



## Protokoll zum Workshop 2

### „Lifelong Learning“ – Was müssen die Bildungseinrichtungen dafür tun?

**Beginn:** 09:50

**Ende:** 12:30

**Ort:** Inside Hotel Bremen

**Leiter:** Torsten Schröder, Germanischer Lloyd AG, GL Academy

Dr. Viola Ulferts - Römmermann, stellv. Leiterin der Koordinierungsstelle für  
Weiterbildung der Hochschulen Bremen und Bremerhaven

#### Begrüßung, Einführung und Ziele

Zunächst begrüßten die Moderatoren Frau Dr. Ulferts-Römmermann und Herr Schröder die Teilnehmenden aus maritimen Unternehmen, Behörden und Bildungseinrichtungen.

Sie verwiesen auf die positiven Ansätze des vorangegangenen Kongresstages und stellten einige Diskussionsschwerpunkte zur Strukturierung des Workshops vor. Die übergeordnete Zielsetzung dieser Veranstaltung sollte darin bestehen, das Konzept des lebenslangen Lernens (LLL) als Herausforderung für die eigene Praxis kritisch zu reflektieren.

Dafür wurde ein gestraffter LLL-Arbeitsbegriff zu den Kernmerkmalen des LLL-Konzepts vorgestellt, u.a.: LLL bedeutet, dass die Lernenden ihre Bildungsbiografie und ihre Lernprozesse selbst steuern. Die Bildungssysteme müssen individuelle Bildungsbiografien ermöglichen: durch Lernmodule mit offenen Bezügen und freien Zugängen, durch Anrechenbarkeit vorhandener Kompetenzen, durch individuelle Lernformen, durch die Vermittlung von Lernkompetenzen.

Aufgrund der Komplexität der Fragestellung und der hohen Teilnehmerzahl wurde die Gruppe in vier Kleingruppen unterteilt. So war sicher gestellt, dass in dem zur Verfügung stehenden kurzen Zeitraum mehr Ergebnisse zu dem Thema erarbeitet werden könnten.

Die Moderatoren gaben 4 Fragestellungen vor, über die die Teilnehmenden einen Bezug zu ihren individuellen Praxiserfahrungen herstellen konnten. Dies sollte eine möglichst praxisnahe Diskussion ermöglichen.

Die 4 Fragestellungen lauteten:

- Welches sind Ihre typischen Zielgruppen bzw. die typischen Zielgruppen für maritime Personalentwicklung? (Gruppe A)
- Inwieweit müssen Sie Ihre Bildungsangebote in Bezug auf Zugang, Struktur, Aufbau, Umfang, Leistungsnachweis, etc. verändern, um den Bildungserwartungen an LLL zu entsprechen? (Gruppe B)
- Welche Anforderungen ergeben sich aus LLL für die Kompetenzen Ihrer Lehrkräfte? (Gruppe C)
- Welche Änderungen ergeben sich aus LLL für die Inhalte Ihres Bildungsangebots? (Gruppe D)



## Diskussion

Es folgte eine intensive und lehrreiche Diskussion, in die zahlreiche individuelle Erfahrungswerte von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eingebracht wurden. Übereinstimmung herrschte in dem Punkt, dass sich die Weiterbildungskriterien in den letzten Jahren entscheidend verändert haben.

Der Erfahrungsaustausch im Workshop umfasste u.a. folgende Themenaspekte:

- Neue Zielgruppen
- Master-Programme
- wirtschaftlich schwache Zeiten
- Transparenz und Gruppengröße
- Zertifizierung auch von betrieblichen Bildungsangeboten
- Zugangsvoraussetzungen für Weiterbildungsangebote
- zeitgemäße Lernmethoden
- E-learning
- Eigenverantwortung der Lehrenden

*„Wir wollen nicht einfach den Schein haben, sondern wir wollen Kompetenz erreichen.“*

Gruppe A

*„Sind die Struktur und das Ziel immer noch zutreffend?“*

Gruppe B

In die Diskussion wurden viele Vorschläge zur Optimierung des Bildungssystems für die Realisierung eines gelungenen LLL eingebracht. Folgende Kernfragen haben sich dabei herauskristallisiert:

- Ist reine Theoriebezogenheit in der Weiterbildung noch sinnvoll?
- Sind Ziele und Struktur von Weiterbildungsstellen immer noch zutreffend?
- Angebote für neue Lerngruppen
- kritische Aspekte (siehe Tabelle)
- Wie fördern wir mehr Handlungskompetenz?
- Basiswissen als Voraussetzung von Weiterbildung?
- beständiges Aktualisieren von Weiterbildungsangeboten
- mehr Zugriff auf die Wissensressourcen

*„Lehrkräfte benötigen eine persönliche und zeitgemäße Lernmethode, bei der jede/r Einzelne individuell gefördert wird..“*

Gruppe C

*„Ein Buch lesen kann jeder. Die praxisbezogene Erfahrung kann aber nicht durch ein Buch ersetzt werden.“*

Gruppe D

Da sich die Diskussion aufgrund des großen Interesses und der hohen Anteilnahme der Beteiligten in die Länge zog, musste sie vorerst abgebrochen werden. Die Gruppen wurden gebeten, kurz und knapp ihre Zusammenfassung zu präsentieren



## Problemfelder und Lösungen

Während der umfangreichen Diskussion zu dem komplexen Thema „Lifelong Learning - was müssen die Bildungseinrichtungen dafür tun?“ sind unter anderem folgende Problemfelder angesprochen und Lösungsvorschläge erarbeitet worden.

Lösungen	Probleme
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Neue Angebote für Lerngruppen</li> <li>➤ Eingangsvoraussetzungen schaffen</li> <li>➤ offene Gestaltung der Kurse</li> <li>➤ eigenverantwortliche Lernende</li> <li>➤ Erweiterung der Lehrkompetenzen der Lehrenden</li> <li>➤ stärker praxisbezogenes Bildungssystem</li> <li>➤ zertifizierte Kurse anbieten</li> <li>➤ Weiterbildungsangebote ständig aktualisieren</li> <li>➤ mehr Handlungskompetenz fördern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ fehlende Kommunikation zwischen Lehrenden, Bildungseinrichtungen und Unternehmen</li> <li>➤ fehlende Ressourcen, insb. in wirtschaftlich schwachen Zeiten</li> <li>➤ Struktur ist veraltet</li> </ul>

Somit konnten in diesem Workshop die von den Organisatoren vorbereiteten Fragen zu Spezialisierung, Zielgruppen und Zukunftsplanung behandelt und besprochen werden.

Die Workshop-Teilnehmer zeigten großes Interesse an den Themenstellungen und an der Vorstellung der Problematik. Die Diskussion und das Schlussplädoyer verliefen in einem aufmerksamen und wertschätzenden Klima.