

Knowledge Building in Organisationen

Die Knowledge Building Theorie beschreibt die Konstruktion von Wissen als einen kooperativen Prozess innerhalb einer Community. Statt auf dem individuellen Lernfortschritt liegt der Fokus hier auf der kreativen, kooperativen Weiterentwicklung von bestehendem Wissen und dem kooperativen Problemlösen.

Lernen in einer Wissensgesellschaft

Der Knowledge Building Ansatz von Marlene Scardamalia und Carl Bereiter ist von der Idee getrieben, das (amerikanische) Schulsystem zu reformieren. Die SchülerInnen einer Klasse werden als Community verstanden, die als Teil der Wissensgesellschaft gemeinsam Wissen konstruiert. Die einzelnen LernerInnen einer Klasse wachsen dadurch in die Wissensgesellschaft hinein, erwerben die für eine Teilhabe notwendigen Kompetenzen und „finden ihren Platz“ in dieser Gesellschaft.

Der Knowledge Building Ansatz ist relevant für Organisationen. Auch hier liegt der Schwerpunkt nicht auf dem Lernfortschritt des Einzelnen, sondern auf dem Wissen der Organisation als Ganzes. Wenn die Grenzen des Wissens einer Community erreicht werden, kommt es zu Knowledge Building. Dann müssen neue, kreative Ideen gefunden werden, um ein Problem gemeinsam zu lösen. Scardamalia und Bereiter ziehen hier Vergleiche mit einer wissenschaftlichen Community, die neues Wissen generiert und teilt. Im ständigen Austausch mit anderen WissenschaftlerInnen wird so bestehendes Wissen weiterentwickelt und neues Wissen generiert.

Computerunterstützung für Knowledge Building

Scardamalia und Bereiter haben schon 1983 ein Computerprogramm entwickelt, das die aktive Beteiligung aller MitgliederInnen einer Community ermöglichen soll. Sie gehen davon aus, dass die von den Nutzern erstellten Inhalte als sogenannte epistemische (wissensbezogene) Artefakte den Diskurs fördern und strukturieren. Dazu werden Marker wie „Neue Information“, „Meine Theorie“, „Frage“ verwendet, mit denen die Inhalte versehen werden. Ihr Computerprogramm ermöglicht außerdem eine gleichberechtigte Mitarbeit aller Beteiligten und den Austausch von Wissen über organisatorische Grenzen hinweg.

Weiterentwicklung durch Austausch von Wissen

Die Weiterentwicklung von Wissen findet immer im Austausch mit anderen statt. Individuelles Lernen ist ein „Nebenprodukt“ des organisationalen Ziels, konkrete Aufgaben und Probleme zu lösen. Der Knowledge Building Ansatz verwendet als eine zentrale Methode deshalb auch den übergreifenden Austausch von Wissen: Erfahrene und neue MitarbeiterInnen tauschen sich aus, MitarbeiterInnen aus unterschiedlichen Abteilungen lernen voneinander, MitarbeiterInnen aus dem einen Unternehmen konstruieren gemeinsam mit Lernern aus einem anderen Unternehmen neues Wissen.

Knowledge Building in Organisationen

Aus den zentralen Aspekten des Knowledge Building Ansatzes lassen sich Konsequenzen für organisationales Lernen ableiten:

Community statt individueller Leistung: Der Austausch von Wissen und Ideen über Hierarchien und Arbeitseinheiten hinweg und die Öffnung des Unternehmens nach Außen fördert die Weiterentwicklung von Wissen und das Entstehen neuer Ideen.

Lernen als kreativer Prozess: Das ständige kreative Weiterentwickeln von Ideen als Ziel von Knowledge Building relativiert die Bedeutung von strukturierten Trainings und Weiterbildungen, in denen die Vermittlung standardisierten Wissens im Vordergrund steht.

Kompetenz statt Wissen: Statt des Erwerbs von *knowledge about* (Fakten, deklaratives Wissen) sollte *knowledge of* zentrales Ziel von Organisationen sein. *Knowledge of* meint die Fähigkeit, Wissen anzuwenden zu können und kompetent zu handeln.

Diskurs als gemeinsames Problemlösen: Der Diskurs dient dem gemeinsamen Weiterentwickeln von Ideen. Statt Informationen nur auszutauschen und Argumente für die eigene Meinung zu suchen, sollte das gemeinsame Lösen konkreter Probleme im Fokus stehen.

Hinterfragen von Autoritäten: Knowledge Building erfordert die kritische Bewertung von neuen Informationen, statt tradiertes Wissen einfach nur zu übernehmen.

Verstehen als Emergenz: Neues Wissen entsteht, wenn Ideen sich gegenseitig befruchten. Eine Offenheit für Wissen aus anderen Kontexten kann die Entwicklung neuer Ideen fördern.

Der Knowledge Building Ansatz hat ein umfassendes Verständnis von Lernen, das den Einzelnen, die Organisation als Ganzes und die Umwelt (z.B. andere Organisationen) miteinbezieht.

Literatur

Scardamalia, M., & Bereiter, C. (2006). Knowledge building: Theory, pedagogy, and technology. In K. Sawyer (Hrsg.), *The Cambridge handbook of the learning sciences* (S. 97-115). New York: Cambridge University Press.

#ocwl11 (2011). *Sechs Aspekte von Knowledge Building*.

<http://ocwl11.wissensdialoge.de/sechs-aspekte-von-knowledge-building>



Dr. Johannes Moskaliuk

schreibt auf wissensblitz.de zu den Themen Social Software, Lernen und Wissenspsychologie. Ein Forschungsschwerpunkt ist der technologieunterstützte Austausch von Handlungswissen.