

„Die Zukunft des Lernens wird bunter
und damit attraktiver werden.“



LIEBE LESERINNEN UND LESER,

lebenslanges Lernen – für die einen klingt es wie eine Strafe, für die anderen wie eine Verheißung, aber nur für die wenigsten ist es bereits eine Selbstverständlichkeit, wie unser HR-Report 2020 (S. 28 f.) beweist: Zwar genießt das Thema in den befragten Unternehmen einen hohen Stellenwert, doch wenn es um die tatsächliche Bereitschaft geht, die eigenen Kompetenzen kontinuierlich weiterzuentwickeln, zeigt sich noch reichlich Luft nach oben.

Diese Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit ist alles andere als unbedenklich in einer Welt, die sich exponentiell verändert und in der das Wissen einer immer kürzeren Verfallszeit unterliegt. Wer hier überleben will, braucht die richtige Einstellung, wie der OECD-Bildungsdirektor Prof. Andreas Schleicher im Interview (S. 6 ff.) erklärt. Beständiges Lernen, so Schleicher, ist dabei nur die Hälfte der Miete. Mindestens genauso wichtig sei die Bereitschaft, Gelerntes wieder über Bord zu werfen und sich schnell an neue Rahmenbedingungen anzupassen. Wie richtig diese These ist, hat uns die Corona-Pandemie in den letzten Monaten vor Augen geführt.

Auch das Lernen selbst verändert sich. Vorratswissen, wie wir es bisher angehäuft haben, hat ausgedient. Stattdessen lernen wir on demand, was wir gerade brauchen. Das Gleiche gilt für das Handbuchwissen, das wir künftig getrost den Maschinen überlassen können. Wir hingegen sollten uns auf das konzentrieren, was die künstliche Intelligenz nicht vermag, rät der Neurowissenschaftler Dr. Henning Beck im Interview (S. 18 ff.): Daten interpretieren, sie hinterfragen und in neue Zusammenhänge stellen – und zwar auf andere Art und Weise als bisher. Denn auch didaktisch und methodisch bleibt derzeit kein Stein auf dem anderen: Digitalisierung, Individualisierung und die Zerlegung komplexer Inhalte in gut verdauliche Lern-Nuggets sind die zentralen neuen Trends in der Welt des Lernens.

Was das für das betriebliche Lernen heißt, beschreibt der Artikel „Corporate Learning 4.0“ (S. 9 ff.). Zwar dominieren in den Unternehmen noch die analogen Lernangebote,

doch knapp die Hälfte nutzt laut einer Studie des Branchenverbands Bitkom bereits digitale Lerntechnologien – Tendenz steigend. Kein Wunder: E-Learning-Tools lassen sich nicht nur zeitlich und räumlich flexibel nutzen, sondern erlauben es auch, individuelle Kursinhalte in standardisierter Qualität anzubieten, und erfüllen damit die Grundvoraussetzungen für ein selbst gesteuertes, selbst organisiertes Lernen.

Dennoch: Zur einsamen Angelegenheit wird das Lernen nicht. „Lernprozesse sind soziale Prozesse“, sagt Digitalisierungsexperte Dr. Daniel Schütt in oben genanntem Artikel. Deshalb setzen immer mehr Unternehmen auf einen Mix aus klassischem Präsenzseminar und digitaler Simulation sowie Methoden wie Social Learning, wo sich Mitarbeiter mithilfe virtueller Plattformen unabhängig von Abteilungsgrenzen oder Hierarchieebenen miteinander austauschen können. Die eine ultimative Lernmethode gibt es nicht. Fest steht jedoch: Die Zukunft des Lernens wird bunter und damit attraktiver werden.

Gut so, denn um das lebenslange Lernen kommt keiner herum – weder Individuen noch Organisationen. Dieses Erkenntnis ist keineswegs neu. Schon der chinesische Philosoph Laotse, der im 6. Jahrhundert vor Christus gelebt haben soll, wusste: „Lernen ist wie Rudern gegen den Strom. Hört man damit auf, treibt man zurück.“

Dem schließe ich mich an und wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

Ihr

Dirk Hahn
Vorstandsvorsitzender der Hays AG