



Meeting vom 26. Oktober 2011

Bildung Älterer

Bericht

Ausgangslage:

Dass Berufsleute über 50 unverdrossen lernen sollten, dies grundsätzlich auch können und dass viele entsprechend interessiert sind, darüber herrscht weitherum Konsens. Danach aber öffnet sich aber ein Fächer zusätzlicher Fragen:

- Wo genau liegen die Bildungsinteressen und –motivationen dieser Altersgruppe?
- Welchen Barrieren und Entmutigungen begegnen sie?
- Welche Arten von Angeboten oder Gelegenheiten wünschen sie sich zum lernen?
- Worauf ist bei generationensensibler Didaktik zu achten?
- Ist es zielführend, von einer homogenen Zielgruppe auszugehen oder drängen sich differenziertere Betrachtungsweisen auf?

Die Bildungsforscherin und Erziehungswissenschaftlerin **Dr. Simone Schnurr**, derzeit an der Universität Würzburg tätig, war zwischen 2006 und 2008 an einem bahnbrechenden Projekt der Münchner Universität (Institut für allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung) beteiligt, bei dem „Weiterbildungsinteressen und –verhalten älterer Menschen“ (EdAge) empirisch untersucht wurden. Einige wichtige Ergebnisse sind der angehefteten Präsentation von Frau Schnurr zu entnehmen.

Definition von Weiterbildung: sowohl berufliche wie auch private, informelle wie formelle Bildung.

Das Prinzip ist bekannt: Je geringer die Schulbildung, desto schwächer später das Interesse an Weiterbildung. Im reiferen Alter wird häufiger informell gelernt als früher. **Barrieren** sind gemäss EdAge:

22 % sehen keinen Nutzen in der Weiterbildung

17 % erachten sich als zu alt fürs Lernen

9 % haben keine Zeit wegen familiären Verpflichtungen

8 % fühlen sich nicht gesund genug.

Dem **Dozenten** oder der **Dozentin** fällt eine Schlüsselrolle bei der Attraktivität von WB zu; je älter die Teilnehmer sind, desto wichtiger sind für sie verständnisvolle Dozenten.

Bei der Planung von Weiterbildung sind zu berücksichtigen:

- Bildungsstand, Region, Beruf, einzelne Lernerfahrungen, Medieneinsatz in der Veranstaltung
- Räumlichkeiten und Ambiente entsprechend Zielpublika
- Kommunikationspolitik, Marketing: Wie ist wer anzusprechen?

Zertifikate und Abschlüsse sind vor allem für Frauen nach längeren Ausstiegszeiten wichtig. Informationsquellen über Weiterbildungsmöglichkeiten sind zu 50 % im Internet abrufbar; dieses Medium wird von Älteren aber nicht oft genutzt.

EdAge hat eine **Typologie zu Bildungsverständnis** und –interessen Älterer herauskristallisiert:

- Utilitaristischer Typ
- Selbstabsorbierend/ kontemplativer Typ
- Sozial/ emotionaler Typ
- Gemeinwohlorientierter, solidarischer Typ

und legt Unternehmen nahe, ihre Angebote entsprechend auszurichten.

Konklusionen aus der Präsentation von Sabine Schnurr:

Was ist beim Planen von Weiterbildung für Ältere speziell zu beachten?

Bedeutung der Dozierenden

Formelle Bildung: Bedeutung früherer Erfahrungen; Ist Aufarbeitung früherer Schulerfahrungen nötig?

Integration informeller Bildung in Konzepte

Geht es um Lernen schlechthin, um integrale persönliche Weiterentwicklung oder steht vor allem (ökonomische) Nützlichkeit im Zentrum?

Wie sieht ein optimales Angebot für alle vier Lerntypen aus? Wie ist die gängige Fixierung auf Inhalte zu dynamisieren?

Wie werden die verschiedenen Zielgruppen optimal angesprochen? Wie sollte die Führung Weiterbildung thematisieren?

Wer ist verantwortlich für neue, generationengerechte Weiterbildungskonzepte?

Merkmale wirksamer, nachhaltiger Weiterbildungssysteme

- Allen Lerntypen (siehe Präsentation Schnurr) stehen Angebote offen und die „Vermarktung“ berücksichtigt die unterschiedlichen Motivationen und Erwartungen
- Es gibt eine Vielfalt von
 - o Lern-Settings (informell, formell)
 - o Didaktik, Methoden und technischen Medien
 - o Lernorten und Lernzeiten
 - o sozialen Interaktionen (z.B. Lernpartnerschaften, Freiwilligenarbeit, Vorträge, Projektarbeit usw.)
- Voraussetzung für die Angebotsentwicklung ist, dass Fähigkeiten, Fertigkeiten, Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden (Lerntypen) erfasst und analysiert sind
- Zum System gehören Angebote für alle Gruppen (Hierarchieebenen, Bereiche, Fachhintergründe, Altersstufen)
- Betroffene/ potentielle Lernende arbeiten bereits in der Konzeptphase mit
- Dozierende spielen beim Rekrutieren eher reservierter Personengruppen eine grosse Rolle.

8.11.2011/cr-ema