MODULBESCHREIBUNG

Lernendes Team: vom Einzelwissen zum Teamwissen

Adaptives Modul | ~20 min

Berufe wandeln sich zu schnell, als dass der Kompetenzaufbau Sache des Einzelnen bleiben könnte: Teams, die gemeinsam lernen, bringen ihren Beruf voran, die anderen müssen den Wandel hinnehmen. Und die Fülle an Ressourcen und KI-Assistenten öffnet das Lernen endlich für das ganze Team, nicht nur für die Führungskräfte. Dieses Modul macht das Lernen zur Praxis im Team: vier konkrete Routinen, die psychologische Sicherheit, die sie möglich macht, und die Öffnung für Fachnetzwerke über das Team hinaus.

LERNZIELE

01 Sich an lernenden Organisationen (Konzept von Peter Senge) orientieren, damit gemeinsames Lernen im Alltag zur Kultur wird.

02 Vier Lernroutinen im Team einführen: Lessons-Learned-Runde, Fundstücke der Woche, geteilte Technologie-Experimente und Teamgedächtnis.

03 Die psychologische Sicherheit fördern, die es erlaubt, „Ich weiß es nicht“ zu sagen und aus eigenen Fehlern zu lernen.

04 Das Lernen über das Team hinaus ausweiten, indem man sich an Online-Communities of Practice beteiligt.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte und Teams mit viel individuellem Können, die daraus gemeinsames Kapital machen wollen.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Matteo, Sachbearbeiter in der Verwaltung, entdeckt, dass der KI-Assistent des Teams die Erinnerungsschreiben zu unvollständigen Akten vorbereiten kann. Bei seinen letzten zehn Akten hat das gut funktioniert, aber er weiß nicht, ob es auch bei den komplizierteren Akten seiner Kollegen klappt. Die Teambesprechung ist am Freitag. Was sollte Matteo tun?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Afthonios-Methode: 4 Routinen für gemeinsames Lernen – Lessons-Learned-Runde (angelehnt an agile Retrospektiven und das After Action Review der US Army), Fundstücke der Woche, Teamgedächtnis
- Afthonios-Prinzip der psychologischen Sicherheit – angelehnt an Amy Edmondson
- Lernende Organisation – Peter Senge (MIT), „Die fünfte Disziplin“, 1990
- Kaizen / Vorschlagswesen von Toyota – bekannt gemacht durch Masaaki Imai

QUELLEN & REFERENZEN

- Aslam et al., Journal of the Knowledge Economy, 2025: Die lernende Organisation fördert explorative und exploitative Innovation
- Peter Senge (MIT), „Die fünfte Disziplin“, 1990 – Konzept der lernenden Organisation
- Toyota – Vorschlagswesen der Beschäftigten seit 1951: bis 1988 bereits 20 Millionen Ideen
- Amy Edmondson (Harvard, 1999) – psychologische Sicherheit

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 18.11.2026