



Wollen! – Talent als Quelle des Wissensmanagements an Berufsfachschulen

Datei: F:\NORDWÄRTS\Folio-Artikel\Talent\Talent und die Willenskraft zur Umsetzung Version 0.2.docx
Erstellt: 06.01.2023 | Geändert: 21.01.2023 08:37 | Gedruckt: 18.02.2023

Talent wird oft überbewertet. Durch das Auge des schul-betrieblichen oder organisationalen Wissensmanagements reicht Talent allein nicht aus. Entscheidend für den Erfolg ist die Willenskraft und die Haltung der einzelnen Lehrperson zur Umsetzung. Kollegien als Ganzes profitieren von Talenten, wenn diese ihr Wissen und ihre Erfahrungen weitergeben.

Talent ist eine persönliche Begabung und bedeutet, dass ein Mensch auf einem bestimmten Gebiet über eine überdurchschnittliche Leistungsfähigkeit verfügt. Talente gibt es in vielen Bereichen. Meist wird im Sport von besonderen Fähigkeiten gesprochen, die unter anderem mit gezielten Talentförderungs-Massnahmen gesteigert werden. Doch auch in der Musik, in der Forschung oder bei politisch-gesellschaftlichen Themen gibt es talentierte Nachwuchshoffnungen, die plötzlich im Rampenlicht stehen. Im schulischen Kontext wird Talent oft mit Intelligenz und Skills gleichgesetzt.

Nutzbringend für eine Bildungsorganisation sind Talente nur dann, wenn andere an ihrer Begabung teilhaben. Im Kontext des institutionellen Wissensmanagements ist die Metapher des Eisberges das Sinnbild für den möglichen Wissenstransfer (siehe Abbildung).

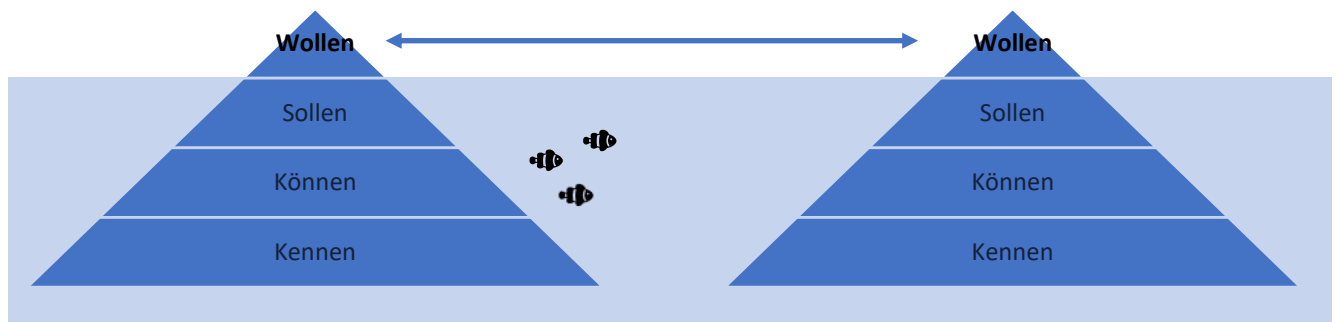


Abb.: Talentierte Lehrpersonen als Wissens-Eisberg (Gerber).

- Erste Stufe: Jede und jeder Berufsschul-Lehrperson kennt das eigene Fachgebiet; sei es in der Berufskunde, in der Allgemeinbildung oder im Sport.
- Zweite Stufe: Mit dem Können und der Kompetenz belegt die Lehrperson, dass sie im Fachgebiet erfolgreich ist.
- Dritte Stufe: Vom Kennen, Können und den dazugehörigen Erfahrungen können andere profitieren, also sollte dieses wertvolle Knowhow unter den Lehrpersonen weitergegeben werden. Doch sollen ist noch nicht wollen.

Die drei ersten Stufen liegen – wie beim Eisberg – unter der (Wasser-)Oberfläche. Das vorhandene Potenzial einer Lehrperson ist nicht sichtbar. Es verbleibt beim einzelnen, talentierten Individuum und kommt dem Kollegium nicht zugute.

- Vierte Stufe: Die Spitze des Eisberges ragt heraus. Das Sollen wird zum Wollen. Die talentierte Lehrperson ist bereit und gibt ihr wertvolles Knowhow weiter. Der erwünschte Wissenstransfer wird manifest und sichtbar, das Kollegium profitiert.



Das Weitergeben von Wissen, Können und Erfahrung hat vor allem mit Haltung und Bereitschaft zu tun. An Berufsfachschulen steckt das Thema «Wissensmanagement» nach wie vor in den Kinderschuhen. Obwohl Lehrpersonen zu den talentierten Berufsleuten mit ausgeprägten Skills gehören, findet der Knowhow-Transfer nicht in der erwünschten Intensität und Qualität statt. Dabei gibt es innerhalb eines Kollegiums – neben den unterrichts-bezogenen Basiskompetenzen –, Lehrpersonen mit Ausprägungen in den Bereichen Pädagogik, der Methodik und Didaktik, des Fachlichen, der Informations- und Kommunikationstechnologien, der vielfältigen Praxiserfahrungen. Und in den umliegenden Segmenten des eigentlichen Unterrichts gibt es Lehrpersonen mit besonderen Fähigkeiten, um Projekte zu leiten, Qualitätsverantwortung zu übernehmen, in Leitungsaufgaben der Schule tätig zu werden.

Fazit

Mit einem einfachen Wissensmanagement-Konzept¹ kann der Knowhow-Transfer talentierter Lehrpersonen zum grossen Nutzen der ganzen Bildungsinstitution erhöht werden. Dies müsste im Interesse jeder Schulleitung sein.



Autor:

Niklaus Gerber, war bis zu seiner Pensionierung im August 2021 Abteilungsleiter und Mitglied der gibb-Schulleitung und hat sich mit *NORDWÄRTS – Kompass für kompetente Führung* selbständig gemacht. www.nord-waerts.com

¹ Gerber, N., Wissen und Erfahrungen teilen – Projekt Wissensmanagement an der gibb; folio oktober 2015, Seiten 24-26, <https://www.bch-fps.ch/folio/archiv/oktober-2015/>