

Johannes Sauer

Erfassung und Anerkennung informellen und non-formalen Lernens

Ich wünschte mir, es gäbe so wie am PC in der Bildungspolitik einen Reset – Knopf: Abschalten und neu denken.

Es geht um die Optimierung des Weiterlernens, nicht um die Maximierung der Weiterbildung

1. Die 80% / 20% Relation von formalem, non-formalem und informellem Lernen verschiebt sich im Lebenslauf und mit wachsender Änderungsdynamik trotz und wegen der andauernden Bildungsexpansion zugunsten des informellen Lernens.
2. Das in Schule und Hochschule erworbene Wissen einschließlich der zugeordneten Zertifikate nimmt im Lebenslauf immer schneller an Bedeutung ab. Bildungsabschlüsse haben zunehmend „nur“ die Funktion der Eintrittskarte in Berufskarrieren. Allerdings wird hier die Weiterlernkompetenz grundgelegt.
3. Gibt es vor diesem Hintergrund Sinn, informell erworbenes Wissen in Kategorien des traditionellen Bildungssystems zu messen?
4. Es war hilfreich, dass das „informelle Lernen“ Mitte der 90er Jahre „entdeckt“ wurde. Damit wurde der verkürzte Institutionenbezug der westdeutschen Weiterbildungsdebatte deutlich (den es beispielsweise so etwa in der DDR nicht gab).
5. Die Begrifflichkeit des informellen Lernens hat sich heute überlebt, da es keine gestaltbare Größe darstellt. 80% „Rest“ gibt keinen Sinn.
6. Eine Aufschlüsselung des informellen Lernens in die Kategorien Lernen im Prozess der Arbeit, Lernen im sozialen Umfeld und Lernen im Netz stellt eine

Möglichkeit dar, informelles Lernen in gestaltbare und bewertbare Kategorien aufzulösen.

7. Lernen im Prozess der Arbeit und Lernen im sozialen Umfeld folgen nicht pädagogischen Logiken sondern Sach- und Fachlogiken und führen zu Entwicklungsprozessen „Informelles Lernen“ in diesem Sinne ist rationales Lernen mit gegenüber traditioneller Weiterbildung unterschiedlichen Logiken. Weiterlernen findet hier jenseits des Taylorismus statt. Es ist „ordentliches“ Lernen sui generis unter der Prämisse der Selbstorganisation.
8. Die Gestaltung lernförderlicher Strukturen in der Erwerbs-Arbeit und im sozialen Umfeld sind die zentralen Herausforderungen für die Steigerung von Innovationsfähigkeit und Employability. Für diese Aufgabe stehen vor allem die Betriebe und Sozialpartner in der Verantwortung.
9. Lernkultur für morgen muss als Gestaltungsaufgabe sowohl das tätigkeitsintegrierte und tätigkeitsorientierte Weiterlernen (kompetenzorientiert) wie auch Weiterbildungskategorien (qualifikationsorientiert) beinhalten. Die von der Bildungspolitik und Standespolitikern artikulierte Dominanz der traditionellen Weiterbildung ist nicht zukunftsfähig.
10. Benötigt wird eine Lernkulturberichterstattung, die Aussagen über die Entwicklung lernförderlicher Strukturen in der Arbeit und im sozialen Umfeld zu machen geeignet ist wie die Entwicklung traditioneller Weiterbildung. Diese duale Sichtweise gilt für die individuelle wie organisationale Ebene. Mit Blick auf die Individuen: bedeutet dies die Dokumentation von „Bildungskarrieren und Beschäftigungskarrieren“.
Tendenziell steht zu erwarten, dass Weiterbildung weiter rückläufig ist und gleichzeitig Weiterlernen jenseits des Taylorismus immer wichtiger wird.