

BITTE LESEN!

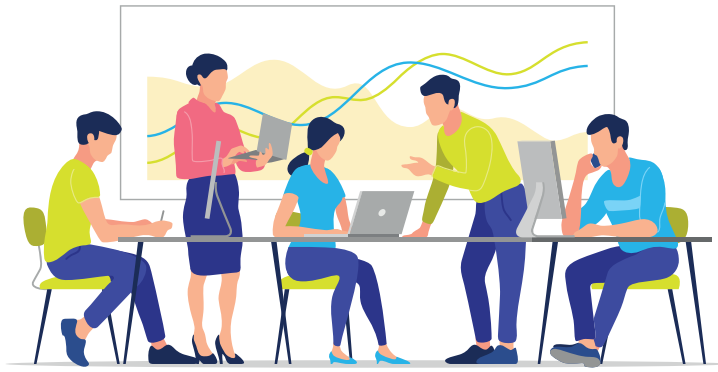
TURBO FÜR DIE BILDUNG

Lesen ist die Basis von Lernprozessen. Wer nicht lesen kann oder Probleme mit dem Lesen hat, gerät beim Bildungserwerb zwangsläufig ins Hintertreffen. So eindeutig dieser Zusammenhang auf der Hand liegt, umso alarmierender sind die Zahlen zu den Leseleistungen in Deutschland.

Zwei aktuelle Studien (LEO der Universität Hamburg und PIAAC der OECD) zeigen das Problem der geringen Literalität von Erwachsenen in Deutschland. Der Anteil liegt bei rund 10,6 Millionen Erwachsenen bzw. 20 Prozent der Menschen zwischen 16 und 65 Jahren. Dieser Befund hat unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Erwachsenen mit geringer Literalität, verschärft also das ohnehin vorhandene Problem des Fachkräftebedarfs.

Nicht besser ist es um die Lesekompetenz von Jugendlichen bestellt. Nach der Grundschul-Lese-Untersuchung (IGLU) erreichen rund 25 Prozent der Viertklässler nicht das Kompetenzniveau, das für einen Übergang vom „Lesen lernen“ zum „Lesen, um zu lernen“ notwendig ist. Gleichzeitig ist der Anteil leistungsstarker Lesender gesunken und liegt bei etwa 8,3 Prozent (die Studie basiert auf Werten von 2021. Aktuell läuft eine neue Untersuchungsreihe, deren Ergebnisse Ende 2027 vorliegen sollen).

Wenig überraschend scheint es mehrere Ursachen für die allgemeine Lesekrise zu geben, die übrigens nicht nur Deutschland, sondern auch andere Länder Europas betrifft.



WIR WOLLEN ÜBER BILDUNG REDEN, MEHR NOCH: WIR MÜSSEN!

„Die Wirtschaft hält es für bildungspolitisch, aber auch für beschäftigungspolitisch verantwortungslos, weiter eine stark steigende Zahl von Akademikern heranzubilden, während in den Unternehmen der Fachkräftemangel zunehmend beklagt wird.“ Was angesichts von 2,9 Millionen Studierenden und 1,2 Millionen Auszubildenden heute wie ein aktuelles Zitat klingt, ist tatsächlich über 30 Jahre alt und findet sich im Berufsbildungsreport 1991/92 des Deutschen Industrie- und Handelstages (heute Deutsche Industrie- und Handelskammer).

1990 war eine Zäsur der Akademisierung in Deutschland. Erstmals übertraf die Gesamtzahl der Studierenden die Anfängerzahlen für die Berufsausbildung. Und schon damals ging es darum, die Attraktivität der dualen Ausbildung gegenüber dem Studium zu behaupten.

Wo steht die duale Ausbildung heute? Einerseits genießt sie national und international weiter hohes Ansehen, sorgt für niedrige Arbeitslosenzahlen bei Jugendlichen und gilt als wichtiger Faktor für den Fachkräftebedarf der Betriebe und den wirtschaftlichen Erfolg. 43 Prozent der Jugendlichen planen eine duale Ausbildung („Ausbildungsperspektiven 2025“ der Bertelsmann-Stiftung). Über 71 Prozent sind mit ihrer Ausbildung zufrieden (DGB-Ausbildungsreport 2025).

Andererseits steht der Ausbildungsmarkt weiter unter Druck. Die Unternehmen wollen ausbilden, aber ein Viertel der Ausbildungsbetriebe reduzieren ihre Ausbildungsplätze mangels Bewerber und beklagen, wie seit langem, mangelnde Basiskenntnis, fehlende Kompetenzen und Defizite im Arbeits- und Sozialverhalten bei den jungen Kandidaten (DIHK-Ausbildungsumfrage 2025).

Aktuell gibt es 328 anerkannte Ausbildungsberufe in Deutschland. Sie entsprechen dem Bedarf an Fachkräften für Industrie, Handel und Handwerk und ermöglichen einen guten Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Demgegenüber stehen 22.143 Studiengänge an deutschen Hochschulen, Tendenz steigend. Sie winken mit dem Prädikat „Studium“, das synonym für sogenannte Höhere Bildung stehen soll.

Dabei sollten akademische und berufliche Bildung ein gleichwertiges Ziel haben, nämlich junge Menschen nach Begabung und Interesse zu bilden. Nach über 30 Jahren sollte die Zeit reif sein, dass beide Bildungswege in Schulen, Elternhäusern und in der Politik gleichermaßen Wertschätzung und Anerkennung verdienen, weil ihr Potenzial für persönliche Bildung und die eigene berufliche Karriere tatsächlich gleichwertig ist.



Dr. Friedhelm Rudolf

KI-PROZESSE ERFOLGREICH MANAGEN

Welche Weiterbildung brauchen Führungskräfte?

Blickpunkt:Bildung: Damit Führungskräfte KI-Prozesse erfolgreich bewältigen können, benötigen sie spezifische Skills und das kognitive Rüstzeug für diese Management-Aufgabe. **In welchen Schlüsselbereichen sollten sich Führungskräfte dazu weiterbilden?**

Martin Levas: Zunächst einmal würde ich sagen, dass KI-Einführung viel mehr eine Führungs- als eine klassische Managementaufgabe ist. Führung dreht sich um Menschen, Management um die Sache. Und KI-Projekte sind in Wahrheit vor allem Change-Projekte. Veränderung bedeutet immer, Menschen mitzunehmen. Deshalb ist eine der wesentlichsten Kompetenzen für Führungskräfte in diesem Kontext die Fähigkeit, Menschen sicher durch Veränderungen zu führen.

Darüber hinaus spielt auch technische Affinität eine Rolle. Noch wichtiger sind jedoch Kommunikationskompetenz und die Fähigkeit, KI dadurch zielorientiert einzusetzen: Wie stelle ich die richtigen Fragen? Wie formuliere ich Prompts so, dass die KI mich sinnvoll unterstützt? Und nicht zuletzt: Entscheidungskompetenz. Egal, was die KI liefert. Die finale Verantwortung, ob und wie ich diese Informationen nutze, liegt immer bei mir.

Wenn ich drei Kernkompetenzen nennen sollte, die Führungskräfte für KI-Prozesse brauchen, sind das also:

1. Veränderungsfähigkeit
2. Kommunikationskompetenz
3. Entscheidungskompetenz



Kern des Trainings bleibt eindeutig menschlich.

Blickpunkt:Bildung sprach mit Martin Levas, Gründer, Inhaber und Trainer der Gesellschaft für Lernimpulse und Weiterbildung mbH (LEWE GmbH) in Bornheim bei Bonn.

Blickpunkt:Bildung: Als Trainer und Coach sind Sie zahlreichen Führungskräften begegnet, die KI-Prozesse in ihren Unternehmen oder Organisationen initiieren bzw. steuern. **Wo liegen die konkreten Hürden und Herausforderungen bei diesen Transformationsprozessen und wie kann Weiterbildung den Führungskräften helfen, diese zu bewältigen?**

Martin Levas: In größeren Organisationen scheitert die KI-Einführung oft schon an der grundlegenden Entscheidung und dem Mut, das Thema aktiv anzugehen. Häufig kommen dann noch Hürden wie Datenschutzbestimmungen oder regulatorische Anforderungen hinzu.

Ist diese erste Hürde genommen, wird schnell deutlich, wie mächtig das Thema KI ist. Viele Führungskräfte fühlen sich dann unsicher, wie sie Mitarbeitende einbeziehen oder das Thema Schritt für Schritt implementieren sollen. Hier kann grundlegende Weiterbildung helfen: Mit einfachen, praxisnahen Formaten können Führungskräfte sich selbst Sicherheit verschaffen und gleichzeitig ihren Teams Vertrauen geben. Entscheidend ist immer die Frage: Welches konkrete Ziel verfolgen wir mit der Einführung von KI?

Blickpunkt:Bildung: KI verändert die Arbeitsweisen und die Kultur in Organisationen. Die Führungskräfte sind in besonderer Weise als Change Agents gefordert, um ihre Teams und nicht zuletzt sich selbst darauf einzustellen. **Wie sollten die Lernprozesse idealerweise organisiert werden, um mit den Herausforderungen und Entwicklungen der Künstlichen Intelligenz Schritt zu halten?**

Martin Levas: Aus meiner Erfahrung ist es hilfreich, erfahrungsorientiertes Lernen zu fördern. Ein bewährter Ansatz dafür ist das 70:20:10-Modell. Kurz erklärt: 70 % des Lernens erfolgt durch praktische Erfahrungen, 20 % durch den Austausch mit anderen. Zum Beispiel durch Feedback, Coaching oder Mentoring und 10 % durch formale Weiterbildung wie Seminare oder Online-Kurse.

Übertragen auf KI bedeutet das konkret: Führungskräfte sollten selbst mit KI experimentieren und praktische Anwendungen erproben (70 %), sich im Austausch mit Kollegen oder Experten über Erfahrungen und Best Practices austauschen (20 %) und gezielt Schulungen zu KI-Grundlagen oder ethischen Aspekten besuchen (10 %). So entsteht ein Lernprozess, der Theorie und Praxis verknüpft und die Führungskraft befähigt, KI kompetent und sicher einzusetzen. Umrahmt man das mit weiteren



Change-Maßnahmen kann die Einführung gelingen.

Blickpunkt:Bildung: Zum Schluss noch eine Frage an den Trainer und Coach mit Blick in die Zukunft: Der KI traut man ja grundsätzlich allherhand zu. **Glauben Sie, die KI könnte eines Tages auch die Aufgaben des Trainings und Coachings, wie von Ihnen praktiziert, übernehmen?**

Martin Levas: Ich glaube, dass KI viele Aufgaben im Trainings- und Coaching-Bereich unterstützen kann. Zum Beispiel die Analyse von Daten, die Vorbereitung von Übungen oder das Bereitstellen von Lernmaterialien. Sie kann Impulse geben, Fragen vorschlagen und sogar Szenarien simulieren.

Aber das, was Training und Coaching wirklich ausmacht, das Einfühlungsvermögen, das Verständnis für emotionale Dynamiken, das intuitive Reagieren auf Stimmungen und nonverbale Signale, kann KI nicht ersetzen. Menschen lernen und entwickeln sich, weil sie sich verstanden fühlen, weil Vertrauen aufgebaut wird und weil die persönliche Beziehung ein sicherer Raum für Wachstum schafft.

Kurz gesagt: KI wird das Training ergänzen, unterstützen und bereichern. Die Kernaufgabe von Trainerinnen, Trainern und Coaches, Menschen in ihrer Entwicklung zu begleiten, sie zu motivieren und sie durch komplexe Veränderungsprozesse zu führen, bleibt eindeutig menschlich.

Blickpunkt:Bildung: Vielen Dank für das Gespräch, Herr Levas.

ZEIT FÜRS LESEN

Lesen ist nicht gleich Lesen. Wir lesen auf Papier, wir lesen auf Bildschirmen, gelesen werden Headlines, Werbesprüche, Textschnipsel oder lange Traktate, dicke und dünne Romane, Gebrauchstexte, Gedichte, Gedrucktes, Handgeschriebenes, Digitales etc. pp. Die Welt des Lesens ist grenzenlos. Sich darauf einzulassen braucht Übung, bedeutet Anstrengung, bringt Freude, stärkt Phantasie und Konzentration. Aber wie gesagt: Lesen ist nicht gleich Lesen.

Nüchtern betrachtet ist Lesen „zugegebenermaßen ein hochkomplexer, vor allem die linke Hirnhälfte beanspruchender Prozess: aufgereichte kryptische Zeichen werden von der parietal-temporalen Region des Hirns als Worte erkannt, die wiederum zu Sätzen formuliert in unserem präfrontalen Kortex eine Art Film abspulen lassen - wir lesen“. So der Journalist Harald Stutte in einem Beitrag zur Frankfurter Buchmesse unter dem Titel „Abschied vom Buch“ (KStA v. 11.10.2025).

Die USA, so Stutte, sei auch beim Thema „Entlesung“ Vorreiter. Die tägliche Lesezeit der Amerikaner habe in den letzten 20 Jahren um 40 Prozent abgenommen. In vielen amerikanischen Schulen werde Lesen nur noch mit dem Tablet erlernt und der Umgang mit Stift und Papier gar nicht mehr geübt. Manche pädagogischen Überlegungen aus Deutschland, das Schreiben mit der Hand und das Lesenlernen für Schülerinnen und Schüler einfacher zu machen, lassen grüßen.

Dabei hat die Neurowissenschaft in den letzten Jahren interessante Erkenntnisse zum Lesen auf Papier im Vergleich zum Lesen auf digitalen Bildschirmen gewonnen. Sie misst dem sogenannten haptischen Lesen (Seiten

blättern, Textur des Buches und Geruch des Papiers spüren) positive Wirkung in Bezug auf Kognition, Gedächtnisleistung und Lesekompetenz bei. Während digitales Scrollen in Texten die Orientierung erschwert, bindet das Lesen von Texten im „räumlichen Kontext“



mehr Sinne ein und aktiviert damit das sogenannte episodische Gedächtnis. Fazit: Lesen im besagten räumlichen Kontext ist optimal für das Lernen vor allem mit längeren Texten.

Verlernen kommende Generationen das Lesen? Laut einer Eurostat-Erhebung liest die Hälfte der EU-Bürger kein Buch mehr und folgt damit der in den USA zu beobachtenden Entwicklung, wobei erste EU-Länder wie Schweden, Dänemark und Irland sich gegen diesen Trend stemmen und das gedruckte Buch als Lernmittel im Schulunterricht wieder einführen. Denn ohne Lesen keine Bildung. Deswegen müssen diejenigen, die sich um die Planung und Organisation von Bildungsprozessen kümmern und verantwortlich zeichnen, vor allem dafür sorgen, dass Zeit und Raum geschaffen werden, das Lesen zu erlernen und intensiv zu üben. Diese Zeit ist gut investiert, oder wie der österreichische Publizist Karl Kraus mit dialektischem Augenzwinkern einmal anmerkte: „Wo nehme ich nur all die Zeit her, so viel nicht zu lesen?“

BITTE LESEN!

TURBO FÜR DIE BILDUNG

Wenn 15-jährige Jugendliche nach einer neuen Studie der OECD durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich am Bildschirm verbringen – also fast sieben Stunden am Tag – bleibt wenig Zeit für das Lesen, zumal smart-phonebedingte Konzentrations- und Aufmerksamkeitsdefizite hinzukommen. Allgemein angenommen wird, dass sich die Corona-Zeit auf das Lesevermögen gerade von Jugendlichen negativ ausgewirkt hat.



Interessant sind weitere Aspekte, die z.B. in den Niederlanden als Ursache für das „ontlezing“ (Entlesung) bei Jugendlichen genannt werden. So sei in den vergangenen zwanzig Jahren das sogenannte Neue Lernen populär geworden, d.h. weniger Gewicht auf Wissen, mehr Coachen statt Führen von Lehrern, mehr Eigenverantwortung für Lernprozesse und Lernen in Gruppen. Ohne dies auf Deutschland übertragen zu können, ist allerdings anzu-

nehmen, dass auch im gut gemeinten pädagogischen Reformfeuer manche Ursachen dafür liegen, dass so vielen Jugendlichen die Lesekompetenz abhandengekommen ist.

Es muss mehr dafür getan werden, dass Lesen gerade unter Jugendlichen „sexy“ ist. Immerhin 37 Prozent der Jugendlichen in Deutschland lesen regelmäßig in der Freizeit gedruckte Bücher bei einer durchschnittlichen Lesedauer von 61 Minuten (JIM-Studie 2024). Jüngere Jugendliche (12-13 Jahre)

lesen häufiger als ältere. E-Books sind unpopulär. 62 Prozent nutzen sie nie.

Also kann es neben vielen anderen Impulsen wie z.B. bundesweiten Vorlesetagen vor allem nur eine Parole geben, um die Literalität von Erwachsenen wie Jugendlichen und damit den Zugang zu Bildung zu verbessern: „Lesen bitte!“

OPTIMALES BILDUNGSMANAGEMENT LEICHT GEMACHT

Vernetztes Bildungsmanagement mit einem verlässlichen Partner für perfekte Schulungen, Seminare und eLearnings. Unterlagen, Content, Gestaltung, Konfektionierung und Support aus einer Hand bringen Entlastung und Optimierung des Zulieferungsmanagements sowie von internen Prozessen. Das schafft Freiraum und volle Konzentration für den Kern der Bildungsarbeit.

Exzellentes Bildungsmanagement mit der arago Learning Solutions. Nur ein Klick entfernt.



Blickpunkt: Bildung . Impressum: © Herausgeber: arago Learning Solutions, Daniel Stöckel (Geschäftsführer), c/o arago Consulting GmbH, Hausener Weg 112a, 60489 Frankfurt am Main, www.arago-learning.de. Redaktion: Dr. Friedhelm Rudolf (Köln), frudorf@t-online.de. Gestaltung: Simone Zipp c/o arago Consulting GmbH. Produktion arago Consulting GmbH. Gedruckt auf 300g Bilderdruck matt mit beidseitig wasserbasierten Schutzlack. Hinweis: Wir fühlen uns einer gendergerechten Sprache verpflichtet und bemühen uns, die häufigsten Personenbezeichnungen genderkonform zu verwenden. Fotos: alle Rechte bei namentlich gekennzeichneten Personen oder Organisationen. Foto Titelseite/Seite 6: © Juwel_AI Designer #1653237188 stock.adobe.com, Bild Seite 2: © faber14 #222477066, stock.adobe.com, Foto Seite 3: privat, Foto Seite 4: © Hikari Pictures #581980254 stock.adobe.com, Foto Seite 5: © iridescentstreet #607082309 stock.adobe.com



Exzellentes Bildungsmanagement
arago Learning Solutions. Der Klick zu uns:

