

Mit 50+ an die Uni

Wie sozial effizient
sind LLL-Programme
der Hochschulen?

Autoren

Ileana Hamburg
Fikret Öz

Auf den Punkt

- Die dauerhafte Teilnahme von Bürgern an Bildung und Weiterbildung gilt als Schlüssel für Lebens- und Arbeitsqualität und wurde Teil einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, die auf den Wandel des traditionellen europäischen Sozialmodells zielt.
- Viele Menschen mittleren Alters müssen sich spezifischen Schwierigkeiten stellen. Denn Menschen, die in der Mitte des Lebens stehen, werden vom Arbeitsmarkt zunehmend ausgegrenzt.
- Mit der Frage der sozialen Effizienz von Lifelong Learning Programmen der Universitäten für Lernende mittleren Alters beschäftigt sich das europäische Forschungsprojekt THEMP, welches auf den Arbeitsmarkt fokussierte Lifelong Learning Programme in sieben europäischen Ländern untersucht.
- Die Ergebnisse der ersten Fallstudien, die an Universitäten aus sieben europäischen Ländern durchgeführt wurden, zeigen, dass die Programme nicht ausschließlich auf die Zielgruppe 50+ fokussieren. Gefragt sind didaktische Gestaltung der Inhalte entsprechend den Bedürfnissen der Teilnehmer sowie finanzielle und organisatorische Unterstützung.
- Die Einbeziehung dieser Altersgruppe in die tertiäre Bildung ist eine der wichtigsten Herausforderungen der Bildungs- und Ausbildungssysteme, insbesondere für die Hochschulen mit dem Ausbau von LLL.

Zentrale Einrichtung der
Westfälischen Hochschule
Gelsenkirchen Bocholt
Recklinghausen in
Kooperation mit der
Ruhr-Universität Bochum

 **Westfälische
Hochschule**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM** **RUB**

Die europäische Landschaft von TLL und deren soziale Effizienz

Im Rahmen des europäischen Sozialmodells (ESM) existieren mehrere nationale politische, soziale und ökonomische Systeme, z.B. ist der europäische Arbeitsmarkt national differenziert durch Arbeitsrechte, Tarifvertragssysteme und ökonomische Strukturen. Die nationalen, regionalen und sektoralen Arbeitsmärkte stammen aus verschiedenen sozialen Bereichen, welche wiederum den Zugriff zu TLLL und die Umsetzung von Lernergebnissen in ökonomisches, physisches, humanes, soziales und kulturelles Kapital bedingen. Sapir (2005) schlägt vier Kategorien für die Klassifizierung von europäischen Ländern vor, die auf zwei Konzepten basieren: Effizienz und Gerechtigkeit.

Tabelle 1			
Die Typologie der vier europäischen Sozialmodelle			
		Effizienz	
		Gering	Hoch
Gerechtigkeit	Hoch	Kontinentale (AT; BE, CZ ; DE ; FR, LU)	Nordische (DK, FL, NL , S)
	Gering	Südländische (ES , HU , GR, IT, P, PL)	Angelsächsische (IRE, UK)

Quelle: Sapir (2005: 9)
 Hinweis: Die fettgedruckten Buchstaben indizieren die Länder, die durch das THEMP-Projekt untersucht werden

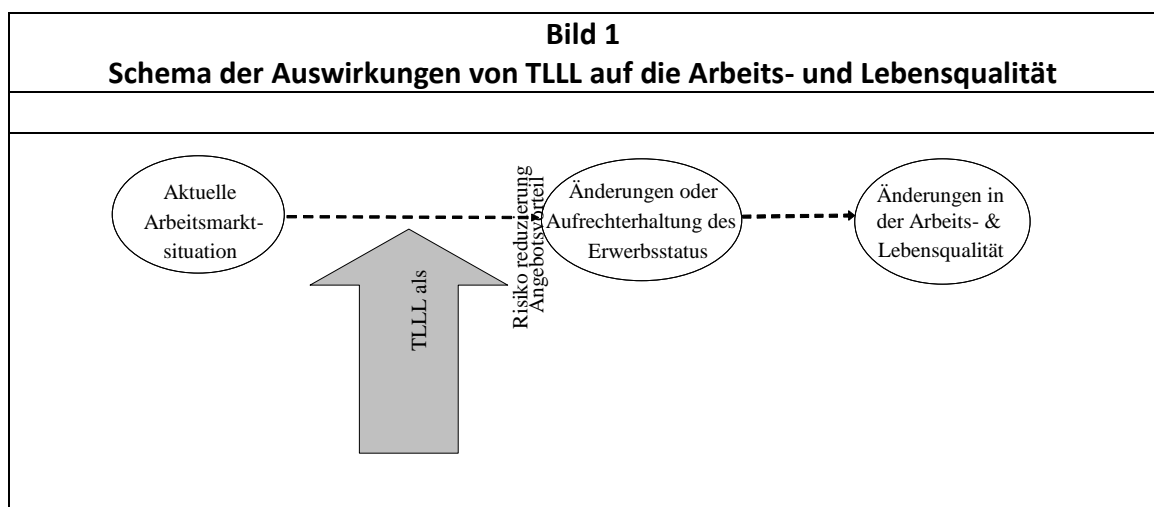
TLLL, wie auch LLL, sind in langen europäischen Traditionen der Erwachsenenbildung verwurzelt. Drei Hauptsäulen können erkannt werden:

- Allgemeine Bildung bietet denjenigen eine zweite Chance, die nicht auf traditionellen Wegen Zugang zu Weiterbildungen oder Hochschulbildungen erlangt haben (z.B. Volkshochschulen).
- Soziokulturelle Bildung bietet ergänzende Bildung für all diejenigen, die keinen Zugang zur regulären Hochschulbildung haben (z.B. Universitäten für ältere Menschen).
- Kontinuierliche Berufsbildung und Schulung zum Verbessern der Leistung von Personen am Arbeitsplatz und/oder ihrer Position am Arbeitsmarkt.

Im Vergleich zu den formalen Grundbildungs- und Schulungssystemen scheint das System für die Erwachsenenbildung mehr durch die Mechanismen des Marktes reguliert zu werden. Das Angebot ist flexibel, weil sich die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ändert. Gewissermaßen orientiert es sich an den Unternehmen, aber auch an den persönlichen Bedürfnissen. Eine weiterführende Bildung zielt oft darauf ab, die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Auch die Finanzierung dieser Erwachsenenbildung scheint flexibel zu sein, da sie aus einer Kombination von öffentlichen, semi-öffentlichen und persönlichen Mitteln finanziert wird.

Eine klare Beschreibung der Landschaften von TLLL und LLL ist im Allgemeinen schwierig, weil diese Art von Bildung und Schulung hauptsächlich im Schnittpunkt zwischen Qualifikation und ökonomischem System angesiedelt ist – am Arbeitsmarkt. Die Programme müssen Bildung und Schulung ermöglichen, aber auch ökonomische Voraussetzungen erfüllen. Letztlich ist LLL eher als Mittel der Sozialpolitik konzipiert, im Sinne der Aktivierung. Bild 1 zeigt, welche Auswirkungen TLLL auf die Arbeits- und Lebensqualität haben kann.



Quelle: Krüger et al (2012)

Das Messen der Auswirkungen von an Hochschulen angebotenen LLL-Programmen für Lernende mittleren Alters ist eine Möglichkeit, die soziale Qualität von TLLL Programmen zu evaluieren. Das wiederum erfordert eine dreifache Perspektive in Bezug auf die teilnehmenden Bürger, die anbietenden Institutionen und die kontextuelle soziale Umgebung. Die Frage ist, in welchem Maße die Hochschulen die Interessen der Midlife-Learner erfüllen, die verbesserte Beschäftigungschancen erwarten. Es geht aber auch um das Interesse der Gesellschaft am Beitrag von LLL zum ökonomischen Wachstum und sozialen Zusammenhalt. Das Messen der sozialen Auswirkungen von TLLL sollte über quantitative Aspekte von Beschäftigung hinausgehen und nach den größeren Auswirkungen auf Lebens- und Arbeitsqualität fragen.

Indem der Mensch in den Mittelpunkt gestellt wird, wird entsprechend den Ansätzen der Transitional Labour Market Theory (TLM) nach einem Referenzpunkt gesucht, der die Messung der Effizienz von TLLL Programmen über den Arbeitsmarkt hinaus und in Lebensverlaufsperspektive ermöglicht.

Die Teilnahme an TLLL zielt auf die höhere und bessere Qualifikation von Lernenden ab, z.B. indem ihnen neues Wissen angeboten wird, ihre intellektuelle Entwicklung unterstützt und

indem neue soziale Beziehungen ermöglicht werden. Aber unter einer Arbeitsmarkt-Perspektive müssen die Lernergebnisse als Werte in den entsprechenden Arbeitsmarkt Segmenten anerkannt werden; Lernergebnisse müssen in humanes, kulturelles und soziales Kapital konvertiert werden. Das ist ein komplexer Prozess von sozialem Handeln in den spezifischen Feldern des Arbeitsmarktes.

Um die soziale Effizienz oder den positiven Beitrag zu sozialem Risikomanagement abschätzen zu können, müssen die europäischen Hochschulen betreffend LLL in folgenden Bereichen evaluiert werden:

- Entwurf adäquater LLL-Programme.
- Institutionelle und finanzielle Unterstützung für Menschen in Lebens- und Arbeitsübergängen, insbesondere für Menschen in besonderen Risikosituationen, wie Menschen über 50.
- Kapazitäten, deren interne Strukturen und Prozeduren an neue Anforderungen anzupassen sind, die durch die Alterung der Gesellschaft und die Arbeitsmarktbedingungen entstehen.

Das Projekt THEMP

Wie bereits erwähnt ist die Einbeziehung der Altersgruppe 50+ in die tertiäre Bildung eine der wichtigsten Herausforderungen der Bildungs- und Ausbildungssysteme und steht auch im Mittelpunkt des Forschungsprojektes THEMP. Die am Projekt teilnehmenden Hochschulen und Forschungseinrichtungen stammen aus Spanien, Deutschland, Italien, den Niederlanden, Großbritannien, Ungarn und Tschechien. In diesen Ländern ist der Anteil an Menschen mittleren Alters von durchschnittlich 22% im Jahr 1970 auf 27% im Jahr 2010 gestiegen.

Tabelle 2. Entwicklung des Anteils an 45-64 jährigen in der Bevölkerung der THEMP Länder, 1970-2010.

Land	1970	1980	1990	2000	2010
CZ	23.5	21.1	21.7	26.0	27.3
DE	22.4	21.3	25.8	25.8	27.9
HU	23.3	22.7	23.8	25.7	26.4
IT	22.2	22.5	24.3	25.1	26.7
NL	20.0	19.9	20.7	24.3	27.9
ES	20.5	21.7	21.8	22.2	24.9
UK	23.9	22.3	21.5	23.5	25.4

Quelle: Eurostat.

Die Tabelle 2 zeigt die Arbeitslosenrate von Menschen zwischen 45 und 64 in verschiedenen THEMP Ländern entsprechend. Im Durchschnitt ist das Risiko von Armut und sozialer Ausgrenzung in den THEMP Ländern im Zeitraum zwischen 2005 und 2010 für Menschen

mittleren Alters um 1,4% gestiegen, während ihr Anteil an den Beschäftigten um 1,3% gesunken ist. Wie diese Zahlen zeigen, bringen Alterung und Änderungen in der Arbeitsmarktpolitik spezifische Schwierigkeiten für Menschen mittleren Alters mit sich. Für diese risikogefährdete Bevölkerungsgruppe scheint Bildung ein effizienter Weg zu sein, um dieses spezifische soziale Risiko zu vermindern.

LLL gilt als eines der effektivsten Werkzeuge gegen soziale Ausgrenzung, wobei die Hochschulen eine wichtige Rolle als Anbieter von TLLL spielen. In diesem Kontext werden im Rahmen des Projekts TLL-Strategien und -Programme der Hochschuleinrichtungen in Bezug auf die Lernenden mittleren Alters in den THEMP Ländern untersucht. Die Untersuchungen beschränken sich nicht nur auf Beschäftigungsmerkmale, sondern beziehen auch die Auswirkungen der Hochschulbildung auf die gesamte Lebens- und Arbeitsqualität ein. Die Programme werden so ausgewählt, dass sie hinsichtlich der oben beschriebenen Methodologie auf soziale Effizienz geprüft werden können. Im Mittelpunkt stehen vergleichende Studien mit konkreten Fallbeispielen. Zugleich werden statistisch verfügbare Daten auf projektrelevante Fakten untersucht. Es werden Interviews mit Entscheidungsträgern, Interessenvertretern, Dozenten und natürlich mit älteren Erwerbspersonen (als Zielgruppe) durchgeführt. Die Studien analysieren die Effizienz der TLLL-Programme in Bezug auf die Einbeziehung und Erreichbarkeit von Lernenden mittleren Alters.

Das Projekt strebt eine Kombination aus unterschiedlichen theoretischen Ansätzen an, um innovative Instrumente zu entwickeln. Neben Erkenntnissen über die soziale Performance des europäischen TLLL zielt das Projekt auf die Förderung des gegenseitigen Lernens zwischen Entscheidungsträgern in den Hochschulen, relevanten Akteuren, Praktikern und Lernenden. Die Akteure werden durch praxisorientierte Empfehlungen, getestete Werkzeuge und Instrumente angeregt, die Erfahrungen in die eigene Führungspraxis zu integrieren. Dadurch wird sichergestellt, dass die Ergebnisse weit über die Projektgrenzen hinaus bekannt werden, um Eingang in Institutionen, Systeme und Strategien zu finden. Im Rahmen des Projektes werden zwei Workshops und eine internationale Konferenz durchgeführt.

Fallstudien in Hochschulen der am Projekt teilnehmenden Länder

Wie im vorigen Abschnitt erwähnt zielen die Forschungsfragen in THEMP darauf, wie die Hochschulen in die LLL Aktivitäten involviert sind, ob spezielle Programme oder Kurse für Menschen mittleren Alters existieren und wie diese Zielgruppe integriert wurde. In diesem Kontext führt jeder Projektpartner drei Fallstudien durch, welche auf Informationen aus folgenden Quellen basieren:

- **Statistische Analyse** von verfügbaren Daten im Rahmen der TLLL-Programme der letzten fünf Jahre, auch bezüglich der sozialen Effizienz
- **Interviews** mit Entscheidungsträgern von LLL-Programmen und Stakeholders

- **Interviews** mit TLLL Lehrenden und Studenten

Für die empirische Sicht gab es Zugang zu Daten aus zwei Ebenen:

- **Institutionelle Ebene:** Vertreter aus Institutionen, Stakeholders, Unternehmen (falls sie in den Programmen oder Prozessen involviert sind), Lernende und weitere Akteure.
- **Individuelle Ebene:** Studenten, die an den TLLL-Aktivitäten der Hochschulen teilgenommen haben oder noch teilnehmen.

Allgemein sind die Fallstudien folgendermaßen aufgebaut:

1. Allgemeine Daten über die Fallstudie
2. Entscheidungsprozess
3. Implementierung und Prozess-Analyse
4. Didaktische Ansätze
5. Evaluation/ Wirkungs-Analyse

Der deutsche Projektpartner hat für die Fallstudien Beispiele der Ruhr-Universität Bochum, der Universität Duisburg-Essen und der Fernuniversität in Hagen ausgewählt. Im folgenden Teil präsentieren wir Ergebnisse aus der Fallstudie der Ruhr-Universität Bochum.

Fallstudie: Akademie der Ruhr Universität

Die Ruhr-Universität Akademie ist eine GmbH und eine Tochtergesellschaft der Ruhr-Universität Bochum (RUB). Sie ist die Zentrale für die Organisation und Koordinierung von Weiterbildungsaktivitäten und bietet einen akademischen Standard für die berufsorientierte Fortbildung interessierter Fach- und Führungskräfte von Unternehmen, öffentlicher Verwaltung, Organisationen und Verbänden.

In enger Kooperation mit den Lehr- und Forschungstätigkeiten an der Ruhr-Universität Bochum hat die Akademie ideale Bedingungen um sich selbst im Bildungs- und Ausbildungsmarkt zu positionieren.

Jedes Jahr nehmen ungefähr 200 Studierende an den Weiterbildungsaktivitäten der Ruhr-Universität Akademie teil. Im empirischen Rahmen von THEMP wurde als Untersuchungsgegenstand das Studium „Veränderungsmanagement“ („Change Management“) gewählt, welches ein berufsbegleitendes Programm über drei Semester für Arbeitnehmervertreter und insbesondere für Mitglieder von Betriebs- und Personalräten anbietet.

Im Folgenden präsentieren wir Ergebnisse von Interviews mit Programmverantwortlichen, Studenten und Lehrkräften. Die Fragen folgen den vier genannten Punkten zum Aufbau der Fallstudien.

Entscheidungsprozess

Der Grund für die Initiierung eines solchen Weiterbildungsstudiums war die Erkenntnis, dass sich die Anforderungen an die Arbeitsumgebung der Zielgruppe ständig ändern. Das Programm wurde in Zusammenarbeit mit Mitgliedern von Betriebsräten entwickelt und basiert auf einer Weiterbildung, die die Teilnehmer mit nützlichen Werkzeugen ausstattet um ihre tägliche Arbeit im Betriebsrat besser zu bewältigen. Während des Programms erwerben die Teilnehmer neue Fähigkeiten, insbesondere im Bereich Management und Organisationsentwicklung. 50% der Teilnehmer sind zwischen 40 und 50 Jahre alt, 25% sind über 50. Die Grundidee des Programms kam von der Zielgruppe, die aktiv mitgestaltet. Das Weiterbildungsangebot wird in den Unternehmen teilweise durch die Teilnehmer, durch Vorträge der Programmorganisatoren und durch diverse Marketinginstrumente wie Homepage, Broschüren, Messen und Mailingaktionen bekannt gemacht. Generell wird das Programm von den Teilnehmenden weiter empfohlen, doch eine der Hürden ist die Dauer der Weiterbildung, die drei Semester vorsieht und eine Präsenz von 30 Tagen erfordert.

Die interviewten teilnehmenden Studenten sehen sich selbst mit großen Veränderungen konfrontiert, einige von ihnen beschäftigen sich seit mehreren Jahren mit den Aufgaben des Betriebsrates. Nicht alle hatten vorher Kontakt zu einer akademischen Institution, sodass z.T. große Hürden überwunden werden mussten. Weil einige Kursteilnehmer nicht an ihren ursprünglichen Arbeitsplatz zurückkehren und neue Aufgaben in der Organisation übernehmen müssen, waren sie motiviert am Kurs teilzunehmen. Geschildert wurden Schwierigkeiten in den Unternehmen, als die Aufgaben der Teilnehmer während ihrer Präsenz im Kurs von Arbeitskollegen übernommen werden mussten. Einige berichteten von „Neid“ der Kollegen. Es gab auch finanzielle Schwierigkeiten und Erklärungen gegenüber den Familien der Studenten waren notwendig, dass der Kurs für ihre berufliche Weiterbildung und Beschäftigung wichtig sei.

Implementierung und Prozess-Analyse

Die wichtigste Herausforderung stellt die Anpassung des Programms an die Zielgruppe dar. Folgende Punkte sind zu berücksichtigen:

- Die Teilnehmer haben meistens keinen akademischen Hintergrund und hatten vorher auch keinen Kontakt zu akademischen Institutionen.
- Sie haben langjährige Berufserfahrung, haben soziale Kompetenzen und Fähigkeiten betreffend Management, Rechtsfragen und im Personalwesen, zudem kennen sie den Arbeitsmarkt. Diese Erfahrungen und Kenntnisse sollen im Programm integriert werden.
- Weil die meisten Teilnehmer im mittleren Alter sind, sollten ihre Lerngewohnheiten und die benötigte Zeit berücksichtigt werden.

- Die didaktischen Aspekte des Programms sollten einen Ausgleich zwischen Erfahrungswissen und den neuen Anforderungen der Zielgruppe finden.

Das Programm „Veränderungsmanagement“ berücksichtigt reale Bedürfnisse von Teilnehmern. Im Modul „Selbstmanagement/Selbstorganisation“ werden diese artikuliert und in einem Übungsprojekt entwickelt.

Während des Trainingsprogramms arbeiten die Teilnehmer an einem individuellen Projekt, das in Form eines Berichts abgeschlossen wird, wofür sie ein Zertifikat erhalten. Das Zertifikat wird in Kooperation mit der IHK entwickelt. Die Ausarbeitung der Projekte wird als Maßnahme gesehen um theoretische Aspekte mit eigenen Erfahrungen zu kombinieren. Ein wichtiger, sozialer Aspekt des Kurses ist, dass die Teilnehmer zur Diskussion ermutigt werden, um somit auch aus der Erfahrung anderer zu lernen. Ein anderer Weg, soziale und berufliche Netzwerke zu bilden, ist die Organisation von Meetings, zu denen Referenten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik oder aus der eigenen Organisation eingeladen werden. So können die Teilnehmer auch den Inhalt des Kurses mit ihrer Organisation und mit der Praxis verbinden.

Die RUB Akademie achtet besonders auf die Erfüllung der akademischen Pflichten. Die ausgewählten Lehrkräfte müssen den Inhalt des Kurses in verständlicher Sprache vermitteln, praktische Bezüge herstellen und die didaktischen Methoden an die Zielgruppe anpassen.

Didaktische Ansätze

Wie bereits erwähnt liegt der Fokus des didaktischen Ansatzes in der Verbindung zwischen dem theoretischen Hintergrundwissen, das in akademischen Vorlesungen und Seminaren vermittelt wird, mit der praktischen Implementierung von neu gewonnenen Fähigkeiten. Das praktische Projekt mit Themen aus dem beruflichen Hintergrund der Teilnehmer und die Anwendung von neuem theoretischem Wissen, das in dem ausgewählten Thema anwendbar ist, kann später für die Teilnehmer in ihrem Beruf verwendet werden.

Das grundlegende Modul „Selbstmanagement“ wurde entwickelt um neue Lernfähigkeiten zu vermitteln und die Studenten zu einer aktiven Teilnahme zu ermutigen. Alle Module des Kurses sind obligatorisch.

Die Lehrkräfte gehören der Fakultät für Wirtschaftspsychologie der Ruhr-Universität Bochum an, es können aber auch externe Experten aus der Wirtschaft engagiert werden. Diese müssen über Erfahrungen in der Erwachsenenbildung verfügen und fähig sein, sich den besonderen Bedürfnissen von Lernenden mittleren Alters anzupassen.

Einige Studieninhalte sind durch schriftliche Dokumente abgedeckt, die entwickelt wurden um die Teilnehmer bei den Seminarsitzungen zu unterstützen. Sie sind auch in elektronischer Form auf der Lernplattform Blackboard der Universität verfügbar. Neue Medien, Powerpoint Präsentationen und Flip Charts werden oft genutzt. Den Teilnehmern ist es wichtig, Gruppendiskussionen zu führen und gemeinsam zu üben.

Das Studienprogramm „Veränderungsmanagement“ wird seit zehn Jahren angeboten und wird ständig anhand von Teilnehmerfeedbacks und durch didaktische Erfahrungen der Lehrkräfte optimiert. Die beruflichen Erfahrungen, Bildungs- und Lebenserfahrungen der Teilnehmer sollten dabei in Betracht gezogen werden. Generell bewerten die Teilnehmer die Lehrmethoden im Rahmen des Programms als angemessen. Allerdings werden sie zu Beginn des Programms mit einer Menge Stoff konfrontiert, bei dem sie sich selber organisieren müssen. Das Modul „Selbstmanagement“ und die Interaktionen innerhalb der Seminargruppe helfen, Ideen untereinander auszutauschen und die Seminarthemen besser aufzunehmen. Aufgrund fehlender Lernerfahrungen in einer akademischen Institution äußerten einige Teilnehmer Zweifel an betreffenden Lern- und Unterrichtsmethoden. Diese Bedenken verschwinden im Laufe des Kurses. Man kann sagen, dass sowohl Organisatoren als auch Lehrkräfte und Teilnehmer positive Erwartungen für zukünftige Anpassungen des Programms haben.

Evaluation/Wirkungs-Analyse

Kontinuierliche Evaluationen für jede Lerneinheit des Programms sind ein wichtiger Teil des Rahmenkonzepts. Die Studenten füllen Evaluationsformulare nach den Kursen aus, bewerten die einzelnen Aspekte einer Lektüre oder eines Seminars und machen Änderungsvorschläge, die schnellstmöglich berücksichtigt werden. Die Teilnehmer wissen insbesondere die praktischen und arbeitsbezogenen Ansätze zu schätzen. Einige Studenten wünschen sich von Seiten der Lehrkräfte mehr Sensibilität für Lernende mit Arbeitserfahrung, aber ohne akademischen Hintergrund. Das Feedback mehrerer Alumni ermutigt die Programm-Organisatoren und zeigt, dass viele der im Kurs gewonnenen Fähigkeiten am Arbeitsplatz angewendet werden können. Beispielsweise haben einige Teilnehmer eine höhere Position in ihrem Unternehmen erreicht, andere hatten die Chance, den Arbeitgeber zu wechseln.

Schlussfolgerung

Prinzipiell unterscheiden sich die Weiterbildungsprogramme für Erwachsene von den typischen Studienangeboten der Universität. Für letztere sind generell keine Berufserfahrungen erforderlich. Was das Programm der RUB Akademie von diesen typischen Uni-Angeboten unterscheidet, ist der Fakt, dass die Bedürfnisse und Erfahrungen der Teilnehmer in jedem Schritt des Programms, von der Entwicklung bis zur Implementierung, berücksichtigt werden. Das Programm muss gewissermaßen flexibel sein, die Inhalte sowie didaktische Ansätze müssen an den Entwicklungsstand und an die Bedürfnisse der Teilnehmer angepasst werden. Die Entwicklung solcher Programme sollte nach Ansicht der Lehrenden und Programmverantwortlichen so gestaltet werden, dass sowohl interne Kompetenzen der

Universitäten als auch die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Es muss ein Ausgleich zwischen Theorie und Praxis gefunden werden.

Das Programm „Veränderungsmanagement“ wurde über die Jahre leicht modifiziert und angepasst, aber die Kernmodule sind gleich geblieben. Die Teilnehmer meinen, dass solche Programme Kontinuität aufweisen und einen hohen Bekanntheitsgrad auf dem Ausbildungsmarkt haben sollten.

Allgemein sehen einige Lehrende die Entwicklung von Weiterbildungsprogrammen durch die Universitäten als problematisch, da sie sich hauptsächlich auf ihre Lehr- und Forschungstätigkeiten konzentrierten. Viele hätten keine praktischen Erfahrungen oder Berufserfahrungen in Unternehmen. Eine große Herausforderung für die Universitäten ist die Neuorientierung hin zur Unterstützung von TLLL. Ein weiteres Problem ist die finanzielle Unterstützung solcher Trainingsangebote, z.B. erhalten die deutschen Universitäten keine staatliche Förderung für Weiterbildung, so dass die Kosten solcher Angebote von den Teilnehmern selbst bezahlt werden müssen. Sehr wichtig sind der rechtliche und institutionelle Rahmen.

Erste Ergebnisse der sieben Fallstudien im THEMP

Im Rahmen des Projektes sind insgesamt 21 Fallstudien geplant. Die Einzel- und Nationalberichte über die Untersuchungen werden bei der Abschlusskonferenz des Projektes in Barcelona im Herbst 2013 veröffentlicht.

Die Ergebnisse der ersten sieben Fallstudien aus den beteiligten Ländern zeigen eine breite Palette von Themen: eine viersemestrige Ausbildung für Schulberater (Tschechische Republik), ein maßgeschneidertes 5-Modul-Programm für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst (Niederlande), eine dreisemestrige Ausbildung für Mitglieder von Betriebsräten (Deutschland), Masterstudiengang (Ungarn), Arbeitsmarktorientierung für Menschen in Übergang (Italien), ein Zweijahresprogramm für Human Resource Management (Spanien) und eine dreijähriger vollständiger Studiengang für Gemeinwesenarbeit (Vereinigtes Königreich).

Die ersten Übersichtsanalysen zeigen:

- Zwar nehmen Menschen mit 50+ an den Programmen teil, aber die Programme und Aktivitäten fokussieren nicht speziell auf diese Zielgruppe.
- Gefragt sind didaktische Gestaltung der Inhalte entsprechend den Bedürfnissen von Personen mit Berufserfahrung sowie finanzielle und organisatorische Unterstützung.
- Flexibel gestaltet werden müssten die Lernsysteme auch hinsichtlich der Einbeziehung der Bedürfnisse der Teilnehmer sowie einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

- In organisatorischer Hinsicht werden Weiterbildungsaktivitäten in den Hochschulen entweder hochschulintern durchgeführt oder durch Bildung administrativen Einheiten externalisiert. Beide Formen kommen vor. Es lässt sich aber generell in den beteiligten Ländern die Tendenz beobachten, dass solche Aktivitäten zunehmend nach außen verlagert werden.
- Die für die Fallstudien ausgewählten Programme weisen generell einen starken Arbeitsmarktbezug und Praxisorientierung auf. In einigen Programmen ist allerdings diese Zielsetzung unterschiedlich stark ausgeprägt.
- Die Lehrkräfte kommen nicht nur aus dem akademischen Umfeld, in allen Programmen sind auch Externe zu finden.
- Die Programme vermitteln nicht nur neue berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse, sondern auch breitere Fähigkeiten und Kompetenzen, die als kulturelles Kapital bezeichnet werden können.
- Die Einbeziehung der Altersgruppe 50+ in die tertiäre Bildung ist eine der wichtigsten Herausforderungen an die Bildungs- und Ausbildungssysteme.
- Die europäische Bildungspolitik betont die Notwendigkeit der Durchlässigkeit der traditionellen Hochschul- und Berufsbildung sowie die Anerkennung von Vorkenntnissen für den Hochschulzugang. In der Praxis bleiben jedoch viele Hochschulen weit hinter ihren Möglichkeiten zurück.

LITERATUR:

Sapir, Andre. 2005. Globalization and Reform of European Social Models. Paper presented at the ECOFIN informal meeting of EU Finance Ministers and Central Bank Governors, Manchester, 9th September 2005

Karsten Krüger; Néstor Duch & Montse Álvarez: „Social Vulnerability Management: A Concept to Manage Tertiary Lifelong Learning: Synthesis Report“; Barcelona/ Oldenburg. 2012. Consulted 27/11/2012 at www.themp.eu.

PROJEKTSEITE:

<http://www.themp.eu>

Autoren:

[Dr. Ileana Hamburg](#) ist Research Fellow am Institut Arbeit und Technik,
[Fikret Öz](#) ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im IAT-Forschungsschwerpunkt
Wissen und Kompetenz

Kontakt: hamburg@iat.eu; oez@iat.eu

Forschung Aktuell

ISSN 1866 – 0835

Institut Arbeit und Technik der Fachhochschule Gelsenkirchen

Redaktionsschluss: 03.12.2012

http://www.iat.eu/index.php?article_id=91&clang=0

Redaktion

Claudia Braczko

Tel.: 0209 - 1707 176

Fax: 0209 - 1707 110

E-Mail: braczko@iat.eu

Institut Arbeit und Technik

Munscheidstr. 14

45886 Gelsenkirchen

IAT im Internet: <http://www.iat.eu>