

Ich weiß etwas, was Du (noch) nicht weißt!?

oder

Wie gebe ich mein Erfahrungswissen weiter?

ELAS Fortbildungsseminar
Bildungszentrum HVHS Hustedt e.V.,
Zur Jägerei 81, 29229 Celle
15. -17.11. 2024
Martina Lapins & Gabriel Siller



***Warum jede Beraterin und jeder Berater eine persönliche Wissenslandkarte braucht**

Erfahrungswissen sichtbar machen

Nehmen wir mal an:

- Ein Gruppenleiter/ eine Gruppenleiterin hat sich das Ziel gesetzt, Teile seines/ihrer Wissens an Gruppenmitglieder weiterzugeben.

Was ist der erste Schritt?

- Welches Wissen ist relevant?
- Wie kann ich eigene, in der Praxis bewährte, Beraterwerkzeuge weitergeben?
- Wie kann ich Gruppenmitglieder befähigen, damit umzugehen?
- Im ersten Schritt verschafft ich mir einen Gesamtüberblick über mein vorhandenes Wissen – mit Hilfe einer

***Wissenslandkarte.**

***Wissenslandkarten**

- * - Einfache und übersichtliche Darstellung von Infos, in einem zentralen, zugänglichen Dokument. Es dient dem raschen Auffinden relevanter Informationen.

* – zum Beispiel in Form einer Mindmap, einer Tabelle oder eines Diagramms.

* Wir wissen, dass es geht, aber manchmal nicht wie. Wir müssen es erfahren oder trainieren. Dabei handelt es sich um einen Lernprozess und genau der benötigt Zeit.

* Eine Wissenslandkarte ist eine Art Mindmap.

* - Eine Wissenslandkarte gibt Dir die Möglichkeit Wissensanker für **explizites** und **impliziertes Wissen** zu setzen.

* **Explizites Wissen** ist **das Faktenwissen** und kann leicht in Form von Rundschreiben, Blogs oder Ähnliches gespeichert werden, z.B. Bedienungsanleitungen.

* **Implizites Wissen** ist **das Erfahrungswissen**, was wir in uns tragen. Zum Beispiel der Umgang mit Veränderungen, besondere, konflikthafte Situationen mit Gruppenmitgliedern.

* **Stilles Wissen**: Manche Dinge muss man einfach selbst für sich herausfinden (beiläufiges Lernen, z.B. heiße Herdplatte)



* Wissenslandkarte

* Eine Gruppe ist eine **lernende Organisation**.

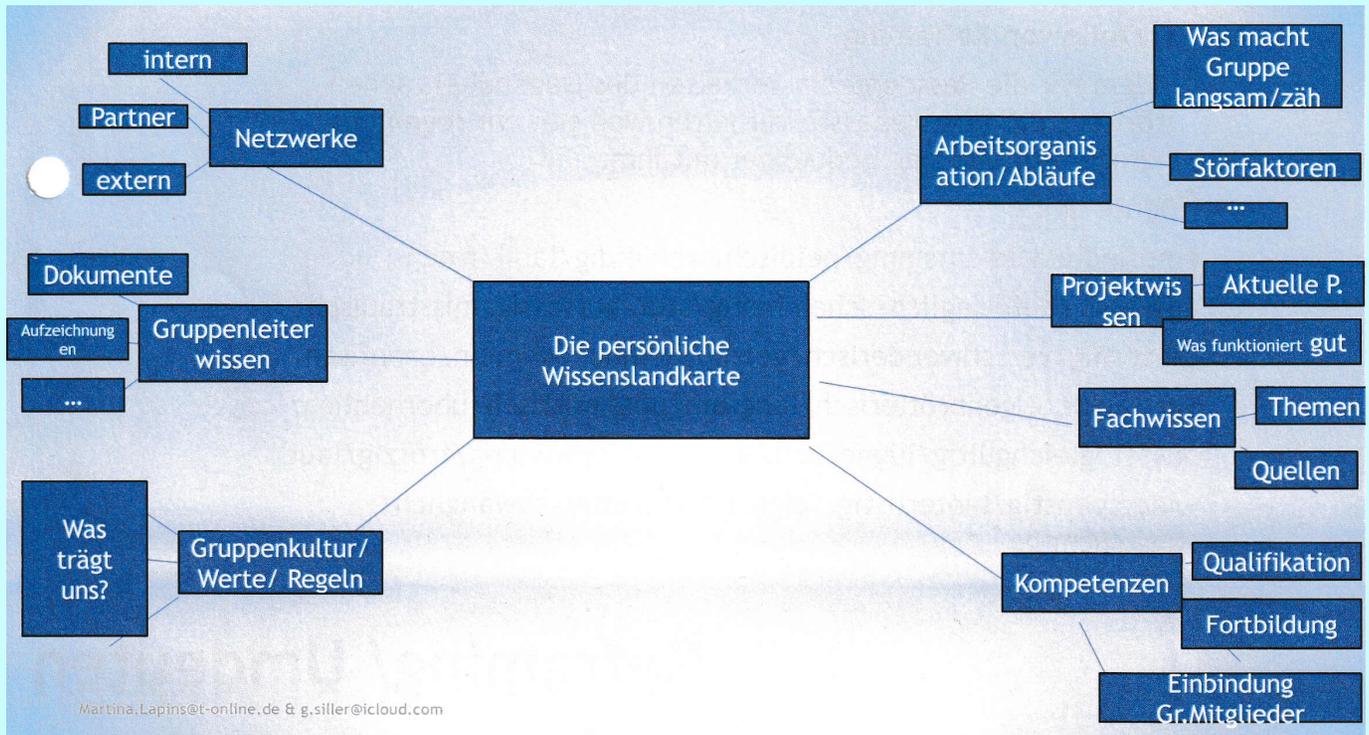
* Viele Menschen bringen viel Wissen mit.

* Wissenslandkarten bieten einen sinnvollen Ansatz, Wissen in einer guten Aufwand-Nutzen-Relation zu strukturieren und zu dokumentieren.

* Es lohnt sich!



Fazit



* Im Laufe der Zeit können sich viele Themen in unterschiedlichen Ausprägungen ansammeln. In den Themen steckt wertvolles implizites und explizites Wissen.

* Zum Beispiel:

- Was macht unsere Gruppe/ Aktionen so zäh und wenig effektiv? Was sind die Hauptgründe? Macht eine Liste der Faktoren.
- Welche Rolle spielt die Vorbereitung/Nachbereitung? Braucht man das? Wenn ja, warum?
- Wie kommt man zu einer Themenfindung?
- Sehr heterogene Teilnehmende: Macht es Sinn, mit „Hybridstrukturen“ zu arbeiten? (öffentliche/ nichtöffentliche Gruppentreffen).
- Wie kann man von der Planung zu einer Aktion kommen?
- Wie geht man mit ehrgeizigen/klugen („Klugscheissern“) um? Was kann man tun, sie hilfreich einzubinden/ ihre Fähigkeiten zu nutzen? (reframen).

Herrschaftswissen



Warum wird es
nicht geteilt?

* ...bezeichnet umgangssprachlich den Wissensvorsprung durch Zurückhalten von Informationen. Synonym verwendet die Soziologie auch „Elitewissen“. Beide Begriffe verdeutlichen: Wissen ist Macht. Und so kommen gleich mehrere Motive infrage.

* **Herrschaftswissen**

Typische Leitungs-Syndrome

* 1. Das Tall-Poppy-Syndrom

* ...ist ein typisches Führungsdilemma. Die Kurzfassung lautet:
„Alle sind gut, keiner ist besser.“

* Einerseits fordert die Leitung zu mehr **Engagement** und herausragenden Ideen auf. Andererseits wagt trotzdem keiner, sich hervorzutun. Warum? Wer über die Grasnarbe herausragt, fällt eben mehr auf. Und das hat nicht nur Vorteile: Nicht selten erzeugt es **Neid** bei den Kollegen, womöglich sogar Sabotagegelüste. Zudem bekommt so jemand mehr Arbeit aufgebürdet. Aus der Sicht der Leitung ist es sinnvoll, die besten Kräfte kräftig zu nutzen – aus der Sicht der Gruppenmitglieder ist es nicht immer eine Belohnung. Wer herausragende Leistungen verlangt, muss also ein Umfeld schaffen, in dem sich diese loben

Martina.Lapins@t-online.de & g.siller@tiscali.com

* 4 Team Syndrome, die Herrschaftswissen begünstigen

* Das Chinese-Walls-Syndrom

* ...beschreibt die **Attitüde** mancher Leitungen, Informationen nur dosiert zu teilen, Motto: „Du bist nicht schlau genug, um das wissen zu müssen.“

* Der Effekt ist, dass einzelne Zirkel über **Herrschaftswissen** verfügen und es zum Statussymbol mutiert. Die Kehrseite: Keiner teilt mehr sein Wissen. Es entsteht besagtes Herrschaftswissen. Auch die Beteiligung an Gruppengesprächen nimmt ab. Es entsteht ein Klima des **Misstrauens** und Abschottens. Gewiss, nicht alle Infos sollten Leitungen teilen, manche auch nicht sofort. Aber wichtige Entwicklungen, neue Ideen, die konkrete Formen annehmen, gehören rechtzeitig kommuniziert. Sonst bekommt die Mannschaft das Gefühl: „Wir sitzen in einem ganz anderen Boot.“