

Andersdenker gesucht

Entwicklung statt Lernen: Nur wer sich entwickelt, schafft neue und flexible Denkstrukturen. Die Management- und Karriereberaterin Svenja Hofert plädiert für ein neues Lernverständnis.

Die Zukunft bringt jeden Tag neue Entwicklungen. Drei Bewegungen werden an Dynamik zunehmen und das Lernen nachhaltig verändern:

1. Inhalte veralten immer schneller. Immer wichtiger wird damit die Fähigkeit, sich Inhalte situativ anzueignen, sie zu verändern und selbst zu produzieren. Das erfordert strukturelles Denken.
2. Herkömmliches Expertenwissen verliert an Bedeutung. Viel wichtiger wird die Problemlösung und somit die Kunst, Verbindungen herzustellen und zu verändern. Eine weitere Form strukturellen Denkens.
3. Wertschöpfung entsteht nicht mehr nur durch Einzelleistung, sondern mehr und mehr durch Co-Kreativität, also findige Teams. Das ist ein völlig anderer Fokus – er liegt auf Kollaboration im Sinne schöpferischer Zusammenarbeit.

Wie besteht heute ein Schüler sein Abitur? Was wird für den Masterabschluss zugrundegelegt? Inhalt, Expertenwissen, Einzelleistung. Auch wenn mehr in Gruppen gearbeitet wird als früher, benotet wird der Schüler (und später der Student sowie danach der Angestellte) – in Bezug auf seine Fähigkeit zur Reproduktion. Für diese Benotungen gibt es Musterlösungen und Bewertungsraster. Kreative Fächer, wie Musik, die geeignet sind, das Gehirn strukturell zu verändern, fristen ein Außenseiterdasein. Belohnt wird eher, wer sich an Regeln und Best Practice hält.

Jede Gesellschaft produziert die Menschen, die sie braucht, aber irgendwann passt das Produkt nicht mehr zur Umwelt. Unser Bildungssystem zielt darauf, sich an Standards auszurichten. Das war in der Industrie 3.0 völlig richtig so: Es ging um Optimierung, Einsparung, Automatisierung. Doch die digitale Revolution, die Industrie 4.0, setzt neue Themen und einen anderen Fokus. Märkte wandeln sich vom Komplizierten zum Komplexen. Und das ist nie planbar, nie berechenbar und fordert eine ganz andere Vorgehensweise, geprägt von der Bereitschaft, zusammen Neues auszuprobieren und zu lernen.

Für Arbeitnehmer, die im alten Bildungsparadigma groß geworden sind, ist das eine Herausforderung, deren Qualität und Chancen die meisten

nicht im Ansatz erkennen. Das Neue wird überall mit dem Alten zu bewältigen versucht. Beim Thema Agilität lässt sich das gut beobachten. Dort werden im Streben nach mehr Beweglichkeit das Tool und die Best Practice gesucht. Dabei geht es um nichts weniger als die Rückeroberung menschlicher Intuition und Empathie, haben wir das doch den Computern voraus – die viel mehr Fachwissen speichern und auswerten können als wir. Wer lernt, speichert immer neues Wissen mit alten Strukturen. Wer sich entwickelt, schafft eine neue und flexible Form. Computer können das nicht, Menschen sehr wohl. So geht es um nichts weniger als eine Veränderung des Mindsets, der Einstellung der Denk- und Handlungslogik. Nur noch vier Prozent der Erwachsenen erzielen im Torrence Test für Kreativität die Werte von Kindern. Daraus kann man den Schluss ziehen, dass in uns allen etwas angelegt ist, was durch formale Bildung abtrainiert wurde.

Fazit

Was tun? Wir müssen weg vom Anpassungs- und Best-Practice-Lernen. Wir müssen Neugier fördern, den Wunsch nach Bildung in einem anderen Sinne. Bildung muss die Entwicklung der Persönlichkeit beinhalten. Der Philosoph Peter Bieri sagt, Bildung beginne mit Neugierde. In diesem Sinne sind wir denkbar ungebildet, auch wenn statistisch immer mehr Akademiker produziert werden. Der Weg dahin führt uns fort vom Einzelkult und Bewertungssystemen, die freiem Denken und Kreativität niemals gerecht werden können. Starre Bewertungsraster wirken einschränkend, da sie die Möglichkeitenräume von Menschen verkleinern, anstatt sie von Anfang an als dynamisch und flexibel zu zeichnen – und allein dadurch zu vergrößern.

SVENJA HOFERT

ist Management- und Karriereberaterin sowie Geschäftsführerin der Teamworks GTQ GmbH, www.svenja-hofert.de

