



MESSUNG DES LEBENSLANGEN LERNENS

Parma, 25 und 26 Juni 2001

THEMA 2 : FRAGEN UND PROBLEME

Beitrag von Norman Longworth

**Advisory Professor, European Centre for the Lifelong Learning
Napier University, Edinburgh**



LEBENSLANGES LERNEN

Kompetenz für die

ZUKUNFT EUROPAS

in

Bildung

Wirtschaft

Industrie

Kultur

Gesellschaft

Politik

Eine Kurzanleitung für Vielbeschäftigte

**„EUROPAS STÄRKE UND DER SCHLÜSSEL ZUR STEIGERUNG SEINER
WETTBEWERBSFÄHIGKEIT LIEGT IN DER SCHAFFUNG EINER
EUROPÄISCHEN LERNKULTUR DURCH LEBENSLANGES LERNEN.“**

ERT-Bericht „Education and European Competence“

Ein Beitrag zur CEIES-Konferenz über lebenslanges Lernen, Parma, 25. Juni 2001

Norman Longworth

Advisory Professor, European Centre for the Lifelong Learning, Napier University, Edinburgh

Europa erlebt derzeit eine Renaissance des lebenslangen Lernens. In den ersten Jahren des 17. Jahrhunderts hatte Johann Comenius geschrieben:

„Wie für das ganze Menschengeschlecht die Welt eine Schule ist, vom Anbeginn der Zeit bis zu ihrem Ende, so ist auch für jeden einzelnen Menschen sein ganzes Leben eine Schule, von der Wiege bis zur Bahre. Es ist nicht genug, mit Seneca zu sprechen: Jedes Lebensalter ist zum Lernen bestimmt, und keinen anderen Sinn hat alles Menschenleben und alles Streben.“

Was ist lebenslanges Lernen?

Nutzung des offenen und des Fernunterrichts für neue Bildungsangebote?

Mehr Freizeitbildung für Erwachsene?

Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten durch Partnerschaften zwischen Bildungswesen und Wirtschaft?

Stärkung der Arbeitnehmerkompetenz in „lernenden Organisationen“?

Eine Strategie zur Förderung von Beschäftigungsfähigkeit und Beschäftigung?

Eine Möglichkeit zur Erlangung von Selbstachtung und Lernkompetenzen?

Zusammenarbeit in einer Gemeinschaft zum Wohle aller Bürger?

Ein nahtloser Lernprozess von frühester Kindheit bis ins hohe Alter?

Ein neuer Ansatz für die Erwachsenenbildung und berufliche Fortbildung?

Eine Konzeption und ein Instrumentarium zur Entwicklung des Persönlichkeitspotenzials aller Bürger?

Den Anfang machte Platon. Er entwickelte seine Vorstellungen von der *Dia Viou Paideia* – die Pflicht aller Bürger, sich zu bilden, um einen größeren gesellschaftlichen Beitrag leisten zu können - vor mehr als 3000 Jahren. Im Laufe der Menschheitsgeschichte wurde dieses Thema in verschiedenen Teilen der Welt immer wieder aufgegriffen. Kuan Tzu verfasste seinen berühmten Denkspruch „*Planst du für ein Jahr, so säe ein Korn. Planst du für zehn Jahre, so pflanze Bäume. Planst du aber für das gesamte Leben, so erziehe Menschen*“ im dritten Jahrhundert vor unserer Zeitrechnung. Die Lehren des Johann Comenius sind inzwischen fast 400 Jahre alt.

Was aber ist lebenslanges Lernen? Einige sehen darin nichts weiter als neue Lernanreize und -möglichkeiten für Erwachsene insbesondere im Bereich der künstlerischen Freizeitgestaltung und der Geisteswissenschaften, höchstens noch eine zweite Bildungschance für „Spätzügler“. Für manche ist es ein auf berufliche Weiterentwicklung orientierter Prozess, der von der Wirtschaft und den Hochschulen getragen wird und die Steigerung der betrieblichen und persönlichen Leistungsfähigkeit zum Ziel hat. Wieder andere verstehen darunter die Anwendung der Instrumente und Methoden des offenen Unterrichts und der Fernlehre in Ergänzung zu den herkömmlichen Bildungsinfrastrukturen. In letzter Zeit aber findet die umfassende Definition, die an letzter Stelle der obigen Liste steht, immer mehr Anerkennung.

Drei Modelle des lebenslangen Lernens

Unter heutigen Bedingungen ist es durchaus erklärlich, dass viele Modelle des lebenslangen Lernens auf einem beschäftigungsorientierten Ansatz beruhen und sich (außer in Japan) stark auf Partnerschaften insbesondere zwischen Wirtschaft und Hochschule stützen. In Nordeuropa und Nordamerika wird der Schule zwar eine gewisse Bedeutung bei der Herausbildung von Wertvorstellungen und Lernhaltungen beigemessen, doch herrscht nach wie vor eine strikte Trennung zwischen schulischer Bildung und allem, was danach kommt. Es erfolgt keine ganzheitliche Betrachtung des Lernprozesses über den gesamten Lebensweg eines Menschen hinweg. Für Japan und den asiatisch-pazifischen Raum wiederum ist eine starke Gemeinwesenorientierung kennzeichnend, die staatlicherseits durch Lernfeste, Messen, landesweite Programme und die Errichtung von Zentren für lebenslanges Lernen gefördert wird. Das wirtschaftsorientierte und das gemeinwesenorientierte Lernmodell werden in der Regel auseinander gehalten.

Drei Modelle des lebenslangen Lernens

1. Der wirtschaftsorientierte Ansatz in Mittel- und Südeuropa
Berufs- und beschäftigungsorientiert
Förderung der Fortbildung für alle
Getragen von Partnerschaften Hochschule-Wirtschaft
Mehr Bildung im Erwachsenenalter
Akzent liegt auf Wissensvermittlung und nicht auf Lernen
2. Der Ansatz Japans und des asiatisch-pazifischen Raumes
Zwei strikt voneinander getrennte Modelle
a) Beschäftigungs- und qualifikationsorientiert – von den Unternehmen initiiert und durchgeführt
Akzent liegt auf Wissensvermittlung und Lernen
Unternehmen als „lernende Organisationen“
b) Gemeinwesenorientiert – von der Regierung und den Kommunen initiiert
Kommunale Zentren für lebenslanges Lernen
Schwerpunkt Erwachsenenbildung, aber auch außerschulische Jugendprogramme
3. Der Ansatz Nordeuropas und Nordamerikas
Zentrale Rolle von Partnerschaften
Offene Universitäten, Fernlehre, offener Unterricht usw.
Bedeutung der schulischen Bildung wird anerkannt
Kompetenzerweiterung der Arbeitnehmer durch Lernen

Dies sind natürlich Verallgemeinerungen, da in den einzelnen Ländern unterschiedliche Vorstellungen und Verfahrensweisen bestehen. Generell wird lebenslanges Lernen als Weg zur beruflichen Weiterentwicklung und zur Steigerung von Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit im Erwachsenenalter angesehen. Schulung und Wissensvermittlung stehen meist noch im Vordergrund. Somit sind die heutigen Modelle weder „lebenslang“ noch auf das „Lernen“ ausgerichtet.

Das lebensbegleitende Lernmodell

Ein anderes Modell des lebenslangen Lernens gewinnt heute zunehmend an Bedeutung. Gemeint ist ein den Menschen, das Unternehmen, die Nation und die Gesellschaft ganzheitlich erfassendes Konzept, wie es von der UNESCO, der OECD, dem Europäischen Industriekreis, dem European Learning Cities Network und einigen aufgeschlossenen Staaten des Ostens befürwortet wird. Eine treffende Bezeichnung dafür wäre:

Das integrierte Konzept des „Lernens auf Lebenszeit“
Lernen in einem nahtlosen Prozess von der Kindheit bis ins hohe Alter (lebenslang)
Akzent liegt auf Entwicklung des Persönlichkeitspotenzials durch Lernen
Ganzheitliche Anwendung in allen gesellschaftlichen Bereichen – lebensumspannendes Kontinuum
Vielfältige Partnerschaften zum gegenseitigen Vorteil und zur Ressourcenerweiterung
Akzent liegt auf den Bedürfnissen des Lernenden. Kompetenzerwerb durch selbstbestimmtes Lernen.

Bei diesem Modell liegt die Triebkraft des Wandels in der Weiterentwicklung des Persönlichkeitspotenzials unabhängig vom Lebensalter. Bildung wird als ganzheitlicher Prozess verstanden, der sich nach den Bedürfnissen des Lernenden richtet.

„*Lebensbegleitend*“ bedeutet: von frühester Kindheit bis ins hohe Alter, von 0 bis 90, also sprichwörtlich von der Wiege bis zur Bahre.

„*Lernen*“ bedeutet: dem Lernenden sollen Werkzeuge an die Hand gegeben werden, die ihn in die Lage versetzen, entsprechend seinem eigenen Stil und Bedarf zu lernen – dies bedeutet eine völlige Abkehr von der pädagogisch bestimmten Informationsvermittlung.

„*Für alle*“ bedeutet: niemand wird ausgeschlossen, und es werden gezielt die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Lernen in jeder Lebensphase Kreativität und Vertrauen schafft und Vergnügen bereitet.

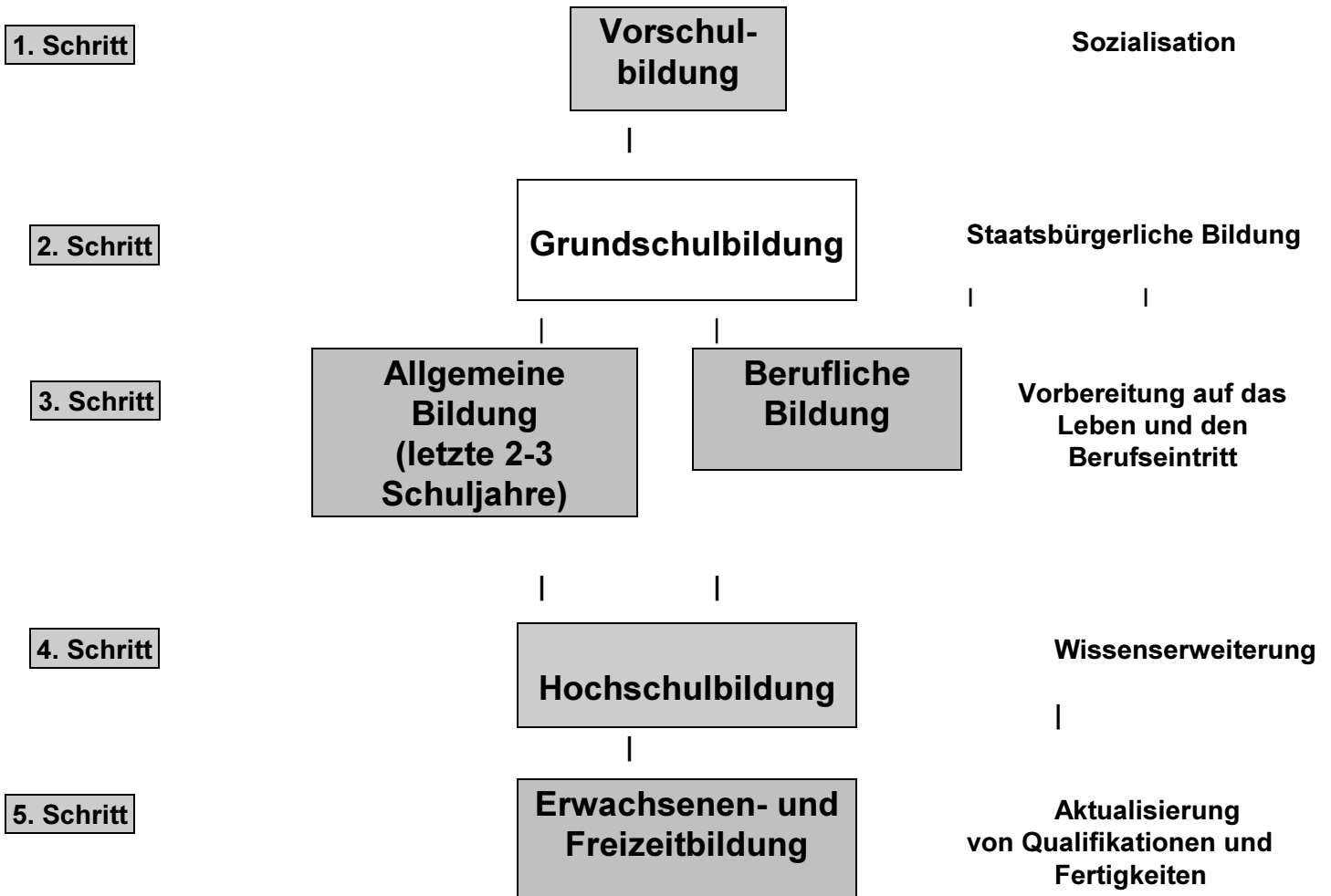
Auf dem OECD-Ministertreffen vom Januar 1996, dessen Schlussfolgerungen die EU befürwortete, wurden die folgenden drei Motive für lebenslanges Lernen herausgestellt:

Bereicherung des persönlichen Lebens
Förderung des Wirtschaftswachstums
Wahrung des sozialen Zusammenhalts

Diese Zielsetzungen sind eng miteinander verknüpft, da soziale, individuelle und wirtschaftliche Gesichtspunkte gleichermaßen betont werden.

Das lebenslange Lernen als nahtloser Prozess

Diese Betrachtungsweise wird von der Industrie favorisiert. In der Broschüre „Towards the Learning Society“ des Europäischen Industriekreises wird das Leben als „Lernkette“ bezeichnet, in der jeder Schritt in vertikaler Folge nahtlos in den jeweils nächsten übergreift.



(Education for Europeans – Europäischer Industriekreis)

Die nahtlose Abfolge in diesem Diagramm steht in krassem Gegensatz zur derzeitigen Praxis in Europa, wo jeder Bildungsbereich seine eigenen Lehrpläne, konzeptionellen Grundlagen, Methoden und Strukturen entwickelt.

Unter den jetzigen Verhältnissen sieht sich der Einzelne mit unterschiedlichen Bildungssystemen konfrontiert, die zwar gelegentlich miteinander kommunizieren, jedoch keine gemeinsame Sprache sprechen und verschiedene Lernkulturen praktizieren. Lebenslanges Lernen kann dies ändern.

Beschäftigung oder Beschäftigungsfähigkeit in Europa?

Europa vollzieht mit raschen Schritten den Übergang vom Industriezeitalter zum Informationszeitalter, in dem der Schwerpunkt auf dem Erwerb von Fähigkeiten und Wissen anstatt auf der bloßen Informationsvermittlung liegt und in dem persönliche Lernfähigkeit und Initiative mehr zählen als vorgegebene Lösungen. Die nachfolgend aufgeführten Fähigkeiten sind ein Schlüssel zur Beschäftigungsfähigkeit wie auch zur Beschäftigung. Wer nicht darüber verfügt, stößt nicht nur bei seiner geistigen Entfaltung und bei der Arbeitsplatzsuche auf Hindernisse, sondern auch bei der vollen Entfaltung seines Persönlichkeitspotenzials.

Fähigkeiten für das Zeitalter des lebenslangen Lernens

Das Lernen erlernen	➤ den eigenen Lernstil erkennen ➤ offen für neue Lernmethoden und neue Erkenntnisse sein ➤ selbstbewusstes Lernen anstreben
Praktische Anwendung von neu erworbenem Wissen	• den Zusammenhang zwischen Theorie und Praxis erkennen • Wissen in die Tat umsetzen
Kritische Haltung und Argumentationsfähigkeit	✓ ständig auf Veränderungen achten ✓ ständig auf Verbesserungen von Verfahren und Prozessen bedacht sein ✓ sich nie mit dem Erreichten zufrieden geben
Selbstkompetenz und Sozialkompetenz	❖ realistische persönliche Ziele setzen ❖ die Kluft zwischen Status quo und Zielsetzung erkennen und überbrücken ❖ sich ständig persönlich weiterentwickeln
Informationsmanagement	□ Sammlung, Speicherung, Analyse und Kombination von Informationen □ Nutzung der Informationstechnik
Kommunikationsfähigkeit	▪ sich im formellen und informellen Rahmen klar äußern können ▪ andere überzeugen können ▪ zuhören können
Teamfähigkeit	➤ Informationen und Wissen weitergeben ➤ Informationen und Wissen übernehmen ➤ bei der Zielfestlegung mitwirken ➤ gemeinsame Ziele erreichen
Problemlösungskompetenzen	• kreativ und innovativ sein
Anpassungsfähigkeit und Flexibilität	✓ Veränderungen zuversichtlich meistern ✓ sich neuen Situationen und Aufgaben anpassen ✓ zu einem persönlichen Umdenken bereit sein
Lebenslanges Lernen	▪ persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen ständig weiterentwickeln ▪ Lernen zur Gewohnheit machen

Die Wirtschaft hat in Bezug auf das lebenslange Lernen eine Vorreiterrolle übernommen. In Anbetracht der Konkurrenz und der Globalisierungsanforderungen war dies unumgänglich. Die Automobilhersteller beispielsweise sind schon seit längerem dazu übergegangen, ihre Mitarbeiter zum Lernen und dadurch zum eigenverantwortlichen Handeln zu motivieren. Dem Besucher fallen die zahlreichen Aushänge in den Arbeitsstätten auf, die auf Lernprinzipien hinweisen. Im Vereinigten Königreich zum Beispiel ist dies gang und gäbe.

1. Lernen ist ein menschlicher Urtrieb

2. Lernen und Weiterentwicklung fördern Kreativität, Mitverantwortung und Mitwirkung

3. Jeder hat zwei Arbeitsaufgaben – die Arbeit an sich und deren Verbesserung

4. Der Mensch identifiziert sich mit dem Ergebnis seines Schaffens

5. Der Mensch braucht Arbeit und freut sich über Anerkennung

6. Kreativität und Einfallsreichtum werden viel zu gering bewertet

7. Die Unternehmensleitung hat nicht auf alle Fragen eine Antwort

Handlungskompetenz bedeutet sowohl Teamfähigkeit als auch Entscheidungsfähigkeit. Die in dieser Hinsicht fortgeschrittensten Unternehmen delegieren mittlerweile einen Großteil der Verantwortung an ihre Mitarbeiter. Sie sind zu „lernenden Organisationen“ geworden. Dadurch wiederum steigen die Anforderungen an den Lernprozess. Um anhand eines breiten Informationsspektrums effektive Entscheidungen treffen zu können, benötigt man so hochrangige Kompetenzen wie die Fähigkeit zum Umgang mit Informationen, Problemlösungskompetenzen und die Fähigkeit zu eigenständigem Denken. Daher ist es erforderlich, dass sich die Arbeitnehmer das Lernen zur Gewohnheit machen und Vertrauen in die eigene Kreativität gewinnen.

In der Wirtschaft wird dies auf vielfältige Weise gefördert. Die Palette reicht von Kursen für Persönlichkeitsentwicklung über berufsbegleitende Fortbildungsmaßnahmen und computergestützte Lernprogramme bis hin zu den häufig stattfindenden Gruppenseminaren. Für jeden Arbeitnehmer wird ein bestimmter jährlicher Betrag für die Teilnahme an außerbetrieblichen Schulungen mit freier Themenwahl bereitgestellt. Die Unternehmen halten ihre Mitarbeiter zum Erwerb des ersten oder weiterer akademischer Grade an offenen Universitäten oder lokalen Bildungsstätten an und finanzieren diese Ausbildung. So geht das Lernen den Arbeitnehmern sozusagen in Fleisch und Blut über.

Diese Entwicklung in der Wirtschaftssphäre hat gravierende Folgen für das Bildungswesen. Es werden interessante Fragen hinsichtlich der Praxisbezogenheit und Qualität der Bildung an Schulen, Fach- und Hochschulen aufgeworfen, die von grundlegender Bedeutung für die Lehrerbildung und die Gestaltung der Erwachsenenbildung sind. Fachverbände und Gewerkschaften werden zum Mitmachen aufgerufen. Es wird hervorgehoben, dass eine enge Zusammenarbeit erforderlich ist, um die verschiedenen Teile der Gesellschaft in einer Initiative für lebenslanges Lernen und gegen Unwissenheit und Ausgrenzung zu vereinen, um den Menschen durch Bildung sowohl zu Beschäftigungsfähigkeit als auch zu Beschäftigung zu verhelfen.

Die Schaffung lernender Organisationen in Europa

Viele Unternehmen betrachten sich heute nicht nur als produzierende, sondern auch als lernende Organisationen. Doch dieses Konzept muss nicht auf die Wirtschaft beschränkt bleiben. Im Folgenden werden zehn Merkmale aufgeführt, die eine wirkliche „lernende Organisation“ kennzeichnen. Dies ist als Orientierung für KMU, Bildungseinrichtungen, Berufsverbände und staatliche Behörden gedacht. Viele der genannten Anforderungen mögen recht drastisch anmuten, doch berücksichtigten sie, wie das 21. Jahrhundert das Arbeitsleben und alle anderen Lebensbereiche beeinflusst – und dies auf eine Weise, die viele noch nicht wahrhaben wollen.

Zehn Merkmale einer lernenden Organisation	
1.	Eine lernende Organisation kann eine Firma, ein Fachverband, eine Hochschule, eine Schule, eine Stadt, eine Nation oder ein beliebiger Zusammenschluss von Personen sein, deren Ziel es ist, durch Lernen ihre Leistung zu verbessern.
2.	Eine lernende Organisation tätigt durch die allgemeine und berufliche Bildung all ihrer Mitglieder Investitionen in die eigene Zukunft.
3.	Eine lernende Organisation schafft Voraussetzungen und Anregungen dafür, dass all ihre Mitglieder ihr Persönlichkeitspotenzial in sämtlichen Funktionen entfalten: - als Arbeitnehmer, Mitglieder, Fachvertreter oder Studenten - als Botschafter der Organisation gegenüber Kunden, Klienten, Zielgruppen und Zulieferern - als Mitglieder der Gesellschaft, in der die Organisation beheimatet ist - als Menschen, die ihre Fähigkeiten realisieren wollen.
4.	Eine lernende Organisation teilt ihre Zukunftsvorstellungen mit ihren Mitgliedern und regt sie an, diese kritisch zu hinterfragen, zu verändern und gemeinsam umzusetzen.
5.	Eine lernende Organisation integriert Arbeit und Lernen und motiviert all ihre Mitglieder zum Streben nach Qualität, höchstem fachlichem Niveau und ständigen Qualitäts- und Leistungssteigerungen.
6.	Eine lernende Organisation mobilisiert den gesamten ihr zur Verfügung stehenden menschlichen Sachverstand, indem sie das „Lernen“ zum Schwerpunkt macht und ihre Bildungsangebote entsprechend plant.
7.	Eine lernende Organisation befähigt ALLE Mitglieder, ihren Horizont im Einklang mit ihrem bevorzugten Lernstil zu erweitern.
8.	Eine lernende Organisation macht sich modernste Technologien für den offenen Unterricht und die Fernlehre zunutze, um die Lernmöglichkeiten zu erweitern und zu diversifizieren.
9.	Eine lernende Organisation setzt sich aktiv für den Umweltschutz und die Belange ihres gesellschaftlichen Umfeldes ein und hält auch ihre Mitglieder dazu an.
10.	Eine lernende Organisation befindet sich in einem ständigen Lern- und Umlernprozess, um innovativ, kreativ, impulsgebend und konkurrenzfähig zu bleiben.

Eine Charta für Lernende

Lernen fängt jedoch beim Einzelnen an. Bei Studien und Umfragen zum Thema Lernen tritt oft zutage, dass der Unterricht auch heute noch praxisfern, uninteressant und mehr auf die Anforderungen des Lehrplans und der Lehrkräfte zugeschnitten ist als auf die Bedürfnisse des Lernenden. Nach Ansicht der meisten Befragten ist in dieser Hinsicht kaum mit Verbesserungen zu rechnen. Benötigt wird eine „Charta für Lernende“, die dem Recht jedes Bürgers auf Entwicklung seines geistigen Potenzials Ausdruck verleiht. Im Folgenden wird ein von der Europäischen Initiative für lebenslanges Lernen (ELLI) vorgeschlagenes Modell dafür beschrieben.

Die Lernprinzipien von ELLI

- 1. Alle Bürger Europas können lernen und ihr Persönlichkeitspotenzial entwickeln.**
- 2. Alle Bürger Europas sollten Zugang zu Lernmöglichkeiten erhalten.**
- 3. Der Lernende ist Kunde, und der Kunde steht im Mittelpunkt.**
- 4. Der Lernende sollte Anleitung und Unterstützung erhalten.**
- 5. Alle Lernstile sollten anerkannt und berücksichtigt werden.**
- 6. Jegliches Lernen – ob formell oder informell – kann in einer auf den Lernenden zugeschnittenen Form bewertet werden.**
- 7. Bei der integrierten, gezielten Unterstützung des Lernens sollte man vor keinem Hindernis kapitulieren.**
- 8. Moderne Lernhilfen sollten kreativ zum Nutzen des Lernenden eingesetzt werden.**
- 9. Es sollten Anleitungen und Angebote für jeden Lernbedarf, jedes Lernniveau und jedes Lernalter zur Verfügung stehen.**
- 10. Das Lernen sollte im gesamten Lebensverlauf gefördert werden.**

Lernende sind Individuen mit unterschiedlicher Vorbildung, unterschiedlichen Voraussetzungen, Interessen und Bestrebungen. Sie unterscheiden sich auch in Bezug auf die bevorzugte Lernmethode, die Motivation und das für Lernzwecke verfügbare Zeitkontingent. Das lebenslange Lernen muss auf die individuellen Bedürfnisse des Lernenden ausgerichtet sein, wie der obige Leitsatz Nr. 3 besagt. In der heutigen betrieblichen Ausbildung vertraut man nicht mehr darauf, dass bei einer breit gestreuten Wissensvermittlung „etwas haften bleibt“. Dennoch wird dieses Prinzip in großen Teilen des institutionalisierten Bildungswesens noch immer angewandt, so dass der Lernende wenig Einfluss auf den eigenen Lernprozess hat.

Die neueste Bildungstechnologie ermöglicht bei sachgemäßer und effizienter Anwendung den Übergang zum selbstbestimmten Lernen und hat überdies den Vorteil, dass dennoch eine große Zahl von Menschen erreicht wird.

Aus der „Charta für Lernende“ ergibt sich eine einheitliche Definition des Begriffs „lebenslanges Lernen“, die dem Bedarf des Individuums an Unterstützung und Anregung Rechnung trägt.

LEBENSLANGES LERNEN ist

die Entwicklung des Persönlichkeitspotenzials durch

eine **kontinuierliche Förderung**,

die den Einzelnen **anregt** und **befähigt**,

alle **im Laufe des Lebens** benötigten **Kenntnisse**,
Wertvorstellungen, Fähigkeiten und Einsichten

zu erlangen,

und sie mit **Selbstbewusstsein, Kreativität und Vergnügen**

in **allen Tätigkeitsfeldern** und unter allen Gegebenheiten

anzuwenden.

Mit dem lebenslangen Lernen verbinden sich also mehrere neue Vorstellungen, durch die es sich von der schulischen und beruflichen Bildung im klassischen Sinne unterscheidet. Neu sind beispielsweise folgende Konzepte:

Förderung selbstverantwortlichen Handelns

Ausrichtung auf den Lernenden

Freude am Lernen

Lernmöglichkeiten für alle

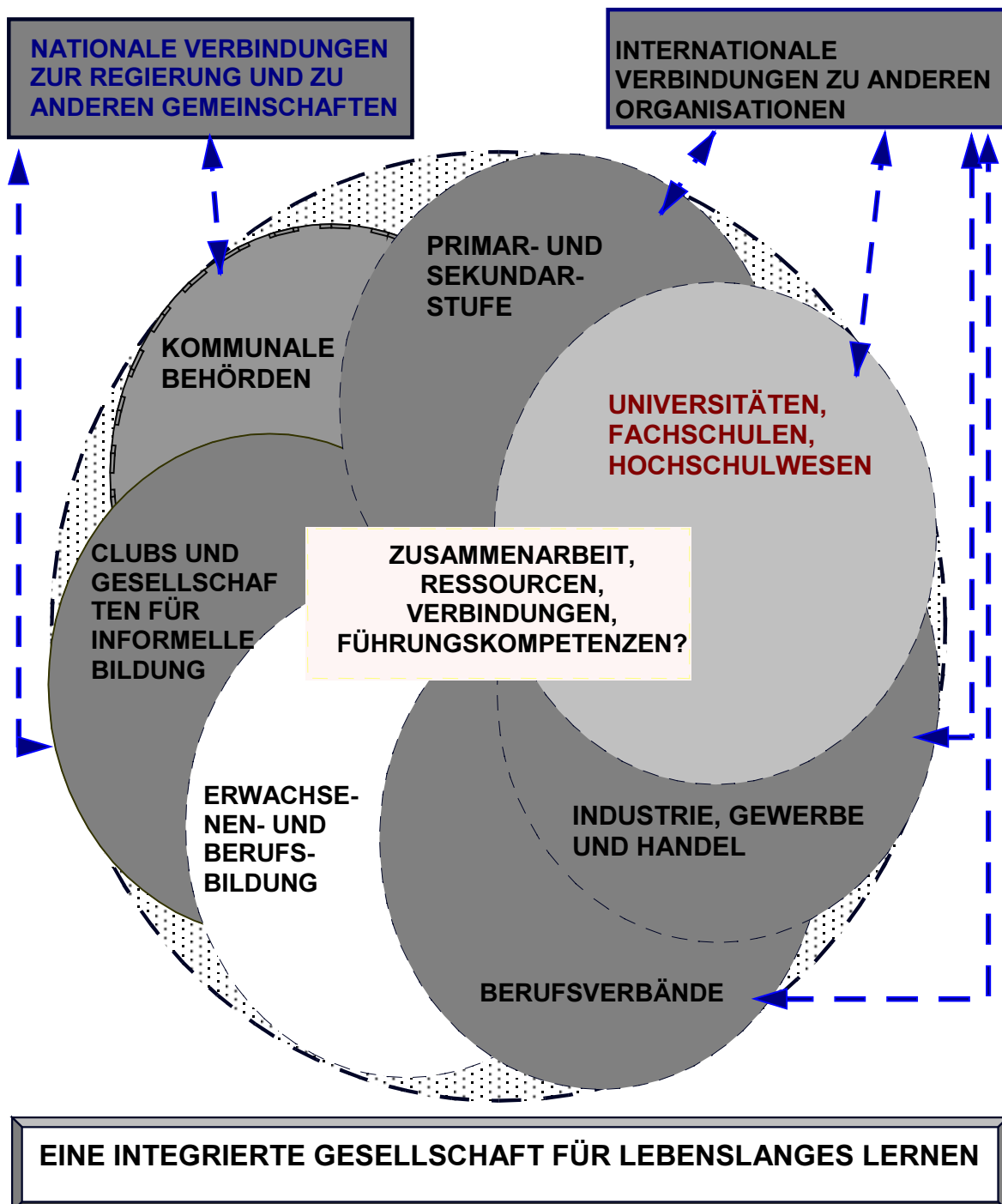
Kreativitätsförderung

Entwicklung des Persönlichkeitspotenzials als Ziel von Lernen und Bildung

Ein Europa der Lernenden Gemeinschaften

Lebenslanges Lernen ist die zentrale einheitliche Voraussetzung für den Übergang Europas zur Lernenden Gemeinschaft. Ein weiterer wichtiger Aspekt dieses Entwicklungsprozesses ist die Schaffung einer funktionsfähigen Infrastruktur, die eine wirksame Kommunikation zwischen allen Gesellschaftsbereichen ermöglicht.

Hier setzt das Konzept der „Lernenden Gemeinschaft“ an. Damit ist eine Stadt oder Region gemeint, die Lernmöglichkeiten für ihre Bewohner anbietet und fördert, wann, wo und in welcher Form auch immer ein Bedarf vorhanden ist. Eine solche Gemeinschaft hat zahlreiche Mitwirkende aus verschiedenen Bereichen – Gewerbe und Industrie, allgemeinbildende Schulen, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen, spezielle Interessenvereinigungen, Fachverbände und kommunale Behörden. Eine Lernende Gemeinschaft setzt sich dafür ein, dass alle Bürger ihr Wissen, ihre Ressourcen, ihre Talente und Fachkenntnisse zum Wohle des Gemeinwesens nutzen. Auf diese Weise wird sie zu einer dynamischen Keimzelle lebenslangen Lernens.



Merkmale Lernender Gemeinschaften in Europa

Eine Lernende Gemeinschaft ist nicht statisch und nach innen gerichtet. Sie empfängt und vermittelt Wissen und Problemlösungen durch Organisationen, die nationale und internationale Verbindungen im Marketing- und Kommunikationsbereich unterhalten. Sie regt alle Bürger an, im nationalen und internationalen Maßstab mit Mitgliedern anderer Lernender Gemeinschaften zu kommunizieren. Durch elektronische Netzwerke ist dies relativ leicht zu bewerkstelligen. Wer seinen Wohnsitz verlagert, kann sich problemlos an die Lernkultur der neuen Lerngemeinschaft anpassen.

Im Vereinigten Königreich haben sich Liverpool, Southampton, Edinburgh, Sheffield und Glasgow jeweils zur „Stadt des Lernens“ erklärt. Göteborg, Bologna, Barcelona und weitere Städte nehmen seit Jahren an der Kampagne „Educating Cities“ teil. Was aber ist eine Stadt (oder Gemeinschaft) des Lernens? Worin unterscheidet sie sich von anderen Städten? Vielleicht lässt es sich folgendermaßen erklären:

Eine Lernende Gemeinschaft

ist ein Dorf, eine Stadt, eine Region oder andere geographische Einheit, in der eine Strategie zur Förderung des lebenslangen Lernens aller Bürger umgesetzt wird.

Lernende Gemeinschaften fördern die Entwicklung des Persönlichkeitspotenzials aller Bürger durch	
1. <u>G</u> emeinsame Arbeit und Ressourcen-erweiterung	Einbeziehung aller Teile der Gemeinschaft in eine schöpferische Zusammenarbeit mit dem Ziel, allen Bürgern das Lernen zu ermöglichen und die optimale Nutzung der Ressourcen einschließlich der Humanressourcen zu gewährleisten
2. <u>E</u> igenverantwortliche Organisation	Organisation aller Abteilungen und Dienststellen nicht nur des Bildungswesens in Vorbereitung auf die Durchführung von Plänen zur Einführung des lebenslangen Lernens in der Gemeinschaft
3. <u>M</u> otivation, Audits und Infrastruktur	Motivation aller Bürger zur Entwicklung ihres Potenzials durch innovative Lerninitiativen, Durchführung von Bedarfsermittlungen und Errichtung integrierter Infrastrukturen zur lebenslangen Deckung des Lernbedarfs
4. <u>E</u> insatz von Mentoren, Anleitungen und PLP	Umsetzung von persönlichen Lernplänen (PLP) und Betreuungsprogrammen für alle Bürger
5. <u>N</u> utzung universeller Informationsdienste	Häufige Information aller Bürger durch leicht zugängliche und attraktive Informations- und Beratungsdienste
6. <u>S</u> chaffung von Netzwerken	Weltweite Vernetzung von Menschen aller Altersgruppen, Glaubensrichtungen und Rassen durch Förderung innovativer persönlicher und elektronischer Verbindungen
7. <u>A</u> ktionen für die Umwelt	Einbeziehung aller Bürger in innovative Programme zur Erhaltung und Verbesserung der Umwelt
8. <u>F</u> ähigkeiten entwickeln	Entwicklung der Fähigkeit der Bürger, Veränderungen vorausszusehen und sich der Zukunft zuversichtlich, gut gerüstet und anpassungsbereit zu stellen
9. <u>T</u> rend zu Wachstum und Beschäftigung	Erarbeitung und Umsetzung nachhaltiger Wachstums- und Beschäftigungsstrategien für die Gemeinschaft
10. <u>E</u> rwerb von Führungsqualitäten	Initiierung innovativer Programme, die Menschen aller Schichten zum Erwerb von Führungsqualitäten im Lernbereich befähigen
11. <u>N</u> eu es Lernen im Familienkreis	Förderung einer Betrachtungsweise, wonach das Lernen eine kreative, nutzbringende und vergnügliche Beschäftigung ist, und Förderung der aktiven Einbeziehung ganzer Familien

Schon heute ist abzusehen, dass eines Tages alle Städte und Regionen Europas Lernende Gemeinschaften sein werden, die zwar ihre eigene kulturelle Identität bewahren, jedoch miteinander und mit andern Gemeinschaften in anderen Ländern Austauschbeziehungen unterhalten, um gemeinsame Probleme in Bildung, Umwelt und Wirtschaft zu lösen. Die Technologie der Informationsrevolution macht dies jetzt möglich.

(Anmerkung: Aus Platzgründen kann dieses 7-Megabyte-Diagramm hier nicht eingefügt werden, das soll in Parma geschehen. – Es zeigt 6 Diagramme ähnlich denen auf Seite 11, die durch Pfeile miteinander verbunden sind, um zu demonstrieren, wie sich durch sektorale und sektorübergreifende Verbindungen zwischen Städten in verschiedenen Ländern neue europäische Sichtweisen entwickeln können.)

Vernetzung wozu?

- 1. Zwischen Unternehmen zur Stärkung der wirtschaftlichen Leistungskraft**
- 2. Zwischen Schulen sowie zwischen Schulen und Lehrerbildungseinrichtungen zu Zwecken des kollaborativen Lernens, der Nutzung oder Einrichtung von Datenbanken, des Erlernens von Fremdsprachen, der Lernforschung, der Lehrerfortbildung, der Kontaktaufnahme zwischen Sachverständigen usw.**
- 3. Zwischen Hochschulen sowie zwischen Hochschulwesen und Wirtschaft zwecks Verbundforschung, gemeinsamer Lehrplanentwicklung, Studentenaustausch, Weiterbildung, beruflicher Entwicklung, Kontaktaufnahme zu Sachverständigen, Aufbau gemeinsamer Datenbanken usw.**
- 4. Zwischen Menschen im höheren Lebensalter zwecks sozialer Kommunikation usw.**
- 5. Zwischen Krankenhäusern zu Zwecken des medizinischen Leistungsvergleichs, des Austausches von Ideen und des Praxisaustauschs usw.**
- 6. Zwischen kommunalen Behörden, Einrichtungen der Erwachsenenbildung und Museen für kollaborative Lernprojekte, den Aufbau von Partnerschaften, das Erlernen von Fremdsprachen, die Entwicklung von Führungskompetenzen usw.**
- 7. Zwischen Berufsverbänden und Mitgliedern in allen Gemeinschaften usw.**
- 8. Zwischen Berufs- und Erwachsenenbildung zwecks Weiterentwicklung des offenen Unterrichts und der Fernlehre usw.**
- 9. Zwischen Einzelpersonen, Gemeinschaften und Organisationen zu allen nur erdenklichen Themen. Verbindung Schule-Wirtschaft, gemeinschaftsübergreifende Mentortätigkeit, freie Träger usw.**
- 10. Zwischen Entwicklungs- und Industrieländern zwecks Erlangung neuer Einblicke, Unterstützung, Forschung und Wachstumsförderung.**

Beispiel: Das Projekt TELS (Towards a European Learning Society)

TELS war ein Projekt des von der Europäischen Kommission aufgelegten Programms „Sokrates“. Im ersten Jahr wurde eine Studie zu 6 europäischen Lernenden Städten durchgeführt, die 10 Tätigkeitsbereiche und 25 Unterbereiche betraf. Dabei wurde ein „Audit-Tool für Lernende Städte“ entwickelt, mit dessen Hilfe Städte und Regionen ihren aktuellen Leistungsstand bei der Schaffung von Lernmöglichkeiten für alle Bürger bewerten und Verbesserungsmöglichkeiten ausfindig machen können. Folgende Fragen stehen im Mittelpunkt:

a) Information und Kommunikation – Formen der Übermittlung von Ideen und Plänen im Bereich des lebenslangen Lernens an a) die für ihre Umsetzung verantwortlichen Stellen und b) die Gesamtheit der Einwohner. Dies betrifft die Lehrplanentwicklung, Lehrerbildung, Einrichtung von Lernzentren, Nutzung der Medien, Erfassung von Informationen zum Lernbedarf usw.

b) Partnerschaften und Ressourcen – Umfang der Förderung der Vernetzung verschiedener Lebensbereiche der Stadt sowie Effektivität dieser Verbindungen. Dazu zählen Beziehungen zwischen Schulen, Fachschulen, Wirtschaft, Hochschulen, Berufsverbänden, Interessengruppen, kommunalen Behörden und anderen Organisationen mit dem Ziel der gemeinsamen Nutzung materieller und personeller Ressourcen, der Erzeugung von Wissen, der Mobilisierung usw.

c) Führungskompetenzen – Umfang und Methoden der Herausbildung von Führungskompetenzen im Bereich des lebenslangen Lernens. Dazu zählen u. a. das diesbezügliche kommunale Kursangebot, Fragen des Projekt- und Stadtmanagements und das Organisationsspektrum.

d) Soziale Integration – Projekte und Strategien zur Integration der heute noch ausgegrenzten Gruppen – geistig und körperlich Behinderte, Arbeitslose, Angehörige von Minderheiten, Berufsrückkehrerinnen, Menschen mit Lernschwächen usw.

e) Umwelt und Bürgerengagement – Projekte zur Information und Einbeziehung der Bürger im Bereich Umweltschutz, Bürgerengagement und kommunale Demokratie.

f) Technologie und Netzwerke - innovative Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologie zur internen und externen Vernetzung von Organisationen und Einzelpersonen. Dazu zählen das offene Lernen und der Fernunterricht sowie die wirksame Vernetzung von Menschen aller Altersgruppen zum Erlernen des Umgangs mit dem Internet.

g) Schaffung von Wohlstand, Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Programme und Projekte zur Steigerung von Wirtschaftsleistung und Beschäftigung und zur Verbesserung der Erwerbschancen der Bürger durch die Vermittlung von Lebenskompetenzen, Kenntnissen und Fachwissen. Dazu zählen finanzielle Anreize, Studien, Beziehungen zur Wirtschaft, Beziehungen der Wirtschaft zu anderen Kommunen usw.

h) Mobilisierung, Partizipation und Persönlichkeitsentwicklung der Bürger – Umfang der Förderung der Bürgerbeteiligung. Dazu zählen Projekte zur Bündelung und Nutzung der Kenntnisse, Sachkompetenzen und Talente der Bürger und zur Förderung des Einsatzes dieser Ressourcen für die gemeinsame Entwicklung der Stadt.

i) Lernveranstaltungen und Einbeziehung der Familien – Projekte, Pläne und Veranstaltungen zur Steigerung der Akzeptanz, Attraktivität, Sichtbarkeit und Verbreitung des Lernens bei den einzelnen Bürgern und in den Familien. Dazu zählen Lernfeste, Broschüren, Leistungsschauen, Lernwettbewerbe, Ehrungen usw.

Das „Audit Tool“ bot den kommunalen und staatlichen Behörden auch noch auf andere Weise Unterstützung:

- **Es trug dazu bei, Verantwortliche bei verschiedenen kommunalen Stellen über den Sinn des lebenslangen Lernens und seine Bedeutung für ihre Arbeit aufzuklären.**
- **Es enthielt Indikatoren für die Bewertung sämtlicher Faktoren, die eine lernende Stadt ausmachen.**
- **Durch das Zusammentragen von nachahmenswerten Beispielen gab es den Städten Gelegenheit, voneinander zu lernen.**
- **Es lieferte einen reichhaltigen Fundus an Ideen für Stadtväter.**

Es löste eine europaweite Initiative zur Schaffung lernender Städte aus.

Die Schule – Schlüsselrolle im neuen Europa

Für jeden städtischen Lebensbereich werden spezifische Indikatoren benötigt. Schulen beispielsweise sind ein Schlüsselfaktor für die Entwicklung einer europäischen Gesellschaft des lebenslangen Lernens. Theoretisch vermitteln sie neben Fähigkeiten und Kenntnissen auch Wertvorstellungen und Haltungen, die die Zukunft Europas bereichern sollen. In der Praxis allerdings hat es den Anschein, dass die Schule im herkömmlichen Sinne den neuen Anforderungen der Wissensgesellschaft nur dann gewachsen sein wird, wenn sie neue materielle Ressourcen nutzt, ihre ideellen Grundlagen verändert und sich das Konzept des lebenslangen Lernens zu Eigen macht.

Aufgaben einer europäischen Schule für lebenslanges Lernen	
1. <u>Schulentwicklungsstrategie</u>	Förderung des Fortschritts durch eine allgemein zugängliche und schriftlich niedergelegte Strategie für die umfassende Entwicklung des Persönlichkeitspotenzials aller Schüler und Lehrkräfte
2. <u>Unterrichtspläne</u>	Erarbeitung eines auf die Entwicklung von Persönlichkeitskompetenzen und lebensumspannenden Wertvorstellungen ausgerichteten Lehrplans, um die Kinder ein Leben lang zum bewussten Umgang mit Veränderungen zu befähigen
3. <u>Lernniveau</u>	Förderung einer Kultur der Qualität und der Wahrung hoher Standards bei allen Aktivitäten durch kontinuierliche Aufbauprogramme für Mitarbeiter und Schüler
4. <u>Außenwirksamkeit</u>	Erschließung neuer Ressourcen für die Schule durch Nutzung der Fähigkeiten, Talente und Sachkenntnisse der Mitglieder von Schulbeiräten, der Eltern und aller Mitglieder der Gemeinschaft zur Schaffung neuer Lernmöglichkeiten und Umsetzung schulischer Strategien
5. <u>Unterstützung</u>	Erzielung einer optimalen Haltung zum lebenslangen Lernen bei allen Schülern und Lehrkräften durch persönliche Lernpläne, Anleitungen und Mentorentätigkeit
6. <u>Förderung von Lernnetzen</u>	Außenvernetzung von Lehrern und Schülern zwecks Förderung von kollaborativem Lernen sowie von Toleranz, Gerechtigkeitssinn und Achtung anderer Rassen, Glaubensbekenntnisse und Kulturen
7. <u>Gemeinsam Technik nutzen</u>	Nutzung der Motivationskraft der modernen Informations- und Kommunikationstechnik für den Unterricht in sämtlichen Fächern
8. <u>Angehörige einbeziehen</u>	Verstärkte Zusammenarbeit zwischen Schule und Elternhaus, um Familienangehörige in das schulische Leben einzubeziehen
9. <u>Bildungshunger</u>	Motivation der Menschen dahingehend, dass Lernen zu einer lieb gewordenen Gewohnheit wird
10. <u>Extras</u>	Förderung von Selbstachtung, Selbstvertrauen, Kreativität und kultureller Aufgeschlossenheit bei Lehrern und Schülern durch ein breites Angebot an außerschulischen Aktivitäten

Aus solchen allgemeinen Indikatoren lassen sich konkrete Aufgaben für jeden der genannten Aktionsbereiche ableiten. Die meisten Schulen nehmen für sich (zu Recht) in Anspruch, Sorge für die Entwicklung der Talente und Fähigkeiten ihrer Schüler zu tragen. In einer Welt des lebenslangen Lernens werden sie überdies die Kenntnisse, Begabungen und Kräfte aller Einwohner der Kommune nutzen, um ihre Zielsetzungen umfassend verwirklichen zu können.

Auch den Hochschulen kommt in der lernenden Gemeinschaft wie auch in deren nationalem und internationalem Umfeld große Bedeutung zu. Vom Ansatz her verfügen sie über alle Voraussetzungen für die Übernahme einer Führungsrolle. Sie befinden sich am Puls des gesellschaftlichen Lebens. Es liegt in ihrer Bestimmung, in ihrem geografischen Umfeld Programme für lebenslanges Lernen anzuregen, zu entwickeln und umzusetzen und zugleich die Verbindung zu anderen Projekten und Aktivitäten im nationalen und internationalen Maßstab zu halten. Da das lebenslange Lernen einer der überzeugendsten Denkansätze unserer Zeit ist, der neue Gelegenheiten und Horizonte eröffnet, eine eigenverantwortliche Lebensgestaltung fördert, gedankliches Neuland erschließt und Aktionsradien erweitert, ist er für die Wissenschaft von überragendem Interesse. Eine Hochschule, die sich von diesem Geschehen fernhält, ist im wahrsten Sinne des Wortes ein „Elfenbeinturm“; verknöchert, von intellektuellem Dünkel geprägt – und ein Auslaufmodell.

Doch das europäische Hochschulwesen hat mit eigenen Problemen zu kämpfen. In vielen Ländern ist es auf der Suche nach alternativen Finanzierungsquellen. Nach dem Studentenansturm der Siebziger-, Achtziger- und Neunzigerjahre herrscht jetzt ein Mangel an studentischem Nachwuchs, der durch die Übernahme einer neuen Rolle in der Gemeinschaft kompensiert werden muss.

In dem von ELLI vorgelegten Aktionsplan für „lebenslanges Lernen im 21. Jahrhundert“ heißt es, dass die Hochschulen die gesamte Gesellschaft als eine Gemeinschaft aus ehemaligen, jetzigen und künftigen Studierenden behandeln sollten. Daraus ergeben sich völlig neue Vorstellungen vom Sinn und Zweck der Hochschule. Von einer Eliteeinrichtung für hochintelligente Studenten und Wissenschaftler würde sie sich zu einer Universaleinrichtung entwickeln, die allen Menschen unabhängig von sozialer Herkunft und Vorbildung, von Alter und gewünschter Fachrichtung offensteht. Nur wenn die klassische Universität diesen Kurs einschlägt, kann eine Gesellschaft entstehen, in der Lernen eine natürliche und alltägliche Beschäftigung ist. Dies wiederum erfordert eine kluge Gestaltungspolitik.

Selbstredend stellt die Übernahme gestalterischer Verantwortung sowohl eine Herausforderung als auch eine Chance dar. Sie erfordert die Bereitschaft zur Annahme und aktiven Bewältigung von Wandlungsprozessen, den für die Chancenerweiterung nötigen Weitblick, eine verstärkte Hinwendung zur Gesellschaft, eine dynamische Anpassung an die Bedarfsentwicklung und die nötige Bescheidenheit, sich in den Lernprozess einzuordnen. Dies wirft grundlegende Fragen bezüglich der Definition, Rolle, gesellschaftlichen Funktion, Verantwortung und Verantwortlichkeit der Hochschulbildung auf. Die Hochschulen stehen vor der Wahl, sich unter Berufung auf ihre Traditionen in den Studierstuben zu verschanzen oder aber die Herausforderung anzunehmen und ihren Einfluss geltend zu machen, um als wirklich universelle Einrichtungen den Schritt ins 21. Jahrhundert zu tun. In jedem Falle werden sie nicht umhin können, sich mit bestimmten Fragen auseinanderzusetzen, die aus der Hinwendung zum lebenslangen Lernen resultieren.

Neue Ideen zu den Themenbereichen Zertifizierung, Abschlüsse und Standards – Prüfungen als Lernmöglichkeit ohne Erfolgszwang und als Gradmesser für den eigenen Fortschritt
Starker Anstieg der Zahl älterer Studenten mit unterschiedlichster Vorbildung
Zunehmende Nutzung der Weiterbildung sowie Lehr- und Forschungspartnerschaften mit der Wirtschaft zwecks Kapitalbeschaffung
Akzentverlagerung auf Qualität und kontinuierliche Aufbauprogramme für Mitarbeiter in Lehre, Forschung und Verwaltung
Ein innovativeres Herangehen an die Nutzung von Bildungstechnologien, Netzwerken und offenem bzw. Fernunterricht in Lehre und Forschung
Strategien zur Einbeziehung des lokalen Umfeldes in die Forschung und Nutzung der Kommune als „Großforschungslabor“ mit nationalen und internationalen Verbindungen
Neue Gelegenheiten zur Erforschung von Lernverhalten unter Konzentration auf den Lernenden
Stärkere internationale Ausrichtung der Forschung durch Vernetzung usw.
Steigerung der Effizienz der internen Verwaltung und des Personaleinsatzes
Strategien zur Umwandlung der Hochschule in eine lernende Organisation
Neue Aufnahme Regelungen im Interesse einer breiter gefächerten Zusammensetzung der Studentenschaft und ergänzend dazu neue Lehrkonzepte
Effektivere Entscheidungsprozesse sowie PR- und Marketingarbeit, um Lehr- und Lernpotenziale in der Gemeinschaft zu erschließen.

Momentan vollzieht sich ein Paradigmenwechsel von der herkömmlichen Bildung, die uns im Industriezeitalter und in der postindustriellen Gesellschaft gute Dienste geleistet hat, zum lebenslangen Lernen, das dem 21. Jahrhundert als dem „Jahrhundert des Lernens“ seinen Stempel aufdrücken wird. Im neuen Jahrtausend müssen wir das Fundament für die neuen Gedankengebäude legen, die dieser Wandel mit sich bringt. Im folgenden wird der neue Ansatz zusammenfassend dargestellt.

	Herkömmliche Bildung	Lebenslanges Lernen	Unterschied
1.	Der Lehrende bestimmt und entscheidet. Er befindet über Lernerfordernisse und Lerninhalte	Der Lernende ist Kunde und als solcher bestimmend. Die Entscheidung über Lernerfordernisse und Lerninhalte wird so weit wie möglich ihm selbst überlassen	Entwicklung differenzierter Methoden und Werkzeuge entsprechend den individuellen Bedürfnissen, Anforderungen und Lernstilen
2.	Unterteilung nach Altersgruppen	Lebensumspannender Ansatz und Inhalt, vertikale und horizontale Verbindungen zwischen Altersgruppen	Integriertes System, das von frühester Kindheit bis ins hohe Alter Unterstützung beim Lernen gibt
3.	Wissens- und informationsorientiert – Was soll man denken?	Kompetenz- und wertorientiert – Wie soll man denken?	Befähigung der Menschen zur Durchführung vielfältiger Aktivitäten in allen Lebens- und Arbeitsbereichen
4.	Orientierung an den Bedürfnissen der Organisation, Nation oder Gesellschaft	Orientierung an den Entwicklungsbestrebungen des Einzelnen sowie am Entwicklungsbedarf von Organisationen und Staaten	Anregung und Ermutigung für den Einzelnen, damit er sein eigenes Persönlichkeitspotenzial erkennt und weiterentwickelt
5.	Fremdorganisiertes Lernen	Selbstbewusstes, selbstbestimmtes Lernen	Alternative Lernmethoden; Lernen findet überall statt – zu Hause, in der Schule, im Betrieb, in Gaststätten, Läden usw.
6.	Beurteilung dient der Unterscheidung von Erfolg und Misserfolg	Beurteilung dient der Bestätigung von Fortschritten und der Anregung zum Weiterlernen	Neue Prüfungs- und Zertifizierungssysteme ohne Erfolgszwang
7.	Passiv – reagiert auf einen von Organisationen und bestimmten Personen ermittelten Bedarf	Aktiv – bewirkt, dass sich alle Menschen Lernen zur Gewohnheit machen	Überprüfung der Lernerfordernisse der gesamten Gemeinschaft und Nation; Lernberatung
8.	Getrennte Bedarfsermittlung in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen	Ganzheitlich – alle Gesellschaftsbereiche werden zur Zusammenarbeit angehalten	Bündelung und Nutzung der Humanressourcen der gesamten Gemeinschaft im Interesse all ihrer Mitglieder
9.	Bildung im Interesse von Beschäftigung und kurzfristiger Bedarfsdeckung	Bildung im Interesse langfristiger Beschäftigungsfähigkeit	Entwicklung persönlicher Fähigkeiten und Kompetenzen
10	Arbeitsbezogen	Lebensbezogen	Arbeit und sonstige Lebensbereiche erfordern gleiche Schlüsselkompetenzen
11.	Nach innen gewandt – auf spezifische Bedürfnisse zugeschnitten	Nach außen gewandt – soll Aufgeschlossenheit, Horizonterweiterung und Verständnis für andere fördern	Nutzung von Lernen und Technik zur Förderung des Verständnisses für andere Glaubensrichtungen, Kulturen, Rassen und Gebräuche
12	Gegenwartsbezogen	Zukunftsvorbereitend	Ermöglichung einer selbstbewussten und kreativen Inangriffnahme der Zukunft durch alle
13	Lernen als mühsame Aufgabe und Vermittlung von Erkenntnissen	Partizipatives und teilnahmeorientiertes Lernen, das als Vergnügen empfunden wird, und Gewinnung von Erkenntnissen	Häufige Demonstration der Ergebnisse von Lernprojekten durch Einzelpersonen, Familien, Organisationen und Kommunen
14	Bildung als finanzielle Investition von Organisationen und Staaten	Lernen als soziale, persönliche und finanzielle Investition in und durch den Menschen zum Nutzen des Staates, der Organisation und der Gesellschaft	Investition eines Staates in seine Bürger, eines Unternehmens oder einer Behörde in die Mitarbeiter, einer Bildungseinrichtung in die Zukunft der Lernenden, des einzelnen Bürgers in das eigene Leben und Glück

Aus dem Paradigmenwechsel von der Wissensvermittlung zum aktiven Lernen ergeben sich grundlegend neue Anforderungen an die Ausbildung von Lehrern in Europa. In vielen Bereichen des Bildungswesens wird die Einführung des neuen Berufes „Lernberater“ gefordert, und einige Hochschulen arbeiten bereits an der Berufsbeschreibung und dem Anforderungsprofil. Die Lehrerbildungseinrichtungen, ob nun Universitäten oder pädagogische Institute, werden sich zunehmend auf ein die gesamte Gemeinschaft einbeziehendes Konzept für die Lehrerbildung einstellen müssen. Im Folgenden werden einige Leitlinien für die künftige Lehrerbildung vorgeschlagen.

Zehn Leitlinien für die Umwandlung von Lehrerbildungseinrichtungen in Organisationen des lebenslangen Lernens
Eine lernende Organisation im Bereich der Lehrerbildung
1. erarbeitet eine jährlich aktualisierte und flexible Lernstrategie mit dem Ziel, das Persönlichkeitspotenzial jedes einzelnen Studierenden und Mitarbeiters unter Berücksichtigung individueller Lernbedürfnisse zur vollen Entfaltung zu bringen;
2. fördert durch spezielle Kurse und Programme eine Kultur der Qualität und der Wahrung hoher Standards in allen Tätigkeitsbereichen;
3. spielt eine aktive Rolle in ihrer Kommune durch a) die Durchführung von Partnerschaftsprojekten zwischen ihren Studenten/Mitarbeitern und Wirtschaftsunternehmen b) einen positiven Beitrag zum sozialen Wohlergehen aller Einwohner einschließlich der Senioren und Behinderten c) die Nutzung der Erfahrungen und Sachkompetenzen von Vertretern der Kommune für den eigenen Lernprozess d) die Durchführung von Lern-Audits und die Übernahme einer zentralen Führungsrolle bei der Entwicklung einer lernenden Gemeinschaft vor Ort;
4. richtet den Blick nach außen, indem sie a) unter Nutzung von Netzwerken kooperative und produktive Beziehungen zu Organisationen und Einrichtungen der Lehrerbildung in anderen Ländern unterhält, b) bei den Studierenden Toleranz und Gerechtigkeitssinn, das Verständnis für andere Kulturen und Glaubensbekenntnisse sowie Fremdsprachenkenntnisse fördert und sie zu multikulturellem Engagement anregt c) sich an nationalen und internationalen Forschungsarbeiten zu Methoden und Technologien des selbstbestimmten Lernens beteiligt und an der Schaffung lernender Gesellschaften mitwirkt;
5. fördert eine positive Einstellung zum lebenslangen Lernen bei allen Studierenden und Mitarbeitern, indem sie a) gemeinsam mit Vertretern anderer gesellschaftlicher Bereiche Kurse, Seminare und andere Angebote für lebenslanges Lernen entwickelt und in ihren Lehrplan aufnimmt, b) auf die Nutzung persönlicher Lehrpläne sowie den Einsatz von Beratern und Mentoren hinwirkt, c) kreative, bereichernde, vergnügliche und produktive Lernprogramme und Aktivitäten entwickelt, durch die das Lernen für alle Mitarbeiter und Studierenden zu einer ständigen Gewohnheit wird,
6. erarbeitet Strategien für die Entwicklung zu einer wirklichen lernenden Organisation, indem sie sich mit den zehn Merkmalen einer lernenden Organisation vertraut macht und sie umsetzt;
7. konzentriert sich auf die Entwicklung von sozialen Fähigkeiten und Führungskompetenzen, insbesondere auf diejenigen Schlüsselkompetenzen, die das Verständnis, den Weitblick und den Wissenserwerb fördern;
8. beherrscht die moderne Informations- und Kommunikationstechnik und bemüht sich um a) die effektive Nutzung von kommerzieller und Lernsoftware sowie Multimedia-Werkzeugen, b) die kreative Nutzung elektronischer Netzwerke in Lernsituationen, c) die flexible Nutzung von Instrumenten und Methoden des offenen und Fernunterrichts;
9. beteiligt sich an der Entwicklung von lokalen, nationalen und internationalen Bewertungs- und Zulassungssystemen, bei denen kein Erfolgszwang besteht, sowie an der Entwicklung von Selbstbewertungsstrategien;
10. bezieht die Schulen in all diese Tätigkeiten ein und nutzt diese Kontakte für die berufsbegleitende Fortbildung der Lehrer und die Vermittlung von Kompetenzen im Bereich des lebenslangen Lernens an die Schüler.

Unser kleiner Ausflug in die Zukunft Europa nähert sich seinem Ende. Der nächste entscheidende Schritt muss darin bestehen, sich gründlich mit den hier beschriebenen Konzepten vertraut zu machen. Anschließend gilt es, eine größtmögliche Vielfalt von Aktionen, Projekten, Diskussionen, Maßnahmen und Strategien ins Leben zu rufen.

Ob dieser Ansatz ein Erfolg wird, hängt in erster Linie von den staatlichen Stellen ab. Sie sollten als Erste erkennen, dass die Fähigkeit zu lernen allmählich zum bestimmenden Faktor für die Stärke der Nation wird; dass der Staat also darauf angewiesen ist, unter seinen Bürgern ein hohes Bildungsniveau, sozialen Zusammenhalt, Partizipation sowie das Bedürfnis nach lebenslangem Lernen zu fördern. Im derzeitigen Frühstadium der Entwicklung des lebenslangen Lernens kommt den Regierungen eine wichtige Rolle zu. Im Folgenden werden einige Vorschläge für Maßnahmen unterbreitet, durch die der Staat zur Schaffung einer Lernenden Nation und einer Gesellschaft des lebenslangen Lernens in Europa beitragen kann. Es handelt sich dabei um eine vorläufige Aufstellung.

1. Schaffung einer nationalen Task Force oder Lenkungsgruppe, die Möglichkeiten zur Verwirklichung des lebenslangen Lernens untersucht
2. Konzipierung und Durchführung von Kursen, Seminaren und Workshops über lebenslanges Lernen für Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes und führende Verantwortliche von Berufsverbänden
3. Aktionen zur Förderung der Akzeptanz des Lernens als wünschenswerte und vergnügliche Beschäftigung; z.B. PR-Kampagnen unter Nutzung von Fernseh-, Zeitungs- und Plakatwerbung, Sendungen des Bildungsfernsehens, Film- und Videoproduktionen, Informationsblättern usw.
4. Anreize für Gemeinschaften (Städte, Regionen usw.), sich als „Lernende Gemeinschaften“ zu profilieren, und Erarbeitung von Leitlinien zwecks Befähigung aller Bürger, Wissen, Erfahrungen, Wertvorstellungen, Fachkenntnisse und Begabungen zum Nutzen der gesamten Gemeinschaft einzubringen
5. Umstrukturierung der Finanzierung des Lernens durch Zusammenlegung von Budgets, Nutzung elektronischer Hilfsmittel und Methoden für den offenen und Fernunterricht sowie die gemeinsame Nutzung von Ressourcen einschließlich personeller Ressourcen
6. Verständigung über Grünbücher und anschließend Weißbücher, die relativ langfristige abgestimmte Strategien und Maßnahmen für lebenslanges Lernen beinhalten
7. Förderung von Lernmotivationen durch Entwicklung neuer Bewertungs- und Zertifizierungssysteme, die bewirken, dass Lernen jedweder Art belohnt wird, und damit Anreiz zum Weiterlernen schaffen
8. Gespräche mit Unternehmerverbänden und Unternehmen zur Erlangung der Unterstützung der Wirtschaft bei der Popularisierung des lebenslangen Lernens unter den Arbeitnehmern und der Umsetzung von Sensibilisierungsstrategien
9. Ausbau der internationalen Zusammenarbeit, Intensivierung des internationalen Austauschs von Ideen und Lösungsansätzen
10. Neugestaltung der Bildungs- und Sozialsysteme durch Strategien und Maßnahmen, über die die Verantwortlichen vor Ort auf den herkömmlichen Kommunikationswegen zügig informiert werden können
11. Förderung des lebenslangen Lernens durch einfallsreiche nationale und regionale Marketingstrategien
12. Organisation von Lernfesten, um dem Bürger das Lernen nahezubringen (wie in Japan)
13. Erleichterung der Entwicklung der verschiedensten Organisationen zu „lernenden Organisationen“ durch ein System von Leistungsvergleichen, beispielhaften Lösungen und Anreizen
14. Erarbeitung einer „Charta für Lernende“, in der das Recht aller Bürger auf Lernen verankert ist
15. Entgegennahme von Berichten über Strategien für lebenslanges Lernen in bestimmten Bereichen, so z.B. über die Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnik, über neue Lernmethoden, persönliche Lernstile, Qualität an den Schulen usw.
16. Schaffung von Lernanreizen durch persönliche Lernpläne und Leitfäden sowie den Einsatz von Mentoren, Lernberatern und Lernbeauftragten
17. Einrichtung von Forschungszentren für lebenslanges Lernen an Hochschulen und unabhängigen öffentlichen Forschungseinrichtungen
18. Förderung und Unterstützung internationaler Bemühungen um die Einführung des lebenslangen Lernens im globalen Maßstab

Hieraus geht hervor, dass der Staat tatsächlich Einfluss nehmen kann. Einige dieser Aufgaben können an andere Organisationen delegiert werden. Viele erfordern nicht einmal zusätzliche Gelder, sondern lediglich eine Umschichtung vorhandener Mittel. Damit sich jedoch das lebenslange Lernen überhaupt durchsetzen kann, sind ein Engagement auf höchster Ebene und ein nationaler Aktionsplan mit kurz-, mittel- und langfristigen Zielsetzungen erforderlich.

Und zu guter Letzt - die Notwendigkeit von Studien und Forschungen

Die Mitwirkenden des TELS-Projekts wurden mit der Durchführung eines Expertenseminars beauftragt, dessen Teilnehmer der Kommission Empfehlungen für Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens im kommunalen und regionalen Maßstab unterbreiten sollten. Es wurden zehn Empfehlungen erarbeitet, von denen vier für den statistischen Bereich von Bedeutung sind. Diese werden nachfolgend zusammengefasst.

Empfehlung Nr. 2. - Beobachtung, Erfassung, Erhebungen und Studien – Entwicklungsindikatoren

Zu den Aufgaben der europäischen Bildungspolitik sollte die Erfassung und Beobachtung der Entwicklung des lebenslangen Lernens in Städten und Regionen im Interesse der Mitgliedstaaten, der Bildungsträger und der Städte selbst gehören. Im Rahmen der OECD und des TELS-Projekts wurde bereits umfangreiches Datenmaterial über die derzeitigen Aktivitäten der Städte und Regionen zusammengetragen. Beim TELS-Projekt trug das „Audit Lernender Städte“ (Learning City Audit) überdies zur Sensibilisierung von Entscheidungsträgern bei und vermittelte neue Anregungen. Weitaus größer ist allerdings die Zahl derjenigen europäischen Städte, auf die der Funke bisher noch nicht übergesprungen ist. Es wird empfohlen, die Datensammlung fortzusetzen und die Ergebnisse über eine zentrale europäische Datenbank im Internet zu verbreiten. Dabei bietet sich eine Datensammlung auf zwei Ebenen an:

- ✓ **Allgemeine Makrodaten über Städte und ihre Fortschritte im Bereich des lebenslangen Lernens (z.B. Learning City Audit). Diese wären eine Hilfe für Planungsbeauftragte in Gemeinden und Regionen sowie auf europäischer Ebene.**
- ✓ **Neue Mikro-Erhebungen zu sektorspezifischen Maßnahmen im Bereich des lebenslangen Lernens in Städten bzw. Regionen auf der Grundlage einschlägiger Indikatoren, Aufgabenstellungen und beispielhaften Lösungen. Diese wären eine Hilfe für Planungsbeauftragte und staatliche Stellen in den betreffenden Mitgliedstaaten, örtlichen Gebietskörperschaften und Einrichtungen. Mögliche Themen sind:**
 - a) **Lebenslanges Lernen an Schulen sowie deren Rolle bei der Entwicklung Lernender Städte**
 - b) **KMU und Entwicklung des lebenslangen Lernens; Chancen durch europäische Zusammenarbeit**
 - c) **Lebenslanges Lernen in der Wirtschaft, darunter kollaboratives sektorübergreifendes Lernen**
 - d) **Lebenslanges Lernen an Hochschulen; Rolle der Hochschulen bei der Entwicklung des lebenslangen Lernens**
 - e) **Lebenslanges Lernen an Einrichtungen für Erwachsenenbildung und Einrichtungen des zweiten Bildungsweges**
 - f) **Lebenslanges Lernen in Kommunalverwaltungen und deren Rolle bei der Entwicklung Lernender Städte**
 - g) **Praxis des Lebenslangen Lernens in Lehrerbildungseinrichtungen und Befähigung der Lehrer zur Entwicklung der Lernenden Gesellschaft**
 - h) **Lebenslanges Lernen bei den Freien Trägern und deren Beitrag zur Lernenden Gesellschaft**
 - i) **Wirksamkeit von Städtepartnerschaften für lebenslanges Lernen.**

Durch sorgfältig konzipierte Fragebögen können umfassendere Informationen eingeholt und gegebenenfalls Veränderungen vorangetrieben werden. Es liegt auf der Hand, dass die für Planung und Verwaltung zuständigen Stellen der Europäischen Kommission, der Mitgliedstaaten, der Regionen und Städte, der Vereinigungen und Einrichtungen von der Sammlung präziser Daten profitieren. Wie das TELS-Audit gezeigt hat, kann auf diesem Wege sowohl umfangreiches hochwertiges Wissen gewonnen als auch die Verbreitung von Ideen und Sachkompetenzen gefördert werden. Dabei wäre es von Vorteil, mit offizieller Genehmigung der Kommission eine wissenschaftlich besser fundierte Stichprobe zu bilden.

Empfehlung Nr. 4 – Schaffung eines europäischen Netzwerkes für Forschung und Entwicklung im Bereich „Lernende Stadt“, dem jeweils mindestens eine Hochschulabteilung aus jedem Land angehört.

Die Entscheidungsträger könnten an der Einrichtung von Forschungszentren an den Hochschulen aller europäischen Länder interessiert sein, die im Verbund forschen und Beziehungen zu den örtlichen Gebietskörperschaften unterhalten, welche als Forschungsobjekt dienen. Diese Zentren hätten mehrere Aufgaben:

- a) **Wahrnehmung der unter Punkt 2. beschriebenen Mess- und Beobachtungsfunktionen**
- b) **Schulung von Staatsbeamten, führenden Vertretern der Städte und Regionen und weiteren Verantwortlichen zu Fragen der Lernenden Gemeinschaft**

- c) Entwicklung neuer Kurse und Abschlüsse für den Themenbereich „Lernende Gemeinschaft“
- d) Entwicklung internetgestützter Materialien
- e) Spezialisierung auf Forschungen zu solchen Fragen der Lernenden Gemeinschaft wie
 - Neue Lernmethoden zur Verbesserung der Lernkompetenzen der Bürger
 - Neue Wege zur Finanzierung der Lernenden Stadt
 - Entwicklung und Erprobung von Lernwerkzeugen und -methoden (siehe auch Empfehlung Nr. 6)
 - Entwicklung von Audit-Instrumenten und Durchführung von Audits zur Ermittlung des Lernbedarfs in der gesamten Gemeinschaft
 - Entwicklung optimaler Verfahren und Verbreitung von Lösungsbeispielen
 - Untersuchung von Fallbeispielen für Partnerschaften, die neue Ressourcen hervorgebracht haben
 - Konzipierung und Durchführung anforderungsgerechter Schulungen, Konferenzen, Seminare und Workshops
 - Konzipierung und Weiterentwicklung von Strategien für Lernende Städte und Regionen
 - Beratung zur wirksamen Nutzung elektronischer Netzwerke und des Internets für das lebenslange Lernen
 - Erarbeitung von Broschüren und Informationsblättern für Lernende Gemeinschaften
 - Bereitstellung von Einrichtungen, in denen sich Bürger zu Fragen der Lernenden Gemeinschaft informieren können
 - Anregung einer wirksamen Interaktion zwischen Menschen aller Altersgruppen
 - Tiefgreifende Analysen zu ausgewählten Lernenden Städten.

Die Verwirklichung dieses Vorschlags käme allen Seiten zugute. Die lokalen und regionalen Gemeinschaften könnten die Schulungsangebote und Forschungsergebnisse nutzen und würden von der Wissenserweiterung in den Gebietskörperschaften profitieren; die Mitgliedstaaten hätten Referenzzentren für die Forschung und Entwicklung zum Thema „Lernende Gemeinschaft“; und Europa insgesamt würde über ein wachsendes Netzwerk derartiger Zentren verfügen, die zudem in der Lage sind, spezielle Projekte zu empfehlen und durchzuführen.

Empfehlung Nr. 6 – Schaffung einer Einrichtung für Technische Hilfe mit folgenden Aufgaben: a) technische Hilfe bei der Schulung führender Verantwortlicher zum Thema lebenslanges Lernen in Städten und Regionen; b) Sensibilisierung von Entscheidungsträgern, Verwaltungen und Bürgern für die Rolle und Bedeutung der Lernenden Gemeinschaft

a) Kurse und Materialien

für bestimmte Zielgruppen, darunter insbesondere

- ☐ Lernorganisatoren in den Städten
- ☐ gewählte Volksvertreter
- ☐ Beauftragte für „Lern-Marketing“
- ☐ Lehrkräfte und Dozenten
- ☐ Wirtschaftsakteure
- ☐ Mitarbeiter der Erwachsenenbildung

b) Instrumente für lebenslanges Lernen – Es gibt mehrere Instrumente und Methoden, mit deren Hilfe die Menschen angeregt werden können, die Lernleistung in ihren Städten zu verbessern. Dazu zählen

- Muster für anforderungsgerechte persönliche Lernpläne in Städten/Regionen, um die Bürger anzuregen, ihre Lernpläne in den Bereichen Freizeit, Leben und Arbeit für den Zeitraum von 1, 3 und 5 Jahren schriftlich festzuhalten
- Leitlinien für Mentorprogramme in der Gemeinschaft, an Schulen, in der Wirtschaft usw.
- Audits des persönlichen Lernbedarfs – Ermutigung von Lernträgern, Gemeinschaften und Unternehmen, die Lernbedürfnisse und -erfordernisse ihrer Mitglieder/Mitarbeiter zu ermitteln
- Entwicklung von Familien-Lernplänen, um für Familien Anreize zum gemeinsamen Lernen zu schaffen
- Effektive Partnerschaften und deren Beitrag zur Entwicklung Lernender Städte
- Lokale und regionale Studienkreise
- weit verbreitete Nutzung von neuen IKT-Werkzeugen zur Förderung des Lernens, des Austauschs, der Zusammenarbeit und gemeinsamen Planung in und zwischen Gemeinschaften; dies umfasst
 - ✓ die Nutzung des Internets zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Bürgern aller Altersgruppen in verschiedenen Städten,
 - ✓ die Nutzung von Methoden des offenen und Fernunterrichts zwecks Erweiterung des Kreises der Lernenden
 - ✓ Information über Lernmöglichkeiten in den Städten
 - ✓ multimediale Software zwecks Erweiterung des Spektrums der Lernmethoden
 - ✓ das Konzept der „vernetzten Stadt“

Empfehlung Nr. 10 – Schaffung und Nutzung von Verbindungen zwischen allgemeinen Ansätzen für das lebenslange Lernen und Konzepten für die Entwicklung der Lernenden Gemeinschaft. Dies umfasst

- ☐ **Die Entwicklung von Chartas für Lernende Städte**
- ☐ **Die soziale Integration**
- ☐ **Die Integration von Einwanderern**
- ☐ **Lernen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen**
- ☐ **Lernen für Arbeitslose**
- ☐ **Lernen für Lernunwillige**
- ☐ **Berufsrückkehrerinnen und das Lernen**
- ☐ **Lernen im zweiten Bildungsweg**
- ☐ **Strategien zur Anerkennung von Vorkenntnissen**
- ☐ **Verschiedene Möglichkeiten für Lernfeste in der Stadt/Region**
- ☐ **Belohnungs- und Anerkennungsstrategien in der Lernenden Gemeinschaft**
- ☐ **Information und Kommunikation zu Lernmöglichkeiten auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene**
- ☐ **Neue Finanzstrategien für das lebenslange Lernen in der Kommune**
- ☐ **Partizipation und aktives Bürgerengagement in den Städten**
- ☐ **Marketingstrategien für das Lernen**
- ☐ **Nutzung der Medien zur Verbesserung des Lernens**
- ☐ **Das Lernelement in Stadterneuerungsstrategien**

Literaturangaben

- Ball, C and Stewart, D (1995) *An Action Agenda for Lifelong Learning for the 21st Century*, Report from the 1st Global Conference on Lifelong Learning, N Longworth (ed), World Initiative on Lifelong Learning, Brussels
- Bayliss, V (1998) *Redefining Schooling: A Challenge to a Closed Society*, RSA Journal, vol CXLVI, no 5468, London
- Bradshaw, C A (ed) (1995) *Bringing Learning to Life: The Learning revolution, the Economy and the Individual*, The Falmer Press, London
- Candy, P, Crebert, R G, and O'Leary, J (1994) *Developing Lifelong Learners through Undergraduate Education*. National Board of Employment, Education and Training Commissioned Report Number 28, Australian Government Publishing Service, Canberra
- Chapman, J D and Aspin, D N (1997) *The School, the Community and Lifelong Learning*, Cassell, London,
- Comenius (Jan Amos Komensky) *Pampaedia*, A M O Dobbie, ed Buckland, 1987
- Commission of the European Communities (2000), *Memorandum on Lifelong Learning for Active Citizenship in a Europe of Knowledge*, DG Education and Culture, Brussels
- Commission of the European Communities (1997) *Meeting the Challenge of Change at Work*, Employment and Social Affairs Directorate, EC Publications Office, Luxemburg
- Commission of the European Communities (1996) *Accomplishing Europe through Education and Training*, , Study Group on Education and Training, EC Publications Office, Luxemburg
- Commission of the European Communities (1998) *Second Chance Schools, Combating exclusion through Education and Training*, EC publications Office, Luxemburg
- Commission of the European Communities (1998) *Territorial Employment Pacts, Examples of Good Practice*, EC Publications Office, Luxemburg
- Commission of the European Communities, (2000) *European Report on Quality of School Education*, DG EaC European Commission, Brussels
- Conference of European Rectors (1997) *Restructuring the University, Universities and the Challenge of New Technologies* , CRE Doc no 1 1997, Geneva
- Department for Education and Employment (1998) *The Learning Age, A Renaissance for a New Britain*, (Green Paper on Lifelong Learning) DfEE Publications Centre, Sudbury
- European Round Table of Industrialists (1996) *Investing in Knowledge, Towards the Learning Society*, ERT, Brussels
- European Round Table of Industrialists (ERT) (1992) *European Approaches to Lifelong Learning*, ERT Education Policy Group, Brussels
- European Round Table of Industrialists (ERT) (1995), *Education for Europeans*, ERT Education Policy Group, Brussels
- Finland Ministry of Education (1997) *The Joy of Learning, A National Strategy for Lifelong Learning*, Committee Report 14, Helsinki
- Fryer, R H (1997) *Learning for the 21st Century*, First report of the National Advisory group for Continuing Education and Lifelong Learning' NAGCELL1, PP62/31634/1297/33, London
- Handy, C (1992) *Managing the Dream: The Learning Organisation*, Gemini Consulting Series on Leadership, London
- IACEE (1996) *The Joy of Learning, Implementing Lifelong Learning in the Learning Society*, Report of the theme conference of the European Lifelong Learning Initiative (Ojala L Ed), Espoo
- International Commission on Education for the 21st Century (1996) *Learning: The Treasure Within*, UNESCO Publishing, Paris
- Longworth, N (1997) *Higher Education responding to a Lifelong Learning World*, Journal of Higher Education in Europe, vol XXII, no 4, pp 517-21, CEPES, Bucharest

- Longworth, N (1994) Lifelong Learning and the Community - Relations with Business and Industry, Towards a Holistic Mission, *New Papers on Higher Education*, no 6, pp 211-12, UNESCO, Paris
- Longworth, N (1999) *Making Lifelong Learning Work - Learning Cities for a Learning Century*, Kogan Page, London
- Longworth, N (2000) *Learning Communities for a Learning Century*, in International Handbook of Lifelong Learning Pp 591-617, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht
- Longworth, N (2000) Towards a European Learning Society (TELS), Project Report presented to the European Commission Nov 2000, also available on www.learningcities.net
- Longworth, N and Beernaert, Y (eds) (1995) *Lifelong Learning in Schools*, European Lifelong Learning Initiative, Brussels
- Longworth, N and Davies, W K (1996) *Lifelong Learning: New Visions, New Implications, New Roles - for Industry, Government, Education and the Community for the 21st Century*, Kogan Page, London
- Longworth, N and De Geest, L (eds) (1995) *Community Action for Lifelong Learning for Developing Human Potential*, Part 2 of Report of First Global Conference on Lifelong Learning, Rome, World Initiative on Lifelong Learning, Brussels
- Markkula, M and Suurla, R (1998) *Passion to Learn, Benchmarking Good Lifelong Learning Practice*, IACEE Report no 9, Helsinki
- Miller, R (2000) *Creating Learning Communities - Models, Resources and New Ways of Thinking about Teaching and Learning*, Foundation for Educational Renewal Inc, Brandon, USA
- Organisation for Economic Cooperation and Development (1996) *Lifelong Learning for All – meeting of the Education Committee at Ministerial level*, OECD/CERI, Paris
- Rover Motor Company (1994), Seven Learning Principles, in COMMENT magazine 7, Sept 1993
- Scottish Office (1998) *Opportunity Scotland, Green Paper on Lifelong Learning*, Stationery Office, Edinburgh
- Tuckett, A (1997) *Lifelong Learning in England and Wales: An overview and guide to issues arising from the European Year of Lifelong Learning*, NIACE, Leicester
- UK Campaign for Learning, (1995), *Make it Happen, a Personal Development Plan*, available from Campaign for Learning, John Adam Street, London EC2
- UK Learning Cities Network (1998), *Learning Towns, Learning Cities*, DfEE Publications, Sudbury
- UNESCO (1998) *Higher Education in the 21st Century- Vision and Action, Thematic Debate - the requirements of the World of Work*, document ED-98/conf.202/cld.17, UNESCO, Paris