

Gabi Reinmann Martin J. Eppler

Wissenswege:

Methoden für das persönliche
Wissensmanagement



HUBER



Inhaltsverzeichnis

Einführungskapitel

Was wir mit diesem Buch wollen 11

Wissen managen ... und was geht mich das an? 11

Ziele und Zielgruppen ... ist das was für mich? 14

Kapitel 1: Hintergrund

Die vielen Gesichter des Wissensmanagements 17

1.1 Wissen: Ein psychologisches Konstrukt mit ökonomischer
Bedeutung 18

1.1.1 Wie Wissen entsteht 18

1.1.2 Welche Wissensformen es gibt 20

1.2 Wissensmanagement: Eine Antwort auf die wachsende Bedeutung
des Wissens. 24

1.2.1 Woher Wissensmanagement kommt 24

1.2.2 Wie man Wissensmanagement modelliert. 26

1.3 Persönliches Wissensmanagement: Die Chance des Einzelnen 29

1.3.1 Warum persönliches Wissensmanagement ein Klassiker ist 29

1.3.2 Was persönliches Wissensmanagement alles bedeuten kann . . . 31

Kapitel 2: Theorie	
Entwicklung eines theoretischen Rahmens für die Praxis	35
2.1 Eine Beschreibungssprache für das persönliche Wissensmanagement	36
2.1.1 Die Person und ihre Wissensumwelt	36
2.1.2 Die Person und ihre Aktivitäten im Austausch mit der Wissensumwelt	38
2.1.3 Von der Wissensumwelt zur Wissensinnenwelt.	41
2.1.4 Mentale Basisprinzipien beim persönlichen Wissensmanagement.	43
2.2 Ein Anforderungsraster für das persönliche Wissensmanagement	50
2.2.1 Situationen und ihre Ziele: Operativ oder strategisch?	50
2.2.2 Aufgaben und ihre Erfordernisse: effizient oder innovativ?	52
Kapitel 3: Praxis	
Methoden für das persönliche Wissensmanagement	57
3.1 Persönliche Wissensmanagementmethoden: Ein Überblick	58
3.1.1 Der Methodenbegriff.	58
3.1.2 Kategorisierung und Beschreibung	60
3.2 Akutes Problemlösen:	
Methoden mit operativer Zielsetzung.	65
3.2.1 SQ3R	66
3.2.2 Ethnografisches Interview und Fragebaum.	70
3.2.3 Perspektivendiagramm	75
3.2.4 Eisenhower-Matrix und TRAFing	78
3.2.5 Mind Mapping	82
3.2.6 Information Mapping	85
3.2.7 Kategorisierung und Klassifikation	89
3.2.8 Konzeptkarte.	93
3.2.9 Mikroartikel	96
3.2.10 Feedback.	100
3.2.11 Story Template	104
3.2.12 Concept Mapping	108
3.2.13 Toulminkarte	112
3.2.14 Minto-Pyramide	115
3.2.15 Fokusmetaphern	120

3.3	Langfristige Kompetenzentwicklung:	
	Methoden mit strategischer Zielsetzung	128
3.3.1	Kontaktnetz	129
3.3.2	Kompetenz-Agenda	134
3.3.3	Kompetenz-Portfolio	137
3.3.4	Lifeline.	142
3.3.5	Morphologischer Kasten und Schieber	145
3.3.6	Synergy Map	148
3.4	Methoden im Kontext – Methoden in Aktion	154
3.4.1	Drei typische Szenarien für persönliches Wissensmanagement	154
3.4.2	Emotional-motivationale Blockaden und was man gegen sie tun kann	161
3.4.3	Kognitive Fixierungen und wie man sich von ihnen lösen kann.	167
3.4.4	Soziale Hindernisse und wie man sie überwinden kann.	171

Kapitel 4: Reflexion Synergien und Perspektiven 181

4.1	Synergien schaffen – Entwicklung ermöglichen	181
4.1.1	Wissen und Lernen: Liegt die Zukunft im Informellen?	181
4.1.2	Wissen und Medien: Liegt die Zukunft im Netz?	184
4.2	Grenzen erkennen – Perspektiven erschließen	187
4.2.1	Persönliches Wissensmanagement jenseits der Machbarkeit . .	187
4.2.2	Persönliches Wissensmanagement im Zeichen der Weisheit. . .	188

Literaturnachweis. 193

Sachregister. 199

Personenregister. 203

Einführungskapitel

Was wir mit diesem Buch wollen

Wissen managen und was geht mich das an?

Zeit- und Selbstmanagement, Lern- und Kreativitätstechniken, interkulturelles Training, Präsentieren und Moderieren, Teambildung, Visualisieren, Persönlichkeitsentwicklung und Microlearning – so liest man es in Broschüren und auf Web-Seiten von Weiterbildungsanbietern, die ihre Kurse Managern, Projektleitern, Freiberuflern, Lehrern und anderen Wissensarbeitern feilbieten. Und welche Probleme sollen damit gelöst werden? Z. B. in derselben Zeit mehr E-Mails und andere Korrespondenz bewältigen, schnell noch die neuen Produktinformationen in seinen Kopf bekommen und ein paar Ideen für den nächsten Workshop aus dem Hut zaubern, dem Kollegen aus Übersee die wichtigsten Botschaften aus dem aktuellen Projekt übermitteln, die Zahlen aus dem letzten Quartal ordentlich aufbereiten und das Chaos, das dann entstehen wird, moderierend in rechte Bahnen lenken, die nächste Arbeitsgruppe so zusammenstellen, dass die Expertise zur Zielsetzung passt, und das neue Leitbild möglichst plastisch darstellen, damit alle an einem Strang ziehen, und bei all dem noch zusehen, dass der eigene Wissensstand nicht auf der Strecke bleibt Oder ist das übertrieben? Gibt es hier einen Bezug zum Wissensmanagement – zum persönlichen Wissensmanagement?

Der Hype ist gegangen, der Bedarf geblieben. Der Wissensmanagement-Hype ist gegangen, der Bedarf an Konzepten, Methoden und Werkzeugen zum Umgang mit Wissen ist geblieben: Vor allem Menschen mit Führungsaufgaben in unterschiedlichsten Organisationen stehen immer noch vor der Aufgabe, dokumentiertes und flüchtiges Wissen zu identifizieren und zu strukturieren, zu verteilen und zu kanalisieren, hervorzubringen und anzuwenden. Immer noch und mit wachsender Geschwindigkeit ist der Einzelne dem Druck ausgesetzt, Wissen effizient – also mit überschaubaren Mitteln – einer Bewertung zu unterziehen und in das eigene Handeln einfließen zu lassen. Die Entwicklung hin zu einer Wissensgesellschaft, die in vielen Büchern längst beschrieben ist, hat sich weder verflüchtigt

noch ist sie gestoppt (Stock, Wolff, Kuwan & Waschbüsch, 1998; Kübler, 2005). Ob man das nun alles zusammen Wissensmanagement nennt oder ob man begrifflich kleinere Brötchen backt, einzelne Aspekte herausgreift und von Dokumenten- und Beziehungsmanagement, von Innovations- und Qualitätsmanagement oder anderem spricht, hat letztlich wenig Einfluss auf das eigentliche Phänomen und zahllose nach wie vor offene Fragen und Probleme. In diesem Buch geht es um den *Einzelnen* und seine persönlichen Wissensziele, um den Mitarbeiter und die Mitarbeiterin in kleinen und großen Unternehmen, in Non Profit-Organisationen und in Bildungsinstitutionen, um Menschen, die täglich spüren, dass ihnen mehr abverlangt wird als ein routiniertes Abarbeiten auferlegter Aufträge.

Von der Erfahrung zur Wissensarbeit. Es ist nicht zu bestreiten, dass fast jede menschliche Tätigkeit in gewisser Weise wissensbasiert ist, also auf der Grundlage von persönlicher Erfahrung, Kenntnissen und Fähigkeiten stattfindet. Nahezu jede fachliche Arbeit in Werkhallen, Labors, Büros und Klassenzimmern ist wissensbasierte Arbeit, setzt also auch mehr oder weniger spezialisierte Expertise voraus, die man sich in Ausbildungsprozessen aneignen muss. Zunehmend mehr Tätigkeiten erfüllen die Kriterien von Wissensarbeit (Willke, 2001): Wissensarbeit macht es erforderlich, dass man Wissen als einen Prozess begreift, der niemals abgeschlossen ist, der kontinuierlich erneuert werden muss, der nicht als Wahrheit, sondern «nur» als Ressource taugt und der darüber hinaus untrennbar mit dem Nichtwissen verbunden ist (auch wenn uns Letzteres eher Unbehagen bereitet). Dies alles waren und sind gute Gründe für Organisationen, sich Wissensmanagement auf die Fahne zu schreiben und mittels geeigneter Strukturen, Konzepte und Methoden für Rahmenbedingungen zu sorgen, unter denen man mit Wissen erfolgreich umgehen kann: Wissensmanagement als wirtschaftliche Notwendigkeit. Die Gründe für den Einzelnen, sich Gedanken zum persönlichen Umgang mit Wissen zu machen, sind zwar weniger ökonomisch orientiert, aber angesichts der wachsenden Anforderungen durchaus mit dem Genannten vergleichbar.

Kann man es nicht anders sagen? Wer sich selbständig fortbildet – auf kultureller oder beruflicher Ebene –, wer sich Notizen in Besprechungen macht, Ordner im Regal und auf seinem Computer anlegt, wer sich im Arbeitsteam austauscht und seine Erfahrungen weitergibt, wer in Arbeitsprozesse neue Ideen einbringt und diese umsetzt, wer von anderen lernen kann und will und dabei auch noch im Blick hat, was ihm das privat oder beruflich alles bringt – um hier nur ein paar Beispiele zu nennen –, der betreibt im Grunde persönliches Wissensmanagement. Die eingangs genannten Weiterbildungsangebote greifen einiges von diesen Anforderungen und Aktivitäten auf. Könnte man es also auch «lebenslanges Lernen» nennen? Oder Kooperation und Teamgeist? Oder Ordnungssinn und Disziplin? Oder Intrapreneurship und Problemlösen? Oder Kreativität und Kompetenzentwicklung? Und und und ... Die Antwort lautet: Ja! Wissensmanagement im Allgemeinen und persönliches Wissensmanagement im Besonderen sind bezo-

gen auf ihre möglichen Komponenten an sich nichts Neues. Neu aber ist eine konsequente Wissensperspektive, eine enge Verbindung zum Problemlösen und zur Kompetenzentwicklung und ein oft übersehenes Potenzial: nämlich das Potenzial, die bereits genannten Ziele, Prozesse, Tugenden, Methoden und Werkzeuge aufeinander zu beziehen und begründet umzusetzen bzw. anzuwenden.

Die Beziehung zwischen Wissen und Lernen. Eben fiel schon das Stichwort «lebenslanges Lernen». Wissen und Lernen – das wird an vielen Stellen dieses Buches deutlich werden – stehen in einem engen Verhältnis zueinander. Wissen und Lernen stellen in gewisser Weise unterschiedliche Sichtweisen auf dasselbe Phänomen dar. In der Lernpsychologie (z. B. Steiner, 2006) wird Lernen als ein nicht unmittelbar beobachtbarer Vorgang definiert, der zu relativ stabilen Veränderungen im Verhalten und/oder im Verhaltenspotenzial, also auch im Wissen einer Person führt. Wichtig dabei ist die Erfahrung bzw., Erfahrungen zu machen. Anlässe zum Lernen können direkt in der Umwelt liegen: z. B. neue Herausforderungen im Arbeitsalltag oder Aufgaben in Lernumgebungen. Lernanlässe können aber auch in der lernenden Person selbst zu finden sein, etwa Reflexionen oder persönliche Erlebnisse. Mit Lernen verbinden wir meist – wohl durch die Schule bedingt – bewusste und beabsichtigte Vorgänge; es gibt aber auch ein Lernen, das eher beiläufig, implizit und unterhalb der Bewusstseinsschwelle abläuft. So gesehen ist Lernen eng mit der individuellen Entwicklung im Allgemeinen und mit der Entwicklung von Erkenntnistätigkeit des Menschen im Besonderen verknüpft. Aus entwicklungspsychologischer Perspektive ist Wissen das Resultat menschlichen Handelns und Erkennens und beruht auf kognitiven Strukturen von Individuen (Seiler & Reinmann, 2004). Diese Strukturen wiederum sind das Ergebnis handelnder Auseinandersetzung von Individuen mit der sie umgebenden Umwelt – also das Ergebnis von Lernen (vgl. Abschnitt 1.1.1).

Wissen managen – muss das sein? Wenn von menschlichem Handeln und Erkennen die Rede ist, davon, dass Menschen durch Lernen Erkenntnisstrukturen, also Wissen, aufbauen, klingt der Begriff des Managements zunächst einmal fehl platziert. Dass wir trotzdem von Wissens-*management* sprechen, muss demnach gut begründet werden – und das kann es auch: Die Managementperspektive bringt die Chance mit sich, den Blick auf Wissen und Lernen zu ändern und anschlussfähiger zu machen an die wachsenden Anforderungen in vielen Arbeits- und Lernumgebungen. Den Begriff des Managements verwenden wir im Deutschen in der Regel einseitig im betriebswirtschaftlichen Sinne. Management meint hier die aufeinander abgestimmten Tätigkeiten, um Organisationen zu lenken und zu leiten. Im Englischen bedeutet «to manage» neben geschäftlichen und führungsbezogenen Aufgaben auch, dass ein Vorhaben gelingt, dass man ein Werkzeug beherrscht und/oder sich geschickt bei der Bewältigung einer schwierigen Herausforderung anstellt. Wenn von *persönlichem Wissensmanagement* die Rede ist, ist beides gemeint: einerseits, das eigene Wissen und das uns umgebende Wissen durch abgestimmte Tätigkeiten in die rechten Bahnen zu lenken

und zu organisieren; andererseits, den vielfältigen Anforderungen an unser Handeln und Erkennen offen zu begegnen und mit vorhandenen Hilfsmitteln geschickt umzugehen.

Ziele und Zielgruppen ... ist das was für mich?

Die Kernidee und was wir nicht erfüllen können. Das Buch möchte zeigen, dass persönliches Wissensmanagement von seiner Kernidee her ein erstrebenswertes Ziel war, ist und künftig sein wird: Es geht *nicht* um den Begriff an sich – wir könnten es auch «persönliches Lernmanagement», «Methoden für die Entfaltung des eigenen Wissenspotenzials» oder gar «Möglichkeiten menschlichen Erkennens und Handelns in der Arbeitstätigkeit» nennen. Es geht vielmehr um die *Chance*, den persönlichen Umgang mit Wissen aus möglichst verschiedenen Perspektiven zu sehen und zu erkennen, dass viele psychologische Ratschläge, Trainings und Methoden auch für ein besseres Management des eigenen Wissens genutzt werden können. Und es geht darum, wissenschaftliche Erkenntnisse zum Umgang mit Wissen aus unterschiedlichen Bereichen der Psychologie und Pädagogik so zu bündeln und aufzubereiten, dass daraus brauchbare Empfehlungen für den «ganz normalen» Arbeitsalltag werden. Anreichern wollen wir das mit dem aktuellen Stand an technischen Möglichkeiten, die individuelle Prozesse unterstützen. Unterstreichen Sie sich an dieser Stelle das Wörtchen «unterstützen», denn die Hoffnung auf einen technischen Baukasten mit allerlei raffinierten Werkzeugen, die einem das eigene Denken und persönliche Urteilen abnehmen, wenn man mit zu vielen E-Mails, schweigsamen Kollegen oder unklaren Botschaften des Vorgesetzten zu kämpfen hat, müssen wir gleich zu Beginn dieses Buches enttäuschen.

Die Inhalte dieses Buches – ein Überblick. Es ist uns klar, dass es den eiligen Leser gibt, und deswegen kann man auch vor allem den Praxisteil gezielt mit Blick auf ganz bestimmte Methoden lesen. Trotzdem: Wir wollen dieses Buch nicht nur mit Methodenwissen füllen, auch wenn dieses im Zentrum steht. Wir legen daher – metaphorisch gesprochen – zunächst ein kleines Fundament, und das bedeutet beim persönlichen Wissensmanagement, dass wir einige Hintergrundinformationen zum Wissensmanagement generell und zur Position des persönlichen Wissensmanagements bieten (*Kapitel 1: Hintergrund*). Sodann bauen wir eine Art Gerüst, indem wir ein theoretisches Rahmenmodell vorstellen, das unserer Auffassung von persönlichem Wissensmanagement zugrunde liegt und eine Grundlage für die Auseinandersetzung mit verschiedenen Methoden bietet (*Kapitel 2: Theorie*). Die Methoden, die einem zur Verfügung stehen, wenn man persönliches Wissensmanagement im Alltag praktizieren will, bilden den Kern dieses Buches (*Kapitel 3: Praxis*). Hier finden Sie gewissermaßen die Baustoffe unseres «Wissenshauses», die Ihnen die Praxis des persönlichen Wissensmanagements erleichtern sollen. Fehlt noch das Dach, das wir in der Zukunft persönlichen Wis-

sensmanagements sehen (*Kapitel 4: Zukunft*): Mit Hinweisen auf mögliche Synergien und einer kurzen Diskussion der Grenzen und Perspektiven des persönlichen Wissens- (oder sogar Weisheits-)managements beenden wir das Buch.

Für wen ist dieses Buch geeignet? Klassische Managementratgeber richten sich an Führungskräfte in kleinen, vor allem aber großen Unternehmen. Genau diese Führungskräfte haben wir ebenfalls im Blick – doch nicht nur sie. Angesprochen sind auch Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben, denn Arbeitstätigkeiten werden in vielen Bereichen wissensintensiver; die Menge an zu bewältigender Information und auf Wissen bezogene Anforderungen werden größer. Daneben hoffen wir, Leser zu erreichen, die in Bildungsinstitutionen, im sozialen Sektor und anderen Non Profit-Bereichen tätig sind, denn Wissensarbeit im oben definierten Sinne hält gerade auch in diesen Organisationen Einzug. Insbesondere Menschen mit Lehraufgaben, also Lehrer in der Schule, Dozenten an der Hochschule und Trainer in der Weiterbildung, könnten besonders neugierige und gleichzeitig kritische Abnehmer der Inhalte dieses Buches werden – immerhin sind sie die Spezialisten in Sachen Aufbereitung, Weitergabe und Schaffung von Wissen.

Wie das Buch gestaltet ist. Die Inhalte dieses Buches gründen auf wissenschaftlichen Erkenntnissen. Doch keine Angst: Dies bedeutet nicht, dass es schwierig ist, diese Inhalte zu verstehen. Wir haben uns um klare Strukturen und Argumentationsgänge und um eine nachvollziehbare Sprache bemüht, ohne dass wir in unangemessene Vereinfachung verfallen: Die Materie, um die es hier geht, ist komplex, und sie wird nicht dadurch weniger komplex, dass man einfach darüber schreibt. Wohl aber sollte es möglich sein, sich einen Pfad durch diese Komplexität zu schlagen: Dabei will dieses Buch eine Hilfe sein, und das ist auch der Zweck der angestrebten Einfachheit. Das Buch beinhaltet in jedem Kapitel maximal drei Gliederungsebenen (z. B. 1.1.1). Nach Abschluss jeder zweiten Gliederungsebene (z. B. 1.1) finden Sie eine kurze Zusammenfassung der Kernbotschaften. Logische Grafiken und Tabellen sollen dabei helfen, schwierigere Inhalte übersichtlicher zu machen. Beispiele aus der Praxis unterstützen an geeigneten Stellen das Verstehen. Ein Online-Portal zum Buch gibt Ihnen Gelegenheit, sich in einem wachsenden Glossar zu informieren oder sich selbst daran zu beteiligen. In diesem Portal finden Sie zudem Informationen über neue, vor allem auch technische Werkzeuge und hilfreiche aktuelle Links. Die URL zum Portal lautet:

www.persoennes-wissensmanagement.com

Von Wissensmanagerinnen und Wissensmanagern. Uns ist noch kein probates Mittel bekannt, welches das alt bekannte Problem löst, dass man in der Regel von «Experten» spricht, wenn man Experten *und* Expertinnen meint, von «Wissenschaftlern», wenn auch die Wissenschaftlerinnen angesprochen sind etc. Schrägstriche und Großbuchstaben empfinden viele LeserInnen und Autoren/innen als orthografische Beleidigung und machen dem/der genervten AutorIn auch so man-

Sachregister

A

Akkommodation 19, 45, 75
 Analogie 120, 177
 Anspruchsniveau 163
 Argumentation 112 f.
 Assimilation 19, 45, 75
 Attribution 163 f.

B

Betriebswirtschaftlich 5, 13, 24 ff.
 Blockade 161 ff., 167 f., 170 f.

C

Conceptual Change 169

D

Dekonstruktion 45, 168 f., 170 f., 179
 Diagramm 59, 62 ff., 70, 75 ff., 86, 93, 101,
 103, 112, 127 f., 143 f., 148, 155, 158
 Digital native 185 f.
 Digital worker 185 f.

E

Effizienz 25 f., 52 f., 60, 79
 – -ziele 52 ff., 56
 Eisenhower-Matrix 65, 78 f., 81, 127, 157
 Elaboration 45
 E-Learning 81, 151, 184 ff.
 E-Mail 11, 14, 50, 78 ff., 87, 131, 157 f.,
 175 f.
 Emotion 26, 30, 33, 44, 47 ff., 56, 58, 63, 79,
 159, 161 ff., 166 f., 170 ff., 174, 176, 179
 E-Portfolio 143, 160
 Erzählen 42, 70 f., 97
 Erzählforschung 104
 Ethnografische(s)
 – Interview 65, 70 f., 127

– Fragen 65, 70, 72, 155, 174, 177
 Experte(n) 15, 20, 42 f., 71, 84, 108, 130,
 166, 175 ff., 182 f., 190 f.
 – paradoxon 70
 Expertise 11 f., 23, 176 ff., 183

F

Feedback 42 f., 65, 98, 100 ff., 127, 171,
 174 f., 177
 Fehler 32, 59, 100, 168 ff., 183, 187
 Fehlkonzept(e) 75, 167, 169, 178 f.
 Flexibilisierung 44 f.
 Fragebaum 70, 72 f., 155

G

Gehirn 39, 182
 Geschichte(n) 24, 37, 50, 65, 88, 96 ff.,
 104 ff., 120, 124, 127, 156

H

Harddisk 89, 91
 Heuristik 59, 64
 Hobbies 37, 50, 134

I

Information(s)
 – flut 156 ff., 166
 – overload 50 f.
 Ingenieurwissenschaftlich 24, 26 ff.
 Innovation(s) 12, 53, 60, 145
 – ziele 53 f., 56
 Inspiration 63 f., 111, 124
 Interesse(n) 37, 46 ff., 56, 66 f., 122, 142 f.,
 159, 163
 Internet 36, 39, 55, 66, 72, 99, 129, 136,
 155, 168, 176
 – -Sprache 176

K

- Kategorisierung 61 ff., 65, 89 ff., 156
- Klassifikation 65, 89 ff., 156
- Kognition(s) 19, 26, 29, 47, 161, 166, 167
 - psychologie 75
- Kommunikation 32, 37, 65, 87, 171, 173 ff., 178
 - Online- 175 f.
 - Experten-Laien-Kommunikation 176 ff.
- Kompetenz 18, 29, 32, 50 f., 55 f., 129 f., 134 f., 137 f., 140 f., 142, 159, 164 f., 172 f., 189
 - -Agenda 128, 134 ff., 153, 156, 161
 - -entwicklung 12 f., 22, 50 f., 55 f., 128, 134, 143, 153, 160
 - -Portfolio 128, 137 ff.
 - Fach- 53 ff.
 - Handlungs- 23, 134
 - Medien- 52 f.
 - Schlüssel- 53 ff.
- Komplexität 15, 63, 168, 172, 189
- Kontaktnetz 128, 129 ff., 155, 171
- Kontrastfrage 71, 161
- Konzeptkarte 65, 93 ff.
- Kreativität 12, 70, 145

L

- Laie 176 ff.
- Leistung 50 f., 96, 150, 163, 183
- Lernen 12 f., 29 f., 33, 51, 75, 121, 125, 131, 181 ff., 188 f.
 - Erfahrungs- 182
 - implizites 185 f.
 - informelles 181 ff., 186
 - institutionalisiertes 183, 186
 - Lernen aus Fehlern 170
- Lernpsychologie 13
- Lernstrategie 30 f., 187
 - -forschung 17, 29 ff., 43, 75, 161
- Lesen 43, 65 ff., 93, 158
- Let's focus 63, 111, 114
- Lifeline 128, 142 ff., 158, 160

M

- Macht 178
- Map 83, 86, 108
 - Concept 58 f., 64 f., 108 ff., 158
 - Information 85 ff., 152
 - Mind 64 f., 67, 82 ff., 108, 158
- Mapping
 - Concept 58 f., 64 f., 93, 108 ff.
 - Information 65, 85 ff., 152

Mind 64 f., 82 f.

- Medien 36 f., 55, 61, 75, 175 f., 178, 181, 184, 186
 - digitale 175 f., 181, 184 f.
- Metakognition(s) 29 ff., 43, 66, 161, 188
 - -forschung 17, 29 ff., 43
- Metapher(n) 63, 105, 120 ff.
 - Fokus- 65, 120 ff.
- Methode 31 f., 57 ff., 59 ff., 62, 154 ff., 187 f.
 - der Orte 121
- Mikroartikel 65, 96 ff., 104, 155 f., 162, 171
- Minto-Pyramide 65, 115 ff.
- Misserfolg 51, 163 f., 167, 170
- Mnemotechniken 120
- Mobbing 172 f.
- Morphologischer Kasten 128, 145 ff.
- Motivation(s) 26, 47 f., 49, 162 f., 164 f., 170 f.
 - extrinsische 164
 - intrinsische 164
 - -Leistungs- 163
 - psychologie 163

N

- Netzgeneration 52 f., 185 f.

O

- Organonmodell 173 f.
- Orientierungskrise 159, 179

P

- Performanz 50 f., 54, 56
- Perspektiven 14 f., 70, 75, 143, 171, 177, 181, 187
 - -diagramm 65, 75 ff., 127, 155, 162, 169, 176
- Planung 33, 46 f., 66, 86, 115, 129, 134, 137, 142, 145, 148
- Podcast 40
- Problem 11, 24, 26, 29 f., 32, 40, 42, 45, 50 ff., 84, 89, 97, 102, 104, 117 f., 122, 124 f., 154, 156 ff., 159 f., 178
 - lösepsychologie 54
 - löseforschung 17, 29, 30 f., 33, 43, 45, 161
- Problemlösen 12 f., 19 f., 29 ff., 33, 38 f., 45, 47, 51, 54 ff., 61, 64 f., 127, 153, 160, 166, 168 ff., 179
 - divergentes 53 ff., 160, 168
 - konvergentes 52, 54 ff.
- Projektmanagement 46, 73, 131, 135, 140 f., 144

Psychologisch 5, 14, 17, 18, 24, 26 ff., 28,
30 ff., 35 f., 44, 57, 60, 89, 97, 161, 188

R

Reduktion 150, 167
Reflexion 13, 47, 130, 142, 160, 172, 177 f.,
181, 184, 188, 192
Repräsentation(s) 20, 32, 45, 178
– -modus 21, 44, 86
Rolle(n) 37, 62, 125, 154, 177 f., 184, 188
– soziale 171 f.
– -zuschreibung 172

S

Satori 191
Schemata 168 f.
Schieber 128, 145 ff., 153
Schnellese-technik 66
Selbst 35
– -bestimmung 152, 189
– -bestimmungstheorie 165
– -organisation 134, 184
– ...-regulation 46
– -steuerung 161, 183, 187, 192
– -überwachung 46
– -wertgefühl 163, 170
Skript 168
Social Bookmarking 184
Software 59 f., 63 f., 83, 88, 111, 114, 123,
147, 156, 184, 188
– Lern- 184
Soziologisch 24 ff.
SQ3R 65 ff., 127, 158
Stereotyp 169
Stimmung 46 ff., 53
Story Template 65, 104 ff., 127, 156, 171
Stress 32, 47, 81, 142, 157 f., 166 f., 173, 179
Stressor 166, 173
Strukturierung 45, 58, 62, 66, 78, 82 f., 85,
88, 89, 91, 93, 108, 115 f., 119, 120 f.
– Re- 45, 58, 62, 89, 93, 96, 112
Synergy Map 128, 148 ff., 158, 160
Szenarien 63, 145, 147, 154, 160 f., 179

T

Tagesfrage 71
Tagging 91
Toulminkarte 65, 112 ff., 127

TRAFing 65, 78 ff., 127
Transformation 21, 43 ff.

V

Verstärker 164 f.
Visualisierung 82, 124, 137, 148, 165, 178,
184
Vorurteil 70, 167, 169

W

Web 2.0 91, 184 ff.
Weblog 38, 42, 53, 98, 175, 184
Weisheit 18, 188 ff., 191 f.
Werkzeug 15, 27, 57 ff.
Wiki 184
Wille(ns) 47, 162 ff., 165 f.
– -freiheit 162
– -psychologie 162
– freier 162
Wissen(s) 18 ff.,
– ...-arbeit 12, 27, 32
– -divergenz 176
Begriffliches 21, 23, 43
– bildhaftes 21, 23
– enaktives 21, 23, 44
personales 20 f.
öffentliches 21 f.
– Erfahrungs- 96
– Experten- 190
– -formen 20 ff., 23
-gesellschaft 11, 18, 22, 188
– -objekt 37 ff., 40 ff., 43
– -produktion 39 ff.
– -rezeption 40 f.
– -schemata 168 f., 170 ff.
– -treppe 189 f.
– -träger 26, 37 f., 42
– -umwelt 36
– Wissensziele 12, 50
– operative 50 f., 52 f.
– strategische 51, 52 f.

Z

Zeitmanagement 78
Zen-Buddhismus 191
Zielkonflikt 150 f.
Zielsynergie 148, 150 f.
Zuhören 40, 103
Zusammenfassen 45, 67, 71, 104

Personenregister

A

Ackoff, R. L. 190
 Akerlof, G. A. 187
 Akert, R. M. 169
 Althof, W. 170
 Aristoteles 89, 121, 191
 Aronson, E. 169, 171

B

Back, A. 184
 Bailey K. D. 89
 Baltés, P. B. 190
 Bassok, M. 59
 Beck, U. 182
 Böhle, F. 53, 183
 Borges, J. 90–91
 Bowker G. 89
 Brauchlin, E. 145
 Bromme, R. 176–177
 Bruner, J. S. 20–21
 Bühler, K. 173
 Buzan, B. 82
 Buzan, T. 64, 82–83

C

Covey, S. 148

D

Deci, E. L. 165
 Dehnbostel, P. 134, 182
 Deussen, A. 32
 Dherbey G. R. 89
 Dohmen, G. 182
 Döring, N. 175
 Dörner, D. 47, 148

E

Eco, U. 121
 Einstein, A. 35
 Eisenhower, D. 65, 78–81, 127, 157
 Eppler, M. J. 137, 142, 148, 151, 184

F

Frederick, S. 59
 Friedrich, H. F. 30
 Frindte, W. 173–174

G

Gerrig, R. J. 163, 166
 Goronzy, F. 104
 Götz, Th. 166
 Gowin, D. B. 108
 Gruber, H. 183
 Grün, K.-J. 162

H

Heck, A. 190
 Heene, R. 145
 Holzmann, M. 86
 Horn, R. E. 85–86, 88
 Huff, A. 112

J

Jonassen, D. H. 60
 Jucks, R. 176–177

K

Kahlert, J. 97
 Kahneman, D. 59
 Kant, I. 35, 191
 Kerres, M. 184
 Kilbourn, B. 100
 Klafki, W. 189

- Kluwe, R. H. 29
 Kopp, B. 168
 Krampen, G. 35
 Krapp, A. 47
 Krause, U.-M. 75
 Krcmar, H. 25
 Kübler, H.-D. 12, 18
 Kuwan, H. 12
- L**
- Lakoff, G. 89
 Lau, Ch. 182
 Lave, J. 182
 Lembke, G. 32
 Lewin, K. 35
 Lively, L. 78
 Lüthy, W. 27
- M**
- Mandl, H. 26, 30, 32, 168
 Mayer, R. E. 30
 Minto, B. 65, 115–119, 127
 Molzberger, G. 182
- N**
- Neuweg, G. H. 183
 Nonaka, I. 27
 North, K. 18, 25, 27, 189
 Novak, J. D. 64, 93, 108
 Novick, L. R. 59
 Nückles, M. 82, 109
- O**
- Oblinger, D. G. 185
 Oblinger, J. L. 185
 Overwien, B. 181–182
- P**
- Pawlowski, P. 27
 Pekrun, R. 166
 Piaget, J. 19
 Polanyi, M. 182
 Probst, G. 27, 32, 137
- R**
- Rambow, R. 177
 Raub, S. 27, 32
 Reeves, T. C. 60
 Reinmann, G. 6, 13, 20, 26–27, 97, 185
 Reinmann-Rothmeier, G. 32
 Renkl, A. 82, 109, 170
 Robinson, F. P. 66
 Roehl, H. 24, 59
 Röhl, M. 32
 Romhardt, K. 27, 137, 187, 189
- Rosch, E. 89
 Roth, G. 44, 162
 Ryan, R. M. 165
 Rychen, D. S. 55
- S**
- Salganik, L. H. 55
 Schiefele, U. 164
 Schneider, U. 27
 Schnotz, W. 163
 Schön, D. A. 188
 Schulz von Thun, F. 173
 Seel, N. M. 30, 55
 Seiler, Th. B. 13, 18, 20
 Skinner, B. F. 164
 Spitzer, M. 182
 Spradley, J. P. 70
 Star S. L. 89
 Stark, R. 169
 Staudinger, U. M. 190
 Steiner, G. 13
 Stock, J. 12
 Strebblow, L. 164
- T**
- Takeuchi, H. 27
 Totzke, R. 96
 Toulmin, S. 65, 112–114, 127
 Tsui, E. 32
- V**
- Verschaffel, L. 169
 Vohle, F. 5, 97, 177
 Voit, E. 27
 Vollmeyer, R. 165
 Vosniadou, S. 169
- W**
- Waschbüsch, E. 12
 Wehner, T. 27
 Weick, K. 71
 Weinstein, C. E. 30
 Wenger, E. 182
 Willke, H. 12, 22, 25, 27, 96, 98, 183
 Wilson, T. D. 169
 Wittgenstein, L. 112
 Wolff, H. 12
- Z**
- Zapf, D. 173
 Ziegler, A. 183
 Zimbardo, P. G. 163, 166
 Zwicky, F. 145