

1. Präambel: Leitlinien und Dimensionen des Lifelong Learning (LLL)

Das Konzept des Lebenslangen Lernens (LLL) ist im Kontext der europäischen Beschäftigungsstrategie definiert worden und beinhaltet „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient“². Aufgrund der demografischen Entwicklung wird es für alle Bevölkerungsteile im erwerbsfähigen Alter zunehmend notwendig, immer wieder in Bildungsprozesse einzusteigen. LLL ist daher ein wichtiges Instrument für den Erhalt eines hohen Qualifikationsniveaus. Insbesondere vor dem Hintergrund der internationalen Migrationsströme muss dabei ein adäquater Umgang mit unterschiedlichen Kulturen thematisiert werden. Die wissensbasierte Wirtschaftsentwicklung lässt zudem die Anforderungen an die Arbeitskräfte immer komplexer werden. Die wirtschaftspolitische Dimension des Lebenslangen Lernens bezieht sich auf die Schaffung adäquater Rahmenbedingungen, damit die Beschäftigungsfähigkeit auch tatsächlich erhalten bleibt beziehungsweise erhöht wird. Gleichzeitig ist es ein wichtiges Ziel der Europäischen Kommission, mit dem Konzept des Lebenslangen Lernens die aktive Teilhabe des Individuums an der Gesellschaft zu erhöhen. Es geht um die aktive Bürgerschaft, um Chancengleichheit und Lebenslanges Lernen als Grundlage der sozialen Inklusion. Die Kluft zwischen jenen, die ausreichend qualifiziert sind, und jenen, die gering qualifiziert sind, wird stetig größer. Besonderes Augenmerk ist daher auf die Förderung sozial oder auch geografisch benachteiligter Gruppen und Personen mit niedrigen Basisqualifikationen zu richten. Ziel ist der Aufbau einer integrativen Gesellschaft, die allen Menschen gleiche Zugangs- und Teilnahmechancen zum Lernen bietet.

Die gesellschaftlichen Entwicklungen, die das Konzept des Lebenslangen Lernens so dringend erscheinen lassen, haben somit eine demografische Dimension – immer mehr Menschen müssen länger erwerbsfähig gehalten werden, eine (inter-) kulturelle Dimension – die gesellschaftliche Integration von Migrantinnen und Migranten kann auch durch LLL begleitet werden, eine (bildungs-) ökonomische Dimension – Humanressourcen werden zu den wichtigsten ökonomischen Ressourcen und eine (sozial-) politische Dimension – mit ihrem Ziel, die Bildungsschere zu begrenzen.

Folgende Leitlinien sind besonders prägend für ein umfassendes Konzept von LLL:

Lebensphasenorientierung

Ein wesentliches Kriterium dieser Leitlinie ist, dass das Individuum in jeder Phase des Erwerbs- und Lebenszyklus wieder in Lern- und Bildungsprozesse einsteigen kann. Das traditionelle Verständnis „zuerst Ausbildung, dann Berufstätigkeit“ passt nicht mehr zur modernen Gesellschaftsentwicklung, in der Individuen immer wieder gefordert sind, in unterschiedlichen Lebensphasen Umorientierungen und Anpassungsleistungen vorzunehmen. Die Lebensphasenorientierung impliziert, nicht von den Institutionen und ihren Angeboten aus zu denken, sondern von den Personen und ihrer Nachfrage aus. Lebensphasenorientierung unterstreicht auch, dass man sich vom traditionellen Bild des Schülers oder der Schülerin beziehungsweise des oder der Studierenden verabschieden

¹ Mit Textbausteinen von Kristina Vaillant (2009): Auftrag für Universitäten, in: DAAD-magazin.de, 27/10/2009, <http://www.daad-magazin.de/12004/index.html>.

² Europäische Kommission (2001): Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen, Mitteilung der Kommission, Brüssel, S. 34.

muss und es differenzierte Lernangebote für die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lernenden geben muss.

Lernende in den Mittelpunkt stellen

Wenn es darum geht, in einzelnen Lebensphasen wieder Lern- und Bildungsprozesse aufzugreifen, dann ist auch das Individuum gefordert, Verantwortung für sich selbst zu übernehmen und sein (Bildungs-) Leben aktiv zu gestalten. Dazu braucht es transparente Angebotsformen und neue Beratungsdienstleistungen. Die strategische Leitlinie „Lernende in den Mittelpunkt stellen“ bedeutet für Bildungsinstitutionen große Herausforderungen, da sie einen Perspektivenwechsel „from Teaching to Learning“ beinhaltet. Damit verbunden ist eine grundlegende Veränderung der Rolle der Lehrenden, die stärker als „Learning Facilitators“ und Begleiter und Begleiterinnen von Lernprozessen agieren müssen. Dies erfordert Veränderungen in der Aus- und Weiterbildung. „Lernende in den Mittelpunkt stellen“ ist darüber hinaus entsprechend mittels (Weiter-) Entwicklung didaktischer Konzepte (auch Fernunterricht und E-Learning) und neuer Formen der Verschränkung von Lernorten sowie formalen und nicht-formalen Lernumgebungen (beispielsweise Arbeitsplatz, Haushalt, Freizeit- und Sozialaktivitäten) umzusetzen. Diese Orte gilt es lernförderlich zu gestalten und miteinander in Verbindung zu bringen.

Lifelong Guidance

Angebote von Bildungs-, Berufs- und Karriereberatung sind im Sinne einer Lifelong Guidance besonders niedrigschwellig, vor allem aber institutionenunabhängig und anbieterübergreifend zur Verfügung zu stellen. Eine stärkere Verschränkung der unterschiedlichen Formen der Beratung sowie eine weitere Professionalisierung der Beraterinnen und Berater sind daher vonnöten. Lifelong Guidance müsste auch dabei unterstützen, Lernen zu lernen, Orientierungshilfe anzubieten, Potenziale der Lernenden zu sichtbar zu machen und gleichzeitig die Motivation zu fördern. Die Beratung selbst soll die Aspekte von Bildungs-, Berufs- und Karriereberatung beinhalten.

Kompetenzorientierung

Die Kompetenz eines Individuums kommt darin zum Ausdruck, inwieweit es der Person gelingt, Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten in unterschiedlichen Kontexten zu bündeln. Eine wesentliche Herausforderung für LLL besteht darin, nicht-formales und informelles Lernen, Erfahrungslernen und soziale Kompetenzen transparent zu machen. Gleichzeitig sind die an verschiedenen Orten erworbenen Zertifikate auch von den verschiedenen Institutionen des Bildungsbereiches anzuerkennen. Kompetenz-Portfolios stellen einen wichtigen Schritt in diese Richtung dar, ebenso wie Diploma Supplements oder das dem ECTS vergleichbare European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET). Gefördert wird diese transparente Anerkennung von erworbenen Qualifikationen und darstellbaren Kompetenzen durch die Entwicklung eines nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) auf Basis des Europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen (EQR).

Förderung der Teilnahme

Für die Teilnahme am Lebenslangen Lernen müssen Barrieren identifiziert und abgebaut werden. Das Schnittstellenmanagement zwischen den verschiedenen Bildungsbereichen ist daher von großer Bedeutung. Für die Umsetzung von LLL braucht es den Abbau von sozialen und wirtschaftlichen Barrieren und von Informationsdefiziten sowie die Schaffung entsprechender institutioneller Rahmenbedingungen, damit auch die Teilhabe bildungsferner und benachteiligter Gruppen gewährleistet werden kann.

2. Status quo der Debatte im deutschsprachigen Raum – Zielsetzung der Konferenz

Das Konzept des lebenslangen Lernens ist an deutschsprachigen Universitäten noch wenig verankert. Die Europäische Universitätenkonferenz (EUA) hat 2008 eine Charta zum Lebenslangen Lernen³ veröffentlicht, in der sie festgestellt hat, dass der Begriff des Lebenslangen Lernens sehr viele unterschiedliche Konzepte umfasst. Dies reicht von der Basisqualifikation benachteiligter, bildungsferner Gruppen, über Weiterbildung und Qualifizierung für sehr gut ausgebildete Hochschulabsolventinnen und -absolventen, bis hin zu Konzepten der kulturellen Bereicherung für Seniorenstudierende. Darüber hinaus unterliegt LLL, je nach Region, unterschiedlichen Interpretationen.

Im deutschsprachigen Raum scheint derzeit der Hauptfokus auf der wissenschaftlichen Weiterbildung für Hochschulabsolventinnen und -absolventen zu liegen, wobei selbst dieser Bereich der Weiterbildung in Deutschland noch eher ein Schattendasein fristet.

Wie ist das lebenslange Lernen an Universitäten in Großbritannien, den USA, Kanada und Australien verankert? Und was können deutsche Universitäten von diesen Beispielen lernen? Diese Fragen diskutierten Expertinnen und Experten des 5th International Dialogue on Education (ID-E) am 19. Oktober 2009 in Berlin.

In den Eröffnungsreden vom kanadischen Botschafter Peter M. Boehm und von Annette Julius, DAAD, wurde die globalisierte Wissensgesellschaft als wesentlicher Ausgangspunkt der Lifelong-Learning-Diskussion skizziert. Eine Thematisierung von Lebenslangem Lernen ist dringend notwendig: für Organisationen aufgrund dynamischer, schnelllebiger Märkte, für Individuen im Rahmen ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung und für Staaten aufgrund der demografischen Veränderungen. Es sind also ökonomische, wirtschafts- und demokratiepolitische, demografische Dimensionen sowie die Entwicklung stärker diversifizierter, multikultureller Gesellschaften, die Druck auf Individuen, Institutionen und Staaten ausüben.

„Angebote für lebenslanges Lernen zu entwickeln, ist ein Auftrag an die Universitäten in Deutschland – diese Aussage findet auf politischer Ebene eine breite Zustimmung“, sagte Annette Julius (DAAD) zur Eröffnung der Tagung. Noch sprechen die Zahlen jedoch eine andere Sprache: Der Anteil der Studierenden, die in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen ein Studium aufnehmen, ist mit 2,5 Prozent im internationalen Vergleich sehr niedrig – unter den 30 OECD-Staaten nimmt Deutschland hiermit den 28. von 30 Plätzen ein. Dass es auch anders gehen kann, sieht man an Australien, Finnland und Schweden: Hier liegt der Anteil an Studierenden in dieser Altersgruppe bei 13 Prozent, im OECD-Durchschnitt sind es immerhin 6 Prozent. Es gelte nun für Deutschland, so Julius, einen eigenen Weg zu finden, um Weiterbildung an den Universitäten zu institutionalisieren.

Wie dies bewerkstelligt werden kann, darüber berichteten Expertinnen und Experten aus den USA, aus Großbritannien, Kanada und Australien unter dem Motto „Exploring Difference – Integrating Lifelong Learning into Universities’ Missions“. Es war die 5. Konferenz des ID-E, eine Veranstaltungsreihe des British Council, der Group of Eight – Australia, der Fulbright-Kommission sowie der Botschaft von Kanada und des DAAD. Über 100 Teilnehmende, vorrangig aus deutschen, aber auch aus US-amerikanischen Hochschulen, aus Wissenschaftsinstitutionen sowie Landes- und Bundesministerien waren in die kanadische Botschaft nach Berlin gekommen, um sich den Rat der Expertinnen und Experten zu holen und sich mit ihren Kollegen und Kolleginnen auszutauschen.

³ EUA (2008): European Universities’ Charter on Lifelong Learning, Brussels, <http://www.eua.be>.

3. Plenare Einleitungsdiskussion

Beschäftigungsfähigkeit und Partizipation

Nach Ansicht von Ada Pellert, Gründungspräsidentin der kürzlich in Berlin eröffneten ersten Universität für Weiterbildung in Deutschland, sind zwei entscheidende Punkte mit der gesellschaftlichen Aufgabe verbunden, lebenslanges Lernen an Universitäten zu verankern. Zum einen geht es um die Ressource Wissen, die für die wirtschaftliche Entwicklung unserer Gesellschaft der entscheidende Faktor ist, zum anderen um Gerechtigkeit und die Teilhabe möglichst vieler Menschen an höherer Bildung. LLL ist die Vision für die Universitäten des 21. Jahrhunderts. Diese müssen sich zu „Lifelong Learning Institutions“ entwickeln. Der Wunsch von Ada Pellert für den Ausgang der Konferenz war dementsprechend: dass alle Beteiligten die Veranstaltung mit neuen Ideen dahingehend verlassen, wie sie ihre Institutionen in diese Richtung transformieren können.

Neudefinition der Universität als soziale Institution

Die Dekanin der Geistes- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät an der University of Western Australia (UWA)⁴, Krishna Sen, forderte angesichts dieser neuen Aufgabe eine Neudefinition der Universität als soziale Institution: „Keine Gesellschaft kann es sich leisten, Menschen von höherer Bildung auszuschließen, nur weil sie nicht den ‚normalen Bildungsweg‘ gegangen sind.“

LLL hat in Australien eine historisch gewachsene Struktur, auch wenn diese nicht „LLL“ genannt wurde. Ein offener Zugang zu Universitäten ist schon lange ein Thema. Anfangs gab es nur sehr wenige Beschränkungen, wodurch beispielsweise Frauen schon immer einen vergleichsweise hohen Zugang zu tertiären Bildungseinrichtungen besaßen.

Durch die von Frau Sen vorgetragene „Sir Harold Walter Bailey Story“ unterstrich sie die Notwendigkeit, möglichst viele Talente für einen Staat zu entdecken: Sir Harold Walter Bailey hatte in den 1920-er Jahren ohne Schulbildung an der UWA und anschließend in Oxford studiert und wurde zu einem anerkannten Experten und Inhaber eines Lehrstuhls. An dieser Geschichte zeigt sich, dass durch zu hohe und unnötige Zugangsbeschränkungen Chancen für Individuen aber auch für die Gesellschaft, solche Talente zu fördern, vergeben werden. Sen betonte auch, dass die Einzelstellung der staatlichen Universitäten, welche durch die Akkreditierungspraxis besteht, zu hinterfragen ist. Es bestehe hier ein Konflikt zwischen der grundsätzlichen Idee von LLL und den strukturellen Erfordernissen an Universitäten, da diese zumeist sehr selektiv auf Basis formaler Vorbildung wirken.

Lifelong Learning als Politik der Wettbewerbsfähigkeit

Kanada investiere hauptsächlich um der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit willen in den Bereich universitärer Weiterbildung, berichtete Giulia Forsythe, Präsidentin des Ontario Council for University Lifelong Learning. Dabei ist der Erfolg des universitären Weiterbildungssystems in Kanada vor allem der Zusammenarbeit der an höherer Bildung Beteiligten geschuldet. Auch wenn weltweit ökonomische Konkurrenz herrscht, können Erfolge nur durch Kooperation erzielt werden. Kanada ist sehr divers, nicht nur in Bezug auf die Geografie, sondern auch in Bezug auf die Bevölkerungsentwicklung. Hier liegen auch die größten Erfolgsfaktoren für LLL in Kanada: Kollaboration zwischen den Universitäten innerhalb des Landes, mit Unternehmen und Communities. Die Anerkennung von vorgängigem Lernen (Accreditation of Prior Learning) zählt Forsythe auch zu den Erfolgsfaktoren.

⁴ <http://www.uwa.edu.au/>

Diversität der Studierendenschaft

„Auch Großbritannien hat in den letzten Jahren große Summen für die Erwachsenenbildung ausgegeben“, sagte Tom Schuller, Leiter eines Instituts zur Erforschung des lebenslangen Lernens. LLL habe definitiv eine Zukunft, was an den stetig steigenden Studierendenzahlen erkennbar sei. Diese Entwicklung sei möglich gewesen, weil die Universitäten in Großbritannien viel Erfahrung mit der Autonomie und dem Management eigener Ressourcen hätten. Zudem versuchten Universitäten zunehmend ein soziales Profil zu entwickeln. „Erste Effekte aus den anhaltenden Bemühungen, den Wirkungsgrad von Weiterbildung zu erweitern und Bevölkerungsgruppen außerhalb der Mittelklasse zu erreichen, sind bereits sichtbar“, berichtete Schuller.

Da sich die Umwelt zunehmend differenziert, müssen Zugang und Studiendauer flexibler gestaltet werden. Bemühungen um mehr Flexibilität zeigen sich in differenzierten Studiengängen, in kurzen, längeren und vor allem auch in Teilzeit-Studiengängen sowie in erweiterten Zugangsmöglichkeiten. Darüber hinaus besteht an vielen britischen Universitäten eine langjährige Tradition, Erwachsene willkommen zu heißen: Es gibt speziell entwickelte Programme und auch Unterstützungsstrukturen für Personen mit fehlenden Zugangsvoraussetzungen und für bildungsferne Gruppen.

LLL als Profilierungsmöglichkeit der Institution

Sherryl D. Weems, Vizekanzlerin der University at Buffalo in den USA, betonte, wie wichtig die Unterstützung durch die Universitätsleitung, aber auch die Zusammenarbeit mit Unternehmen für die Verankerung der Weiterbildung sei. Außerdem müsse man die richtige Ansprache finden, um Ältere für ein Studium zu interessieren: „Statt nach Altersgruppen zu trennen, sollte man sich eher auf bisherige berufliche Erfahrungen beziehen oder auf Wünsche und Erwartungen, die diese Zielgruppe mit einem Studium verbindet.“ Weems nimmt hier einen wesentlichen Paradigmenwechsel bei den Studierenden wahr: Die 25-jährigen „nicht-traditionellen“ Studierenden werden aufgrund des demografischen Wandels zunehmend zu „traditionellen“ Studierenden.

Ein Erfolgsfaktor für LLL ist aus ihrer Sicht die institutionelle Unterstützung vonseiten der Universitätsleitung. Lebenslanges Lernen muss als Top-down-Prozess implementiert werden, eine gute interne Positionierung – nahe bei der Universitätsleitung – ist erforderlich, um dem Thema innerhalb der Institution entsprechenden Status und Gewicht zu verleihen. Damit verknüpft ist eine angemessene Finanzierung von Weiterbildung. Auch die Universitätsstrategie sollte von einer Vision des LLL getragen und unterstützt werden. Wenn dies umgesetzt wird, ermöglicht LLL als Leitlinie auch durchaus Profilierungsmöglichkeiten für die Institution.

In den Eröffnungsstatements wurde abschließend auf folgende Erfolgsfaktoren und Problembereiche von LLL hingewiesen:

Sehr förderlich für die Idee des LLL im hochschulischen Kontext ist der explizite Wunsch der Bildungspolitik, neue Zielgruppen zu erreichen, um somit auf die zunehmende Diversität der Gesellschaft, die Wissensbasierung der Gesellschaft und die demografischen Entwicklungen zu reagieren. Dafür ist eine entsprechend explizite Strategie notwendig, die aber auch Anreize für die Beteiligung der Institutionen schafft. Die Leitlinien des Lifelong Learning kann man als eine Art Brille verstehen, mit der vorhandene Sektoren des Bildungssystems auf kompatible Ansätze und Strukturen „gescreent“ werden können und die auch die Institutionen unterstützt, die eigenen Entwicklungspläne in Hinblick auf Kompatibilität mit LLL zu überprüfen. Essentielle Fragen sind dabei, ob wirklich nach unterschiedlichen Zielgruppen differenziert wird, ob das Bild der Studierenden noch den heutigen Bedürfnissen entspricht, ob Managementstrukturen vorhanden sind, die den Institutionen ein sensibles Reagieren auf neue Anforderungen (etwa mit Angeboten für unterschiedliche Berufs- und Lebenssituationen) überhaupt ermöglichen. Ein Problem dabei ist, eine Balance zwischen den Bedürfnissen des Markts und der Mission der Universitäten herzustellen. Für die

Verwirklichung der Mission des lebenslangen Lernens sind Zusammenarbeit und Partnerschaften zentral. Lifelong Learning muss mit der Vision von Universitäten als Netzwerkorganisationen zusammen gedacht werden.

Problematisiert wurden insbesondere folgende Bereiche:

Die bestehende „age dividing line“ zwischen unter 25-Jährigen und über 25-Jährigen sollte überwunden und neue Strukturen für ältere Altersgruppen sollten erarbeitet werden. Dafür ist ein Blick auf die Altersstrukturen und die Bildungsbiografien erforderlich („educational life course“). Auf diesen sich vollziehenden Paradigmenwechsel der Stratifizierung und Differenzierung der Zielgruppen muss reagiert werden, da dies eine wichtige Vorbedingung für gelingendes LLL ist.

Wie ernst werden die Erfahrungen der Studierenden genommen? Das didaktische Modell der Lehre muss auch mit diesen Erfahrungen arbeiten. Die Lebens- und Berufserfahrungen der älteren Studierenden müssen effektiver genutzt, in Weiterbildung eingebunden und berücksichtigt werden.

Bisher hat man sich in Großbritannien primär auf junge Studierende, insbesondere auf bildungsferne, konzentriert. Ältere Studierende sind bisher nicht im politischen Fokus: Es ist jedoch ganz zentral, auch ältere Personen anzusprechen, da diese Generation einen großen Einfluss auf die jüngere Generation hat („intergenerational transmission“). Dieser Einfluss darf nicht unterschätzt werden. Durch motivierte, sich weiterbildende ältere Personen werden jüngere Personen dazu angeregt, in Bildungsprozesse einzusteigen. Zu beanstanden ist, dass bisher keine variantenreicheren und breiteren Möglichkeiten, welche die Motivation älterer Studierender erhöhen würden, gefunden wurden. Da sich die Intergenerationalität positiv auf den Lernprozess auswirkt, darf Alter zukünftig kein sich negativ auswirkender Faktor mehr sein. Der schnellste Weg, die jüngere Generation zum Einstieg in formelle Bildungsprozesse zu motivieren, ist die (Aus-) Bildung der Eltern. Benachteiligungen für ältere Studierende müssen dabei verstärkt beachtet werden. Des Weiteren ist zu akzeptieren, dass einige Menschen, trotz unterschiedlicher Anreize, nicht wieder in Bildungsprozesse einsteigen möchten. Auch der Arbeitsmarkt hat sich verändert: Es gibt Personen, die länger, kürzer oder als Teilzeitkräfte arbeiten oder sogar im fortgeschrittenen Alter einen beruflichen Neustart versuchen; darauf hat sich das Bildungssystem bisher nicht eingestellt.

4. Workshops

4.1. Kanada-Workshop von Giulia Forsythe

Der kanadische Workshop von Giulia Forsythe, Präsidentin des Ontario Council for University Lifelong Learning (OCULL), beschäftigte sich mit verschiedenen Aspekten von lebenslangem Lernen.

Die mit- und eingebrachten Fragen der Teilnehmenden waren vielfältig: Welche Expertise wird benötigt, um in der Weiterbildung zu lehren? Wie lassen sich weiterbildende Studienprogramme zielgruppenadäquat vermarkten? Wie kann die Universität Absolventinnen und Absolventen langfristig an sich binden? Welche Bedürfnisse bringen Weiterbildungsstudierende mit? Wie können sie unterstützt werden? Wie schafft es die Universität, verstärkt nicht-traditionelle Studierende anzusprechen?

Giulia Forsythe ermöglichte den Beteiligten einen Einblick in das Verständnis von LLL, wie es in Kanada vorherrscht. Der Begriff des lebenslangen Lernens ist dort breit definiert: Er umfasst alle nicht-klassischen Bildungsformen.

Der Stellenwert von LLL ist in Kanada grundsätzlich hoch; so wurde das Thema LLL durch eine von der Bundesregierung eingesetzte Kommission zu den acht wichtigsten, zukünftigen politischen Handlungsfeldern gezählt – neben aktiver Bürgerschaft und Zugang für alle Kanadierinnen und Kanadier.

Das tertiäre Bildungssystem Kanadas ist föderal organisiert und dementsprechend sind die zehn Provinzen für Bildung zuständig, wodurch die ca. 100 Universitäten in Kanada eine weitreichende Autonomie besitzen. Lebenslanges Lernen an kanadischen Universitäten wird durch eine Vielzahl von Angeboten, sowohl durch abschlussorientierte Programme wie nicht-abschlussorientierte Programme in unterschiedlichen Lehr- und Lernsettings, abgedeckt.

Forsythe stellte drei Modelle von Lebenslangem Lernen vor, die die Basis für ein Engagement von Universitäten in diesem Feld sein können:

- ein emanzipatorisches Modell, das den Schwerpunkt auf egalitäre Bildungs- und Lebenschancen legt, als „Lernen für alle“;
- ein liberales Modell, das prinzipiell allen Bürgern und Bürgerinnen in einer postindustriellen, pluralen und multikulturellen Gesellschaft offen steht, als „Lernen für alle, die es wollen und können“;
- ein neo-konservatives Humankapitalmodell, das den Schwerpunkt ausschließlich auf die (Weiter-) Entwicklung beruflicher Fertigkeiten legt, als „Lernen, um für einen sich wandelnden Arbeitsmarkt zu qualifizieren“.

Die Antworten der Workshop-Teilnehmenden nach dem vorherrschenden Modell und der Mission der LLL-Anbieter in Deutschland war ernüchternd: Sie zeigten deutlich, dass die LLL-Diskussion in Deutschland sehr stark auf die ökonomische Perspektive beschränkt ist. Die zur Auswahl gestellten Antworten nach sozialer Gerechtigkeit oder Partizipation und Selbstverwirklichung wurden im Antwortverhalten des Plenums kaum berücksichtigt und sind (noch?) keine gängigen Argumente.

In der folgenden Diskussion wurden Fragen zu Finanzierungsmodellen für die Bereitstellung von LLL ebenso wie die Suche nach dem oder der idealtypischen Lehrenden (und auch Lernenden) lebhaft debattiert: Welche Kompetenzen brauchen die Lehrenden? Wie sollen Lehrentwicklungsteams zusammengesetzt sein? Ist jeder Professor gleichzeitig ein guter Weiterbildner? Wer ist die richtige Weiterbildnerin? Wie ist die Motivationslage von Teilnehmenden in der Weiterbildung? Zu welchem Anteil sollten Lernende die Kosten ihrer Weiterbildung selbst tragen?

Abschließend stellte Giulia Forsythe den vom Canadian Council on Learning (CCL)⁵ entwickelten Composite Learning Index (CLI)⁶ vor, der auf der Basis der vier Pfeiler „Learning to Know, Learning to Do, Learning to Live together, Learning to Be“ jährlich misst, wie der Fortschritt von Lebenslangem Lernen in Kanada ist.

4.2. Großbritannien-Workshop von Tom Schuller

Im Workshop von Tom Schuller wurden ausgewählte Herausforderungen des Lebenslangen Lernens diskutiert: Zentral war die Diskussion um Teilzeit-Studierende und die Investitionen in ältere Studierende. An mehreren Stellen präsentierte Herr Schuller Ergebnisse aus der von ihm und David Watson verfassten Studie „Learning through Life“⁷.

⁵ <http://www.ccl-cca.ca/CCL/AboutCCL/WhatWeDo?Language=EN>

⁶ <http://www.ccl-cca.ca/CCL/Reports/CLI?Language=EN>

⁷ <http://shop.niace.org.uk/ifll-learningthroughlife.html>

Nachdem in Großbritannien bisher vor allem in jüngere und Vollzeit-Studierende investiert wurde, sieht Herr Schuller trotz stetig steigender Studierendenzahlen dringenden Handlungsbedarf, eine breitere Partizipation zu ermöglichen – vor allem in Bezug auf Alter und Geschlecht. Diese Notwendigkeit zeigt sich vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, in der Zunahme der 50- bis 75-Jährigen: Es wird nicht nur der Anteil der älteren arbeitenden Bevölkerung steigen, sondern diese Personen werden auch verstärkt Bedarf an Weiterbildungsangeboten, nämlich vorwiegend an Teilzeit-Studienprogrammen, haben; eine Herausforderung, die in Großbritannien noch nicht berücksichtigt wird. In diesem Kontext wurde auch die grundsätzliche Frage der Berechtigung einer staatlichen Unterstützung von erwerbstätigen Studierenden diskutiert. Doch die mangelnde staatliche Förderung der Teilzeit-Studierenden bewirkt eine Zunahme der Kluft zwischen Arm und Reich. Daher ist hier neben der Empfehlung einer staatlichen Förderung, unabhängig von der Art des Studienprogramms, immer zu prüfen, welche Programme unterstützt werden und welche nicht.

In Bezug auf ältere Studierende stellte sich die Frage, ob sich Investitionen in diese Gruppe überhaupt lohnen. Tom Schuller unterstrich, es lohnt sich, individuell, für Unternehmen und für die Gesellschaft. Auch wenn das Arbeitsleben sich verlängert und ein Großteil jener, die heute im Pensionsalter sind, zukünftig arbeiten werden, sind Pensionen nicht tragbar. Hinzukommt, dass viele Menschen weiterhin (aus sozialen und Identitätsgründen) arbeiten wollen. Hier vollzieht sich ein rascher Wandel. Die persönliche Diskriminierung „Man ist zu alt, um zu lernen“ ändert sich bereits. Unternehmen müssen die „payback-time“ anders kalkulieren, da die älteren Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen länger in Unternehmen bleiben. In Bezug auf die Gesellschaft gibt es ein individuelles und ein öffentliches Interesse: Je länger die Menschen aktive, unabhängige Bürgerinnen und Bürger bleiben, desto besser für die Gesellschaft. Obwohl die demografischen Veränderungen schon lange bekannt sind, hinken Bildungssysteme und bildungspolitische Strategien diesen Entwicklungen noch hinterher.

In der Diskussion waren folgende Punkte wesentlich:

Bei den Teilzeit-Programmen selbst zeigt sich, dass es unterschiedliche Dimensionen zu berücksichtigen gibt. Teilzeit-Studierende haben unterschiedliche Arbeitszeiten: ein reines „Abend-Studium“ erreicht noch nicht alle Teilzeit-Studierenden. Unter Teilzeit-Studienprogramm ist nicht per se ein eigenes Studienangebot zu verstehen, sondern eine modulare Struktur: So können alle Studierenden entsprechend ihrer verfügbaren Zeitressourcen studieren. Fragen, die dabei aufgeworfen wurden, waren: Welche Schwierigkeiten entstehen durch den modularen Aufbau im Hinblick auf ein aufbauendes Curriculum? Welche Probleme ergeben sich gerade durch die Modularisierung im Hinblick auf die Akkreditierung in Deutschland: Wenn – wie beispielsweise in den USA – es dann auch möglich wäre, dass Vollzeit-Berufstätige auch Vollzeit studieren?

In seiner Studie gibt Schuller Empfehlungen für die Strategien der Universitäten in Bezug auf LLL: Sie können sich auf unterschiedliche Arten für LLL einsetzen beziehungsweise zu LLL verpflichtet. Dabei ist nur wichtig auszuschildern, wie. Auf lokaler Ebene beinhaltet das dann eine Selbstverpflichtung der Universität zur Berücksichtigung der Bedürfnisse der lokalen und regionalen Wirtschaft. Die Bandbreite beim Umgang ist groß: Einige Institutionen sind bestimmt von Forschung und kämpfen damit, LLL zu integrieren. Für andere Institutionen ist LLL fixer und wesentlicher Bestandteil der Strategien. Das bestehende Problem deutscher Universitäten, dass die LLL-Tradition, beispielsweise im Vergleich zu Großbritannien, fehle, ließ Schuller nur ansatzweise gelten. Seiner Einschätzung nach ist die Frage der Mission von Universitäten wesentlich. Die Missionen der Universitäten richten sich nach dem, was „belohnt“ wird. Daher ist es notwendig, entsprechende, auch finanzielle Anreize zu setzen, Partnerschaften zu gründen, damit die Missionen auch in diese Richtung gehen.

4.3. Australien-Workshop von Krishna Sen

Krishna Sen eröffnete den Workshop mit Klärungen rund um das Thema LLL an Universitäten in Australien. Besonderheit des, bis in die 1960-er Jahre für alle Personen frei zugänglichen, australischen Bildungssystems ist, dass ein vergleichsweise hoher Altersmix unter den Studierenden besteht. So beginnen wenige Schulabgängerinnen und -abgänger direkt nach der Schule ihr Studium; es überwiegt die Anzahl an Teilzeit-Studierenden und älteren Studierenden sowie Menschen, die sich im Rahmen eines Fernstudiums weiterbilden. Darüber hinaus besteht eine große Vielfalt in Bezug auf die universitären Angebote zu lebenslangem Lernen. Es gibt beispielsweise Vorbereitungsprogramme für den Universitätseintritt („Open Foundation Program“) oder vorläufige Zulassungen für den Zeitraum eines Jahres. Begründet werden diese Besonderheiten mit Argumenten der sozialen Gerechtigkeit und der Entwicklung von Humankapital.

An australischen Universitäten wird begrifflich zwischen drei Gruppen von Studierenden unterschieden: den mindestens 21-jährigen Studierenden, den „second chance“ Studierenden (die ohne Abitur an die Universitäten kommen) sowie den lebenslangen Lernenden (die nicht direkt von der Schule kommen und höhere Abschlüsse machen).

Die australische Regierung hat sich zum Ziel gesetzt, dass für das Aufrechterhalten der Wettbewerbsfähigkeit bis zum Jahr 2020 40 Prozent der 25- bis 34-Jährigen einen Bachelor-Abschluss besitzen sollen. Des Weiteren wird angestrebt, bis 2020 20 Prozent der Studierenden aus ökonomisch und sozial schwachen Verhältnissen zu rekrutieren. Im Moment gibt es in Australien allerdings nicht genügend Schulabgängerinnen und -abgänger, um diese Ziele zu erreichen.

Als Antwort auf dieses Dilemma, meinte Krishna Sen, sei der schnellste Weg, die Eltern als Zielgruppe anzusprechen.

An der University of Western Australia (UWA) gibt es eine Vielzahl an Beispielen für den Erfolg von „second chance“ Studierenden. Diese erbringen oftmals bessere Studienleistungen als die „normalen“ Studierenden. Das Projekt „The Second Chance Student“ zeigt dies anschaulich: An der UWA wurden 50 Studierende zugelassen, die die formalen Zulassungsbedingungen nicht erfüllten oder deren Vorbildung sehr weit zurücklag. Diese durften unter dem Zugangsmodell studieren, die ersten vier Prüfungen bestehen zu müssen, um das Studium fortsetzen zu dürfen. Das überraschende Ergebnis dieses Projektes war, dass diese Studierenden genauso leistungsstark wie alle anderen Studierenden waren. Infolgedessen wurden im Jahr 2009 90 Studierende, die die formalen Zulassungsbedingungen nicht erfüllten, zugelassen.

Aus der offenen Diskussion über die australische Situation lassen sich vier zentrale Hinweise zusammenfassen, die deutsche Universitäten bei der Entwicklung ihrer Strategien zu lebenslangem Lernen unterstützen können:

1. LLL-Strategien können nicht effektiv entwickelt werden, solange es keine Klarheit über die Zielgruppen gibt. Unter lebenslangem Lernen lässt sich eine große Bandbreite an Zielgruppen zusammenfassen: von Studierenden der zweiten Chance bis hin zu Studierenden für eine zweite Karriere.
2. In einem von Wettbewerb und Privatisierung geprägten Umfeld stellt sich die Frage, ob Erwachsenenbildung „für Geld oder für die Moral“ gemacht wird. Diese Entscheidung ist zu treffen.
3. Bei der Erarbeitung einer Universitätsstrategie sollte auf eine Balance zwischen Marktkräften und sozialen Bedürfnissen geachtet werden.
4. Eine zu starre Interpretation des Bologna-Prozesses in Deutschland wirkt gegen die Ziele des lebenslangen Lernens, insbesondere in Bezug auf Gleichheit.

4.4. Amerika-Workshop von Sherryl D. Weems

In Ihrem Vortrag sah Sherryl D. Weems in der aktuellen Krise die Notwendigkeit, aber auch die Chance zu einer konzertierten Aktion zur Stärkung des „Humankapitals“. Sie betonte, dass aufgrund der bestehenden Defizite im tertiären Bildungssektor der USA eine „poorly student pipeline“ im Sinne von Durchlässigkeitsdefiziten bestehe. Folge hiervon ist eine geringe Qualifikation der Arbeiter und Erwerbslosen, was wiederum von der Wirtschaft durch mexikanische Gastarbeiter ausgeglichen wird. Aus diesen Gründen wird eine Strategie zur Einbindung und Weiterbildung dieser Menschen benötigt. Hierbei müssen generell die Bedürfnisse der erwachsenen Lernenden stärker geachtet und berücksichtigt werden.

Universitäten müssten aufgrund der neuen Herausforderungen – wie demografischer Wandel, Wissensgesellschaft, beschleunigter technologischer Wandel, sich verändernde Lebensstile – dazu übergehen, mit der Gesellschaft und der Wirtschaft eine intensivere Partnerschaft einzugehen. Die größte Herausforderung für die Universitäten besteht darin, interne Kooperationen auszubauen und mit lokalen Wirtschaftsunternehmen externe Partnerschaften zu entwickeln. Dafür benötigt die Universität institutionelles Commitment und die Akzeptanz der Führungsebene.

Die gute Verankerung an der University at Buffalo (UB)⁸ hat folgende Erfolgsfaktoren:

- eine Leitungsebene, die sich LLL auf die Fahnen und in die Mission geschrieben hat;
- Engagement der Fakultäten, das auch durch die Integration der Weiterbildung im akademischen Senat gewährleistet wird;
- einen regelmäßigen institutionalisierten Austausch zwischen den beteiligten Akteuren.

Die Universität muss wissenschaftlich arbeiten und wissenschaftliche Standards einhalten, gleichzeitig aber den Wirtschaftsunternehmen durch die Ausbildung von Fachkräften zuarbeiten. An der UB steht in der Weiterbildung die Wirtschaftlichkeit klar an erster Stelle; Ziel ist eine 15-prozentige Rendite. Dementsprechend wird das Angebot der Universität an Nachfrage und Marktsituation angepasst.

Das Erfolgsrezept der wirtschaftlich erfolgreichen Programme an der UB sieht Weems in dem Fokus der Universität auf Nischenmärkte. Der Nischenmarkt „Life Science“ wurde bewusst gesucht und besetzt. Das Programm für die Life-Science-Industrie ist das erfolgreichste Angebot der UB. Dieses kann ausschließlich durch Sponsorengelder getragen werden. In die Entwicklung des auf den späteren Arbeitsmarkt zugeschnittenen Programms wurde die Industrie miteinbezogen.

5. Abschluss-Diskussion

Lebenslanges Lernen, so hielt Ada Pellert zu Beginn der plenaren Diskussion fest, scheint in den verschiedenen Ländern und Hochschulsystemen auf sehr unterschiedlichen Entwicklungsstufen zu stehen. Daher stellte sie an die internationalen Experten und Expertinnen die Frage nach ihren Eindrücken von der Situation in Deutschland.

Aus kanadischer Perspektive zeigten sich einige Diskrepanzen im Verständnis von LLL: In Deutschland scheint das Thema weniger von sozialen Aspekten, wie Öffnung einer postindustriellen Gesellschaft, Integration von Bildung ins Leben, Streben nach einer gerechteren Gesellschaft, getrieben zu sein. Motivation für LLL sind eher Humankapital und Beschäftigungsfähigkeit; andere Herangehensweisen sind nicht zu beobachten. Der

⁸ <http://www.buffalo.edu/>

Hauptfokus von deutschen Universitäten scheint die berufliche Weiterbildung als Continuing Professional Education zu sein; die gesamte Lebensspanne ist beim Thema LLL weniger im Blick. Um eine breitere Perspektive zu entwickeln, sind sicher noch bildungspolitische Impulse erforderlich. Zudem muss die Frage nach der Organisation und der Verteilung von „Zuständigkeiten“ für das Thema Lifelong Learning in Deutschland noch geklärt werden.

Tom Schuller stellte fest, dass es in Deutschland nicht üblich sei, Studierende als Konsumenten zu betrachten, die Ansprüche und Forderungen stellen. Aus seiner Perspektive ergibt sich aber gerade daraus die Frage: Was können wir tun, um die Lernenden zu stärken? Auch wurde die Grenze zwischen öffentlichen und privaten Anbietern nicht thematisiert und dadurch keine der möglichen Verbindungen berücksichtigt. In Deutschland gibt es einen kleinen privaten Sektor (einer der kleinsten in Europa), aber keine politische Strategie, den öffentlichen und den privaten Bereich miteinander zu verbinden. Die Optionen und Chancen, die sich aus der Verbindung von öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen ergeben könnten, werden in Deutschland bisher nicht diskutiert und bleiben daher ungenutzt.

Ada Pellert griff den Aspekt von LLL, die Individuen beziehungsweise den Lernenden oder die Lernende in den Mittelpunkt zu stellen, auf. Sie betonte den Paradigmenwechsel, von den Lernenden aus zu denken, und schilderte die zwei Seiten dieser Botschaft: Lernende stehen im Mittelpunkt, sie müssen aber selbst Verantwortung für ihr Lernen übernehmen.

Das Individuum steht in dem Konzept LLL im Zentrum und ist damit mit verantwortlich für die persönliche Bildung. Dies ist in Deutschland, wo traditionell von der Institution ausgehend gedacht wird, ungewohnt und noch nicht üblich. Die Bedürfnisse der Studierenden kommen jedenfalls besser in den Blick – ob sie nun als Konsumenten gesehen werden (was vielfach kritisch konnotiert wird) oder als „clients“ oder auch als Koproduzenten – man muss überlegen, wie die Sicht der Studierenden besser berücksichtigt werden kann und wie die Seite der Nachfrage abgebildet wird. Die Beziehung zwischen Studierenden und Institution verändert sich durch die Etablierung von LLL, da die Studierenden aktiver und gezielt fordernd auftreten, wobei Geld auch eine Rolle spielt. Das Positive darin ist, dass viele Institutionen sich mehr Gedanken darüber machen, wie sie die Bedürfnisse der Studierenden abdecken können. Zudem sollten die Erfahrungen der Studierenden berücksichtigt werden, um einen interaktiv gestalteten Lern-Lehr-Prozess zu ermöglichen, der von beiden beteiligten Parteien gesteuert wird.

Sheryll Weems unterstrich „One size doesn't fit all“ als Grundlage für die LLL-Diskussion. Ihrer Wahrnehmung nach fehle in Deutschland das Rahmenwerk: Jede und jeder sucht einen Ort, einen Weg und hat das Bedürfnis unmittelbar zu reagieren, aber es fehlt ein Rahmen und die entsprechende Infrastruktur. Deutschland muss am Anfang beginnen: Es ist ein konzeptueller Rahmen, eine nationale Strategie für LLL erforderlich. Als Grundlage hierfür könnte das Zitat von Margret Spellings dienen: „...ensure that our citizens have access to high quality and affordable educational, learning and training opportunities throughout their lives. We recommend the development of a national strategy for lifelong learning...“⁹

Des Weiteren wurde beobachtet, dass das Streben nach gesellschaftlicher Gerechtigkeit in Deutschland kaum von Bedeutung ist. Der Unterrepräsentation bestimmter Gruppierungen entgegenzuwirken und die Barrieren, die der Teilnahme an Weiterbildung entgegenstehen, abzubauen, stehen nicht auf der „Short-List“ der Motive für LLL.

In einer abschließenden Runde wurden Aspekte, die im Kontext der Etablierung von LLL berücksichtigt werden sollten, aufgegriffen:

⁹ U.S. Department of Education (2006): A Test of Leadership: Charting the Future of U.S. Higher Education, Washington, D.C., S. 26.

LLL – als Mainstreaming-Ansatz konsequent zu Ende gedacht – erzwingt, alle Bereiche einer Institution aus einer LLL-Perspektive zu analysieren. Nur mit einer entschlossenen Leitung kann sich eine Universität zu den erforderlichen Schritten selbst verpflichten.

Lifelong Learning ist einerseits eine durch Zielvorstellungen gestützte bildungspolitische beziehungsweise institutionelle Haltung, andererseits braucht das Thema auch adäquate Strukturen. Der Bologna-Prozess wirkt in Deutschland in Bezug auf LLL bisher kontraproduktiv, weswegen über die nationale Struktur des LLL nachgedacht werden sollte.

Die Zielgruppen von LLL müssen definiert und ihre Bedürfnisse sehr genau untersucht werden. Innerhalb der LLL-Diskussion sollte zwischen unterschiedlichen Zielgruppen genauer unterschieden werden: „second chance student“ oder „second career student“ oder „career shift student“.

Neben der Beziehung Studierende – Universität ist auch die Beziehung zwischen Universität – Arbeitgeber (Sponsoren) zu beachten. Beide Anspruchsgruppen sind durch die Universität gleichrangig zu behandeln.

Die Aufnahme von LLL in die Mission der Universität würde dem Thema eine höhere gesellschaftliche Akzeptanz und Anbindung verschaffen. Daneben hätte die Etablierung des LLL-Konzeptes auch einen eigenen Nutzen für die Universitäten.

Der gesellschaftliche Nutzen von LLL wird in Deutschland noch kaum gesehen: Bildung resultiert nicht immer in einer Erwerbstätigkeit, sondern beispielsweise auch in gelungener Elternschaft.

Der Nutzen von LLL lässt sich nicht dem privaten oder dem öffentlichen Bereich zuschreiben. Es gibt eine wechselseitige Abhängigkeit und wechselseitige Vorteile. So fördert z. B. die Ford Motor Company Weiterbildungsprogramme, die auf den ersten Blick nicht job-relevant sind, in deren Konsequenz die Produktivität aber ansteigt.

Studiengebühren sollten nicht generell abgelehnt werden. „Money spoils it all“ bestimmt oft die Diskussion, trifft aber nicht immer zu. In Deutschland werden Angebote, die kostenfrei sind, oftmals in der öffentlichen Wahrnehmung gering geschätzt. Ein breitflächiges Konzept für Möglichkeiten der privaten Teilfinanzierung fehlt bisher in Deutschland. Mit ständigem Fokus auf die Diskussion „Gebühren oder keine Gebühren“, wie dies in Deutschland oftmals der Fall ist, ist eine produktive Diskussion nicht möglich.

Jedenfalls ist für eine kohärente Strategie auch unbedingt ein kohärentes Finanzierungsmodell erforderlich. Die erfolgreichen internationalen Beispiele basieren zumeist auf einem gemischten Finanzierungsmodell.

Offener Zugang benötigt unbedingt entsprechende Unterstützungsstrukturen, da insbesondere für bildungsferne Bevölkerungsgruppen der Hochschulübergang eine außerordentliche Barriere darstellt. Daher benötigen diese Gruppen während des Studiums umso dringender strukturelle Unterstützung. Lifelong Guidance, im Sinne eines unterstützenden Beratungsnetzwerks, ist eine grundsätzliche Notwendigkeit von LLL.

Der Faktor Zeit ist ein stärker zu berücksichtigendes Kriterium, da Arbeits- und Familienzeit mit LLL in Konkurrenz stehen. Durch die, im Zuge der aktuellen Wirtschaftslage entstandene, Anpassung und Flexibilität von Arbeitszeiten (Ausbreitung von Kurzarbeit) können innovative Möglichkeiten gesucht werden, um LLL zu unterstützen. Eine veränderte Haltung zu Arbeitszeiten aufgrund der Wirtschaftskrise hat in Großbritannien verstärkt zu Kurzarbeit geführt; diese veränderte Rahmenbedingung könnte in einem nächsten Schritt dazu genutzt werden, Lernzeiten besser in das Berufs-, Familien-, und Freizeitleben zu integrieren.

Jedenfalls bleibt das Thema „Integrating Lifelong Learning into Universities´ Missions“ noch auf Jahre ein spannendes Thema, zu dem sich der internationale Dialog – über die

gewachsenen nationalen Strukturen hinaus – als Quelle der Inspiration für Innovationen besonders bewähren wird.