

# Welche Bildung braucht die Digitalität?

Am Bildungssystem und der Umsetzung der Digitalisierung Kritik zu üben ist in Mode – zu Recht. Alle unsere Bemühungen um eine neue Lernkultur durch Digitalisierung werden nichts nützen, wenn wir den Wandel nicht ganzheitlich betrachten. Wie das gehen kann, zeigt dieser Artikel.

## Ungewisse Zukunft

Glaubt man Zukunftsforschern und Wirtschaftsexperten, werden die Kinder, die heute geboren werden, in eine Welt hineinwachsen, die uns fremd sein wird. Die Zeit, die viele als VUCA<sup>1</sup> beschreiben, ist gekennzeichnet durch disruptive Veränderungen, die wir uns nicht vorstellen können, da sie exponentiell verlaufen. Viele Experten haben sich hier schon verschätzt, so z. B. Gottlieb Daimler, mit seiner Annahme „Die weltweite

Nachfrage nach Kraftfahrzeugen wird eine Million nicht überschreiten – allein schon aus Mangel an verfügbaren Chauffeuren.“ Dabei extrapolierte er linear aus der Vergangenheit in die Zukunft. Durch die disruptive Veränderung – der Beruf des Chauffeurs wurde überflüssig – wurde ein viel größeres Wachstum möglich, das nicht vorhersehbar war. Viele der Berufe, die es heute noch gibt, werden neuen weichen. Unsere Kinder können diese mitgestalten – wenn wir sie dazu befähigen.

## Die Chance des Augenblicks

Computer im Klassenzimmer allein machen keine neue Lernkultur. Ein Bildungssystem hat keinen Zweck an sich, Gesellschaften erschaffen es. Die Bildung des letzten Jahrtausends war orientiert an der Anpassung des Menschen an die Wirtschaft. Das Zeitalter der Digitalität befreit uns vom Diktat der Produktionsabläufe und rückt den Menschen wieder in den Mittelpunkt. Diese Chance dürfen wir nicht verpassen! Jetzt gilt es, das lebenslange Lernen ganzheitlich neu zu implementieren, sodass die nächsten Generationen befähigt werden, Teil der Lösung zu werden, vor die uns die globalen Herausforderungen stellen. Nicht nur das Wissen um Changeprozesse, sondern auch innere und äußere Faktoren des Wandels zu kennen unterstützt uns dabei, ins Handeln zu kommen.

## Zeiten des Wandels

Die letzten 150 Jahre sind von enormen Fortschritten geprägt, die unser ganzes Leben beeinflussen. Durch die zunehmende Digitalisierung erleben wir nochmals eine Beschleunigung.

Eine Zahnarztpraxis von 1912, in der Zähne aufgebohrt wurden ohne Betäubung (siehe Abb. 1<sup>2</sup>) hat ihre Attraktivität verloren. Da muss heute niemand mehr durch. In der Schule ist es noch nicht so offensichtlich, da vertrauen wir eher auf die Tradition. Hier hat sich substantiell in der Kultur und sogar in den Räumen nicht viel verändert. Lernende sind zu unterrichtende Objekte, aber nicht Subjekte ihrer eigenen Lernlust.



Abb. 1: Zahnarztpraxis von 1912, wer möchte sich dort noch behandeln lassen?

## Bereiten wir unsere Kinder nicht gut vor?

Obwohl wir doch wissen, dass wir nicht wissen, wie die Zukunft aussieht, halten wir an der Erfüllung von Lehrplänen fest – analog oder digital. Wir denken zu wissen, was diese Kinder in der Schule lernen müssen, um gut vorbereitet zu sein. Damit extrapolieren wir die Erfahrungen unserer Vergangenheit in die Zukunft, anstatt uns neu auszurichten. Wir haben zwar so viele Daten wie nie zuvor, gleichzeitig aber so wenig Sicherheit wie nie, wie die nächsten 10-15 Jahre aussehen werden.

Dabei sind sich Experten aus Wirtschaft, Hirnforschung, Zukunftsforschung und Medizin schon längst einig, dass unser Bildungssystem dringender Reformen bedarf. Falsch verstandene Digitalisierung bedeutet, das Unterrichten einfach nur mit digitalen Medien zu tun, ohne die Inhalte oder die Kultur zu verändern.

## Die Durchschnittsfalle

Als Durchschnittsfalle bezeichnet Prof. Hengstschläger in seinem gleichnamigen Buch die Tatsache, dass wir an Lernstandards festhalten, die allen die gleichen Inhalte zukommen lassen, und damit einen Durchschnitt ausbilden. Diese Strategie war in Zeiten der Selektion von Akademikern und der Massenproduktion von gebildeten Arbeitern zur Bedienung der Maschinen noch zielführend, trifft aber nicht mehr die Bedürfnisse einer digitalen Gesellschaft. Alles, was auf Routine und Gleichförmigkeit aufgebaut ist, kann von Maschinen, KI, Robotern etc. ausgeführt werden. Was Menschen in Zukunft immer mehr brauchen, ist das, was diese Maschinen nicht können: kreativ und innovativ sein, zusammenarbeiten, neue Ideen entwickeln. Das heißt, wir müssen die Mentalität der Massenproduktion aus dem letzten Jahrtausend hinter uns lassen. Sie ist immer noch vorhanden. Wenn z.B. ein Grundschüler bestimmte Fähigkeiten noch nicht ausgebildet hat, beschweren sich Lehrende von weiterführenden Schulen, dass es „Lücken“ gibt, sprich, das „Produkt“ weist Mängel auf und kann nicht problemlos „weiterverarbeitet“ werden. Bitte Produktionsabläufe verbessern ...



Abb. 2: Die vier Ebenen ganzheitlicher Schulentwicklung helfen, den Überblick zu behalten.

## Die Lernkultur, die wir brauchen

Kinder sind nicht alle gleich. Das sollten wir nutzen, anstatt zu versuchen, sie anzupassen. Schon jetzt weisen Unternehmer darauf hin, dass sie Menschen in ihren Unternehmen suchen, die teamfähig sind, die Lust haben, sich weiterzubilden, die selbstständig arbeiten, und keine in Konkurrenz arbeitenden Egomane. Wir bewegen uns auf eine völlig neue Wirtschaftswelt zu, Beispiele gibt es schon.<sup>3</sup> Die heute noch als Softskills bezeichneten Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kommunikationskompetenz und Empathiefähigkeit werden die Hardskills von morgen sein, auf die es in der Digitalität ankommt. Ein zukunftsorientiertes Bildungswesen sollte die Voraussetzungen zu ihrer Ausprägung schaffen. Es muss uns in Zukunft gelingen, die jungen Menschen weniger für unsere Fächer, dafür aber für ihr Leben zu begeistern, für ihre Stärken und das, was sie bewirken können, also ihre Selbstwirksamkeit stärken.

## Was hat dies mit der Digitalisierung zu tun?

Für einen ganzheitlichen Wandel im Bildungssystem wird es nicht genügen, „nur“ digitale Endgeräte an Schulen anzuschaffen und die Kollegen zu schulen, wie man mit Zoom-Konferenzen unterrichtet. Damit Veränderung im Ganzen nachhaltig wird,

bedarf es der Berücksichtigung von vier Ebenen, die sich aus den Schnittstellen von individuellen, kollektiven, inneren und äußeren Faktoren ergeben. Die innere Arbeit an Haltungen, Motivation und Kultur und Kommunikation (die inneren „Quadranten“) braucht die gleiche Aufmerksamkeit wie die an den äußeren Quadranten, wo es um neues Verhalten, neue Rollen und andere Strukturen und Kontexte geht (Abb. 2).

## Digitale Bildung ganzheitlich

Ein auf die Digitalität abgestimmtes Bildungssystem stellt den Lernenden und seine individuellen Fähigkeiten in den Mittelpunkt. Das bedeutet eine andere Haltung: Der „Lehrer“ wird zum Lernbegleiter. Das funktioniert am besten im Team, was bedeutet, dass Einzelkämpfer zu Teamplayern werden müssen – ein Paradigmenwechsel im Lehrberuf. Unterricht im Fächer- und Zeitkorsett für alle gleich fällt weg zugunsten selbstständigen Arbeitens mit abgesprochenen individuellen Zielen. Artifizial als Fächer abgetrennte Inhalte und Fähigkeiten verbinden sich in projektbasiertem Lernen und sind auf die aktuellen Herausforderungen abgestimmt. In Schulen muss Raum entstehen für Zukunftsthemen, um gerade junge Menschen im Sinne des Nationalen Aktionsplans für Bildung für nachhaltige Entwicklung<sup>4</sup> an der Transformation



Abb. 3: Die globalen Entwicklungsziele werden das Schulentwicklungsthema der Zukunft sein.

unserer Gesellschaft zu beteiligen. Nur in einem Quadranten Veränderung herbeizuführen ist Stückwerk und meist mehr Be- als Entlastung. Innovation braucht Exnovation und mutiges Loslassen von alten Strukturen. Ein wunderbares Gelingensbeispiel eines ganzheitlichen Ansatzes ist die Alemannenschule Wutöschingen, die zudem analoges und digitales Arbeiten verbindet <sup>5</sup>.

### Knowing doing gap und Corona als Chance

Otto Scharmer beschreibt in der Theorie U, dass wir zwar schon viel wissen, es aber nicht umsetzen. Ein wichtiger Schritt im Changeprozess sei das Innehalten, Stoppen von dem, was wir „Normal“ machen, und hinzusehen. „Help the system see itself“ – ist daher eine Grundvoraussetzung, um etwas zu verändern. Gerade hier haben wir momentan die Chance, neu auf unser Bildungssystem zu schauen und zu hinterfragen, was normal ist. Corona ist ein Erdbeben, das Risse in unserer Normalität erzeugt und klarer sehen lässt, welche Funktionen unser Bildungssystem heute hat.

### Funktionen von Schule heute

Der coronabedingte Lockdown hat deutlich gemacht, dass Schule heute vor allem drei Funktionen erfüllt:

1. Aneignung/Vermittlung von Wissen,
2. Treffpunkt für soziale Kontakte und
3. Entlastung der Elternhäuser.

Gerade die letzten beiden Funktionen wurden schmerzlich vermisst.

Und die erste? Hört die Vermittlung von Wissen auf, hört Bildung auf, wenn Schule ausfällt? Wir haben heute das Wissen der Welt an den Fingerspitzen. Schulen haben kein Wissensvermittlungsmonopol mehr. Die Welt ist ein Buffet voller interessanter Informationen. Kinder müssen nicht „hungern“, nur weil ihnen gerade keine Lehrperson sagt, was ihnen jetzt zu schmecken hat. Bildung der Zukunft muss daher viel Raum geben für eigenständiges, an eigenen Interessen orientiertes Lernen und das nicht auf die Zeit nach der Schule verlegen. Wir gewinnen durch die ortsunabhängige Verfügbarkeit von Wissen eine nie zuvor da gewesene Freiheit, die wir jetzt nutzen können.

### Die Rolle der Lehrenden

Die Vermittlung von Wissen wird in den Hintergrund treten vor der Begleitung von Entwicklung von jungen Menschen. Das bedeutet eine Weiterentwicklung des Berufs des Lehrenden verbunden mit der inneren Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle. Wer bin ich, wenn ich nicht mehr der/die Wissende bin, die das Wissen weitergibt? Lernende mehr und mehr selbstständig ar-

beiten zu lassen setzt voraus, dass ich darauf vertraue, dass sie Lust haben zu lernen, und bedeutet die Abgabe von Kontrolle. Vertrauen braucht Beziehung, daher wird sich die Lehrerausbildung auch dahingehend verändern und die Beziehungskompetenz stärker fokussieren. Deep Learning und Verbundenheit sind nicht unbedingt an persönliche Präsenz gebunden, es geht auch online und ist lernbar, das haben wir in der LernKulturZeit Weiterbildung immer wieder erlebt.

### Die Natur von Changeprozessen

Veränderung ist das Natürlichste der Welt – unser Körper ist im permanenten Wandel, Stillstand von Veränderung bedeutet Tod. Trotzdem fällt es uns in der Regel nicht leicht, Altes loszulassen, und es gibt Widerstände dagegen. Stabile Strukturen geben uns ein Gefühl von Sicherheit. Fallen sie weg, sind wir mit unserer eigenen inneren Unsicherheit beschäftigt. Daher ist die innere Arbeit so wichtig, um in Selbstreflexion zu erkennen, was ich als Individuum brauche, um mich auf Wandel einzulassen.

Eine hohe Motivation und Sinn sind dabei unterstützend. In unserer Zeit sind das vor allem die globalen Herausforderungen, die alle dazu einladen, neue kreative Lösungen zu entwickeln, und das am besten gemeinsam, in kollektiver Intelligenz statt Einzelkämpfertum.

### Mut zum Wandel

Wandel braucht Zeit und durchläuft verschiedene Phasen. Der Unterbrechung des Alltags folgt die Neuorientierung: Was gibt es noch? Empathisch werden mit sich und anderen hilft uns, um schließlich in die Handlung zu kommen, von einem Platz, der mehr von der Zukunft gezogen ist als von der Vergangenheit geschoben. Otto Scharmer beschreibt es als die Intelligenz des Herzens, die die Lücke vom Wissen zum Handeln schließt.

### Fazit

Bildung in Zeiten der Digitalität erkennt, dass wir nicht wissen, was genau unsere Kinder und Jugendlichen für die Zu-





kunft brauchen. Und da wir es nicht wissen, bleibt uns schließlich nur ein Weg: Neben einer Ausbildung von Basiskompetenzen, um an Mitbestimmung und Kultur teilzuhaben, das zu fördern, was in jungen Menschen an Gaben angelegt ist, und ihnen Mut zu machen, sie selbst zu sein. Wenn sich Menschen ihrer Gaben und Talente bewusst sind, können sie sie einbringen, Bedarfe in der Gesellschaft und für die Zukunft erkennen und die Berufe mitgestalten, die es heute noch nicht gibt.

Wir laufen sonst Gefahr, mit der Vorbereitung auf eine Arbeitswelt des letzten Jahrtausends unseren Bildungsauftrag grundlegend zu verfehlen.

Neue Bildung braucht neue Lehrende, die mit einer veränderten Haltung die Umgestaltung des Bildungssystems mittragen und die den Mut haben, Altes loszulassen und sich auf Neues einzulassen, und damit Teil der Veränderung werden.

Lebenslanges Lernen ist natürlich und die Lust bleibt erhalten, wenn es uns im Bildungssystem gelingt, Neugier zu fördern und nicht durch zu viele Strukturen zu betäuben. Große Erfinder und Erfinderinnen waren oft keine braven Pflichterfüller, sondern starke Persönlichkeiten, die eigene Vorstellungen von der Welt hatten.

Ich kann auch nicht in die Zukunft sehen und wissen, wie das Schulsystem dann aussieht – aber was ich weiß, ist, dass wir uns darüber austauschen, ins Gespräch kom-

**Silke Weiss** ist ehemalige Lehrerin und leidenschaftliche Lernerin, sie ist Gründerin und Geschäftsführerin der LernKulturZeit-Akademie für Global Citizenship Education. Als Bildungsinnovatorin widmet sich ihre Arbeit der Veränderung der Lernkultur, um sie beziehungsorientierter zu gestalten und so die Entwicklung des Einzelnen – sowohl der Lehrenden als auch der Lernenden – zu unterstützen. In ihren Trainings begleitet sie Pädagogen dabei, in ihr eigenes Potenzial zu kommen und ihren Hebel zur Transformation zu finden, und führt Schulen mit integralen Methoden zu einer ganzheitlichen Entwicklung.

Durch das Online-Symposium *Pioneers of Education* verbreitet sie Ideen von Vordenkern in der ganzen Welt und lockt und inspiriert Tausende von Pädagogen und Eltern in den deutschsprachigen Ländern, sich aktiv für Veränderungen einzusetzen.

men und Verantwortung für die Gestaltung übernehmen müssen – zum Wohle der Zukunft unserer Kinder und Jugendlichen. Alle, die Lust haben, an der Gestaltung einer

neuen Lern- und Schulkultur mitzuwirken, laden wir in die LernKulturZeit Akademie ([www.lernkulturzeit.de](http://www.lernkulturzeit.de)) herzlich ein.

#### Literatur:

Theorie U – Konzepte für die Welt von morgen, Otto Scharmer, Karl Auer Verlag.

WeQ – More than IQ – Abschied von der Ich-Kultur, Peter Spiegel, Oekom Verlag.

Reinventing Organizations: Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit, Frederic Laloux, Vahlen Verlag.

New work needs inner work – Ein Handbuch für Unternehmen auf dem Weg zur Selbstorganisation- Joana Breidenbach, Vahlen Verlag.

EduAction – Wir machen Schule, Margret Rasfeld, Murmann Verlag.

Bildung 2030 – Sieben Trends, die die Schule revolutionieren, Plag Axel Burow, Beltz Verlag.

Schule auf dem Weg zur personalisierten Lernumgebung: Modelle neuen Lehrens und Lernens., Johannes Zylka, Beltz Verlag.

Die Durchschnittsfälle: Gene – Talente – Chancen, Markus Hengstschläger, Ecowin ...

Ken Wilber – die integrale (R)EVOLUTION.

<sup>1</sup> VUCA steht für Volatility (Unbeständigkeit) Uncertainty (Unsicherheit), Complexity (Komplexität) und Ambiguity (Mehrdeutigkeit)

<sup>2</sup> Von FOTO: Fortepan – ID 75968: Adományozó/Donor: Péchy László. Archivkopie – [http://www.fortepan.hu/\\_photo/download/fortepan\\_75968.jpg](http://www.fortepan.hu/_photo/download/fortepan_75968.jpg) Archivkopie, Gemeinfrei, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=50870352>

<sup>3</sup> WeQ more than IQ – Peter Spiegel, New Work needs inner work - Joana Breidenbach, Reinventing Organizations – Frederic Laloux

<sup>4</sup> [https://www.bmbf.de/files/Nationaler\\_Aktionsplan\\_Bildung\\_f%C3%BCr\\_nachhaltige\\_Entwicklung.pdf](https://www.bmbf.de/files/Nationaler_Aktionsplan_Bildung_f%C3%BCr_nachhaltige_Entwicklung.pdf)

<sup>5</sup> <https://www.alemannenschule-wutoeschingen.de/>



Abb. 4: Wir fördern den Austausch unter Bildungsgestaltern zur Lern- und Schulkultur der Zukunft auf dem Symposium der LernKulturZeit Akademie