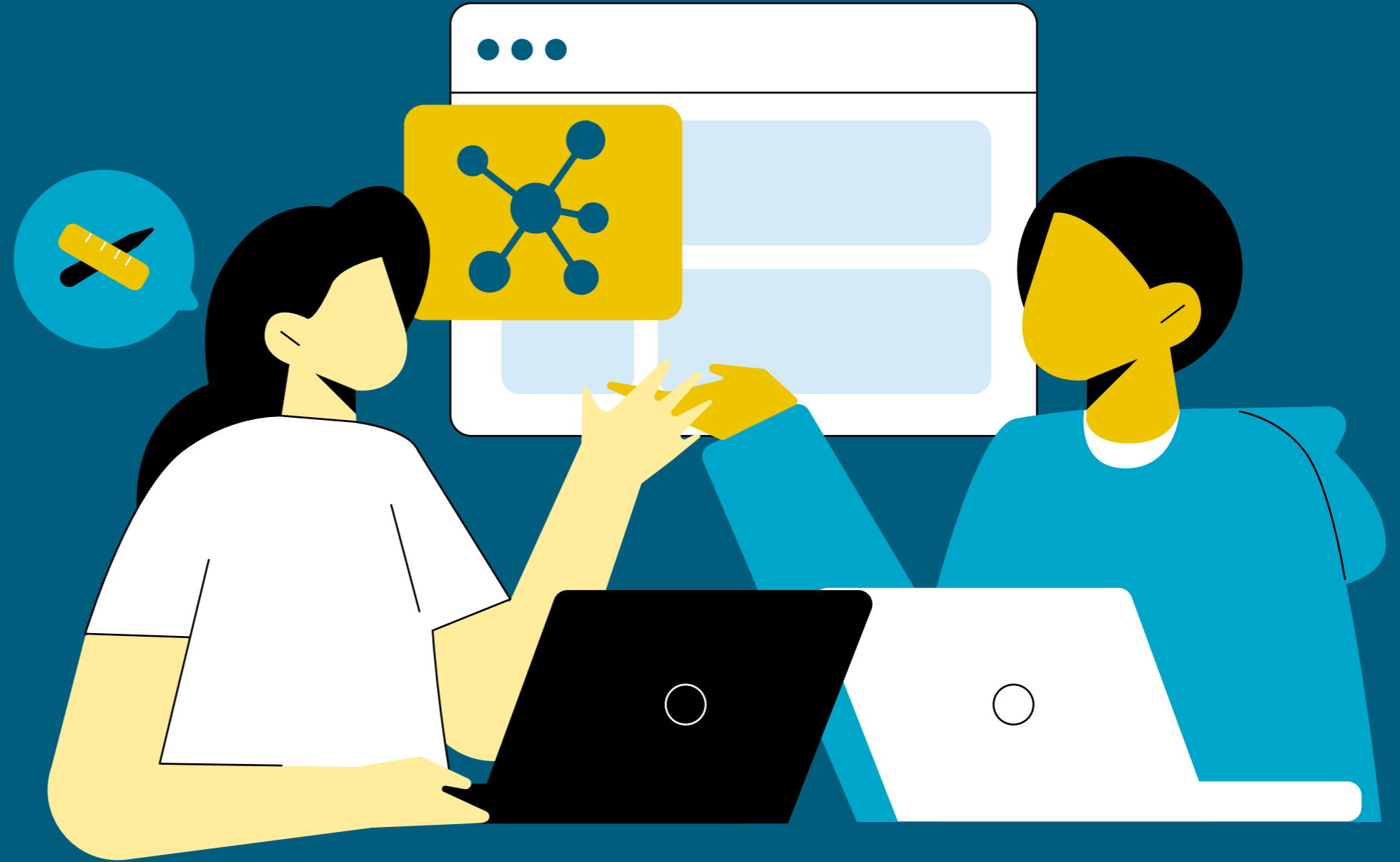


Wissen teilen, Schule stärken

Eine Handreichung



Inhalt

01

10 Gute Gründe

Warum schulinterner Wissenstransfer sinnvoll ist

S. 03 

04

Wissen sichern

Gelingsbedingungen für nachhaltigen Wissenstransfer

S. 13

02

Wissen sichtbar machen

Anlässe für schulinternen Wissenstransfer

S. 05

05

Weiterführende Wissenskollektion

S. 16

03

Wissen teilen

Der Blick in die Praxis

S. 06

06

Impressum

S. 17

10 Gute Gründe

Warum schulinterner Wissenstransfer sinnvoll ist

1

Wissen aus externen Fortbildungen kann effizient weitergegeben werden.

Durch schulinternen Wissenstransfer können Erkenntnisse und Inhalte aus externen Fort- und Weiterbildungen effektiv an das gesamte Kollegium weitergegeben werden, indem passgenau auf die spezifischen Bedürfnisse der Schule eingegangen wird.

2

Das Kollegium kann flexibler auf Neuheiten oder Herausforderungen reagieren.

Tragfähige und nachhaltige Strukturen für den Wissenstransfer stärken Kolleg:innen im Umgang mit Innovationen, wie beispielsweise KI im Schulalltag oder ein Kinderschutzkonzept im Schulkontext.

3

Ungleiche Teilhabechancen an der digitalisierten Gesellschaft können verringert werden.

Angesichts der rasanten technologischen Entwicklungen können niedrigschwellige Austauschformate dabei helfen, das Kollegium auf dem neuesten Stand zu halten und die Vermittlung von digitalen Kompetenzen als wichtiges Schulbildungsziel zu verankern – und damit der Digitalen Kluft entgegenzuwirken.

4

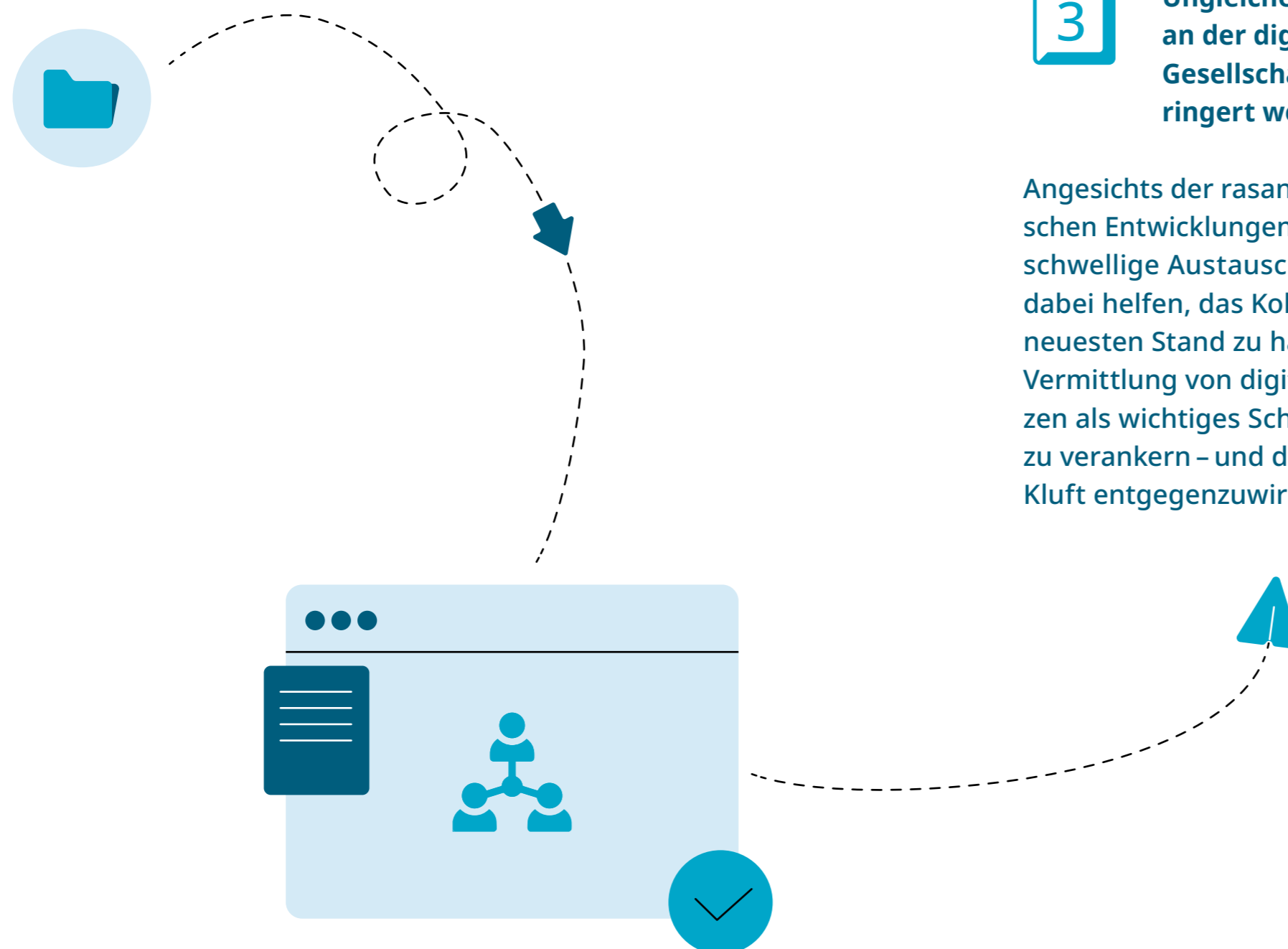
Wissenstransfer unterstützt das Onboarding neuer Kolleg:innen.

Ein strukturierter Wissenstransfer erleichtert die Einarbeitung neuer Kolleg:innen, indem ihnen wertvolle Informationen und bewährte Praktiken strukturiert und übersichtlich zugänglich gemacht werden.

5

Die Unterrichtsqualität kann durch neue Impulse gesteigert werden.

Der kontinuierliche Austausch von Ideen, Methoden und Ansätzen innerhalb des Kollegiums trägt zur Verbesserung der Unterrichtsqualität bei. Neue Impulse helfen, Lehr- und Lernsettings zeitgemäß zu gestalten.



6

Wissenstransfer stärkt die Handlungssicherheit des Kollegiums und fördert Innovation.

Der regelmäßige Austausch von Wissen im Kollegium stärkt das Selbstvertrauen und die Handlungssicherheit der pädagogischen Fach- und Lehrkräfte. Gleichzeitig ermutigt der gemeinsame Austausch, neue Ansätze und Methoden auszuprobieren und schafft ein veränderungsoffenes Schulumfeld.

7

Wissenstransfer kann zu Entlastungen führen und die Arbeitszufriedenheit steigern.

Durch einen gezielten schulinternen Wissenstransfer lassen sich zeitliche und personelle Ressourcen schonen, indem bewährte Praktiken, Materialien und Wissen miteinander geteilt werden. Dies entlastet Lehrkräfte und ermöglicht eine effizientere Arbeitsweise, was zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führen kann.

8

Organisationsprozesse für den Schulalltag können durch digitalgestütztes Wissensmanagement erleichtert werden.

Im Zuge der digitalen Transformation übernehmen Schulleitungen und Schulleitungsteams eine neue Schlüsselrolle und schaffen Strukturen, die das eigenständige Auffinden von Wissen erleichtern und die Zusammenarbeit nachhaltig verbessern.

9

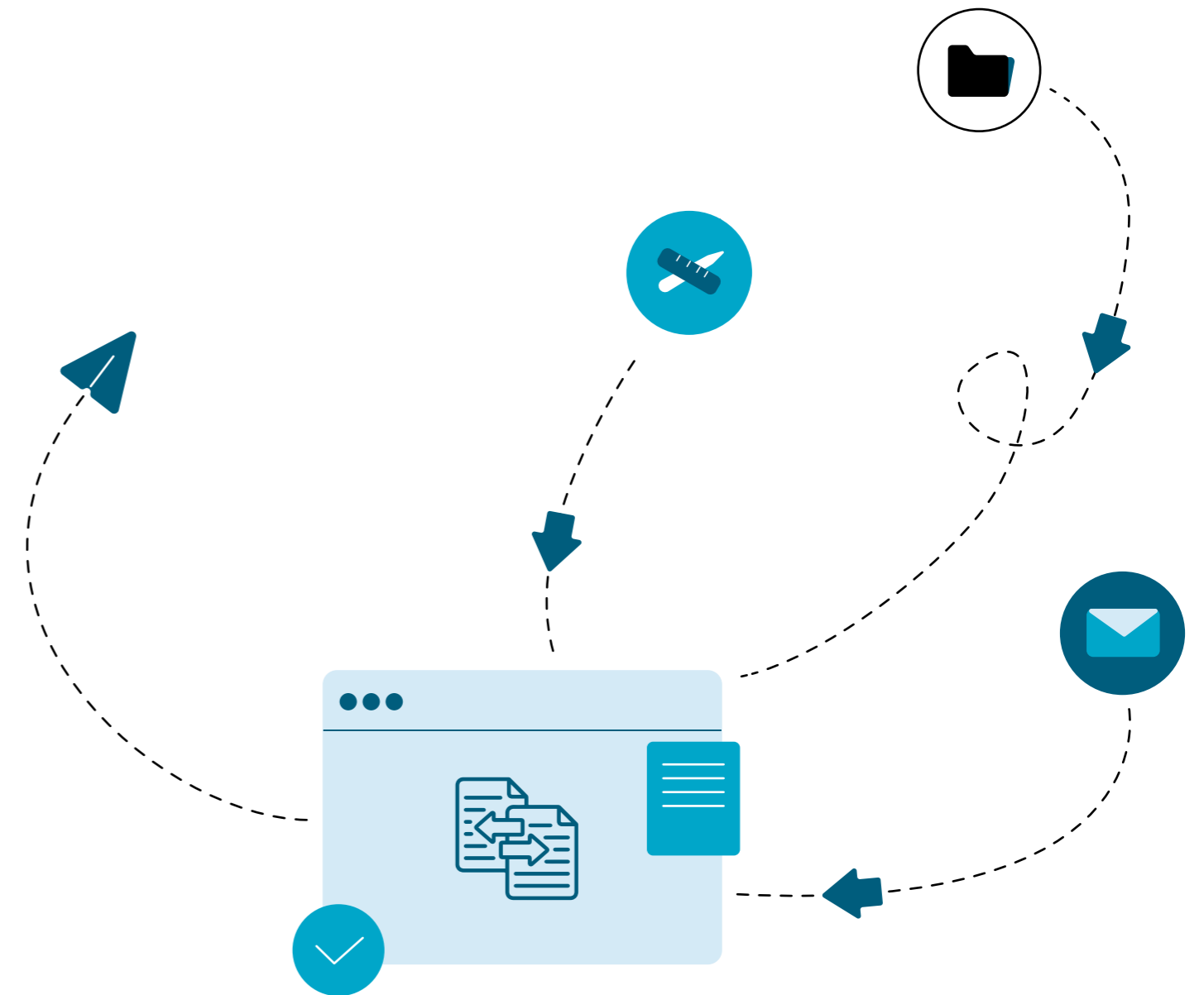
Kompetenzen des Kollegiums können sichtbar gemacht und genutzt werden.

Von einem schulinternen Wissenstransfer profitiert das ganze Kollegium. Die Kompetenzen und Fähigkeiten aller Kolleg:innen werden sichtbar und können genutzt und weiter ausgebaut werden. Kolleg:innen erfahren darüber Wertschätzung.

10

Auch Schüler:innen können als Wissensgeber:innen eingebunden werden.

In einer Kultur des mit- und voneinander Lernens sollte auch das Wissen der Schüler:innen nicht ungenutzt bleiben. Sie können wertvolle Impulse geben und tragen so zu einem dynamischen, wechselseitigen Wissensaustausch zwischen Lehrenden und Lernenden bei.



Wissen sichtbar machen

Anlässe für schulinternen Wissenstransfer

Diese Seite ist ideal zum Ausdrucken & Aufhängen

Expertise von Schüler:innen und Erziehungsberechtigten wertschätzen und nutzbar machen

1

Im Sinne einer partizipativen Schulentwicklung erhalten auch Erziehungsberechtigte und Schüler:innen Gelegenheiten, sich aktiv in Veränderungsprozesse einzubringen. Denn auch sie sind Teil der Verantwortungsgemeinschaft für einen zeitgemäßen Lernort Schule.

Spezielles Wissen im Schulkollegium teilen

2

Wissen zu speziellen Themen, wie lernwirksamer Einsatz von digitalen Endgeräten, liegt oftmals bei Einzelpersonen. Es braucht geeignete Räume und Formate, um Erkenntnisse und Inhalte zu teilen und – vielleicht noch wichtiger – gemeinsam im eigenen Schulkontext zu erproben sowie sich über die Erfahrungen in der Praxis auszutauschen. So erreicht das Wissen die Schulgemeinschaft und kann Wirkung entfalten.

Onboarding

3

Personelle Fluktuationen machen auch vor Schulen keinen Halt. Im Gegenteil: Nicht nur ein erhöhter Fachkräftebedarf, sondern auch der Generationswechsel führt zu kontinuierlichen Zu- und Abgängen im Schulkollegium. Um neuen Fach- und Lehrkräften Orientierung und Unterstützung beim Einstieg in die spezifische Schulorganisation zu geben, müssen zeitliche Ressourcen geschaffen werden. Die Etablierung von strukturierten digitalen und analogen Wissensformaten kann sowohl die Schulleitung als auch das Kollegium entlasten.

Aktuelle Themen der Schulentwicklung in die Praxis überführen

4

Regulierende Strukturen, wie Steuergruppen oder Koordinationsteams, können Schulleitungen bei komplexen Aufgaben in den Bereichen der Organisations-, Personal- und Unterrichtsentwicklung entlasten. Hier kann die Basis für eine gemeinsam lernende Organisation geschaffen werden, die eine Kultur des Teilens vorlebt. Bildungsrelevante Transformationsprozesse können so gemeinsam als Team bewältigt und Verunsicherungen geteilt werden. Die daraus resultierende Handlungssicherheit steigert die Arbeitszufriedenheit.

Kollaborative Unterrichts- und Projektplanung

5

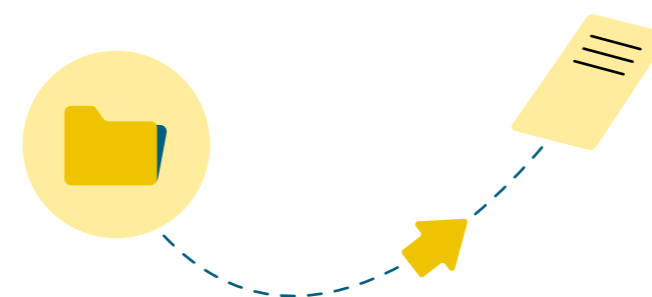
Gezielte Formate des Wissenstransfers können dabei helfen, sich zu bewährten Unterrichtskonzepten mit dem Kollegium auszutauschen, neue Ideen miteinander zu teilen und dadurch kreative Potenziale nutzbar zu machen. Dies zahlt auf einen zeitgemäßen und lebensweltorientierten Unterricht ein.

Administration, Wartung und Weiterentwicklung der IT-Infrastruktur

6

Schulinterne Fortbildungsformate befähigen das Schulkollegium im Umgang mit digitalen Endgeräten, Lernplattformen und Lernmanagementsystemen sowie Kommunikationsplattformen – ausgerichtet an den jeweiligen örtlichen Gegebenheiten und Bedarfen.

Im Schulalltag gibt es verschiedene Anlässe, bei denen Wissenstransfer eine wichtige Rolle spielt und zu Handlungssicherheit aber auch Entlastung führen kann. Wir stellen sechs zentrale Anlässe vor.



Der Blick in die Praxis

P1

Willkommensveranstaltungen,
Digitale Wegweiser &
Video-Häppchen 

Erich Kästner Schule, Hamburg

P4

Schüler:innenfirma

Regiomontanus-Gymnasium, Haßfurt

P2

Mikrofortbildungen

Kulturwerkschule, Dresden

P5

Miteinander-Mittwoch

Till-Eulenspiegel-Schule, Mölln

P3

Barcamp

Bischof-Sproll-Bildungszentrum, Biberach

P6

Leitbild-Wissen

Offene Ganztagsschule, Wentorf

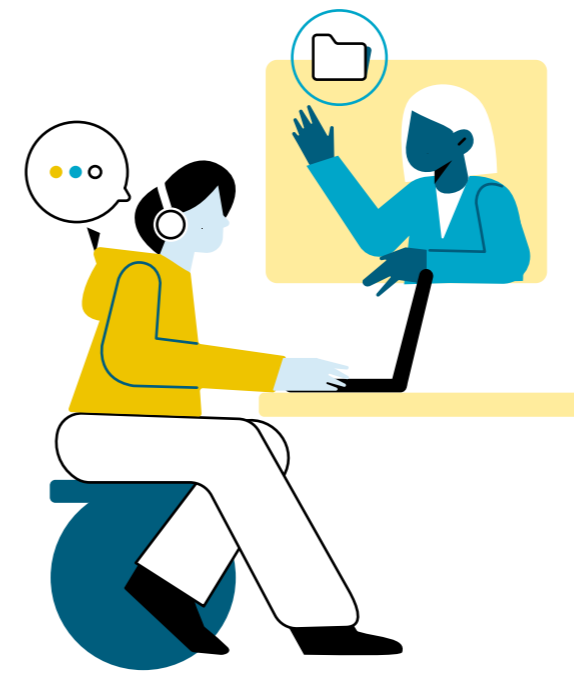
Willkommensveranstaltungen, Digitale Wegweiser & Video-Häppchen

Angebote für Neue

In jedem Schuljahr starten zahlreiche neue Studierende, Lehrbeauftragte und Quereinsteiger:innen an der Erich Kästner Schule. Um den neuen Kolleg:innen den Einstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern und damit gleichzeitig das Kollegium zu entlasten, hat die Schule verschiedene Wissensformate geschaffen.

Über die Schule:

Die Erich Kästner Schule ist eine Hamburger Langformschule mit dem Schwerpunkt Inklusion. Hier werden ca. 1.350 Schüler:innen von der Vorschulklasse bis zum Abitur von 230 Pädagog:innen sowie vielen weiteren Mitarbeiter:innen und Kooperationspartnern begleitet und unterstützt.



„Zum Glück kann ich sagen, lebe ich tatsächlich an einer Schule, wo die Kultur des Teilens sehr verbreitet ist. Wir wissen, dass wir als Einzelkämpfer überhaupt keine Chance haben.“

Guido Surma,
Lehrer der Erich Kästner Schule
Hamburg

Welche Formate wurden etabliert?

Willkommensveranstaltung
Am Anfang eines Schuljahres bietet die Schule eine Willkommensveranstaltung für die neuen Kolleg:innen in Präsenz an. Sie erhalten nicht nur einen Überblick über die Besonderheiten der Schule, sondern haben auch Raum und Zeit, um erste persönliche Kontakte zu knüpfen. Außerdem erhalten die neuen Kolleg:innen personalisierte Begrüßungsmappen.

Digitaler Wegweiser
Die Schule hat als Einstiegshilfe für neue Kolleg:innen einen digitalen Wegweiser auf den Weg gebracht. Dieser ist alphabetisch aufgebaut und umfasst in fast 50 Seiten die wichtigsten Informationen zur Schule – einschließlich der jeweiligen Ansprechpersonen. Darin finden sich beispielsweise Antworten auf folgende Fragen: Wer ist in

einem gewissen Fach zuständig? Wie melde ich mich krank? Wo finde ich einen Antrag für einen Schulausflug?

Video-Häppchen
Damit die neuen Kolleg:innen auch Handlungsanregungen für die Praxis erhalten, können sie sich in verschiedenen Video-Häppchen zu pädagogischen und schulspezifischen Themen neues Wissen aneignen. Abgelegt werden alle Videos im schul-eigenen Moodle-Ablagesystem.



Mehr dazu ist in der Praxispicker-Podcast-Folge Nr. 2 zu hören.

Wissenszuwachs für das Kollegium

Die Kulturwerkschule Dresden hat mit ihren „Create Sessions“ ein eigenes Mikrofortbildungsformat etabliert. In diesem Angebot wird neues Wissen im Schulkollegium geteilt und sofort ausprobiert.



Über die Schule:

Die Kulturwerkschule Dresden versteht sich als Stadtteilschule mit inklusivem Ansatz. Die individuellen Lernwege werden anhand von Lernlandkarten und Lernentwicklungsberichten ohne Ziffernzeugnisse sichtbar gemacht. Die Schule in freier Trägerschaft umfasst eine Kita, eine Grundschule und eine Oberschule.

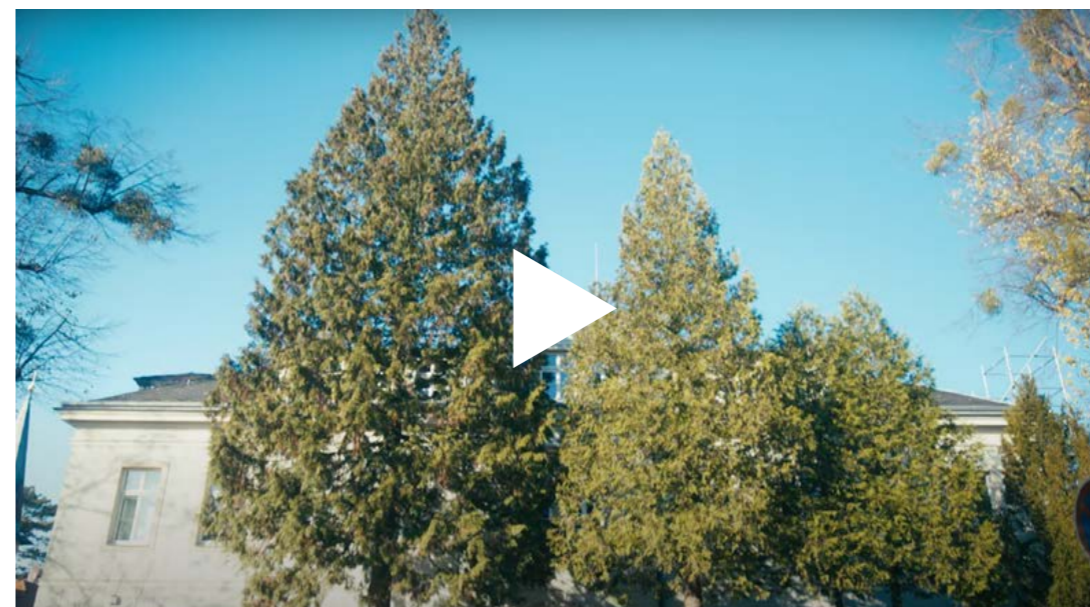
„Das Coole an der Mikrofortbildung ist, dass wir kleine überschaubare Einheiten haben, die uns direkt an dem Punkt, an dem wir gerade sind, den nächsten Drive geben.“

Michael Hecht,
Schulleiter

Wozu braucht es die Mikrofortbildungen?

Die Schule hat sich dazu entschieden, die Leistungsdokumentation und -rückmeldung in eine digitale Form zu überführen. So können die Lehrer:innen auf den individuellen Entwicklungsverlauf der Kinder schauen und diesen dann auch für die Lernentwicklungsberichte nutzen. Das bedeutet sowohl Zeitersparnis als auch Arbeitserleichterung, um sich den eigentlichen pädagogischen Aufgaben zu widmen. Damit das ganze Kollegium das digitale Instrument handlungssicher anwenden kann, wurde ein Mikrofortbildungsformat entwickelt, das nach der Etablierung des neuen Tools für alle weiteren Themen der Schulentwicklung eingesetzt werden kann.

Mehr zu dem Thema ist in diesem kurzen [filmischen Einblick](#) zu sehen:



Wie funktioniert das Format?

Die „Create Sessions“ finden im Rahmen der wöchentlichen Lehrkräfte-Konferenz in kleinen überschaubaren Einheiten statt. Auf diese Weise ist kein weiterer Zeitaufwand nötig. In diesem Format werden den Lehrkräften digitale Werkzeuge durch erfahrene Kolleg:innen an die Hand gegeben. Das Erlernete kann dann direkt mit den Kolleg:innen praktisch erprobt werden. Und: Die Hürde, etwas Neues auszuprobieren, wird dadurch geringer.



Barcamp

Schüler:innen und Eltern als Wissensgebende

Partizipative Schulentwicklung praktisch umsetzen und Erfahrungswissen aus unterschiedlichen Perspektiven sichtbar machen: das ist dem Bischof-Sproll-Bildungszentrum in Biberach mit dem Barcamp-Format gelungen.

Über die Schule:

Das Bischof-Sproll-Bildungszentrum in Baden-Württemberg ist eine Schule in freier Trägerschaft mit mehreren Schulen unter einem Dach: Grundschule, Werkrealschule, Realschule, Aufbaugymnasium und ein zweizügiges Gymnasium.



Was ist ein Barcamp?

Ein Barcamp ist ein Format der Großgruppenmoderation, das basisdemokratisch organisiert und ergebnisoffen ist. Teilnehmende sind gleichzeitig Teilgebende. Das bedeutet, dass jede und jeder Verantwortung für die Gestaltung des Tages und die Weitergabe des eigenen Wissens trägt. Die Teilnehmenden schlagen Inhalte

vor, entscheiden über diese und sind für die Durchführung sowie Dokumentation verantwortlich.¹


¹Quelle:
<https://www.openion.de/themenportal/beitrag/partizipation-aus-prinzip-die-methode-barcamp/>

Wie wurde das Format an der Schule umgesetzt?

Die Schule verfolgt das Konzept, ihre Schüler:innen medienkritisch auszubilden und ihnen dafür einen individualisierten, bewussten und zielgerichteten Umgang mit digitalen Medien zu eröffnen. Im Rahmen eines pädagogischen Nachmittags wurden in einem Barcamp-Format die Eltern und Schüler:innen als Wissensgebende eingebunden. Dabei wurden zu folgenden Fragestellungen Barcamp-Sessions angeboten:

- ☞ Was brauchen Schüler:innen, um sich in der digitalen Welt zurechtzufinden?
- ☞ Wie kann die Begleitung der Schule aussehen?
- ☞ Welche Erfahrungen haben Eltern und Schüler:innen im Umgang mit digitalen Medien gemacht und welche Herausforderungen gibt es dabei?

Aus den Rückmeldungen der Schüler:innen und Erziehungsberechtigten ergab sich ein multiperspektivischer Blick mit neuen Ideen für den Einsatz und die verantwortungsvolle sowie alltagspraktische Nutzung von digitalen Medien im Schulalltag. Diese fließen in die Weiterentwicklung des schulinternen Mediencurriculums ein. Auch fachliche Impulse und Mikrofortbildungen für das Kollegium werden auf Basis der Rückmeldungen geplant.

Ein ausführliches Interview ist auf unserem Themenportal www.bildung.digital zu lesen. 

Schüler:innenfirma

Zuwachs digitaler Kompetenzen durch Schüler:innen

In der Schülerfirma S-Crew des Regiomontanus-Gymnasiums bringen Schüler:innen ihre Expertise rund um die Nutzung, Wartung und Administration von Endgeräten sowie der Veranstaltungstechnik in die Schulgemeinschaft ein – und werden damit zu verantwortungsvollen Wissensgeber:innen.



Über die Schule:

Das Regiomontanus-Gymnasium im bayrischen Haßfurt begleitet mit seinem naturwissenschaftlich-technologischen und sprachlichen Profil ca. 1.150 Schüler:innen aus einem großen, überwiegend ländlichen Einzugsgebiet.

Warum wurde die Schüler:innenfirma gegründet?

Mit einer 1:1 Ausstattung sind am Regiomontanus-Gymnasium etwa 1.000 Endgeräte für Schüler:innen im Umlauf. Hinzu kommen Endgeräte für Lehrkräfte, Beamer und digitale Tafeln in den 50 Klassenräumen. Eine solch umfangreiche Ausstattung bedarf einer technischen Betreuung und Unterstützung. In der Theorie übernehmen externe Dienstleister:innen diese Aufgaben. Da diese für Schulen meist kaum finanzierbar sind oder für kurzfristige Anfragen nicht immer zur Verfügung stehen, übernehmen in der Praxis oftmals Einzelpersonen diese Aufgaben – darunter IT-Beauftragte oder Digitalisierungsbeauftragte. Der Systembetreuer des Regiomontanus-Gymnasiums kam daher auf die Idee, eine Schüler:innenfirma mit genau diesem Aufgabenprofil zu gründen.



Mehr dazu ist in der Praxispicker-Podcast-Folge Nr. 7 zu hören.

Welche Aufgaben werden von den Schüler:innen übernommen?

Seit 2008 ist die Schüler:innenfirma S-Crew maßgeblich am Betrieb, der Wartung und dem Ausbau der Schul-IT beteiligt. Dafür trifft sie sich jeden Freitagnachmittag.

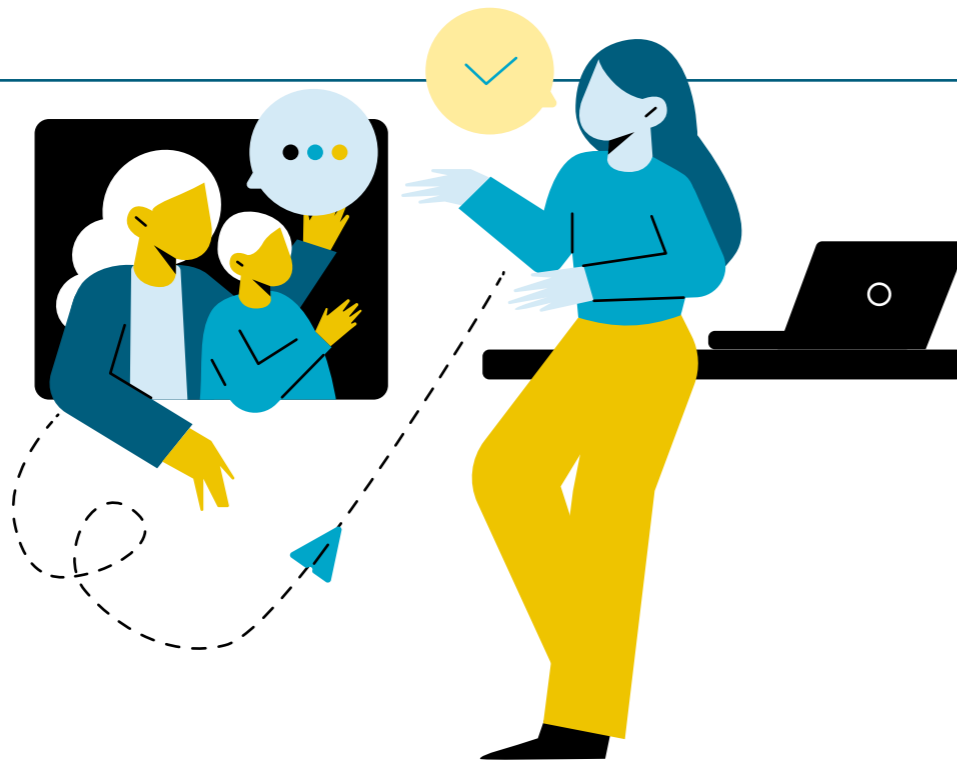
Trotz anfänglicher Skepsis im Kollegium konnte sich die S-Crew erfolgreich durchsetzen. Heute unterstützen Schüler:innen der S-Crew die Lehrkräfte im professionellen Umgang mit den Geräten und stehen für technische Anfragen schnell zur Verfügung. Begleitend zu der persönlichen Unterstützung haben sie ein digitales Ticket-System für Lehrkräfte und Schüler:innen etabliert. Und: In anschaulichen Videotutorials erklären sie differenziert nach Basiswissen bis „Masterclass“ den Umgang mit digitalen Tafeln.

Mit ihrer Expertise ist die S-Crew eine Bereicherung und Entlastung für die gesamte Schulgemeinschaft. Sie geben den Lehrkräften Handlungssicherheit und geben ihr Wissen weiter. Damit vollzieht sich auch ein Rollenwandel der Lehrpersonen, die ihr tradiertes Wissensmonopol ein Stück weit an die Jugendlichen abgeben.

Der Miteinander-Mittwoch

Eltern einbinden

Unter dem Motto „Miteinander, Voneinander, Füreinander“ hat die Till-Eulenspiegel-Schule Mölln vielfältige digitale und analoge Formate des Wissensaustauschs entwickelt. Mit dem „Miteinander-Mittwoch“ ist es ihr auch gelungen, die Erziehungsberechtigten aktiv einzubinden.



Über die Schule:

Die Till-Eulenspiegel-Schule Mölln ist eine offene Ganztags-Grundschule in Schleswig-Holstein mit ca. 370 Schüler:innen. Diese werden von einem multiprofessionellen Schulteam sowie zahlreichen Kooperationspartner:innen begleitet.

„Die Eltern dürfen mal zur Schule kommen, ohne dass irgendwas passiert ist, was vielleicht nicht so schön ist. Man kommt also nicht nur zu Elterngesprächen oder Klassenkonferenzen zu uns, sondern man darf sich auf Schule freuen.“

Dany Rühle,
Schulleiterin

Was ist der Miteinander-Mittwoch?

Jeden ersten Mittwochnachmittag im Monat kommt die Schulgemeinschaft zusammen, um in interaktiven Angeboten ihr Wissen zu teilen. Über große Aushänge können sich die Schulkollegen:innen eine Woche vor dem geplanten „Miteinander-Mittwoch“ in die Kurse eintragen. Die Angebote reichen von „Miteinander basteln – gemeinsam Handpuppen anfertigen“ bis hin zu „Miteinander programmieren – Dash-Roboter programmieren“. Eltern gestalten mit den Kindern zusammen das Aquarium und andere zeigen, wie Börek gebacken wird.

An wen richtet sich das Angebot?

Das Format richtet sich an die gesamte Schulgemeinschaft. Neben dem Lehrpersonal und den pädagogischen Fachkräften, beteiligen sich auch die Schüler:innen und Erziehungsberechtigten.

Darüber hinaus wurde das Format auch schon schulübergreifend mit dem benachbarten Gymnasium und Kooperationspartner:innen, wie der Stadtbücherei, durchgeführt.

Was zeichnet das Format aus?

Die Angebote müssen nicht perfekt vorbereitet und konzipiert sein – der Fokus liegt auf dem gemeinsamen Erlebnis und dem Ausprobieren. Das Angebot stärkt spürbar die Bildungspartnerschaft mit den Eltern und lässt sie gleichzeitig das Schulleben aktiv mitgestalten.



Mehr dazu ist in der Praxispicker-Podcast-Folge Nr. 1 zu hören.

Leitbild-Wissen

Eine Kultur des Teilens im Ganzttag

Wie lässt sich eine Kultur des von- und miteinander Lernen praktisch umsetzen – und was braucht es dafür von jeder Einzelperson im Schulkollegium? Mit diesen Fragen hat sich das multiprofessionelle Team der Offenen Ganztagschule Wentorf auseinandergesetzt und ein „Leitbild-Wissen“ entwickelt.



Über die Schule:

Die Offene Ganztagschule (OGS) Wentorf in Schleswig Holstein ist für die Betreuung der Schüler:innen der Grundschule sowie für die Gemeinschaftsschule Wentorf außerhalb der Schulzeit zuständig. Zum multiprofessionellen Team der OGS gehören neben der Leitung jeweils eine Koordinatorin aus den beiden Schulen, Betreuer:innen, Hausaufgabenbetreuer:innen, AG-Kursleiter:innen, das Mensa-Team und fünf Kooperationspartner.

„Wir haben zum Beispiel gefragt: Was verstehst du unter einer wissensfreundlichen und fördernden Teamkultur?“

Sabine Schratzberger-Kock,
Leiterin der OGS Wentorf

Was war die Ausgangslage?

Für die Entwicklung eines solchen Leitbilds wurde zunächst die aktuell gelebte Praxis sowie Bedarfe und Wünsche an ein nachhaltiges Wissensmanagement systematisch ermittelt – in Form eines Fragebogens für das gesamte Kollegium. Aus dieser systematischen Standortbestimmung sind folgende Erkenntnisse deutlich geworden:

- ☞ Die Kultur des von- und miteinander Lernens ist nicht nur für die erfolgreiche Bewältigung der Aufgaben entscheidend, sondern auch für das persönliche Wachstum eines jeden einzelnen Teammitglieds.
- ☞ Gemeinsames Lernen fördert den Zusammenhalt untereinander.
- ☞ Jede:r erlebt sich als aktives Teil des Teams, in dem Wissen nicht nur passiv aufgenommen, sondern gemeinsam erarbeitet und weitergegeben wird.
- ☞ Es braucht Neugierde, um neue Ideen zu entwickeln und auszuprobieren.
- ☞ Erfolgreiche Wissensweitergabe braucht die Bereitschaft zum Teilen und einen passenden Rahmen, in dem diese stattfinden kann.



Welche Formate sind daraus entstanden?

☞ Thema des Monats:

Das Thema wird im Rahmen der Teamsitzung formuliert – zum Beispiel: „Wie können wir Eltern gezielt einbeziehen und stärken?“ Nach der Festlegung auf ein Thema werden Impulse dazu auf Karten geschrieben. Das können Ideen, Erfahrungen oder auch Rechercheergebnisse sein. Diese Karten werden auf einem Memoboard gesammelt und in einer der folgenden Teamsitzungen gemeinsam ausgewertet. Auf dieser Basis werden dann konkrete Maßnahmen und Aktionen entwickelt. So ist beispielsweise ein Elterncafe entstanden sowie die Idee zu sogenannten „Tagen der offenen AG“. Auch ein Podcast und verschiedene Wissensvideos zu verschiedenen Themen sind in der Planung.

☞ Wissen im Postkartenformat:

Hier werden Postkarten zu verschiedenen Schlagwörtern wie Mut, Wut, Motivation oder Entfaltung erstellt. Je eine Person hält in einer Teamsitzung einen kurzen Input zu ihrer Motivation für das jeweilige Schlagwort und einen ersten Anknüpfungspunkt. Die Postkarten werden gesammelt und mit Best Practice Beispielen, guten Erfahrungen, neuen Ideen oder auch Rechercheergebnissen kontinuierlich erweitert.

Gelingensbedingungen für nachhaltigen Wissenstransfer

1 Die Schulleitung einbinden

Für einen nachhaltigen und wirkungsvollen Wissenstransfer innerhalb der Schulgemeinschaft ist vor allem ein Faktor besonders wichtig: Die Einbindung der Schulleitung. Im besten Fall agiert die Schulleitung als sogenanntes „Role-Model“. Sie schafft nicht nur die organisatorischen Rahmenbedingungen, sondern lebt eine Haltung vor, die von Wertschätzung, Zusammenarbeit und wertfreier Gesprächskultur geprägt ist.

Oft geht der Wunsch nach interner Wissensweitergabe noch von anderen Personen in der Schulgemeinschaft aus. Unter Beteiligung der Schulleitung mit entsprechendem Mandat nehmen diese Personen in einer kleinen (Steuer-) Gruppe Verantwortung auf sich, Wissen selbst zu teilen oder entsprechende Wissenstransferprozesse anzustoßen.

2 Eine Standortbestimmung durchführen

Im Sinne einer Bedürfnisorientierung empfiehlt sich im ersten Schritt eine Standortbestimmung. Dabei handelt es sich um eine schriftliche Erhebung, die alle Stimmen der Schulgemeinschaft – insbesondere des Kollegiums – sichtbar macht. Folgende Fragen können in der Umfrage abgebildet werden:

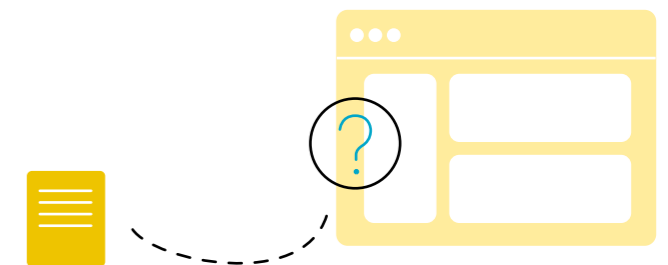
- ☞ Wie ist das eigene Verständnis von einer lernförderlichen Teamkultur im Kollegium?
- ☞ Mit welcher persönlichen Motivation wird Wissen weitergegeben?
- ☞ Welche aktuellen Hindernisse für schulinternen Wissenstransfer sind erkennbar?

Eines der vorgestellten Formate in den eigenen Schulkontext zu übernehmen und damit nach dem sogenannten „One-Size-Fits-All“-Ansatz zu handeln, kann eine schnelle Lösung sein. Jede Schule hat aber ihre eigenen Strukturen, die sich für einen erfolgreichen Schulalltag bewährt haben. Demnach kann es keine Schablone für eine gelingende Kultur des Teilens geben.

Folgende Faktoren zählen jedoch auf einen erfolgreichen Wissenstransfer an Schule ein.

- ☞ Zu welchen aktuellen Themen ist Wissensaustausch gewünscht?
- ☞ Welche eigenen Wissensschätze und Herzensthemen möchte ich teilen?
- ☞ Wo gelingt bereits guter Wissensaustausch?

Durch die Befragung entsteht ein gemeinsames Bild von der bestehenden Bereitschaft Wissen zu teilen, sowie zur Offenheit gegenüber lebenslangem Lernen. Gleichzeitig kann diese Bedarfsermittlung der Ausgangspunkt einer datengestützten Schulentwicklung sein, die bei kontinuierlicher Evaluation wirkungs- und bedarfsorientiert angepasst wird.



3

Attraktive Formate schaffen

Aus der Standortbestimmung leiten sich für die Steuerungsebene schul-spezifische Bedarfe und mögliche Anknüpfungspunkte in bestehenden Kommunikationsstrukturen ab. So nutzen viele Schulen etablierte Besprechungsformate, um sie mit fachlichen Themen anzureichern und zeitlich zu skalieren.

Damit ist schon ein wesentlicher Punkt für Attraktivität benannt: der **Umgang mit der knappen Ressource Zeit**.

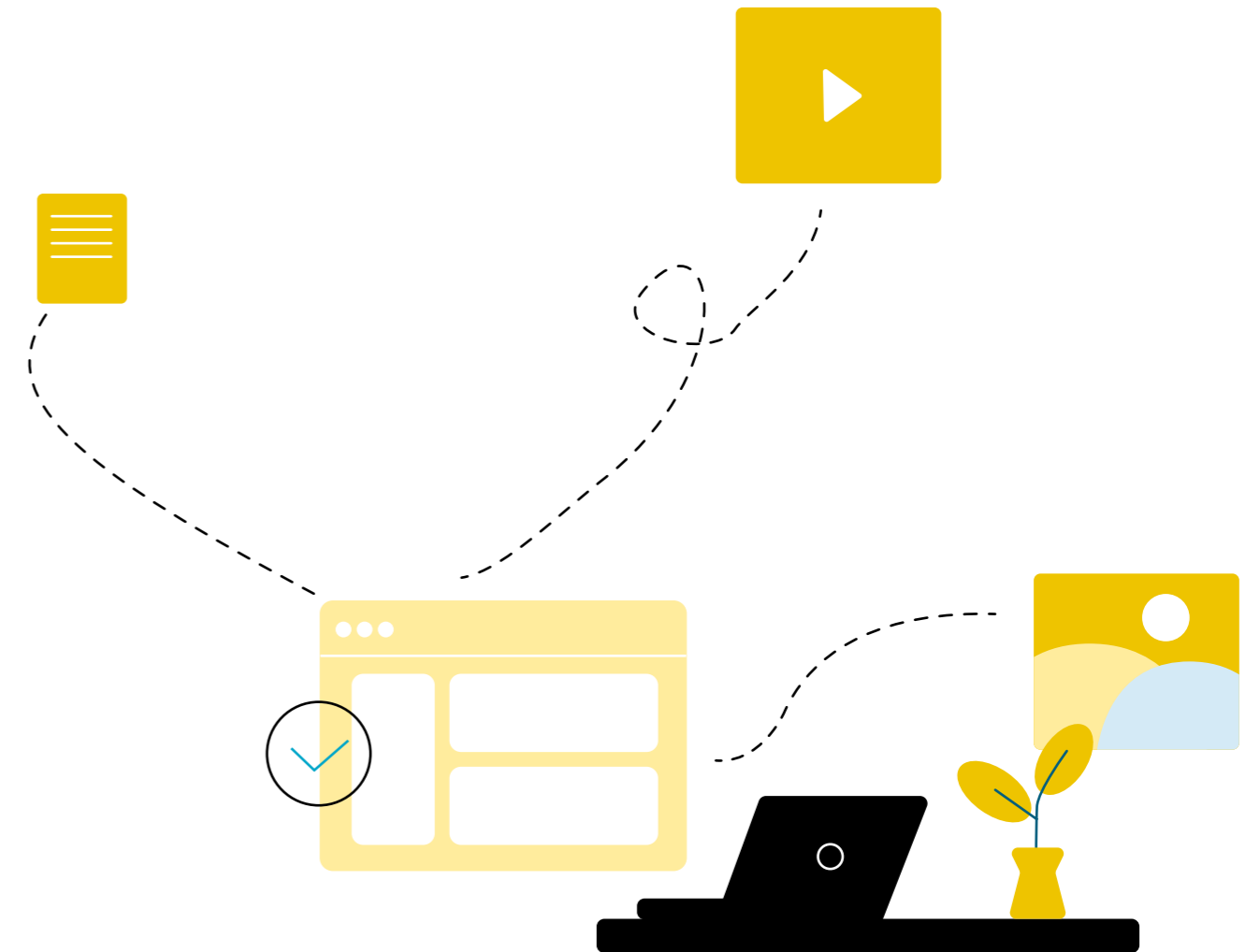
Nur wenige Kolleg:innen haben die Kapazitäten und die Bereitschaft, außerhalb ihrer regulären Aufgaben und Arbeitszeiten in das eigene Lernen zu investieren. Daher hat sich die Einbindung von Wissensformaten in den Schulalltag bewährt. Einige Schulen bieten unterrichtsfreie verbindliche Austauschräume an, die vom Kollegium für regelmäßige Formate des gemeinsamen Wissens-transfers und zur individuellen Lernzeit genutzt werden können. Die Angebote selbst müssen nicht verpflichtend sein. So werden Bedürfnisse nach organisatorischer und inhaltlicher Selbstgestaltung der Wissensaneignung berücksichtigt. Gleichzeitig wird das teamorientierte voneinander Lernen gestärkt und Wissensgeber:innen erfahren Wertschätzung.

Transparente Angebotsübersichten, wie Suche-/Biete-Wände sorgen für ein zufriedenstellendes Erwartungsmanagement an das jeweilige Format. So kann nicht nur das jeweilige Thema benannt werden, sondern auch die methodische Ausgestaltung des Formates. Mögliche Angebote können sein:

- 👉 Input zu guten Beispielen aus der Praxis
- 👉 Fachaustausch
- 👉 Kollegiale Beratung
- 👉 Gemeinsames Erproben und Ausprobieren

In angenehmer Lernumgebung können diese Lernformen auch miteinander verknüpft werden. Bestenfalls ist ein niedrighwelliger Zugang möglich, der durch asynchrone Zugänge, wie Videos oder schulinterne Wissensleitfäden, erweitert werden kann. Der schulinterne Wissensaustausch ist dann attraktiv, wenn ein unmittelbarer Gewinn im Alltag spürbar wird. Dieser äußert sich bestenfalls auf drei Ebenen:

- 👉 Entlastung
- 👉 Befähigung
- 👉 Selbstwirksamkeitserfahrung durch die aktive Beteiligung an einer Kultur des Teilens.



4

Eine nachhaltige Wissenssicherung etablieren

Damit wertvolle Wissensschätze nicht nur an einzelne Personen gebunden sind, ist der Aufbau von Organisationswissen unerlässlich. Kollaborative und digitale Dokumentationswerkzeuge, wie beispielsweise TaskCards, eignen sich zur Wissenssicherung der Einzelangebote. Für eine selbstständige und

einfache Auffindbarkeit sorgt ein einheitliches Informations- und Datenmanagement.

Wird Schule auf allen Ebenen zur Lernenden Organisation und lebt sie eine Kultur des Teilens, wird deutlich: Wissen teilen und lebenslanges Lernen ist kein Projekt, sondern ein fortwährender Prozess im Rahmen der Schulentwicklung.

” „Wir wollen weg von diesem Perfektionismus und möchten ermutigen, dass eben auch die kleinen Schritte gezeigt werden und sich ausgetauscht wird (...).“

Dany Rühle,
Till-Eulenspiegel-Schule Mölln

Wobei kann eine externe Begleitung unterstützen?

Oftmals kann es helfen, sich Expertise von außen zu holen. Als eine Art „Taktgeber:in“ kann ein:e Coach:in neue Impulse in die Schule bringen und dabei unterstützen, Wissensschätze nicht nur sichtbar zu machen, sondern geeignete Formate gemeinsam mit dem Kollegium zu entwickeln und zu verankern. So kann Wissen für die gesamte Schulgemeinschaft und das ganze System zugänglich gemacht werden. Gemeinsam lassen sich Ziele und Maßnahmen zu machbaren Vorhaben entwickeln und im Kleinen pilotieren. Ein:e Coach:in agiert als navigierende und strukturgebende Person, die durch gezielte Fragen, Impulse und Ideen eine neue Perspektive in die Schule einbringt und damit das Team befähigt, das eigene Potenzial zu sehen und eigenverantwortlich Lösungen herbeizuführen.

” „Ich habe den Blick von außen und kann dem System einen freundlichen Spiegel vorhalten, indem ich Fragen stelle, Impulse setze und Kollegen auf einzelne Herausforderungen und Möglichkeiten aufmerksam mache, auf die sie von sich aus nicht gekommen wären.“


Birgit Kilian,
Coachin

Wie ein:e Coach:in konkret bei Schulentwicklungsprozessen unterstützt und wie dadurch ein strukturierter Wissensaustausch in der Schulgemeinschaft gelingen kann, berichtet Birgit Kilian, Prozessbegleiterin und ehemalige Schulleiterin, in unserem Podcast.



Mehr dazu ist in dieser Praxisspicker-Podcast-Folge zu hören.

Interviews & Artikel

Interview zur Umsetzung eines schuleigenen Fortbildungsangebotes:
Schulinterne Fortbildungsstrategie – ein Praxiseinblick | [bildung.digital](#) 

Empfehlungen zur Umsetzung von Mikrofortbildungen:
Von internen Ressourcen profitieren | [bildung.digital](#)

Kultur des Teilens für die Gestaltung guter Bildung:
Warum eine Kultur des Teilens (nicht) mit dem richtigen Mindset beginnt

Interne Fortbildungen im Rahmen von Schulentwicklungstagen:
Interne Fortbildungen, die Theorie und Praxis verzahnen

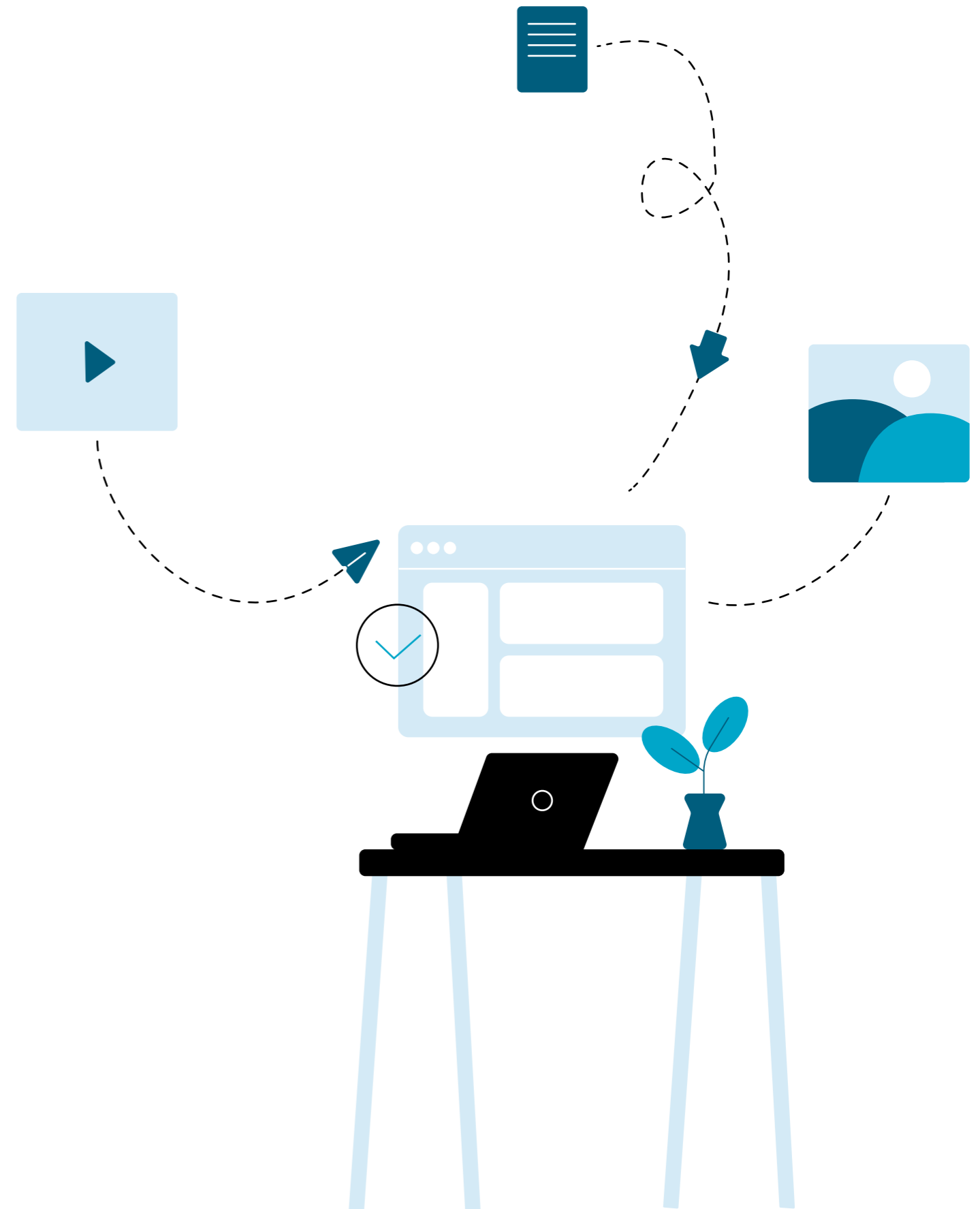
Professionelle Lerngemeinschaften

Seitenblick zu Organisationsentwicklung und Veränderungsmanagement

Videos & Podcast

Filmische Einblicke zu Mikrofortbildungen in der Schulpraxis 

Praxisspicker – der Podcast
Alle Folgen im Überblick





Herausgeberin:
Deutsche Kinder- und Jugendstiftung
Tempelhofer Ufer 11
10963 Berlin

© DKJS 2025

Konzept & Redaktion:
Anna Busse, Natalie Hurthe

Gestaltung:
Ravena Hengst, www.ravena.de

Die Inhalte dieser Handreichung wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt.

Es wird jedoch keinerlei Gewähr für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernommen.



Eine Initiative von



freiheit+

bildung.digital ist eine gemeinsame Initiative der ARAG SE und der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung.

Das Modul Coachings zu Mikrofortbildungen wird gefördert von der Soziallotterie freiheit+.

