

# Grundsätze der LLL-Strategie

Lebensbegleitendes Lernen (LLL) und damit die Umsetzung durch den Europäischen Sozialfonds wird von folgenden fünf Prinzipien getragen:

## Lebensphasenorientierung

LLL bedeutet das Aufbrechen des eindimensionalen Denkens im Sinne einer durchgängigen Ausbildungs- und Arbeitsbiographie. Das Konzept der Zweiphasigkeit - wonach auf die Ausbildung eine durchgehende Berufstätigkeit im Erwerbszyklus folgt - verliert an Bedeutung, gleichzeitig steigt die Notwendigkeit, Qualifikationen stetig anzupassen bzw. sich beruflich neu zu orientieren, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Die Einzelnen sind immer wieder gefordert, Anpassungsleistungen und Umorientierungen in verschiedenen Lebensphasen vorzunehmen. Die Politik ist ihrerseits gefordert, auf die unterschiedlichen Lebensentwürfe und Realitäten der einzelnen Personen einzugehen. Es muss dem Individuum in jeder Phase des Erwerbs- und Lebenszyklus (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Bildung, Pension) möglich sein, ins Lernen (wieder) einzusteigen. Dies impliziert einen umfassenden Perspektiven- und Paradigmenwechsel. Bildung wird nicht nur von den Institutionen oder gesellschaftlichen Teilsystemen, sondern auch vom Individuum mit seinen Bedürfnissen und Erfordernissen aus gedacht. Vor diesem Hintergrund verändern sich die Anforderungen für die Bildungsinstitutionen und Systeme.

## Lernende in den Mittelpunkt stellen

Eine Strategie des LLL muss sicherstellen, dass die Bildungssysteme den individuellen Lebensentwürfen der Menschen unserer Gesellschaft gerecht werden. Jedes Individuum muss die Möglichkeit haben, lebenslang Lern- und Bildungsprozesse aufzugreifen bzw. immer wieder in solche einzutreten. LLL erfordert das radikale Umdenken in dem Sinn, dass die Lernenden in den Mittelpunkt gerückt werden und aus dieser Perspektive der Blick auf die Bildungssysteme und die Arbeitswelt gerichtet wird. Bislang standen immer das System - Bildungssystem, Wirtschaftssystem - mit den entsprechenden Institutionen im Mittelpunkt. Der Blick vom lernenden Menschen aus vollzieht daher einen Perspektivenwechsel, den man entsprechend betonen muss, ohne den Bedarf an hinreichenden Rahmenbedingungen und Befähigungen zu übersehen.

Für das Individuum bedeutet das, sich Ziele zu setzen und diese konsequent zu verfolgen, Verantwortung für sich selbst zu übernehmen und aktiv sein Leben zu gestalten. Dazu braucht der und die Einzelne aber entsprechende Angebote und Zugänge zum "Lernen" und entsprechende institutionelle Rahmenbedingungen. An dieser Stelle sind Institutionen und gesellschaftliche Teilsysteme gefordert - sie müssen neue und transparente Angebotsformen schaffen, die Professionalisierung der Lehrenden verstärken, neue Beratungsdienstleistungen aufbauen sowie durch neue methodisch-didaktische Ansätze die Menschen am Zugang und an der Teilnahme am lebensbegleitenden Lernen unterstützen. Ein wesentliches Augenmerk ist dabei auf die Schnittstellen und auf Übergangsphasen im Erwerbs- und Lebenszyklus zu richten.

Auch didaktisch betrachtet bedeutet der Perspektivenwechsel von "teaching to learning" eine neue Herausforderung. Neue Lehr- und Lernformen sind zu entwickeln, die auf neuen methodisch-didaktischen Prinzipien aufbauen, wie "active learning methodologies and collaborative learning" (*European Commission, 2003B*), Lernorte sind zu verschränken und neue Lernarchitekturen, in denen Theorie und Praxis auf vielfältige Art miteinander verbunden werden, sind zu entwickeln. Die Lernarchitekturen sind dabei so zu gestalten, dass Lernen für die unterschiedlichen Altersgruppen - Jugendliche und Erwachsene - an Attraktivität gewinnt (*European Commission, 2003B*). Lernen findet an ganz unterschiedlichen Orten statt, nicht nur in formalen Lernumgebungen, wie Schulen, Universitäten, Fachhochschulen oder Weiterbildungseinrichtungen, sondern auch in nichtformalen Lernumgebungen, wie am Arbeitsplatz, im Rahmen von politischen Tätigkeiten oder Freizeitaktivitäten. Wesentlich ist, die unterschiedlichen Lernorte zu lokalisieren und miteinander in Verbindung zu bringen.

### **Life Long Guidance**

Als essentielles Element einer LLL-Strategie wird die Bildungs-, Berufs- und Karriereberatung betrachtet. Hierbei muss ein breiter Zugang zu der Beratungsdienstleistung sichergestellt werden, d.h. das Angebot muss niederschwellig, unabhängig und anbieterübergreifend sein. Zum anderen ist die Qualität der Beratungsdienstleistung zu verbessern, indem die Professionalisierung der BeraterInnen vorangetrieben wird. Eine wichtige Weiterentwicklung ist die Schaffung eines breiten Zugangs zur Beratung.

### **Kompetenzorientierung**

Neben der Verankerung von LLL in Lebensphasen und der Neugestaltung der Lernenden-Lehrenden-Beziehung benötigt ein System des lebenslangen Lernens Mechanismen, um an die unterschiedlichen Kenntnisse und Fähigkeiten der Lernenden anzudocken. Ein Aus- und Weiterbildungssystem, das in sich geschlossene Qualifikationen vermittelt und zertifiziert, ist dafür inadäquat - der Übergang zur Förderung lebenslanger Beschäftigungsfähigkeit ist vielmehr notwendig, da das Aneignen von Wissen auf Vorrat nicht mehr funktioniert. Die sinkende Halbwertszeit von Wissen macht lebenslanges Lernen in allen Lebensphasen zusehends wichtiger. Sich selbst Wissen aneignen zu können, ist dafür eine notwendige Voraussetzung.

Das Prinzip der Kompetenzorientierung impliziert eine neue Sichtweise, die an den vorhandenen Potenzialen der Lernenden ansetzt, und drei Basisziele umfasst:

Die Mobilisierung von Qualifikations- und Begabungsressourcen.

Eine gezielte Politik, um Personen mit geringen Basisqualifikationen speziell zu unterstützen.

Die Förderung einer demokratischen Kultur (active citizenship) und sozialer Inklusion (*European Commission, 2003A*).

Die wesentliche Herausforderung liegt darin, die Qualifikationen der Menschen in Kompetenzen zu übersetzen. Dabei sind Erfahrungslernen, informelles Lernen und soziale Kompetenzen transparent zu machen und zu integrieren. Diese Kompetenzen umspannen einen weiteren Rahmen als die in Institutionen und einzelnen Bildungssegmenten vermittelten Qualifikationen und zeichnen sich durch Offenheit und Anschlussfähigkeit aus.

Der Kompetenzbegriff bringt die Fähigkeit des Individuums zum Ausdruck, Wissen und Fertigkeiten in unterschiedlichen Kontexten selbstgesteuert zu bündeln (*Europäische Kommission, 2005*). Kompetenzen müssen einerseits übertragbar (transferable) - d. h. in unterschiedlichen Situationen und Kontexten anwendbar - und andererseits multifunktional (multifunctional) - d. h. brauchbar zum Erreichen unterschiedlicher Ziele, zum Lösen unterschiedlicher Probleme und zum Bewältigen unterschiedlicher Aufgaben - sein. Insgesamt sind Kompetenzen Voraussetzung dafür, um im Wechselspiel zwischen Leben, Arbeit und Lernen bestehen zu können (*European Commission, 2003A*). Die Übersetzung von Qualifikationen in Kompetenzen muss offen gelegt und transparent sein. Um die unterschiedlichen Formen des Gelernten entsprechend validieren zu können, braucht es daher auch neuer und angemessener Bewertungsformen.

### **Förderung der Teilnahme an Lebenslangem Lernen**

In Österreich ist die Teilnahme an Lebenslangem Lernen geringer als der Bildungswunsch. Aus diesem Grund sollten Barrieren, die einer Beteiligung am Lebenslangen Lernen entgegenstehen, abgebaut werden. Dazu zählen soziale und wirtschaftliche Barrieren sowie institutionelle Rahmenbedingungen im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht. Darüber hinaus sollte die Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Bildungssegmenten sichergestellt sein. Damit verbunden ist eine stärkere Verzahnung und Kooperation der einzelnen Bildungsinstitutionen untereinander sowie mit dem Arbeitsmarkt. Es liegt in der Verantwortung der gesellschaftlichen Teilsysteme, die Personen in diesen Situationen besonders zu unterstützen.