu sammeln, zu lesen, für sich zu evaluieren und zu kategorisieren. Diese(r) TutorIn ordnet die verschiedenartigen Situationen als Fälle basierend auf einer „Familienähnlichkeit“ (Baumgartner, Payr 1997: 104) z.B. in Kategorien wie „Untergraben der Professionalität“ oder „Problematisches Sozialverhalten“ ein. Zusammengehörige Situationen ähneln „sich vielmehr wie die Mitglieder einer Familie, wobei der Fall eintreten kann, daß entfernte Verwandte (dh. Extremfälle) kein einziges Merkmal gemeinsam haben und trotzdem wie über viele Glieder eine Kette hinweg zusammengehören“ (Baumgartner, Payr 1997: 104). In die Kategorie „Problematisches Sozialverhalten“ gehören demnach Fälle wie Unhöflichkeit oder Ruppigkeit von Tutees, aber auch Extremfälle wie eine Arbeits- und Kooperationsverweigerung oder offensichtliches Lügen.

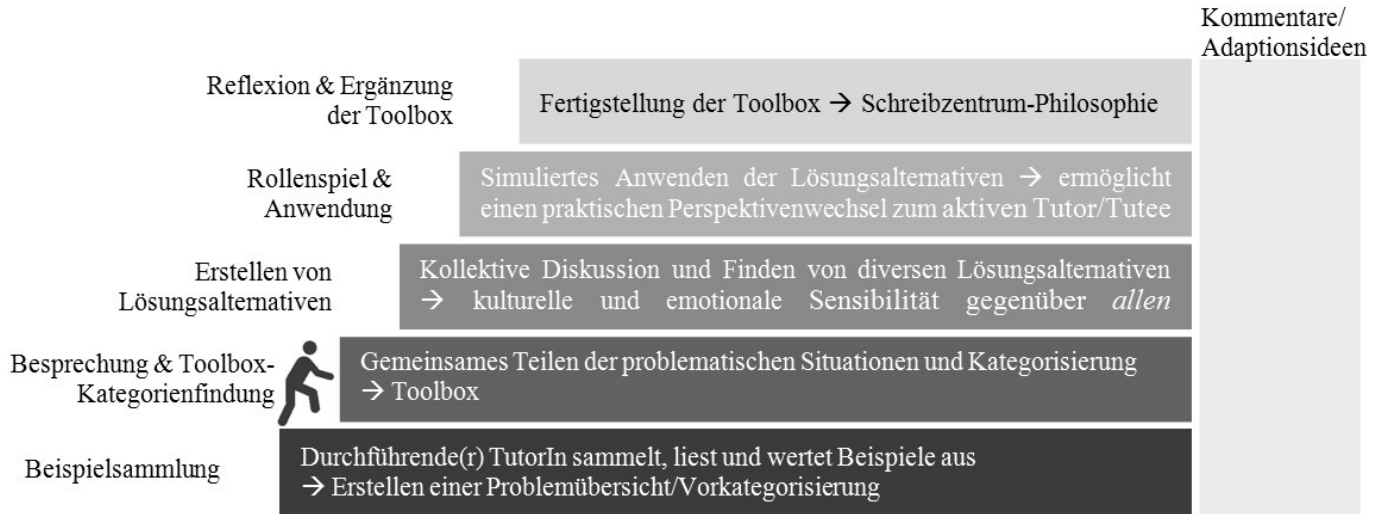


Abb. 1: Stufenmodell zur Softskill-Entwicklung und Förderung bei SchreibtutorInnen

In der zweiten Stufe „Besprechung & Toolbox-Kategorienfindung“ werden diese Situationen teamintern vorgestellt und besprochen. Immer wieder reden SchreibtutorInnen untereinander über die Schwierigkeiten in einer Sprechstunde, Tränen, Überforderung und vieles mehr. Für ein starkes und sich gegenseitig unterstützendes Team gilt es, diese Erfahrungen zu teilen, um voneinander zu lernen und als Team zu agieren. Voraussetzung dafür ist eine bewusste Beispielsammlung im Team und das gemeinsame Teilen. Persönliche Schwierigkeiten der TutorInnen finden nun einen Raum, um in der Gruppe thematisiert zu werden. In einem weiteren Schritt wird anschließend zusammen versucht, Überkategorien für die unterschiedlichen Problemsituationen zu finden. Fällt dies schwer, kann die durchführende Person aufgrund der Vorbereitung in der ersten Stufe weiterhelfen oder leitende Fragen stellen. Um diese Kategorien festzuhalten, sollte eine Art Tabelle entworfen werden (z.B. Tafel, Flipchart). Diese Tabelle mit den Überkategorien wird später zur Erstellung einer „Toolbox“ dienen (siehe Tab. 1).

In der dritten Stufe „Erstellung von Lösungsalternativen“ wird nun gemeinsam versucht, für die jeweiligen Situationen mögliche Lösungsansätze oder Hilfestellungen zu formulieren. Im Optimalfall erstellt die Gruppe sogenannte „Kleine Helfer“: Merksätze (siehe Abb. 2), welche in Situationen konkret angewendet werden können. Während dieses Prozesses ist es wichtig, daran zu denken, dass es für die unterschiedlichen Probleme nicht die Lösung gibt. So viele verschiedene TutorInnentypen es gibt, so besuchen unsere Schreibzentren auch viele verschiedene KlientInnen. Eines der Hauptziele sollte allerdings dabei bestehen bleiben: Eine kulturelle und emotionale Sensibilität gegenüber allen Beteiligten zu entwickeln. Nun kann in der vierten Stufe „Rollenspiel & Anwendung“ auf Basis der Situationen, die zu Beginn gesammelt wurden (Stufe 1), ein Rollenspiel im Team durchgeführt werden, um die verschiedenen Lösungsansätze simuliert anzuwenden, zu hinterfragen und zu optimieren. Hierbei bietet es sich an, die Rollenspiele anhand der im Voraus eingereichten Beispiele zu entwickeln und zu skripten.

Tab. 1: Beispiel-Toolbox des Research and Writing Centers der Universität Tübingen

Überkategorien	Situation	Lösungsalternativen	„Kleine Helfer“	Was braucht unser Team / Reflexion
Respektlosigkeit/Untergraben der Professionalität	StudentIn (S.) denkt, dass TutorIn (T.) Änderungen basierend auf ihrem/seinem persönlichen Geschmack vorschlägt → und nicht aufgrund von Fach/Genre-Erwartungen.	T. sagt, dass ihr/sein persönlicher Geschmack immer einen Einfluss haben wird → versucht aber so objektiv wie möglich zu sein. Vorschlag zu einem anderen T. zu gehen/DozentIn zu fragen.	„Es tut mir leid, dass du so fühlst. Ich würde niemals in so einer Art und Weise deinen akademischen Erfolg aufs Spiel setzten. Es stimmt, dass ich manchmal Vorschläge basierend auf meinem eigenen Geschmack mache. Sollte dies der Fall sein, versuche ich dies aber immer deutlich zu machen.“	Vorfall nicht zu persönlich nehmen und an verunsicherte(n) StudentIn denken → warum stellt er/sie diese Frage? Eigene Grenzen eingestehen; immer offen und selbstkritisch bleiben! Das Schreibzentrum bleibt ein Raum für das angstlose Stellen von Fragen.

Diese Stufe dient nicht nur zur direkten simulierten Anwendung der gefundenen Lösungsalternativen, sondern bietet den TutorInnen auch eine kleine Verschnaufpause nach der Diskussions- und Analysestufe, die unter Umständen emotional sehr aufreibend sein kann.

Eine abschließende Reflexionsphase bietet die letzte Stufe „Reflexion & Ergänzung der Toolbox“. Hier werden die Ergebnisse von Stufe 3 und 4 noch einmal kritisch durchdacht. Dabei möchte ich gerne folgende beispielhafte Leitfragen als Orientierung vorschlagen: Wie sehen sich die TutorInnen, z.B. als Gärtner, Reiseleiter etc.? Was braucht das Team? Wie könnte die Philosophie des Teams aussehen? Wie kann die Pluralität des Teams aktiv als Stärke genutzt werden? Abschließend: Wie kann dies alles zu einem sensiblen Umgang mit emotionalen, kulturellen, persönlichen und/oder bildungsbedingten Unterschieden innerhalb des Schreibzentrums führen?

„Got Skill?“ – Notwendigkeit der Entwicklung und Förderung von Softskills

Ich möchte noch einmal verdeutlichen, dass dieses Stufenmodell nur ein Beispiel, einen Leitfaden darstellen soll, der adaptierbar und veränderbar ist. Besonders wichtig ist es mir allerdings, den Wert von Softskills und die Notwendigkeit ihrer Entwicklung und Förderung in unseren Schreibzentren zu betonen.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass ein Anwenden des Modells die TutorInnen und das Team, welches sich ständig verändert und neu definiert, durch das Teilen von Problemen, Diskussionen, kooperierender Wiedererkennung und Umsetzung von praxisnahen, komplexen Situationen, stärkt und zu einem sensiblen, verantwortlichen und reflektierenden Handeln bewegt. So beraten und begleiten sich die TutorInnen gegenseitig auf ihrem Weg von einer theoretischen Idee zu einem Können als Teil eines Teams (vgl. Baumgartner, Payr 1997: 102). Herausforderungen an die sozialen und pädagogischen Kompetenzen unserer TutorInnen gibt es zu Genüge. Nun gilt es jeden Aspekt der Arbeit der TutorInnen zu würdigen und diesen Herausforderungen regelmäßig einen Ort in unseren Teammeetings zu bieten, in dem diese thematisiert werden und nach kollektiven Lösungsalternativen gesucht wird - „Got Skill?“¹

¹An dieser Stelle möchte ich die Mitarbeit von Teresa Jordan, Peer-Tutorin am Research and Writing Center der Universität Tübingen, an diesem Artikel würdigen und mich dafür bedanken. Des Weiteren möchte ich Shawn Raisig,

Literatur

Harris, Muriel (1995): Talking in the Middle: Why Writers Need Writing Tutors. In: *College English*. (Januar 1995). Online im WWW. URL: <http://www.jstor.org/stable/378348> (Zugriff: 18.12.2012).

Schröder, Hartwig (2001): Milieu. In: Mohr, Arno (Hrsg.): *Didaktisches Wörterbuch. Wörterbuch der Fachbegriffe von „Abbilddidaktik“ bis „Zugpferd-Effekt“*. 3. erw. und aktualisierte Aufl. Ort: München - Wien - Oldenbourg, 247.

Baumgartner, Peter und Sabine Payr (1997): Erfinden Lernen. In: Müller et al. (Hrsg.): *Konstruktivismus und Kognitionswissenschaft. Kulturelle Wurzeln und Ergebnisse. Zu Ehren Heinz von Foerstes. K. H. Müller und F. Stadler*. Ort: Wien - New York. 89-106.

Zur Autorin



Katharina Luther, Peer Schreibtutorin des Research and Writing Centers des Englischen Seminars der Eberhard Karls Universität Tübingen; Studium Anglistik, Geschichtswissenschaften und Politikwissenschaften.

© Katharina Luther

Direktorin des Research and Writing Centers, für Ihre ständige Unterstützung ihrer Peer-TutorInnen meinen Dank aussprechen.