

Das Lebenslange Lernen und die Aufnahme sur dossier

Referat Jacqueline Fehr, Nationalrätin Winterthur

Tagung „accepta“, 7. September 2010

“Nicht für die Schule – für das Leben lernen wir!” Dieses geflügelte Wort kennen wir wahrscheinlich alle – und es ist heute aktueller denn je, ist es doch eigentlich nichts anderes als ein Aufruf zum lebenslangen Lernen und Sich-Weiterbilden. “Lebenslanges Lernen”, das ist auf der einen Seite ein Aufruf, eine Forderung, die in unserer heutigen Lebens- und Arbeitswelt immer zentraler wird. Unsere Gesellschaft verändert sich schnell, und wer stillsteht, riskiert, ins Abseits zu geraten. Wer in der Wirtschaft tätig sein möchte, kommt in Zeiten der Globalisierung um solide Englisch- und weitere Sprachkenntnisse nicht herum; ohne einen souveränen Umgang mit Computer, Netbook und Co. ist heute praktisch kein Job mehr zu bewältigen. Wer eine Lehre oder ein Studium abgeschlossen hat, hat damit noch lange nicht fürs Leben ausgelernt. Ein weiterer Masterabschluss, eine Weiterbildungsmassnahme, oder auch eine Umschulung sind häufig notwendig, um mit den wachsenden Ansprüchen mitzukommen. Das lebenslange Lernen ist aus der Sicht einer Arbeitnehmerin oder eines Studenten einerseits eine sehr positive Sache. Ermöglicht es uns doch, uns persönlich und beruflich weiterzuentwickeln, unseren eigenen Vorstellungen von einem spannenden Job näher zu kommen und andere als die ausgetretenen Pfade zu gehen.

Lebenslanges Lernen- das kann man aber auch kritisch betrachten. Nämlich dann, wenn es nur das Sammeln von Zertifikaten und Abschlüssen, das Beenden eines Studienganges in der geforderten Regelstudienzeit, die Fixierung auf formalisierte Lernprozesse bedeutet. Denn erstens werden damit die vom „Lebenslangen Lernen“ ausgeschlossen, die eine vorgegebene Zeiteinteilung nicht so einfach umsetzen können, oder eine Anwesenheitspflicht nicht so einfach einhalten, zum Beispiel weil sie sich in Form eines freiwilligen Engagements betätigen, weil sie Kinder haben, weil sie sich um erkrankte Angehörige kümmern oder weil sie sportliche Höchstleistungen erbringen. Zweitens werden damit informelle Lernprozesse aus dem Konzept des „Lebenslangen Lernens“ ausgeschlossen. Glücklicherweise wächst mittlerweile die Erkenntnis, dass auch eine ehrenamtliche Trainerinnenposition, das freiwillige Engagement im Tierschutzverein oder eben das Aufziehen von Kindern Lernprozesse enthalten und die eigenen Fähigkeiten massiv erweitern. Nur eben in einem

informellen Rahmen. “Social Skills” ist neben “Lebenslangem Lernen” ein weiteres Schlüsselwort in der Arbeitswelt von heute. Und die erwirbt man im - nicht immer einfachen! - sozialen Umgang mit anderen Menschen oft eher als in einem Führungskräfteseminar. Drittens ist es für die Motivation zum „Lebenslangen Lernen“, für das “Dranbleiben”, immens wichtig, dass Lernen seinen explorativen, seinen von Neugier und Wissensdurst geprägten Charakter nicht verliert. Aus- und Weiterbildung führt nur dann auf Dauer zu Lerneffekten, wenn das Gelernte tatsächlich interessiert. Nicht aber, wenn es sich einfach um eine lästige Pflichtübung handelt.

An die Seite der *Forderung* nach flexiblen, immer zum Weiterlernen motivierten Studentinnen und Mitarbeitern muss daher zwingend auch die *Förderung* von flexiblen Möglichkeiten zum Erwerb und zur Anerkennung dieser Kenntnisse treten. “Lebenslanges Lernen” muss mit dem Leben vereinbar sein. Und “Lebenslanges Lernen” muss den Lerneffekt des Lebens anerkennen. Deswegen braucht es dringend gute Ideen und durchdachte Konzepte, wie man es Menschen auch tatsächlich ermöglichen kann, eigenständig und über ihre Lebensspanne hinweg zu lernen. Einerseits im formellen Rahmen von Aus- und Weiterbildung, andererseits in informellen Lernprozessen. „Modell F“ ist ein riesiger, wunderbarer Schritt in diese Richtung.

Genauso wichtig wie das *Ermöglichen* des Lernens ist dann aber auch die *Anerkennung* des in den verschiedenen Prozessen Gelernten. Hier ist die Aufnahme an Bildungsinstitutionen *sur dossier* ein wichtiger Fortschritt. Die Aufnahme *sur dossier* macht es möglich, dass die Studienbewerberinnen und -bewerber nicht allein aufgrund ihres Lehrdiploms oder ihres Hochschulabschlusses zu einem Ausbildungsgang zugelassen werden, sondern auf der Basis von individuellen, vergleichbaren Qualifikationen. Damit können Bildungsinstitutionen - und kann letztendlich die Gesellschaft - auch das Potential von den klugen und motivierten Köpfen ausschöpfen, die nicht den direkten, den offensichtlichen Weg gegangen sind.

Oft ist es aber gar nicht so einfach, Qualifikationen zu beurteilen, wenn sie in einer anderen Form als in einem Diplom oder einem Abschluss vorliegen. Für Hochschulen oder Personalverantwortliche kann das Beurteilen *sur dossier* eine grosse Hürde sein, wenn ein entsprechendes Tool fehlt. Man würde zwar gerne auch andere als die rein formellen Lernprozesse anerkennen, wisse aber einfach nicht wie - das hört man oft. Mit „accepta“ haben wir jetzt ein solches Tool zur Hand!

Wichtig ist auch, dass „accepta“ nicht nur die Beurteilung der Qualifikation durch Dritte erlaubt, sondern auch eine eigene Einschätzung des persönlichen Standpunkts möglich macht. Hier sind wir wieder beim Punkt Motivation: Wenn man während des Studiums oder der Ausbildung überblicken kann, welche Kenntnisse und Qualifikationen man schon erworben hat, und wo Möglichkeiten zum Weiterlernen liegen, dann motiviert das, diesen Weg auch weiterzugehen. Wenn solche Perspektiven fehlen und wenn man ausserdem noch das Gefühl hat, dass man dem vorgegebenen Studienverlauf gar nicht folgen kann, dann droht eher die Gefahr, dass man das Studium oder die Ausbildung abbricht.

In diesem Sinne bin ich sehr gespannt zu hören, was die Studentinnen und Studenten über ihre Erfahrungen dann gleich heute Nachmittag berichten!

Neben dem Einsatz von „accepta“ in Bildungsinstitutionen muss seine Verwendung dann dringend noch weitergehen, und auch in der Personalrekrutierung und –entwicklung verankert werden. Flexibles Studieren, flexible Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten, flexible Anerkennung von Lernen und Leistung - das sind Themen, die nicht nur im Interesse der Studierenden, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer liegen. Das muss auch Unternehmerinnen und Personalmanager interessieren. Es ist eine Tatsache, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eben nicht nur das sind, sondern auch Mütter und Väter, Kinder eventuell pflegebedürftiger Eltern, engagierte Ehrenamtliche, etc. Das macht es oft ganz schön schwierig, für ein „Lebenslanges Lernen“ nebenbei auch noch straff organisierte Weiterbildungskurse zu besuchen. Zeit und Kraft haben wir einfach nicht in unbegrenztem Mass. Dann stellt sich schnell das Gefühl ein, im Job nicht weiterzukommen, die Ansprüche der Arbeitswelt nicht erfüllen zu können. Motivation, Zufriedenheit und Selbstbewusstsein gehen verloren. Dazu kommt: Menschen, die sich in zentralen Lebensbereichen, wie zum Beispiel dem „Unter-einen-Hut-bringen“ von Familie und Beruf, vom Arbeitgeber nicht unterstützt fühlen, sind dem Arbeitgeber gegenüber wenig loyal. Hier kommt es wieder: Das „Lebenslange Lernen“ kann man als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber nicht nur fordern, man muss es auch fördern. „Lebenslanges Lernen“ muss in das Leben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer integrierbar sein. Und: genau wie bei den Studierenden gilt hier auch wieder: Lernfortschritte und Lernperspektiven müssen sichtbar gemacht werden können, um Motivation, Neugier und Zuversicht für neue Herausforderungen „wachzukitzeln“. Nur so kann „Lebenslanges Lernen“ Teil einer nachhaltigen Investitionsplanung eines Betriebs werden, von dem am Ende sowohl Betrieb als auch Mitarbeitende profitieren.

Mit „Modell F“ und dem Tool „accepta“ haben wir Instrumente zur Hand, mit denen wir dem Zitat von Herbert Spencer, mit dem diese Tagung im Internet überschrieben ist, hoffentlich ein Stück näher kommen: „Der eigentliche Zweck des Lernens ist nicht das Wissen, sondern das Handeln.“