



^b
**UNIVERSITÄT
BERN**

Strategie/Stratégie/Strategy Lifelong Learning 2030



**LIFELONG
LEARNING.
UNIBE.CH**

Strategie Lifelong
Learning..... 06



Stratégie Lifelong
Learning..... 34



Strategy Lifelong
Learning..... 62



**Bedarfe verstehen, Potenziale entfalten,
Zukunft gestalten.**

1. Kernaufgabe Lifelong Learning	08
2. Vision und Mission	12
3. Werte und Wirkung	14
4. Strategische Handlungsfelder für Lifelong Learning	18
4.1 Lifelong Learning als universitäre Kernaufgabe verankern	19
4.2 Portfolio strukturiert, bedarfsgerecht und vielseitig gestalten	20
4.3 Strategische Partnerschaften ausloten, ausbauen und nachhaltig entwickeln	23
4.4 Sichtbarkeit und zielgruppenspezifische Kommunikation ausbauen	24
4.5 Digitale Transformation und optimale Rahmenbedingungen für Lifelong Learning	25
4.6 Exzellenz durch Innovation, Reflexion und Qualität fördern	27
5. Monitoring und Erfolgskontrolle der Strategie für Lifelong Learning	30

Strategie für Lifelong Learning

Vision

Wir inspirieren Menschen zum lebensbegleitenden Lernen. Damit befähigen wir sie, persönlichen, gesellschaftlichen und globalen Herausforderungen zu begegnen und die Zukunft nachhaltig mitzugestalten.



Mission

Wir fördern Lifelong Learning, indem wir innovative, wissenschaftsbasierte Bildungsangebote entwickeln, die Menschen in allen Lebensphasen relevantes Wissen und zukunftsweisende Kompetenzen vermitteln. Durch die enge Verbindung von Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft schaffen wir Räume für Dialog und Austausch, um Lösungen für die grossen Herausforderungen unserer Zeit zu entwickeln.

Lifelong-Learning-Angebot

Strategische Handlungsfelder

5 Digitale Transformation und optimale Rahmenbedingungen für Lifelong Learning

4 Sichtbarkeit und zielgruppen-spezifische Kommunikation ausbauen

6 Exzellenz durch Innovation, Reflexion und Qualität fördern





1.

Kernaufgabe
Lifelong
Learning

Lebensbegleitendes Lernen¹ ist in der Strategie 2030 der Universität Bern als funktionale Strategie verankert. Die Universität Bern hat sich dazu verpflichtet, forschungs-basiertes, lebensbegleitendes Lernen zu ermöglichen und Personen in allen Lebensphasen dabei zu unterstützen, relevante Kompetenzen und Fähigkeiten zu erwerben.

Neben Forschung, Lehre und Dienstleistung gehört Lifelong Learning zu den vier Kernaufgaben der Universität Bern. Durch diese Ausrichtung will die Universität ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden und zugleich den Bedürfnissen einer dynamischen und sich wandelnden Wissensgesellschaft entsprechen. Die vorliegende Strategie für Lifelong Learning an der Universität Bern verfolgt das Ziel, einen klaren und nachhaltigen Rahmen für die Weiterentwicklung und Umsetzung dieser Kernaufgabe zu schaffen. Sie orientiert sich an der European Universities' Charter on Lifelong Learning der European University Association (EUA), die zehn zentrale Verpflichtungen für Hochschulen zur Förderung und Umsetzung des lebenslangen Lernens formuliert.

¹ Der Begriff «lebensbegleitendes Lernen» wird im Rahmen der Strategie 2030 der Universität Bern verwendet. Im vorliegenden Dokument wird durchgehend der Begriff «Lifelong Learning» (LLL) verwendet; ausgenommen ist die Bezeichnung der zuständigen Kommission.

Die Universität Bern unterscheidet zwischen Lifelong Learning (LLL) und universitärer Weiterbildung (im Folgenden «Weiterbildung»). LLL ist ein breiteres Konzept, das alle Formen des Lernens umfasst, wohingegen Weiterbildung eine Unterkategorie ist, die sich auf die berufliche Weiterbildung konzentriert. Im Verständnis der Universität Bern umfasst LLL aktuell transferorientierte Angebote wie die Weiterbildung, die Kinderuniversität, das Schüler*innenstudium oder die Seniorenuniversität. In der Strategie für Lifelong Learning wird die Weiterbildung dann differenziert betrachtet, wenn dies wegen spezifischer Rahmenbedingungen und strategischer Zielen erforderlich ist.

Die universitären Ausbildungen (Bachelor, Master, Doktorat) sind nicht Gegenstand dieser Strategie; die Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit zwischen der Grundausbildung und der Weiterbildung wird berücksichtigt, jedoch nicht vertieft behandelt. Sollte das Thema an Bedeutung gewinnen, würde es entsprechend aufgegriffen.

Das **Lifelong Learning Center (LLC)** ist das Service- und Kompetenzzentrum für Lifelong Learning an der Universität Bern. Es treibt die Umsetzung der Lifelong-Learning-Strategie voran und stärkt die Position und Reputation der Universität in diesem Bereich. Als strategischer Partner und zentrale Anlaufstelle für Fakultäten, Institute und externe Akteur*innen entwickelt das LLC bedarfsgerechte Bildungsangebote, unterstützt mit flexibler Beratung und koordiniert die Lifelong-Learning-Programme der Universität. Es bündelt administrative Ressourcen, gewährleistet hohe Qualitätsstandards und fördert interdisziplinäre Zusammenarbeit. Als aktiver Anbieter auf dem Weiterbildungsmarkt pilotiert es neue Bildungsformate und Lernumgebungen. Mit gezielten Outreach-Formaten stärkt das LLC den Dialog zwischen Universität, Wirtschaft und Gesellschaft und trägt so zur nachhaltigen Verankerung der Universität in einem sich wandelnden Bildungs- und Arbeitsumfeld bei.

2.

Vision und Mission

Vision

Wir inspirieren Menschen zum lebensbegleitenden Lernen. Damit befähigen wir sie, persönlichen, gesellschaftlichen und globalen Herausforderungen zu begegnen und die Zukunft nachhaltig mitzugestalten.

Mission

Wir fördern Lifelong Learning, indem wir innovative, wissenschaftsbasierte Bildungsangebote entwickeln, die Menschen in allen Lebensphasen relevantes Wissen und zukunftsweisende Kompetenzen vermitteln. Durch die enge Verbindung von Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft schaffen wir Räume für Dialog und Austausch, um Lösungen für die grossen Herausforderungen unserer Zeit zu entwickeln.

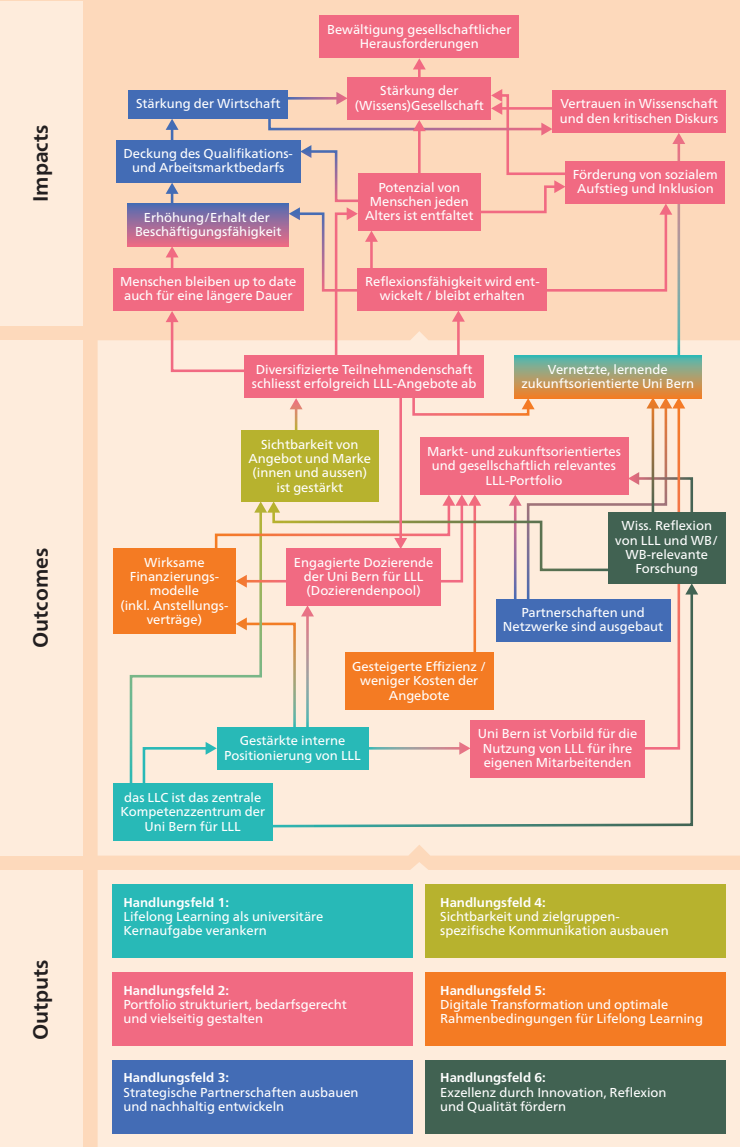
3.

Werte und
Wirkung

Das Auftreten und Handeln im Bereich Lifelong Learning wird von vier Kernwerten geleitet, die helfen, lebensbegleitendes Lernen mit grösstem Nutzen anzubieten.

nützlich, partnerschaftlich, selbstbewusst, frisch

Das Wirkungsmodell für Lifelong Learning an der Universität Bern veranschaulicht die Zusammenhänge zwischen den angestrebten Wirkungen (Impacts), zu denen die Universität Bern einen langfristigen Beitrag leisten will, und den Ergebniszielen (Outcomes), aus denen die strategischen Handlungsfelder sowie die entsprechenden Massnahmen (vgl. Kap. 4) sowie Aktionen abgeleitet werden (Outputs). Die jeweilige Zuordnung zu den Handlungsfeldern ist in der Grafik farblich erkennbar.



Das Engagement der Universität Bern in der Kernaufgabe Lifelong Learning intendiert direkte und indirekte Wirkungen sowohl auf individueller als auch gesellschaftlicher Ebene:

Individuelle Wirkung

- Entfaltung des Potenzials von Menschen jeden Alters
- Erhaltung und Entwicklung der Reflexionsfähigkeit
- Erhaltung und Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit
- Förderung des sozialen Aufstiegs und der Inklusion

Gesellschaftliche und wirtschaftliche Wirkung

- Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen durch eine starke (Wissens)Gesellschaft
- Stärkung der (Wissens)Gesellschaft durch Vertrauen in Wissenschaft und den kritischen Diskurs, eine starke Wirtschaft und Menschen, die ihr Potenzial in jedem Alter nutzen
- Stärkung der Wirtschaft durch Deckung des Qualifikations- und Arbeitsmarktbedarfs

In der Summe leistet die Universität einen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Beitrag, indem sie durch Wissenstransfer Mehrwert schafft – als Rückgabe an die Gesellschaft, die einen grossen Teil ihrer Tätigkeit über öffentliche Mittel unterstützt.

Dass die Kernaufgabe Lifelong Learning auch auf die Universität Bern selbst wirkt, wird u. a. durch folgende im Wirkungsmodell abgebildeten Ziele deutlich:

- Sichtbarkeit und Selbstverständnis der Universität Bern als vernetzte, lernende und zukunftsorientierte Institution
- Vorbildfunktion durch die Nutzung von Lifelong Learning für die eigenen Mitarbeitenden

4.

Strategische
Handlungs-
felder für
Lifelong
Learning

Lifelong Learning ist als eigenständige Kernaufgabe neben Lehre, Forschung und Dienstleistung an der Universität Bern verankert. Die Universität Bern positioniert Lifelong Learning als zentrale Säule ihrer universitären Aufgaben und fördert es als Schlüssel zur Entfaltung individuellen Potenzials, zur Stärkung der Wissensgesellschaft und Wirtschaft sowie zur Weiterentwicklung der Universität als engagierte, vernetzte und zukunftsorientierte Institution.

Massnahmen

- 4.1.1 Die Universitätsleitung integriert Lifelong Learning organisatorisch in die Universitätsstruktur und vertritt es aktiv nach innen und aussen.
- 4.1.2 Die Universitätsleitung errichtet das Lifelong Learning Center (LLC) als Service- und Kompetenzzentrum und zentrale Anlaufstelle und bietet den Rahmen, damit es sich erfolgreich entfalten kann.
- 4.1.3 Die Weiterbildungskommission (WBK) wird in Kommission für Lebensbegleitendes Lernen (KLL) umbenannt und ihr Auftrag wird auf den gesamten Aufgabenbereich des LLC ausgedehnt, also neben der Weiterbildung auf die weiteren transferorientierten Angebote, die dem LLC angegliedert sind.

Portfolio strukturiert, bedarfsgerecht und vielseitig gestalten

Das Lifelong-Learning-Portfolio der Universität Bern vereint wissenschaftliche Exzellenz mit praxisnahen Ansätzen und adressiert sowohl die Anforderungen des Arbeitsmarktes als auch gesellschaftliche Bedürfnisse. Es basiert auf den wissenschaftlichen Stärken der Universität, integriert forschungsbasierte Inhalte und vermittelt zukunftsrelevante Schlüsselkompetenzen.

Die KLL trägt die Verantwortung für das Gesamtportfolio. Die Portfolioentwicklung orientiert sich an drei zentralen Prinzipien, die je nach Kontext und Bedarf zur Anwendung kommen.

- Prinzip Bottom-up (bestehend): Innovative Initiativen von Fakultäten und weiteren Akteur*innen werden ins Gesamtportfolio integriert.
- Prinzip Outside-in (teilweise bestehend, auszubauen): Externe Partner*innen, zum Beispiel Unternehmen, Institutionen, die Verwaltung, NGOs und andere Bildungsanbieter, können gezielt Weiterbildungsbedarfe formulieren. Diese werden in das bestehende Portfolio aufgenommen, indem sie entweder in die strategische Schwerpunktsetzung (Top-down) einfließen oder als fakultäre Initiativen (Bottom-up) integriert werden (vgl. Handlungsfeld 4.3).
- Prinzip Top-down (neu): Ein «Innovationsboard» soll eingeführt werden, um strategische Schwerpunkte zu setzen und Entwicklungsbedarfe zu formulieren. Die KLL entscheidet über die Umsetzung dieser Schwerpunkte in Abstimmung mit den fakultären Angeboten und kann das LLC mit der Entwicklung von entsprechenden Programmen beauftragen.

Durch die gezielte Kombination bewährter und neuer Entwicklungsprinzipien entsteht ein strategisch ausgerichtetes, bedarfsorientiertes und innovationsgetriebenes Weiterbildungsangebot. Das Portfolio ist modular, flexibel und zielgruppenorientiert. Es fördert sowohl die berufliche Weiterbildung als auch die persönliche Entwicklung und trägt so zu einer nachhaltigen gesellschaftlichen Wirkung bei.

Massnahmen

- 4.2.1** Das LLC erarbeitet zu Handen der KLL ein strategisches Entwicklungsmodell, das Geschäftsmodelle und Steuerungsmechanismen für das Lifelong-Learning-Portfolio definiert. Dieses Modell integriert wirtschaftliche und gesellschaftliche Faktoren sowie akademische Prinzipien. Es dient der KLL als verbindliche Entscheidungsgrundlage und stellt eine reibungslose Steuerung des Lifelong-Learning-Portfolios sicher.
- 4.2.2** Die Einführung des neuen Prinzips Top-down wird schrittweise umgesetzt. Dazu wird ein «Innovationsboard» konzipiert, das strategische Schwerpunkte für die Programmentwicklung empfiehlt. Die genaue Zusammensetzung und Arbeitsweise dieses Boards werden definiert und erprobt. Die KLL prüft die vorgeschlagenen Schwerpunkte auf ihre Umsetzung und kann das LLC mit der Entwicklung und Träger-schaft interdisziplinärer, fakultätsübergreifender Programme beauftragen (Top-down/Outside-in). Gleichzeitig werden innovative Initiativen aus den Fakultäten in das Gesamtportfolio integriert und durch Anreize des Weiterbildungsfonds unterstützt (Bottom-up). Die Steuerung des Portfolios erfolgt auf Grundlage des Entwicklungsmodells, um eine gezielte und nachhaltige Weiterentwicklung sicherzustellen.

- 4.2.3** Das Lifelong-Learning-Portfolio umfasst flexible Angebote für unterschiedliche Zielgruppen. Zentrale Elemente sind die Anrechnung von Bildungsleistungen sowie individuelle Beratung und personalisierte Lernwege. Neben der beruflichen Weiterbildung fördern die Angebote die persönliche Entwicklung und individuelle Lebensgestaltung. Mitarbeitende der Universität Bern sind eine zentrale Zielgruppe und werden gezielt unterstützt.
- 4.2.4** Ein universitätsweites Kompetenzmodell für Lifelong Learning bildet die Grundlage für die Entwicklung neuer Angebote. Der Fokus liegt auf der Förderung der Reflexionsfähigkeit, um kritisches Denken und fundierte Entscheidungsprozesse in einer zunehmend komplexen Welt zu stärken.

Die Universität Bern stärkt ihr Lifelong-Learning-Portfolio durch strategische Partnerschaften mit Unternehmen, Institutionen, der Verwaltung, NGOs und anderen Bildungsanbietern sowie durch den gezielten Ausbau inneruniversitärer Netzwerke. Diese Kooperationen und Netzwerke fördern die Entwicklung interdisziplinärer, praxisorientierter Programme, erschliessen neue Finanzierungsmodelle und steigern die gesellschaftliche und wirtschaftliche Relevanz. Durch die Förderung von Synergien mit externen Partner*innen wird der Wissensaustausch intensiviert und das Portfolio kontinuierlich an die vielfältigen Bedürfnisse der Lernenden angepasst.

Massnahmen

- 4.3.1 Die organisatorischen und reglementarischen Strukturen werden so weiterentwickelt, dass externe Akteur*innen definierte Kooperationsmöglichkeiten nutzen können. Klare Ansprechstrukturen und transparente Prozesse erleichtern den Zugang und vermeiden institutionelle Umwege.
- 4.3.2 Potenzielle Partner*innen aus Wirtschaft, Wissenschaft, NGOs und anderen Bildungsinstitutionen werden identifiziert und zur Zusammenarbeit eingeladen. Die Weiterbildung wird so gezielt auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet und leistet einen direkten Beitrag zur Deckung des Qualifikationsbedarfs.

4.4 Sichtbarkeit und zielgruppenspezifische Kommunikation ausbauen

Die Universität Bern etabliert sich als führende Institution für Lifelong Learning. Das LLC fungiert dabei als zentraler Reputationsträger und sichtbare Einheit, die das vielfältige Portfolio der Universität kommunikativ bündelt und national wie international positioniert. Mit einer klar definierten Kommunikationsstrategie für Lifelong Learning entwickelt das LLC eine kohärente Dachkommunikation, die die Qualität und Relevanz des Lifelong-Learning-Portfolios wirksam vermittelt. Klar formulierte Kernbotschaften und eine starke visuelle Identität gewährleisten eine hohe Wiedererkennbarkeit und rücken die Angebote gezielt in den Mittelpunkt. Die zielgruppenspezifische Ansprache erleichtert den Zugang zu den vielfältigen Angeboten und adressiert passgenau die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lernenden.

Massnahmen

- 4.4.1 Eine konsistente Lifelong-Learning-Dachkommunikation wird entwickelt und umgesetzt, die sich durch prägnante Botschaften sowie eine starke visuelle Identität auszeichnet.
- 4.4.2 Die zielgruppenspezifische Ansprache für die unterschiedlichen Lifelong-Learning-Angebote wird klar definiert und umgesetzt.

Die Universität Bern entwickelt eine zukunftsweisende digitale und organisatorische Infrastruktur, um Lifelong Learning effizient, innovativ und nachhaltig zu gestalten. Durch Digitalisierung und Automatisierung werden Prozesse optimiert, die Qualität gesteigert und fakultätsübergreifende Strukturen verbessert. Gleichzeitig entsteht ein unterstützendes Ökosystem, das unternehmerisches Denken sowie die Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Finanzierungs- und Geschäftsmodelle gezielt fördert – insbesondere für marktorientierte Weiterbildungsangebote.

Massnahmen

- 4.5.1 Administrative Abläufe im Bereich Lifelong Learning werden konsequent digitalisiert und automatisiert, um Prozesse zu vereinfachen und Ressourcen für inhaltliche sowie strategische Entwicklungen freizusetzen.
- 4.5.2 Effiziente, transparente und unternehmerisch ausgerichtete Genehmigungs- und Verwaltungsprozesse werden etabliert, um die (Weiter)Entwicklung marktorientierter Weiterbildungsangebote zu erleichtern.

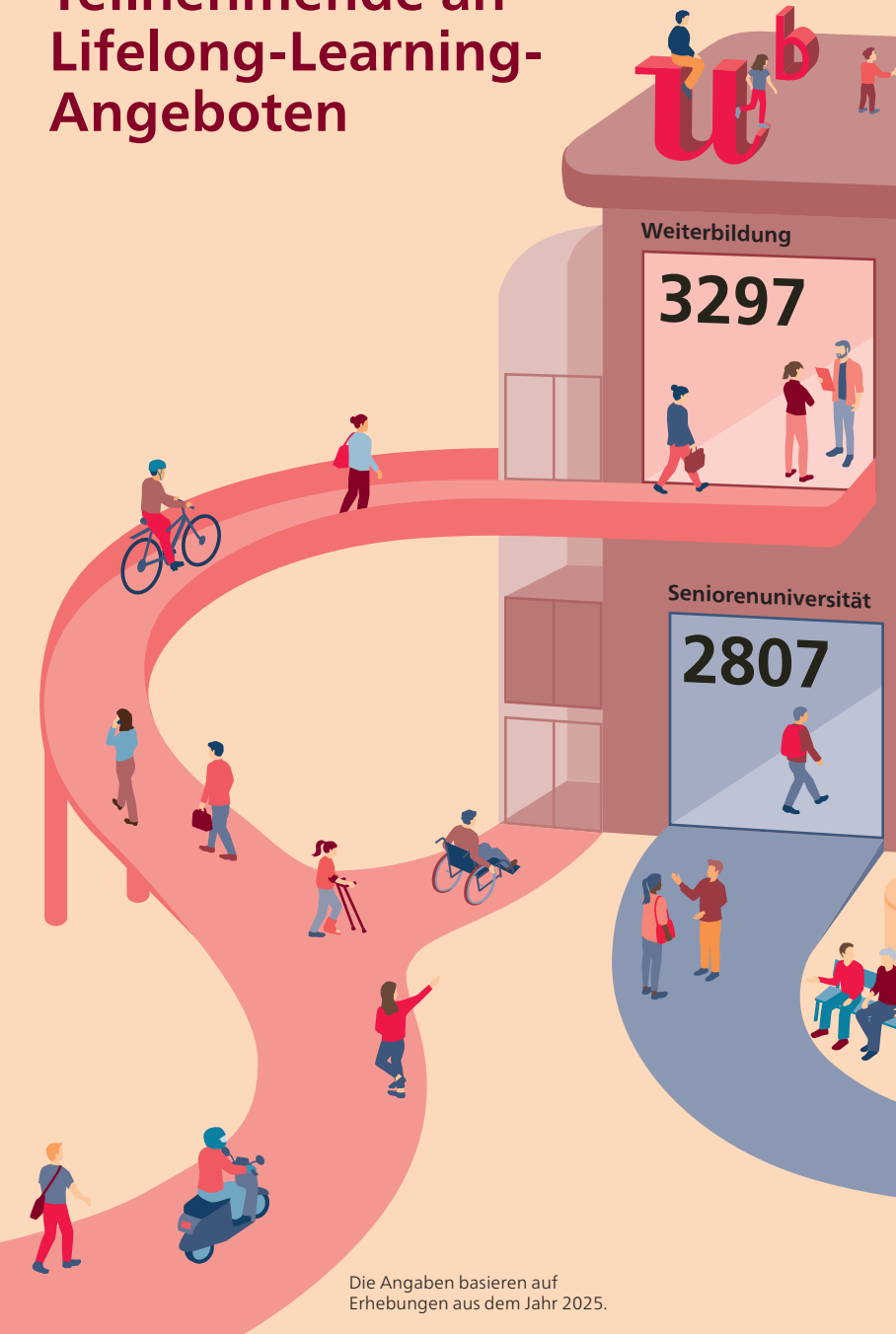
- 4.5.3** Ein Innovations- und Förderangebot bietet Universitätsangehörigen Möglichkeiten zur Entwicklung neuer Weiterbildungsformate und zur Erprobung unternehmerischer Ansätze. Risikomindernde Massnahmen erleichtern die Umsetzung neuer Konzepte und stärken die Wettbewerbsfähigkeit der Universität Bern im Weiterbildungsmarkt.
- 4.5.4** Eine qualitativ hochwertige und quantitativ ausreichende räumliche Infrastruktur wird sichergestellt, um dem wachsenden, präsenzorientierten Bereich Lifelong Learning gerecht zu werden.

Die Universität Bern übernimmt eine führende Rolle im Bereich Lifelong Learning, indem sie nicht nur qualitativ hochwertige Bildungsprogramme entwickelt, sondern das Thema auch wissenschaftlich reflektiert und sich aktiv in den globalen Diskurs einbringt. Die kontinuierliche Weiterentwicklung von Lifelong Learning basiert soweit möglich auf evidenzbasierten Entscheidungen, die durch Monitoring- und Evaluationsprozesse unterstützt werden, sowie durch frühzeitige Identifikation gesellschaftlicher und technologischer Trends.

Massnahmen

- 4.6.1 Zum Thema Lifelong Learning wird eine wissenschaftliche Vernetzung initiiert, die den Austausch und die Reflexion fördert.
- 4.6.2 Ein differenziertes Qualitätssicherungs- und -entwicklungssystem mit Reporting überprüft die Lifelong-Learning-Angebote und ermöglicht Anpassungen.
- 4.6.3 Um die Qualität und Wirksamkeit der Programme zu sichern, werden Angebote zu didaktischen und methodischen Kompetenzen für Lifelong-Learning-Dozierende entwickelt.
- 4.6.4 Entwicklungen im Umfeld des Lifelong Learnings werden durch ein Trend-Scouting erfasst und den zuständigen Akteur*innen gezielt zur Verfügung gestellt.

Teilnehmende an Lifelong-Learning- Angeboten



Die Angaben basieren auf
Erhebungen aus dem Jahr 2025.



ZUKUNFT



Kinder-
universität

470

Schüler-
*innen-
studium

95

DE

FR

EN

5.

Monitoring und
Erfolgskontrolle
der Strategie
für Lifelong
Learning

Die vorliegende Strategie gilt für den Zeitraum bis 2030. Die in dieser Strategie formulierten Ziele umzusetzen, erfordert die systematische und konsequente Mitwirkung vieler Einheiten und Stakeholder der Universität, sowie die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Partner*innen. Das LLC erhebt relevante Daten für die Bestandesaufnahme (Baseline). Der Umsetzungsstand und -fortschritt der Strategie wird überprüft. Messbare Erfolgsindikatoren werden auf Massnahmen- sowie Zielebene entwickelt.

Das Monitoring über die Umsetzung der Massnahmen erfolgt im Rahmen eines Aktionsplans, dessen Grundlage diese Strategie bildet. Das Monitoring der Zielerreichung und deren Erfolgsbewertung erfolgt anhand von Indikatoren und festgelegten Zielwerten. Teil des Monitorings sind auch die Kennzahlen, die regelmässig Auskunft über das Lifelong-Learning-Portfolio geben.

Im Jahr 2028 wird eine Evaluation zum Stand der Umsetzung der Strategie durchgeführt. Deren Ergebnisse sowie die Informationen, die kontinuierlich über das Monitoring gewonnen werden, fliessen in einen universitätsinternen Reflexionsprozess ein, um identifizierte Herausforderungen und Potenziale zu diskutieren und gegebenenfalls Anpassungen bei Massnahmen vorzunehmen sowie Empfehlungen für die Entwicklung der Anschlussstrategie abzuleiten. Ein Abschlussbericht bilanziert 2030 den Erfolg der Strategie. Das Monitoring- und Evaluationssystem hat die Funktion der internen Qualitätssicherung, um Verbesserungen vorzunehmen und liefert evidenzbasierte Informationen für die Steuerung des Lifelong-Learning-Portfolios. Es dient auch der Rechenschaft gegenüber der Universitätsleitung und der Öffentlichkeit.

**Comprendre les besoins, développer les
potentiels, construire l'avenir.**

1. Lifelong Learning: une mission clé	36
2. Vision et mission	40
3. Valeurs et impact	42
4. Champs d'action stratégiques du Lifelong Learning	46
4.1 Ancrage du Lifelong Learning en tant que mission clé de l'Université	47
4.2 Conception d'un portefeuille structuré, polyvalent et répondant aux besoins	48
4.3 Recherche, extension et développement durable de partenariats stratégiques	51
4.4 Renforcement de la visibilité et de la communi- cation spécifique aux groupes cibles	52
4.5 Transformation numérique et conditions- cadres optimales pour le Lifelong Learning	53
4.6 Promotion de l'excellence par l'innovation, la réflexion et la qualité	55
5. Suivi et contrôle des résultats de la stratégie pour Lifelong Learning	58

Stratégie pour Lifelong Learning

Vision

Nous encourageons l'apprentissage tout au long de la vie. Nous donnons à chacune et à chacun les moyens de relever des défis personnels, sociaux et internationaux et, par ce biais, de façonner durablement l'avenir.



Mission

Nous encourageons le Lifelong Learning en développant des offres de formation innovantes basées sur la science, qui transmettent aux personnes des connaissances pertinentes et des compétences d'avenir à toutes les étapes de leur vie. Grâce au lien étroit entre la science, la société et l'économie, nous créons des espaces de dialogue et d'échange afin de développer des solutions répondant aux défis majeurs de notre époque.

Offres d'apprentissage tout au long de la vie

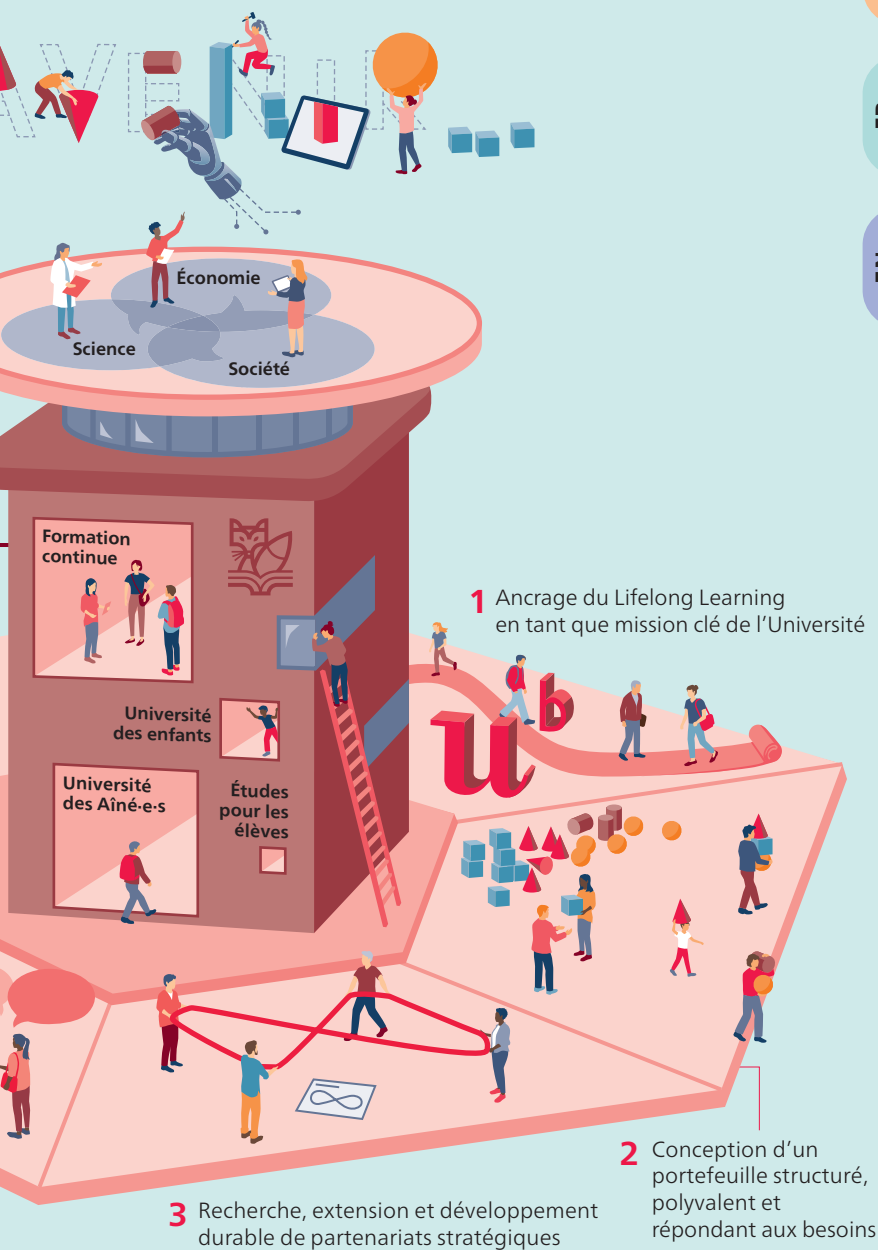
Champs d'action

5 Transformation numérique et conditions-cadres optimales pour le Lifelong Learning

4 Renforcement de la visibilité et de la communication spécifique aux groupes cibles

6 Promotion de l'excellence par l'innovation, la réflexion et la qualité





1.

Lifelong
Learning :
une mission
clé

L'apprentissage tout au long de la vie (Lifelong Learning)¹ est inscrit dans la Stratégie 2030 de l'Université de Berne en tant que stratégie fonctionnelle. Dans cette optique, l'Université de Berne a pris deux engagements : permettre un apprentissage tout au long de la vie fondé sur la recherche et aider les personnes à acquérir des compétences et des aptitudes utiles à toutes les étapes de leur vie. Avec la recherche, l'enseignement et les services, le Lifelong Learning fait partie des quatre missions clés de l'Université de Berne. Par son intermédiaire, l'Université entend assumer sa responsabilité sociale tout en répondant aux besoins d'une société du savoir dynamique en constante évolution. La présente stratégie de l'Université de Berne relative au Lifelong Learning poursuit l'objectif suivant : créer un cadre clair et durable pour le développement et la mise en œuvre de cette mission clé. Elle s'inspire de la Charte des universités européennes pour l'apprentissage tout au long de la vie de l'European University Association (EUA, Association des universités européennes), qui formule dix engagements centraux pour les hautes écoles afin de promouvoir et de mettre en œuvre le Lifelong Learning.

¹ Le terme « apprentissage tout au long de la vie » est utilisé dans le cadre de la Stratégie 2030 de l'Université de Berne. Dans le présent document, le terme « Lifelong Learning » (LLL) est employé de manière systématique, à l'exception de la désignation de la commission compétente.

L'Université de Berne distingue le Lifelong Learning (LLL) de la formation continue universitaire (ci-après « formation continue »). Le Lifelong Learning constitue un concept plus large, qui englobe toutes les formes d'apprentissage, tandis que la formation continue en représente une sous-catégorie axée sur le développement professionnel. Selon la conception de l'Université de Berne, le Lifelong Learning comprend actuellement des offres orientées vers le transfert, telles que la formation continue, l'Université des enfants, les études pour les élèves ou l'Université des Aîné·e·s de Berne. Dans la stratégie Lifelong Learning, la formation continue fait l'objet d'une analyse différenciée lorsque des conditions-cadres spécifiques ou des objectifs stratégiques particuliers l'exigent.

La formation universitaire (bachelor, master, doctorat) n'entre pas dans le cadre de cette stratégie. L'interconnexion et la perméabilité entre la formation initiale et la formation continue sont certes prises en compte, mais ne sont pas traitées de manière approfondie. Si ce thème devait gagner en importance, il sera abordé en conséquence.

Le **Lifelong Learning Center (LLC)** est le centre de services et de compétences de l'Université de Berne pour l'apprentissage tout au long de la vie. Il met en œuvre la stratégie relative au Lifelong Learning, tout en renforçant la position et la réputation de l'Université dans ce domaine. Partenaire stratégique et point de contact central pour les facultés, les instituts, les actrices et acteurs externes, le LLC conçoit des offres de formation adaptées aux besoins, apporte un soutien au travers d'une offre de conseil flexible et coordonne les programmes de Lifelong Learning de l'Université. Il regroupe les ressources administratives, garantit des standards de qualité élevés et encourage la collaboration interdisciplinaire. En tant que prestataire actif sur le marché de la formation continue, il pilote de nouveaux formats de formation et environnements d'apprentissage. Grâce à des formats de sensibilisation ciblés, le LLC renforce le dialogue entre l'Université, l'économie et la société, contribuant ainsi à l'ancrage durable de l'Université dans un environnement de formation et de travail en pleine mutation.

2.

Vision et
mission

Vision

Nous encourageons l'apprentissage tout au long de la vie. Nous donnons à chacune et à chacun les moyens de relever des défis personnels, sociaux et internationaux et, par ce biais, de façonner durablement l'avenir.

Mission

Nous encourageons le Lifelong Learning en développant des offres de formation innovantes basées sur la science, qui transmettent aux personnes des connaissances pertinentes et des compétences d'avenir à toutes les étapes de leur vie. Grâce au lien étroit entre la science, la société et l'économie, nous créons des espaces de dialogue et d'échange afin de développer des solutions répondant aux défis majeurs de notre époque.

3.

Valeurs et impact

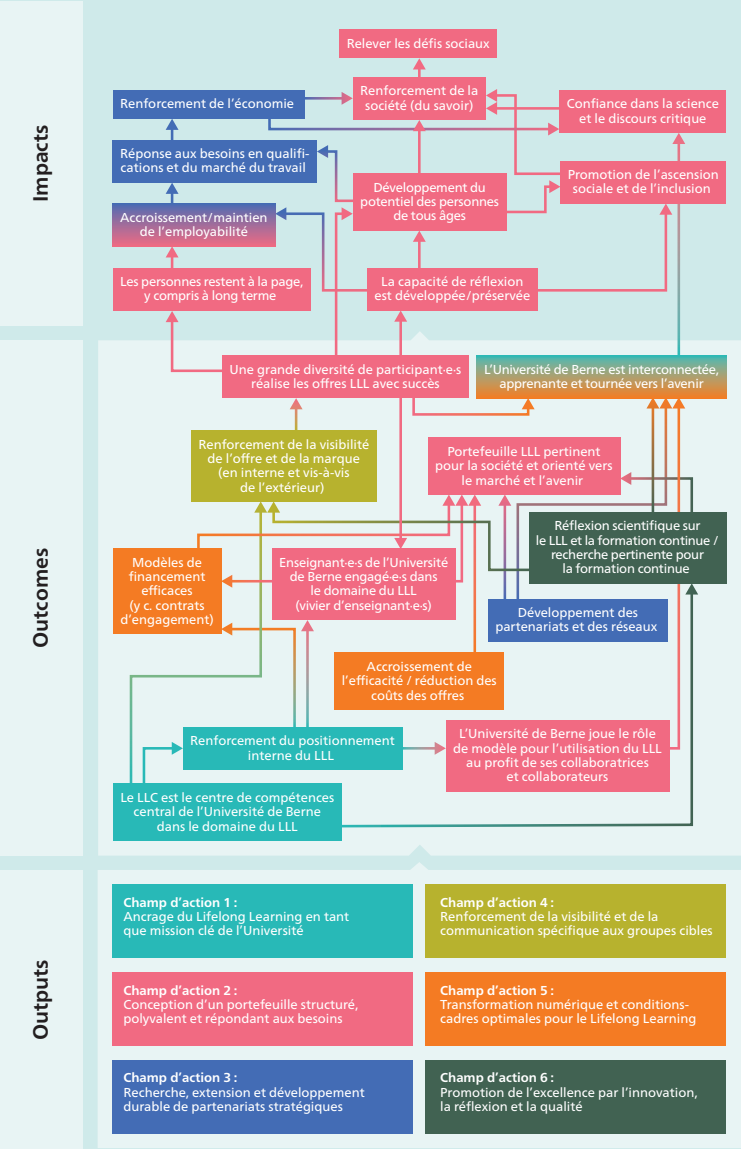
La présence et les actions menées dans le domaine du Lifelong Learning sont guidées par quatre valeurs fondamentales, qui permettent de proposer un apprentissage tout au long de la vie avec le plus grand bénéfice possible.

Utile, coopératif, confiant, frais

Le modèle d'impact relatif au Lifelong Learning à l'Université de Berne met en lumière les liens entre les effets visés (impacts), auxquels l'Université de Berne entend contribuer durablement, et les objectifs en matière de résultat (outcomes), à partir desquels sont déduits les champs d'action stratégiques, les mesures correspondantes (voir chapitre 4) et les actions à mener. L'attribution respective aux champs d'action est indiquée en couleur dans le graphique.

Modèle des résultats du LLL
(Lifelong Learning) de
l'Université de Berne

« Le savoir est source de valeur » –
comment l'Université de Berne contribue à
la société par le biais du Lifelong Learning



L'engagement de l'Université de Berne en faveur de la mission clé qu'est le Lifelong Learning vise des effets directs et indirects tant au niveau individuel que social :

Impact individuel

- Développement du potentiel de personnes de tous âges
- Maintien et développement de la capacité de réflexion
- Maintien et augmentation de l'employabilité
- Promotion de l'ascension sociale et de l'inclusion

Impact social et économique

- Relever les défis sociaux grâce à une société (du savoir) forte
- Renforcer la société (du savoir) grâce à la confiance dans la science et au discours critique, à une économie forte et à des individus qui exploitent leur potentiel à tout âge
- Renforcer l'économie en répondant aux besoins de qualification et du marché du travail

Au total, l'Université apporte une contribution sociale et économique en créant une valeur ajoutée grâce au transfert de connaissances. Elle rend ainsi un service en retour à la société, qui soutient une grande partie de ses activités par le biais de fonds publics.

Les objectifs suivants exposés dans le modèle d'impact, entre autres, indiquent clairement l'impact, en tant que mission clé, du Lifelong Learning sur l'Université de Berne :

- Visibilité et identité de l'Université de Berne en tant qu'institution interconnectée, apprenante et tournée vers l'avenir
- Rôle de modèle par la mise en œuvre du Lifelong Learning auprès de ses propres collaboratrices et collaborateurs

4.

Champs
d'action stratég-
iques du
Lifelong
Learning

Tout comme l'enseignement, la recherche et les services, le Lifelong Learning s'inscrit dans les activités de l'Université de Berne en tant que mission clé à part entière. L'Université de Berne considère le Lifelong Learning comme un pilier central de ses missions universitaires. Elle encourage cet apprentissage qu'elle estime essentiel pour le développement des potentiels individuels, le renforcement de la société du savoir et de l'économie ainsi que pour le développement de l'Université en tant qu'institution engagée, interconnectée et tournée vers l'avenir.

Mesures

- 4.1.1 Sur le plan organisationnel, la Direction de l'Université intègre le Lifelong Learning à la structure de l'Université. De plus, elle le soutient activement en interne comme vis-à-vis de l'extérieur.
- 4.1.2 La Direction de l'Université a mis en place le Lifelong Learning Center (LLC), qui joue le rôle de centre de services et de compétences et de point de contact central. Elle crée également le cadre nécessaire au bon développement du LLC.
- 4.1.3 La Commission de la formation continue (CFC) est renommée Commission pour l'apprentissage tout au long de la vie (CAV). Son mandat est étendu à l'ensemble du domaine de compétence du LLC. Outre la formation continue, ce mandat englobe ainsi les autres offres orientées vers le transfert de connaissances rattachées au LLC.

Conception d'un portefeuille structuré, polyvalent et répondant aux besoins

Le portefeuille Lifelong Learning de l'Université de Berne associe excellence scientifique et approches pratiques. Il répond à la fois aux exigences du marché du travail et aux besoins de la société. Il s'appuie sur les atouts scientifiques de l'Université, intègre des contenus basés sur la recherche et transmet des compétences clés porteuses d'avenir.

La CAV est responsable de l'ensemble du portefeuille. Le développement du portefeuille repose sur trois principes centraux qui s'appliquent en fonction du contexte et des besoins.

- Approche ascendante (bottom-up ; en place) : les initiatives innovantes des facultés et des autres actrices et acteurs sont intégrées au portefeuille global.
- Approche extérieur-intérieur (outside-in ; en partie en place, à développer) : les partenaires externes tels que les entreprises, les institutions, l'administration, les ONG et d'autres prestataires de formation peuvent formuler des besoins de formation continue de manière ciblée. Ces besoins sont intégrés au portefeuille existant, soit dans la définition des priorités stratégiques (approche descendante, top-down), soit dans le cadre d'initiatives facultaires (approche ascendante, bottom-up) (voir champ d'action 4.3).
- Approche descendante (top-down, nouveau) : un « comité d'innovation » doit être mis en place afin de fixer des priorités stratégiques et de formuler des besoins de développement. La CAV décide de la mise en œuvre de ces priorités en accord avec les offres des facultés et peut charger le LLC de développer des programmes correspondants.

La combinaison ciblée de principes de développement éprouvés et nouveaux permet de créer une offre de formation continue à visée stratégique, axée sur les besoins et portée par l'innovation. Le portefeuille est modulaire, flexible et orienté vers les groupes cibles. Il encourage à la fois la formation professionnelle continue et le développement personnel, contribuant ainsi à un impact social durable.

Mesures

- 4.2.1** Le LLC élabore à l'intention de la CAV un modèle de développement stratégique qui définit des modèles d'affaires et des mécanismes de pilotage pour le portefeuille Lifelong Learning. Ce modèle intègre des facteurs économiques et sociaux ainsi que des principes académiques. La CAV l'utilise comme une base décisionnelle contraignante. Ce modèle garantit un pilotage sans accroc du portefeuille.
- 4.2.2** La nouvelle approche descendante (top-down) est progressivement mise en place. À cet effet, un « comité d'innovation » est mis sur pied afin de recommander des priorités stratégiques pour le développement du programme. La composition exacte et la méthode de travail de ce comité sont définies et testées. La CAV examine la mise en œuvre des priorités proposées et peut charger le LLC du développement et de la responsabilité de programmes interdisciplinaires et interfacultaires (top-down/outside-in). Parallèlement, des initiatives innovantes des facultés sont intégrées au portefeuille global et soutenues par le biais d'incitations du fonds de formation continue (bottom-up). Le portefeuille est piloté sur la base du modèle de développement en vue de garantir un développement ciblé et durable.

- 4.2.3** Le portefeuille Lifelong Learning comprend des offres flexibles s'adressant à différents groupes cibles. La prise en compte des prestations de formation, le conseil individuel et les parcours d'apprentissage personnalisés en constituent les éléments centraux. Outre la formation professionnelle continue, les offres encouragent le développement personnel et l'organisation individuelle de la vie. Les collaboratrices et collaborateurs de l'Université de Berne constituent un groupe cible central et bénéficient d'un soutien ciblé.
- 4.2.4** Le développement de nouvelles offres s'appuie sur un modèle de compétences établi à l'échelle de l'Université pour le Lifelong Learning. L'accent est mis sur l'encouragement de la capacité de réflexion afin de renforcer la pensée critique et les processus décisionnels étayés dans un monde de plus en plus complexe.

L'Université de Berne renforce son portefeuille Lifelong Learning grâce à des partenariats stratégiques avec des entreprises, des institutions, l'administration, des ONG et d'autres prestataires de formation, ainsi que par le développement ciblé de réseaux universitaires internes. Ces coopérations et ces réseaux favorisent le développement de programmes interdisciplinaires axés sur la pratique, exploitent de nouveaux modèles de financement et renforcent la pertinence sociale et économique. L'encouragement des synergies avec des partenaires externes permet d'intensifier l'échange de connaissances et d'adapter en permanence le portefeuille aux différents besoins des personnes en formation.

Mesures

- 4.3.1** Les structures organisationnelles et réglementaires sont développées de manière à permettre aux actrices et acteurs externes de bénéficier de possibilités de coopération définies. Des structures de communication claires et des processus transparents facilitent l'accès et évitent les détours institutionnels.
- 4.3.2** Les partenaires potentiels issus de l'économie, de la science, des ONG et d'autres institutions de formation sont identifiés et invités à collaborer. Ainsi, la formation continue est orientée de manière ciblée vers le marché du travail et contribue directement à répondre aux besoins en qualifications.

Renforcement de la visibilité et de la communication spécifique aux groupes cibles

L'Université de Berne s'affirme comme une institution de premier plan dans le domaine du Lifelong Learning. Le LLC joue le rôle d'entité visible et d'organe principal responsable de la réputation en la matière. À ce titre, il concentre le portefeuille diversifié de l'Université sur le plan de la communication et se positionne à l'échelle nationale comme internationale. En s'appuyant sur une stratégie de communication claire sur le Lifelong Learning, le LLC développe une communication faîtière cohérente qui fait connaître efficacement la qualité et la pertinence du portefeuille Lifelong Learning. Des messages clés clairement formulés et une identité visuelle forte garantissent un niveau élevé de reconnaissance et mettent en avant les offres de manière ciblée. L'approche spécifique aux groupes cibles facilite l'accès aux offres variées et répond précisément aux différents besoins des personnes en formation.

Mesures

- 4.4.1** Une communication faîtière cohérente sur le Lifelong Learning est développée et mise en œuvre. Elle se caractérise par des messages percutants et une identité visuelle forte.
- 4.4.2** L'approche spécifique aux groupes cibles pour les différentes offres de Lifelong Learning est clairement définie et mise en œuvre.

L'Université de Berne développe une infrastructure numérique et organisationnelle tournée vers l'avenir afin de concevoir le Lifelong Learning de manière efficace, innovante et durable. La numérisation et l'automatisation permettent d'optimiser les processus, d'accroître la qualité et d'améliorer les structures interfacultaires. Dans le même temps, un écosystème de soutien est créé. Ce dernier encourage de manière ciblée l'esprit d'entreprise ainsi que le développement et la mise en œuvre de modèles de financement et d'affaires durables, en particulier pour les offres de formation continue orientées vers le marché.

Mesures

- 4.5.1 Les processus administratifs dans le domaine du Lifelong Learning sont systématiquement numérisés et automatisés afin de simplifier les procédures et de libérer des ressources pour le développement de contenus et de stratégies.
- 4.5.2 Des processus d'approbation et de gestion efficaces, transparents et axés sur l'esprit d'entreprise sont mis en place afin de faciliter le développement d'offres de formation continue orientées vers le marché.

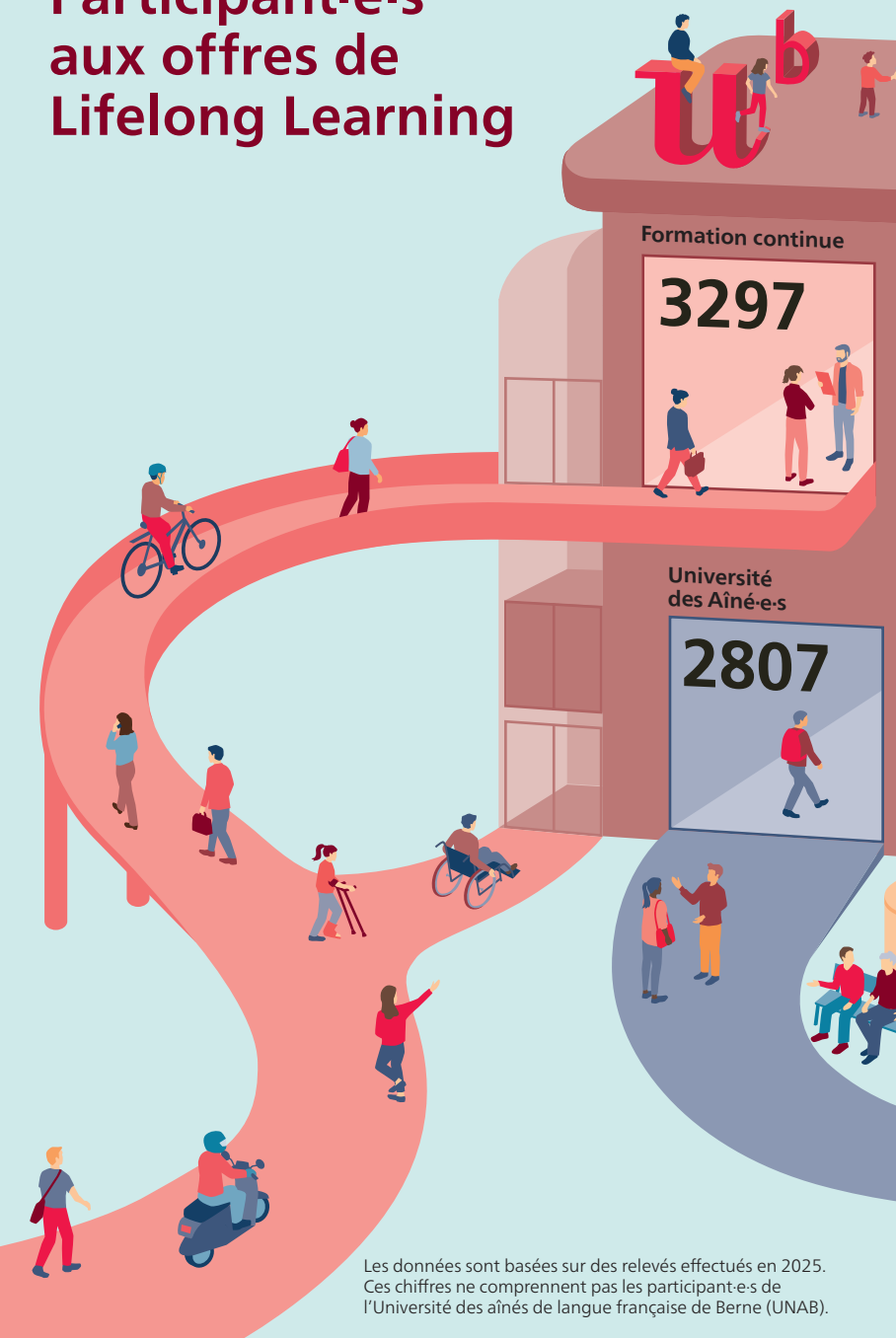
- 4.5.3** Une offre d'innovation et d'encouragement offre aux membres de l'Université la possibilité de développer de nouveaux formats de formation continue et de tester des approches entrepreneuriales. Les mesures de réduction des risques facilitent la mise en œuvre de nouveaux concepts et renforcent la compétitivité de l'Université de Berne sur le marché de la formation continue.
- 4.5.4** Des locaux de qualité, en nombre suffisant, sont garantis pour répondre aux besoins du Lifelong Learning en présentiel, en pleine croissance.

L'Université de Berne joue un rôle de premier plan dans le domaine du Lifelong Learning en développant des programmes de formation de haute qualité, mais aussi en menant une réflexion scientifique sur le sujet et en participant activement au débat international. Le développement continu du Lifelong Learning repose, dans la mesure du possible, sur des décisions fondées sur des données probantes, soutenues par des processus de suivi et d'évaluation, et s'appuyant sur l'identification précoce des tendances sociales et technologiques.

Mesures

- 4.6.1 Un réseau scientifique dédié au Lifelong Learning est mis en place afin d'encourager les échanges et la réflexion.
- 4.6.2 Un système différencié d'assurance qualité et de développement de la qualité, comprenant des rapports, examine les offres de Lifelong Learning et permet des adaptations.
- 4.6.3 Afin de garantir la qualité et l'efficacité des programmes, des offres de formation en compétences didactiques et méthodologiques sont développées à l'intention des enseignantes et enseignants proposant des contenus de Lifelong Learning.
- 4.6.4 Les évolutions dans le domaine du Lifelong Learning sont recensées grâce à une recherche des tendances et mises à la disposition des actrices et acteurs compétents de manière ciblée.

Participant-e-s aux offres de Lifelong Learning



Les données sont basées sur des relevés effectués en 2025.
Ces chiffres ne comprennent pas les participant-e-s de
l'Université des aînés de langue française de Berne (UNAB).



5.

Suivi et contrôle
des résultats de
la stratégie
pour Lifelong
Learning

La présente stratégie s'applique à la période 2025–2030. La mise en œuvre des objectifs formulés dans cette stratégie nécessite la participation systématique et résolue de nombreuses unités et parties prenantes de l'Université, ainsi qu'une collaboration avec les partenaires basée sur la confiance. Le LLC collecte les données pertinentes pour établir un état des lieux (baseline). L'état et l'avancement de la mise en œuvre de la stratégie sont contrôlés. Des indicateurs de succès mesurables sont élaborés pour les mesures et les objectifs.

Le suivi de la mise en œuvre des mesures s'inscrit dans le cadre d'un plan d'action qui repose sur la présente stratégie. Le suivi de la réalisation des objectifs et leur évaluation reposent sur des indicateurs et des valeurs cibles définies. Les indicateurs qui renseignent régulièrement sur le portefeuille Lifelong Learning font également partie du suivi.

L'avancement de la mise en œuvre de la stratégie sera évalué en 2028. Les résultats ainsi que les informations recueillies régulièrement par le biais du suivi sont intégrés à un processus de réflexion interne de l'Université visant à examiner les défis et les potentiels identifiés et, le cas échéant, à adapter les mesures et à en déduire des recommandations pour l'élaboration de la stratégie suivante. Un rapport final dressera le bilan du succès de la stratégie en 2030. Le système de suivi et d'évaluation joue le rôle d'une assurance qualité interne permettant d'apporter des améliorations et fournit des informations basées sur des données probantes aux fins du pilotage du portefeuille Lifelong Learning. Il permet également de rendre compte à la Direction de l'Université et à la population.

**Understanding needs, developing potential,
shaping the future.**

1. Lifelong Learning as a core task	64
2. Vision and mission	68
3. Values and impact	70
4. Strategic fields of action for Lifelong Learning	74
4.1 Establishing Lifelong Learning as a core University task	75
4.2 Creating a structured, needs-based and versatile portfolio	76
4.3 Exploring, expanding and sustainably developing strategic partnerships	79
4.4 Expanding visibility and target group-specific communication	80
4.5 Digital transformation and optimal framework conditions for Lifelong Learning	81
4.6 Promoting excellence through innovation, reflection and quality	83
5. Monitoring and performance review of the Strategy for Lifelong Learning	86

Strategy for Lifelong Learning

Vision

We inspire people to engage in lifelong learning. In doing so, we enable them to meet personal, social and global challenges, and to help shape the future sustainably.



Mission

We promote lifelong learning by developing innovative, academically-based educational offerings that impart relevant knowledge and future-oriented skills to people at all stages of life. Thanks to the close links between academia, society and industry, we create spaces for dialog and exchange in order to develop solutions to the major challenges of our time.

Lifelong learning programs

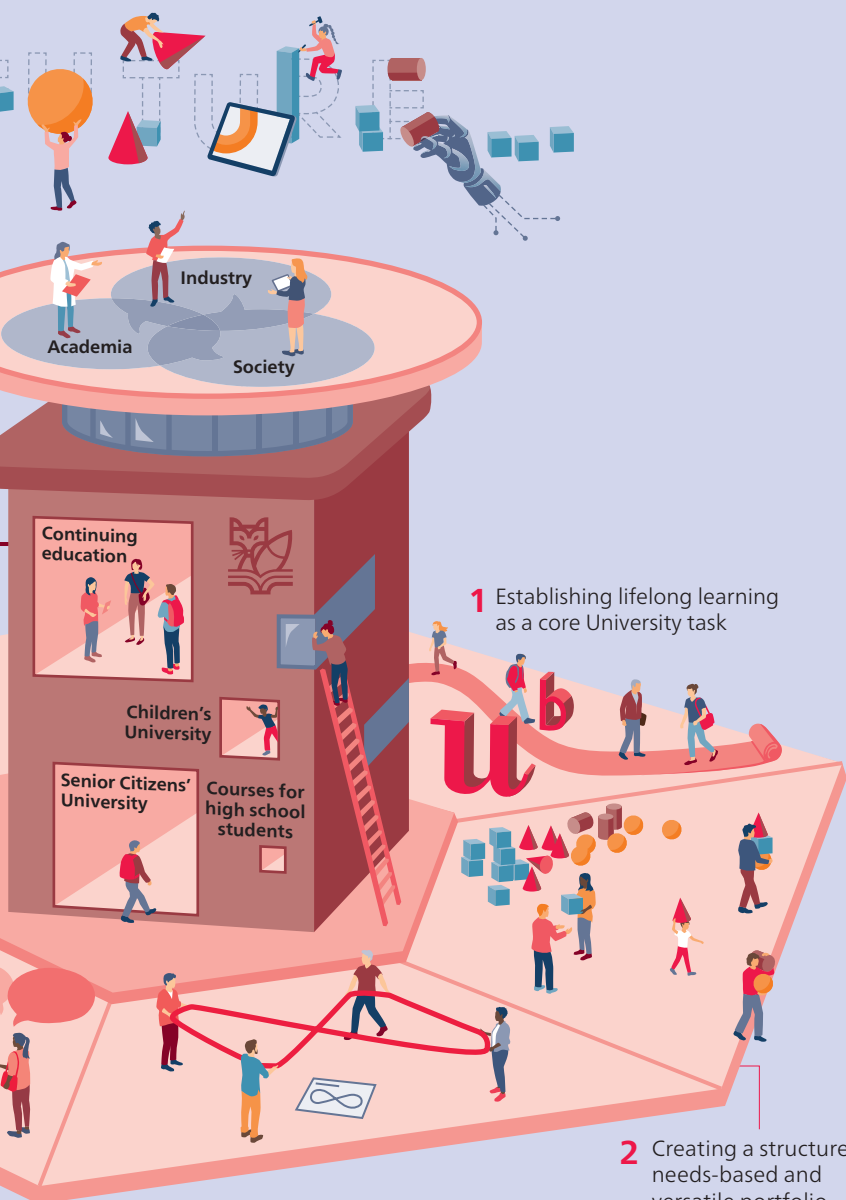
Field of action

5 Digital transformation and optimal framework conditions for lifelong learning

4 Expanding visibility and target-group-specific communication

6 Promoting excellence through innovation, reflection and quality





1 Establishing lifelong learning as a core University task

2 Creating a structured, needs-based and versatile portfolio

3 Expanding and sustainably developing strategic partnerships

1.

Lifelong
Learning as a
core task

Lifelong Learning (LLL) is anchored as a functional strategy in the University of Bern's Strategy 2030. The University of Bern is committed to enabling research-based, Lifelong Learning and supporting people at all stages of life in acquiring relevant skills and capabilities. Alongside research, teaching and service, Lifelong Learning is one of the four core tasks of the University of Bern. With this orientation, the University aims to fulfill its social responsibility and at the same time meet the needs of a dynamic and changing knowledge-based society. The Strategy for Lifelong Learning at the University of Bern is designed to create a clear and sustainable framework for the further development and implementation of this core task. It is based on the European Universities' Charter on Lifelong Learning of the European University Association (EUA), which defines ten key commitments for higher education institutions to promote and realize Lifelong Learning.

The University of Bern distinguishes between Lifelong Learning (LLL) and university continuing education (hereinafter “continuing education”). Lifelong Learning is a broader concept that encompasses all forms of learning, whereas continuing education is a subcategory focused on professional development. In the University of Bern’s understanding, Lifelong Learning currently includes transfer-oriented offerings such as continuing education, the Children’s University, courses for high school students or Senior Citizens’ University Bern. Within the Lifelong Learning strategy, continuing education is considered separately where specific framework conditions or strategic objectives require it.

University education (bachelor’s, master’s, doctorate) is not part of this strategy; the continuity and compatibility between basic and continuing education is taken into account but not discussed in detail. Should the topic gain importance, it will be addressed accordingly.

The **Lifelong Learning Center (LLC)** is the service and competence center for Lifelong Learning at the University of Bern. It drives forward the implementation of the Strategy for Lifelong Learning and strengthens the University's position and reputation in this area. As a strategic partner and central point of contact for faculties, institutes and external stakeholders, the LLC develops needs-based educational offerings, provides flexible advice and coordinates the University's Lifelong Learning programs. It pools administrative resources, ensures high quality standards and promotes interdisciplinary collaboration. As an active provider on the continuing education market, it pilots new educational formats and learning environments. With targeted outreach formats, the LLC strengthens the dialog between the University, the industry and society, and thus contributes to the long-term anchoring of the University in a changing educational and working environment.

2.

Vision and mission

Vision

We inspire people to engage in Lifelong Learning. In doing so, we enable them to meet personal, social and global challenges, and to help shape the future sustainably.

Mission

We promote Lifelong Learning by developing innovative, academically based educational offerings that impart relevant knowledge and future-oriented skills to people at all stages of life. Thanks to the close links between academia, society and industry, we create spaces for dialog and exchange in order to develop solutions to the major challenges of our time.

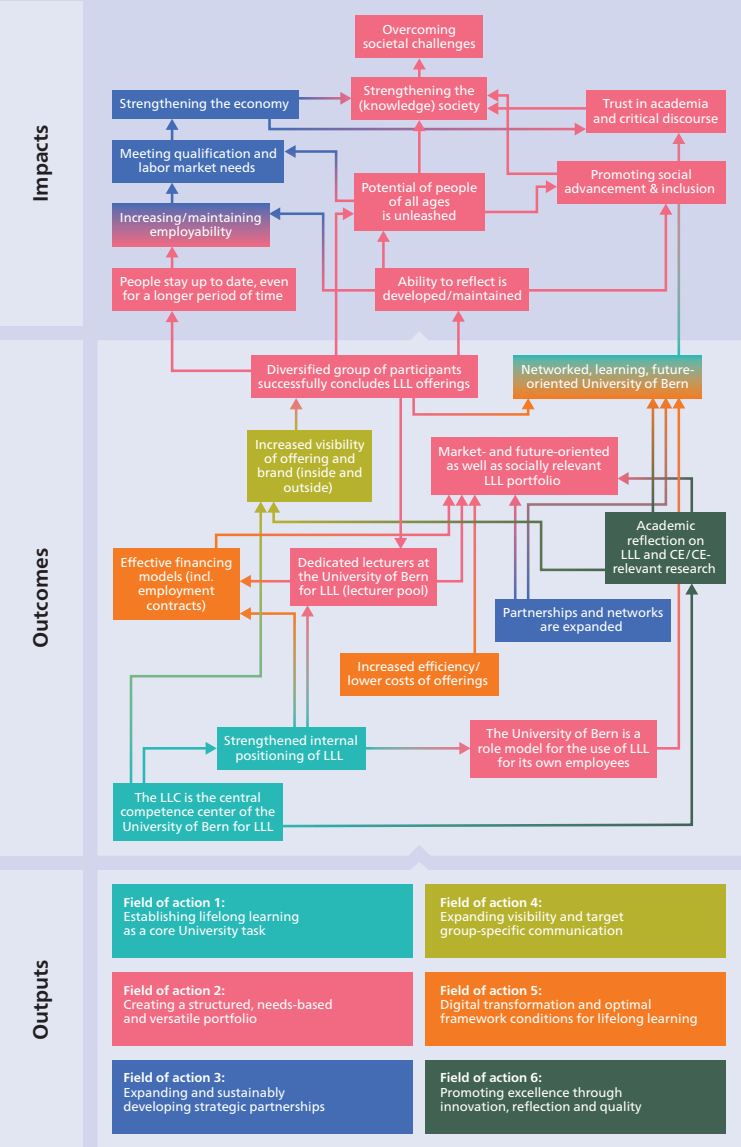
3.

Values and impact

Our approach and actions in the field of Lifelong Learning are guided by four core values that help us to offer Lifelong Learning with maximum benefit.

Useful, cooperative, confident, fresh

The impact model for Lifelong Learning at the University of Bern illustrates the connections between the desired impacts, to which the University of Bern wants to make a long-term contribution, and the outcomes, from which the strategic fields of action and the corresponding measures (see chapter 4) and actions are derived (outputs). The respective assignment to the fields of action is shown in color in the diagram.



The University of Bern's commitment to the core task of Lifelong Learning is intended to have direct and indirect effects at both an individual and societal level:

Individual impact

- Unleashing the potential of people of all ages
- Maintaining and developing the ability to reflect
- Maintaining and increasing employability
- Promoting social advancement and inclusion

Social and economic impact

- Overcoming societal challenges thanks to a strong (knowledge) society
- Strengthening the (knowledge) society through trust in academia and critical discourse, a strong economy and people who realize their potential at all ages
- Strengthening the economy by meeting qualification and labor market needs

Overall, the University makes a social and economic contribution by creating added value through knowledge transfer – as a way of giving back to society, which supports a large part of its activities through public funds.

The fact that the core task of Lifelong Learning also has an impact on the University of Bern itself is clearly demonstrated by the following objectives shown in the impact model:

- Visibility and self-image of the University of Bern as a networked, learning and future-oriented institution
- Role model function through the use of Lifelong Learning for its own employees

4.

Strategic fields
of action
for Lifelong
Learning

Lifelong Learning is firmly established at the University of Bern as a core task in its own right, alongside teaching, research and service. The University of Bern positions Lifelong Learning as the central pillar of its University activities, and promotes it as the key to developing individual potential, strengthening the knowledge society and economy, and further developing the University as a committed, networked and future-oriented institution.

Measures

- 4.1.1 The University Executive Board integrates Lifelong Learning into the University structure at an organizational level and actively advocates it internally and externally.
- 4.1.2 The University Executive Board is setting up the Lifelong Learning Center (LLC) as a service and competence center and a central point of contact, and provides the framework for its successful development.
- 4.1.3 The Continuing Education Commission (CEC) will change its name to the Commission for Lifelong Learning (CLL) and its remit will be extended to the entire remit of the LLC, i.e. to the other transfer-oriented offerings affiliated with the LLC in addition to continuing education.

4.2 **Creating a structured, needs-based and versatile portfolio**

The University of Bern's Lifelong Learning portfolio combines academic excellence with practical approaches and addresses both the demands of the labor market and societal needs. It is based on the academic strengths of the University, integrates research-based content, and conveys key competencies relevant to the future.

The CLL is responsible for the entire portfolio. Portfolio development is guided by three core principles, which are applied depending on the context and needs.

- Bottom-up principle (existing): Innovative initiatives by faculties and other stakeholders are integrated into the overall portfolio.
- Outside-in principle (partially existing, to be expanded): External partners, such as companies, institutions, the administration, NGOs and other education providers, can define specific training needs. These will be incorporated into the existing portfolio either by being included in the strategic focus (top-down) or by being integrated as faculty initiatives (bottom-up) (cf. Field of action 4.3).
- Top-down principle (new): An "innovation board" is to be introduced in order to set strategic priorities and to identify development needs. The CLL decides on the implementation of these priorities in coordination with the faculty offerings and can commission the LLC with the development of corresponding programs.

The targeted combination of proven and new development principles results in a strategically oriented, needs-based and innovation-driven continuing education portfolio. The portfolio is modular, flexible and target group-oriented. It promotes both professional training and personal development, thus contributing to a lasting impact on society.

Measures

- 4.2.1** The LLC prepares a strategic development model for the CLL, defining the business models and governance mechanisms for the Lifelong Learning portfolio. This model is to integrate economic and social factors as well as academic principles. It will serve as a binding basis for decision-making by the CLL and ensure the smooth management of the Lifelong Learning portfolio.
- 4.2.2** The introduction of the new top-down principle will be implemented gradually. To this end, an “innovation board” will be set up to recommend strategic priorities for program development. The exact composition and working method of this board will be defined and tested. The CLL will examine the implementation of the proposed priorities and can commission the LLC with the development and sponsorship of interdisciplinary, interfaculty programs (top-down/outside-in). At the same time, innovative initiatives from the faculties are integrated into the overall portfolio and supported by incentives from the Continuing Education Fund (bottom-up). The portfolio is managed on the basis of the development model in order to ensure targeted and sustainable further development.

- 4.2.3** The Lifelong Learning portfolio comprises flexible offerings for diverse target groups. Key elements include the recognition of prior learning, as well as individual guidance and personalized learning pathways. In addition to professional development, the offerings support personal development and individual life planning. Employees of the University of Bern constitute a key target group and are supported in a targeted manner.
- 4.2.4** A University-wide competence model for Lifelong Learning forms the basis for developing new offerings. The focus is on promoting the ability to reflect in order to strengthen critical thinking and informed decision-making in an increasingly complex world.

The University of Bern is strengthening its Lifelong Learning portfolio through strategic partnerships with companies, institutions, administration, NGOs and other education providers as well as through the targeted expansion of intra-University networks. These collaborations and networks promote the development of interdisciplinary, practice-oriented programs, open up new financing models, and increase their social and economic relevance. The promotion of synergies with external partners intensifies the exchange of knowledge, with the portfolio continuously being adapted to the diverse needs of the learners.

Measures

- 4.3.1 The organizational and regulatory structures will be further developed in such a way that external stakeholders can make use of defined cooperation opportunities. Clear contact structures and transparent processes facilitate access and avoid institutional loopholes.
- 4.3.2 Potential partners from the industry, academia, NGOs and other educational institutions are identified and invited to collaborate. Continuing education is thus geared specifically to the labor market and makes a direct contribution to meeting the need for qualifications.

4.4 Expanding visibility and target group-specific communication

The University of Bern is establishing itself as a leading institution for Lifelong Learning. The LLC acts as a central image builder and visible entity communicating the University's diverse portfolio and positioning it both nationally and internationally. With a clearly defined Strategy for Lifelong Learning, the LLC develops coherent overarching communication that effectively communicates the quality and relevance of the Lifelong Learning portfolio. Clearly worded core messages and a strong visual identity ensure a high level of recognition and focus squarely on the offerings. The target group-specific approach makes it easier to access the wide range of offers and addresses the different needs of the learners precisely.

Measures

- 4.4.1 A consistent overarching communication for Lifelong Learning is developed and implemented, characterized by concise messages and a strong visual identity.
- 4.4.2 The target group-specific approach for the various Lifelong Learning programs is clearly defined and implemented.

The University of Bern is developing a forward-looking digital and organizational infrastructure to make Lifelong Learning efficient, innovative and sustainable. Thanks to digitalization and automation, processes are optimized, quality increased and interfaculty structures improved. At the same time, a supportive ecosystem is created that specifically promotes entrepreneurial thinking, and the development and implementation of sustainable financing and business models – especially for market-oriented continuing education programs.

Measures

- 4.5.1** Administrative processes in the area of Lifelong Learning are being systematically digitalized and automated in order to simplify processes and free up resources for content-related and strategic developments.
- 4.5.2** Efficient, transparent and entrepreneurial approval and administration processes are established to facilitate the (further) development of market-oriented continuing education programs.

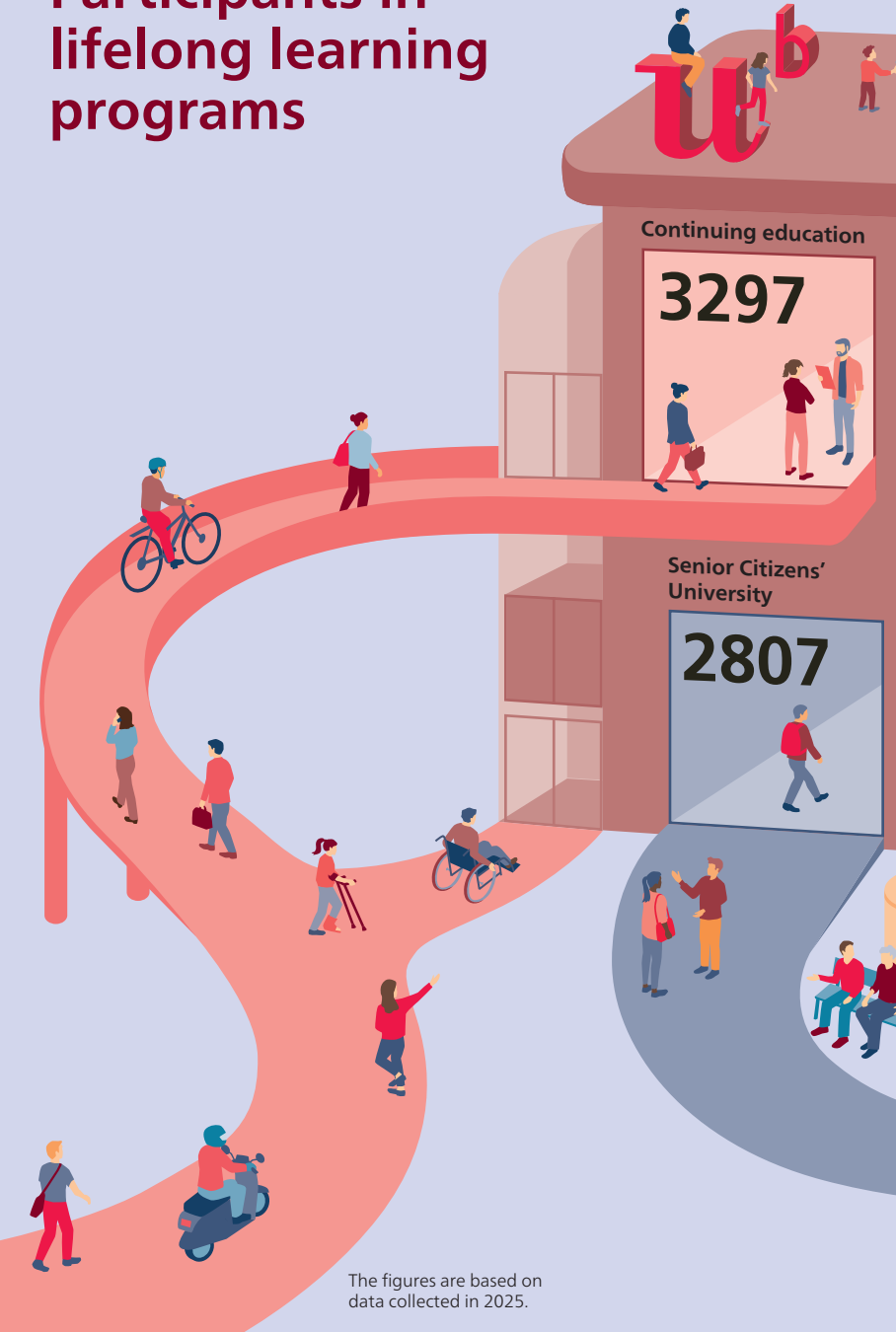
- 4.5.3** Innovation and funding offerings provide members of the University with opportunities to develop new continuing education formats and to test entrepreneurial approaches. Risk-mitigating measures make it easier to implement new concepts and strengthen the University of Bern's competitiveness in the continuing education market.
- 4.5.4** A high-quality and quantitatively sufficient physical infrastructure is ensured to meet the growing demand for in-person Lifelong Learning.

The University of Bern plays a leading role in the field of Lifelong Learning, not only by developing high-quality educational programs, but also by reflecting on the topic from an academic perspective and making an active contribution to the global discourse. As far as possible, the continuous development of Lifelong Learning is based on evidence-based decisions supported by monitoring and evaluation processes and by early identification of societal and technological trends.

Measures

- 4.6.1 An academic network on the subject of Lifelong Learning is being initiated, promoting exchange and reflection.
- 4.6.2 A differentiated quality assurance and development system with reporting reviews the Lifelong Learning offerings and enables adjustments.
- 4.6.3 To ensure the quality and effectiveness of the programs, courses in didactic and methodological competencies are being developed for Lifelong Learning lecturers.
- 4.6.4 Developments in the environment of Lifelong Learning are identified by means of trend scouting and made available to the relevant stakeholders in a targeted manner.

Participants in lifelong learning programs





DE

FR

EN

5.

Monitoring and
performance
review of the
Strategy for
Lifelong Learning

This strategy is valid for the period 2025–2030. Implementing the goals defined in this strategy requires the systematic and consistent involvement of many units and stakeholders at the University, as well as trusting collaboration with partners. The LLC collects relevant data to establish a baseline. The implementation status and progress of the strategy will be reviewed. Measurable success indicators will be developed at the level of measures and objectives.

The implementation of the measures will be monitored as part of an action plan, which is based on this strategy. Target achievement will be monitored and its success assessed on the basis of indicators and defined target values. The key figures, which provide regular information on the Lifelong Learning portfolio, also form part of the monitoring.

An evaluation of the status of implementation of the strategy will be carried out in 2028. Its results, and the information gathered on an ongoing basis through monitoring, will be incorporated into an internal reflection process within the University in order to discuss identified challenges and potential, and, if necessary, to make adjustments to measures and to derive recommendations for the development of the subsequent strategy. A final report will assess the success of the strategy in 2030.

The monitoring and evaluation system has the function of an internal quality assurance mechanism for making improvements and provides evidence-based information for managing the Lifelong Learning portfolio. It also serves to ensure accountability to the University Executive Board and the general public.

Impressum

Universität Bern
Lifelong Learning Center (LLC)
Schanzeneckstrasse 1
CH-3001 Bern
Tel. +41 (0)31 684 39 28
kommunikation.llc@unibe.ch

Herausgeberin:
Universität Bern, LLC

Strategievisualisierungen:
Hahn + Zimmermann, Bern

Gestaltung & Layout:
büro z {grafik design}, Bern
Universität Bern, AKM

Übersetzungen und Korrektorat:
Apostroph Group, Luzern

Druck:
Vögeli AG

Buchbinderei:
Bubu AG

Auflage: 600 Exemplare

Version: Juni 2026



Höchster Standard für Ökoeffektivität.
Cradle to Cradle Certified®- Druckprodukte
hergestellt durch die Vögeli AG.

WISSEN
SCHAFFT
WERT.

Universität Bern

Lifelong Learning Center
Schanzeneckstrasse 1
3001 Bern

Telefon +41 (0)31 684 39 28
www.lifelonglearning.unibe.ch



LIFELONG
LEARNING.
UNIBE.CH