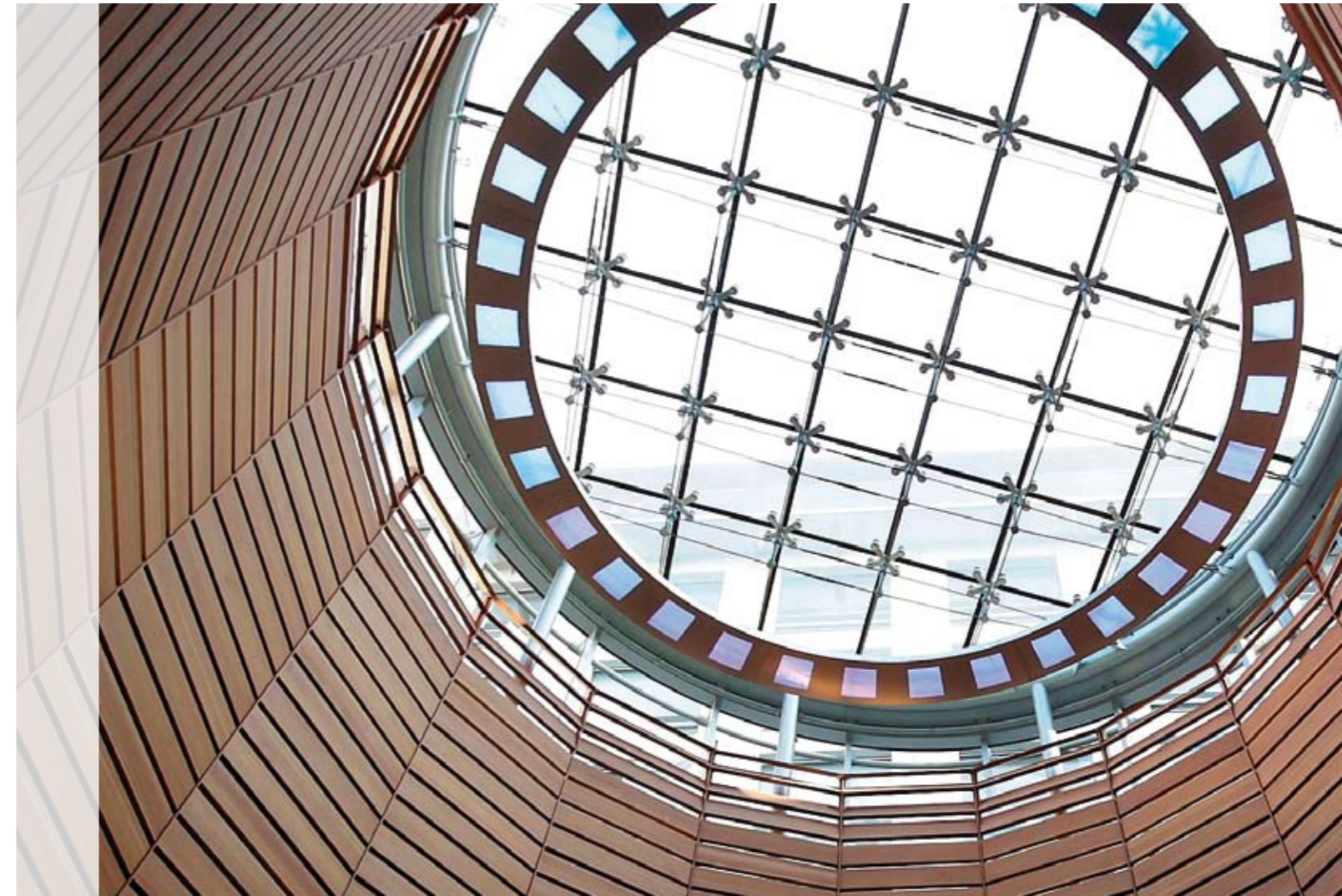


Konferenzreihe –  
International Dialogue on Education Berlin

Impressum



**Herausgeber** Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), German Academic Exchange Service, Kennedyallee 50, 53175 Bonn, **Koordination** Dr. Annette Julius, DAAD; Daniel Zimmermann, DAAD, E: [ld-e.berlin@daad.de](mailto:ld-e.berlin@daad.de), I: [www.daad.de/ID-E\\_Berlin](http://www.daad.de/ID-E_Berlin), **Konzeption** MICHEL International Relations & Services, Friedrichstraße 50, 10117 Berlin, Rebecka Michel, E: [r.michel@michel-irs.com](mailto:r.michel@michel-irs.com), I: [www.michel-irs.com](http://www.michel-irs.com) **Textredaktion** MICHEL International Relations & Services, Shila Meyer-Behjat **Bildnachweis** S. 1-15, 17 – Stefan Zeitz, I: [www.eventfotografen.com](http://www.eventfotografen.com), S. 16 - Reiner Zensen **Titelfotografie** Timber Hall in der Botschaft von Kanada, Berlin, I: [www.eventfotografen.com](http://www.eventfotografen.com) **Gestaltung und Satz** Verena Helbach Design, I: [www.verena-kristin.de](http://www.verena-kristin.de) **Druck** Europrint Medien GmbH / Berlin, I: [www.europrint-repro.de](http://www.europrint-repro.de) 1/2010 - 1.100

Exploring Difference - Integrating Lifelong Learning into Universities' Missions:  
Ergebnisse der 5. Konferenz vom 19. Oktober 2009 in der Botschaft von Kanada, Berlin



## Inhaltsverzeichnis

- 1 Grußworte  
Dr. Christian Bode, Generalsekretär des DAAD  
S.E. Peter M. Boehm, Botschafter von Kanada in Deutschland
- 2 | 3 Lebenslanges Lernen - Die Vision für Universitäten des 21. Jahrhunderts  
Prof. Dr. Ada Pellert, Präsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW), Berlin  
Stimmen der Teilnehmer
- 4 | 5 Referentin Australien  
Prof. Dr. Krishna Sen, Dekanin, Faculty of Arts, Humanities and Social Sciences, University of Western Australia  
Interview „Der Bildungsprozess ist wichtiger als das Ergebnis“  
Workshop Das Prinzip der Teilhabe: Freiheit, Gleichheit und das Recht auf eine Universitätsausbildung  
Stimmen der Teilnehmer
- 6 | 7 Referentin Kanada  
Giulia Forsythe, Präsidentin, Ontario Council for University Lifelong Learning  
Interview „Menschen, so anpassungsfähig wie Schwämme“  
Workshop Lebenslanges Lernen in Institutionen der postsekundären Bildung:  
Die kanadische Definition und Perspektive  
Stimmen der Teilnehmer
- 8 | 9 Referent UK  
Prof. Dr. Tom Schuller, Direktor, IFLL – Inquiry into the Future for Lifelong Learning  
Workshop Die Formel des Erfolgs: Mehr Mut zu Neuem, mehr Geld für Neues  
Interview „Ich garantiere, du wirst ein glücklicherer Mensch“  
Stimmen der Teilnehmer
- 10 | 11 Referentin USA  
Dr. Sherryl D. Weems, Associate Vice Provost, Executive Director, Educational Opportunity Center, University Buffalo  
Workshop Kooperation statt Kollision: Das Modell der marktorientierten Universität  
Interview „Das Verharren im Elfenbeinturm können wir uns nicht mehr leisten“  
Stimmen der Teilnehmer
- 12 Interview mit DAAD  
Die ID-E Berlin Konferenzreihe: Gemeinsame Kernthemen, geteilte Herausforderungen  
Dr. Annette Julius, Leiterin der Programmabteilung „Nord“ sowie des Berliner Büros des DAAD
- 13 Stimmen der Teilnehmer
- 14 | 15 Motivation der Organisatoren der ID-E Berlin Konferenzreihe  
Die deutsche Hochschulpolitik im Visier  
Was die internationalen Organisatoren sich von der ID-E Berlin Konferenzreihe versprechen  
Stimmen der Teilnehmer
- 16 | 17 Chronik der ID-E Berlin Konferenzreihe  
Rückblick und Ausblick

## Impressum



Dr. Christian Bode  
Generalsekretär des DAAD



S.E. Peter M. Boehm  
Botschafter von Kanada in Deutschland

Im Oktober 2007 startete die Konferenzreihe „International Dialogue on Education Berlin“ (ID-E Berlin), die seitdem zwei Mal pro Jahr Hochschulexpertinnen und -experten aus Australien, Kanada, Großbritannien und den USA in die deutsche Hauptstadt bringt, um deren Perspektiven und Erfahrungen für die deutsche Hochschullandschaft fruchtbar zu machen. ID-E Berlin ist eine gemeinsame Initiative des DAAD, der Australian Group of Eight, des British Council, der Deutsch-Amerikanischen Fulbright-Kommission und der Kanadischen Botschaft, und es ist diese gebündelte, gemeinsam eingebrachte Kompetenz, auf der der Erfolg der Veranstaltungsreihe wesentlich beruht.

Im Oktober 2009 fand, in den Räumen der Kanadischen Botschaft, die fünfte ID-E-Konferenz statt. Diese widmete sich dem Thema Lebenslanges Lernen, genauer gesagt der Frage, wie Hochschulen in den Partnerländern das Lebenslange Lernen als Kernaufgabe in ihre Institutionen integrieren und umsetzen. Beleuchtet wurden zum einen staatliche und institutionelle Rahmenbedingungen und Förderprogramme, die Lebenslanges Lernen in Hochschulen in anglo-amerikanischen Ländern zu einer deutlich prominenteren Stellung als hierzulande verhelfen, und zweitens Umsetzungsbeispiele einzelner Hochschulen.

Die vorliegende Publikation dokumentiert die wichtigsten Ergebnisse dieser fünften Konferenz. Darüber hinaus wird eine zusammenfassende Rückschau auf die vorangegangenen Veranstaltungen vorgelegt, die sich mit den Themen Lehre an Hochschulen, Philosophie des grundständigen Studiums, Doktorandenausbildung und Marketing befasst haben. Ich hoffe, dass diese Broschüre Sie auf neue Ideen bringt, wünsche in diesem Sinne eine anregende Lektüre und freue mich, Sie bei einer der nächsten ID-E-Konferenzen persönlich begrüßen zu können.

Lifelong Learning gewinnt in unseren schnelllebigen, wissensbasierten Gesellschaften eine immer größere Bedeutung. Fundierte Methoden und Strategien der Erwachsenenbildung, der weiterführenden Berufsbildung und der Personalentwicklung sind nötiger denn je. Die Vorteile von Lebenslangem Lernen liegen auf der Hand: für den Einzelnen bessere Berufsaussichten, ein höheres Gehalt, bessere Gesundheit und Selbstverwirklichung; für den Staat eine höhere Wirtschaftsleistung, bessere Integration Einzelner in die Gesellschaft und ein stärkeres Engagement der Bürger.

Die kanadischen Universitäten und Colleges haben sich dieser Herausforderung bereits gestellt und bieten eine Vielzahl unterschiedlicher Möglichkeiten der Weiterbildung, vor Ort und per Fernstudium, tagsüber, abends und am Wochenende, für Beschäftigte, die ihre beruflichen Qualifikationen verbessern wollen, für Arbeitslose, für ältere Mitbürger – im Prinzip für jeden und jede, ein Leben lang. Ziel unserer Bildungseinrichtungen ist es, eine größtmögliche Zahl von Bürgerinnen und Bürgern über alle Phasen ihres Lebens hinweg bei der Verwirklichung ihrer Begabungen und Fähigkeiten zu unterstützen.

Es hat mich daher sehr gefreut, die Türen der Botschaft von Kanada erneut für ID-E Berlin und die Tagung „Exploring Difference - Integrating Lifelong Learning into Universities' Missions“ öffnen zu können und es zu ermöglichen, nicht nur kanadische, sondern auch US-amerikanische, australische, britische und deutsche Perspektiven aufzuzeigen und einander gegenüber zu stellen.

Ich danke den Partnerorganisationen für das große Engagement und die gemeinsame Ausrichtung dieser wichtigen Konferenzreihe und wünsche allen viel Erfolg für ihre zukünftigen Tagungen.

## Lebenslanges Lernen - Die Vision für Universitäten des 21. Jahrhunderts

„Lifelong Learning, das Lebenslange Lernen, fasst dringendste Notwendigkeiten und zugleich größte Potentiale des deutschen Hochschulsystems zusammen. Dabei beschreibt dieser Terminus eine weit komplexere Ideenkonstruktion als eine gegenwartsgerechte Übersetzung von „Man lernt nie aus“. Die Begrifflichkeit des Lebenslangen Lernens resultiert vielmehr aus den substantziellen Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft einerseits und dem Streben des Individuums nach inhaltlicher Weiterentwicklung andererseits.

Die drängende Größe in dieser Rechnung bleibt: die Zeit. Denn dem deutschsprachigen Raum droht die Gefahr, den Anschluss zu verlieren. Universitäten in Großbritannien, den USA, Kanada und Australien haben Konzepte zum Lebenslangen Lernen bereits als feste Größe in ihren Fortbildungssystemen verankert. Nicht umsonst trägt die ID-E Berlin Veranstaltungsreihe den Zusatz „exploring difference“ im Namen: Wenn etwa in Australien Partizipation, also die Teilhabe, eine Hauptrolle spielt, ist dies eine Alternative zum deutschen Vorstoß, der nur auf die „employability“, die Tauglichkeit für den Arbeitsmarkt,

bezogen ist. In der Umsetzung ist es interessant, wie die Institutionen die Dinge praktisch angehen: Das Beispiel aus den USA von der Universität Buffalo etwa zeigt, dass spezifische universitäre Leitungspositionen eingerichtet werden, um dem Thema Weiterbildung und „Educational opportunities“ zusätzliches institutionelles Gewicht zu verleihen. Ansätze wie diesen kennenzulernen, zu hinterfragen und ihre Übertragbarkeit auf deutsche Verhältnisse zu überprüfen, macht einen Diskurs zwischen Expertinnen und Experten der verschiedenen Länder so wichtig und spannend.

Der demografische Wandel unserer Gesellschaften ist allgegenwärtig und hat zu einer grundlegend veränderten Bevölkerungsstruktur geführt, aus der wiederum dringende neue Bedürfnisse in der Hochschulausbildung resultieren. Es geht auch um einen Paradigmenwechsel in den Bildungsinstitutionen. Dafür ist eine externe Analyse des Ist-Zustands besonders wertvoll, so grundsätzlich und unbequem sie auch sein mag.

Der Anteil der deutschen 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 Platz 28 von 30 ein. Dass es auch anders gehen kann, sieht man an anderen Ländern wie etwa Australien, Finnland oder Schweden: Hier liegt der Anteil der Studierenden in dieser Altersgruppe bei 13 Prozent, im OECD-Durchschnitt sind es immerhin 6 Prozent.

Um ältere Studierende aktiver an den Universitäten einzubinden und Lebenslanges Lernen generell an den Hochschulen zu etablieren, könnte eine Antwort sein, dem privaten Bildungssektor, der in Deutschland noch zu den kleinsten Europas gehört, Anreize für einen Ausbau zu schaffen und so das Angebot der öffentlichen Anbieter zu ergänzen. Beide Angebote, private und öffentliche, könnten auch in Teilen miteinander verknüpft werden. Auch verändert sich die Beziehung zwischen Studierenden und Institution – und damit auch immer mehr die Qualität und Eignung des Studienangebots: Ältere Studierende treten aktiver und mit gezielten Forderungen auf, da sie

sich konkret etwas aus ihrer Aus-, Weiter- oder Fortbildung erhoffen. Die Universitäten wiederum entwickeln eine besondere Sensibilität, auf diese Bedürfnisse einzugehen, um die Studierenden zu halten.

Eine Voraussetzung für die Implementierung von Lebenslangem Lernen ist es, bildungsfernen Bevölkerungsgruppen den Hochschulzugang durch innovative Modelle zu ermöglichen und sie während des Studiums zu begleiten, „lifelong guidance“ ist dafür das Stichwort. Weiterhin sind der Faktor Zeit und alternative Gestaltungsmöglichkeiten ein stärker zu berücksichtigendes Kriterium, da Arbeits- und Familienzeit mit Lebenslangem Lernen in Konkurrenz stehen.

Unter Berücksichtigung all der vorgenannten Faktoren gilt es nun, in Deutschland ein praktikables, finanzierbares, politisch abgesichertes Modell zu institutionalisieren, das den Bedürfnissen der deutschen Lernenden gerecht wird und sie im Wettbewerb ebenso erfolgreich macht wie in ihren ganz privaten Zielen der persönlichen Weiterentwicklung. Der Weg dorthin erscheint zunächst ungemütlich, verlangt er doch eine grundlegende Neudefinition des universitären Selbstverständnisses in Deutschland. Die politischen Grundlagen auf der einen und institutionelle Gegebenheiten auf der anderen Seite müssen dabei ebenso erforscht werden wie das Verhältnis zwischen Lehrenden, Lernenden und Lehrinrichtung.

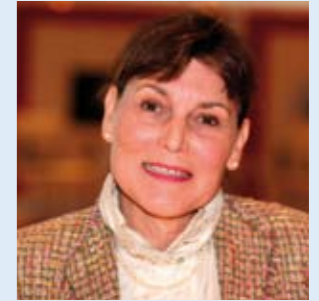
Lebenslanges Lernen in Deutschland – als Mainstreaming-Ansatz konsequent zu Ende gedacht – macht eine Einbeziehung aller Bereiche und Akteure von Bildung in die Erarbeitung einer deutschen Strategie und deren verpflichtende Ausführung nötig. Das gilt für Institutionen genauso wie für Politik und Wirtschaft, aber auch für das Individuum.

Lebenslanges Lernen ist die Vision für die Universitäten des 21. Jahrhunderts. Diese müssen sich nun auf den Weg machen, sie auch zu verwirklichen.

Prof. Dr. Ada Pellert  
Präsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW), Berlin

## Stimmen der Teilnehmer

„Wir können von Ländern, in denen Strukturen für Lebenslanges Lernen an den Hochschulen bereits etabliert sind, sehr viel lernen. Zwei Dinge sind wichtig.



Erstens: Welche politischen Rahmenbedingungen sind nötig, um Lifelong Learning-Strukturen an deutschen Hochschulen zu etablieren? Und zweitens: Welche institutionellen und organisatorischen Voraussetzungen müssen geschaffen werden, um z.B. berufsbegleitende Studienangebote und zeitlich flexibel gestaltete Studiengänge an den Hochschulen aufzubauen, die auf die Nachfrage dieser nicht-traditionell Studierenden ausgerichtet sind? Die Schwierigkeit: Die föderale Struktur. Allerdings gibt es u.a. das von Bund und Ländern im Rahmen der Qualifizierungsinitiative formulierte Ziel der Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen der beruflichen und akademischen Bildung.

Es ist immer ein Aushandeln von Kompromissen in der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz, wo sich Bund und Länder auf Augenhöhe treffen. Bezüglich des hier interessierenden Themas „Lifelong Learning“ wurde auf dem Bildungsgipfel von Bund und Ländern z.B. beschlossen, einen Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Lebenslange wissenschaftliche Qualifizierung“ zu starten, durch den u.a. praxisnahe, duale und berufsbegleitende Studienangebote verstärkt an den Hochschulen aufgebaut werden sollen. Eine entsprechende Bund-Länder-Vereinbarung liegt bereits im Entwurf vor.“

Regierungsdirektorin  
Dr. Marlene Lohkamp Himmighofen  
Referentin, Referat 415  
Wissenschaftlicher Nachwuchs,  
wissenschaftliche Weiterbildung,  
Bundesministerium für Bildung und Forschung





„Der Bildungsprozess ist wichtiger als das Ergebnis“

*Beginnen wir doch mit Ihrer Definition des Lebenslangen Lernens.*

Für mich hat sie zwei Bestandteile, die innere Einstellung und die äußeren Strukturen. Einerseits haben wir da das persönliche Engagement im Rahmen eines Wertesystems, das uns die Notwendigkeit des Lernens verdeutlicht. Und es gibt die institutionellen und die informellen Strukturen, innerhalb derer Bildung vermittelt werden kann. Zwischen diesen beiden kommt es manchmal zu Widersprüchen. Beim Lebenslangen Lernen geht es um den kontinuierlichen, beständigen Prozess, aber jede traditionelle Bildungsstruktur hat einen Endpunkt, den Tag, an dem man seinen Abschluss macht oder promoviert.

Ein Freund von mir witzelt darüber: „Das Problem beim Lebenslangen Lernen ist, dass es nie zu einem Abschluss kommt!“

Prof. Dr. Krishna Sen, Dekanin, Faculty of Arts, Humanities and Social Sciences, University of Western Australia

*Und was antworten Sie diesem Freund?*

Ich sage, dass der Abschluss weniger wichtig ist als der Weg dahin. Der Prozess ist wichtiger als das Ergebnis.

*Das meinen Sie also mit Universitäten als gesellschaftliche Einrichtungen?*

Genau, und das bezieht sich auch auf den schon erwähnten Widerspruch der beiden Funktionen einer Universität: Die Vergabe von anerkannten Abschlüssen und die Funktion als Bildungsstätte. Universitäten sind dafür da, den Menschen ihre Kenntnisse zu bescheinigen, sie zu akkreditieren. Dieser Prozess ist dem Lebenslangen Lernen eher hinderlich. Wir müssen den Sinn von Universitäten allgemein überdenken. Geht es in erster Linie darum, der Welt mitzuteilen, dass „Herr X oder Frau Y einen Abschluss in Z“ hat, oder geht es vorzugsweise darum, dem Einzelnen zu sagen „Komm zu mir, und ich werde dich verändern.“

*Ein wirklich schöner Gedanke ...*

Ja, und genau so kam ich zur Erwachsenenbildung. Kurz nachdem ich mit dem Unterrichten begann, gab ich einen Kurs über modernen Feminismus. Ich stellte fest, dass er von vielen Frauen besucht wurde und das mindestens die Hälfte dieser Frauen schon erwachsen waren. Sie hatten bereits Kinder und besuchten wieder die Universität, oder hatten sie vorher noch gar nicht besucht. Mir wurde klar, dass es nicht nur um die Erwachsenenbildung ging, sondern um die Einbindung von Menschen, die aus den verschiedensten sozioökonomischen Gründen bisher keine Chance dazu hatten. Es geht um Gleichheit, um Zugang.

*Wie es scheint, standen die Australier dieser Idee aufgeschlossener gegenüber als wir ...*

Bis in die 60er Jahre hinein konnte in Australien fast jeder die Uni besuchen, wenn er nur wollte. Das System, nur Menschen mit Schulabschluss zuzulassen, ist relativ neu. Eine meiner Lieblingsgeschichten zu diesem Thema handelt von einem Jungen, der um 1900 in einer ländlichen Gegend Australiens aufwuchs. Er stammte aus einer armen Bauernfamilie und konnte die Schule deshalb nicht besuchen. Nach dem Ersten Weltkrieg beschloss er, auf die Uni zu gehen. Er ging also hin und wurde aufgenommen. Aus ihm wurde einer der besten Sprachwissenschaftler aller Zeiten, er wurde Professor in Cambridge und obendrein noch für seine Leistungen auf dem Gebiet der Sprachwissenschaften von der britischen Regierung zum Ritter geschlagen. Und dieser Mann, Sir Harold Walter Bailey, hatte nie die Schule besucht! Wenn wir also wirklich begabten Menschen den Zugang zur Universität verwehren, weil sie aus irgendwelchen Gründen nicht die Schule besucht haben, dann könnte das ein großer Verlust für die Gesellschaft sein.

*Wir können also doch voneinander lernen, auch wenn unsere Bildungssysteme so unterschiedlich sind?*

Ich glaube, dass die Internationalisierung der Bildung immer wichtiger wird. Damit meine ich aber nicht die Vereinheitlichung der Bildungssysteme. Ich denke, wir sollten uns unsere Vielfalt und unsere Unterschiede bewahren. Dabei sollten wir aber gleichzeitig ein Verständnis für diese Unterschiede aufbringen und Verfahren entwickeln, die es den Menschen ermöglichen, sich innerhalb der verschiedenen Systeme zu bewegen. Die Menschen verbringen ihr Leben nicht mehr an einem einzigen Ort. Genau das muss die Bildung widerspiegeln und ermöglichen.



Prof. Dr. Krishna Sen, Dekanin, Faculty of Arts, Humanities and Social Sciences, University of Western Australia

Das Prinzip der Teilhabe: Freiheit, Gleichheit und das Recht auf eine Universitätsausbildung

Während in Deutschland die Schulabsolventen noch die Mehrheit der Studierenden ausmachen, zeichnet sich in Australien ein grundsätzlich anderes Bild ab: Obwohl etwa 58 % direkt von der Schule kommen, wächst die Anzahl der Teilzeit-Studierenden und älterer Studierender sowie der Menschen, die sich im Rahmen eines Fernstudiums weiterbilden, stetig.

Mit ihrem herausragenden Engagement bei der Förderung von Lebenslangem Lernen und alternativen Lern- und Lehrmethoden zielt die australische Regierung

in erster Linie auf die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit ab. Der positive Nebeneffekt ist die strategische Entwicklung von Humankapital. So folgt eine große Anzahl der Angebote dem Grundsatz der gleichberechtigten Teilhabe, des „Jeder muss studieren dürfen“.

Die Altersvielfalt an australischen Universitäten ist vor allem eine Folge des „open access“ der Hochschulen: Bis in die 1960er Jahre war das Bildungssystem frei zugänglich, auch ohne Schulabschluss. Auch heute noch gibt es derart integrierende Modelle und Zulassungsprozesse. So existieren Vorbereitungsprogramme für den Universitätseintritt („Open Foundation Program“) oder vorläufige Zulassungen für den Zeitraum eines Jahres.

An der Hochschule von Prof. Dr. Krishna Sen werden Studierende ohne Schulabschluss als „Second Chance Students“ zugelassen. Um das Studium fortsetzen zu können, müssen sie die ersten vier Prüfungen bestehen. Der Erfolg gibt dem ursprünglich als Versuchsprojekt gestarteten Programm recht: Die Leistungen dieser Studierenden unterscheiden sich kaum von denen ihrer Kommilitonen mit Schulabschluss. Heute ist das Programm fest etabliert und die Zahl der Teilnehmer steigt stetig.

Die Workshop-Teilnehmer waren von der australischen Realität in hohem Maße beeindruckt und sich einig, dass für eine mögliche Übertragung auf das deutsche Hochschulsystem die Erarbeitung einer eigenen, angepassten Strategie fundamental sei. Diese müsse einerseits der großen Bandbreite an Zielgruppen für Lebenslanges Lernen gerecht werden – von Studierenden der zweiten Chance bis hin zu Studierenden für eine zweite Karriere. Andererseits muss ihr die nötige Balance zwischen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes und der gerechten und sozialen Teilhabe gelingen – und darüber hinaus: Die Entscheidung, ob Erwachsenenbildung „für Geld oder für die Moral“ gemacht wird, ist vor allem erforderlich in einem von den Teilnehmern als erstrebenswert bezeichneten, von Wettbewerb und Privatisierung geprägten Umfeld. Entscheidend, so die Einschätzung von Prof. Dr. Krishna Sen, sei die Vermeidung einer zu starren Interpretation des Bologna-Prozesses in Deutschland: Letztere wirke gegen die Ziele des Lebenslangen Lernens, insbesondere in Bezug auf Gleichheit.

Wichtig sei vor allem, dass in Deutschland nun begonnen würde, Hindernisse zu identifizieren und auszuräumen. Diese seien, so die Australierin, zum größten Teil nur in den Köpfen vorhanden.

„Menschen an die Hochschule zu bringen, die momentan keine Zugangsberechtigung haben, zum Beispiel wegen ihrer vorherigen beruflichen Laufbahn, ist ein großes Ziel. Welche Bedürfnisse haben sie? Dass sich das Engagement besonders lohnt, hat sich auch international herausgestellt: Diese Menschen haben sehr viel Potential.“

Dr. Annette Strauß, Managing Director Agentur für Wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer e.V. an der Fachhochschule Brandenburg



„Menschen, so anpassungsfähig wie Schwämme“

*Wie definieren Sie Lebenslanges Lernen?*

Eine Philosophie, die die lebenslange Entwicklung von Wissen, Fähigkeiten und innerer Einstellung, aber auch von Werten beinhaltet. Es ist eine kontinuierliche Entwicklung, nicht nur für unser zukünftiges Leben, sondern von Anfang an.

Giulia Forsythe, Präsidentin, Ontario Council for University Lifelong Learning

*Sie sind selbst sehr jung, warum sind Sie in der Weiterbildung tätig?*

Ich bin mit 28 noch mal zur Universität gegangen und war viel älter als meine Kommilitonen. Gleichzeitig habe ich gearbeitet, und ich hatte schon eine Familie gegründet. Fördermöglichkeiten etwa für die Kinderbetreuung und die moderne Technik haben es mir erlaubt, meinen Abschluss zu machen. Heute bilde ich Professoren aus, das ist auch eine Form des Lebenslangen Lernens.

*Sogar Professoren lernen weiter...?*

Sogar Professoren! Wir holen sie an ihrem Ausgangspunkt ab und bringen sie weiter. Heutzutage muss man schon in einer Höhle leben, um nicht mitzukriegen, wie schnell sich Wissen mehr und verändert. Und dabei geht es nicht um die abstrakten Wissenseinheiten, an die wir uns erinnern und die wir vertreten. Was wir wirklich brauchen, sind die Fähigkeiten zur Entwicklung von kritischem Denken und von Problemlösungsstrategien. Es ist einfach allgegenwärtig, die ganze Welt dreht sich furchtbar schnell.

*Was macht Kanada Ihrer Meinung nach bei der Umsetzung des Lebenslangen Lernens so erfolgreich?*

Noch vor 20 Jahren war es möglich, einen gut bezahlten Job zu bekommen und ihn für die nächsten 25 Jahre auch zu behalten, ohne je einen Abschluss gemacht zu haben. So etwas gibt es heute nicht mehr, zumindest in Kanada nicht. Außerdem gibt es viele Einwanderer in Kanada. Oft haben sie hohe Ausbildungsabschlüsse, und Bildung ist ihnen sehr wichtig. Sie werden weiterhin die Uni besuchen und Bildung damit auch weiter aufwerten.

*Warum konnte sich Kanada der Trendwende anpassen und andere Länder nicht?*

Nun, wir experimentieren selbst und wir lassen unsere Lernenden experimentieren. Es war Zeit für die Erkenntnis, dass Menschen sich wie Schwämme gut anpassen

können. Wenn man das früh erkennt, dann erkennt man auch das Potential einer Person, der alle Möglichkeiten offen stehen. Das spiegelt sich bereits im kanadischen Lernindex wider, der die vier Komponenten des Lernens beleuchtet: Was weißt du, wie wirst du werden, was tust du und wie lebst du mit anderen. Das ist schon eine vielschichtige Herangehensweise, sie vereint alle Aspekte des Lebenslangen Lernens.

*Sie haben verschiedene Herangehensweisen an dieses Thema an Universitäten untersucht. Welche Unterschiede ergaben sich in diesem Zusammenhang?*

Kanada ist schon ein sehr facettenreiches Land, also unterscheiden sich auch die Universitäten sehr stark voneinander. Die jeweiligen Einrichtungen haben unterschiedliche Definitionen und setzen diese unterschiedlich um. Einige verfolgen einen Ansatz mit Schwerpunkt auf die aktive Mitgestaltung der Gesellschaft. Andere hingegen bauen auf die Vermittlung von Fachkenntnissen, mit denen sich die berufliche Position verbessern lässt. Dazwischen liegt noch eine ganze Bandbreite von Modellen. Ein erfolgreiches Programm „second career“ (Zweitkarriere) funktioniert als Modell mit freiem Zugang, das den Schwerpunkt auf die einmalige Förderung von Personen legt, die wieder zur Schule gehen möchten, auch wenn sie bereits 20 Jahre im Berufsleben stehen. Aber mit 40 ist man wirklich noch zu jung für die Rente.

*Glauben Sie, dass Sie noch vom Austausch mit anderen profitieren, auch wenn Sie denen einen Schritt voraus sind?*

Oh ja. Die größten Erfolge ergeben sich aus dem Austausch mit Kolleginnen und Kollegen in Kanada und weltweit, weil dieses Vorgehen die Erfolgchancen für alle verbessert. Durch die Zuwanderung stehen wir mehr Lernenden gegenüber als wir Bildungsplätze zur Verfügung stellen können. Bei der Lösung dieses Problems sollten wir also zusammenarbeiten.

Lebenslanges Lernen in Institutionen der postsekundären Bildung: Die kanadische Definition und Perspektive

Die dezentrale Kompetenzverteilung im Bildungswesen auf Länderebene und die daraus resultierende Uneinheitlichkeit galten lange als Grund dafür, dass es in Deutschland bisher noch kaum Modelle für Lebenslanges Lernen gibt. Doch Kanada macht vor, wie trotz einer föderalen Struktur flächendeckend Angebote für Lebenslanges Lernen implementiert werden können. Der Ansatz: Es bedarf eines einheitlichen Bewusstseins für die Notwendigkeit von Lebenslangem Lernen, nicht einer einheitlichen Herangehensweise. Da die Zuständigkeit für Bildung bei den zehn Provinzen liegt, haben die ca. 100 kanadischen Universitäten eine weitreichende Autonomie in der praktischen Umsetzung. Lebenslanges Lernen ist damit an kanadischen Universitäten etabliert, nicht aber einheitlich umgesetzt. So existieren etwa sowohl abschlussorientierte als auch nicht abschlussorientierte Programme. Giulia Forsythe hat untersucht, worin sich die Zielsetzungen der verschiedenen Modelle unterscheiden und legt dabei den Schwerpunkt auf folgende zwei Ansätze:

Den emanzipatorischen bzw. liberalen Ansatz, nach dem Bildung prinzipiell allen Bürgern und Bürgerinnen in einer postindustriellen, pluralen und multikulturellen Gesellschaft offen steht, als „Lernen für alle, die es wollen und können“; Den neo-konservativen Ansatz des Humankapitals, welcher den Schwerpunkt ausschließlich auf die (Weiter-)Entwicklung beruflicher Fertigkeiten legt, als „Lernen, um sich für einen sich wandelnden Arbeitsmarkt zu qualifizieren“.

Die Hauptantriebskraft für Anbieter von Lebenslangem Lernen in Deutschland ist derzeit stark auf die ökonomische Perspektive beschränkt und folgt dem neo-konservativen Ansatz. Soziale Gerechtigkeit, Partizipation und Selbstverwirklichung haben in der deutschen Diskussion bisher kaum eine Relevanz, so die Resonanz der Workshop-Teilnehmer. Die Teilnehmer interessierte, welche Finanzierungsmodelle und Strukturen sich für Lebenslanges Lernen anbieten, wenn sie nicht nur auf eine Rückführung in oder den Erhalt für den Arbeitsmarkt abzielen. Mit welchem Anteil sollten Lernende die Kosten ihrer Weiterbildung selbst tragen? Mit welchem Teil die Gesellschaft als Ganzes?

Die Bandbreite der möglichen Ansätze wirft jedoch auch grundlegende Fragen auf. Bei einem Ansatz, der der allgemeinen Teilhabe (Partizipation), also einem „Recht auf Bildung in jedem Alter“, folgt, hat dies auch Auswirkungen auf die Anforderungen an die Lehrenden: Welche Kompetenzen brauchen sie? Ist jeder Professor gleichzeitig ein guter Weiterbilder?



Giulia Forsythe, Präsidentin, Ontario Council for University Lifelong Learning

„Politikern sollte eine Kosten-Nutzen-Rechnung aufgemacht werden, die aufweist, was bisher an Ressourcen ungenutzt geblieben ist. Unabhängig von der persönlichen Weiterentwicklung, die diese lebenslange Bildung erbringt – was eigentlich das Primärziel sein sollte –, ist es unverantwortlich, bisher so wenig Aufmerksamkeit auf dieses Gebiet gerichtet zu haben.“

Rolf-Dieter Schnelle, Ministerialdirigent a.D.(AA), Gemeinnützige Hertie-Stiftung, Büro Berlin



„Meine Erwartung ist, dass wir ein Stück weit der Internationalisierung der deutschen Hochschulen näher kommen. Das sehe ich als eine der wichtigsten Herausforderungen der Zukunft, aber nicht einer Zukunft in weiterer Ferne: Die Weichen müssen so schnell wie möglich gestellt werden. Es handelt sich hier nur noch um ein paar Jahre, die uns bleiben.“

Prof. Dr. Michael Tolkstdorf, Erster Prorektor der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin



Die Formel des Erfolgs: Mehr Mut zu Neuem, mehr Geld für Neues

Obwohl ihr Anteil an der Gesamtzahl der Studentenschaft steigt, stehen Teilzeit-Studierende im Vergleich zu ihren Vollzeit-Kommilitonen noch immer schlechter da. Das haben die meisten Hochschulsysteme weltweit gemeinsam. Benachteiligt werden so vor allem ältere Studierende, denn sie entscheiden sich oftmals für ein Studium neben dem Beruf. Investitionen in diese Gruppe Studierender lohnen sich jedoch nicht nur für eine Volkswirtschaft, die damit hoch- und immer wieder neu qualifizierte Arbeitskräfte erhält, sie sind auch unerlässlich: Der demografische Wandel fordert den Systemwandel! Aus dieser Notwendigkeit heraus, künftig nicht nur in Schulabsolventen, sondern auch in berufstätige Studenten zu investieren, entwickelt sich ein weiterer volkswirtschaftlicher Gewinn, so Prof. Dr. Tom Schuller: Arbeiten die Menschen länger und bis ins hohe Alter hinein – im Idealfall, weil sie können, nicht, weil sie müssen – , entlastet dies auch die schrumpfende Gruppe junger Berufstätiger, für die die Finanzierung der Renten ansonsten nicht tragbar wäre. Der Generationenvertrag wäre in gewisser Weise wieder intakt.

Es gilt nun, entsprechende bildungspolitische Strategien zu entwickeln und sobald wie möglich zu implementieren. Dafür, so Schuller, müssen Modelle staatlicher Förderung auch auf Teilzeit-Studierende ausgeweitet werden. Und es müssen unterschiedliche Bedürfnisse der berufstätigen Studentenschaft berücksichtigt werden: Reine „Abend-Studiengänge“ erreichen noch nicht alle Interessierten. Vielmehr geht es um eine modulare Struktur: So können alle Studierenden entsprechend ihrer verfügbaren Zeitressourcen studieren. So einleuchtend diese Gedanken für alle Teilnehmer waren, so drängend war die Frage nach der konkreten Umsetzung: Was bedeutet eine modulare Struktur, etwa für ein implementiertes aufbauendes Curriculum?

Zudem ergaben sich bei aller Zustimmung auch Bedenken, wie die Ansätze auf Deutschland anwendbar sind, ob eine reine Kopie der Modelle anderer Länder möglich wäre. Ist es in Deutschland denkbar, Vollzeit-Berufstätige auch Vollzeit studieren zu lassen – wie in den USA?

Über die volkswirtschaftliche Dimension hinaus existieren zweifellos auch persönliche Gründe: Viele Menschen wollen arbeiten und im Beruf bleiben. Ihre Erfahrung und ihr Beitrag zahlen sich für diejenigen Unternehmen aus, die ältere Mitarbeiter halten oder aber gezielt anwerben. Für die Gesellschaft hingegen gibt es ein individuelles sowie ein öffentliches Interesse: Es gilt, die Menschen, so lange es geht, als aktive und unabhängige Bürgerinnen und Bürger zu erhalten. Die Schwachstelle dieses Wandels sind die Bildungseinrichtungen, die diesen Entwicklungen noch nicht folgen können. Doch so ganz lässt Schuller diese Erklärung, der mangelnde Fortschritt liege in der fehlenden Tradition des lebenslangen Lernens an deutschen Hochschulen, etwa im Vergleich zu Großbritannien, nicht gelten. Vielmehr ginge es um die Schlüsselrolle von Universitäten innerhalb einer Gesellschaft. Diese sei überall dieselbe: Sie richtet sich stets danach, welche individuellen Leistungen die Gesellschaft wie belohnt sehen will. Der soziale Wandel fordert eine grundsätzliche Neudefinition dieser beiden Größen. Da von ihm alle Teile der Gesellschaft betroffen sind, müssen übergreifende Partnerschaften geschlossen und finanzielle Anreize geschaffen werden, um dieser Aufgabe in der neuen Realität gerecht zu werden.



Prof. Dr. Tom Schuller, Direktor, IFLL – Inquiry into the Future for Lifelong Learning

„Ich garantiere, du wirst ein glücklicherer Mensch“

*Wie würden Sie Lebenslanges Lernen definieren?*

Vor allem mit „lebenslang“, denn es geht wirklich um die Zeitspanne, die wir mit „von der Wiege bis zur Bahre“ meinen. Hauptschwerpunkt ist die Bildung, die wir uns nach der allgemeinen Schulbildung aneignen. Das beinhaltet also den formalen Sektor der akademischen Bildung, aber auch die informellen Arten der Bildung und Ausbildung, einschließlich der Schulungen im Betrieb, am Arbeitsplatz.

Prof. Dr. Tom Schuller, Direktor, IFLL – Inquiry into the Future for Lifelong Learning

*Sie haben eine Umfrage zum Thema Lebenslanges Lernen in Großbritannien durchgeführt ...*

Ja, die wurde vom National Institute of Adult Continuing Education in Auftrag gegeben, aber es war eine unabhängige Umfrage. Wir haben allgemein die Investitionen in Lebenslanges Lernen untersucht: Die Investitionen vom Staat, von Arbeitgebern, von gemeinnützigen Einrichtungen und von Einzelpersonen, und dann haben wir die daraus entstehende Wertschöpfung für die Gesellschaft beleuchtet. Daraufhin haben wir zehn grundlegende Empfehlungen rund um das lebenslange Lernen und die damit verbundenen Bereiche erarbeitet. Nun sprechen wir mit der Regierung und mit Arbeitgebern, wie man die Umsetzung dieser Empfehlungen fördern könnte.

*Verglichen mit Deutschland machen in Großbritannien mehr Menschen einen zweiten oder dritten Abschluss, woran liegt das?*

Ich denke, dass ältere Studenten in Großbritannien eher akzeptiert werden. Hier ist es schwieriger, wieder einen Einstieg zu finden, wenn man einmal raus ist. So ist das an den meisten europäischen Universitäten.

*Aber genau das zeigt die Studie der OECD, die Sie zitieren ...*

Ja, hauptsächlich sind es Jüngere, die gleich nach ihrem Schulabschluss an die Uni gehen. Aber es wird zuviel Wert darauf gelegt, die Zahl dieser Studenten noch zu steigern. Das geht auf Kosten eines Systems für Lebenslanges Lernen, mit dem die Menschen ihre Bildung jederzeit wieder aufnehmen können. Nehmen wir die Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitstudenten. Finanziell gibt es einen großen Unterschied zwischen beiden Kategorien. Wenn man als „Vollzeitstudent“ eingeschrieben ist, hat man Anspruch auf Ausbildungsförderung, ein zinsloses Darlehen und all die anderen finanziellen Förderungen. Die Unterstützung für Teilzeitstudenten ist viel geringer. Wir empfehlen, beide Modelle gleichberechtigt zu fördern.

*Welche Empfehlungen haben Sie noch?*

Wir geben einige, ich nenne mal drei: Wir empfehlen sogenannte „Konten für Lernende“, an denen sich Einzelpersonen, der Staat und der Arbeitgeber beteiligen können, um ein Studium zu ermöglichen. Zweitens schlagen wir vor, dass Menschen ohne Grundkenntnisse wie Les- und Schreibfertigkeit oder ohne Rechenkenntnisse das Anrecht auf eine kostenlose Bildung in diesem Bereich garantiert wird. Außerdem empfehlen wir etwas, das wir „Bildungsurlaub aufgrund guter Leistungen“ nennen. Und für die Umsetzung dieser Vorschläge empfehlen wir Partnerschaften, an denen sich Kommunalverwaltungen, Arbeitgeber, Universitäten und kulturelle Einrichtungen beteiligen, wodurch vor allem Synergien entstehen.

*Und was hat der Einzelne davon?*

Ganz einfach: eine bessere Lebensqualität. Wir haben viele Forschungsstudien durchgeführt, und das wurde ganz deutlich. Das Gehirn wird auf Trab gehalten, ältere Menschen profitieren in erster Linie davon. Es gibt Selbstbewusstsein und vor allem vermittelt es die Erkenntnis, dass man mehr als je zuvor für sein Leben selbst verantwortlich ist. Du wirst insgesamt ein glücklicherer Mensch sein, das garantiere ich dir.

*Welche Erwartungen haben Sie? Wie erfolgreich werden ihre Empfehlungen sein?*

Ich muss sagen, sie wurden sehr positiv aufgenommen. Aber viel wichtiger ist es – und deshalb bin ich dankbar, hier in Deutschland zu sein – gute Vergleiche zu anderen Ländern zu haben. Es ist wichtig, ehrlich zu beurteilen, wo wir stehen und welche Stärken und Schwächen wir haben. Das müssen wir erkennen und daraus lernen.



„Es ist eine Haltungsfrage: Können wir lernen, die Studenten als Kunden zu akzeptieren? Daraus würde resultieren: Studierende und Hochschule würden einen Vertrag abschließen, der gegenseitige Leistung und zuverlässige Lieferung erforderlich macht. Studiengebühren – mit eingebauter sozialer Komponente – würden in diesem Model hilfreich sein: Der Student muss Leistungen erbringen, kann aber für sein Geld auch etwas fordern, und umgekehrt ist die Universität gezwungen, nicht nur zu fordern, sondern auch guten Service zu bieten.“

Dr. Herbert Grieshop  
Centre for International Cooperation, Freie Universität Berlin

## Kooperation statt Kollision: Das Modell der marktorientierten Universität

Die internationale Finanz- und Wirtschaftskrise hat die Volkswirtschaften aufgerüttelt: Bereits im Zuge der Globalisierung und der fortschreitenden Verdichtung von Produktionsprozessen nahm der Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften ab. Stattdessen werden gut ausgebildete Fachkräfte gesucht. Diese Entwicklung hat sich nun im Zuge der aktuellen wirtschaftlichen Turbulenzen weiter verschärft.

Dr. Sherryl D. Weems sieht darin eine Notwendigkeit, aber ebenso auch eine Chance, die Anstrengungen um eine Verstärkung des Humankapitals in unseren Gesellschaften zu intensivieren. Dies machte sie am Beispiel ihrer Heimat, den USA, deutlich. Bisher mangelt es dort an einer gezielten Ausbildung im tertiären Bildungssektor. Die Folge: Die Absolventen sind für Betriebe nicht einsatzfähig; die fehlende oder unzureichende Qualifikation der Arbeiter kann die Nachfrage an Fachkräften in der Wirtschaft nicht befriedigen. Mit intensiven Partnerschaften zwischen Wirtschaft und Hochschule wirkt Weems als Vize-Dekanin der Universität Buffalo dem entgegen: Das Angebot der Universität wird der Nachfrage der Wirtschaft angepasst – diese engagiert sich entsprechend finanziell, ohne dass hierfür wissenschaftliche Standards aufgegeben werden. So ist es nichts Ungewöhnliches, dass Lehrpläne mit Vertretern der Wirtschaft gemeinsam erarbeitet oder ganz neue Studiengänge entwickelt werden. Auch die gängigen Studienfächer werden auf den Bedarf zugeschnitten: Aus einem zweijährigen Studium in Vollzeit wird ein Angebot, das Arbeitnehmer neben ihrem Beruf wahrnehmen können.

Die doppelte Herausforderung in der Umsetzung solcher Strukturen an Hochschulen: Intern muss die nötige Bereitschaft und Kooperation für den Wandel bestehen, dafür bedarf es eines institutionellen Bekenntnisses und der Akzeptanz auf der Führungsebene. Extern müssen Partnerschaften mit lokalen Wirtschaftsunternehmen entwickelt werden. Dies ist meist ohne Anreize nicht umsetzbar. Dementsprechend basiert eine gute Verankerung am Beispiel der University of Buffalo laut Weems auf übertragbaren Erfolgsfaktoren: eine Leitungsebene, die sich Lebenslanges Lernen auf die Fahnen geschrieben hat, ein Engagement der Fakultäten, das auch durch die Integration der Weiterbildung im akademischen Senat gewährleistet wird, und ein regelmäßiger institutionalisierter Austausch zwischen den beteiligten Akteuren.

An dieser Stelle wird bei aller Zustimmung auch das Manko im deutschen Raum und in der gesamten deutschen Diskussion deutlich: Denn während sich Hochschulen und politische Akteure von Bund und Ländern rege austauschen, fehlt doch ein entscheidender Akteur: die Vertreter der Wirtschaft. Diese suchten oder bekamen bisher nur selten die Möglichkeit zum Dialog. Die Synergien, die durch einen Austausch und erst recht durch eine Zusammenarbeit entstehen könnten, blieben bisher gänzlich ungenutzt.



Dr. Sherryl D. Weems, Associate Vice Provost,  
Executive Director, Educational Opportunity Center,  
University Buffalo



„Ich erhoffe mir Impulse für Strategien der Vermarktung einerseits, aber auch der Marktorientierung andererseits. Beides wird in den angelsächsischen Ländern intensiv betrieben, wenn auch unterschiedlich. In Deutschland fehlt dafür noch das Bewusstsein. Bisher war Weiterbildung in Deutschland eine ‚Sozialmaßnahme‘, und dementsprechend schlecht ist ihr Ruf. Das muss sich unbedingt ändern. Es müssen attraktive Modelle geschaffen werden, die nicht als Notbeschäftigung, sondern als echte Möglichkeit aufgefasst werden, den Einzelnen voranzubringen – akademisch, beruflich, finanziell. Bessere Bildung, mehr Qualifikation führt nun einmal zu einem besseren Job.“

Dr. Sven Schütt,  
Leiter Hertie School of Governance

„Das Verharren im Elfenbeinturm können wir uns nicht mehr leisten“

*Wie würden Sie Lebenslanges Lernen definieren?*

Zusammengenommen unter dem Oberbegriff der ständigen Weiterbildung beinhaltet es die Erfahrungen, die ein erwachsener Lernender während der Entwicklung seiner intellektuellen und persönlichen Ressourcen macht. Aber auch der Prozess zur Erlangung bestimmter Zertifikate oder Abschlüsse, die ihn für einen Beruf qualifizieren oder ihn erhalten, gehört dazu.

Dr. Sherryl D. Weems, Associate Vice Provost, Executive Director, Educational Opportunity Center, University Buffalo

*Fühlt sich die Idee, immer wieder die Schulbank zu drücken, nicht wie ein ständiger Rückschritt an?*

Ich vermeide das Wort „zurückkehren“. Ganz anders sieht es plötzlich aus, wenn man es als ständigen Prozess betrachtet, der bis in unsere letzten Lebensminuten hinein andauert. Man geht nicht zurück zur Schule, sondern man baut etwas auf, nimmt die Möglichkeit wahr, sich weiterzuentwickeln. Im Ergebnis kann das alles dazu führen, dass ich eine Gehaltserhöhung erhalte, meinen Job behalte oder einen neuen bekomme – ich habe mich weiterentwickelt. Für den Einzelnen geht es darum, eine Entscheidung zu treffen, und für die Bildungseinrichtung, ihm eine Wahl zu ermöglichen.

*Der Schwerpunkt für Bildungsinhalte oder Lehrpläne sollte also mehr auf die Anforderungen der Wirtschaft gelegt werden?*

Absolut, und umgekehrt. Bei den traditionellen Modellen akademischer Bildung vermitteln wir gesammeltes Wissen. Bei der neuen Herangehensweise beraten wir uns mit Wirtschaft und Gesellschaft. Was ist notwendig, um auf das 21. Jahrhundert oder die Weltwirtschaft gut vorbereitet zu sein? Unsere 18-, 19- oder 20-jährigen Studenten werden auf die Zukunft vorbereitet, die Erwachsenen aber auf die Gegenwart. Und unsere Geschäftspartner sagen uns, was sie hier und jetzt wirklich brauchen.

*Wie müssen sich die Unis Ihrer Meinung nach an diese neuen Herangehensweisen anpassen?*

Es gibt einen Paradigmenwechsel. Wir müssen verstehen, dass es Antworten außerhalb des Campus gibt. Wir müssen damit rechnen, dass Studenten bei uns ihren Abschluss machen, die nicht wirklich auf die globale Wirtschaft vorbereitet sind. Wir müssen zuhören. Es geht darum, Querdenker zu werden und Forschung, Wissenschaft und auch die Lehrmethoden anders, in einem größeren Kontext zu betrachten. Das Leben spielt sich außerhalb des Campus ab.

*Und wie schwer ist es, diesen Punkt zu erreichen?*

Ganz viel Mut ist wichtig. Wir setzen neue Standards. Wir arbeiten mit ganz besonderen, einzigartigen Studenten

zusammen, sie sind alle unterschiedlich. Und wir müssen uns ändern, um mit ihnen zu arbeiten. Auf lange Sicht sollten die Universitäten lernen, ihre Lehrpläne nach den Anforderungen der „Außenwelt“ zu verändern, weniger Lehrbuch, mehr Input durch Praktiker.

*Gibt es einen Mehrwert, der eventuelle finanzielle Einbußen ausgleichen könnte?*

Wir haben schnell begriffen, dass die intellektuelle Elite die derzeitige Wirtschaft nicht allein aufrechterhalten wird. Neues auszudenken, zu entwickeln und Konzepte zu erstellen, das funktioniert. Aber für die Erfüllung dieser Träume brauchen wir Arbeitskräftepotential. Natürlich hat jeder irgendwie die Haltung „Ich tu's, aber was springt für mich dabei raus?“ In den USA haben wir Anreize innerhalb des Bildungssystems entwickelt. Kosten und Belastungen werden gemeinsam getragen, etwa von Staat und Arbeitgeber.

*Gibt es Studien oder Untersuchungen, die wirklich belegen, dass am Ende alle davon profitieren?*

Mit den Langzeitstudien beginnen wir gerade, diese Ergebnisse bekommen wir erst in fünf oder zehn Jahren. In meinem kleinen Fachgebiet, der Beschäftigungsentwicklung, haben wir aber schon eine Menge Daten. Und es funktioniert. Wir haben sogenannte 30-, 60- und 90-Tage Verbleibsdaten, die zeigen, dass die Menschen nach 90 Tagen noch angestellt sind. Das Gleiche nach 180 Tagen. Nach zwei Jahren haben diejenigen, die wir ausgebildet und damit besser mit ihrem Job verbunden haben, eine höhere Verbleibsquote als diejenigen, die einen anderen Weg gewählt hatten. Diese Zahlen werden durch die auf nationaler Ebene erhobenen Daten des Arbeitsministeriums untermauert.

Die Menschen, die sich auf den klassischen akademischen Bildungsweg beschränken und Angebote des Lifelong Learnings nicht annehmen, schöpfen ihr Potential und die damit verbundenen besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt nicht aus; gleichzeitig können es sich die Vertreter der Hochschulen nicht leisten, weiter in ihrem Elfenbeinturm zu verharren.



## Die ID-E Berlin Konferenzreihe: Gemeinsame Kernthemen, geteilte Herausforderungen

Eine der Initiatorinnen von ID-E Berlin, Dr. Annette Julius, Leiterin der Programmabteilung „Nord“ sowie des Berliner Büros des DAAD, erklärt, worum es bei dieser Konferenzreihe geht

*Abzuschauen, was andere machen, ist nicht neu. Was ist das Besondere am Austausch von ID-E Berlin?*

Die Idee einer hochschulpolitischen Konferenzreihe, die gute Beispiele aus dem Ausland in Deutschland vorstellt, gab es schon länger. Sie als gemeinsame Initiative mit so wichtigen ausländischen Partnerorganisationen umzusetzen, ist eine einmalige Chance und ein großes Privileg. Diese Internationalität der Partner, also der Blick von außen auf die hiesigen Verhältnisse, und der Dialog zwischen Vertretern sehr unterschiedlicher Systeme macht die Reihe so besonders. Wir konzentrieren uns dabei auf Länder, die für internationale Studierende und Forscher besonders attraktiv sind.

*Wie schwer war es, die internationalen Partner dafür zu gewinnen?*

Überhaupt nicht, denn zum einen arbeiten wir mit diesen Partnern schon lange auf anderen Ebenen zusammen. Und zum anderen eröffnet die Reihe für die Partner eine gute Gelegenheit, die Hochschulsysteme ihrer jeweiligen Länder bzw. einzelne Universitäten mit ihren Stärken und Best-Practice-Erfahrungen zu präsentieren.

*Welchen Mehrwert bietet die Konferenzreihe den deutschen Hochschulen? Welchen für die Politik? Welchen für die Wirtschaft?*

Wir hatten bislang das Glück, dass so gut wie alle internationalen Referenten eine doppelte Perspektive angeboten haben: als Hochschulangehörige mit eigenen, konkreten Beispielen und häufig auch als Mitglieder oder Vertreterinnen und Vertretern überregionaler, strategischer Verbände und Organisationen. Für die deutschen Teilnehmerinnen und Teilnehmer – ob aus den Hochschulen, der Politik oder der Wirtschaft – bieten beide Aspekte einen erheblichen Mehrwert: Zwischen den anglo-amerikanischen Ländern gibt es schließlich große Unterschiede und auch innerhalb der Systeme eine große Heterogenität. Um von diesen Ländern zu lernen, muss man daher sehr genau hinschauen – und das tun wir.

*Was waren für Sie bisher die wichtigsten Ergebnisse der vergangenen Konferenzen?*

Die Ergebnisse und den Erfolg der Konferenz sehe ich auf unterschiedlichen Ebenen: Im besten Fall gelingt erstens ein Überblick – etwa über unterschiedliche Modelle der Doktorandenausbildung. Zweitens werden konkrete Instrumente vorgestellt – wie z. B. der „Code of Conduct“, den die führenden acht australischen Hochschulen für den Umgang mit Doktoranden entwickelt haben.


Und drittens findet ein internationaler Dialog über geteilte Herausforderungen und internationale Standards statt. Themen also, die sich mit lokalen oder nationalen Strategien nicht (mehr) bewältigen lassen.

*Nach den ersten fünf Veranstaltungen – haben sich Ihre Erwartungen erfüllt?*

Die Konferenzen waren in der Summe alle ein Erfolg, was die Beiträge aus den Partnerländern, die geführten Diskussionen, aber auch die Vernetzung über die Konferenzen hinaus angeht. Für unsere letzte Veranstaltung hätten wir uns vielleicht ein noch etwas größeres Echo gewünscht – gerade weil das Thema an deutschen Hochschulen bislang noch keine ganz große Rolle spielt.

**Dr. Annette Julius, Leiterin der Programmabteilung „Nord“ sowie des Berliner Büros des DAAD**






„Die Hochschulen hatten schon immer Probleme, mit nicht traditionellen Studierendengruppen umzugehen. Da standen oft Kapazitätsverordnungen oder gesetzliche Regelungen im Weg. Die Frage muss unter anderem sein: Wie ist es realisierbar, dass möglichst viele Studierende qualitativ gut weitergebildet werden, sie aber gleichzeitig im Betrieb weiter arbeiten können?“

Kevin Heidenreich  
Referatsleiter Hochschulpolitik, Deutscher Industrie- und Handelskammertag

„Um auch die Philosophie hinter einem Konzept für Lebenslanges Lernen zu stützen, ist es seitens der Universitäten sehr wichtig, im Dialog mit der Landespolitik zu sein und zu versuchen Einfluss zu nehmen. Nur so können wir dafür sorgen, dass wir Hochschulen mehr gesetzliche und finanzielle Möglichkeiten haben, um unseren Aufgaben gerecht werden zu können.“

Prof. Dr. Susanne Metzner  
Vize-Rektorin für Weiterbildung, Hochschule Magdeburg-Stendal









## Die deutsche Hochschulpolitik im Visier Was die internationalen Organisatoren sich von der ID-E Berlin Konferenzreihe versprechen

Mit der ID-E Berlin Konferenzreihe soll die deutsche Debatte über die Zukunft der deutschen Hochschulpolitik bereichert und um alternative Modelle und Erfahrungswerte erweitert werden. Neue Perspektiven stellen nicht nur das Altbewährte in Frage – der Blick über den Tellerrand eröffnet auch praktische Alternativen. Mit der ID-E Berlin Konferenzreihe wollen die fünf Partnerorganisationen die aktuelle Debatte aufgreifen und sie um konstruktive Angebote und Best-Practices aus ihren Ländern bereichern. Nicht nur die Expertinnen und Experten aus dem anglo-amerikanischen Raum liefern wertvolle Impulse, sondern auch die Mitglieder der Organisationen, die als Teilnehmer und somit gleichzeitig als Multiplikatoren agieren. Nicht nur Deutschland profitiert von dem Dialog zur Hochschulpolitik, wie die Stellungnahmen der einzelnen ID-E Berlin Organisatoren zeigen.

Foto des ID-E Berlin Teams von links (bis Falz): [Chris Trott, Group of Eight Australia](#) | [Dr. Annette Julius, DAAD](#) | [Giulia Forsythe, Ontario Council for University Lifelong Learning](#), [Gastreferentin Kanada](#) | [Prof. Dr. Tom Schuller, Inquiry into the Future for Lifelong Learning](#), [Gastreferent UK](#) | [Prof. Dr. Ada Pellert, Deutsche Universität für Weiterbildung \(DUW\), Berlin](#), [Moderatorin](#)

Von links (ab Falz): [Dr. Krishna Sen, University of Western Australia, Gastreferentin Australien](#) | [Dr. Sherryl D. Weems, Educational Opportunity Center, University Buffalo, Gastreferentin USA](#) | [Dr. Rolf Hoffmann, Deutsch-Amerikanische Fulbright-Kommission](#) | [Helen Rodney, Botschaft von Kanada](#) | [Daniel Zimmermann, DAAD](#) | **Nicht im Bild:** [Dr. Rima Dapous, British Council](#)



Der Blick von außen ist für alle Beteiligten wertvoll, um den Status quo realistisch zu bewerten und neue Ideen zu entwickeln. Werden deutschen Gesprächspartnern eigene innovative Ideen näher gebracht oder Experten vorgestellt, so sehen das Canadian Bureau for International Education (CBIE) und die Botschaft von Kanada darin auch einen Gewinn für die eigene Diskussion. Erst so werden Ausmaß und Wettbewerbsfähigkeit der Ansätze deutlich und die eingebrachten Fachleute können im Gegenzug ihre Netzwerke in Deutschland ausbauen und Neues entwickeln.

[Canadian Bureau for International Education \(CBIE\), Kanada](#)  
[Botschaft von Kanada in Berlin](#)

Deutschland dient als das gemeinsame Versuchsfeld. Für die australische Partnerorganisation Group of Eight bietet die Austauschplattform der Konferenzreihe Informationen über den internationalen Kontext und die Reaktionen der europäischen Länder auf den Bologna-Prozess, dessen Zielsetzungen sich auch in der australischen Strategie widerspiegeln: Bildungsstrukturen an die globalisierte Wirklichkeit anzupassen, den demografischen Wandel als Chance zu nutzen, die Leistungsfähigkeit und –bereitschaft zu steigern und nicht zuletzt auch durch vergleichbare Verhältnisse Wettbewerb unter den Ländern und Mobilität der Studierenden zu ermöglichen.

[Group of Eight, Australien](#)



Unter unseren Teilnehmern besteht ein reges Interesse am Wissenschafts- und Forschungsstandort Deutschland und seinen Internationalisierungsstrategien in Wissenschaft und Hochschule. Dieses Interesse steht auch im Zusammenhang mit dem globalen Wettbewerb um die Spitzenpositionen in diesem Bereich, wobei sich Wettbewerb und Kooperation bekanntermaßen in einem Spannungsfeld befinden. Hier bewegen wir uns mit der Konferenzreihe und ermöglichen einen interkulturellen Dialog.

[British Council, Großbritannien](#)



Deutschland hat ein in der Welt einmaliges Berufsausbildungssystem, das parallel zum Hochschulsystem angelegt ist. Ganz anders ist die Situation in den USA: dort ist Weiterbildung ein elementarer Bestandteil des lebenslangen Lernens und somit ein Kernkonzept der allgemeinen Berufs(aus)bildung. Deshalb wurde Weiterbildung in Ermangelung eines grundständigen und parallelen Berufsbildungssystems schon immer von den Hochschulen in den USA angeboten, und hier insbesondere von den community colleges und den Staatshochschulen. Im Austausch mit Deutschland können sich – auf beiden Seiten – gute Möglichkeiten ergeben, den eigenen Ansatz kritisch zu hinterfragen. Den wichtigsten „return of investment“ sieht die Fulbright Kommission im persönlichen Austausch zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern und der Bildung von Netzwerken, Entwicklung von gemeinsamen Projekten und der Vertiefung von institutionellen Kooperationen.

[Deutsch-Amerikanische Fulbright-Kommission](#)





**Making University Teaching Count**  
(Oktober 2007, Botschaft von Kanada)

Um strategische und systematische Ansätze zur Verbesserung von Lehre an Hochschulen ging es in der Auftaktkonferenz von ID-E Berlin. Vorgestellt wurden nationale, institutionelle und individuelle Initiativen in den Partnerländern, die von der Einrichtung von „Zentren für Lehren und Lernen“ über reguläre Coachings von Professoren, das systematische Lehren der Lehre im Rahmen der Doktorandenausbildung bis hin zu renommierten Preisen für Exzellenz in der Lehre reichten. Alle diese Initiativen haben in den entsprechenden Ländern zu deutlichen Verbesserungen der Lehre selbst sowie ihrer Reputation innerhalb der Hochschulen geführt, wobei immer auch erhebliche Mittel investiert wurden. Als Anstoß für eine Verbesserung der Lehre wurden nicht zuletzt steigende Erwartungen an gebührenbelegte Studiengänge benannt, aber auch ein steigender Druck von Politik und Öffentlichkeit, einen wachsenden Anteil junger Leute erfolgreich zum Hochschulabschluss zu führen.

Oktober 2007

**The Challenge of (Post)Graduate Education**  
(Oktober 2008, Ludwig-Erhard-Haus)

Mit Blick auf die Doktorandenausbildung wurde deutlich, dass es kein Importmodell einer „Graduate School“ für Deutschland gibt, deutsche Hochschulen aber sehr viel von den Erfahrungen im anglo-amerikanischen Raum lernen können: Vorgestellt wurden u.a. verbindliche Qualitätsstandards für die Doktorandenausbildung, wie sie die australische „Group of Eight“ festgelegt hat, promotionsbegleitende, auf allgemeine Fähigkeiten ausgerichtete Kurssysteme, wie sie in fast allen anglo-amerikanischen Hochschulsystemen zu finden sind, sowie Modelle für Joint PhDs.

Oktober 2008

**Integrating Lifelong Learning into Universities' Missions**  
(Oktober 2009, Botschaft von Kanada)

Demografische Veränderungen, zunehmende globale Verflechtungen und der beschleunigte technologische Fortschritt führen zu immer höheren Qualifikationsanforderungen an Erwerbstätige. Das im Rahmen einer Erstausbildung erworbene Basiswissen muss heute kontinuierlich um aktuelles Anwendungs- und Praxiswissen ergänzt werden. Die Antwort: „Lebenslanges Lernen“ muss etabliert werden. Auf der Tagung wurden sowohl grundsätzliche Fragen der Ausrichtung – Balance zwischen der Angebotsorientierung der Hochschulen und der Nachfrageorientierung des Weiterbildungsmarktes – sowie strukturelle und institutionelle Gegebenheiten diskutiert, etwa die Finanzierung von Lebenslangem Lernen an Hochschulen.

Oktober 2009



April 2008

**The Philosophy of Undergraduate Education**  
(April 2008, Landesvertretung NRW)

Die Diskussion um Inhalte und Ausrichtungen von grundständigen Bachelorstudiengängen machte deutlich, dass zwischen den einzelnen anglo-amerikanischen Ländern und sogar innerhalb der jeweiligen Hochschulsysteme eine große Vielfalt von Ansätzen und Modellen zu finden ist. Diese Ansätze reichen von stark berufs- und praxisorientierten Studiengängen über eine breite, interdisziplinäre Ausbildung in „liberal arts“ bis hin zu wissenschaftlich ausgerichteten Fachstudiengängen. Die Mehrzahl der grundständigen Studiengänge scheint allerdings auf eine breite Ausbildung gerichtet zu sein, die gerade nicht auf einzelne Berufe zielt oder allzu große Spezialisierung setzt.



April 2009

**Positioning your Institution: Marketing and Branding**  
(April 2009, Botschaft von Kanada)

Die zunehmende Differenzierung der Hochschul Landschaft schafft den einzelnen Einrichtungen zwar größere Gestaltungsfreiräume und Eigenverantwortung, setzt sie aber zugleich einem steigenden Konkurrenz- und Rechtfertigungsdruck aus. Auf der Tagung wurden Faktoren für Markenbildung und nationale wie internationale Positionierung einer Hochschule debattiert. Anhand konkreter Beispiele wurde verdeutlicht, wie mit Stärken- und Schwächenanalysen strategische Ziele formuliert und kommuniziert werden können – und wie Marketingstrategien an die eigentliche Mission einer Hochschule – das Lehren, Lernen und Forschen – rückgebunden werden können und müssen.

April 2010

**Recruitment, Selection and Admission of Doctoral Candidates**  
(April 2010, Britische Botschaft)

Mit diesem Thema unserer nächsten Konferenz der Reihe ID-E Berlin nehmen wir erstmals ein bereits behandeltes Thema – die Graduiertenausbildung – wieder auf und vertiefen es in relevanten Aspekten: Wie findet man die richtigen Kandidatinnen und Kandidaten? Wie sehen geeignete Instrumente zur Bewerbung von Promotionsprogrammen aus? Welche Auswahlkriterien sollen zum Tragen kommen? Wie können wissenschaftliche Standards, Qualität und Erfolg der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses gesichert und beurteilt werden? Welche Betreuungsstrukturen sind erforderlich, um besonders ausländische Promovierende erfolgreich zu integrieren?

Die Tagung wird am Montag, dem 26. April 2010 in der Britischen Botschaft in Berlin stattfinden. In etwas verändertem Format werden wieder ausgewiesene Expertinnen und Experten aus den Partnerländern über erfolgreiche Modelle und Erfahrungen an ihren Einrichtungen berichten – diesmal in direktem Gespräch und Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern der deutschen Hochschullandschaft.