

# Rethinking Education: Warum man **Bildung** neu erfinden sollte

Für die gesellschaftliche Entwicklung, für gleiche Lebenschancen der Menschen und für die internationale Wettbewerbsfähigkeit unserer Volkswirtschaft ist Bildung von überragender Bedeutung. Und so ist es längst öffentlichkeitswirksame Routine geworden, Bildung in politischen Programmen und Koalitionsverträgen zu verankern. Trotz aller hehren Ziele ist von Veränderung herzlich wenig zu sehen. Während sich die Welt immer schneller dreht, fahren wir unser altbekanntes Programm auf Sicht, ohne nach links oder rechts zu schauen.

Die Konsequenzen könnten fatal sein – denn mit der Digitalisierung erleben wir gerade die größte Umwälzung seit der industriellen Revolution. Das exponentielle Wachstum der digitalen Rechenleistung und die algorithmusgestützte Verwertung unvorstellbarer Datenmengen potenzieren die menschliche Leistungsfähigkeit um ein Vielfaches. Mehr Informationen, mehr Wissen, mehr Kommunikationsmöglichkeiten und mehr Vernetzung und Effizienz bieten uns die Chance, die Wirtschaftsleistung zu steigern. Die Hälfte heutiger Jobs gab es vor 25 Jahren noch nicht. Umgekehrt ist fast die Hälfte der heutigen Jobs durch Automatisierung und Digitalisierung vom Aussterben bedroht. Viele von ihnen werden sich massiv verändern oder verschwinden.

Experten sagen, wir stehen vor dem größten kulturellen, technologischen und organisatorischen Wandel der Geschichte. Doch in der Bildungslandschaft scheint das niemanden wirklich zu interessieren – wir betreiben „business as usual“. Die Gründe hierfür sind vielschichtig. Wahrscheinlich ist uns das Heute näher als das Morgen und wir brauchen das Gewohnte. Vermutlich neigen wir zu der Annahme, dass Trends kommen und gehen. Doch neben transitionalen Trends gibt es eben auch transformative Trends: Trends, die alles auf den Kopf stellen und uns besser nicht kalt erwischen sollten. So wie die Digitalisierung, die uns vor riesige Herausforderungen stellt. Denn sie setzt disruptive Prozesse in Gang, die schwer kontrollierbar erscheinen.

## Informationsüberfluss: nachschulische Bildung muss sich wandeln

In einer Zeit, in der Informationen im Überfluss vorhanden sind, verliert das bisherige Modell des weiterführenden Bildungssystems seine Grundlage. Die reine Vermittlung von Wissen in Form aggregierter Informationen ist ein Auslaufmodell und die Informationen an sich sind nutzlos. Was sie erst wertvoll macht, ist die Fähigkeit, sie zu nutzen. Konkret bedeutet das: Die Value Proposition für alle Bil-

dungseinrichtungen muss zukünftig nicht mehr in der Information selbst liegen, sondern in der Transformation. Zwar werden öffentlich-rechtliche Institutionen mittelfristig weitermachen wie bisher, aber zumindest für die privaten Bildungsanbieter gilt: Wer in Zukunft keinen ganz klar formulierten Mehrwert bieten kann, wird vom Markt verdrängt.

Der Futurologe Alvin Toffler hat einmal gesagt, dass die Analphabeten des 21. Jahrhunderts nicht mehr diejenigen sein würden, die weder lesen noch schreiben können – sondern die, die nicht lernen, umlernen oder Neues lernen können. Wir müssen achtgeben, dass unser Bildungssystem nicht genau solche Analphabeten hervorbringt. Denn aktuell ist es ein System, das Jahr für Jahr dieselben Ergebnisse reproduziert. Die Zusammenhänge, die unsere technologisierte Welt zukünftig formen werden, werden nicht gelehrt. Dabei bräuchten wir dringend die Bereitschaft, neue, experimentelle Wege zu beschreiten. Wer im Bildungsbereich in Zukunft Erfolg haben will, darf nicht länger nur Wissen vermitteln, er muss zudem Zugang zu digitalen Plattformen bieten und Raum für Experimente schaffen, die die Lernenden in die Lage versetzen, ihr Wissen einzusetzen, Fehler zu machen und aus ihnen zu lernen. Sicher ist: Der Staat wird diese Herausforderung nicht alleine meistern.

## Mut zu Experimenten und kontinuierlicher Anpassung

Wie in vielen anderen Bereichen müssen wir in der Bildung neue Dinge ausprobieren, ergänzen und weiterentwickeln oder, wenn sie nicht funktionieren, schnell verändern. Es geht neben der fachgerechten Vermittlung von Inhalten vor allem um die





Fähigkeit, aus Fehlern zu lernen, Entscheidungen zu treffen und deren Tragweite abzuschätzen. Denn dieses Können macht uns flexibel, um in einer Geschäftswelt zu bestehen, in der sich fast täglich etwas ändert.

Das bedeutet gleichsam: Unsere Lehrinhalte müssen sich ändern und ständig erneuert werden. Wir müssen neue Modelle finden, die notwendigen Inhalte

Auswendig gelernte Fakten speichern wir kurzfristig, doch vergessen sie bald wieder. Nachhaltig dagegen lernen wir, was wir als bedeutungsvoll und sinnvoll erkennen. Wenn wir uns Dinge selbst erarbeiten, sie ausprobieren und daraus eigene Schlüsse ziehen können. Dafür brauchen wir eine neue Lernatmosphäre: Sie muss so viele Anlässe wie möglich bieten, Dinge selbst umzusetzen und mit positiven Erfahrungen zu verknüpfen. Gleichzeitig muss sie einen geschützten Raum darstellen, in dem wir Fehler machen und aus ihnen lernen dürfen.

**Mehr als Faktenvermittler:  
Lehrende der Zukunft**

Ein solch neues Format stellt neue Anforderungen an die Lehrenden. Dozenten mit fachlicher Expertise gibt es viele. Dozenten, die neben Sachwissen umfangreiche Lehrerfahrung mitbringen, ebenso. Doch das allein reicht nicht, um den Studierenden die nötigen Kompetenzen zu vermitteln. Lehrinhalte veralten heute genauso schnell wie einmal erlernte didaktische Fähigkeiten. Deshalb müssen gute Dozenten heute so wandlungsfähig sein wie die Menschen, die ihnen ihre Ausbildung anvertrauen. Auch die Einstellung muss stimmen: Nur wer Freude daran hat, andere zu inspirieren und bei Misserfolgen zu ermutigen, kann als Lehrer erfolgreich sein. Wir brauchen Lehrer, die veraltete didaktische Modelle und eingefahrene Gewohnheiten über Bord werfen können, um den sich ständig ändernden Anforderungen und vor allem den Bedürfnissen der Lernenden gerecht zu werden.

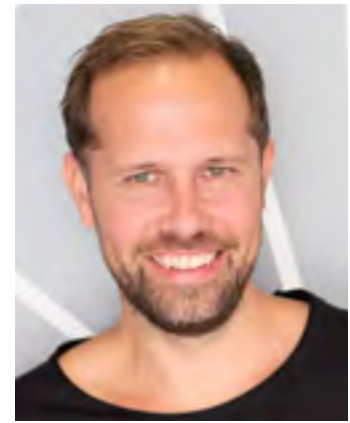
» Wer in Zukunft keinen ganz klar formulierten Mehrwert bieten kann, wird vom Markt verdrängt.«

schnell, passgenau und nachhaltig zu vermitteln. Das erreichen wir, indem wir Lehrformate entwickeln, die erstens sehr praktisch orientiert sind, zweitens auf die Bedürfnisse jedes Einzelnen zugeschnitten sind und drittens jeden Lernenden befähigen, sich in einer Welt voller Wandel zurechtzufinden und das erworbene Wissen laufend zu erweitern, zu hinterfragen und an neue Gegebenheiten anzupassen.

Dabei brauchen wir das Rad zumindest in didaktischer Hinsicht nicht neu zu erfinden. Die Kognitionsforschung und die technologische Entwicklung haben inzwischen die nötige Reife erlangt. Man muss ihre Erkenntnisse eigentlich nur zusammenfügen, anstatt krampfhaft an einem System festzuhalten, das die Anforderungen der Zeit nicht mehr erfüllt.

Neugier, Gestaltungslust und Experimentierfreude sind neben der fachlichen Expertise ihr wichtigstes Kapital.

In der Shiftschool versuchen wir, alle oben genannten Aspekte umzusetzen. Wir vermitteln auf interaktive, praxisorientierte Art und Weise die Kompetenzen, die im digitalen Jahrhundert am meisten gebraucht werden. Das Interesse an dem Angebot ist hoch, das Feedback der Teilnehmer durchweg positiv. Kein anderer etablierter Player in der Weiterbildung hat meines Wissens bislang eine vergleichbare Antwort auf die Herausforderungen der digitalen Revolution gefunden – weder im Curriculum noch in der Art und Weise, wie heute Wissen vermittelt werden sollte. Dabei wäre es höchste Zeit. «



AUTOR

**Tobias Burkhardt** ist Gründer und Geschäftsführer der Shiftschool – Deutschlands erster Akademie für digitale Transformation und „digital Leadership“. Als Dozent und Studienleiter engagierte er sich mehr als zehn Jahre in der Weiterbildung. Zudem unterstützte er mehrere Start-ups im Marketing und in der Strategieentwicklung, verantwortete zahlreiche Change-Projekte in großen Organisationen und begleitete Unternehmen als Coach und Interim-Manager. Burkhardt studierte Kommunikationswissenschaften in Bremen und Córdoba und absolvierte seinen MBA an der TU München und der UC Berkeley.