

Weiterbildungen nachhaltig und gewinnbringend in der Kita nutzen

Wissensmanagement – wieder ein neuer »Fachbegriff« ■ Wissensmanagement ist ein Begriff, der im Wirtschaftssektor schon lange existiert und mehr und mehr auch im Non-Profit Bereich seine Umsetzung, und damit einhergehend, eine entsprechende Positionierung findet. Wissensmanagement kann als Kreislauf angesehen werden, welcher sich in fünf Schritten vollzieht und anschließend bzw. fortlaufend wieder von vorne beginnt.



Miriam Engel

B.A Sozialpädagogin und Leiterin einer viergruppigen Kindertagesstätte; Master im Bereich Kindheits- und Sozialwissenschaften

Im Laufe des Kita-Jahres besuchen viele Fachkräfte einer Einrichtung eine oder sogar mehrere Weiterbildungen – alleine, zu zweit oder bestenfalls mit dem Team der Kita. Nach einer solchen Weiterbildung kommen sie mit umfassendem Wissen, nicht selten gepaart mit Motivation und Euphorie, dieses im Alltag der Kita direkt umzusetzen, in die Einrichtung zurück. Wird mit einem solchen neu erlerntem Wissen nicht »sorgsam« umgegangen, kann es schnell verpuffen und was bleibt, ist nicht selten nur das Handout der Weiterbildung, welches noch an die Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme erinnert, den Kita-Alltag jedoch nicht oder nur noch kaum vom neuen Wissen profitieren lässt.

Die fünf Schritte des Wissensmanagements:

1. Der Erwerb von Wissen,
2. die Weiterentwicklung und Vertiefung von bereits vorhandenem Wissen,
3. der Transfer und damit einhergehend der konkreten Praxisbezug zum eigenen Tätigkeitsfeld,
4. die Speicherung des Wissens für sich als Person und für das Unternehmen, ihre Kita sowie
5. die Nutzung des Wissens auf das Praxisfeld bezogen.

Die Weiterentwicklung und Vertiefung von bereits vorhandenem Wissen

Ein weiterer wichtiger Punkt im Bereich des Wissensmanagements ist die

Weiterentwicklung und Vertiefung von bereits vorhandenem Wissen. Hierbei kommt es besonders auf die bewusste und gezielte Auswahl der Weiterbildungsmaßnahme, orientiert an Bedarf und Profil ihrer Einrichtung sowie den Kompetenzen und Interessenschwerpunkten der jeweiligen Kollegin/des jeweiligen Kollegen. Hierzu kann beispielsweise der Austausch im Rahmen eines Mitarbeitergespräches beitragen, ergänzt um das Bewusstsein, nicht jeder im Team muss alles können, es reicht völlig aus, wenn es »Spezialisten« für einzelne Themenkomplexe, wie beispielsweise Musik, gibt und die Kolleginnen/die Kollegen sich in ihrem »Spezialgebiet« neues Wissen aneignen und dieses auf Weiterbildungen vertiefen.

Transfer und Praxisbezug

Um beim Beispiel Musik zu bleiben, eine Weiterbildung sollte nicht nur Wissen weiterentwickeln und vertiefen, der Transfer und damit der konkrete Bezug zum eignen Tätigkeitsfeld sind unabdingbar, um Wissen nachhaltig zu verankern. Ein Gitarrenkurs mit Liedern für den Vorschulbereich kann eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter persönlich weiterentwickeln, als Fachkraft im U3 Bereich wird sie/er das Erlernete nur schwer umsetzen können und ein Praxisbezug wird kaum möglich sein. Das erworbene Wissen und die neuen Kenntnisse mit der Liedermappe der Weiterbildung verschwinden buchstäblich »in der Schublade« und stehen weder dem/der Mitarbeiter/in noch der Einrichtung langfristig gewinnbringend zur Verfügung.

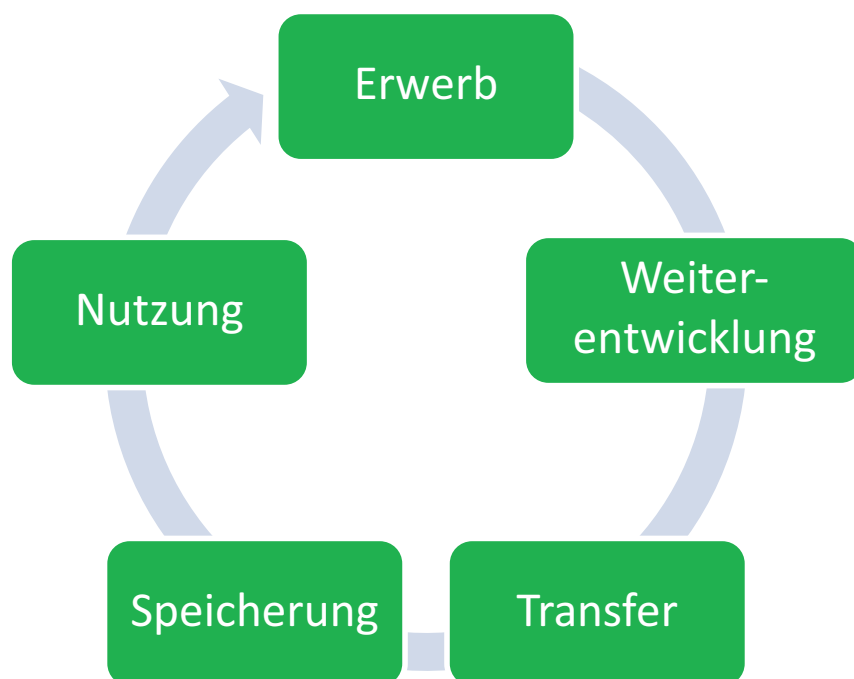


Abb. 1: Der Kreislauf des Wissensmanagements.



Abb. 2: Stellen Sie Weiterbildungsmaterialien in der Kita für alle Mitarbeiter/-innen zur Verfügung.

Die Speicherung des Wissens

Der Fokus bei der Speicherung von Wissen liegt darauf, für sich als Person, aber auch als Einrichtung, eine Möglichkeit zu schaffen, Wissen nachhaltig zu speichern. Nichts ist schlimmer als die Tatsache, nach einer Weiterbildung in die Einrichtung zurück zu kommen, direkt den Dienst anzutreten und nach wenigen Wochen nur noch mit Hilfe der Unterlagen die Inhalte der Fortbildung skizzieren zu können. Hierbei ist es sinnig, sich als Einrichtung eine Möglichkeit der Wissensspeicherung zu überlegen und diese fest zu verankern. Für die Kollegin/den Kollegen selbst kann die Speicherung des Wissens darin erfolgen, indem sie unmittelbar nach der Weiterbildung Zeit und Gelegenheit hat, diese für sich zu reflektieren und die Inhalte niederzuschreiben. Ein weiterer Schritt kann die Informa-

tion über die Weiterbildung und möglicherweise dem Vorstellen von konkreten Ideen oder zwei bis drei »Highlights« der Fortbildung im Team sein. So können alle an der Essenz der Weiterbildung teilhaben. Die Verschriftlichung der Inhalte und die aus der Weiterbildung mitgebrachten Materialien können zur Wissensspeicherung beispielsweise an einem zentralen Ort der Kita ihren Platz finden, sodass die jeweilige Kollegin selbst, aber auch dritte jederzeit Zugang zum neu erworbenen Wissen haben.

Die Nutzung des Wissens

Wie bereits angedeutet, kommt es bei neu erworbenem Wissen darauf an, dieses unmittelbar im eigenen Praxisfeld zu implementieren und sich selbst im Umgang damit auszuprobieren. Im Rahmen einer Teamfortbildung kann im Nachgang beispielsweise auch gemeinsam festgelegt werden, wie und in welchen Schritten das neue Fachwissen im Praxisfeld umgesetzt wird, sodass nicht jeder »einfach drauf los« versucht, sein neues Wissen im Kita-Alltag umzusetzen.

Der Kreislauf des Wissensmanagements sollte sich bestenfalls an Bedarf und Ausrichtung der Einrichtung, welche beispielsweise in der Konzeption oder dem Qualitätsmanagement der Einrichtung verankert sind, sowie dem Interessen- und Persönlichkeitsprofil der Mitarbeiter orientieren.

Wissensmanagement – Informationsmanagement: der kleine Unterschied

Nicht selten werden die beiden Begriffe »Wissens- und Informationsmanagement« in einem Atemzug genannt oder synonym verwendet. Dabei unterscheiden sie sich grundlegend voneinander.

Wissensmanagement fasst vielfältige Komponenten zusammen und meint die

Verknüpfung von bereits vorhandenem Wissen mit neuem Wissen und Informationen. Wissen direkt ist auch nicht käuflich erwerbbar, maximal die Dienstleistung, wie beispielsweise ein Referent oder eine Fortbildungsveranstaltung, welche für den Wissenserwerb gebucht werden. Ebenso wird im Bereich des Wissensmanagements die Unterscheidung zwischen explizitem und implizitem Wissen getroffen. Explizites Wissen fasst dabei die Tatsache des reproduzierbaren Wissens, wie z.B. die Wiedergabe von erlernten Liedern, zusammen. Implizites Wissen, grob gefasst, kann als »nicht greifbares Wissen« definiert werden. Die persönliche Qualität, intrapersonelles, nicht artikulierbares Wissen, welches in die Handlungen, Verpflichtungen und das Mitwirken im Kontext Kita mit einhergehen, sind hierunter zu verstehen.

Informationsmanagement ist als Informations-Fluss, Weitergabe von Nachrichten zu verstehen und kann auch käuflich erworben werden. Hierzu bedarf es keiner direkten Interaktion des Individuums mit der Information selbst. Soll diese jedoch zu Wissen werden, muss die erhaltene Information mit bestehendem Wissen verknüpft werden und dieses entsprechend erweitern bzw. vertiefen.

Fazit

Wissensmanagement ist kein »Hexenwerk«. Schreckt der Begriff zunächst etwas ab, wird bei der näheren und inhaltlichen Auseinandersetzung deutlich, dass es für die Kindertagesstätte und den gelingenden pädagogischen Alltag nur von Vorteil sein kann, ein Wissensmanagement zu implementieren, von dem letztlich alle profitieren; Kinder, Eltern und die Fachkräfte Ihrer Kindertagesstätte. ■



VORSCHAU

KiTa aktuell 12.2017 erscheint am 29.11.2017 u.a. mit folgenden Themen:

→ IM BLICKPUNKT

Kita 2030: Wie sieht die Zukunft der Kitas aus?
Annika Göbel-Reinhardt

→ BILDUNG FÜR KINDER

Warum sind die Kleinen beim Memory ganz groß?
Anja Wrede

→ REGIONAL

Die praxisorientierte Erzieherinnen- und Erzieherausbildung in Baden-Württemberg
Anette Krause, Anja Mayer

(Änderungen vorbehalten)