

A large, stylized graphic of a spiral, resembling a fern frond or a shell, rendered in shades of green and yellow. The spiral starts from the center and expands outwards, with multiple overlapping layers of color, creating a sense of depth and movement. It occupies the central and right portions of the page.

LERNEN UND BILDUNG IM SPÄTEREN LEBENSALTER

Leitlinien und Prioritäten 2020

Erstellt von der Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter

Lernen und Bildung im späteren Lebensalter.

Leitlinien und Prioritäten 2020

Hg.: A. Waxenegger namens der Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter



bmask

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

Erarbeitung und Druck der vorliegenden
Publikation wurden vom Bundesministerium für
Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gefördert.

Verlegerin: Karl-Franzens-Universität Graz, Graz, Österreich 2011

ISBN: 978-3-9502601-6-8

Herausgeberin: Dr. Andrea Waxenegger namens der Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter,
Universität Graz, Österreich

Universität Graz, Zentrum für Weiterbildung, Universitätsplatz 3, 8010 Graz, Österreich

Telefon: +43/316/380-1101; Fax: +43/316/380-9035

Zitierung: Waxenegger, A. namens der Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter (Hg.) (2011):
Lernen und Bildung im späteren Lebensalter. Leitlinien und Prioritäten 2020. © Projektgruppe Lernen im
späteren Lebensalter, 2011; für die Artikel: bei den Autoren/innen

Eine elektronische Version dieses Dokuments steht unter: www.uni-graz.at/zfw zur Verfügung.

Design, Satz & Layout: Florian Preininger

Lektorat: Florian Preininger

Druck: Druckhaus Thalerhof GesmbH & CO KG

LERNEN UND BILDUNG IM SPÄTEREN LEBENSALTER.

Leitlinien und Prioritäten 2020

Erstellt von der Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter:

Mag. Dr. Solveig Haring, Mag. Dagmar Heidecker, Univ.-Prof. Dr. Franz Kolland,
Mag. Dr. Marcus Ludescher, Mag. Hanns Sauter, Univ.-Doz. Dr. Gertrud Simon,
Mag. Charlotte Strümpel, Mag. Elisabeth Wappelshammer, Mag. Dr. Andrea Waxenegger

Konsultation:

Dr. Elisabeth Hechl,
Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Abteilung V/6

Dr. Heinrich Klingenberg,
Land Steiermark, Erwachsenenbildung und Öffentliche Bibliotheken

VORWORT

Die vorliegende Publikation ist das Ergebnis eines zweijährigen Projekts, das die Zielsetzung verfolgte, unter Konsultation des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Abteilung V/6, und des Landes Steiermark, Erwachsenenbildung und Öffentliche Bibliotheken, einen Leitlinien- und Prioritätenkatalog „Bildung im Alter“ zu erarbeiten. Sie schließt inhaltlich an die Ergebnisse der Projektgruppe „Weiter Bildung im Alter“ an, die 2007 ein einschlägiges Positionspapier vorgelegt hat. Der nun vorliegende Leitlinien- und Prioritätenkatalog kann aus unserer Sicht für die nächsten Jahre als Orientierung für all jene dienen, die in diesem Bereich Verantwortung tragen.

Die Projektgruppe bildeten Expertinnen und Experten zum Thema aus unterschiedlichen Institutionen der Bildungspraxis und Bildungsforschung. Im Rahmen eines Workshops hat ein intensiver Austausch über die Thematik mit einem internationalen Experten stattgefunden. Mit einem erweiterten Kreis von Expertinnen und Experten wurde im Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang ein Entwurf der Publikation intensiv diskutiert.

Das Zentrum für Weiterbildung an der Karl-Franzens-Universität Graz bildete die Plattform für die Arbeit der Projektgruppe. Seit 2005 bauen wir systematisch und eingebettet in die gesamtuniversitäre Strategie „Bildungspartnerin Universität Graz“ den Schwerpunkt Wissenschaftliche Allgemeinbildung auf. Mit der „Montagsakademie“ aber auch mit der neu entwickelten Programmschiene „Vita activa“ bieten wir ein umfassendes universitäres Bildungsangebot, das insbesondere Menschen in der zweiten Lebenshälfte eine aktive Auseinandersetzung mit Entwicklungen in den Wissenschaften und die Aneignung universitären Wissens für eine aktive Lebensgestaltung ermöglicht. Handlungsleitend ist dabei für uns auch die „European Universities' Charter on Lifelong Learning“, die explizit die Universitäten auffordert, auch im Bereich der Bildung für Ältere aktiv zu werden.

Zu danken ist dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Abteilung V/6, das das Projekt gefördert hat.

Als Projektleiterin danke ich allen, die an der Entstehung dieser Publikation mitgewirkt haben.

*Andrea Waxenegger
Graz 2011*

INHALTSVERZEICHNIS

SEITE	INHALT
07	Präambel
11	Leitlinien einer Bildung im Alter
14	Forderungen
17	Kapitel 01: Lebenslanges Lernen im späteren Lebensalter. Grundlagen und Begriffsklärungen <i>Franz Kolland, Heinrich Klingenberg</i>
33	Kapitel 02: Qualitätsentwicklung und Nachhaltigkeit <i>Dagmar Heidecker, Hanns Sauter</i>
51	Kapitel 03: Lebensplanung, Bildungs- und Laufbahnberatung von und für ältere Menschen <i>Charlotte Strümpel, Solveig Haring, Marcus Ludescher</i>
63	Kapitel 04: Ältere in den Mittelpunkt stellen: Berücksichtigung der Diversität mit Fokus auf didaktische, geschlechtsspezifische und generationenbezogene Aspekte <i>Solveig Haring, Marcus Ludescher, Charlotte Strümpel</i>
73	Kapitel 05: Professionalisierung für die Bildungsarbeit mit Älteren/Generationen <i>Gertrud Simon, Franz Kolland, Andrea Waxenegger</i>
91	Kapitel 06: Social Inclusion und Chancengleichheit durch Bildung <i>Dagmar Heidecker, Hanns Sauter, Gertrud Simon</i>
103	Kapitel 07: Partizipation und gesellschaftliches Engagement <i>Elisabeth K. Wappelshammer</i>
113	Anhang: Kommentiertes Verzeichnis von grundlegenden Materialien zu Bildung im Alter und lebenslangem Lernen <i>Elisabeth Hechl</i>
125	Mitglieder der Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter, Konsulentinnen und Konsulenten sowie weitere mitwirkende Expertinnen und Experten

PRÄAMBEL, LEITLINIEN UND FORDERUNGEN



PRÄAMBEL

Der Leitlinien- und Prioritätenkatalog „Lernen und Bildung im späteren Lebensalter. Leitlinien und Prioritäten 2020“ thematisiert zentrale Handlungsfelder und Entwicklungen im Bereich des lebenslangen Lernens und der Bildung im Alter.

Es wird ein thematischer Bogen gespannt, der seinen Ausgangspunkt bei wichtigen Begriffsklärungen nimmt, Themen wie Qualitätsentwicklung, Beratung sowie Didaktik und Methodik im Lern- und Bildungsbereich behandelt, geschlechtsspezifische und generationenbezogene Aspekte berücksichtigt, die Professionalisierung der Bildungsarbeit in den Blickpunkt nimmt und die Bereiche Social Inclusion, Chancengleichheit und Partizipation berücksichtigt. Schließlich bietet das im Anhang angeführte kommentierte Verzeichnis von grundlegenden Materialien zu Bildung im Alter und lebenslangem Lernen einen Überblick über die internationalen Entwicklungen in diesem Bereich.

Die Leitlinien für lebenslanges Lernen und Bildung im Alter entwickelten sich aus der intensiven Diskussion und Erarbeitung der Grundlagen und Themenbereiche heraus. Die Forderungen wurden im Sinne einer Prioritätensetzung für die Weiterarbeit in diesem Bereich formuliert.

Die Publikation soll die Möglichkeit einer grundlegenden Beschäftigung mit den anstehenden Fragen, Handlungsfeldern und Entwicklungsperspektiven bieten.

Angesprochen werden sollen politisch Verantwortliche, Verantwortliche auf der Verwaltungsebene, Senioren-/Bildungsreferentinnen und -referenten der Länder, Städte und Gemeinden sowie Verantwortliche in Seniorenorganisationen.

In der Bildungspraxis wenden wir uns an Verantwortliche in der Erwachsenenbildung und in der universitären Weiterbildung ebenso wie an Verantwortliche in NGOs und in der Kulturarbeit, die einen Bildungsauftrag erfüllen. Im Bereich der Forschung richten wir uns an Verantwortliche in Forschungseinrichtungen sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Notwendigkeit des lebenslangen Lernens und der Bildung im Alter

Wie viele Menschen das Thema lebenslanges Lernen und Bildung im Alter tatsächlich betrifft, zeigen die demografischen Daten: In Österreich sind heute mehr als 1,9 Mio. Menschen älter als 60 Jahre – das sind rund 23% der Bevölkerung. Rund 667.000 Personen sind älter als 75 Jahre und fast 12.000 Menschen sind 95 Jahre und älter.

Mittelfristig (2020) werden rund 26% der Menschen in Österreich älter als 60 Jahre sein.

Verändert hat sich in unserer Zeit auch die Lebensphase des Alters: Sie hat sich verlängert, sodass die nachberufliche Lebensphase heute eine Zeitspanne von mehr als zwanzig Jahren umfasst, bei Frauen durchschnittlich 27 Jahre, bei Männern rund 22 Jahre – eine Zeitspanne, die so lang ist, wie Kindheit, Jugend und beginnendes Erwachsenenalter zusammengenommen.

Diese Zahlen verdeutlichen sehr anschaulich eine der größten Errungenschaften unserer Zeit: Menschen haben heute zum ersten Mal in der Geschichte der Menschheit die Möglichkeit, bei guter Gesundheit und sozial abgesichert ein höheres Alter zu erreichen. Das bedeutet auch, dass wir sowohl die Chance als auch die Aufgabe haben, einen ganzen Lebensabschnitt selbst gestalten zu können.

Es geht dabei um Mitwirkung, Mitgestaltung und Gestaltung der Zukunft – der eigenen und der unserer Gesellschaft. Ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung der Teilhabe und Chancengleichheit sind die Aktivitäten im Bereich des lebenslangen Lernens und der Bildung für Ältere.

Lernen ist als Möglichkeit zu verstehen, sich weiterzuentwickeln: um Qualifikationen, z.B. für eine ehrenamtliche Tätigkeit, zu erwerben oder zu erweitern; um neue Herausforderungen, die sich besonders in dieser Lebensphase immer wieder stellen, konstruktiv bewältigen zu können oder um den Alltag trotz vielfältiger Neuerungen, z.B. im technischen Bereich, weiterhin gut meistern zu können.

Nationaler und internationaler Kontext

Die Aktivitäten zu lebenslangem Lernen und Bildung im Alter sind in einem breiten internationalen Kontext eingebettet, der von der regionalen Umsetzungsstrategie des Weltaltensplans für die UNECE-Region, dem Programm der WHO „Aktiv Altern. Rahmenbedingungen und Vorschläge für politisches Handeln“, über das „Belém Framework for Action“ der UNESCO, der „European Universities‘ Charter on Lifelong Learning“ bis hin zu den Mitteilungen der Europäischen Kommission reicht.

Bei der Erarbeitung der nationalen Strategie zum lebenslangen Lernen 2020 wurde eine Aktionslinie zum Thema Bereicherung der Lebensqualität durch Bildung in der nachberuflichen Lebensphase eingeführt, die Ziele und Maßnahmen für den Bereich lebenslanges Lernen und Bildung im Alter enthält.

Vor diesem Hintergrund sind die Ziele der Politik für Seniorinnen und Senioren des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz im Bereich des lebenslangen Lernens und der Bildung für ältere Menschen zu sehen.

Diese Ziele sind: älteren Menschen einen gleichberechtigten und ungehinderten Zugang zu hochwertigen und vielfältigen Lernangeboten und zu einer Vielzahl von Lernerfahrungen zu ermöglichen; durch Grundlagenforschung die Entwicklung von innovativen Angeboten anzuregen und die Schaffung eines breitgefächerten Angebots zu unterstützen, das auch und vor allem niederschwellige Angebote vor Ort anbietet; und die Qualitätssicherung der Angebote zu fördern.

Die Bildungspraxis in Österreich zeichnet sich durch vielfältige Initiativen im Bereich lebenslanges Lernen und Bildung im Alter aus. In der langfristigen strategischen Planung der Bildungsinstitutionen bedarf es unserer Ansicht nach noch einer stärkeren Verankerung des Themas.

Wir laden all jene ein, die in der Bildungsarbeit in verschiedenen Bereichen und auf verschiedenen Ebenen tätig sind, an der Gestaltung dieses Feldes und bei der konkreten Umsetzung der Maßnahmen mitzuwirken.

LEITLINIEN EINER BILDUNG IM ALTER

- **Bildung im Alter bedeutet sowohl „lernend altern“ als auch „Altern lernen“. Dazu gehört eine Auseinandersetzung mit dem technischen und sozialen Wandel. Den Prozess des Alterns zu bewältigen, bedeutet, die Veränderungen des gesellschaftlichen Umfelds und die Veränderungen auf der individuellen Ebene nachzuvollziehen und zu gestalten.**

Gerade in einer demokratischen Gesellschaft, die auf Mitbestimmung und verantwortungsvolle Mitentscheidung der/des Einzelnen angewiesen ist, ist Orientierung und Information notwendig. Lernen und Weiterbildung bis ins hohe Alter sind notwendig, um durch die Auseinandersetzung mit Neuem Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, Interessen zu pflegen und auszubauen. Das organisierte Lernen mit Erwachsenen ist sehr häufig von den bestehenden Erfahrungen beeinflusst, denn diese haben sich bei der Bewältigung von lebenspraktischen Problemen „bewährt“. Erfahrungen sind deshalb wertvoll, weil die Person aus ihr etwas gelernt hat.

- **Zu unterstützen sind Menschen im Älterwerden zur Erhaltung ihrer Selbstständigkeit und Selbstwahl. Damit wird ihr Autonomiebedürfnis bei der Gestaltung der alltäglichen Lebensvollzüge ernst genommen. Die Perspektive des lebenslangen Lernens öffnet den Blick für individuelle Entwicklungsoptionen, wie Selbstbestimmung und Sinnerfüllung.**

Bildung im Alter zielt in diesem Zusammenhang also nicht vorrangig auf die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten, mit denen Leistungen effektiver und besser erbracht werden können, sondern sie lässt den alternden Menschen mit seinen eigenen, ihn betreffenden Anliegen und Kompetenzen zu Wort kommen. Im Ergebnis offenen und selbst gesteuerten Lernprozessen kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Bedeutung zu. Bildung hat damit die Aufgabe, individuelle Ressourcen und Potenziale aufzugreifen bzw. ältere Menschen zu unterstützen, diese selbst zu erkennen und sie für sich sinnstiftend und für ihre jeweilige Lebenssituation stärkend einzusetzen.

- **Zu berücksichtigen ist die Bedeutung von Beziehungsaspekten in Lernprozessen; dazu gehört das Gestalten der inter- und intragenerationellen Beziehungen.**

Ältere Menschen haben in ihrem Leben überwiegend in Alltagssituationen gelernt. Sie haben häufig Vorbehalte gegenüber organisierten Lernprozessen und gehören eher zu den „Bildungsungewohnten“. Deshalb ist der Aspekt der sozialen Integration besonders zu berücksichtigen. Dies bedeutet auch, Menschen zu

unterstützen, trotz verringerter Außenkontakte Beziehungen aufzunehmen und tragfähige soziale Netze aufzubauen, die der Isolation entgegenwirken.

- **Neben der Realisierung persönlicher Interessen ist an die Qualifikation für nachberufliche Tätigkeitsfelder und die Partizipation am gesellschaftlichen Leben zu denken.**

In einer erwerbszentrierten Gesellschaft bleibt das Leben im Alter jenseits der Erwerbsarbeit eine individuelle und gesellschaftliche Herausforderung. Daraus kann ehrenamtliche Tätigkeit oder Engagement in weniger formalisierten Kontexten resultieren. Um eine Instrumentalisierung zu vermeiden, braucht es ein eigenverantwortetes Finden von Engagementformen, die für die/den Einzelne/n biografisch sinnvoll sind. Insofern sind es also Entscheidungsprozesse selbst, die in die Konzeption von Bildungsarbeit einzubeziehen sind. Das bedeutet, Bildung im Alter qualifiziert zu selbstbestimmtem bürgerschaftlichen Engagement und ist selbst Teil von ihr.

- **Über Lernen im Alter soll eine neue, differenzierte Sicht des Alterns gefördert werden.**

Mit dem höheren Alter werden Vorstellungen von Abhängigkeit, Verlust und Einschränkungen verknüpft. Diese Erfahrungen werden in unserer Gesellschaft negativ bewertet. Einmal gilt es, diese Vorstellungen zu relativieren, weil es sich zum Teil um verzerrte Bilder handelt, zum anderen gilt es auch deutlich zu machen, dass Abhängigkeit und Verlust zur menschlichen Existenz gehören. Bildung leistet hier einen Beitrag für die Kultur des Alterns. Im Rahmen einer Alter(n)skultur unter Bedingungen von Individualisierung und Standardisierung würde die Weiterbildung eine erhebliche Rolle spielen. Bildung wäre in diesem Sinn deshalb notwendig, um Selbstbehauptung auf einem altersfeindlichen Arbeitsmarkt, Vorbereitung auf selbst gewählte Lebensformen oder die Verfolgung von bereits gewählten außerberuflichen Zielen während der Erwerbsphase zu gewährleisten.

- **Neben der aufklärerischen und partizipativen Funktion kommt der Bildung noch eine soziale Funktion zu; sie hat die Diversität des Alterns und Alters zu berücksichtigen.**

Bildungsmaßnahmen sollen dazu beitragen, jene Menschen zu inkludieren, die aufgrund ihrer sozialen bzw. räumlichen Herkunft von weiterreichenden Bildungsveranstaltungen ausgeschlossen bleiben oder selektiert wurden. Darüber hinaus sucht kritische Bildung die Ungleichheit der Geschlechterverhältnisse und die Verschiedenheit bzw. Ungleichzeitigkeit der Generationen zu thematisieren. Das Konzept der Diversität verweist auf die Berücksichtigung von Unterschieden nach Alter, Geschlecht und Ethnizität in den Lebensformen sowie den ausgeübten Aktivitäten.

■ **Die Weiterentwicklung der organisierten Bildung im Alter bzw. im Lebenslauf ist mit der Frage der Qualitätssicherung verknüpft.**

Die Frage der Qualitätsentwicklung in der Altersbildung ist eine Frage mit zieloffenem Charakter. In der Bildungsarbeit mit Älteren ist die Lernsituation so zu gestalten, dass jenes Lernverständnis überwunden wird, nach dem Lernen an Belehren gebunden ist. Zur Qualität von Bildung im Alter gehört die Bestimmung von Schlüsselqualifikationen wie Utopie- und Identitätskompetenz. Notwendig ist jedenfalls eine verbesserte Qualifikation jener Personen, die in diesem Bereich der Erwachsenenbildung tätig sind. Alter ist eine eigene Lebensphase und verlangt deshalb ein spezifisches Handlungswissen, welches in verschiedenen geragogischen Ausbildungsformen anzubieten ist.

FORDERUNGEN

- Umsetzung der Strategie des lebenslangen Lernens auf Bundes- und Länderebene im Hinblick auf Bildung für ältere Menschen in der nachberuflichen Lebensphase
- Entwicklung einer bildungspolitischen Maßnahmenplanung zur Förderung der Bildung in der nachberuflichen Lebensphase, Bereitstellung der Ressourcen und Sicherstellung der Finanzierung
- Schaffung der Voraussetzungen für Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung und Lernen
- Berücksichtigung der (Weiter-)Bildungsmaßnahmen und -angebote für ältere Menschen bei Aufbau und Sicherung eines regionalen Grundangebotes im Bildungsbereich in Abstimmung mit der Regionalentwicklung und Raumplanung
- Berücksichtigung sowohl der Diversität des Alters und des Alterns als auch des intergenerationellen Lernens bei der Programmentwicklung
- Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards für Bildungsangebote in der nachberuflichen Lebensphase
- Qualifizierung der in der Erwachsenenbildung und in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen Tätigen durch die Schaffung eines vielfältigen Weiterbildungsangebots
- Auf- und Ausbau von Bildungsberatung und Verbesserung der Information für ältere Menschen in der nachberuflichen Lebensphase sowie einschlägige Qualifizierung von Beraterinnen und Beratern
- Ausbau von wohnortnahen, niederschweligen und barrierefreien Lernangeboten und von gemeinwesenorientierten generationenübergreifenden Projekten
- Schaffung von Weiterbildungsangeboten im Bereich der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien zur Sicherung der Teilhabechancen älterer Menschen

- Ausbau und Verbreiterung des Bildungsangebots im universitären und Erwachsenenbildungsbereich für Menschen in der nachberuflichen Lebensphase sowie Entwicklung neuer intergenerationeller Formen wissenschaftlicher Weiterbildung
- Forschung zu Bildung im Alter und Förderung der Entwicklung und Durchführung innovativer Modellprojekte im Bereich der Bildung für Ältere im dritten und vierten Lebensalter; Entwicklung/Ausbau einer entsprechenden Methodik/Didaktik
- Durchführung von begleitender Grundlagenforschung und Datenerhebung

KAPITEL 01

LEBENSLANGES LERNEN IM SPÄTEREN LEBENSALTER.
GRUNDLAGEN UND BEGRIFFSKLÄRUNGEN

LEBENSLANGES LERNEN IM SPÄTEREN LEBENSALTER. GRUNDLAGEN UND BEGRIFFSKLÄRUNGEN

Franz Kolland, Heinrich Klingenberg

Noch vor wenigen Jahrzehnten waren in Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung Begriffe wie „Seniorenbildung“, „Weiterbildung für die zweite Lebenshälfte“ oder „lebenslanges Lernen im Alter“ völlig ungeläufig. Man sah keine Notwendigkeit für die Weiterbildung älterer Menschen und betrachtete diese auch kaum als bildungsfähig. Heute haben wir es mit einem völlig veränderten Erscheinungsbild zu tun. Weltweit ist ein Bewusstsein dafür entstanden, dass den Lebensbedingungen der älteren Menschen bisher im Bildungsbereich zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Dies gilt sowohl für den Bereich der Beschäftigungspolitik für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für den Sektor der „Allgemeinen Erwachsenenbildung“ bzw. der Alter(n)s bildung.

Ein wesentlicher Schritt in Richtung einer Bildung über den ganzen Lebenslauf gelang über die Einführung des Konzepts des „lebenslangen Lernens“. Lebenslanges Lernen wird in den verschiedenen Dokumenten, die dazu auf europäischer und internationaler Ebene erarbeitet worden sind, definiert als Lernen aus persönlichen, sozialen und beruflichen Gründen. Lebenslanges Lernen zu fördern bedeutet, mehr in Menschen und ihr Wissen zu investieren. Es geht dabei sowohl um den Erwerb von Basisqualifikationen als auch um erweiterte Kompetenzen. Diese Kompetenzen sollen nicht nur in Klassenzimmern erworben werden, sondern auch über andere Formen des Lernens. Menschen jeden Alters soll ein gleichberechtigter und ungehinderter Zugang zu hochwertigen Lernangeboten und einer Vielzahl von Lernerfahrungen in ganz Europa ermöglicht werden. Im Aktionsplan der Europäischen Kommission

zur Erwachsenenbildung (27.9.2007) heißt es dazu: „Erwachsenenbildung kann die Qualifikation der Menschen verbessern und ihnen außerdem helfen, aktivere Bürger zu sein und persönliche Autonomie zu gewinnen“. Bildung ist jedenfalls eine zentrale Ressource in der Wissensgesellschaft.

2012 wurde von der Europäischen Kommission zum „Europäischen Jahr des aktiven Alterns und der generationenübergreifenden Solidarität“ erklärt. Gezeigt werden soll nach Vorstellung der EU-Kommission, welchen Beitrag ältere Menschen zur Gesellschaft leisten. Verbreitet werden sollen Maßnahmen, mit denen das Potenzial der älteren Generationen besser mobilisiert werden kann. Ältere Menschen sollen ermutigt werden, ihr Wissen und ihre Erfahrungen an jüngere Generationen weiterzugeben und von jüngeren Generationen zu lernen.

Ein weiteres Dokument, welches besonders auf die Bedeutung des lebenslangen Lernens im Alter hinweist, ist der 2002 in Madrid beschlossene Weltaltenplan der UNECE (United Nations Economic Council for Europe). In der Verpflichtung 6 der Umsetzungsstrategie des Weltaltenplans geht es um die Förderung des lebenslangen Lernens und die Angleichung der Bildungssysteme, um den sich ändernden wirtschaftlichen, sozialen und demografischen Verhältnissen gerecht zu werden. Der Weltaltenplan geht davon aus, dass spezifische Strategien sowie praktische Maßnahmen erforderlich sind, um den Bildungsbedürfnissen älterer Menschen gerecht zu werden. Dabei geht es vor allem um ein Lernen, welches zu einer besseren Alltagsbewältigung führt und zu einer Sicherung der gesellschaftlichen Teilhabe und sozialen Inklusion.

Das von der EU-Kommission und von der UNECE massiv propagierte lebenslange Lernen gilt vom Ansatz her natürlich auch für Österreich. Im Hinblick auf die zu erwartende demografische Entwicklung bedarf es dringend entsprechender Maßnahmen, um einerseits die Ziele der auch von Österreich ratifizierten „kohärenten Strategie zum lebenslangen Lernen“ zu erreichen, andererseits bedarf es auch einer bewussten Änderung bestehender Strukturen, Organisationsmaßnahmen und Schwerpunktsetzungen. Für Menschen vor bzw. in der nachberuflichen Phase gibt es zwar punktuelle Maßnahmen und Angebote, eine mittel- und langfristige Strategie auf nationaler Ebene fehlte bis dato. Demgegenüber gibt es umfangreiche Bemühungen und eine große Zahl von Strategien, Programmen und Maßnahmen für Jugendliche in nahezu allen Lebensbereichen. Gibt es für junge Menschen ein großes bzw. steigendes Problembewusstsein seitens der Politik bzw. der Entscheidungsträgerinnen und -träger, so muss für den Sektor der älteren Bevölkerung ein solches erst geschaffen werden. Hier kann durchaus von einem bestehenden Ungleichgewicht gesprochen werden.

Altersstruktur und Altersbilder beeinflussen die Weiterbildung

Die demografischen Daten zeigen zwei Tendenzen, die unsere Gesellschaft nachhaltig verändern:

- Die steigende Lebenserwartung bei niedriger Geburtenzahl führt zu einer neuen Altersstruktur unserer Bevölkerung.
- Die anhaltenden Migrationsprozesse führen zu einem steigenden Anteil von Menschen mit anderen kulturellen Hintergründen, Traditionen und Sprachen.

Bis zum Jahr 2030 wird rund ein Drittel der österreichischen Bevölkerung über 60 Jahre alt sein. Dass dies massive Auswirkungen auf unser Gesundheits- und Pensionssystem und die Beziehungen zwischen den Generationen hat, wird schon länger diskutiert. Auch im Bereich der Bildung und in den Formen des Zusammenlebens der Generationen erleben wir seit Jahrzehnten starke Veränderungen, die es aufzugreifen und mitzugestalten gilt. Dies umfasst nicht nur die traditionellen Sektoren (Pflege, Betreuung, Vorsorge etc.), sondern alle Bereiche. In der Begleitung und Bewältigung dieser Veränderungen liegt eine große Herausforderung, zugleich aber auch eine große Chance.

Die Lebensspanne, die Menschen in der nachberuflichen Lebensphase leben, wird immer länger. Dies ist einerseits bedingt durch die Verlängerung der Lebensdauer aufgrund medizinischer und sozialer Fortschritte, andererseits ist dies auf eine „Verjüngung“ des Alters durch ein Ausscheiden aus dem Erwerbsleben vor dem tatsächlichen Pensionsantrittsalter zurückzuführen.

Diese lange Lebensphase ist heute von einer solchen Vielfalt geprägt, die es nicht mehr rechtfertigt, das Alter generell als negativ im Sinne von kontaktarm, zurückgezogen, einsam, inaktiv, krank und hilflos zu etikettieren. Häufig wird der ältere Mensch fast ausschließlich unter den Aspekten „Pflege/Gesundheit“ bzw. „Betreuung“ gesehen. Dahinter steht ein Denken, das von einem überholten „Defizitmodell“ des älteren Menschen ausgeht. Er wird noch immer unter den Aspekten „Last für Pflege und Betreuung“ bzw. in erster Linie als Kostenfaktor gesehen. Wenn auch Gebrechlichkeit („Frailty“) ein Merkmal des höheren Lebensalters ist und in bildungspolitischen Ansätzen nicht übersehen werden darf, so geht ein Altersbild, welches primär die defizitäre Perspektive des Alters in den Vordergrund stellt, heute an der Realität vorbei.

Es gibt Ältere, die ihr Leben völlig neu gestalten. Sie besuchen kulturelle Veranstaltungen, reisen, studieren erstmals oder noch einmal oder stellen ihr Wissen und ihre Erfahrungen Jüngeren zur Verfügung. Insgesamt zeigen sie sich beweglich, agil und denken nicht daran, sich auf die traditionelle Rolle des Ruhestandes zurückzuziehen.

Auf der anderen Seite finden sich ältere Menschen, die in ihren sozialen Teilhabemöglichkeiten bzw. ihrer aktiven Lebensgestaltung eingeschränkt sind.

Als eine wesentliche Bedingung für eine aktive Lebensgestaltung im Alter gilt lebenslanges Lernen. Die Vorstellung vom lebenslangen Lernen betrifft heute nicht mehr nur die Ausbildungs- und Berufsphase, es wird nicht nur an die erwerbstätigen Generationen gedacht, die sich den immer neuen Erfordernissen der Wirtschaft durch Flexibilität des Lernens anpassen sollen, sondern es wird auch an die nachberufliche Lebensphase gedacht.

Für diese nachberufliche Lebensphase, die eine eigenständige Phase im Lebenslauf darstellt, braucht es allerdings eine veränderte Konzeption von Bildung, die sich in den Medien und der öffentlichen Meinung niederschlägt.

Es muss sich das Verständnis durchsetzen, dass sich Bildung im Alter und Bildung für das Alter individuell und gesellschaftlich lohnen: Wer einen aktiven Lebensstil pflegt und lernt, ist vitaler, und zwar sowohl physisch als auch geistig und sozial.

Auf Österreich bezogen lassen sich daraus mehrere Schlussfolgerungen ableiten:

1. Der Begriff „Seniorin bzw. Senior“ gilt heute nicht mehr im ursprünglichen Sinn. Man spricht vielmehr vom dritten und vierten Lebensalter.
2. Es geht mehr denn je um das „Miteinander der Generationen“, wobei es große Überschneidungsbereiche gibt.
3. Daraus ergibt sich, dass es dringend notwendig ist, das Thema „ältere Menschen“ aus umfassender Perspektive zu betrachten und nicht auf Defizitzuschreibungen zu reduzieren.
4. Dies wiederum bedingt, dass ältere Menschen nicht ausschließlich den „Sozialressorts“ zugeordnet werden dürfen. Es bedarf vielmehr einer vernetzten Denk- und Handlungsweise, die die verstreut liegenden Aufgaben und Kompetenzen bündelt und neu strukturiert.
5. Besondere Aufmerksamkeit erfordert die unterschiedliche sozial-räumliche Verteilung von Bildungsangeboten. Sie beschränken sich derzeit überwiegend auf die urbanen Räume. Eine „Ausdünnung“ des Bildungsangebots in ländlichen Regionen schränkt die Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe ein und darf nicht erfolgen.
6. Die strukturellen, organisatorischen und finanziellen Fragen müssen gemeinsam von den Gebietskörperschaften in Kooperation mit den wesentlichen Akteurinnen und Akteuren gelöst werden.
7. Aus wissenschaftlicher Sicht wird es eines interdisziplinären Ansatzes bedürfen, da es sich um eine klassische Querschnittsmaterie handelt, die nicht nur aus dem

Blickwinkel einer Einzeldisziplin (z.B. Pflegewissenschaft, Medizin, Soziologie, Theologie, Philosophie, Ethik etc.) betrachtet werden darf.

Begriffsklärungen

Was ist unter lebenslangem Lernen bzw. Bildung im Alter zu verstehen? Welche Bedeutung hat das Erfahrungslernen und welcher Zusammenhang besteht zwischen Lernen und Kompetenz?

Bildung

Es braucht Bildungskonzepte, die über Qualifizierung hinausgehen. Wir lernen und denken auch viele Dinge, die nicht im Zusammenhang mit beruflichen Handlungsanforderungen stehen. Wir denken nicht nur qualifikationsorientiert, sondern wir lernen auch intrinsisch motiviert. Wir lernen auch, weil es uns interessiert, weil es unser tägliches Handeln erleichtert, weil es unser Handeln im Gemeinwesen verbessert. In diesem Sinn ist Bildung in jeder Lebensphase möglich.

Wenn wir nicht qualifikationsorientiert lernen, dann heißt das nicht, dass wir nicht ziel- und aufgabenorientiert lernen. Bildung kann demnach als Anspruch dafür gelesen werden, dass sich gesellschaftlicher Zusammenhalt nicht auf Marktbeziehungen reduzieren lässt.

Bildung meint einen umfassenderen ökonomischen, soziokulturellen und politischen Zusammenhang, der nicht zuletzt mit Blick auf Fragen der sozialen Teilhabe und des aktiven Alterns Aufmerksamkeit verlangt.

Die kritische Dimension von Bildung ermöglicht Aufklärung, fördert die Mündigkeit und stärkt die individuelle und gesellschaftliche Handlungskompetenz. Es geht dabei um eine Stärkung des Selbstbildes und der Selbstwahrnehmung der Älteren. Dazu ist das Selbstverhältnis der/des Einzelnen zu sensibilisieren und zu klären.

Das Hauptziel von Bildung wäre nicht Anpassung, Integration und Rückschau, sondern die Auseinandersetzung mit Gegenwart und Zukunft.

Erfahrungswissen

Eine Bildungstheorie, die sich auf die besonderen Bedingungen des Lernens von älteren Erwachsenen konzentriert, muss die Komplexität des Zusammenhangs von Erfahrungen und systematischem Wissen begrifflich ausmessen, wobei das Alltagswissen oder die in Deutungen verbalisierten Erfahrungen nicht als zu überwindende Vorformen eines präzisen Wissens zu verstehen sind. Das über Deutungen sich

artikulierende Erfahrungswissen hat seine spezifische Aufgabe in lebensweltlichen Praxiszusammenhängen. Die Plausibilität und Überzeugungskraft der Erfahrung resultiert aus ihrer Situationsgebundenheit. Sie hat sich bei der Bewältigung von lebenspraktischen Problemen „bewährt“. Die Erfahrung ist in dieser Hinsicht wertvoll, weil die Person aus ihr etwas gelernt hat. Je älter die Lernenden, desto höher ist die Präsenz von Erfahrungen in Lernprozessen.

Lernen

Vor dem Hintergrund einer lebenslauforientierten Betrachtung von Lernprozessen lassen sich diese in ihren Abläufen als linear bzw. konsekutiv, transformativ oder expansiv beschreiben und analysieren.

Als **linear** sind Lernprozesse dann zu verstehen, wenn davon ausgegangen wird, dass Lernen zu einem Zuwachs an Kompetenzen führt und diese Kompetenzen konsekutiv erworben werden.

Transformativ sind Lernprozesse insofern, als es dabei zu einer persönlichen und sozialen Veränderung kommt. Es geht um umfassende Wandlungsprozesse im Unterschied zu Lernprozessen, die situative Anpassungsleistungen an veränderte Lebenssituationen meinen. Dafür ist ein reflexives, d.h. kritisches, selbst-bewusstes Lernen eine entscheidende Voraussetzung.

Expansives Lernen bezeichnet eine Form des selbstbestimmten Lernens, bei dem das Subjekt lernend seine Handlungsfähigkeit erweitert. Expansiv ist Lernen nur dann, wenn das Subjekt selbst dafür bestimmte Gründe hat. Es braucht immer ein praktisches Interesse, um Lernmotivation zu erzeugen. In diesem Zusammenhang könnte auch von lebensintegrierendem Lernen gesprochen werden, d.h. Lernen erfolgt nicht nur lebensbegleitend, sondern ist in die Lebenspraxis integriert.

Der Begriff „**Lifelong Education**“ wurde erstmals von Basil Alfred Yeaxlee im Jahr 1929 verwendet, wobei Bildung als ein Aspekt des alltäglichen Lebens beschrieben wurde. Weil die gegenwärtige Kultur und Gesellschaft Veränderungen ausgesetzt sind, die sich schneller als früher vollziehen, entsteht ein verstärkter Zwang zu permanenter Bildung.

Neue Erfahrungen, die zu Bildung herausfordern, kommen aus einer hochtechnisierten Arbeitswelt, dem Strukturwandel von Stadt und Land, dem Wandel der Beziehungen zwischen den Geschlechtern und Generationen und den Veränderungen in der Freizeitgestaltung. So haben wir also einen Wandel im Begriff des Lernens, in dem vor allem die Unabgeschlossenheit und der Entwicklungscharakter hervorsteht.

Formales, nonformales und informelles Lernen

Unterschieden wird seit den 1970er Jahren zwischen „formal learning“, „non-formal learning“ und „informal Learning“.

Im Allgemeinen wird das planmäßig organisierte, gesellschaftlich anerkannte Lernen im Rahmen eines öffentlichen Bildungssystems als **formales Lernen** bezeichnet. Charakterisiert und klassifiziert werden die Ergebnisse formalen Lernens über den ISCED Standard (International Standard Classification of Education). Unterschieden werden sechs Ebenen formalen Lernens bzw. schulischer Bildung. Sie reichen von der Vorschule bis zur universitären Bildung.

Nicht-formales Lernen ist dagegen die Sammelbezeichnung für alle Formen des systematischen, organisierten Lernens außerhalb des formalisierten Bildungswesens.

Informelles Lernen bezieht sich auf den lebenslangen Prozess der Verarbeitung von Erfahrungen und Aneignung von Fertigkeiten im Alltag, im Berufsleben und in der Freizeit. Informelles Lernen dient in seiner zielgerichteten Form der besseren Lösung von Situationsanforderungen. Es hat einen spezifischen Stellenwert im Alter. Informelles Lernen ist stärker handlungsorientiert. Es hat einen deutlichen Handlungsbezug und steht damit in einem engen Zusammenhang mit der Lebensqualität im Alter. Informelles Lernen hängt dabei nicht nur von der Qualität der zugrunde liegenden Aktivität, Reflexion und Kreativität der Lernenden ab, sondern auch vom Anregungs- und Unterstützungspotenzial der Umwelt. D.h.: so wie das formale Lernen auf anleitende Lehrende und Tutoren/innen bezogen ist, so ist das informelle Lernen auf eine lernanregende und lernunterstützende Umwelt bezogen.

Kompetenz

Um das non-formale bzw. informelle Lernen standardisiert darstellen zu können, werden erworbene Fertigkeiten in sogenannten Kompetenz-Portfolios systematisch dokumentiert. Ein Kompetenzportfolio für Ehrenamtliche bietet etwa der Ring österreichischer Bildungswerke (www.kompetenz-portfolio.at). Auf der Ebene der OECD wird ein Programm zu entwickeln versucht, welches die Kompetenzen von Erwachsenen misst (Programme for the International Assessment of Adult Competencies – PIAAC).

Kompetenz lässt sich bestimmen als Vorbedingung für Lernen und als Ergebnis von Lernprozessen. Kompetenz bezeichnet die Fähigkeit zu selbstständigem Handeln im jeweiligen Bezugsrahmen – im privaten, beruflichen oder auch politischen Feld. Wichtig erscheint für Fragen des Lernens im Alter die Abgrenzung gegenüber Qualifikation. Im Hinblick auf das Alter wird der Kompetenzbegriff als hilfreich eingestuft, weil dieser eine stärker subjektgebundene Orientierung enthält, während sich Qualifikation auf objektive Nachfragekriterien bezieht. Kompetenz ist an Personen gebunden und schließt deren verarbeitete Vorerfahrungen ein. Es handelt

GRUNDBEGRIFFE

LEBENSLANGES LERNEN lässt sich definieren als ein auf Erfahrungen beruhendes Lernen aus persönlichen und sozialen Gründen und umfasst jede zielgerichtete Lerntätigkeit, die einer kontinuierlichen Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen dient. Stattfinden kann es sowohl innerhalb als auch außerhalb organisierter Lernsettings. Erworben werden sowohl Basisqualifikationen einschließlich digitaler Kompetenzen als auch erweitertes Handlungswissen zur Gestaltung des Alltags. Das Ziel ist Selbstbestimmung.

BILDUNG IM ALTER kann definiert werden als der bewusste, gezielte Erwerb von neuem Wissen oder neuen Fertigkeiten. Als Bildung kann auch das Ergebnis dieses Prozesses bezeichnet werden. Das Verfolgen von Bildungszielen kann sich über verschiedene lange Zeiträume erstrecken und kann verschiedenste Handlungen wie ein Studium, Bücher lesen, Diskussionen und das Lernen von Fertigkeiten integrieren. Sich bilden ist zielbewusstes, sinnhaftes Handeln, und zwar in Auseinandersetzung mit sozialen, gesellschaftlichen, historischen und kulturellen Lebenslagen. Bildung ist breiter gefasst als Lernen, es schließt Reflexivität und Theoriefähigkeit ein.

GERAGOGIK ist die Pädagogik des alternden und alten Menschen. Es ist ein Teilgebiet der Gerontologie und der Erziehungswissenschaften, das sich mit allen Problemen, Lerninhalten und Lernprozessen befasst, die mit dem Altern zusammenhängen. Es ist jene Wissenschaftsdisziplin, die sich mit Lernen und Alter und der Anwendung der Ergebnisse von Geriatrie und sozialer Gerontologie auf die Lebenspraxis älterer Menschen befasst.

ALTENBILDUNG bezieht sich auf Lernangebote, die auf die besonderen Lernvoraussetzungen und Motivationen alter und nicht erwerbstätiger Menschen abgestimmt sind. Gemeint ist damit eine zielgruppenspezifische Erwachsenenbildung, weil die angesprochenen Adressatinnen und Adressaten sich durch einen Kanon gemeinsamer Erfahrungen, vergleichbarer Problemsituationen und Handlungsmöglichkeiten charakterisieren lassen.

ALTER(N)SBILDUNG lässt sich bestimmen als Bildungsarbeit zu Alternsthemen, die über den gesamten Lebenslauf hinweg stattfindet. Sie richtet sich nicht ausschließlich an ältere Menschen. Alter(n)sbildung schließt sowohl Altenbildung als auch intergenerationelles Lernen ein. Sowohl das Lernen in altershomogenen als auch in altersgemischten Gruppen gehören zur Alter(n)sbildung.

sich hier also um einen Begriff für komplexe, veränderbare Verhaltensmuster. Der Erwerb von Kompetenz bzw. Kompetenzen bezieht sich nicht einseitig auf bestimmte Lernzusammenhänge, sondern öffnet sich hin zu realen Biographieverläufen, in das auch informelles Lernen einfließt.

Adressatinnen und Adressaten lebenslangen Lernens im Alter

Es braucht neue und vielfältige Lernherausforderungen und Lernsettings, die der Differenzierung des Alters gerecht werden. Für eine neue Lernkultur braucht es Angebote, die eine aktive Teilnahme der Lernenden ermöglichen. Es braucht Bildungsangebote, die sich mit den alltäglichen Herausforderungen älterer Menschen befassen (z.B. Technisierung des Alltags), um bildungsferne Schichten zu erreichen. Weiters braucht es Angebote, die einen sinnstiftenden Charakter aufweisen.

Selbsterfüllung und Selbstbestimmung als Ziele des Lernens im Alter ergeben sich nicht aus der Reproduktion des Bestehenden, aus defensivem Lernen. Sie resultieren eher aus einem Lernen, welches sich auf die Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten des Individuums bezieht. Über produktives Lernen wachsen die Erkenntnisse der Selbst- und Weltsicht und kann sich eine subjektive Lebensqualität fortentwickeln. Selbsterfüllung zeigt sich in besonderem Maße in kultureller Bildung im Alter. Die Förderung kreativer Gestaltung und Auseinandersetzung mit kulturellen Traditionen und modernen Erscheinungen begünstigen das Entstehen von personaler Identität und einer gesellschaftlichen Alterskultur.

Braucht es für die Entwicklung adäquater Bildungsangebote in der Spätlebensphase die Identifikation spezieller Zielgruppen? Im Zielgruppenansatz wird versucht, die besondere Situation einer Zielgruppe bei der Erstellung eines Lernangebotes zu berücksichtigen. Auszugehen ist von den Betroffenen, von deren Erfahrungen und Handlungsperspektiven. Dies gilt etwa für Kurse, die sich mit neuen Technologien befassen, die die spezifischen Erwartungen von älteren und hochaltrigen Personen berücksichtigen. Am Ende eines Lernprozesses soll das erworbene Wissen in das alltägliche Handeln der Zielgruppe zurückfließen. Konstituierend für Zielgruppenarbeit sind die Bedürfnisse oder ein wahrgenommener Mangel oder die Benachteiligung einer Gruppe, die sich durch besondere Merkmale von anderen Gruppen unterscheidet. Sichtbar wird der Zielgruppenansatz in Bildungsangeboten, die sich speziell an ältere Menschen richten (z.B. Englisch für Seniorinnen und Senioren).

Die Wirksamkeit von zielgruppenorientierten Ansätzen ist umstritten. Es bestehen Zweifel, dass spezifische Programme zu stärkerer sozialer Interaktion führen. Vielmehr können Aktivierungsprogramme Abhängigkeit und Marginalisierung erzeugen und verstärken, die aufzuheben sie begonnen worden waren. Gegenüber der Zielgruppenarbeit wird eingewendet, dass sie nur die aktiven und interessierten Mitglie-

der einer Gruppe erreiche und Perspektiven ausblende, welche nicht zur Zielgruppe gehören. Allerdings zeigt die bestehende Bildungspraxis, dass ohne gezielte Maßnahmen, d.h. ohne eine alterssensible Bildungsorientierung oder ein Mainstreaming Ageing ältere Menschen in Bildungsprozessen deutlich unterrepräsentiert sind. Es braucht also weniger ein explizit seniorenorientiertes Programm als vielmehr ein Programmangebot, welches von den verschiedenen Lebenswelten älterer Frauen und Männer ausgeht und handlungsorientiert ausgerichtet ist.

Als ein Beispiel für die Berücksichtigung der Lebenswelt von bildungsfernen älteren Menschen kann hier ein EU-Projekt angeführt werden, welches das Wohnquartier als Ausgangspunkt für Lernprozesse nimmt (siehe dazu: www.seelernetz.eu). In diesem Projekt wird von den Lebensbedingungen im Wohnumfeld ausgegangen und es werden Lernformate entwickelt, die dazu führen, Fähigkeiten zu stärken und zu entwickeln, die zu sozialer Partizipation im Wohnumfeld anregen. Das Projekt zeigt sehr deutlich, dass ältere Menschen ihre Lebenswelt gestalten wollen, jedoch oftmals die entsprechenden Kenntnisse fehlen.

Gerade den Lebensweltbezug gilt es in der Bildung mit Älteren fruchtbar zu machen und auszubauen. Ältere Migrantinnen/innen, Hochaltrige und Pflegebedürftige sowie Personen, die einen ungünstigen Bildungsstatus haben, nehmen weniger bis gar nicht an organisiertem Lernen teil und lernen auch weniger informell. Es braucht spezielle Anreize, und zwar sowohl in der Angebotserstellung als auch für den Zugang, die Lernmotivation schaffen: Ob dies nun Lernfeste sind, eine kultursensible Altersbildung oder Bildungsberatung, wesentlich ist eine Stimulation, die überhaupt erst Lernmotivation schafft.

Die Berücksichtigung der kulturellen Vielfalt in unserer Gesellschaft ist eine wesentliche Aufgabe der Altersbildung. Migration hat schon immer stattgefunden, sie ist notwendiger Bestandteil menschlicher Entwicklung und sie ermöglicht Austausch. Da die älteren Migrantinnen und Migranten zu einem erheblichen Anteil in Österreich ihre späten Lebensjahre verbringen (werden), braucht es auch entsprechende Bildungsangebote, die auf diese Entwicklung reagieren.

Die Berücksichtigung der Wohn- und Lebensumwelt ist auch dort von Bedeutung, wo es um die Bedürfnisse alleinlebender älterer Frauen geht. Mehr als die Hälfte der hochaltrigen Frauen lebt allein, was es notwendig macht, Bildung mit sozialer Teilhabe zu verknüpfen. Als günstig erweisen sich dabei Ansätze einer aufsuchenden Geragogik und Bildungskonzepte, die auf soziales Engagement und soziale Netzbildung gerichtet sind.

Effekte der Bildung im Alter

Bereits in den 1970er Jahren konnte gezeigt werden, dass sich die Lernfähigkeit nicht generell im Lebenslauf verschlechtert, sondern nur in Bezug auf bestimmte Faktoren und Inhalte.

Die Alter(n)sforschung kann eine Reihe von positiven Effekten der Bildungsteilnahme nachweisen. Bildung vermittelt die Voraussetzungen für einen gesundheitsförderlichen Lebensstil. Gesundheit ist nicht ein automatischer Nebeneffekt von Wohlstand, sondern hat entscheidend mit Bildungsprozessen zu tun, die ihrerseits mit Tätigkeiten verknüpft sind. Veränderungen stellen sich nicht von selbst ein. Medizinische Erkenntnisse verweisen auf die positive Wirkung von kontinuierlicher mentaler Stimulation auf den Erhalt guter Gesundheit. Ein niedrigeres Bildungsniveau ist häufig mit schwereren körperlichen Erkrankungen und Behinderungen und mit stärker ausgeprägten Belastungen infolge chronischer Krankheiten verbunden. Dazu gehören kardiovaskuläre Erkrankungen, Schlaganfall, Arthritis, Demenz und Morbus Parkinson. Höhere Bildung trägt dazu bei, das Sterblichkeitsrisiko zu senken. Je länger die Schule besucht wurde, desto größer ist der Anteil an Frauen und Männern, die keine körperlichen Einschränkungen aufweisen.

Neurologische Forschungen zeigen, dass mentales Training die intellektuellen Fähigkeiten positiv beeinflusst, indem etwa Gedächtnisverluste verringert bzw. rückgängig gemacht werden können. Lernen führt jedenfalls zu einer Veränderung der Gehirnstruktur. Einen wichtigen Einfluss auf kognitive Leistungsfähigkeit hat dabei körperliche Aktivität. Körperliche Bewegung regt den Stoffwechsel und den Kreislauf an und schützt deshalb vor Schädigungen des neuronalen Gewebes. Erhöhte körperliche Aktivität kann zu einer spontanen Verbesserung von Gedächtnisleistungen um 35% führen.

Geistiges Training ermöglicht es nicht nur, Kompetenzen zu erhalten, sondern auch Kompetenzzugewinne zu erzielen. Selbst längst verloren geglaubte Fähigkeiten und Kenntnisse können ältere Menschen wieder zurückgewinnen. Wenn auch ältere Menschen, die sich geistig fit halten, in ihren Gedächtnisleistungen nicht an jene in ganz jungen Lebensjahren herankommen, so sind sie doch in der Lage, das Leistungsniveau deutlich jüngerer Älterer zu erreichen.

Bildung und eine gesunde Lebensweise halten also fit. Wie gesund Männer und Frauen in Europa leben, hängt überall stark von Einkommen und Ausbildung ab. Ältere Menschen mit einem niedrigen Bildungsabschluss bewegen sich wesentlich seltener und leiden häufiger unter Gewichtsproblemen als Gleichaltrige mit einem höheren Schulabschluss. Bildung ist demnach auch präventive Gesundheitspolitik.

Darüber hinaus führen Weiterbildungsteilnahmen zu sozialer Integration bzw. verstärken ein positives gesellschaftliches Altersbild, steigern das physische und psy-

chische Wohlbefinden, erhöhen die Antizipation und Verarbeitung kritischer Lebensereignisse und wirken sich positiv auf bürgerschaftliches Engagement bzw. Freiwilligenarbeit aus.

Bildung führt zur Entwicklung von Gewohnheiten, Fertigkeiten, Ressourcen und Fähigkeiten, die dazu beitragen, dass (ältere) Menschen in die Lage versetzt werden, persönlich bedeutsame Ziele zu erreichen und ihr Leben in diesem Sinne effektiv zu gestalten.

Begünstigende und hemmende Faktoren der aktuellen Bildungsbeteiligung

Trotz der nachgewiesenen positiven Effekte von Lernprozessen im Lebenslauf ist die tatsächliche Beteiligungsrate an Bildung in der nachberuflichen Lebensphase gering. Die geringe Bildungsbeteiligung im Alter ist multifaktoriell verursacht, wobei die wichtigste Einflussvariable der Bildungsstand ist, d.h. niedrige Schulbildungsabschlüsse führen zu einer geringeren Weiterbildungsbeteiligung. Ungünstig wirken sich außerdem eine geringe Beteiligung an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen aus, ein ungünstiger Gesundheitszustand, ein negatives Altersbild, eine periphere Wohnlage und eine ungünstige Lernbiographie.

Bildungsstand und Bildungsbeteiligung im Alter sind stark von der sozialen Herkunft bestimmt. Wer nur über einen Pflichtschulabschluss verfügt, besucht im mittleren und späten Leben deutlich seltener Bildungsveranstaltungen. Zum Teil sind es strukturelle Faktoren, die zu einer frühzeitigen Beendigung der Schullaufbahn geführt haben (Einkommen, geschlechtsspezifische Stereotypen), zum Teil sind es „Entmutigungsprozesse“, die frühzeitig zu einer „Abkühlung“ der Lernmotivation geführt haben.

Die geringe Bildungsbeteiligung älterer Menschen an organisierten Lernformen wird zu einem sozialen bzw. sozialpolitischen Problem, wenn sich daraus negative Konsequenzen für alte Menschen hinsichtlich ihrer sozialen Teilhabechancen ergeben.

Wenn man sich mit dem Lernengagement im Alter beschäftigt, ist es wichtig, dieses aus einer bildungsbiographischen Perspektive zu betrachten. Empirische Studien belegen einen Zusammenhang zwischen der eigenen Lerngeschichte und der im Alter vorhandenen oder nicht vorhandenen Lernbereitschaft. Dabei ist nicht nur von Bedeutung, dass positive Lernerfahrungen in Kindheit und Jugend eine günstige Voraussetzung für spätere Lernprozesse sind, sondern Lernen im Alter ganz spezifisch frühere Lernerfahrungen berücksichtigen muss.

Neuere Erkenntnisse verweisen neben dem Schulbildungsniveau und der eigenen frühen Lerngeschichte auf Effekte der Erwerbstätigkeit, die die Bildungsbeteiligung

beeinflusst. Wer während des Berufslebens monotone Tätigkeiten ausübte, zeigt eine geringere geistige Flexibilität. Menschen, die sich im Beruf ständig mit neuen Aufgaben und Herausforderungen auseinandergesetzt und sich weiterqualifiziert haben, suchen auch nach der Pensionierung neue Aufgaben und bewahren auch im Alter ihre Fähigkeit, Probleme zu lösen.

Lebenslanges Lernen wird aber nicht nur von Persönlichkeitsdispositionen, sozialer Herkunft und Milieuvaren ablen beeinflusst, sondern auch von gesellschaftlichen Altersbildern. Diese sind soziale Konstruktionen, die sich im Wechselspiel zwischen Individuum und Gesellschaft herausbilden und entwickeln. Einerseits tragen ältere Menschen selbst durch ihr Handeln (z.B. durch ihren Lebensstil) zur Entstehung und Veränderung von Altersbildern bei. Andererseits beeinflussen Altersbilder auf individueller und gesellschaftlicher Ebene die Wahrnehmung und Beurteilung von älteren Menschen, die Gestaltung von sozialen Interaktionen mit ihnen sowie die Erwartungen an den eigenen Altersprozess und die persönliche Lebenssituation im Alter. Der Beginn der Lebensphase „Alter“ wird von den Menschen im Allgemeinen mit dem Zeitpunkt der Pensionierung markiert. Dies unterstreicht die zentrale Bedeutung der wohlfahrtsstaatlichen Konstruktion dieses Übertritts in eine neue Lebensphase.

Eine wichtige Frage ist, mit welchen Altersbildern sich der ältere Mensch selbst identifiziert. Die Antwort auf diese Frage entscheidet mit darüber, inwieweit dieser seine Ressourcen für ein unabhängiges Leben nutzt, inwieweit er sich darum bemüht, durch eigene Aktivität zur möglichst langen Aufrechterhaltung der Ressourcen beizutragen und inwieweit er das Engagement für andere Menschen – d.h. die Bereitstellung von Ressourcen – als eine persönlich bedeutsame Aufgabe wertet.

Altersbilder, die positive Aspekte des Alter(n)s hervorheben (etwa im Sinne von Fachkompetenzen, Daseinskompetenzen und gesellschaftlicher Produktivität), können Handlungsspielräume für ältere Menschen eröffnen. Sie können dazu beitragen, dass ein persönlich zufriedenstellendes Engagement in selbstgewählten sozialen Rollen möglich und von anderen anerkannt wird. Des Weiteren erhöhen Altersbilder, die die Chancen des Alters betonen, die Wahrscheinlichkeit, dass objektiv bestehende Handlungsspielräume von Individuen erkannt und für eine Verwirklichung von persönlich bedeutsamen Anliegen und Bedürfnissen genutzt werden. Sie haben dann insofern auch eine ermutigende Funktion.

Umgekehrt können Altersbilder, die negative Aspekte des Alter(n)s (im Sinne charakteristischer Einbußen und Verluste) hervorheben, dazu beitragen, dass objektiv bestehende Handlungsspielräume nicht wahrgenommen und Möglichkeiten der Verwirklichung persönlich bedeutsamer Anliegen und Bedürfnisse nicht genutzt werden und im ungünstigsten Fall auf Dauer verloren gehen.

Es soll hier deutlich auf die potentiell ungünstige Wirkung negativer Altersbilder im Sinne von „Etikettierungen“ hingewiesen werden: Akzeptiert ein alter Mensch die Aussagen eines „negativen“ Altersstereotyps (z.B. alt = schwach, inkompetent, isoliert), so besteht die Gefahr, dass eine Fremd- oder Selbst-Etikettierung als „alter Mensch“ zur Übernahme genau dieser Eigenschaften führt.

Welche Bedeutung haben Gender-Aspekte hinsichtlich der Freizeitverwendung und Bildungsbeteiligung im Alter? Forschungen zeigen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen geben Freizeitaktivitäten und Freizeitinteressen eher auf, wenn diese mit anderen Anforderungen kollidieren. Dazu gehören Betreuungspflichten und andere soziale Aktivitäten. Dazu kommen Einstellungsunterschiede, und zwar dahin gehend, dass Frauen eher das Gefühl haben, kein Recht auf Freizeit zu haben. Sie fühlen sich schuldig und stellen ihre Freizeitbedürfnisse hinter die Bedürfnisse ihrer Angehörigen zurück. Für Frauen als auch für Männer bedeutet die Pensionierung eine „Befreiung von Erwerbsarbeit“, jedoch für Männer ist damit eine Wahlfreiheit hinsichtlich ihrer Freizeitaktivitäten gegeben, während Frauen die Wahlfreiheit darin sehen, häusliche Aufgaben nicht an einem bestimmten Tag oder zu bestimmten Stunden machen zu müssen.

Bei hochaltrigen Menschen wird in den Freizeit- und Lernaktivitäten eine Orientierung auf den eigenen Haushalt sichtbar. Diese Orientierung ist teilweise durch eine Veränderung individueller Bedürfnisse und teilweise durch einen Mangel an Möglichkeiten zur Aktivitätsgestaltung außer Haus verursacht. Der gesellschaftliche Rückzug im höheren Alter wird zwar in den Aktivitätsprofilen deutlich sichtbar, jedoch stehen dahinter nicht nur eine veränderte Bedürfnislage, sondern auch kohortenbedingte Einflüsse wie z.B. ein geringeres Schulbildungsniveau oder fehlende Gelegenheiten/Angebote für Betätigung. Berücksichtigt werden müsste bei den Angeboten für Hochaltrige, dass die über 80-Jährigen weniger über private PKWs verfügen, insgesamt weniger mobil sind, mehr auf Angebote Wert legen, die mit unmittelbarer Kommunikation verknüpft sind und nicht den Zugang zum Internet voraussetzen.

Begünstigend für Bildung im Alter ist „dialogisches Lernen“. Was ist damit gemeint? Es geht darum, dass Lernen als ein interaktionales Geschehen zu verstehen ist, als ein Austausch zwischen Lernenden und Lehrenden untereinander. Es gilt deshalb, Möglichkeiten und Rahmenbedingungen zu schaffen, die die soziale Interaktion und den Austausch fördern. Dabei wird auch akzeptiert, dass es nicht nur um klar bestimmbares Wissen geht, welches Bestandteil des Lernens ist, sondern auch das Fragmentierte, das noch nicht Geklärte Teil dieses interaktiven Geschehens ist.

Literatur

- Alheit, P./Dausien, B. (2002): Bildungsprozesse über die Lebensspanne und lebenslanges Lernen. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Opladen: Leske & Budrich, 565-585.
- Arnold, R./Schübler, I. (Hrsg.) (2003): Ermöglichungsdidaktik. Erwachsenenpädagogische Grundlagen und Erfahrungen. Baltmannsweiler: Schneider.
- Börsch-Supan, A./Brugiavini, A./Jürges, H./Kapteyn, A./Mackenbach, J./Siegrist, J./Weber, G. (2008): Health, Ageing and Retirement in Europe (2004-2007): Starting the Longitudinal Dimension. Mannheim: Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA).
- Bremer, H. (2004): Der Mythos vom autonom lernenden Subjekt. Zur sozialen Verortung aktueller Konzepte des Selbstlernens und zur Bildungspraxis unterschiedlicher Milieus. In: Engler, S./Krais, B. (Hrsg.): Das kulturelle Kapital und die Macht der Klassenstrukturen. München: Juventa, 189-213.
- Bulolz-Lutz, E. (1999): Autonomie statt Didaktik? In: Bergold, R./Knopf, D./Mörchen, A. (Hrsg.): Altersbildung an der Schwelle des neuen Jahrhunderts. Würzburg: Echter, 57-66.
- Khaw, K. (1997): Healthy Ageing. In: British Medical Journal, 315, S. 1090-6.
- Klingovsky, U. (2009): Schöne neue Lernkultur. Bielefeld: transcript.
- Kolland, F. (2005): Bildungschancen für ältere Menschen. Ansprüche an ein gelungenes Leben. Münster: Lit.
- Kolland, F./Ahmadi, P. (2010): Bildung und aktives Altern. Bielefeld: Bertelsmann.
- Köster, D./Schramek, R./Dorn, S. (2008): Qualitätsziele moderner SeniorInnenarbeit und Altersbildung. Das Handbuch. Oberhausen.
- Kotulak, R. (1997): Inside the Brain: Revolutionary Discoveries of How the Mind Works. Kansas City: Andrews McMeel Publishing.
- Kronauer, M. (2006): „Exklusion“ als Kategorie einer kritischen Gesellschaftsanalyse. In: Bude, H./Willisch, A. (Hrsg.): Das Problem der Exklusion. Hamburg: Hamburger Edition, 27-45.
- Meyer-Drawe, K. (2008): Diskurse des Lernens. München: Fink.
- Palmore, E. (1970): Normal aging: Reports from the Duke Longitudinal Study. Durham.
- Rowe, J. W./Kahn, R. L. (1997): Successful Aging. In: The Gerontologist 37, 433-440.
- Schaie, K. W. (1996): Entwicklung im Alter. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), USA: Alterung und Modernisierung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, S. 69-85.
- Schuller, T. (2010): Learning through life: The implications for learning in later life of the the NIACE inquiry. International Journal of Education and Ageing 1, S. 12-19.
- Siebert, H. (2001): Selbstgesteuertes Lernen und Lernberatung. Neuwied: Luchterhand.

KAPITEL 02

QUALITÄTSENTWICKLUNG UND NACHHALTIGKEIT



QUALITÄTSENTWICKLUNG UND NACHHALTIGKEIT

Dagmar Heidecker, Hanns Sauter

2.1 Qualität – ein grundsätzlicher Gesichtspunkt der Bildungsarbeit

Die Gesellschaft, die Generationen und Generationenbeziehungen sind ständigen Veränderungen unterworfen und müssen neu reflektiert und gestaltet werden. Dies zeigt sich darin, dass die Bedeutung der Erwachsenenbildung wächst, Angebote, Personal, Themenspektrum und Angebotsformen in den letzten Jahren enorm zugenommen haben. Der Zugang zu Wissen und Information wird eine immer wichtigere Voraussetzung für die Teilhabe am öffentlichen Leben. Noch einmal angestoßen wird diese Reflexion durch die derzeitige „alternde Gesellschaft“. Das Älterwerden der Bevölkerung wirkt sich auf viele Bereiche des alltäglichen Lebens weitreichend aus. Dies muss in Zukunft in Leitbildern, Grundsatzserklärungen, bei Fortbildungen usw. berücksichtigt werden. Bildungsarbeit im Hinblick auf eine „alternde Gesellschaft“ zu bedenken ist daher grundsätzlich Voraussetzung, um von Qualität sprechen zu können. Diese bezieht sich auf verschiedene Ebenen: Zugang, Rahmenbedingungen, Lernprozess und Nachhaltigkeit.

Im Zuge eines wachsenden Bildungsmarktes mit vielen Bildungsanbietern werden Transparenz und Qualität immer bedeutsamer. Die Interessentinnen und Interessenten sollen sich über Angebote und Anbieter orientieren und vergleichen können, was sie (für ihr Geld) bekommen. Daher gehört Qualitätsentwicklung und -sicherung zu den Selbstverständlichkeiten der Erwachsenenbildung. Es geht darum, wichtige Prozesse in der Bildungsarbeit systematisch zu erfassen, kontinuierlich weiter zu

entwickeln und zu verbessern. Zu diesem Zweck sind Qualitätssicherungssysteme entwickelt worden, die Mindeststandards des Bildungsbetriebes sicher stellen sollen. Diese sind auch Voraussetzung für Fördermaßnahmen. Mit einem österreichweiten Qualitätssiegel (dem Ö-Cert) wird ein gemeinsames Dach für Qualitätsbemühungen in der österreichischen Erwachsenenbildung geschaffen. Dabei handelt es um ein überregional akzeptiertes Anerkennungsverfahren für bestehende Qualitätsinitiativen in der Erwachsenenbildung. Es soll einen weiteren Anstoß zur Qualitätsentwicklung und -sicherung bewirken und wendet sich bewusst auch an kleinere Bildungsinstitutionen.

Bildung für ältere Menschen wird von einer großen Zahl großer und kleiner, ja kleinsten Institutionen angeboten – und dies wird bis zu einem gewissen Grad auch so bleiben: einerseits aufgrund der Unterschiedlichkeit älterer Menschen, der Unterschiedlichkeit ihrer Bildungsbedürfnisse und ihrer Möglichkeiten, Bildungsangebote wahrzunehmen; andererseits wegen den unterschiedlichen Vorstellungen von Seniorenbildung bei Anbietern, Veranstaltern und Multiplikatoren/innen sowie aufgrund der unterschiedlichen Situationen, in denen Bildungsarbeit mit älteren Menschen geschieht. Umso nachdrücklicher ist daher auf eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung hinzuwirken.

2.2 Herausforderungen einer Qualitätsentwicklung im Bereich Bildungsarbeit mit älteren Menschen

Seniorenbildung geht aus vom älteren Menschen mit seinen Interessen und Problemen, Bedürfnissen und Ressourcen. Hier steht nicht eine angestrebte oder verpflichtende berufliche Fort- und Weiterbildung im Vordergrund, sondern der Wunsch der/des Einzelnen nach Bildung. Das Bildungsbedürfnis beruht ausschließlich auf dem Interesse an einer Sache oder einem Thema und dem eigenen Wunsch sich darin fortzubilden. Die/Der Einzelne erwartet sich dabei zu Recht Qualität was Zugang, Inhalte, Methodik und Didaktik anbelangt und wird Angebote, die ihren/seinen Qualitätsvorstellungen nicht entsprechen, nicht weiter in Anspruch nehmen. Diese sind naturgemäß sehr unterschiedlich, zudem verschwimmen aber auch bei vielen Interessensgebieten die Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Menschen mehr und mehr. Die bisherige Annahme, dass nur aufgrund des Lebensalters Wissensgebiete mehr für eine bestimmte Altersgruppe von Erwachsenen interessant sind oder nicht, lässt sich nicht mehr aufrechterhalten.

Für die Bildungsarbeit bedeutet das, sich nicht von gängigen Altersstereotypen und herrschenden Altersbildern beeinflussen zu lassen, sondern hinsichtlich Geschlecht, Lebensalter, geistiger und körperlicher Verfasstheit, Interessenslage, kulturellem Hintergrund zu differenzieren. Da sich in der modernen Zeit gesellschaftliche und technologische Voraussetzungen rasch ändern, wird es zunehmend zur Aufgabe

der Bildungsarbeit, Möglichkeiten für eine Teilhabe der älteren Menschen an der gesellschaftlichen Situation zu schaffen. Weiters kommt der Bildungsarbeit eine Brückenfunktion zwischen den Generationen zu. Sie kann durch gezielte Angebote und Maßnahmen gewährleisten, dass der Informationsfluss zwischen den Generationen erhalten bleibt und eine Generation der anderen Teilhabe an ihren Gedanken, an ihrem Wissen, an ihren Bedürfnissen und Problemen sowie an ihren Ressourcen ermöglicht. Bezüglich der Lernfähigkeit ist Lernen bis ins höchste Alter grundsätzlich möglich. In der Praxis werden die Unterschiedlichkeiten älterer Menschen noch zu wenig bedacht. Vor allem ihre Alltagskompetenz verändert sich durch vielfache Einschränkungen. Soll das Recht auf Bildung trotzdem gewahrt sein, braucht es differenziertere Rahmenbedingungen und ein sensibleres Setting.

2.3 Das Spezifische der Bildungsarbeit mit älteren Menschen in der Erwachsenenbildung

Um genauer zu sehen, was Qualität und Nachhaltigkeit in der Seniorenbildung bedeutet, bedarf es zunächst eines Blickes auf die besondere Situation der Bildungsarbeit mit älteren Menschen innerhalb der Erwachsenenbildung:

■ Inhalte

Es zeichnen sich drei Säulen ab:

- a) die persönlichen Interessen der älteren Menschen,
- b) die zur Lebensbewältigung erforderliche Alltagsbildung und
- c) die Qualifizierung für neue Tätigkeiten.

■ Signifikante Voraussetzungen bei den Zielgruppen

Seniorenbildung richtet sich an Menschen, die nicht mehr in einer Ausbildung oder im Beruf stehen. Sie hat also keinen verpflichtenden Charakter und kann daher auch nicht nach Leistungskriterien und mit einem Zeugnis über bestandene Leistungen kontrolliert, sanktioniert oder honoriert werden.

Die Zielgruppen sind zu einem beträchtlichen Teil bildungsferne oder lernungeübte Menschen, die noch ein – mittlerweile überholtes – Bildungsverständnis haben und in denen geschlechtsspezifische Vorstellungen noch stark vorhanden sind.

Bildungsarbeit mit älteren Menschen muss stärker als die allgemeine Erwachsenenbildung auf die physische Verfasstheit ihrer Klientel eingehen. Dies wirkt sich aus auf das Zustandekommen von Bildungsmaßnahmen, auf die Erreichbarkeit,

auf die Form, auf die Gestaltung und auf den Verlauf. Bildungsarbeit mit älteren Menschen bedeutet auch Angebote für Menschen bereitzustellen, die die eigene Wohnung nicht mehr verlassen können.

■ Didaktische Konzepte

Die Pädagogik beginnt sich wissenschaftlich – trotz einiger weniger Anläufe in der Vergangenheit (z.B. Bollnow 1962 und Pöggeler 1964) – erst langsam mit Seniorenbildung zu befassen.

Seniorenbildung muss das Erfahrungswissen, die durch das Leben erworbene Eigenkompetenz, den Bildungsgang sowie Zeitzeugenwissen berücksichtigen und muss auch eine aufsuchende Bildungsarbeit sein.

■ Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Bildungsarbeit mit älteren Menschen geschieht zu einem großen Teil durch ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Vorstellungen von Seniorenbildung entsprechen zu einem großen Teil den Vorstellungen, die die einzelnen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren von ihrer Aufgabe, von „alten Menschen“ und deren Bedürfnissen haben. Hierbei herrschen oft gängige Altersbilder und Altersstereotypen vor.

In der Seniorenbildung engagieren sich vornehmlich ältere, ehrenamtliche Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Ihr Engagement bedeutet für sie Ansehen und Selbstwert, für die Allgemeinheit eine beträchtliche Form des bürgerschaftlichen Engagements. Die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bedürfen daher seitens der Institutionen immer einer eigenen, auf sie zugeschnittenen Form der Unterstützung, der Anerkennung und Wertschätzung.

Der Umgang mit ihren ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist (nicht nur in der Seniorenbildung) eine besondere Herausforderung für Institutionen, denn diese entziehen sich erfahrungsgemäß weitgehend den Kriterien der Erwachsenenbildung oder werden davon gar nicht erreicht.

■ Rahmenbedingungen

Bildungsarbeit mit älteren Menschen findet nicht nur in den Einrichtungen der Erwachsenenbildung statt, sondern vielfach in anderen, privaten, zumindest aber nicht öffentlichen Orten, in denen Bildung nicht unbedingt im Vordergrund steht (Geselligkeit, Pflege, Beratung, Betreuung). Daher wird sie nicht immer als solche erfasst und daher fehlt ihr ein umfassendes Erscheinungsbild.

2.4 Schritte zu einer Qualitätsentwicklung

2.4.1 Barrieren und Hemmschwellen ernstnehmen

Qualität erschöpft sich nicht nur im Blick auf die Aktualität von Angeboten, Angebotsformen, Themen und Programmen, sondern berührt immer mehr die Organisation selbst sowie die Art und Weise, wie sie auf neue Entwicklungen reagiert und am Puls der Zeit und der Bedürfnisse bleibt. Dies entscheidet, ob sie entwicklungsfähig ist und in Zukunft bestehen kann. Ein erster Schritt zur Qualitätsentwicklung ist die Erstellung eines Leitbildes, in dem die Bildungsorganisation ihre Vorstellungen und Ziele formuliert und dadurch überprüfbar macht. Qualitätsentwicklung nimmt auch die Barrieren und Hemmschwellen einer Bildungsarbeit mit Seniorinnen und Senioren ernst und bemüht sich, diese entweder abzubauen oder Strategien anzubieten, mit deren Hilfe sie möglichst aus dem Weg geräumt werden können.

Zu solchen Barrieren und Hemmschwellen gehören:

- Hemmschwellen, die in der Person selbst liegen:
negative Erfahrungen, Mangel an Selbstvertrauen, Mangel an Motivation, Angst vor Fehlern, Mangel an Lernstrategien, Prüfungsangst, schlechte körperliche und mentale Gesundheit, Peergruppen-Normen, Alter, Ethnizität, Geschlecht, körperliche Voraussetzungen
- Hemmschwellen, die mit der Institution/Organisation zusammenhängen:
„Kultur“ der Bildungseinrichtung, Mangel an Information, Kosten, ungünstige Kurszeiten, Erreichbarkeit, bauliche Hindernisse
- situationsbezogene Barrieren:
Ort, Zeit, begrenzte finanzielle Möglichkeiten, Behinderung, Familienaufgaben und Erwartungen, Haltung der Lehrenden gegenüber älteren Menschen, Mangel an Evaluation und Rückmeldungen seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Nichterkennen von unterschiedlichen Lernstilen
- Barrieren, die im sozialen und politischen Umfeld liegen:
soziale Klasse, geschichtliche Prägung, gesellschaftliche Einstellung zu Alter, Rassismus, Sexismus
- Barrieren, die von den älteren Menschen selbst genannt werden:
Mangel an Information, Mangel an geeigneten Angeboten, Mangel an Transportmöglichkeiten, ungeeignete didaktische Methoden, Mangel an Lernmöglichkeiten mit jüngeren Menschen, Mangel an Motivierung, Nichtvorhandensein von Solidarität, schlechter Gesundheitszustand

2.4.2 Kriterien für eine Gute Praxis in der Bildungsarbeit mit Älteren

In der Bildungsarbeit mit älteren Menschen geht es in erster Linie um Themen, die für das Leben im Alter relevant sind. Sie möchte Hilfe geben zur Bewahrung der Eigenständigkeit, zur Lebensorientierung, zur Auseinandersetzung mit sich selbst und mit der Umwelt. Diese Ziele können nicht kurzfristig erreicht werden. Qualitätsvolle Seniorenbildung ist daher auf Nachhaltigkeit angelegt bzw. zeigen sich Auswirkungen einer qualitätvollen Bildungsarbeit erst auf längere Sicht. Wissenschaftlich begründete Qualitätskriterien (Good Practice-Kriterien) wurden von A. Withnall et. al erarbeitet und in Österreich vor allem durch die Arbeiten von F. Kolland weiterentwickelt. Sie bieten ein nachprüfbares Messinstrumentarium zur Qualitätssicherung:

1. *Vorstellungen über gelungenes Lernen (Relevanz):*
besonders auf den Gegenstand und die Adressatinnen und Adressaten (ältere Menschen) ausgerichtete (didaktische) Konzepte, die eine Multiperspektivität aufweisen, reflexiv angelegt sind und einen Bezug zur Lebenswelt älterer Menschen herstellen.
2. *intergenerationelle Angebote:*
altersübergreifende Projekte, in denen die Mischung der Altersgruppen inhaltlich und didaktisch aufgegriffen wird.
3. *Gender-Aspekte:*
Berücksichtigung von Gender-Aspekten und Frauenförderung, Überprüfung der Lehrpläne, Unterrichtsmittel und Methoden auf die Berücksichtigung der unterschiedlichen Rollen, Erfahrungen, Interessen und Barrieren von Frauen und Männern bei den verschiedenen Vorhaben und bei der Durchführung konkreter Projekte für ältere Frauen.
4. *Berücksichtigung bildungsferner Schichten:*
Welche Maßnahmen werden gesetzt, um bildungsferne Schichten zu erreichen? Untersucht werden die Kosten der Angebote, die Beteiligungsvoraussetzungen und die Zielgruppenorientierung.
5. *Partizipation bei der Gestaltung:*
Beteiligung älterer Menschen an der Programm- bzw. Projektgestaltung im Sinne eines bottom-up-Prozesses, worunter zu verstehen ist, dass Entscheidungsprozesse nicht von „oben“ ausgehen, sondern von allen Beteiligten getragen werden.
6. *Öffentlichkeit und Verbreitungsgrad des Angebots:*
Wird das Erlernte öffentlich gezeigt? Das Projekt soll von den Beteiligten öffentlich gemacht werden, z.B. durch kleine Pressekonferenzen, Präsentationen, Zeitungsartikel usw. Die gewonnenen Erfahrungen und das neue Wissen sollen dokumentiert und weitergegeben worden sein.

7. *Selbst- und fremddefinierte Qualitätsanforderungen:*
Vorhandensein von Evaluierungsmaßnahme.
8. *Forschung und Entwicklung:*
Dokumentation von Erfolgen, Weiterentwicklung von Materialien, Inhalten und Programmen.

2.4.3 Nachhaltigkeit erzielen

Unter all jenen, die sich von Bildungsangeboten ansprechen lassen, stellen ältere Menschen derzeit eine Minderheit dar. Die Bedeutung von Lernen und Bildung im Alter wird aber in Folge der demografischen Entwicklung steigen, denn die Auseinandersetzung mit der modernen Welt sowie die Anfragen der Seniorinnen und Senioren an den Sinn des Lebens und damit an den Sinn des Alterns lassen sich nur auf dem Weg der Bildung beantworten. Lernen und Bildung im Alter stärken das Wohlbefinden. Möglichkeiten zur Bildung sind so zu gestalten, dass sie Nachhaltigkeit bewirken: eine anhaltende Einsicht in Sachverhalte, eine Einstellungs- und Verhaltensänderung, die die Auswirkungen des Verhaltens der/des Einzelnen oder einer Gesamtheit auch für die Zukunft im Blick hat. Voraussetzung für die Bildungsarbeit mit älteren Menschen ist, dass diese stärker als dies bisher der Fall ist als Teil der Erwachsenenbildung und zusätzlich unter einem generativen Blickwinkel betrachtet wird.

Der Begriff „Nachhaltigkeit“

Der Begriff der „Nachhaltigkeit“ stammt aus der ökologisch/ökonomischen Welt und entstand durch die Umweltdiskussion. Er bezeichnet eine Bewirtschaftungsweise mit dem Anliegen, Ressourcen so zu nutzen, dass diese nicht unwiederbringlich verloren gehen, sondern auch späteren Generationen erhalten bleiben. Unter „nachhaltiger Entwicklung“ ist eine Entwicklung zu verstehen, die die Bedürfnisse der Menschen der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre Bedürfnisse – materielle oder immaterielle – nicht befriedigen können (Österreich hat 2002 auf nationaler Ebene die „Österreichische Strategie zur nachhaltigen Entwicklung“ beschlossen).

Dies zu bewirken ist wichtige Aufgabe der Bildungsarbeit. Das aus der ökologisch/ökonomischen Welt stammende „Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit“ wird um eine vierte Säule, Nachhaltigkeit im pädagogischen bzw. im Bildungsbereich, erweitert.

Das Drei- bzw. Vier-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit

Die ökologische Nachhaltigkeit hat zum Ziel, Natur und Umwelt für die nachfolgenden Generationen zu erhalten. Sie umfasst den Erhalt der Artenvielfalt, den Klima-

EXKURS

Ziele der Altenbildung im Laufe des 20. Jahrhunderts

Die 60er Jahre: Altenbildung als Altenhilfe und Fürsorge

„Wärmestuben“ und „Teestuben“, die die Kommunen, Pfarren oder Sozialwerke einrichteten, waren Angebote an die vornehmlich materiell weniger gut gestellten alten Menschen. Sie verfolgten das Ziel, materielle Not zu lindern: eine warme Mahlzeit wurde angeboten, Kleidung und Lebensmittel wurden verteilt und Heizmaterial vermittelt. Diese Stuben waren auch eine Möglichkeit, andere Menschen zu treffen und mit Gleichaltrigen zu kommunizieren. Damit ergaben sich schließlich auch hier und dort Ansatzpunkte zu ersten Bildungsangeboten wie z.B. einem Ausflug, einer Information über Angebote oder Leistungen des Trägers der „Altenstube“ oder einem Vortrag. In der Wissenschaft beginnt man zu dieser Zeit über eine „Altenbildung“ nachzudenken.

Die 70er Jahre: Altenbildung zu Herstellung von Chancengleichheit für benachteiligte alte Menschen

Zu dieser Zeit stellt die Forschung erstmals eine „demografische Entwicklung“ fest und meint damit den Anstieg der Lebenserwartung und einen zu erwartenden Anstieg der älteren Bevölkerung. Sie fordert auf, sich dieser gesondert zuzuwenden, erstmals ist das Schlagwort vom „Bildungsnotstand der Älteren“ zu hören.

Infolge dessen entwickeln sich die Wärmestuben zu Altenklubs ganz unterschiedlichen Charakters. Ändern die einen nicht viel mehr als die Bezeichnung, bieten die anderen ein oft aufwändig gestaltetes Programm, das Abwechslung in den Alltag der Alten bringen soll. Dieses Programm stellt eine Mischung aus Bildungs- und Unterhaltungsprogramm dar: Dichterlesungen und Bildungsvorträge, Informationen zu aktuellen Vorkommnissen und Themen. In Filmen wird auf unterschiedliche Weise das Schicksal „alt geworden zu sein“ thematisiert und die Ergebenheit, sich in dieses Schicksal zu fügen als Aufgabe des Alterns betrachtet.

In ersten Publikationen über Seniorenklubs und Altenbildung wird bereits gefordert, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und ihre Wünsche in die Programmgestaltung mit einzubeziehen und bei Bildungsangeboten auch die Lebenserfahrung der Seniorinnen und Senioren zu berücksichtigen. Die Bedeutung kleinerer Gruppen mit ihren Chancen zwischenmenschliche Beziehungen und Eigeninitiativen zu fördern, wurde erkannt. So entstehen bald neben den Klubs „Interessensgruppen“ in verschiedensten Bereichen wie z.B. Wandern, Basteln, Turnen, Schwimmen, Sprachkurse, Gedächtnistraining etc. Zusätzlich gibt es „Altentage“, Seniorenurlaube, Seniorenwochen.

Bis heute gibt es zahlreiche Seniorenklubs in der oben beschriebenen Art. Sie dominieren nachhaltig die allgemeine Vorstellung von Seniorenbildung, obwohl die Entwicklung fortschreitet. Nachhaltig bewirken sie ein Zugehörigkeits- und Gruppenbewusstsein unter ihren Teilnehmerinnen und Teilnehmern und – zumindest für die Beteiligten in den Interessensgruppen – auch eine persönliche Aufwertung: „Ich gehöre dazu, ich kann (noch), ich werde gebraucht“. Bereits 1972 forderte die UNESCO in diesem Sinne in einem Manifest Bildung für Ältere.

Die 80er Jahre: Altenbildung wird „Seniorenbildung“ mit Blick vorwiegend auf die „jungen Alten“

Die klassischen Seniorenklubs haben in dieser Zeit ihren Höhepunkt erreicht, manche schon überschritten. Klagen über „Nachwuchsmangel“ werden laut und es wird immer häufiger festgestellt, dass die „jungen Alten“ sich vom Seniorenklub-Programm nicht mehr angesprochen fühlen. Eine Flut von Publikationen befasst sich mit der Herausforderung, die diese „jungen Alten“ für die Altenarbeit/Bildungsarbeit bisherigen Stils bedeuten. Einrichtungen der Erwachsenenbildung wie Bildungshäuser, Volkshochschulen, Bildungswerke oder Pfarren reagieren darauf und bieten anspruchsvollere Seminare oder Veranstaltungsreihen an, die sich erstmals auch an bestimmte Zielgruppen unter den Seniorinnen und Senioren richten (jüngere Senioren/innen, alleinstehende Frauen, ältere Ehepaare etc.). Manche größeren Betriebe oder Institutionen bieten für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Kurse zur „Vorbereitung auf den Ruhestand“ an. In dieser Zeit entstehen der Seniorentanz und entwickelt sich die Oral History – die „Sozial- und Alltagsgeschichte“ –, die für ihre Forschungsarbeit gerade auf die ältere Bevölkerung angewiesen ist. Sie geht mit entsprechenden Veranstaltungen auf diese zu. Weitere Schlagworte in diesem Zusammenhang sind „Geschichtswerkstatt“, „Erinnerungsarbeit“ und „Stadtteilarbeit“. Selbsthilfegruppen wie z.B. pflegende Angehörige, Seminare zur Trauerarbeit und auch generationenübergreifende Gruppen entstehen. Angebote wie: „Senioren helfen Senioren“ lassen erkennen, dass es nun auch unter der „älteren Generation“ Generationen gibt, die sich voneinander unterscheiden und daher in der Bildungsarbeit auch diesbezüglich zu differenzieren ist. Dennoch gelingt es in der allgemeinen Bildungspraxis nicht, neue Schichten älterer Menschen auch mit anspruchsvolleren Angeboten wirklich anzusprechen. Die Angebote von Seniorenverbänden haben eher den Charakter von Dienstleistungen als den von Bildungsangeboten.

Nachhaltige Bewusstseinsarbeit geschieht in den Selbsthilfegruppen, in themenbezogenen Veranstaltungen wie z.B. zur Umweltthematik, in Sprachkursen oder durch Bildungsreisen, die zwar nicht ausdrücklich für Seniorinnen und Senioren angeboten werden, von diesen aber mehrheitlich besucht werden.

Die 90er Jahre: Altenbildung als Hilfe zu selbstbestimmtem Älterwerden

Die Lebenswelt und damit der Alltag verändern sich immer rascher: Erzählcafe, Biographiearbeit und Zeitzeugenprojekte gehören zur Bildungsarbeit mit älteren Menschen im Sinne der nachhaltigen Auseinandersetzung mit der Vergangenheit und ihren Folgen und um ein Umdenken zu bewirken. Die Beschäftigung mit neuen Kommunikations-, Informations- und anderen Technologien richtet sich nicht mehr an Gegensätzen zwischen den Generationen aus, sondern am gemeinsamen Interesse zu einem Thema. Ähnliches gilt für die politische und religiöse Bildung (Fragen der europäischen Integration, eines „Weltgewissens“, der Verantwortung für Frieden, Schöpfung, Umwelt usw.)

Heute: Altenbildung wird Altersbildung

Der deutsche Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen definierte im Jahr 1960 den gebildeten Menschen folgendermaßen:

„Gebildet ist, wer in ständigem Bemühen lebt, sich selbst, die Welt und die Gesellschaft zu verstehen und diesem Verständnis gemäß zu handeln“.

Diese Definition lässt bereits ein Bildungsverständnis erkennen, das Bildung nicht mehr nur als Aufnahme von Informationen im Sinne von Schulbildung oder Ausbildung versteht (nach dem Motto: „Wenn ich ausgelernt habe, dann weiß ich alles, was dazu zu sagen ist“). Sie lässt erkennen, dass Bildung nie abgeschlossen, sondern immer in Bewegung ist. Zu dieser Bewegung führen das Nachdenken über sich selbst, die Auseinandersetzung mit den eigenen Lebensumständen und mit denen anderer, die Offenheit für das Weltgeschehen im Großen und im Kleinen. Sie verweist auch auf die Aufgabe und Möglichkeit, den gewonnenen Einsichten gemäß die Welt in der nachberuflichen Lebensphase mitzugestalten. In diesem Sinne ist Bildungsarbeit mit älteren Menschen, Altenbildung, Bildung im Alter und Altersbildung mehr als ein Aufnehmen oder Verarbeiten von Informationen. Sie ist eine Form von „Selbstbildung“, ist handlungs- und erfahrungsorientiert, dient der eigenen und der gesellschaftlichen Entwicklung und ist in diesem Sinne nachhaltig.

schutz, die Pflege von Kultur- und Landschaftsräumen in ihrer ursprünglichen Gestalt sowie generell einen schonenden Umgang mit der natürlichen Umgebung.

Die ökonomische Nachhaltigkeit fordert, die Wirtschaftsweise so anzulegen, dass sie dauerhaft eine tragfähige Grundlage für Erwerb und Wohlstand bietet. Von besonderer Bedeutung ist hier der Schutz wirtschaftlicher Ressourcen vor Ausbeutung.

Die *soziale Nachhaltigkeit* versteht die Entwicklung der Gesellschaft als einen Weg, der Partizipation für alle Mitglieder einer Gemeinschaft ermöglicht. Dies umfasst einen Ausgleich sozialer Kräfte mit dem Ziel, eine auf Dauer zukunftsfähige, lebenswerte Gesellschaft zu erreichen.

Im *pädagogischen Bereich* wird *Nachhaltigkeit* auf die Ziele, Mittel und Methoden angewendet, die dazu beitragen, dass Bildungsvorgänge eine nachhaltige Entwicklung bewirken bzw. bezieht sich auf den Prozess des dauerhaften Erwerbs sowie die Festigung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, aber auch auf die Wirkungen, die von einem Lern- und Entwicklungsprozess ausgehen.

Ohne diese vierte Säule der Nachhaltigkeit ist eine Nachhaltigkeit in den anderen Bereichen nicht zu erwarten.

Ein Blick in die Geschichte und Praxis der Bildungsarbeit mit älteren Menschen zeigt, dass dies nicht immer so gewesen ist, die Entwicklung aber darauf zu läuft (siehe Infokasten S. 41 ff.).

2.4.4 Nachhaltige Bildungsarbeit mit älteren Menschen in der Praxis

An wissenschaftlicher Forschung für den Bereich „Nachhaltigkeit in der Seniorenbildung“ herrscht generell großer Bedarf. Die hier genannten Themen beruhen auf Erfahrungswerten aus der Praxis der Bildungsarbeit mit älteren Menschen und sind nicht wissenschaftlich abgesichert.

Zeitgemäße nachhaltige Bildungsarbeit mit älteren Menschen

- sorgt für Nachhaltigkeit im Sinne einer verantwortungsvollen Zukunftsgestaltung mit Blick auf die eigene Zukunft und auf die Zukunft der Gesellschaft;
- stellt die Bezüge zwischen ökologischen, sozialen, politischen und gesellschaftlichen Anliegen her;
- ist Instrument gesellschaftlicher Veränderung. Sie ist vorausschauend, bewahrt Dinge vor dem Vergessen, bemüht sich, aus den Ergebnissen der Forschung Konsequenzen zu vermitteln, führt zu Einsichten und zu verantwortungsvollem Handeln;
- bemüht sich, zähe Vorurteile, Stereotypen und eingefahrene Verhaltensweisen zu verändern, vor allem auch eine Veränderung des Altersbildes zu bewirken, das besagt, ältere Menschen könnten nicht mehr dazulernen;

- verfolgt das Anliegen eines erfüllten, freudvollen Lebens für alle Generationen. Daher fördert sie die Offenheit gegenüber Neuem, die Achtung vor dem Früheren und dessen Einordnung und Bewertung für die Zukunft;
- verstärkt die Kommunikation zwischen den Generationen. Kommunikation aber gelingt nur, wenn allen eine Teilhabe an den Einsichten, Überlegungen, Anliegen der/des Anderen ermöglicht wird.

Beispiele für eine nachhaltige Seniorenbildung sind:

Themenbereich „im Alter lernen“

Lange gewünschten Interessensgebieten nachgehen, Teilhaben am kulturellen, sozialen und spirituellen Leben, Qualifikationen nachholen, neue Aufgaben und Möglichkeiten des Engagements für die Allgemeinheit suchen und finden, Kennenlernen von Gleichgesinnten, Miteinander der Generationen, Dialog der Kulturen, eigene Kompetenzen erkennen und fördern, interkulturelles Leben im Alter.

Themenbereich „Altern lernen“

Neu organisieren von: Alltagsgestaltung, Freundschaften, Gemeinschaften, Partnerschaft, Wohnen, Interessenschwerpunkten, Beschäftigungsfeldern, Zeitmanagement, Erhalten von Gesundheit und sozialen Beziehungen, Auseinandersetzung mit Krankheit, Verlusten, Sterben und Tod. Umgehen mit eigenen Grenzen und Lebenskrisen, neue Kompetenzen sehen, Akzeptanz von Kompetenzeinbußen, Sorge um alte Eltern, Einsatz für Angehörige, Versöhnung mit dem eigenen Leben, Identitätsfindung, Altern in Würde etc.

Themenbereich „Generativität“

Globales Lernen, gemeinwesenorientierte Themen, Zukunftsgestaltung.

2.5 Rückwirkung einer qualitätsvollen Altenbildung auf die Gesellschaft

Kapitel 01 „Lebenslanges Lernen im späteren Lebensalter“ zeigt bereits die Effekte einer qualitätsvollen Bildungsarbeit für ältere Menschen auf: Bildung ist Voraussetzung für einen gesundheitsfördernden Lebensstil und beeinflusst im positiven Sinn die kognitiven wie die motorischen Fähigkeiten der/des Einzelnen. Hier sei noch ergänzend angemerkt, dass Bildung Selbstbewusstsein stärkt. Dies aber führt in Folge zum Erhalt der eigenen Ressourcen, zu einer stärkeren Teilhabe am allgemeinen

gesellschaftlichen Geschehen bis hin zur Übernahme von Ehrenämtern im Sinne des bürgerschaftlichen Engagements zum Nutzen für alle Generationen.

2.6 Maßnahmen

Notwendige Maßnahmen auf politischer Ebene:

Aufgaben der Politik sind

- für eine breite Bewusstseinsbildung sorgen
- Förderung der wissenschaftlichen Forschung
- Förderung der Qualitätsentwicklung in Institutionen und Projekten
- Bereitstellung von finanziellen Mitteln
- Schaffung von Strukturen

Umsetzungsvorschläge:

- Projekte, bei denen das Ziel „Nachhaltigkeit“ im Curriculum festgelegt ist, sammeln, fördern und allgemein zugänglich machen, als Gute Praxis auszeichnen
- ein Instrumentarium erarbeiten, das geeignet ist, Nachhaltigkeit zu messen
- Strategien und Leitlinien für Bildungseinrichtungen vorgeben
- Berücksichtigung der Unterschiede von Stadt und Land (Themen, Erreichbarkeit der Veranstaltungsorte, günstige und ungünstige Zeiten, Kooperationen etc.)
- Förderung von Projekten für Bildung im vierten Lebensalter
- Förderung von gemeinwesenorientierten generationenübergreifenden Projekten

Maßnahmen auf der Ebene der Bildungsorganisationen:

Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung („lernende Organisation“ im Hinblick auf Zielgruppe „ältere Menschen“), Entwicklung und Durchführung von nachhaltigen Projekten

Umsetzungsvorschläge:

- Leitbild entwickeln – Bewusstseinsbildung innerhalb der Institutionen für Qualität und Nachhaltigkeit
- Schaffen einer seniorengeeigneten Infrastruktur wie z.B. für angemessene Veranstaltungsräume (Erreichbarkeit, barrierefrei, gute Beleuchtung, ansprechende Größe, bedarfsgerechte technische Ausstattung) sorgen

- Erhebung der Bedürfnisse älterer Menschen vor Ort; Erarbeitung, Begleitung und Evaluierung von Projekten, entsprechend der Good Practice-Kriterien
- Teilnehmer/innen-Einbeziehung und generationenintegrierende und gendergerechte Angebote
- fachlich qualifizierte Referenten/innen, fachliche Begleitung der Referenten/innen
- qualitätsvolle Arbeitsunterlagen
- Entwickeln von Curricula zur Mitarbeiterausbildung; Maßnahmen zur Unterstützung und Fortbildung von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Entwickeln von niederschweligen Angebote mit generationsübergreifenden Aspekten
- Vernetzung von Projekten
- Qualitätskontrolle durch möglichst einfache und selbst anwendbare Kriterien
- Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch

2.7 Beispiele

Globales Lernen im Dialog der Generationen

Ein Lehrgang bestehend aus Seminaren und einem Praktikum im Umfeld von Wohnheimen für Studenten/innen und Senioren/innen, die von der Österreichischen Jungarbeiterbewegung (ÖJAB) geführt werden. Im Zuge des Lehrgangs werden Generationentandems gebildet, die kleine Projekte zu globalen Fragen mit den Heimen entwickeln.

(Österreichische Jungarbeiterbewegung, A-7000 Eisenstadt, Campus 2; Tel: 0664/3819180; europahaus@bibliotheken.at; www.oejab.at)

IANUS

„IANUS – Europäische Richtlinien für Lernen im späteren Erwachsenenalter in generationenübergreifenden, interkulturellen und IKT-basierten Lernumgebungen“ zur Förderung der Zielgruppe 50+.

Identifizierung von Schlüsselfaktoren, die zu positiven Lernerfahrungen beitragen, und Hindernissen, die überwunden werden müssen. Entwicklung von Qualitätsstandards für den Zugang der Zielgruppe 50+ zu Aus- und Weiterbildung und die

Entwicklung von innovativen computerunterstützten Lernmöglichkeiten für die Zielgruppe 50+.

Projektkoordinator: bfi Steiermark; www.bfi-stmk.at/projekte/eu-projekte/laufende-projekte/ianus-foerderung-der-zielgruppe-50

2.8 Literatur

Zur Qualitätsentwicklung

Otto Friedrich Bollnow: Das hohe Alter, in: Neue Sammlung 2/1962 Heft 5, S. 385-396.

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur: Österreichische Strategie zur Bildung für nachhaltige Entwicklung, Wien 2008.

Erik Erikson: Identität und Lebenszyklus, Frankfurt (Main) 1973.

Sylvia Kade: Altern und Bildung. Eine Einführung. Bertelsmann 2007 (Reihe "Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen").

Franz Kolland: Bildungschancen für ältere Menschen. Ansprüche an ein gelungenes Leben. Wien 2005.

Franz Pöggeler: Bildung für das Alter, Freiburg (Br.) 1964.

Franz Pöggeler: Lernen, alt zu werden: Die Zukunft der Altenbildung. In: Susanne Becker u.a. (Hrsg.): Handbuch Altenbildung. Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft, Opladen 2000.

Gertrud Simon: Lernen und Bildung im Interesse älterer Menschen. Untersuchung der wichtigsten Konzepte zum lebenslangen Lernen im 3. und 4. Lebensalter. Bericht für das BM für Soziales und Konsumentenschutz (2006/2007).

Ingeborg Schüßler: Nachhaltiges Lernen. www.die-bonn.de/portrait/aktuelles/DIE_Forum_2005_Schuessler_NachhaltigesLernen.pdf.

Wikipedia: „Nachhaltigkeit“, „Soziale Nachhaltigkeit“. <http://de.wikipedia.org/wiki/Nachhaltigkeit>.

Werkstattbericht: Qualität in der SeniorInnenbildung. Bildungswerkstatt Bildungschancen – Lebenschancen für Ältere. Vom 19. – 21. Oktober 2009 in Strobl. www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/9/0/CH0168/CMS1218026915594/dokumentation_workshop_qualitaet_in_der_seniorinnenbildung_2009.pdf.

Zur Nachhaltigkeit

Rolf Arnold/Uwe Wieckenberg: Qualitätssicherung aus pädagogischer Sicht, in: Erwachsenenbildung 3/2000, S. 100-104.

Diakonisches Werk der EKD: Leitfaden Qualitätsentwicklung in der offenen Altenarbeit, 2005.

Elisabeth Wappelshammer: Konzepte der Qualität in der Erwachsenenbildung in: BMBWK (Hrsg.): Materialien zur Erwachsenenbildung 2/2001, S 35-45.

Franz Kolland/Pegah Ahmadi: Bildung und aktives Altern. Bewegung im Ruhestand. Bielefeld 2010.

A. Withnall/K. Percy: Good Practice in the Education and Training of Older Adults. Aldershot 1994.

Dietmar Köster/Renate Schramek/Silke Dorn: Qualitätsziele moderner Seniorenarbeit und Altersbildung. Das Handbuch, Oberhausen 2008.

GLOSSAR

Qualität: Qualität (lat.: qualitas = Beschaffenheit, Merkmal, Eigenschaft, Zustand) Qualität beschreibt die Gesamtheit der Eigenschaften bzw. die Anforderungen an ein Produkt oder eine Leistung, die durch Kundinnen und Kunden gestellt werden.

Qualität: Eine menschliche Ko-Produktion, ein Zusammenspiel aller beteiligten Kräfte. Qualität ist das Erarbeiten und Einhalten einer Vereinbarung oder einer Abmachung, das Abstimmen der eigenen Leistungs- und Qualitätsfähigkeit mit den Erwartungen und Anforderungen der Anspruchsgruppen.

Nachhaltigkeit: Der Begriff der „Nachhaltigkeit“ stammt aus der ökologisch/ökonomischen Welt und entstand durch die Umweltdiskussion. Er bezeichnet eine Art der Bewirtschaftungsweise, die Ressourcen so nutzt, dass diese nicht unwiederbringlich verloren gehen, sondern auch für spätere Nutzerinnen und Nutzer erhalten bleiben.

KAPITEL 03

LEBENSPLANUNG, BILDUNGS- UND LAUFBAHNBERATUNG VON UND FÜR ÄLTERE MENSCHEN

LEBENSPLANUNG, BILDUNGS- UND LAUFBAHNBERATUNG VON UND FÜR ÄLTERE MENSCHEN

Charlotte Strümpel, Solveig Haring, Marcus Ludescher

Definition

In Dokumenten der Europäischen Kommission wird unter „Guidance“ (Beratung) eine Bandbreite an Aktivitäten verstanden, die Menschen dabei helfen, bildungs- und berufsbezogene sowie persönliche Entscheidungen zu treffen und diese umzusetzen.¹ Laut OECD sind Informations- und Beratungsangebote Angebote, die Personen jeglichen Alters und in jeder Lebenssituation helfen, bildungs-, ausbildungs- und berufsbezogene Entscheidungen zu treffen und ihre Berufslaufbahn zu „managen“. Darunter sind eine Vielzahl unterschiedlicher Angebote zu subsumieren (OECD 2001).

Prinzipiell ist zu differenzieren zwischen Information über Lern- und Bildungsangebote, etwa im Internet oder in Form von Broschüren und Katalogen, bei denen die/der Einzelne ohne zusätzliche Unterstützung die Entscheidung über Bildungsangebote treffen muss und Bildungsberatung, die eine Unterstützung bei der Entscheidungsfindung ermöglicht und interaktiven Charakter hat.

In diesem Kapitel steht die Beratung zu künftigen Möglichkeiten der Gestaltung der Lebens- und (nach-)beruflichen Laufbahn im Vordergrund. Allerdings kann ein Aspekt dieser Beratung den Weiterverweis an andere Angebote beinhalten, wie etwa

¹ European Commission (2001): Communication from the Commission of 21 November 2001 on Making a European Area of Lifelong Learning a Reality.

die psychologische Beratung, Lebens- und Sozialberatung, rechtliche oder finanzielle Beratung.

Relevanz des Themas

Gegenwärtig kommt der Beratung im gesamten Lebenslauf immer mehr an Bedeutung zu. Dies hängt damit zusammen, dass es insgesamt mehr Arbeits-, Bildungs-, Freizeit- und sonstige Möglichkeiten gibt, dass Informationen über diese Möglichkeiten vielfältig sind und dass Lebensläufe nicht mehr geradlinig und aufeinander aufbauend verlaufen. In verschiedensten Bereichen, z.B. bei Akademikerinnen und Akademikern sind Berufslaufbahnen und Karrieren brüchig und unterbrochen, andere Alternativen werden zwischendurch gelebt. Die Fähigkeit mit Brüchen der eigenen Biographie umzugehen, ist in diesem Zusammenhang auch eine Kompetenz, die in späteren Lebensphasen immer wichtiger wird und daher rechtzeitig aufzubauen und einzuüben ist.

Auf gesellschaftlicher Ebene kann lebensbegleitende Beratung zur Erreichung verschiedener politischer Ziele beitragen, wie etwa der Förderung des lebenslangen Lernens, der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung oder der Verbesserung der wirtschaftlichen Entwicklung. Auf individueller Ebene kann Beratung helfen, das Selbstbewusstsein zu fördern, sich in verschiedensten gesellschaftlichen Zusammenhängen aktiv zu beteiligen, neue berufliche und nachberufliche Betätigungsfelder zu erschließen und die Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit der einzelnen Personen zu erhöhen. Beratung kann auch zur Effizienz und Effektivität von Aus- und Weiterbildungsangeboten beitragen sowie zur Aufwertung von Arbeitsmarktmaßnahmen. Dies kann durch die Verbesserung der Passung zwischen der/dem Einzelnen und dem Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz erfolgen und somit Fluktuation und „Drop-out“-Raten vermindern.

Darstellung des Themas

In Bezug auf ältere Menschen ist Beratung einerseits im Kontext älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. älterer Menschen, die arbeitslos sind, besonders relevant. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Weiterbildung älterer Arbeitnehmer/innen und die Schaffung von weiteren Beschäftigungs- bzw. Berufsperspektiven für ältere Menschen immer noch nachrangig behandelt wird, gewinnen verschiedenste Möglichkeiten, diese Themen offensiv anzugehen, an Bedeutung. Durch Diskussionen um die Erhöhung des Pensionsalters bzw. die freiwillige Entscheidung über den Pensionseintritt rückt die Dimension der Beratung bezüglich verschiedener (bezahlter und unbezahlter) Beschäftigungsmöglichkeiten in der Zeit der Pension

immer mehr in den Vordergrund. Beratung und Information spielen daher im Zusammenhang mit einer adäquaten Pensionsvorbereitung eine Rolle. Hier kommt z.B. auch Unternehmen die Rolle zu, derartige Angebote zu entwickeln.

Abgesehen von der Dimension der bezahlten Erwerbstätigkeit oder deren Ende wird Beratung und Information bezüglich möglicher Bildungs- und Engagementangebote für ältere Menschen vor dem Hintergrund der Bestrebungen zum lebenslangem Lernen immer wichtiger. Es gibt immer mehr Angebote, die zunehmend vielfältiger werden, wobei es immer schwieriger für die/den Einzelne/n wird, sich einen Überblick zu verschaffen und zu entscheiden, welche Möglichkeiten für sie oder ihn in Frage kommen.

Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung ist in Österreich insgesamt ein prominentes Thema. So gibt es in diesem Bereich zahlreiche Angebote und Projekte und anbieterneutrale Beratungsstellen in allen Bundesländern, die trägerübergreifend agieren. Dies sind z.B. die Bildungsberatung in der Steiermark (siehe Infokasten S. 55) und das Projekt „Bildungsberatung in Wien“ sowie das Internetportal www.erwachsenenbildung.at, das Zugang zu verschiedenen Bildungsinformations- und Beratungsleistungen bietet. Diese Beratungsangebote beziehen sich nicht nur auf die berufliche Bildung, sondern auch auf Angebote der Erwachsenenbildung und sonstige Bildungsmöglichkeiten. Obwohl die Nachfrage durch ältere Menschen gegeben ist, gibt es für sie nur wenig spezifische Angebote.

Die Beratungspraxis hat gezeigt, dass eher ältere Menschen mit Bildungserfahrung und einem gehobenen sozio-ökonomischen Status diese Angebote in Anspruch nehmen. Im Zusammenhang mit Bestrebungen, auch benachteiligte und nicht bildungserfahrene ältere Menschen mit derartigen Angeboten anzusprechen, kann insbesondere die aufsuchende und niederschwellige Beratung und Information älterer Menschen hilfreich sein (Strümpel/Billings 2008).

Beratungsangebote im Sinne der „Lifelong-Guidance“ können Sinnstrukturen bieten, die außerhalb der Erwerbsarbeit liegen und somit auch zu einem gesellschaftlichen Paradigmenwechsel beitragen. So sprechen einige Autorinnen und Autoren von der dritten Lebensphase als Neuorientierung, bei der es auch darum geht, das Älterwerden zu lernen. Lebensphasenübergänge können als neue Lernaufgabe gesehen werden und die Lebenslaufbahnplanung als eine Hilfe zu ihrer Gestaltung und ein Instrument des Empowerment auch für Hochaltrige dienen.

Bei Durchsicht der Literatur zum Thema entsteht der Eindruck, dass es – obwohl sehr viel von „Lifelong-Guidance“ gesprochen wird – relativ wenig Forschung und Diskussion zum Thema „Beratung älterer Menschen“ gibt, da bisher sowohl die Bildungs- als auch Berufsberatung eher an der Erwerbsarbeit orientiert ist. Am ehesten gibt es bei der Berufsberatung und -vorbereitung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen den Ansatz, dass die Entscheidung für eine Alternative zur bezahlten

BILDUNGSBERATUNG STEIERMARK

Die Bildungsberatung Steiermark ist eine neutrale Bildungsberatungseinrichtung für Erwachsene, die in der gesamten Steiermark in den Gemeinden der Regionen arbeitet.

Das Ziel der unterschiedlichen Bildungsberatungsangebote ist es, den Zugang zu Lernen und Bildung durch bevölkerungsnahen Strukturen zu ermöglichen. Dabei versteht sich die Bildungsberatung Steiermark als Serviceeinrichtung für Frauen und Männer, die kundenorientierte Bildungsberatung und Bildungsinformation anbietet. Das heißt, dass die Beratung sich an den individuellen Fragen und Ressourcen der Menschen orientiert. Die Beratung wird vom Netzwerk der Bildungsberaterinnen und -berater angeboten.

Dazu gehören das steirische Weiterbildungstelefon, die E-Mailberatung und die persönliche Bildungsberatung in zahlreichen Orten der Steiermark. Zur Selbstinformation stehen regionale Informationsstellen an öffentlich zugänglichen Orten sowie die steirische Weiterbildungsdatenbank im Internet zur Verfügung.

Die Zielgruppe in der Bildungsberatung und Bildungsinformation sind Frauen und Männer – unabhängig von ihrem Erwerbsstatus und Alter. Die Beratung, die prinzipiell für alle Menschen offen ist, richtet sich an jene,

- die sich beruflich oder persönlich neu- oder umorientieren wollen,
- die privat an Weiterbildungsangeboten interessiert sind,
- die sich einen Überblick über die Bildungslandschaft verschaffen wollen,
- denen „lebenslanges Lernen“ ein Anliegen ist und
- die einen Überblick über Fördermöglichkeiten gewinnen wollen.

Obwohl die Bildungsberatung keinen spezifischen Fokus auf Ältere hat, sind in der Praxis viele Klientinnen und Klienten ältere Menschen.

(www.bildungsberatung-stmk.at)

Erwerbstätigkeit durchaus ein respektables Ergebnis einer Berufsberatung oder Berufsorientierung sein kann.

Grundsätzlich geht der Trend in der Bildungs- und Berufsberatung dahin, dass sie Ratsuchende nicht nur informieren, sondern auch begleiten soll, um die Nachhaltigkeit der Beratung zu gewährleisten (Nestmann 2010).

Literatur zum Thema Berufs- und Bildungsberatung älterer Menschen beschäftigt sich eher mit „Career“ und „Employability“, insbesondere im Zusammenhang mit äl-

teren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. älteren Menschen, die arbeitslos sind. Literatur zu anderen Formen der Lern- und Engagementberatung älterer Menschen ist lückenhaft.

So beschäftigt sich der Bericht von Ford und Clayton (2007) mit den speziellen Rahmenbedingungen, die für Beratungs- und Bildungsangebote älterer Menschen notwendig sind. Dabei wird darauf hingewiesen, dass es besonders wichtig ist, ältere Menschen dabei zu unterstützen, ein möglicherweise geringes Selbstbewusstsein in Hinblick auf Arbeit und Lernen zu überwinden. Andere Barrieren, bei deren Überwindung Beraterinnen und Berater älteren Menschen helfen können, sind negative Sichtweisen vom Alter (Altersstereotypen), mangelnde oder veraltete Qualifikationen oder zu erbringende Pflege- und Betreuungsleistungen.

In einem „Briefing“-Dokument zur Auswirkung von vorgesehenen Pensionsreformen in Großbritannien beschreibt Ford (2006) mehrere Implikationen für die berufliche Beratung älterer Menschen: Einerseits wird es immer wichtiger, ganzheitliche Beratungsangebote zu gewährleisten, die eng mit anderen Organisationen und Expertinnen und Experten zusammenarbeiten, um ältere Menschen, deren Lebenssituation komplexere Herausforderungen aufweist, kompetent weiter verweisen zu können. Darüber hinaus werden Informationen zu wohnortnahen Arbeitsmöglichkeiten, die Angaben zu den erforderlichen Qualifikationen aufweisen, für Menschen 50+ immer wichtiger. Dazu gehört auch das Aufzeigen von bisher vernachlässigten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Potenzialen. Schließlich wird hier auch auf die Wichtigkeit von biographisch orientierten Beratungsgesprächen eingegangen, bei denen genug Zeit einzuräumen ist, um diesen Prozess zu ermöglichen.

Das Dokument „Third Age Guidance in Austria“ von Best (2009) informiert über Angebote in Österreich. Diese orientieren sich in erster Linie an älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Angebote, die genannt werden, sind jene des Arbeitsmarktservice, der Arbeiterkammer und des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF). Es wird festgestellt, dass es in Österreich eine gute Analyse der Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt, dass aber wenig Forschung und konkrete Angebote für die Berufsberatung älterer berufstätiger Personen existieren.

Dadurch, dass der Übergang vom Berufsleben in die Pension nicht mehr so eindeutig ist wie bisher und es immer mehr ältere Menschen gibt bzw. geben wird, die auf geringfügige oder anderweitige Beschäftigungen angewiesen sind, wird die Beratung immer wichtiger. Ihre Rolle sollte sein, ältere Menschen dabei zu unterstützen, die richtige Entscheidung für weitere bezahlte und/oder unbezahlte Tätigkeiten zu treffen. In diesem Zusammenhang spielen auch Beschäftigungsmöglichkeiten, die zwischen Ehrenamt/Freiwilligenarbeit und Beruf angesiedelt sind, eine zunehmend wichtige Rolle. Darüber hinaus geht es im Sinne einer generationsübergreifenden Nachhaltigkeit auch um die Frage, wie ältere Menschen ihr Wissen und Können an nachfolgende Generationen weitergeben können.

In diesem Zusammenhang spielt der formelle und informelle Erwerb von Wissen, Kompetenzen und Fertigkeiten über den Lebenslauf hinweg eine Rolle und wie diese weiter eingesetzt werden können. Bisher wurde sowohl in Forschung als auch Praxis eher das Augenmerk darauf gelegt, wie in verschiedensten Bereichen (Familie, freiwilliges Engagement etc.) erworbene Kompetenzen für die Erwerbsarbeit nutzbar gemacht werden könnten. Dies erfolgt zumeist in ausführlichen individuellen Beratungsprozessen, die auch eine Selbstreflexion beinhalten. Der umgekehrte Zugang, dass im Laufe des Lebens – z.B. auch im Beruf – erworbene Kompetenzen für das nachberufliche Engagement eingesetzt werden, ist eher selten. Dabei kann das Sichtbarmachen informeller Kompetenzen als Empowermentstrategie verwendet und als Kritik gegen die formellen Bildungsstrategien der Arbeitswelt verstanden werden. Das Projekt SLIC (siehe nachfolgenden Infokasten) greift dieses Thema auf und geht der Frage nach, inwieweit Kompetenzen, die im Laufe des Lebens erworben wurden, reflektiert werden und für die nachberufliche Lebensphase, sei es in Form von freiwilligem Engagement, Aufnahme von Bildungs- und Lernangeboten oder Aufnahme von punktueller, bezahlter Arbeit genutzt werden können (Bissland/Marley/Strümpel 2010; Resch/Strümpel 2009).

Neben den Zielsetzungen und inhaltlichen Schwerpunkten einer Beratung spielen einerseits die verschiedenen Methoden, die eingesetzt werden können eine Rolle und andererseits die Institutionen, in deren Rahmen die Angebote stattfinden.

Verschiedenste Organisationen bieten bereits Berufs- und Bildungsberatung an. Diese sind Universitäten, Institutionen der Erwachsenenbildung (z.B. Volkshochschulen),

SLIC-WORKSHOPS

Das europäische Projekt „Nachhaltiges Lernen im Gemeinwesen“ (Sustainable Learning in the Community) wurde zwischen Dezember 2007 und Jänner 2010 von neun Organisationen aus sechs europäischen Ländern – Österreich, Finnland, Deutschland, Ungarn, Italien und Großbritannien – umgesetzt. Es wurde aus Mitteln des GRUNDTVIG-Programms der Europäischen Kommission und des Österreichischen Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz gefördert. Das Österreichische Rote Kreuz übernahm die Gesamtkoordination, die Umsetzung des Projekts in Österreich lag beim Forschungsinstitut des Roten Kreuzes und beim Ring Österreichischer Bildungswerke.

Die Zielsetzung bestand darin, ältere Menschen dabei zu unterstützen, ihre Lebenserfahrung und persönlichen Fähigkeiten zu reflektieren und Möglichkeiten zum Lernen und Engagement im Gemeinwesen aufzuzeigen. Um diese Ziele zu erreichen, wurde ein innovativer Workshop entwickelt. Die Hauptbestandteile des zweitägigen Workshops waren:

1. Erstellung einer Übersicht der individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten auf Basis der bisherigen Erfahrungen und Lernprozesse
2. Erstellung eines persönlichen Aktionsplans anhand der Auswahl und Priorisierung der (neuen) Interessensgebiete der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Workshops waren interaktiv angelegt und fanden in einer freundlichen und vertrauten Atmosphäre statt. Um optimal auf unterschiedliche Bedürfnisse einzugehen, wurde in Kleingruppen gearbeitet.

Zehn Probeworkshops fanden mit 103 erwachsenen Teilnehmenden in sechs Ländern statt. Sie wurden sehr gut von verschiedenen Gruppen von Teilnehmenden aufgenommen. Dazu gehörten jene aus ethnischen Minderheiten, jene, die noch nicht freiwillig engagiert waren, jüngere und ältere Senioren/innen sowie Frauen und Männer.

Die Evaluierung der Workshops zeigte, dass die Beteiligten ihre Teilnahme in mehrfacher Hinsicht als vorteilhaft einschätzten. Die Übersicht der individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten wurde als sehr nützliches Instrument zur Steigerung des Selbstbewusstseins sowie als gute Ausgangsbasis für die Planung weiterer Aktivitäten beschrieben. So konnten sich die Teilnehmenden mit ihren eigenen Stärken auseinandersetzen und mit ihren positiven Eigenschaften identifizieren.

Besonders gefallen hat den teilnehmenden Personen die „Gelegenheit, über ihre bisherige Lebenserfahrung Bilanz zu ziehen“ sowie „Informationen über aktive Gestaltungsmöglichkeiten zu bekommen und die Erfahrungsberichte anderer Teilnehmenden in freundschaftlich-entspannter Umgebung zu hören“. Des Weiteren schätzten sie den breiten Raum, dem der Planung und dem Nachdenken über Träume und Wünsche gewidmet wurde, sowie die „Möglichkeit, konkrete Pläne für die Zukunft zu entwerfen“. (www.slic-project.eu)

jene die berufliche Weiterbildung anbieten (BFI, WiFi) und das Arbeitsmarktservice. Dabei gibt es allerdings wenig Organisationen mit entsprechenden Beratungsangeboten, die sich explizit an ältere Menschen richten. In den letzten Jahren gibt es Initiativen von Organisationen, die sich zwar nicht traditionell in diesen Bereichen engagieren, aber neue Impulse setzen konnten. So beschäftigen sich etwa Non-Profit-Organisationen (wie das Rote Kreuz), die sich der Gesundheitsförderung älterer Menschen und der Förderung älterer Freiwilliger angenommen haben mit diesen Themen. Einen anderen neuen Impuls stellt das Projekt „Lebensspuren“ dar, bei dem öffentliche Bibliotheken sich als Orte des Lernens und der Begegnung der Generationen positionieren (siehe Infokasten „Lebensspuren“ oben). Hier können auch Informations- und Beratungsangebote angesiedelt sein. In solchen Fällen können die

LEBENSSPUREN

Ziel des Projekts "LebensSpuren" ist es, die Bibliotheken als Orte der Information, des Lernens und der Unterhaltung in den Mittelpunkt einer neuen Kultur der Begegnung zu stellen. Gemeinsam mit vielen Bibliotheken und Partnerorganisationen werden verschiedenste Formen des voneinander und miteinander Lernens entwickelt. Dabei werden Bibliotheken als ideale Einrichtungen gesehen, um das Thema "Alter" aufzugreifen, da sie prinzipiell schon einen Ort der intergenerationalen Begegnung darstellen. Es geht im Speziellen darum, durch die Breitstellung von Informationen und Medien, die Kooperation mit kulturellen und sozialen Einrichtungen und durch die Schaffung von Begegnungsräumen für verschiedene Generationen ein neues Selbstverständnis von Alter entstehen zu lassen.

Um diese Ziele zu erreichen, werden von verschiedensten Bibliotheken Angebote in den folgenden Bereichen entwickelt:

- Lernen und Bildung: Durch die Kooperation mit Personen aus der Erwachsenenbildung sollen Bibliotheken zum einen verstärkt Lernangebote für Ältere anbieten und zum anderen Informationen zu seniorenspezifischen Lernangeboten verbreiten.
- Information und Beratung: Es sollen vermehrt fachspezifische Medienangebote zur Verfügung gestellt werden wie beispielsweise Ratgeberliteratur zu den Themen Körper und Geist, Informationen zur Altersvorsorge, Betreuung und Pflege.
- Begegnung und Kommunikation: Es sollen für Jung und Alt gemeinsame Begegnungs- und Lernumgebungen geschaffen werden, welche einen Erfahrungsaustausch in Gang setzen.

So werden z.B. in der Stadtbibliothek Straubing Bildungsangebote für Ältere vorbildlich gesammelt, aufbereitet und angeboten sowie ein eigener „Seniorenführer“ mit umfassenden Bildungsinformationen für ältere Menschen herausgegeben. (www.lebensspuren.net)

Institutionen auch neue Kompetenzen erwerben und ein Ort sein, an dem intergenerationale Lernprozesse stattfinden.

Prinzipiell kann sich die Beratung verschiedenster Methoden bedienen. Dazu gehören interaktive und nicht-interaktive Methoden im Internet, E-Mail-Beratung, Telefonberatung, persönliche Beratung oder auch Beratung in Gruppen, z.B. in Form von Workshops. Die Gestaltung der jeweiligen Methoden hängt von der genauen Zielsetzung der Beratung und der Zusammensetzung der spezifischen Zielgruppe ab. In Fällen, in denen ältere Menschen, die geringe Lernerfahrungen haben, angesprochen werden

sollen bzw. für niederschwellige Beratungsangebote müssen grundsätzlich höhere (Personal-)Ressourcen eingeplant werden. In Bezug auf manche Zielsetzungen, beispielsweise der Förderung des Engagements im Gemeinwesen, kann es notwendig sein, mehrmalige bzw. kontinuierliche Angebote zu gewährleisten.

Wichtig ist die Frage nach den Anbietern von „Lifelong-Guidance“ für die Zielgruppe älterer Menschen. Auch hier gilt, dass je nach Zielsetzung und Zielgruppen die Qualifikation bzw. Merkmale des Beratungspersonals neu beschrieben werden müssen. Abgesehen von individuellen Merkmalen ist es wichtig, dass die jeweiligen Beraterinnen und Berater das Know-how und die entsprechende Einstellung mitbringen um „die Lernenden in den Mittelpunkt zu stellen“ (vgl. Kapitel 4). Als Beraterin oder Berater ist eine Reflexionskompetenz wichtig (Kade 2009). Damit ist die Fähigkeit zur Selbstdistanzierung, gekoppelt mit einem gewissen Maß an pädagogischem Taktgefühl, der die Lebenserfahrung Älterer anerkennt und in die Beratung einbezieht, entscheidend.

Empfehlungen:

- Prinzipiell sollte es anbieterneutrale und kostenlose Beratungsangebote geben, die ältere Menschen darin unterstützen, Lern- und Bildungsmöglichkeiten, Engagementmöglichkeiten aber auch verschiedene Formen der bezahlten Arbeit in Anspruch zu nehmen, die ihren Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten entsprechen.
- In diesem Zusammenhang geht es darum, Handlungsfelder zu eröffnen und Handlungsspielräume zu erweitern. Dabei sollte Hilfe zur Selbsthilfe im Mittelpunkt stehen. Dies kann durch Information an ältere Menschen darüber erfolgen, wo und wie verschiedenste Bildungsangebote zu finden sind.
- Grundsätzlich sollten Beratungsmöglichkeiten für ältere Menschen ausgebaut werden. Speziell gilt dies für nicht-erwerbsarbeitsbezogene Beratungsangebote.
- Die Beratung sollte das persönliche Umfeld der Klientinnen und Klienten einbeziehen, z.B. Familie und Freunde/innen. Dabei kann es darum gehen, wer im privaten Umfeld Unterstützung anbieten kann. Inhalte der Beratung können aber auch sein, wie familiäre Verpflichtungen mit gewünschten Aktivitäten (z.B. Kursbeteiligung oder freiwilliges Engagement) zu vereinbaren sind.
- Wünschenswert ist die Entwicklung innovativer, vielseitiger Angebote, wobei unterschiedliche Angebote für verschiedene Bedürfnisse entwickelt werden sollten. Dies beinhaltet
 - den Einsatz vielfältiger Methoden, z.B. E-Mail-Beratung, Gruppenberatung, Einzelberatungen

- den Einsatz verschiedener Gruppen von Beraterinnen und Beratern (freiwillig, hauptamtlich, „Peer-Beratung“, intergenerationale Beratung)
 - Berücksichtigung unterschiedlicher Zielgruppen
-
- Angebote sollten niederschwellig und physisch gut von älteren Menschen erreichbar sein. Spezielle (niederschwellige) Maßnahmen für Menschen aus benachteiligten, bildungsfernen Schichten müssen entwickelt werden.
 - Dabei könnte sich die Entwicklung der aufsuchenden Beratung für ältere Menschen an den Vorbildern „Bücherbus“ oder „Blutspendebus“ orientieren. Denkbar ist ein Besuchsdienst gekoppelt mit Bildungsberatung. Wünschenswert wäre es auch, Informationen zu Lern- und Engagementmöglichkeiten für ältere Menschen dort zu platzieren, wo sie sich vermehrt aufhalten, z.B. bei Ärzten/innen, Ambulatorien, in Apotheken oder auch in Gasthäusern, Büchereien, Cafés, Märkten etc.
 - Beratungsangebote sollten lokal zugänglich sein; dabei ist es wichtig, dass Angebote auch in ländlichen Regionen und nicht nur in urbanen Ballungszentren angesiedelt werden. Gleichzeitig sind zentrale Beratungsmöglichkeiten wichtig, die als „Tor“ („Front Desk“) zum Zugang für andere Beratungsmöglichkeiten bzw. zu verschiedenen Angeboten fungieren.
 - An Universitäten ist in diesem Sinne eine zentrale Erstanlaufstelle für alle nicht-traditionellen Lernenden (unter Einbeziehung der Senioren/innen) einzurichten, um flexibel auf die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe reagieren zu können.
 - Mentoring sollte als Maßnahme für „Lifelong-Guidance“ adaptiert und auch intergenerational angedacht werden. Dabei könnte Mentoring für alle, die „Guidance“ wollen bzw. brauchen, eingesetzt werden (z.B. Studierende, Freiwillige, Arbeitslose und Akademiker/innen aller Altersgruppen). Eine Ausbildung für derartige Mentorinnen und Mentoren ist zu entwickeln.
 - Ein besonderes Augenmerk ist auch auf ältere Menschen als Beraterinnen und Berater zu richten.
 - Beraterinnen und Berater müssen über ausreichende Qualifikationen verfügen, ihr Vorgehen bestimmten Qualitätsmerkmalen entsprechen.
 - Entwicklung von Ausbildungsmodulen zu Spezifika der Beratung für ältere Menschen für verschiedenste Beratergruppen.

Maßnahmen:

- Erhebung der (institutionellen) Strukturen, in denen Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung stattfindet. Welche konkreten Angebote gibt es bereits für ältere Menschen? Wie und wo könnten diese erweitert werden?
- Entwicklung eines Online-Portals mit umfassenden Informationen und Beratungsangeboten für ältere Menschen, Ausbau von Workshop-Angeboten zur Selbstreflexion und zur Erarbeitung von zukünftigem Engagement und zukünftigen Lernmöglichkeiten, basierend auf dem SLIC-Modell
- Ausbildung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (z.B. ältere Menschen selbst) für derartige Workshops
- Ausbau von Angeboten des „Peer-Mentoring“ und Ausbildung von „Peer-Mentors“, aber auch intergenerationalen Mentoring-Angeboten

Literatur

Best-Training (2009): Third Age Guidance in Austria. www.gla.ac.uk/tag/rep_1_enat.htm.

Bissland, Val/Marley, Maureen/Strümpel, Charlotte (Hrsg.) (2010): Nachhaltiges Lernen im Gemeinwesen. Bewusstsein schaffen für die Kompetenzen älterer Menschen und Aufzeigen neuer Möglichkeiten für Lernen und freiwilliges Engagement. Österreichisches Rotes Kreuz. www.slic-project.eu/outcomes/handbook/handbook_GE.pdf.

Ford, Geoffrey (2006): Briefing – The Turner Report on Pensions: Implications for Career Guidance. The Third Age Employment Network. www.gla.ac.uk/tag/taen06.pdf.

Ford, Geoffrey/Clayton, Pamela (2007): Improving learning and career guidance for older people. Good practice guide for career guidance practitioners, policy makers, social partners and employers. Third age guidance. www.gla.ac.uk/tag.

Kade, Sylvia (2009): Altern und Bildung. Eine Einführung (Reihe Erwachsenenbildung und Lernen 7). Bielefeld: Bertelsmann (2. Aufl.).

OECD (2001): Policies for information, guidance and counselling. National questionnaire. Final version. <http://workinfontet.bc.ca/bccip/OecdSurvey/OecdCareerGuidancePolicyReviewQuestionnaire.pdf>.

Resch, Katharina/Strümpel, Charlotte (2009): Informelles Lernen und Möglichkeiten freiwilligen Engagements im Alter – Sichtbarkeit, Motive und Rahmenbedingungen. Zeitschrift Bildungsforschung 01/2009. www.bildungsforschung.org/Archiv/2009-01.

Strümpel, Charlotte/Billings Jenny (2008): Overview on health promotion for older people. European Summary Report. Project “healthPROelderly”. Austrian Red Cross. www.healthproelderly.com/pdf/hpe_European_Report_May_2008.pdf.

KAPITEL 04

ÄLTERE IN DEN MITTELPUNKT STELLEN: BERÜCKSICHTIGUNG
DER DIVERSITÄT MIT FOKUS AUF DIDAKTISCHE, GESCHLECHTS-
SPEZIFISCHE UND GENERATIONENBEZOGENE ASPEKTE

ÄLTERE IN DEN MITTELPUNKT STELLEN: BERÜCKSICHTIGUNG DER DIVERSITÄT MIT FOKUS AUF DIDAKTISCHE, GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UND GENERATIONENBEZOGENE ASPEKTE

Solveig Haring, Marcus Ludescher, Charlotte Strümpel

Begriffsklärung

„Lernenden-Zentrierung“ kann helfen, bildungsbenachteiligte ältere Menschen, deren Lernerfahrungen bisher eher negativ verlaufen sind, für das Lernen im Alter neu zu motivieren und damit sozial zu inkludieren (Social Inclusion). Als Konzept bedeutet „Lernenden-Zentrierung“, sich bewusst an Lernbedürfnissen und Interessen dieser Menschen zu orientieren sowie die Rahmenbedingungen lebenslangen Lernens und die Lehr- und Lernmethoden in den Blick zu nehmen. Hierfür müssen neben Fragen der Didaktik besonders auch genderspezifische und intergenerationelle Aspekte berücksichtigt werden, um für die Zielgruppe „maßgeschneiderte“ Weiterbildungsangebote zu entwickeln – denn die Gruppe der älteren Lernenden ist äußerst inhomogen (Unterschiede nach Alter und Biographie, sozialer und ethnischer Zugehörigkeit, geschlechtsspezifischer Sozialisation etc.).

Rahmenbedingungen

Mit steigendem Alter nimmt die Bildungsbeteiligung ab. Das Weiterbildungsverhalten älterer Lernender – darin sind sich viele Studien einig – hängt primär von ihrem früheren Ausbildungsniveau ab: Je höher der Ausbildungsgrad, desto wahrscheinli-

cher ist ihr weiterbildnerisches Engagement (Kade 2009; Kruse 2008; Tippelt 2009). Simon kommt des Weiteren zu dem Schluss, dass das Ausüben eines Ehrenamts die Wahrscheinlichkeit, an Bildungsangeboten teilzunehmen, erhöht und dass Frauen generell an Bildung interessierter und auch stärker bildungsbeteiligt sind als Männer (Simon 2007).

In der Diskussion um die Rahmenbedingungen des Lernens Älterer müssen nicht nur die Lehrinhalte und Lehrmethoden, ihre Bildungsbereitschaft und ihr Widerstand Beachtung finden, sondern auch ihr Weiterbildungsbestreben außerhalb formaler oder institutioneller Strukturen wahrgenommen und eingebracht werden (z.B. in informellen Lernumgebungen: am Arbeitsplatz, im Haushalt, im Rahmen von politischen Tätigkeiten oder Freizeit- oder Sozialaktivitäten, besonders aber auch in öffentlichen Bibliotheken). Ausgangspunkt für das individuelle Lernen ist immer die eigene Bildungsgeschichte – die Biografie selbst wird so Inhalt des Lernens: Oft setzt das Lernen im Alter mit einem bilanzierenden Rückblick ein, von dem aus die Vergangenheit rekonstruiert, die Gegenwart gestaltet und die Zukunft entworfen wird. Die Lebensrealität der/des älteren Lernenden in den Mittelpunkt zu stellen, heißt deshalb ihre/ seine Biografie zu erforschen und ernst zu nehmen (Kade 2009). Hierfür muss zum einen der „Generationenbezug“ hinreichend berücksichtigt werden. Menschen leben in konkreten historischen und familialen Konstellationen, sind Angehörige einer Generation und teilen mit anderen Angehörigen „ihrer“ Generation bestimmte Erfahrungen, Werthaltungen und Verhaltensweisen. Zum anderen ist die individuelle und die den jeweiligen sozialen und geschlechtsspezifischen Rollenmodellen verpflichtete Biografie – der „Lebensphasenbezug“ – zu beachten. Derzeit haben ältere Frauen (noch) einen weniger hohen Bildungsstatus als ältere Männer. Zudem setzt sich ihre „Doppelbelastung“ (Familie und Beruf) in der „Sandwich-Phase“ mit der Pflege alter Eltern und der Fürsorge für die Enkelkinder fort (vgl. Simon 2007, S. 32f. und Kade 2009).

Männer lernten bislang „von klein auf“, dass es wichtig ist, „alles im Griff zu haben“. Ältere Männer können diese Anforderungen häufig nicht mehr erfüllen und leiden folglich besonders unter der Diskrepanz zwischen idealer Männerrolle und Lebensrealität. Die gegenwärtigen Generationen älterer Männer haben zudem noch nicht gelernt, für sich selbst zu sorgen. Dies und die große Identifikation mit der Erwerbsarbeit machen die Männer in der nachberuflichen Lebensphase zur Risikogruppe: Ältere Männer haben eine statistisch relevante höhere Krankheits-, Sterbe- und Suizidrate als Frauen. Männer, die sich in der Pension engagieren, sind eher im traditionellen Vereinswesen zu finden (politische, freizeitgestaltende oder sportorientierte Gruppierungen) und weniger im sozialen Ehrenamt.

Allgemeine didaktische Prinzipien

In der Didaktik gibt es seit einiger Zeit einen Perspektivenwechsel vom Lehren zum Lernen, von der/dem Lehrenden zur/m Lernenden. Damit verändert sich auch die Rolle der Lehrenden: Sie sind zunehmend als „Ermöglicher/innen“ (Learning Facilitators) gefordert. Ihre Aufgabe liegt in der Förderung des kritischen und selbständigen Denkens der Lernenden, in der Unterstützung ihrer Eigenverantwortung und in der Gestaltung einer möglichst lernförderlichen Umgebung.

Für das Lernen Älterer bedeutet dies, dass die Lehrenden sowohl ein komplexes Wissen über Ältere als auch einen selbstreflektierten Umgang mit dem eigenen Älterwerden benötigen (vgl. Kade 2009, S. 124). Lehrende müssen nicht nur im Stande sein, ihr Wissen zu vermitteln (Vermittlungskompetenz). Sie sind darüber hinaus auch in der Rolle der

- aktiven Zuhörer/innen und Beobachter/innen (die mit dem Alter verringerte Konzentrationsfähigkeit, insbesondere bei Hochaltrigkeit, kann durch häufigere Pausen und aktivierende Übungen kompensiert werden);
- Beraterinnen und Berater, die die Lebenserfahrung Älterer anerkennen und die Eigenkräfte der Lernenden stärken (Empowerment);
- Moderatorinnen und Moderatoren von Lernprozessen;
- Mediatoren/innen, indem sie als Träger/innen von Wissen über Organisationen, ihre Funktionsweisen und Umwelten zwischen Organisation und Lernenden vermitteln (Organisationskompetenz).

Die wichtigsten didaktischen Prinzipien in der Bildungsarbeit mit älteren Lernenden sind:

- Partizipation
- Peerfacilitation (Anregung und Anleitung von Lernprozessen, damit ältere Menschen miteinander voneinander lernen können)
- Anleitung statt Wissensvermittlung

Es gilt, bereits vorhandene Wissens- und Erfahrungsressourcen der älteren Männer und Frauen ernst zu nehmen (vgl. Tippelt et al. 2009). Besonders für Menschen über 65 ist zudem prozesshaftes Lernen – Selbst- oder informelles Lernen (vgl. Kuwan, Schmidt & Tippelt 2009, S. 59ff.) – in den Vordergrund zu rücken, da die beruflichen und damit meist institutionellen Formen der Weiterbildung ihre Wichtigkeit verloren haben.

Als lernrelevante Kontexte für ältere Menschen werden in der Literatur das ehrenamtliche Engagement, formelle und informelle Gruppen, Erwachsenenbildung sowie Selbstlerninitiativen gehandelt (Tippelt et al. 2009, S. 15). Dabei ist vor allem die Eigeninitiative der/des Lernenden von Bedeutung.

Lerninhalte und Themen, die in der Didaktik der Bildungsarbeit mit Älteren berücksichtigt werden sollen, sind u.a.

- ein unabhängiges, selbstgesteuertes Lernen in Kombination mit gruppenorientiertem Lernen,
- die effektive Einbeziehung und Nutzung unterschiedlichster Neuer Medien,
- ein geschlechterdifferenziertes Lernen und
- Lernen zwischen den Generationen.

Aspekte geschlechtersensiblen Lernens

Jede Bildungsmaßnahme muss alters- und geschlechtersensibel gestaltet werden und die Auseinandersetzung mit den eigenen Lebensumständen anregen. Alltagsthemen, die geschlechtsspezifisch und altersspezifisch reflektiert werden, gelten für ältere Menschen als interessante Themen; diese führen zu erfolgreichen Lernerfahrungen. Positive Lernerfahrungen wiederum erzeugen eine neue Lernbereitschaft und helfen das Interesse auch weiterhin zu halten (vgl. Holtgrewe 2007, S. 7). Gender- und alterssensibles Lernen reflektiert aber auch alters- und geschlechterstereotype Begabungen. Didaktisch werden so Vorwissen und Kontext sowie Lernstrategien in realitätsbezogene Lehr- und Lernprozesse eingebaut (vgl. Gruber 2007, S. 27).

Das bedeutet für die Lehrenden:

- die Interessen der älteren Lernenden, die schon vorhanden sind, wahrzunehmen und unter Umständen mit ihnen gemeinsam neue Interessen zu entdecken;
- Rollenzuweisungen zu reflektieren und dadurch neue Handlungsspielräume zu eröffnen;
- mitentscheidend hierfür ist, den Lernenden für den häufig notwendigen Konfrontations- und Reflexionsprozess genügend Zeit einzuräumen (vgl. Gindl et al. 2007, S. 11).

GRÜNSPAN

GRÜNSPAN - Strategien zur Sichtbarkeit alter Frauen in der Gegenwartskultur

Ziele: Das Projekt wollte durch die Vernetzung von älteren Frauen ihre soziale Partizipation steigern. Durch die Entwicklung von Strategien, die der Unsichtbarkeit entgegen wirken, trug das Projekt zur Sichtbarkeit alter Frauen in Graz bei. Die Projektleiterinnen und Projektleiter wollten den Teilnehmenden eine Erweiterung ihres Aktionsradius und ihrer Handlungskompetenz bieten. Nicht über die Alten sollte diskutiert werden, sondern die älteren Frauen sollten sich selbst thematisieren. Um diese Ziele zu erreichen, wurden u.a. Workshops und Schreibwerkstätten veranstaltet.

Zielgruppen: Ältere und alte Frauen; Frauen, die sich mit älteren und alten Frauen solidarisieren und sie bei ihren Vorhaben unterstützen wollen

Die Ergebnisse sollten in einer öffentlichkeitswirksamen Aktion verbreitet werden. GRÜNSPAN war primär ein Projekt von Frauen für Frauen. In der Phase der Ergebnisverbreitung und Öffentlichkeitsarbeit sollten auch Männer - im Sinne der sensibilisierungs- und bewusstseinsbildenden Effekte - profitieren.

(<http://doku.at/cms/uploads/Projektbericht.pdf>)

Gendersensibles Lehren bedeutet zusammengefasst:

- auf die Bedürfnisse aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer einzugehen;
- beizutragen, dass alle in gleichem Maße von dem Lernangebot profitieren können, und
- Lernangebote zu schaffen, die das Geschlecht nicht ausblenden und die es allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ermöglichen, ihre Genderkompetenz auszubauen (vgl. ebd., S. 9).

Aspekte des intergenerationellen Lernens

Im Alltag wird der Begriff „intergenerationelles Lernen“ oder „Lernen in altersgemischten Gruppen“ gerne als das bloße Zusammensein von Alt und Jung in einem Kursraum und als Wissenstransfer zwischen diesen Gruppen verstanden (Kolland a + b 2008, Kade 2009). Intergenerationelles Lernen beinhaltet jedoch neben einem miteinander Lernen immer auch ein übereinander und vor allem ein (themenbezogenes) voneinander Lernen. Die Teilnahme an altersgemischten Bildungsprogrammen hat in vielerlei Hinsicht positive Auswirkungen auf Jung und Alt: z.B. Abbau von negativen Altersstereotypen, kognitive Stimulierung oder Aufbau von sozialen

Netzwerken. Damit eine Lernaktivität als intergenerationell bezeichnet werden kann, müssen u.a. folgende Kriterien gegeben sein:

- Intergenerationelles Lernsetting: Einbeziehung von Angehörigen zweier oder mehrerer Generationen in die Lernaktivitäten.
- Reflexivität des Generationenbezugs: Das Generationenverhältnis ist selbst Thema des Lernens.
- Bewusstmachen der zwischen Alt und Jung bestehenden Erfahrungsdifferenz: Die Erfahrung der jeweils anderen Generation kann zu Selbstvergewisserung oder Abgrenzung führen (anzumerken ist, dass Erfahrungen zwar geteilt werden können, aber nur in Grenzen kommunizierbar sind).
- Reziprozität: Ein Geben und Nehmen zwischen Jung und Alt ist die Voraussetzung, dass beide profitieren und sich ein gemeinsamer Erfahrungshorizont bildet, der den Aufbau von generationsübergreifenden sozialen Beziehungen und den kulturellen Austausch fördert.
- Die Teilnahme an einer Lernaktivität setzt Freiwilligkeit voraus.

Grundsätzlich sind bildungsaktive Personen intergenerationellem Lernen gegenüber aufgeschlossener – sie haben auch mehr Kontakt zu jüngeren Menschen (vgl. Schmidt, Schnurr & Tippelt 2009, S. 151). Es können drei intergenerative Lerntypen unterschieden werden:

- Eine Gruppe ist eher zurückhaltend, was Weiterbildung an sich betrifft, und nennt Einschränkungen in Bezug auf intergenerationelles Lernen (z.B. wird das Internet als Domäne der Jugend gesehen; vgl. ebd. S. 153).
- Die Skeptikerinnen und Skeptiker partizipieren kaum an Weiterbildung. Sie erleben Verunsicherung hinsichtlich der Anforderungen. Mit Jüngeren lernen zu müssen, verbinden sie mit Unbehagen.
- Enthusiastinnen und Enthusiasten bemühen sich um intergenerationelle Lernerfahrungen informell und formal.

Empfehlungen:

- Altersbilder sollten gendersensibel erforscht werden (auch die Altersklischees von leitenden Angestellten, Politikern/innen etc.).
- Vorhandene Bildungsangebote sollten auf ihre Attraktivität für ältere Frauen und ältere Männer hin geprüft werden (z.B. ältere Frauen sind weniger mobil als ältere Männer, während ältere Männer als bildungsferner gelten mit einer vergleichsweise geringeren Beteiligung am karitativ-sozialen Ehrenamt).

ADD LIFE

Intergenerationelles Lernen im Hochschulbereich

Was bedeutet intergenerationelles Lernen im Hochschulkontext? Wie kann man Lernsettings gestalten, um intergenerationelle Lernerfahrungen in der universitären Weiterbildung zu ermöglichen? Welche Rollen könnten Universitäten in der Weiterbildung von Promotorinnen und Promotoren für tliches Engagement übernehmen? Mit diesen und einer Reihe weiterer Fragen beschäftigte sich das EU-Projekt ADD LIFE (ADDing quality to LIFE through intergenerational learning via universities), das von 2006-2008 durchgeführt wurde. Zu den wichtigsten Ergebnissen und Produkten zählen u.a. sechs Themenmodule und sechs Konzepte für moderierte offene Module sowie das in sechs Sprachen publizierte „Europäische Tool Kit für die Entwicklung intergenerationellen Lernens im Universitäts- und Hochschulwesen“.

Die Themenmodule, in denen verschiedene intergenerationelle Lernsettings erprobt wurden, befassten sich mit zentralen, europäischen Themen, wie etwa Zivilgesellschaft, Nachhaltigkeit oder Gesundheit. Ein Leitgedanke war jener der „Anwendbarkeit“: Die Teilnehmenden sollten lernen, wie man Promotor/in des jeweiligen Themas bzw. Mentor/in wird, der oder die befähigt ist, mit anderen zu diesem Thema zu arbeiten.

Der Inhalt und die Lernsettings der moderierten offenen Module wurden in einem gemeinsamen Prozess mit den potentiellen Zielgruppen, die sich aus verschiedenen Generationen zusammensetzten, „ausgehandelt“ (jüngere und ältere Teilnehmende erarbeiteten zusammen das Konzept für ein neues Modul). Die Lernenden wurden ermutigt, sowohl ihre individuell anzustrebenden Lernergebnisse zu formulieren als auch als Gruppe Lernergebnisse auszuhandeln. (<http://add-life.uni-graz.at>)

- Die Lernleistungen älterer Menschen sollten unter Berücksichtigung der Pluralität der Lebenslagen und Lebensstile in der Gesellschaft besser sichtbar gemacht werden.
- Individuelle, generationsspezifische und biographische Aspekte sollten in der Entwicklung von Lernangeboten Berücksichtigung finden (biographische Brüche und Übergänge).
- Forschungen zur Motivation von Lernprozessen sollten initiiert, insbesondere sollten die Gründe für Lernwiderstände erforscht werden.

- Lernende sollten nach Möglichkeit in die Planung und Entwicklung von Lernangeboten einbezogen werden.
- In formalen und non-formalen Bildungsinstitutionen (auch Universitäten) sollten unter Einbezug von Angehörigen verschiedener Generationen (z.B. mittlere Generation, Hochaltrige) intergenerationelle Lernmöglichkeiten geschaffen werden.
- Für Weiterbildende sollten entsprechende Fortbildungsprogramme entwickelt werden, die sowohl ein komplexes Wissen über Ältere als auch einen selbstreflektierten Umgang mit dem eigenen Älterwerden und Umgang mit den Geschlechterrollen berücksichtigen.
- Es sollten entsprechende aufsuchende Bildungsangebote entwickelt werden.

Maßnahmen:

Maßnahmen für mögliche Modellprojekte und Initiativen:

- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern im späteren Lebensalter durch Bildungsangebote, die auf die Pluralität der Lebenslagen und Lebensstile abgestimmt sind
- Entwicklung von vielfältigen Weiterbildungsangeboten für freiwillig Tätige

Forschungsmaßnahmen:

- Praxisbezug (z.B. EU-Projekte): Brückenschlag zwischen Forschung und Bildungspraxis
- Aufbereitung von statistischen Daten – geschlechterbezogen und altersrelevant
- Biographie- und lebensweltorientierte Forschung zur individuellen Erfassung der Zielgruppe
- Gender- und altersspezifische sozialwissenschaftliche Forschung zum Lebensalltag in den verschiedensten Lebenswelten; qualitative und quantitative Studien über die Lebenslagen älterer Lernender
- sozialwissenschaftliche Studien über Bildungsmotivation und Widerstand und Motivationsfragen zur Förderung der Eigeninitiative der Lernenden nach der Berufsphase
- Forscherinnen und Forscher anregen, die praktische Umsetzung von Lernmodellen unter Einbezug der Zielgruppen vorzuschlagen und forschend zu begleiten
- ländervergleichende Studien zu Themen wie geschlechtersensibles Lernen im Alter und intergenerationelles Lernen

Literatur

- Gindl, Michaela/Hefler, Günter/Hellmer, Silvia (IFF-Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung Arbeitsbereich Wissenschaft und Arbeitswelt) (2007): Leitfaden für gendersensible Didaktik, Teil 1: Grundlagen der Gendersensibilität in der Lehre. Wien. www.gender.schule.at/index.php?basiskat=10478&typ=&kthid=10499&K3=&land=&text=&anzahl=69 (letzter Zugriff: 22. Juli 2009).
- Gruber, Elke (2007): Alter und lebenslanges Lernen. In: Gruber, Elke/Kastner, Monika/Brüner, Anita/Huss, Susanne/Kölbl, Karin (Hrsg.): Arbeitsleben 45plus. Erfahrungen, Wissen & Weiterbildung. Theorie trifft Praxis. Klagenfurt: Hermagoras, S. 15-29.
- Holtgrewe, Heike (2007): Selbstbestimmtes Lernen. Studieninteressen und ihre Entwicklung während der Abschlussarbeit. Regensburg: Tectum.
- Kade, Sylvia (2009): Altern und Bildung. Eine Einführung (Reihe Erwachsenenbildung und Lernen 7). Bielefeld: Bertelsmann (2. Aufl.).
- Kolland, Franz (2008a): Warum brauchen wir intergenerationelles Lernen? In: Andrea Waxenegger namens des ADD LIFE Konsortiums (Hrsg.): Das ADD LIFE Europäische Tool Kit für die Entwicklung intergenerationellen Lernens im Universitäts- und Hochschulwesen, Graz.
- Kolland, Franz (2008b): Was ist intergenerationelles Lernen im Hochschulkontext? In: Andrea Waxenegger namens des ADD LIFE Konsortiums (Hrsg.): Das ADD LIFE Europäische Tool Kit für die Entwicklung intergenerationellen Lernens im Universitäts- und Hochschulwesen, Graz.
- Kruse, Andreas (Hrsg.) (2008): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Multidisziplinäre Antworten auf Herausforderungen des demografischen Wandels. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kuwan, Helmut/Schmidt, Bernhard/Tippelt, Rudolf (2009): Informelles Lernen. In: Tippelt, Rudolf/Schmidt, Bernhard/Schnurr, Simone/Sinner, Simone/Theisen, Catharina (Hrsg.): Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel. Bielefeld: Bertelsmann, S. 59-70.
- Schmidt, Bernhard/Schnurr, Simone/Tippelt, Rudolf (2009): Intergeneratives Lernen. In: Tippelt, Rudolf/Schmidt, Bernhard/Schnurr, Simone/Sinner, Simone/Theisen, Catharina (Hrsg.): Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel. Bielefeld: Bertelsmann, S. 146-155.
- Simon, Gertrud (2007): Lernen und Bildung im Interesse älterer Menschen. Untersuchung der wichtigsten Konzepte zum lebenslangen Lernen im 3. und 4. Lebensalter. BM für Soziales und Konsumentenschutz. www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0168.
- Sinner, Simone/Schmidt, Bernhard (2009): Übergang in die Nacherwerbsphase. In: Tippelt, Rudolf/Schmidt, Bernhard/Schnurr, Simone/Sinner, Simone/Theisen, Catharina (Hrsg.): Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel. Bielefeld: Bertelsmann, S. 91-93.
- Tippelt, Rudolf/Schmidt, Bernhard/Schnurr, Simone/Sinner, Simone/Theisen, Catharina (Hrsg.) (2009): Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel. Bielefeld: Bertelsmann.

KAPITEL 05

PROFESSIONALISIERUNG FÜR DIE BILDUNG MIT ÄLTEREN
MENSCHEN/GENERATIONEN



PROFESSIONALISIERUNG FÜR DIE BILDUNG MIT ÄLTEREN MENSCHEN/GENERATIONEN

Gertrud Simon, Franz Kolland, Andrea Waxenegger

Eine professionelle Bildung älterer Menschen muss sich auf den demografischen, sozialen und institutionellen Wandel einstellen. Sie braucht dafür eigene Konzepte und Ideen. Bisher ist das Bildungsangebot durch sehr unterschiedliche Konzepte geprägt, die sehr stark von den jeweiligen Anbieterorganisationen geprägt sind.

Ein erstes Konzept lässt sich mit Allgemeinbildung/Wissensvermittlung charakterisieren. Bildung wird verstanden als Vermittlung von (Allgemein-)Wissen in Gruppen mit überschaubarer Größe (dieser Bildungsbegriff findet sich etwa im Verband Wiener Volksbildung, der Evangelischen Akademie oder den Evangelischen Bildungswerken).

Ein zweites Konzept zielt primär auf Qualifizierung bzw. berufliche Weiterbildung. Dieses Konzept liegt Angeboten der Wirtschaftsförderungsinstitute/WIFI, der Berufsförderungsinstitute/BFI und der Landwirtschaftlichen Fortbildungsinstitute/LFI zugrunde. Das Ziel von Bildung ist hier, möglichst rasch und möglichst exakt Wissen für die jeweils erwünschte Qualifikation zu vermitteln. Das Kursangebot soll den Anforderungen der Unternehmen entsprechen. Innerhalb dieses Konzepts ist Kompetenz eine zentrale Komponente, wobei diese in Sach-, Methoden- und Sozialkompetenz unterteilt werden kann.

Kompetenz im Sinne von Alltagskompetenz ist ein drittes Konzept, welche die Seniorenorganisationen, Hilfsorganisationen und die kommunale Altenarbeit leitet. Das Ziel von Angeboten ist die Aufrechterhaltung von Autonomie im Alter bzw. die För-

derung von Gesundheit und Fitness durch entsprechende Bildungsangebote. In diesem Zusammenhang ist auch eher von Lernen als von Bildung die Rede. In der Praxis der Seniorenarbeit scheint Lernen mit der Vorstellung eines „Kurses“ verknüpft (Österreichischer Pensionistenverband, Österreichischer Seniorenbund).

Viertens findet sich ein Ansatz, der weder auf kursbasierter Vermittlung von Kompetenz noch auf längerfristigem Wissensgewinn aufbaut (wie beim ersten Bildungsbegriff), sondern primär das Vermitteln von (punktuellem) Information meint. Bildung wird hier verstanden als ein Informieren, und zwar hauptsächlich über Vorträge und Veranstaltungen, die auf einen Termin beschränkt sind. Dies gilt etwa für Veranstaltungsserien in kommunalen Seniorenklubs.

Schließlich gibt es ein fünftes handlungsleitendes Konzept, welches Bildung nicht als Kursangebot bzw. Vermittlung von Wissen versteht, sondern als selbstgesteuertes Lernen begreift, wofür entsprechende Lernhilfen/Lernplattformen angeboten werden. Anwendung findet dieses Konzept in Bibliotheken und Büchereien. Teilweise erfolgt ein solches selbstgesteuertes Lernen auch über Internet-Angebote privater Unternehmen.

Die hier aufgezählten Ansätze, die die Bildungsangebote für ältere Menschen leiten, verweisen auf einen eher geringen Grad der Professionalisierung. Sie gehen entweder in Richtung Betreuung oder verbleiben bei der Vermittlung von Alltagskompetenzen. Es wird (noch) kein eigener Ansatz sichtbar, der auf die Lebenssituation und Lernbedingungen älterer und hochaltriger Menschen Bezug nimmt und es zeigt sich kein abgegrenztes Berufsprofil.

5.1 Begriffsklärung und Begründung

Professionalisierung

Von Professionalisierung im engeren Sinn ist die Rede, wenn sich aus bestimmten Tätigkeiten das Profil eines Berufs entwickelt und der Zugang zu diesem Beruf verbindlich festgeschrieben wird: durch die Formulierung eines Curriculums, die verbindlich dorthin führende(n) Ausbildung(en) und deren Abschluss. Umgangssprachlich wird oft auch von „Qualifikation“ gesprochen, die sich mehr auf eine bestimmte Tätigkeit oder auf bestimmte Kompetenzen bezieht. Unter Professionalisierung in der Bildungsarbeit mit Älteren ist nicht nur die fachliche Weiterbildung gemeint, sondern vor allem auch Weiterbildung in verschiedensten Methoden, welche zu einem nachhaltigen Transfer von Lernergebnissen in den Lebensalltag älterer Menschen führen.

Professionalisierung als allgemeiner Trend

Die Professionalisierung in der Altersbildung bzw. Weiterbildung im Alter ist in erster Linie notwendig, weil es einen allgemeinen Trend in der Erwachsenenbildung zu mehr Professionalität gibt. Dieser Trend zeigt sich darin, dass sich zunehmend mehr Einrichtungen zertifizieren lassen, um so allgemeinen Qualitätsstandards zu entsprechen. Es geht dabei nicht nur um Verbesserungen, damit Förderrichtlinien erfüllt werden bzw. öffentliche Förderung erreicht werden kann, sondern auch um eine Weiterentwicklung dieses Sektors selbst.

Diese Weiterentwicklung sollte in mehrere Richtungen erfolgen. Erstens ist eine Schärfung des Profils notwendig. Was heißt Altersbildung? Welche Ziele sollen damit erreicht werden? Im Zusammenhang mit diesen Fragen geht es zweitens um die Ausbildungsinhalte, die für Personen relevant sind, die in diesem Bereich tätig sind. Qualifikationen sind hier auf zwei Ebenen notwendig, nämlich einerseits auf einer allgemeinen geragogischen Ebene und andererseits auf der Ebene der jeweiligen Handlungsfelder. Es geht also sowohl um bestimmte Formen der Didaktik und der Lernformate als auch um Inhalte, die ältere Menschen besonders interessieren. Schließlich ist es drittens notwendig, dass der multidisziplinäre Ansatz weitergetrieben wird. Dazu braucht es wissenschaftliche Forschung, die entsprechende Konzepte entwickelt.

Professionalisierung meint aber nicht nur die Weiterentwicklung der fachlich-handwerklichen Kompetenz, d.h. die Anwendung bestimmter didaktischer Instrumente und inhaltlicher Aspekte, sondern Professionalisierung in der Altersbildung bedeutet, offene, unbestimmte Situationen bewältigen zu können. Im Vordergrund steht der ältere Mensch mit seinen Erfahrungen und Erlebnissen, auf die es flexibel zu reagieren gilt.

Weiterbildung im mittleren und späten Leben zeichnet sich dadurch aus, dass die Teilnehmenden stärker in den Mittelpunkt des Lehr-Lernprozesses gestellt werden. Bildung ist im Alter demnach stark erfahrungsbasiert, problemlösend, individualisiert und modularisiert. In diesem Zusammenhang wird von alterssensibler Didaktik gesprochen.

Professionalisierung in der Altersbildung und Altenarbeit ist darüber hinaus deshalb notwendig, weil die Arbeit mit älteren Menschen nach wie vor mit einem negativen Image belastet ist und die Kustodialfunktion von Bildungs- bzw. Aktivierungsangeboten für ältere Menschen weiterhin gegeben ist.

Professionalität aus Sicht der Beteiligten

Auch im Interesse der Zielgruppe(n) ist Professionalität gefordert. Gerade der Umgang mit Menschen, die sich zwar durch ihr höheres Lebensalter ähnlich, aber von ihren Interessen, ihrer Vorbildung, ihrer Lebensgeschichte, sozialen, wirtschaftlichen

und gesundheitlichen Situation her sehr unterschiedlich sind, erfordert ein hohes Maß an Professionalität (siehe Kap. 04). Außerdem entspricht das Bild des alten Menschen, das sich in manchen Angeboten widerspiegelt, weder der Vielfalt (Diversität) der Zielgruppe noch ihren heutigen Lebensrealitäten.

Von den Mitarbeitenden, die selbst älter und oft ehrenamtlich tätig sind oder nur geringfügig honoriert werden, besteht die Motivation, sich nachberuflich und freiwillig zu engagieren, oft auch in der Möglichkeit zur Ausbildung, in der sie eine Chance zur persönlichen Weiterentwicklung sehen.

5.2 Situationsanalyse (forschungsgelایتete Darstellung)

5.2.1 Bildungsanbieter und Spektrum der Angebote

Bildungsarbeit mit Älteren in den Institutionen der Erwachsenenbildung

Die österreichische Erwachsenenbildungslandschaft zeichnet sich durch ein hohes Maß an Dezentralität, Regionalität und Autonomie aus. Die Kompetenzen sind gesetzlich wenig geregelt (Ausnahme z.B. Berufsreifepřfung).

1973 schlossen sich österreichische Institutionen der allgemeinen und der beruflichen Erwachsenenbildung (Bildungshäuser, Bildungswerke, Bibliotheken etc.) unter dem Dach „Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs“ (KEBÖ) zusammen. Diese Einrichtungen wurden auf Grundlage des Erwachsenenbildungsförderungsgesetzes (BGbl. 171 vom 21. März 1973) erstmals regelmäßig aus Bundesmitteln gefördert. Aber die Hauptfinanzierung liegt bis heute bei den Trägern selbst, z.B. Kirchen, Parteien, Kammern und Gewerkschaft, denen diese Einrichtungen auch verpflichtet sind. Der österreichische Staat trägt mit Ausnahme des Bundesinstituts für Erwachsenenbildung St. Wolfgang in Strobl – bifeb) keine Einrichtung der Erwachsenenbildung.

Die große und wichtige Gruppe an Anbietern außerhalb der KEBÖ – Vereine, Netzwerke und Projekte – haben meist keine potenten Trägerorganisationen hinter sich und sind überwiegend auf finanzielle Unterstützung, Mitgliedsbeiträge, Projektförderungen und Sponsoring angewiesen.

In allen diesen Einrichtungen mit kaum vergleichbaren Rahmenbedingungen arbeiten Personen mit sehr unterschiedlichen Aufgaben. Die Profile erstrecken sich von der Organisation und Planung über fachspezifische Präsentation bis zur Moderation und sind mit sehr unterschiedlichen Verträgen verbunden. In den Erwachsenenbildungseinrichtungen der KEBÖ sind in der Leitung, Planung und Organisation meist haupt- oder nebenberuflich angestellte Personen tätig, Kursleiterinnen und Kursleiter arbeiten dagegen meist freiberuflich oder auch ehrenamtlich. Noch vor 20 Jahren kamen die meisten Personen, die in der Erwachsenenbildung tätig waren, ursprünglich aus nicht-pädagogischen Studien und Berufen (vgl. Simon 1987). Inzwischen hat die

Zahl der pädagogisch Ausgebildeten vor allem bei den Hauptamtlichen vermutlich zugenommen, eine systematische Untersuchung dazu steht noch aus.

Die Frage, welcher Stellenwert der Bildungsarbeit mit Älteren von Seiten der anerkannten Institutionen der Erwachsenenbildung eingeräumt wird, ist nicht eindeutig zu beantworten. In diesen Bildungsorganisationen bestimmen sehr stark Arbeitsmarktanforderungen und die Basisbildung das Angebot. Darüber hinaus werden Angebote forciert, die zumindest kostendeckend sind. In diesem Entwicklungsprozess ist Altersbildung eine Randerscheinung und wird in jüngster Zeit lediglich über Qualifizierungsmaßnahmen bzw. „Anpassungsqualifizierung“ für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer relevant. Ältere Menschen und Pensionisten/innen sind keine Zielgruppen des WIFI und des BFI.

Ob die Bildung mit Älteren jenseits des Erwerbslebens und generationenübergreifende Veranstaltungen für wichtig erachtet und in die Planung und Programme aufgenommen werden, hängt von verschiedenen Faktoren ab: erstens vom Leitbild der einzelnen Institutionen, zweitens vom Problembewusstsein der Leitung und drittens von der Initiative einzelner Personen/Teams. Es gibt sehr engagierte Einrichtungen, die seit vielen Jahren spezielle Veranstaltungen in ihre Programme aufgenommen haben und solche, die bisher die Thematik Alter bzw. die Zielgruppe Ältere noch weitgehend ignorieren.

Feststellbar ist in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen eine Vielfalt von Angeboten und Anbietern. Diese strukturelle Änderung ergibt sich vor dem Hintergrund eines erodierenden bzw. „entgrenzten“ Bildungsbegriffs, was dazu führt, dass nicht nur Bildungsorganisationen Bildung anbieten. Während Bildungsorganisationen ein mehr oder minder klares Verständnis von Bildung haben und diese als zentrales Aktionsfeld betreiben, ist dies für andere Bildungsanbieter eher nicht der Fall.

Bildungsarbeit mit Älteren außerhalb der Institutionen der Erwachsenenbildung

Seniorenorganisationen

Bei den Seniorenorganisationen (Seniorenbund, Pensionistenverband, Seniorenring, Zentralverband der Pensionisten, Grüne SeniorInnen) ist zu unterscheiden zwischen jenen, die über das Bundesseniorengesetz jährlich entsprechend ihrer Größe eine gesetzlich gesicherte Zuwendung erhalten und jenen, die aufgrund mangelnder Größe, d.h. geringer Mitgliederzahlen, diese Mittel nicht erhalten. Erstere verstehen sich in mehr oder minder starkem Ausmaß als Service-, Beratungs- und Informationsinstitutionen und können diesen Anspruch auch durch entsprechende Angebote einlösen, letztere hingegen sind durch einen geringen Institutionalierungsgrad gekennzeichnet. Da das Selbstverständnis der Organisationen primär in Richtung Service, Beratung und Information geht, ist Bildung ein Randbereich in der Seniorenarbeit.

Altenhilfeorganisationen

Die Bildungsangebote der Altenhilfeorganisationen lassen sich in zwei Bereiche aufteilen. Zum einen werden für ehrenamtliche Tätigkeiten Qualifizierungskurse angeboten, zum anderen wird im Rahmen der Hilfsdienste versucht, die älteren Menschen zur Teilnahme an Angeboten, die vor allem die Alltagskompetenz stärken, zu aktivieren.

Senioren- bzw. Bildungsarbeit der Kirchen, Interessensvertretungen und Kommunen

Die Senioren- bzw. Bildungsarbeit der Kirchen, Interessensvertretungen und Kommunen lässt sich einerseits dadurch charakterisieren, dass eine zunehmende soziale Differenzierung (Arbeitsteilung) feststellbar ist und andererseits eine verstärkte Deregulierung, was insbesondere auf die Kommunen zutrifft. Unter zunehmender sozialer Differenzierung ist zu verstehen, dass etwa in den Kirchen von mehreren Seiten her Bildungsangebote gemacht werden. Neben den Bildungseinrichtungen innerhalb der Kirchen (Bildungswerke etc.) sind die lokale Altenarbeit, die häufig in Klubs ihre institutionelle Repräsentanz findet und die Tätigkeit von Teilorganisationen der Kirchen (Katholische Frauenbewegung etc.) zu nennen. Zumeist erfolgen die Angebote der Bildungseinrichtungen im engeren Sinn wenig zielgruppenspezifisch, d.h. Alter ist kein Kriterium bei der Ausschreibung der Kurse. Eine Ausnahme bilden Angebote, bei denen die Bildungseinrichtungen gleichsam als Dienstleister auftreten und Vorträge/Kurse für ältere Menschen in Zusammenarbeit mit anderen kirchlichen Einrichtungen organisieren.

Die Alten- bzw. Altenbildungsarbeit der Gemeinden wird zum Teil von diesen selbst vorgenommen und zum Teil über Seniorenorganisationen abgewickelt. In anderen Fällen arbeiten Kommunen und Seniorenorganisationen unmittelbar zusammen. Dort wo die Kommunen Altenarbeit diesseits der Altenhilfe betreiben, ist ein Wandel dahingehend gegeben, dass die Abwicklung „ausgelagert“ ist, d.h. über Leistungsverträge von privaten Organisationen durchgeführt wird. Bildung hat hier einen randständigen Charakter, weil es sich hier historisch gesehen um kustodiale Institutionen handelt, d.h. in den in Klubform angebotenen Zusammenkunftsmöglichkeiten für meist hochaltrige Menschen hat die Bildung einen geringeren Stellenwert.

Schließlich sind die Interessensvertretungen (Gewerkschaften) zu nennen, deren Bildungstätigkeit sich vorwiegend auf die Schulung ihrer Funktionärinnen und Funktionäre richtet. Die in den Gewerkschaften bestehenden Seniorengruppen haben vorwiegend die Funktion, Gemeinschaft zu fördern. Der Wandel in diesen Organisationen könnte dadurch charakterisiert werden, dass der demografische Alterungsprozess intern dahingehend nachvollzogen wird, die formale Repräsentanz der Älteren auszubauen.

5.2.2 Professionalisierung

Struktur der Angebote zur Qualifikation und Beispiele

Bisher kommen in den einrichtungsübergreifenden Ausbildungen Themen über das Altern, Altersbilder, über Ältere als Zielgruppe und über den Umgang mit altersgemischten Gruppen kaum vor.

Bei einer – noch oberflächlichen – Analyse der gegenwärtigen Angebote zur Qualifikation für die Bildungsarbeit mit Älteren zeigt sich folgende Struktur:

- a) Modellbezogene, praktische Ausbildungen:
Bisher sind Ausbildungen auf der Praxisebene generell noch sehr stark auf bestimmte Modelle oder Projekte bezogen. Hier gibt es eine große Vielfalt. Manche, wie LIMA (Lebensqualität im Alter) und SelbA (Selbständig im Alter), haben eine große Verbreitung.
- b) Projektbezogene Ausbildungen, die oft sehr spannende, vielfältige Formen des Lernens beinhalten, aber nur auf das spezifische Projekt beschränkt sind
- c) Seminare zur Didaktik in der Bildungsarbeit mit Älteren, die von Modellen und Projekten unabhängig sind; z.B. das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung – bifeb) mit der Reihe „Älterwerden – ein Problem?“ und in den vergangenen drei Jahren Seminare zur Didaktik (in Zusammenarbeit mit dem ULIG-Universitätslehrgang für Interdisziplinäre Gerontologie der Universität Graz).
- d) Ausbildungen auf Hochschul-Niveau
 - Masterstudiengang für Geragogik der Kirchlich Pädagogischen Hochschule Wien/Krems. Hier werden für Bildungsplanung, Bildungsberatung und Projektentwicklung wissenschaftliche und praxisorientierte Grundlagen der Geragogik vermittelt.
 - Universitätslehrgang Interdisziplinäre Gerontologie der Karl-Franzens-Universität Graz, der eine breite Grundlage für ein besseres Verständnis im Umgang mit älteren Menschen darstellt und Bildungsthemen in Modulen zum lebenslangen Lernen und zur Geragogik behandelt.

Qualitätsmerkmale

Angebote, die auf qualitativ hochwertigen Ausbildungen basieren, sollten unabhängig von Projekten in die Bildungsarbeit mit Älteren einführen; breite Information über die Zielgruppe und ihre Diversität bieten; Basiswissen über das Thema Altern und Altersbilder in unserer Gesellschaft weitergeben und aufbauend auf Kompetenzen, die allgemein in der Erwachsenenbildung gebraucht werden, die Merkmale guter Bildungsarbeit mit Älteren vermitteln. Sie sollten auch neue Sichtweisen zum Thema „Älterwerden“ ermöglichen.

Um Qualitätsmerkmale von Ausbildungen zu beschreiben bzw. zu beurteilen, muss der Blick auf die Ebene der Bildungsangebote mit Älteren gelenkt werden. Welche Qualitätsmerkmale sind hier anerkannt?

In einer vergleichenden Untersuchung neuer Konzepte zum lebenslangen Lernen im dritten und vierten Lebensalter, einer Literaturanalyse von sieben wissenschaftlichen Beiträgen (Simon 2007), konnten trotz vieler Unterschiede gemeinsame Positionen herausgearbeitet werden. Man kommt generell zur Einsicht, dass das kalendarische Alter für die Bildungsarbeit zugleich wichtig und unwichtig ist. Als Lösung des Dilemmas und Leitlinie wird didaktisch-methodische Differenzierung verfolgt. Autorinnen und Autoren schlagen vor, durch teilnehmerorientiertes Lernen (z.B. Tietgens) durch Hinzuziehen des Alltags- und Erfahrungswissens, durch Biografie- und Lebensphasenbezug (z.B. Kade) und durch Einbezug des Vorwissens der Teilnehmenden und Berücksichtigung ihrer Interessen (z.B. Brüner et al.) den Widerspruch aufzulösen. Einige didaktische-methodische Grundsätze werden von den Autorinnen und Autoren immer wieder genannt. Das sind:

- Reflexion und Selbstreflexion
- Kommunikation und soziales Lernen
- Bezug auf Biografie und Lebensphasen
- Einbezug des Alltags- und Erfahrungswissens
- Adressaten/innen- und Teilnehmer/innen-Orientierung
- selbsttätiges, forschendes Lernen mit Zielrichtung Partizipation
- zivilgesellschaftliches Engagement
- Lernen in altershomogenen und intergenerationellen Gruppen

Bezugnehmend auf die grundlegende Arbeit von Withnall und Percy (1994) können für die Beschreibung und Analyse von angemessenen Praxisformen (Good Practice) folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- *Vorstellungen über gelungenes Lernen (Relevanz)*: Eine solche Vorstellung ist dann gegeben, wenn auf den Gegenstand und den Adressaten/innen (ältere Menschen) ausgerichtete (didaktische) Konzepte gegeben sind, die eine Multiperspektivität aufweisen, die reflexiv angelegt sind und einen Bezug zur Lebenswelt älterer Menschen herstellen.
- *Intergenerationelle Angebote*: Gemeint sind damit altersübergreifende Projekte, in denen die Mischung der Altersgruppen inhaltlich und didaktisch aufgegriffen wird.

- *Gender-Aspekte*: Berücksichtigen Organisationen, die Bildungsangebote für ältere Menschen ausrichten, Gender-Aspekte, wobei es im hohen Alter auch darum geht, Männer für Lernprozesse anzusprechen? Zu berücksichtigen sind in den Lehrplänen, Unterrichtsmitteln und Methoden die unterschiedlichen Rollen, Erfahrungen, Interessen und Barrieren von Frauen und Männern.
- *Berücksichtigung bildungsferner Schichten*: Welche Maßnahmen werden gesetzt, um bildungsferne Schichten zu erreichen? Wie sieht die Kostenstruktur der Angebote aus, wie sehen die Beteiligungsvoraussetzungen und die Zielgruppenorientierung aus?
- *Partizipation bei der Gestaltung*: Als günstig gilt die Beteiligung älterer Menschen an der Programm- bzw. Projektgestaltung im Sinne eines bottom-up, worunter zu verstehen ist, dass Entscheidungsprozesse nicht von „oben“ ausgehen, sondern von allen Beteiligten getragen werden.
- *Öffentlichkeit und Verbreitungsgrad des Angebots*: Wird das Erlernte öffentlich gezeigt? Ergebnisse von Lernprozessen sollten öffentlich gemacht werden, weil ältere Menschen in ihren Bildungsanstrengungen auch Anerkennung und sozialen Status suchen. Die gewonnenen Erfahrungen, das neue Wissen sollten dokumentiert und weitergegeben worden sein.
- *Selbst- und fremddefinierte Qualitätsanforderungen*: Darunter ist vor allem das Vorhandensein von Evaluierungsmaßnahmen zu verstehen.
- *Forschung und Entwicklung*: In welcher Weise werden Materialien, Inhalte und Programme weiterentwickelt, womit der Charakter einer lernenden Organisation unterstützt würde?
- *Nachhaltigkeit*: Interessant sind Projekte, die langfristig angelegt und übertragbar sind und gleichzeitig eine Stärkung der Selbstlernfähigkeit und das eigenständige Weiterlernen ermöglichen.
- *Bildung als Querschnittskonzept/Netzwerkstruktur*: Findet Bildung in „fremden“ Arbeitsfeldern, wie z.B. in der Altenhilfe, in der Altenbetreuung statt? Kommt es zu einer Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Anbietern?

Die Gedanken von Withnall und Percy wurden in einer neuen Studie „Good Practice in der Seniorenbildung“ (Kolland/Ahmadi/Haas 2009) aufgegriffen. Allerdings sind die Ausbildungen der Trainer/innen oder Referenten/innen im Rahmen dieser Beispiele im Ausmaß sehr unterschiedlich und meist auf die speziellen Modelle oder Projekte bezogen.

Vermittlung von Kompetenzen

Bildung bedeutet auch Veränderung bestehenden Verhaltens. Dazu ist Neugierde notwendig, die es durch entsprechende Angebote zu stimulieren gilt. Verändert und gestärkt werden sollen die Kompetenzen älterer Menschen. Für ein aktives Altern können fünf Kompetenzen genannt werden, die es zu festigen und auszudehnen gilt.

Da ist erstens die kognitive Kompetenz. Dazu gehört, Zusammenhänge aufnehmen und verstehen zu können. Praktisch bedeutet das etwa, den erfolgreichen Umgang mit neuen Technologien (z.B. Fahrscheinautomaten).

Zweitens ist die soziale Kompetenz zu nennen. Dazu zählen jene Fertigkeiten, die es erlauben, befriedigende soziale Beziehungen zu unterhalten und Mitgefühl aufzubringen.

Drittens ist die produktive Kompetenz anzuführen. Gemeint sind damit Anstrengungsbereitschaft und Durchhaltevermögen, die sowohl Voraussetzung als auch Ergebnis von Bildungsbemühungen sind (z.B. im Gedächtnistraining).

Der vierte Bereich ist die Selbstkompetenz. Selbstkompetenz bezeichnet die Fähigkeit und Bereitschaft selbständig und verantwortlich zu handeln, eigenes und fremdes Handeln zu reflektieren. Reflexives Handeln kann gut in organisierten Bildungsprozessen erworben werden.

Eine fünfte Kompetenz, die vor allem an den Übergängen in der zweiten Lebenshälfte wichtig ist, ist die Orientierungskompetenz. Es geht darum, sich in der Zeit und bei Veränderungen in der Umwelt zurechtfinden zu können.

Semiprofessionalität in der Erwachsenenbildung

Allgemein und rechtlich gesehen findet Professionalisierung in öffentlichen Bildungseinrichtungen, in privaten Bildungseinrichtungen mit Öffentlichkeitsrecht oder auch in Bildungseinrichtungen nach dem Privatschulgesetz statt. Letzteres ist in Österreich für die „quartäre Bildung“ der Fall. Dieser vierte Bereich der Bildung ist gesetzlich nicht weiter geregelt.

Historisch gesehen hat sich die Ausbildung der Mitarbeitenden in der Erwachsenenbildung in den vergangenen 30 Jahren generell wesentlich verbessert. Noch Ende der 1980er Jahre arbeiteten meist Personen, die aus anderen Berufen bzw. von anderen Studien kamen, in der Erwachsenenbildung (vgl. Simon 1987). Gab es seit den 1970er Jahren als besonderen Fortschritt einen vierwöchigen Zertifikatskurs für hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung, gelegentliche Weiterbildungsseminare für Kursleiterinnen und -leiter sowie spezielle Einschulungen in bestimmte Modelle, wird heute eine breite Palette spezifischer Ausbildungen mit Zertifikat (z.B. Literaturpädagogik, Politische Bildung) oder allgemeine Kompetenzen (z.B. Kursplanung und Bildungsorganisation oder Moderation) in mo-

dularer Form angeboten. Man kann eindeutig einen Trend zur Professionalisierung beobachten, die aber aus strukturellen Gründen nicht verbindlich ist.

Wichtig für Schritte in Richtung Professionalisierung war die Etablierung der Abteilung Erwachsenenbildung (heute „Weiterbildung“) im Jahr 1984 am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft der Karl-Franzens-Universität Graz mit der Möglichkeit der Forschung und der Schwerpunktsetzung im Pädagogikstudium. Eine weitere hervorragende Rolle nimmt das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung – bifeb) ein, dessen zentraler Auftrag die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden in der Erwachsenenbildung ist. Mit der Weiterbildungsakademie Österreich (wba), einem berufsbegleitenden Anerkennungs- und Zertifizierungssystem für Erwachsenenbildnerinnen und -bildner, bei dem Praxis und informell erworbene Kompetenzen in zwei Stufen anerkannt werden (seit 2007) sowie dem Masterstudium „Erwachsenenbildung/Weiterbildung“ der Universität Klagenfurt gemeinsam mit dem bifeb) (Start 2011) wurden weitere Schritte in Richtung Professionalisierung und Berufsbild gesetzt.

Diese grundsätzliche Situation wird noch deutlicher, wenn man das Segment der Professionalisierung für die Bildungsarbeit mit Älteren betrachtet. Während für die Erwachsenenbildung/Weiterbildung das jeweilige Unterrichtsressort zuständig ist, ist die „Bildung im Alter“ im Sozialressort angesiedelt.

Professionalisierung aus dem Blickwinkel der Geragogik

Ein Blick auf die Ausbildungssituation in der Altersbildung zeigt, dass diese noch wenig institutionalisiert ist. Bislang gibt es in Österreich den oben erwähnten sechsemestrigen Masterstudiengang Geragogik an der Kirchlich Pädagogischen Hochschule Wien/Krems. In diesem werden wissenschaftliche und praxisorientierte Grundlagen der Geragogik vermittelt, die für Bildungsplanung, Bildungsberatung und Projektentwicklung in verschiedenen Handlungsfeldern qualifizieren. Von diesem Studiengang abgesehen, findet sich eine Vielzahl von Ausbildungs- und Qualifizierungsformen, die sehr spezifisches Wissen vermitteln. Dazu gehören etwa die Ausbildungsgänge im Rahmen der verschiedensten Angebote zum Gedächtnistraining. Dazu gehört etwa auch die Ausbildung im Bereich Seniorentanz. In der Praxis sind Personen mit sehr unterschiedlichen Ausgangsqualifikationen tätig. Dazu gehören Sozialarbeit, Altenhilfe, Seelsorge, Pädagogik, Gerontologie, Bildungswissenschaften.

Professionelle Schulung hebt die Berufsmotivation und mindert die Notwendigkeit interner Kontrolle. Das Individuum internalisiert einen Großteil der für die Organisation geltenden Normen während der Aus- und Weiterbildung. Aus- und Weiterbildung ermöglichen die selbständige Anwendung von Verfahrensregeln, d.h. es braucht weniger Anweisungen „von oben“. Wenn von zunehmender Professionalisierung in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen die Rede ist bzw. mehr Professionalisierung

gefordert wird, ist sehr oft unklar, welche Qualifikationen damit verknüpft werden. Sollen die in diesem Bereich Tätigen eine spezifische gerontologische Ausbildung haben, weil davon ausgegangen werden kann, dass ältere Menschen spezifische Lernbedürfnisse aufweisen? Oder ginge es um eine allgemeine Ausbildung in Techniken der Gesprächsführung oder der Didaktik, um anregende Lernumgebungen aufzubauen? Nach neueren Forschungen geht es in der Bildung weniger um strukturierende Prozesse des Lehrens als um Arrangements von Lernsituationen. Lernenden soll eine „starke Lernumgebung“ zur Verfügung gestellt werden, in der sie sich ihr Wissen weitgehend selbst konstruieren können.

Die Fortbildung von bereits aktiven Lehrenden hat mehrere positive Effekte. Im Bereich der Altersbildung findet sich ein hoher Anteil von beschäftigten oder ehrenamtlich tätigen Frauen mit mittleren Schulabschlüssen. Kursleiterinnen und -leiter mit Pflichtschulabschluss weisen eine niedrige Arbeitszufriedenheit auf. Von einem Ausbau der Fortbildung für die Kursleiterinnen und -leiter werden zumindest drei Folgewirkungen erwartet, und zwar eine höhere Zufriedenheit, eine höhere Qualität des Angebots sowie ein höherer Sozialstatus der Altenbildnerinnen und -bildner. Von einer Qualifizierung der Kursleiterinnen und -leiter wird erwartet, dass dadurch partizipative Bildungsansätze verwirklicht werden können, die Arbeit regelmäßig evaluiert wird und die Präsentation von erworbenen Kenntnissen im öffentlichen Raum erleichtert wird. Um diese Ziele zu erreichen, braucht es eine höhere Kompetenz der Kursleiterinnen und -leiter, die selbst ein großes Interesse an Fortbildungsangeboten äußern.

5.3 Konsequenzen aus der Situation und Empfehlungen

5.3.1 Forderungen zur Professionalisierung (z.B. von Bildungsreferentinnen und -referenten)

Angesichts des wachsenden Stellenwerts der Bildung mit Älteren, der Inhomogenität und Diversität der Zielgruppe und der bisherigen Defizite in der Ausbildung, ist Professionalität besonders wichtig. Die Weiterbildungsforschung hat dem Thema bisher nicht das entsprechende Interesse gewidmet. Sie sollte die Sicht des „lebenslangen Lernens“ deutlicher auf die Phase nach der Erwerbstätigkeit ausdehnen. Es geht um Erforschung, Entwicklung und Förderung integrativer, d. h. bildungstheoretisch, sozialwissenschaftlich und gerontologisch (geragogisch) begründeter Ausbildungen zur Bildungsarbeit mit älteren Menschen/Generationen auf verschiedenen Ebenen: der Planung, der Werbung, der Durchführung und der Evaluation. Ziel ist, unabhängig von bestimmten Modellen, die Bildungsbedürfnisse von Menschen verschiedener Altersphasen, sozialer, kultureller und biografischer Kontexte zu erkennen, sie zu analysieren und daraus qualitätsvolle, wissenschaftlich begründete Weiterbildungs-

angebote für Mitarbeitende der Erwachsenenbildung zu entwickeln, die zugleich Standards und vielfältige praktische Anwendungsmöglichkeiten vermitteln.

Auf der Ebene der geragogisch Tätigen ist es wichtig, Qualifizierungsprogramme aufzubauen und Möglichkeiten für einen zielgerichteten Erfahrungsaustausch zu geben. Professionelle Identität bildet sich in gemeinsamen Sinnzusammenhängen. Sie beruht auf der Entwicklung gemeinsamer Werte und Normen. Dazu sind Foren notwendig, in denen sich die Profession selbst verständigt.

Zu lehren und zu qualifizieren sind geragogisch Tätige insbesondere hinsichtlich didaktischer Prinzipien für Ältere betreffend kognitiver Strategien, Gedächtnis, Erfahrung, Deutungsmuster und Kompetenz. Zu qualifizieren sind die Lehrenden im Hinblick auf die Beratung älterer Lernender, auf die spezifischen Analyseverfahren zu deren Lernbedürfnissen und auf Evaluationsinstrumente. Analyse und Evaluierung sind wesentliche Bestandteile einer professionellen Disziplin.

Zur Erreichung des Ziels der Qualifizierung von geragogisch Tätigen braucht es Angebote auf verschiedenen Ebenen. Auf akademischer Ebene ist das Qualifikationsziel so auszurichten, dass die Absolventinnen und Absolventen einen umfassenden wissenschaftlich fundierten Einblick in die Herausforderungen und Chancen, die mit einer älter werdenden Gesellschaft verbunden sind, erhalten. Sie sollen in der Lage sein, übergeordnete Zusammenhänge zu erkennen, diese sachgerecht zu analysieren und systematisch zu bearbeiten.

MASTERSTUDIUM GERAGOGIK

Das bestehende Masterstudium Geragogik an der Kirchlich Pädagogischen Hochschule Wien/Krems befähigt die Absolventinnen und Absolventen, ältere Menschen mit ihrer Lebensgeschichte und ihren Stärken wahrzunehmen und angemessene Angebote zur Förderung der Entwicklung dieser Potenziale in der zweiten Lebenshälfte zu konzipieren und zu vermitteln. Berücksichtigt werden die didaktischen Grundsätze des ganzheitlichen Lernens, der ständigen Verschränkung von Theorie und Praxis, des Anstoßes zu einer differenzierten Wahrnehmung komplexer Strukturen, der Förderung von Wahrnehmungskompetenz, Anregung zu eigenständigem Arbeiten und der Stärkung der kommunikativen Lehrveranstaltungsstruktur. (www.kphvie.at)

Neben dem Geragogik-Studium braucht es Ausbildungsgänge, die es den in der Bildungspraxis Tätigen erlaubt, sich weiterzuqualifizieren. Es braucht hier ein modulares Angebot, welches zu unterschiedlichen Qualifikationsprofilen führt. Die angebotenen Module sind so aufzubauen, dass sie in der Folge in der Weiterbildungs-Akademie

angerechnet werden und so zu einer vor- und nachweisbaren Qualifikation führen. Qualifikationsangebote sollen auch die in diesem Bereich tätigen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ansprechen. Notwendig ist dafür eine stark praxisorientierte Ausbildung.

5.3.2 Forderungen an „lernende Organisationen“

Weiterbildungsorganisationen müssen selber kontinuierlich lernen, um das lebenslange Lernen der Individuen optimal anregen, fördern und unterstützen zu können. Lernende Individuen brauchen lernende Organisationen. Wünschenswert ist in diesem Zusammenhang, dass ältere Menschen aus einer ganzen Palette von Bildungsmöglichkeiten wählen können und die Institutionen einladender und leichter zu erreichen sind. Die Bildungsanbieter müssen ermutigender, unterstützender, ansprechender, risikobereiter und flexibler werden.

Eine lernende Organisation ist nicht nur die Ansammlung von Fachwissen durch die einzelnen Personen, sondern ist gekennzeichnet durch das Verarbeiten und vor allem Einarbeiten von individuellen Erfahrungen *und* Umwelteinflüssen. Sie braucht eine Vision, damit das jeweils aktuelle Handeln gesteuert und auch evaluiert werden kann. Weiters ist für eine lernende Organisation ausschlaggebend, dass sie eine konsequente Teilnehmendenorientierung aufweist, d.h. die Teilnehmenden in die Programmentwicklung einbezieht. Weitere Merkmale lernender Organisationen sind flexible Strukturen, eindeutig definierte Arbeitsbereiche und eine hohe Fehlertoleranz.

5.4 Maßnahmen

Für die Umsetzung werden Strategien auf verschiedenen Ebenen (Weiterbildung, Forschung und Sozial- und Bildungspolitik) vorgeschlagen:

- Auf der Ebene der Sozial- und Bildungspolitik wird eine kohärente Strategie hinsichtlich des lebenslangen Lernens im Alter vorgeschlagen.

Dazu gehört, dass die Bildungsbeteiligung über die gesamte Lebensspanne statistisch erhoben wird. Dazu gehört weiters, dass entsprechende Qualifikationsprogramme für geragogisch Tätige auf allen Ebenen implementiert werden. Und dazu gehört, dass es zu einer Fokussierung der Mittel auf jene älteren Menschen kommt, die besonders stark von sozialer Exklusion im Zusammenhang mit Bildung betroffen sind. Gemeint sind damit jene Älteren, die über wenig Einkommen und einen geringen Schulbildungsstatus verfügen.

- Im Bereich der Forschung sind weitere Anstrengungen notwendig, um Wissen über die Lernmotivation im Alter zu gewinnen und über die Faktoren, die zu gelungenem Lernen führen.
- Professionalität auf der Ebene der Lehrenden kann nur erreicht werden, wenn nicht die Gruppe der „hauptberuflich Nebenberuflichen“ (vgl. dazu Faulstich 1996) das Gros des Lehrpersonals ausmacht. Notwendig sind mindestens zehn Prozent Hauptberufliche, die den höchsten Anforderungen hinsichtlich geragogischer Kompetenzen entsprechen. Bislang ist Altersbildung eher eine berufliche Nebentätigkeit.
- Kurzfristig sind Maßnahmen zu setzen, die eine regelmäßige Weiterqualifizierung der Ehrenamtlichen und hauptberuflich Nebenberuflichen vorsehen.
- Zur Anhebung der Professionalität in diesem Berufsfeld wird mittelfristig die Entwicklung eines einheitlichen Qualifikationsprofils vorgeschlagen.
- Langfristig sollten in der Altersbildung nur mehr Personen tätig sein, die über ein geragogisches Qualifikationsprofil verfügen, und zwar auf den verschiedenen Ebenen der Bildungspraxis. Auf diese Weise sollte es auch gelingen, die Honorarsätze bzw. das Einkommen des Lehrpersonals zu erhöhen.
- Es braucht, ähnlich wie in der Erwachsenenbildung, bereits erfolgreich eingeführt, standardisierte Abschlüsse und Anerkennungs- und Zertifizierungsmöglichkeiten, die einen Anschluss an die akademische Ausbildung erlauben.

5.5 Zusammenfassung und Ausblick

Damit eine höhere Professionalität im Bereich der in der Weiterbildung älterer Menschen Tätigen erreicht werden kann, sind Kompetenzprofile und spezifische Module für die Professionalisierung in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen zu entwickeln. Dazu braucht es auch wissenschaftliche Forschung in diesem Handlungsfeld.

Professionalität ist an Kernkompetenzen gebunden. Geragogisches Handeln muss sich von anderem pädagogischen und sozialen Handeln unterscheiden. Zu diesen Kernkompetenzen gehört die dialogische Herangehensweise, die Sinnorientierung und der intergenerationelle Bezug. Professionalität in der Bildung älterer Menschen verlangt zunächst einen Bezug auf die Erfahrung der Teilnehmenden. Von Relevanz sind die Biographien, ist die Zugehörigkeit zu bestimmten Kohorten und die Lebenswelt der Älteren. Eine Professionalisierung in der Weiterbildung älterer Menschen erfordert einen systemischen Ansatz. Systemisch bedeutet, dass Bildung sich nicht nur auf das Individuum konzentriert, sondern auch auf den sozialen Kontext. Von Bedeutung ist sowohl die soziale Herkunft der Lernenden, ihre bildungsbiographischen Erfahrungen als auch die gegenwärtige Lebenswelt.

Professionalität bedeutet, dass die Organisationen, die Bildungsangebote für ältere Menschen machen, selbst lernen. Dazu gehört, die Bedürfnisse der älteren Menschen zu berücksichtigen, und zwar in ihrem Umweltzusammenhang. Zu berücksichtigen gilt nicht nur die Diversität des Alters, sondern auch die Mobilitätsbedingungen und Einkommenslagen. Dazu gehört ein Leitbild, welches die älteren Menschen anspricht und ermutigt, an Lernprozessen teilzunehmen.

Zur weiteren Professionalisierung in der Altersbildung braucht es insgesamt eine kohärente Entwicklungs- und Bildungsstrategie für ältere Menschen auf den verschiedenen politischen Ebenen.

Insgesamt findet die Auseinandersetzung um mehr Professionalität vor dem Hintergrund eines sehr heterogenen Zielpublikums und eines sehr heterogenen Lehrpersonals statt. Die Diskussion bewegt sich, wie Meisel (2009) zusammenfasst, zwischen Standards und Freiwilligkeit, Mindestanforderungen und Profilierung, Spontaneität und Nachhaltigkeit, institutionellen und individuellen Interessen. Es sind Spannungsfelder, die professionelles Handeln verlangen, um zu kreativen und innovativen Lernformen zu kommen.

Literatur

- Bisovsky, Gerhard (2006): Die Rolle von Institutionen im Lebenslangen Lernen. <http://13lab.erwachsenenbildung.at/2006/12/11/gesellschaftliche-herausforderungen-an-diebildungs-politik>.
- Faulstich, Peter (1996): Qualifizierung des Pädagogischen Personals in der Erwachsenenbildung. In: Derichs-Kunsmann, K. u.a. (Hrsg.): Qualifizierung des Pädagogischen Personals in der Erwachsenenbildung. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung. Frankfurt/M., S. 7-13.
- Kolland, Franz/Pegah Ahmadi/Katharina Haas (2009): Good Practice in der Seniorenbildung. bmask Wien.
- Lenz, Werner (1982): Grundbegriffe der Weiterbildung. Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz: Kohlhammer.
- Meisel, Klaus (2009): Professionalitätsentwicklung aus Sicht der Weiterbildungsorganisation: Ein Ausblick. In: Seitter, Wolfgang (Hrsg.): Professionalitätsentwicklung in der Weiterbildung. Wiesbaden, Verlag für Sozialwissenschaften, S. 233-246.
- Nuissl, Ekkehard (2009): Professionalisierung in der Altenbildung. In: Staudinger, U./Heide-meier, H. (Hrsg.): Altern, Bildung und lebenslanges Lernen. Altern in Deutschland, Band 2. Halle, S. 95-102.
- Simon, Gertrud (1987): Wege zum Erwachsenenbildner. Zugänge, Ausbildung, Fortbildung. Diss. Universität Innsbruck 1987.

Simon, Gertrud (2007): Lernen und Bildung im Interesse älterer Menschen. Untersuchungen der wichtigsten Konzepte zum lebenslangen Lernen im 3. und 4. Lebensalter. bmsk Wien.

Withnall, A./Percy, K. (1994): Good Practice in the Education and Training of Older Adults. Aldershot.

KAPITEL 06

SOCIAL INCLUSION UND CHANCENGLEICHHEIT DURCH BILDUNG



SOCIAL INCLUSION UND CHANCENGLEICHHEIT DURCH BILDUNG

Dagmar Heidecker, Hanns Sauter, Gertrud Simon

6.1 Begriff

Der Begriff „soziale Ausgrenzung“ bezeichnet einen Prozess, durch den Einzelpersonen, Gruppen oder Gemeinschaften am Zugang zum Arbeitsmarkt, zu Gesundheitsdienstleistungen und Bildung sowie an Angeboten des öffentlichen Lebens gehindert werden.

Zu den davon besonders betroffenen Gruppen zählen z.B. alte Menschen, Menschen mit Körper- und Lernbehinderungen, Menschen mit niedrigem Einkommen, geringem Bildungsgrad oder Angehörige einer ethnischen Minderheit. Ihnen ist aus verschiedenen Gründen der Zugang zu Bildungs- und Gesundheitsdienstleistungen und zu den anderen Einrichtungen des sozialen Lebens erschwert.

Die Teilhabe an allen Bereichen der Gesellschaft ist aber Voraussetzung für eine chancengerechte Lebensgestaltung. „Soziale Inklusion“ oder „Social Inclusion“ hat sich daher zum Ziel gesetzt, tendenziell ausgeschlossenen Bürgerinnen und Bürgern den gleichberechtigten Zugang zu allen gesellschaftlichen Bereichen zu ermöglichen. Exklusion vermindert nicht nur die Lebens- und Aufstiegschancen der/des Einzelnen; aus gesellschaftlicher Sicht geht dadurch soziales Kapital verloren.

6.2 Soziales Kapital

Mit dem soziologischen Begriff „Soziales Kapital“ bezeichnet Pierre Bourdieu die Gesamtheit der aktuellen und potenziellen Ressourcen, die mit der Teilhabe am *Netz sozialer Beziehungen* gegenseitigen Kennens und Anerkennens verbunden sein können.

Soziales Kapital (Beziehungen) bietet für die Individuen einen Zugang zu den Ressourcen des sozialen und gesellschaftlichen Lebens wie Unterstützung, Hilfeleistung, Anerkennung, Wissen und Verbindungen bis hin zum Finden von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Es produziert und reproduziert sich auch über Tauschbeziehungen, wie gegenseitige Gefälligkeiten, Besuche und Ähnliches. Dabei wirkt, wie in der Ökonomie, auch in der Gesellschaft der „Matthäus-Effekt“: diejenigen, die schon viel haben, bekommen noch mehr; diejenigen, die wenig haben, verarmen noch mehr. Eine Wechselwirkung von Bildung und Sozialem Kapital ist gegeben.

Für die Gesellschaft verringert Soziales Kapital soziale Kosten in dem Maße, wie Hilfeleistungen und Unterstützung im Rahmen der Beziehungsnetzwerke erbracht werden. Umgekehrt steigen die („externalisierten“, auf die Allgemeinheit abgewälzten) Kosten für Unterstützung und Hilfeleistung für Kranke, Alte, Behinderte und sonst wie beeinträchtigte Personen in dem Maße, wie in modernen Gesellschaften im Zuge der Individualisierung und steigenden Mobilität Beziehungsnetze wie Nachbarschaften, Freundeskreise, Vereinsstrukturen usw. nicht mehr greifen.

6.3 Exklusion und Inklusion älterer Menschen

6.3.1 Ausgrenzung durch negative Altersbilder

Im höheren Lebensalter macht jeder Mensch die Erfahrung, von der Umwelt als „alt“ und daher als weniger belastbar und einsatzfähig eingestuft zu werden. Auch die/der Einzelne stellt für sich selbst fest, in Teilbereichen nicht mehr so leistungsfähig, flexibel oder gesundheitlich auf der Höhe zu sein wie in jüngeren Jahren. Diese Selbsteinschätzung, zusammen mit der Einschätzung anderer, unterstützt durch ein negatives Altersstereotyp in der Öffentlichkeit und den Medien, kann dazu führen, sich zurückzuziehen (die Gerontologie spricht vom „Disengagement“).

Das Altersbild wird jedoch zunehmend differenzierter. Ältere Menschen sind in vielen Bereichen lern- und leistungsfähig und interessiert daran, in ihren Kompetenzen anerkannt zu werden.

6.3.2 Wechselbeziehung mit anderen Faktoren

„Altsein“ für sich ist noch kein hinreichender Grund zur Exklusion. Diese geschieht erst in der Kombination mit anderen sozialen und individuellen Faktoren. Dazu zählen: geringer Bildungsabschluss, niedriges Einkommen, Geschlecht, Verlust des Partners oder der Partnerin, kleiner werdendes soziales Netz, fehlende gesellschaftliche Anerkennung, physische und psychische Erkrankungen, eingeschränkte Mobilität, mangelnde Motivation und fehlende Lernbereitschaft, schlechte Erreichbarkeit von Bildungseinrichtungen sowie Stadt-Land-Unterschiede.

Einen signifikanten Zusammenhang gibt es zwischen Bildung – Gesundheit – Einkommen, d.h. niedrigere Bildung bedeutet oft schlechtere Gesundheit und Armutsgefährdung.

Neue Kommunikationstechnologien, Mobilität, Fremdsprachenkenntnisse als Anforderungen der modernen Gesellschaft beinhalten ebenfalls die Gefahr, ältere Menschen von der Teilhabe und Mitgestaltung auszuschließen. Dies betrifft sowohl die Arbeitswelt als auch die nachberufliche Lebensphase. Der allgemeine Informationsfluss erfolgt zunehmend über elektronische Medien, so dass die Gefahr für ältere Menschen besteht, von dieser Entwicklung abgeschnitten zu werden. Weitere Formen der gesellschaftlichen Exklusion sind durch die voranschreitende Technisierung des Alltags gegeben, durch die sich zahlreiche ältere Menschen überfordert fühlen. Beim Zugang zu Technik und neuen Technologien sind außerdem mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede zu berücksichtigen. Alle älteren Menschen sollten neue Angebote wie z.B. Telebanking, Online-Steuererklärungen, Online-Passanträge, Ausdruck von Formularen, Fahrkartenautomaten etc. zu ihrem Nutzen ausschöpfen können.

Ältere Menschen sind in den letzten Jahren besonders von den Umwälzungen am Arbeitsmarkt betroffen, was nicht nur für einzelne ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Ausgrenzung geführt hat, sondern auch zu einem Verlust an Erfahrungswissen in der Arbeitswelt und zu negativen Auswirkungen in zahlreichen Betrieben. Der Zugang zu Weiterbildung und lebenslangem Lernen spielt hier eine wichtige Rolle.

6.4 Social Inclusion und Bildung

Zusammenfassend wird ein Weiterbildungsbedarf für Ältere festgestellt, der ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben fördert bzw. sicherstellt. Eine gendersensible und generationenübergreifende Herangehensweise ist dafür Voraussetzung.

ZIELE DER EUROPÄISCHEN UNION ZUR INKLUSION

Je mehr die Teilhabe der Menschen an Gesellschaft und Wohlstand von ihrem Zugang zu Wissen und zu Lernangeboten abhängt, desto mehr gewinnt auch der Zugang älterer Menschen zu Angeboten des lebenslangen Lernens an Bedeutung. Die Wissensgesellschaft verlangt nach einem generellen Umdenken hinsichtlich der Bildungsangebote und des Bildungsverhaltens.

In einer Welt, die sich durch neue Erkenntnisse und Technologien ständig verändert, wird die Fähigkeit, laufend neues Wissen zu erwerben, zu bewerten und anzuwenden zum Schlüsselfaktor für die Teilhabe am sozialen, politischen, ökonomischen und kulturellen Leben.

Die vom Europäischen Rat im Jahr 2000 festgelegten politischen Leitlinien halten fest, dass neben der Beschäftigungspolitik dem Sozialschutz eine besonders wichtige Rolle zukommt. Zudem wurde die Bedeutung anderer Faktoren wie etwa Wohnung, Bildung, Gesundheit, Information und Kommunikation, Mobilität, Sicherheit und Justiz, Freizeit und Kultur anerkannt. Die entsprechenden Ziele müssen sicherstellen, dass die Förderung der sozialen Integration in der Beschäftigungs-, Bildungs- und Ausbildungs- sowie der Gesundheits- und Wohnungspolitik der Mitgliedsstaaten durchgängig Berücksichtigung findet und prioritäre Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen (z.B. Minderheiten, Kinder, alte Menschen und Behinderte) entwickelt werden.

Die neuen gemeinsamen Ziele der Europäischen Union aus dem Jahr 2006¹ in den Bereichen soziale Eingliederung und Sozialschutz definieren deshalb die Förderung des sozialen Zusammenhalts und der Chancengleichheit, die Stärkung des Wirtschaftswachstums und die Schaffung von Arbeitsplätzen unter Einbeziehung der Beteiligten als übergreifende Ziele.

Die Ziele konzentrieren sich auf drei zentrale Politikbereiche: die Beseitigung von Armut und sozialer Ausgrenzung; die Sicherstellung einer angemessenen und tragfähigen Altersversorgung und die Sicherstellung einer für alle zugänglichen, qualitativ hochwertigen und nachhaltigen Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege (vgl. Arbeitsgruppe Weiterbildung im Alter 2007, S. 5).

Auf Basis der gemeinsamen Ziele sind nationale Strategien für Sozialschutz und soziale Eingliederung zu entwerfen. Neben den notwendigen Maßnahmen im Bereich des Sozialschutzes, der in Österreich auf vielfältige Weise gewährleistet wird, ist im Hinblick auf den geforderten ganzheitlichen Ansatz der Fokus vor allem auf die Teilhabe älterer Menschen im politischen, sozialen, wirtschaftlichen und kul-

1 Europäische Kommission (2005): Mitteilung der Kommission am 22.12.2005 an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, 706 endgültig.

turellen Leben zu lenken, wobei Aktivitäten im Bereich des lebenslangen Lernens und der Bildung für Ältere ein wesentlicher Beitrag zur Sicherung von Teilhabe und Chancengleichheit sind (vgl. ebd., S. 6).

Europäisches Jahr zur Bekämpfung von Armut und Ausgrenzung 2010

Der Beschluss über ein Europäisches Jahr zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung (2010) wurde am 22. Oktober 2008 vom Europäischen Parlament und vom Rat angenommen.

Inhalt des Beschlusses:

Das Europäische Jahr soll die Öffentlichkeit für Armut und soziale Ausgrenzung in Europa sensibilisieren. Mit dem Europäischen Jahr sollen folgende Ziele verfolgt werden:

- **Anerkennung** des Rechts der von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen Menschen auf ein Leben in Würde und umfassende Teilhabe an der Gesellschaft. Das Bewusstsein für die Lage armer Menschen soll geschärft, ihr Zugang zu Rechten, Ressourcen und Dienstleistungen gefördert und Stereotype und Stigmatisierungen bekämpft werden;
- verstärkte **Identifizierung** der Öffentlichkeit mit Strategien und Maßnahmen zur Förderung der sozialen Eingliederung durch Betonung der Verantwortung, die jede/r Einzelne im Kampf gegen Armut und Marginalisierung trägt;
- Förderung eines stärkeren sozialen **Zusammenhalts** durch Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Vorteile, die für jede/n mit einer Gesellschaft verbunden sind, in der es keine Armut mehr gibt und in der niemand an den Rand gedrängt wird;
- Bekräftigung des starken politischen **Engagements** der EU für die Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung und Förderung dieses Engagements auf allen Entscheidungsebenen.

Thematische Schwerpunkte:

Kinderarmut und „Vererbung“ von Armut; ein integrativer Arbeitsmarkt; eingeschränkter Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung; geschlechtsspezifische Dimension der Armut; Zugang zu Grundversorgungsleistungen; Überwindung von Diskriminierungen und Förderung der Integration von Zuwandererinnen und Zuwanderern sowie der Eingliederung ethnischer Minderheiten in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt; Eingehen auf die Bedürfnisse behinderter Menschen und sonstiger gefährdeter Gruppen.

Ziel der Bildungsbemühungen sollte sein, älteren Menschen zu ermöglichen

- sich neu zu orientieren,
- neue Handlungs- und Aufgabenfelder zu finden (z.B. im Ehrenamt, Freiwilligenarbeit, gemeinwesenorientiertes politisches Engagement),
- die Kompetenzen zu erwerben, die es ihnen auch im höheren Alter ermöglicht, weiterhin am gesellschaftlichen, sozialen, politischen und kulturellen Leben teilhaben zu können,
- ihre Ressourcen und Möglichkeiten in die Gesellschaft einzubringen,
- Bildung nachzuholen und
- sich ihren Lebenszielen gemäß zu entwickeln.

Dies sollte sowohl in speziellen altershomogenen Weiterbildungen als auch in Angeboten dialogischen, intergenerationellen Lernens erfolgen. Dies berührt vor allem den Bereich Neue Medien, technische und soziale Innovationen und alle Veränderungen, die für den Alltag von Bedeutung sind.

Der intergenerationelle Ansatz fördert das Miteinander der Generationen und die Generationengerechtigkeit. Dies erfordert entsprechende Bildungskonzepte.

6.5 Maßnahmen

Maßnahmen auf nationaler Ebene:

Aufgabe der Politik ist die Sicherung der gesellschaftlichen Teilhabe älterer Menschen an der Wissens- und Informationsgesellschaft:

- Erweiterung des Konzeptes der Social Inclusion um den Bereich lebenslanges Lernen
- Intensivierung der Weiterbildungsforschung sowie der Bildungsforschung unter dem Blickwinkel Generationen
- Verankerung der Bildung im Alter als notwendiger Bestandteil der sozialen Teilhabe in der Sozialpolitik
- Schaffung der Voraussetzungen für Chancengleichheit beim Zugang zu Bildung und Lernen
- Förderung von bildungsbenachteiligten Gruppen, besonders von bildungsbenachteiligten älteren Frauen

- Förderung der Entwicklung zu zukunftsorientiertem, generationenübergreifendem Lernen und Begegnung der Generationen

Umsetzungsvorschläge:

- Förderung der Entwicklung und Durchführung von Modellprojekten für ältere Frauen
- Förderung der Entwicklung und Durchführung von Modellprojekten zur Hebung der interkulturellen Kompetenz
- Förderung von Maßnahmen, die das Erfahrungswissen älterer Menschen für die Arbeitswelt erhalten
- Förderung von niederschweligen Lern- und Bildungsangeboten sowie von Modellprojekten zu aufsuchender Bildungsarbeit
- Entwicklung öffentlichkeitswirksamer Kampagnen
 - zur Förderung des Bewusstseins für den Nutzen von Bildung und Lernen in allen Lebensphasen (Zusammenhang Bildung – Gesundheit – Armut)
 - zur Förderung eines generationenübergreifenden Denkens (Bewusstseinsbildung)
 - zur Förderung eines differenzierten Altersbildes („Seniorgenerationen“)
 - zur Förderung des Selbstbewusstseins der Seniorinnen und Senioren („Ich habe noch etwas zu sagen!“)
- Schaffung von wissenschaftlich basierten Fortbildungsmöglichkeiten für Erwachsenenbildnerinnen und -bildner zum Thema Altern und Implementierung eines fachspezifischen Berufsbildes („Geragoge/in“)
- Aufträge zur Erarbeitung von Lehr- und Lernmaterial

Maßnahmen auf lokaler Ebene:

- Verankerung der Bildung in alle Maßnahmen der Social Inclusion
- Förderung einer altersgerechten Infrastruktur (z.B. Zugang, Erreichbarkeit, barrierefreie Gestaltung, Räumlichkeiten, Beleuchtung etc; Unterstützung intelligenter Mobilität)
- Förderung des Bekanntheitsgrades von Bildungseinrichtungen und ihren Schwerpunkten mit Blick auf die Bildung älterer Menschen
- ideelle und strukturelle Förderung von bestehenden Einrichtungen, die bereits konzeptiv intergenerationell arbeiten (Kindergärten, Jugendzentren, Nachbarschaftszentren, Seniorenheime, Bildungszentren)

Umsetzungsvorschläge:

- Einrichtung von Bildungsberatung für Ältere (besonders mit Blick auf Bildungsferne)
- Förderung der Erreichbarkeit von Bildungsinstitutionen (Parkplätze, Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel, barrierefrei, intelligente Mobilität etc.)
- Bedarfserhebungen
- Schaffung und Förderung von (sozialen) Räumen, in denen Kommunikation und Interaktion möglich ist („dritte Orte“)
- Durchführung von Projekten zur Förderung der aktiven Bürgerbeteiligung
- Entwicklung von Angeboten für bildungsbenachteiligte ältere Frauen
- Entwicklung von niederschweligen Lern- und Bildungsangeboten sowie Modellprojekte zu aufsuchender Bildungsarbeit
- Projekte zum intergenerationellen Lernen und zur Begegnung der Generationen miteinander vernetzen und bekanntmachen (Kindergärten, Büchereien, Kulturzentren, Stadtteilzentren, Pfarren und andere kirchliche Institutionen)
- Entwicklung von Projekten, die das soziale Umfeld einbeziehen (Angehörige, Nachbarn/innen etc.)
- Überblick und Transparenz der Angebote schaffen
- Zielgruppenorientierte Public Relation, die den Nutzen von Bildung im Alter transportiert (in lokalen Medien und Werbeträgern wie z.B. Plakate, Straßenbahnen, lokale Radios und Fernsehen)

Maßnahmen auf Ebene der Institutionen:

- Bedarfserhebung
- Angebote nach Maßgabe der lokalen Erfordernisse
- Eingehen auf bildungsbenachteiligte und bildungsferne Adressatinnen und Adressaten

Umsetzungsvorschläge:

- Entwicklung von niederschweligen Angeboten, die Empowerment unterstützen
- Entwicklung von Lernangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen
- Entwicklung von genderorientierten Angeboten
- für Transparenz und Information bei den Kursangeboten sorgen

- günstige Preisgestaltung
- regelmäßige Information der Öffentlichkeit (Public Relation)
- Vernetzung mit anderen lokalen Initiativen zu Altern und Generationen
- zielgruppengerechte Werbung für die Angebote unter den potentiellen Interessentenkreisen
- Durchführung von Bildungsberatung
- Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (sowohl pädagogisch als auch organisatorisch/administrativ)
- Entwicklung von Projekten zur aufsuchenden Bildungsarbeit
- Entwicklung einer zielgruppenorientierten Didaktik sowie neuer Lernformen

6.6 Beispiele

Technik in Kürze

Technik in Kürze ist ein Bildungsangebot des Katholischen Bildungswerkes der Steiermark und richtet sich an Personen 50+, mit dem Ziel der Vermittlung von technischen Fertigkeiten in Bezug auf Computer, Internet, Digitalkamera und Mobiltelefon. Es basiert auf den Grundsätzen von Intergenerationalität, regionaler Angebotsstruktur und erschwinglichen Kosten. Die Kurse werden vor Ort in Zusammenarbeit mit Haupt- und Mittelschulen durchgeführt.

Katholisches Bildungswerk der Diözese Graz-Seckau, <http://bildung.graz-seckau.at>

Seniorentreffpunkt Hauptbücherei Wien

Service zum Leitthema „Bibliothek als Lernort“ (Zugang zu Wissen und Information für jede/n schaffen): Jeden Montag von 11-14 Uhr stehen drei ehrenamtliche Mitarbeiter/innen (Senioren/innen) am Seniorentreffpunkt Hauptbücherei im College 1 zur Verfügung. Sie helfen bei der Mediensuche im Online-Katalog und am Regal. Weiters helfen sie bei der Orientierung im Haus und machen Bibliotheksführungen. Die Führungen finden jeden Montag um 11.30 Uhr statt.

www.buechereien.wien.at/de/programm/hauptbuechereiextras/senioren

„SENEPOWER“ (Empowering seniors to take part in community life)

Zuständig sind: Volkshilfe Steiermark, die Stadtverwaltung Graz (Seniorenbüro Graz) und das Forschungsbüro queraum

In einem Lehrgang werden ältere Freiwillige geschult, sozial benachteiligte ältere Menschen über bereits bestehende Dienstleistungen und zielgruppenspezifische An-

gebote zu informieren und anhand eines Fragebogens ihre Wünsche und Bedürfnisse einzuholen. Ziel dieses niederschweligen Angebotes ist es, ältere sozial benachteiligte Menschen dabei zu unterstützen bzw. zu motivieren, selbst aktiv zu werden und das Risiko der sozialen Isolation zu verringern. www.senempower.eu

„Das war keine schöne Zeit“

Öffentliche Bücherei Nitscha in Zusammenarbeit mit HS I und HS II und BG/BRG Gleisdorf.

17 junge Menschen (14-15 Jahre) lernen Geschichte nicht in Zahlen und Fakten aus einem Geschichtsbuch, sondern begeben sich auf Spurensuche, um etwas über das Leben in den 30er und 40er Jahren und das Umfeld des Nationalsozialismus in ihrer Heimatgemeinde in Erfahrung zu bringen. Sie befragen Menschen in ihrer Heimatgemeinde Nitscha nach ihren Lebensgeschichten, zeichnen diese auf und veröffentlichen sie – mit Unterstützung ihrer Lehrer/innen und der Öffentlichen Bücherei – als Buch, DVD oder Video.

Literatur

Arbeitsgruppe Weiterbildung im Alter: Positionen und Perspektiven. Strobl/Wien 2007.

Ernst Gehmacher: Sozialkapital – eine Einführung. www.umwelt.net.at/article/articleview/26519/1/7804.

Helmut Hartmeyer: Die Welt in Erfahrung bringen. Globales Lernen in Österreich. Frankfurt am Main, IKO-Verlag für interkulturelle Kommunikation, 2007.

Dagmar Hoffmann/Wilfried Schubarth/Michael Lohmann (Hrsg.): Jungsein in einer alternden Gesellschaft: Bestandsaufnahme und Perspektiven für das Zusammenleben der Generationen, Weinheim (Juventa-Verlag) 2008.

Franz Kolland/Pegah Ahmadi/Barbara Hauenschild: Bildung, aktives Altern und soziale Teilhabe. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Mai 2009.

Martin Kronauer (Hrsg.): Inklusion und Weiterbildung: Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bielefeld (Bertelsmann-Verlag) 2009.

Doris Kapeller/Ulla Sladek/Anna Stiftinger: „... weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben“. Bildungswünsche und -bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss. Salzburg 2009. www.learnforever.at.

Ulrich Otto: Partizipation und Inklusion im Alter, Jena (IKS-Garamond) 2005.

Statistik Austria: Internetnutzung in Österreich: IKT-Einsatz in Haushalten. 2009. www.statistik.at/web_de/statistiken/informationsgesellschaft/ikt-einsatz_in_haushalten/022211.html.

GLOSSAR

Bildungsbenachteiligung: Unter Bildungsbenachteiligung wird verstanden, dass eine Gruppe von Kindern oder Erwachsenen im Bildungssystem systematisch weniger Möglichkeiten hat, ein Bildungsziel zu erreichen, als andere, trotz formaler Chancengleichheit. Ursachen: Geschlecht, geringer sozialer Status, geringe finanzielle und kulturelle Ressourcen, Sprache. Der Begriff impliziert nicht vorsätzliche oder bewusste Diskriminierung, sondern statistisch belegbare Nachteile dieser Gruppen bei der Verteilung von Bildungschancen und beim Erreichen von Bildungserfolgen.

Bildungsferne: Menschen, die keine oder wenig (organisierte) Weiterbildung besuchen bzw. bei Abwesenheit von Skills (z.B. Analphabetismus). Bildungsferne in diesem Sinne bedeutet, dass die betreffende Person über keinen oder nur einen niedrigen Schulabschluss verfügt. Sie verfügt somit über keine Kenntnis des Lehrstoffs, der an Fachhochschulen und Hochschulen unterrichtet wird. Sie kann damit ihren Kindern weder das für das „höhere“ Bildungssystem nötige Wissen vermitteln noch die dort herrschenden Praktiken und Möglichkeiten. Der Begriff „Bildungsferne“ ist umstritten. Er stellt einen Euphemismus dar, d.h. in diesem Fall soll das Wort „bildungsfern“ beschönigend das Wort „ungebildet“ ersetzen.

Inklusion: Eine sozial inklusive Gesellschaft ist dadurch gekennzeichnet, dass sich alle Mitglieder wertgeschätzt fühlen, in ihrer Verschiedenheit respektiert werden und ihre grundlegenden Bedürfnisse gedeckt sind, so dass sie in Würde leben können.

Exklusion: Soziale Exklusion ist ein Prozess, durch den eine Person von jenen sozialen, wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Aktivitäten ausgeschlossen wird, die zur Teilhabe an Gesellschaft beitragen.

Soziales Kapital: Sozialkapital ist eine individuelle Ressource, die aus den sozialen Beziehungen zu anderen Individuen abgeleitet wird und die bestimmte Handlungen erleichtert oder auch erst ermöglicht.

Dritte Orte: Der dritte Ort ist ein Fachausdruck der Soziologie. Als erster Ort wird der Wohnraum bezeichnet, der zweite Ort ist der Arbeitsplatz und der dritte Ort ist ein neutraler Ort, an dem man verweilt und soziale Bindungen zur Umwelt aufrecht erhält.

Disengagement-Theorie: beschreibt den Prozess des Alterns als einen sowohl von der Gesellschaft geforderten als auch selbstbestimmten Rückzug (Disengagement) aus sozialen Kontakten.

Intergenerationell, intergenerativ: Intergenerationelle Praxisprojekte verfolgen das Ziel, Menschen unterschiedlichen Alters zusammenzubringen, um das wechselseitige Verständnis und die Wertschätzung zwischen den Generationen zu fördern.

KAPITEL 07

PARTIZIPATION UND GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT



PARTIZIPATION UND GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Elisabeth K. Wappelshammer

Gesellschaftliche Modernisierung ist ohne Partizipation und solidarische Alltagskultur nicht zu bewältigen. Paradoxe Phänomene wie Pluralisierung, Globalisierung, Differenzierung und Individualisierung bewirken speziell im Leben älterer Menschen Irritationen und Brüche mit Erfahrungen von Desintegration. Zivilgesellschaftliches Engagement unterstützt sie, soziale Rollen auszufüllen, indem sie handelnd und Sinn stiftend die Welt verändern und so zu einer Kultur des Gemeinsinns und fragloser Zusammengehörigkeit als Grundbedingung gedeihender Demokratie beitragen (Thomas Klie et al. 2005).

Die Kombination von Partizipation und gesellschaftlichem Engagement ist eine sehr politiknahe Form von freiwilligem Engagement. Diesbezügliche Bildungsarbeit zielt auf die Belebung lokaler politischer Kultur und solidarischer Alltagskultur im Sinne von Empowerment und Ermutigung älterer Menschen zum – vorzugsweise intergenerativen – zivilgesellschaftlichen Engagement und geht weit über die Gremienarbeit der Interessensvertretungen älterer Menschen hinaus. Während das herkömmliche „Ehrenamt“ und traditionelle Formen von politischer Teilhabe auf institutionell vorgeformte soziale Rollen durch Institutionen setzen, braucht die Kombination von Partizipation und gesellschaftlichem Engagement im Sinne des freiwilligen Engagements individuell abgestimmte und projektorientierte Formen von Arbeit.

Bildungs- und Kulturarbeit

- vermittelt fundiertes Wissen zu relevanten gesellschaftlichen Themen aus Soziologie, Geschichte, Politikwissenschaft und sozialer Gerontologie: gesellschaftliche Modernisierung, Altersbilder, Verhältnis der Generationen, Arbeit und Alter, zivilgesellschaftliches Handeln und Demokratieentwicklung etc.
- fördert die Fähigkeit zur aktiven und kritischen Auseinandersetzung mit der Gesellschaft und ihren Institutionen
- entwickelt gemeinsam mit älteren Menschen (und gegebenenfalls auch intergenerativ) soziale Rollen, die sie als aktive, geschätzte Mitglieder der Gesellschaft ausweisen und es ihnen ermöglichen, ihre Potenziale im Sinne der sozialen Teilhabe am Gemeinwesen fruchtbar einzusetzen
- moderiert lokale und regionale Lernprozesse gesellschaftlichen Engagements als Querschnittsmaterie und sorgt bei den beteiligten Anspruchsgruppen für die entsprechende Fachlichkeit zu einschlägigen Sachthemen wie prozessorientierte Formen der Beteiligung oder Kriterien der Beurteilung sozialer lokaler Einrichtungen und/oder Unternehmen
- fördert komplexe projektorientierte Formen des Kompetenzerwerbs im Sinne einer Kombination von Erfahrungslernen und Aneignung systematischen Wissens. Solche Projekte fördern vorzugsweise die gesellschaftliche Teilhabe im lokalen Zusammenhang zu aktuellen Fragen und Problemen, z.B. wie ältere Menschen ihr Know-how in Planungsprozesse für die Errichtung eines neuen Sozialzentrums einbringen oder was sie zur Integration jugendlicher Migrantinnen und Migranten beitragen können.

BEISPIELE GUTER PRAXIS

Weiterbildung in Projektform:

Das Projekt **„Alt und glücklich in Ybbsitz leben“/AGYL** hat in einem sorgfältig moderierten Prozess durch einen professionellen Trainer ein lokales Zukunftsszenario für das Altern und das Miteinander der Generationen in der Gemeinde Ybbsitz in Niederösterreich entwickelt – als ersten Planungsschritt eines neuen Sozialzentrums. Das Projekt beruht auf einer breiten Kooperation von Gemeinde, freiwillig engagierten Bürgerinnen und Bürgern und Unternehmen (ein lokales Bauunternehmen und eine Webdesign Firma) sowie auf einer guten Vernetzung mit der Landespolitik. Die Prozessbegleitung wird von einer Beratungsfirma geleistet, für die Weiterbildung wird laufend durch Exkursionen zu relevanten Projekten im In- und Ausland gesorgt (Gründung und Präsentation 2009).

Weiterbildung in Kursform:

Der Kurs „**Chancen für ALLE – und gegen soziale Ausgrenzung**“ von GEFAS Steiermark verstand sich als intergeneratives, multikulturelles und niederschwelliges Projekt, bei dem ältere Grazerinnen und Migrantinnen aus allen Altersgruppen gemeinsam ein Europa-Wörterbuch erstellten. Die Unterrichtseinheiten wurden als Workshops gestaltet und zielten darauf ab, ältere Frauen und Migrantinnen mit der jeweils anderen Kultur vertraut zu machen und politische Urteilsfähigkeit weiter zu entwickeln (Franz Kolland et al., Good Practice, S. 14-17). Das Projekt wurde 2006 durchgeführt.

Weiterbildung in Form eines Netzwerks:

BELA – Bürgerschaftliches Engagement für Lebensqualität im Alter widmet sich dem speziellen Feld von freiwilligem Engagement in stationären Einrichtungen der Betreuung und Pflege alter Menschen mit dem Ziel gelebter generationsübergreifender Solidarität. Das trägerübergreifende und landesweite Netzwerk sozialer Einrichtungen in Baden-Württemberg strebt einen Wandel von rein professionellen Betreuungskonzepten hin zu partizipativen Formen mit Freiwilligen und Angehörigen an und erprobt neue Möglichkeiten der Kooperation. Das Arbeitsprinzip freiwilligen Engagements wird als eigenständiger Faktor von Qualität umgesetzt und evaluiert – als Beitrag zur Öffnung geschlossener Institutionen. Freiwillig engagierte Bürgerinnen und Bürger bringen ihre Fähigkeiten ein und erwerben neue Kompetenzen. Wie die professionell Beteiligten können sie von den Fortbildungsangeboten des Netzwerks in Form von Austauschforen, Seminaren, speziellen Arbeitsstrukturen der Kooperation und gezielten Projekten profitieren. Die Einrichtungen lassen Interventionen von außen zu, erreichen mehr Akzeptanz in der Bevölkerung und stärken die soziale Teilhabe aller Beteiligten, d.h. der Bewohner/innen, der Vertreter/innen professioneller Betreuung und Pflege und der freiwillig engagierten Bürgerinnen und Bürger. Das Netzwerk startete 2008.

Empfehlungen

Es braucht geeignete Impulse und Strukturen, um die „gewonnenen Jahre“ älterer Menschen für Partizipation und gesellschaftliches Engagement zu nutzen:

Auf politischer Ebene:

- Analyse, ob und inwiefern bestehende Freiwilligenbörsen und Interessensvertretungen zur Weiterbildung älterer Menschen bezüglich Partizipation und gesell-

schaftlichem Engagement beitragen, was gegebenenfalls zur entsprechenden Weiterentwicklung nötig wäre und welche Rolle die Weiterbildung spielen sollte

- Impulse für gesellschaftliches Engagement im Sinne der Vorteile von gesellschaftlicher Integration, sozialer Teilhabe und Kompetenzerwerb
- kritische Reflexion aller öffentlichen Diskussionen in Richtung Verpflichtung oder Zwang zu gemeinnützigem Engagement
- kritische Reflexion der traditionellen politischen Strukturen, die bestimmte Zielgruppen tendenziell ausschließen und Impulse für Chancengleichheit im gesellschaftlichen Engagement
- Unterstützung und Initiierung von fachlichem Austausch durch Tagungen, Foren, Fortbildungen, Publikationen etc.
- Kooperationen zwischen politischen und sozialen Einrichtungen zur Förderung gesellschaftlichen Engagements
- Entwicklung von Konzepten und Strukturen für niederschwellige Angebote zu gesellschaftlicher Partizipation (Freiwilligenbörsen, die nicht nur von einzelnen sozialen Trägerverbänden abhängig sind, Projektschienen für Bildungs- und Kulturarbeit etc.)

Auf der Ebene der Bildungs- und Kulturarbeit

- Angebote für Austausch und inhaltliche Diskussion zwischen Vertreterinnen und Vertretern in- und ausländischer Ansätze, Forschungsarbeiten und Projekte – mit dem Schwerpunkt auf Weiterbildung älterer Menschen im Sinne sozialer Inklusion und gesellschaftlicher Teilhabe: Tagungen, Workshops etc.
- Stärkung von Kompetenzen der Moderation und des Managements von Projektarbeit für gesellschaftliches Engagement durch Weiterbildungsmaßnahmen
- prozessorientierte Entwicklung der persönlichen Interessen und Kompetenzen von Zielgruppen zu gesellschaftlichem Engagement im Rahmen von konkreten Projekten mit Einrichtungen lokaler Politik, sozialer Arbeit und Unternehmen

Auf der Ebene von sozialen Institutionen

- Schaffung von Strukturen, die die Kooperation zwischen hauptamtlich und freiwillig Engagierten ermöglichen und verbessern
- Fortbildung von Hauptamtlichen, die diese Kooperation managen können
- gemeinsame Fortbildungsmaßnahmen für Hauptamtliche und freiwillig Tätige zur Verbesserung der Zusammenarbeit

Auf der Ebene von Unternehmen

- Im Sinne von „Corporate Social Responsibility“ und „Corporate Citizenship“ öffnen sich Unternehmen Projekten freiwilligen Engagements für gesellschaftliche Integration, soziale Teilhabe und Kompetenzerwerb.
- Entwicklung konkreter Projekte für die lokale Zivilgesellschaft, die zugleich der Pensionsvorbereitung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen und ihnen neue nachberufliche Perspektiven eröffnen oder Projekte, in denen intergenerationaler Austausch erfolgen kann.

Maßnahmen

- niederschwellige Impulse und Strukturen, die gesellschaftliches Engagement älterer Menschen entwickeln, fördern und gewährleisten – vorzugsweise im intergenerativen Austausch
- Bildungs- und Kulturarbeit als Querschnittsmaterie politischer Einrichtungen, die eng mit lokaler und regionaler Entwicklung verbunden ist
- Öffnung von sozialen Institutionen, um kritische Anteilnahme sowie eine gedeihliche Kooperation zwischen hauptamtlich und freiwillig Engagierten zu ermöglichen
- Beteiligung von Unternehmen im Sinne von Corporate Social Responsibility an der Gestaltung von Zivilgesellschaft
- spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für Erwachsenenbildnerinnen und -bildner – vorzugsweise in Lehrgängen auf universitärem Niveau

Zusammenfassung

Eine Kultur des Gemeinsinns ist Grundbedingung für gelebte Demokratie und gesellschaftliche Teilhabe. Die Kombination von Partizipation und gesellschaftlichem Engagement als Antwort auf diesen Bedarf ist eine Form von freiwilligem Engagement, das sich auf den öffentlich-politischen Raum bezieht und zugleich über parteipolitische Interessen hinausführt. Als Impuls für die Entwicklung von Zivilgesellschaft kann sich diese Form der Beteiligung auch auf soziale Einrichtungen und Unternehmen beziehen.

Erfahrungen gesellschaftlicher Desintegration älterer Menschen erfordern die Erforschung, Förderung und Vernetzung von geeigneten Lernsettings – vorzugsweise intergenerativ und interkulturell. Als Querschnittsmaterie zielt Bildungsarbeit auf die Belebung lokaler und regionaler politischer Kultur im Sinne von Ermutigung und Empowerment älterer Menschen zum zivilgesellschaftlichen Engagement.

Literatur

- Amann, Anton/Ehgartner, Günther (2007): Produktivität und Ressourcen des Alter(n)s in Österreich. Projektbericht einer Pilotstudie. St. Pölten.
- Aner, Kirsten/Hammerschmidt, Peter (2008): Zivilgesellschaftlich produktiv altern. Eine kritische Analyse ausgewählter Modellprogramme. In: Erlinghagen, Marcel/Hank, Karsten (Hrsg.): Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Wiesbaden. S. 259-276.
- Anheier, Helmut K. (2009): Der dritte Sektor und die „alternde Gesellschaft“. Überlegungen zu institutionellen Strategien und Möglichkeiten. In: Altern in Deutschland; Bd. 8: Altern: Familie, Zivilgesellschaft, Politik. Stuttgart, S. 221-233.
- Arbeitsgemeinschaft Bürgerschaftliches Engagement (Hrsg.) (1996): Landschaft Bürger-schaftliches Engagement. Das Praxis-Handbuch der ARBES. Stuttgart.
- Bahr, Christiane/Leichsenring, Kai/Strümpel Charlotte (1996): Mitsprache. Bedarf-sfelder für politische Mitsprache älterer Menschen in Österreich (= Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik; 58). Wien (Bundesministerium für Arbeit und Soziales).
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2007): Vorbilder bilden – Gesellschaftliches Engagement als Bildungsziel. Gütersloh.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2008): Grenzgänger, Pfadfinder, Arrangeure. Mittlerorganisa-tionen zwischen Unternehmen und Gemeinwohlorganisationen. Gütersloh.
- Blaumeiser, Heinz/Wappelshammer, Elisabeth (1999): Chancen und Wege der Partizipation älterer Menschen in kleinen Gemeinden. Studie des Bundesministeriums für Umwelt, Jugend und Familie (BMUJF).
- Blaumeiser, Heinz/Blunck, Annette/Klie, Thomas/Pfundstein, Thomas/Wappelshammer, Eli-sabeth (2002): Handbuch kommunaler Altenplanung. Frankfurt a.M.
- Blaumeiser, Heinz/Wappelshammer, Elisabeth (2004): Partizipation und Vertretung von Seni-oren. In: SWS Rundschau (44. Jg.) Heft 4/2004. S. 437-463.
- Bundesministerium für Familie und Senioren (Hrsg.) (1994): Praxishandbuch für Seniorenbü-ros, 2 Tle. (= Materialien zum Modellprogramm Seniorenbüro; 3). Bonn.

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – BMFSFJ (Hrsg.) (1997): Seniorenvertretungen. Verantwortung für das Gemeinwesen, Dokumentation der Fachtagung vom 25. bis 27. November 1996 in Berlin (= Schriftenreihe des BMFSFJ; 148). Stuttgart
- Christof, Eveline/Forster, Edgar et al. (2005): Feministische Bildungsarbeit. Leben und Lernen zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Opladen.
- Damm, Diethelm/Lang, Reinhard (2002): Handbuch Unternehmenskooperation. Erfahrungen mit Corporate Citizenship in Deutschland. Brennpunkt Dokumentation zu Selbsthilfe und Bürgerengagement. Bonn.
- Dreowski, Felix (2004): Corporate Citizenship. Ein Leitfaden für das soziale Engagement mittelständischer Unternehmen. Berlin.
- Dreowski, Felix (2007): Verantwortliche Unternehmensführung. Corporate Social Responsibility (CSR) im Mittelstand. Berlin.
- Embacher, Serge/Lang, Susanne (2008): Lern- und Arbeitsbuch Bürgergesellschaft. Eine Einführung in zentrale bürgerschaftliche Gegenwarts- und Zukunftsfragen; Bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt, unzivile Zivilgesellschaft, Bürgergesellschaft und Staat, Engagementpolitik, Wirtschaftsunternehmen in der Bürgergesellschaft. Bonn.
- Evers, Adalbert/Leichsenring, Kai (1993): Internationale Modelle für mehr Demokratie in Altenhilfe und Altenpolitik. Freiburg i.B.
- Evers, Adalbert/Olk, Thomas (Hrsg.) (1996): Wohlfahrtspluralismus. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft. Opladen.
- Habisch, André/Schmidpeter, René (2007): Corporate Citizenship. Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland. 4. Aufl. Berlin.
- Habisch, André/Schmidpeter, René/Neureiter, Martin (Hrsg.) (2007): Handbuch Corporate Citizenship. CSR für Manager. Heidelberg.
- Hardtke, Arnd/Kleinfeld, Annette (Hrsg.) (2010): Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Von der Idee der Corporate Social Responsibility zur erfolgreichen Umsetzung. Wiesbaden.
- Hoch, Hans (2010): Expertise. „Altersbilder und Rollenmodelle des Alters in der Zivilgesellschaft“. Im Auftrag der Geschäftsstelle der Sachverständigenkommission für den 6. Altenbericht der Bundesregierung.
- Janning, Heinz/Bartjes, Heinz (1999): Ehrenamt und Wirtschaft. Internationale Beispiele bürgerschaftlichen Engagements der Wirtschaft. Beiträge zum Ehrenamt 2. Stuttgart.
- Hummel, Konrad (Hrsg.) (1995): Bürgerengagement – Seniorengenossenschaften, Bürgerbüros und Gemeinschaftsinitiativen. Freiburg i.B.
- Keane, John (2009): Civil Society and Ageing. In: Kocka, Jürgen/Kohli, Martin/Streeck, Wolfgang (Hrsg.): Altern: Familie, Zivilgesellschaft, Politik. Altern in Deutschland. Band 8. Stuttgart, S. 181-190.
- Klein, Ansgar (2004): Zivilgesellschaft und Sozialkapital: Herausforderungen politischer und sozialer Integration. Wiesbaden.
- Klie, Thomas/ROß, Paul-Stefan (Hrsg.) (2000): Die Zukunft des Sozialen in der Stadt. Bürgerschaftliches Engagement als Herausforderung. Freiburg i.B.

- Klie Thomas/Ross, Paul-Stefan (2005): Wie viel Bürger darf's denn sein? Bürgerschaftliches Engagement im Wohlfahrtsmix – eine Standortbestimmung in acht Thesen. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit. 36. Jg., 04/2005. Frankfurt a.M., S. 20-43.
- Klie, Thomas/Steiner, Iren et.al. (2007): Gemeinsam betreuen, hrsg. von der Robert Bosch Stiftung, Bern.
- Klose, Hans-Ulrich (Hrsg) (1997): Alterung und kommunale Politik. – Bonn.
- Kolland, Franz (2005): Bildungschancen für ältere Menschen. Ansprüche an ein gelungenes Leben (= Alterswissenschaft; 1). Wien.
- Kolland, Franz et al. (2006): Good Practice in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen. Projektbericht.
- Kolland, Franz: Bildungschancen für ältere Menschen, Vortrag am 30.11.2007.
- Kolland, Franz/Kahri, Silvia (2004): Kultur und Kreativität im späten Leben: Zur Pluralisierung der Alterskulturen. In: Backes, Gertrud/Clemens, Wolfgang, Kühnemund, Harald (Hrsg.): Lebensformen und Lebensführung im Alter. Wiesbaden, S. 151-172.
- Kricheldorf, Cornelia/Köster, Dietmar/Kolland, Franz (2002): Geragogik und Zivilgesellschaft. Positionen, Paradoxien, Potentiale. www.forschungsinstitut-geragogik.de/assets/download/Kricheldorf_Koester_Kolland.2002.pdf.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Frauen (Hrsg.) (1992): Selbsthilfe im Alter und Seniorengenossenschaften. Stuttgart.
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Sozialordnung (Hrsg.) (1994): Seniorengenossenschaften als Beispiel bürgerschaftlichen Engagements. Stuttgart.
- Naegele, Gerhard/Tews, Hans Peter (Hrsg.) (1993): Lebenslagen und Strukturwandel des Alters. Alternde Gesellschaft – Folgen für die Politik. Opladen.
- Norman, Dörte/Gordo, Laura Romeo/Huxhold, Oliver/Motel-Klingenbiel, Andreas (2009): Berufliche und außerberufliche gesellschaftliche Partizipation in der zweiten Lebenshälfte: Erwerbstätigkeit, Ehrenamt und Bildung. Kurzbericht des Deutschen Alterssurveys. Berlin.
- Reggentin, Heike/Dettbarn-Reggentin, Jürgen (1990): „Wir wollen Unruhe in die Ratsparteien bringen“ – Seniorenbeiräte und -vertretungen in der Bundesrepublik (= Beiträge zur Demokratieentwicklung von unten; 1). Bonn.
- Reggentin, Heike/Dettbarn-Reggentin, Jürgen (Hrsg.) (1992): Neue Wege in der Bildung Älterer. Bd. 1: Theoretische Grundlagen und Konzepte, Bd. 2: Praktische Modelle und Projekte. Freiburg i.B.
- Reggentin, Heike/Dettbarn-Reggentin, Jürgen (1998): Selbsthilfe im Alter. Projekte älterer Menschen und Seniorenbeiräte in NRW. Bestandsaufnahme 1992 bis 1998, hg. v. Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Riess, Birgit (2006): Verantwortung für die Gesellschaft – verantwortlich für das Geschäft. Ein Management Handbuch. Gütersloh.
- Schöffmann, Dieter (Hrsg.) (2001): Wenn alle gewinnen. Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen. Hamburg.

Schröter, Klaus R./Zängl, Peter (2006): Altern und bürgerschaftliches Engagement. Aspekte der Vergemeinschaftung und Vergesellschaftung in der Lebensphase Alter. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Ulrich, Otto (1995): Seniorengenossenschaften. Modell für eine neue Wohlfahrtspolitik? Opladen.

Van der Loo, Hans/Van Reijen, Willem (1997): Modernisierung. Projekt und Paradox. München.

Welter, Rudolf/Simmen, René/Helwing, Kathy (1996): Anders alt werden. Mitreden – Mitplanen. Heidelberg.

Wendt, Rolf Rainer u.a. (Hrsg.) (1996): Zivilgesellschaft und soziales Handeln. Bürgerschaftliches Engagement in eigenen und gemeinschaftlichen Belangen. Freiburg i.B.

ANHANG

KOMMENTIERTES VERZEICHNIS VON GRUNDLEGENDEN
MATERIALIEN ZU BILDUNG IM ALTER UND LEBENSLANGEM LERNEN

KOMMENTIERTES VERZEICHNIS VON GRUNDLEGENDEN MATERIALIEN ZU BILDUNG IM ALTER UND LEBENSLANGEM LERNEN

Elisabeth Hechl

Inhalt

1. Regionale Umsetzungsstrategie des Internationalen Aktionsplans zu Altersfragen für die ECE-Region (Berlin 2002)
2. Programm der WHO „Aktiv Altern. Rahmenbedingungen und Vorschläge für politisches Handeln“ (Genf 2002)
3. UNESCO, Belém Framework for Action (Belém 2009)
4. European University Association: European Universities´ Charter on Lifelong Learning (Brüssel 2008)
5. Mitteilungen der Europäischen Kommission, Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates

1. Regionale Umsetzungsstrategie des Weltaltentplans zu Altersfragen für die UNECE-Region (Berlin 2002)

Die regionale Umsetzungsstrategie des Weltaltentplans für die UNECE-Region wurde im Jahr 2002 in Berlin beschlossen und auch von Österreich unterschrieben.

Die Verpflichtung 6 der regionalen Umsetzungsstrategie des Weltaltentplans für die UNECE-Region ist der Bildung gewidmet, konkret der „Förderung von lebenslangem Lernen und Angleichung des Bildungssystems, um den sich ändernden wirtschaftlichen, sozialen und demografischen Verhältnissen gerecht zu werden“.

Die regionale Umsetzungsstrategie des Weltaltentplans geht davon aus, dass die Bildungsbedürfnisse der älteren Menschen spezifische Strategien sowie praktische Maßnahmen erfordern, und ein stärkeres Gewicht auf hochqualifizierte Bildungsangebote für alle Altersstufen und auf die Behandlung der Lernenden als aktive Teilnehmerinnen und Teilnehmer gelegt werden muss. Besondere Bedeutung wird Schulungsprogrammen, die sich vor diesem Hintergrund insbesondere mit neuen Technologien befassen, zugemessen (Punkt 44).

Grundsätzlich wird in Punkt 46 festgehalten, dass die traditionelle Aufeinanderfolge von Bildung, Arbeit und Ruhestand nicht länger gültig ist. Daraus folgt, dass das Bildungssystem notwendigerweise umstrukturiert und den Bedürfnissen der einzelnen Lebensphasen angepasst werden muss (Punkt 46). Hierzu müssen neue didaktische Methoden zum Einsatz kommen“ (Punkt 51).

Weiters nennt die Verpflichtung 6 auch die Qualifikation der Trainerinnen und Trainer als wichtigen Bereich: „Diejenigen, die mit älteren Menschen arbeiten, sollten eine Grundausbildung und weiterführende Schulungen für ihre Aufgaben erhalten. Ausbildung und Schulung sollten interdisziplinär sein“ und „für alle Ebenen und unterschiedliche Aufgaben im Bereich der Altenarbeit offen sein“ (Punkt 45).

Weitere wichtige Punkte sind die Entwicklung von Lernmethoden für einen Vor-Ort-Unterricht und die Schulung im Bereich der neuen Kommunikationstechnologien (Punkt 50). Zudem wird auch auf die schulischen Lehrpläne Bezug genommen, die die Notwendigkeit der Vorbereitung auf ein Leben im ständigen Wandel, das flexible Verhaltensweisen und Fertigkeiten erfordert, berücksichtigen sollen. Solche Lehrpläne sollten den Schwerpunkt auf Strategien legen, die es ermöglichen, Lebensentscheidungen zu treffen.

Punkt 47 spricht davon, dass die Anhebung des Grundbildungsniveaus der älteren Menschen, die Berufsausbildung, die Erwachsenenbildung und die Weiterbildung im fortgeschrittenen Alter als produktive Investitionen angesehen werden sollten, „die sich nicht nur in positiven Ergebnissen in Form von Wirtschaftswachstum niederschlagen, sondern auch die Lebensqualität und die soziale Entwicklung der älteren Menschen insgesamt verbessern. In dieser Hinsicht sollte die Rolle von Bildungsein-

richtungen für ältere Menschen, z.B. Seniorenuniversitäten, deutlicher erkannt und gefördert werden“ (Punkt 47).

www.bmask.gv.at/cms/site/dokument.html?channel=CH0737&doc=CMS1236607081999

2. Programm der WHO „Aktiv Altern. Rahmenbedingungen und Vorschläge für politisches Handeln“ (Genf 2002)

Unter aktiv Altern versteht die WHO den Prozess der Optimierung der Möglichkeiten von Menschen, im zunehmenden Alter ihre Gesundheit zu wahren, am Leben ihrer sozialen Umgebung teilzunehmen und ihre persönliche Sicherheit zu gewährleisten und derart ihre Lebensqualität zu verbessern“ (Broschüre, Seite 12).

“Das Wort „aktiv“ bezieht sich auf die andauernde Teilnahme am sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen, spirituellen und zivilen Leben, also nicht bloß auf die Möglichkeit körperlich aktiv oder in den Arbeitsprozess integriert zu bleiben“ (S. 12).

Lebenslanges Lernen bis ins hohe Alter soll diese Teilnahme ermöglichen. Vor allem müssen ältere Menschen Gelegenheit zum Erlernen neuer Fähigkeiten in Bereichen wie etwa Informationstechnologie oder neue landwirtschaftliche Techniken erhalten (S. 51).

www.who.int/ageing/publications/active/en/

3. UNESCO, Belém Framework for Action (Belém 2009)

Im Rahmen der globalen Konferenz CONFIDENTA VI „Living and Learning for a Viable Future: The Power of Adult Learning“ die im Dezember 2009 in Belém, Brasilien, stattgefunden hat, wurde zur Setzung eines internationalen Impulses für die Erwachsenenbildung der „Belém Framework for Action“ verabschiedet.

Der Belém Framework for Action enthält Feststellungen und Vereinbarungen zu den Themen Adult Literacy, Policy, Governance, Financing, Participation, Inclusion and Equity, Quality und Monitoring.

Ausgehend von der Feststellung, dass lebenslanges Lernen, basierend auf emanzipatorischen, humanistischen und demokratischen Werten, der inhaltliche Rahmen und die organisatorische Grundlage aller Formen von Bildung und wesentlich für eine wissensbasierte Gesellschaft ist, werden zu den verschiedenen Themenbereichen differenzierte Empfehlungen abgegeben.

Diese reichen von der Empfehlung nach Verdoppelung der Anstrengungen zur Reduzierung der Illiteralität über die Entwicklung und Implementierung entsprechender Politiken, Pläne und rechtlicher Bedingungen für Erwachsenenbildung und lebenslanges Lernen auf staatlicher Ebene, die Einbeziehung verschiedenster Stakeholder in die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Politiken und Strategien, die Anhebung der Bildungsinvestitionen auf mindestens sechs Prozent des BIP verbunden mit erhöhten Investitionen für die Erwachsenenbildung, die Erhöhung der finanziellen Ressourcen und Budgets auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene, die Berücksichtigung spezieller Zielgruppen, wie Frauen, ländliche Bevölkerung, Behinderte, die Sicherung gleichberechtigten Zugangs und der Teilhabechancen an Erwachsenenbildung durch die Etablierung einer Kultur des Lernens und den Abbau von Barrieren, Guidance und Beratung und kostenfreie Angebote für spezielle Zielgruppen, die Entwicklung von Qualitätskriterien für Curricula, Materialien und Methoden für die Erwachsenenbildung, die Professionalisierung von in der Erwachsenenbildung Tätigen, bis hin zur Empfehlung für systematische interdisziplinäre Forschung, die Sammlung, Analyse und Verbreitung von Daten und Good Practice.

www.unesco.org/en/confinteavi/single-view/news/belem_framework_for_action_available_online_in_six_languages/back/5446/cHash/51289e14ec/

4. European University Association: European Universities' Charter on Lifelong Learning, Brussels 2008

Diese Charta aus dem Jahr 2008 enthält die zentralen Themen der Zukunft für europäische Universitäten und die Gesellschaft.

Ausgehend davon, dass die sozialen und ökonomischen Herausforderungen insbesondere von der rasch fortschreitenden Globalisierung, dem demografischen Wandel und der rasanten technologischen Entwicklung bestimmt werden, benötigen europäische Bürgerinnen und Bürger autonome, auf die neuen Anforderungen reagierende und für alle offen stehende Universitäten, die forschungsbasierte Bildung zur Bewältigung der zukünftigen Herausforderungen anbieten.

Die Universitäten bekennen sich dazu,

1. Konzepte der Erweiterung des Zugangs und des lebenslangen Lernens in ihre institutionellen Strategien aufzunehmen;
2. Bildung und Lernen für eine diversifizierte Studierendenpopulation anzubieten;
3. Studienprogramme zu adaptieren, um sicherzustellen, dass sie zu einer verstärkten Partizipation beitragen und an die Universitäten zurückkehrende Erwachsene ansprechen;

4. entsprechende Orientierungshilfen und Beratungsangebote sicherzustellen;
5. früher erworbene Qualifikationen anzuerkennen;
6. die Qualitätssicherung für lebenslanges Lernen an den Universitäten sicherzustellen;
7. die Verbindung zwischen Forschung, Lehre und Innovation unter der Perspektive des lebenslangen Lernens zu verstärken;
8. Reformen zur Förderung einer flexiblen und kreativen Lernumgebung für alle Studierenden zu verstärken;
9. Partnerschaften auf lokaler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene zur Bereitstellung attraktiver und aktueller Programme einzugehen;
10. als Vorbilder für Institutionen, die lebenslanges Lernen anbieten, zu agieren.

Da die Umsetzung dieser Verpflichtungen durch die Universitäten ohne die Unterstützung der jeweiligen Regierungen durch die Schaffung gesetzlicher Grundlagen und finanzieller Unterstützung nicht möglich ist, werden in dieser Charta auch jene Verpflichtungen angeführt, die von den Regierungen gesetzt werden müssten, um die Voraussetzungen zu schaffen, dass die Universitäten ihren Beitrag zum lebenslangen Lernen leisten können.

www.eua.be

5. Mitteilungen der Europäischen Kommission, Empfehlungen und Beschlüsse des Europäischen Parlaments und des Rates

Mitteilung der Europäischen Kommission zum lebenslangen Lernen vom 21. November 2001 (KOM (2001) 678 endg.)

Der Europäische Rat hat in Lissabon im März 2000 als strategisches Ziel festgelegt, dass die Europäische Union die wettbewerbsfähigste und dynamischste Wissensgesellschaft der Welt werden muss. Zur Erreichung dieses Ziels sind wirtschaftlich gesehen, Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit der Menschen wesentlich. Der Ansatz des lebenslangen Lernens geht darüber von seinem Anspruch her jedoch hinaus. Ein höheres Bildungsniveau und ständige Weiterbildung sollen, sofern alle daran teilhaben können, dazu beitragen, Ungleichheiten abzubauen, Ausgrenzung zu verhindern und mehr Integration, Toleranz und Demokratie ermöglichen (vgl. Mitteilung, S. 7).

Im Zentrum des lebenslangen Lernens steht „der Mensch und gemeinsame Wille, eine bessere Gesellschaft zu schaffen“ (Mitteilung, S. 7). Lebenslanges Lernen impliziert einen umfassenden Blick auf Lernangebote und -nachfrage und es sieht eine Berücksichtigung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen vor, die in verschiedensten Situationen erworben wurden und für das Leben in der modernen Gesellschaft relevant sind.

Lebenslanges Lernen ist lt. Mitteilung der Europäischen Kommission „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“ (Mitteilung, S. 9). In dieser sehr breiten Definition spiegelt sich das gesamte Spektrum von Lernen wider, das formales, nicht-formales und informelles Lernen umfasst.

Grundprinzipien lebenslangen Lernens und wesentlich für seine Umsetzung sind die zentrale Stellung der/des Lernenden, die Chancengleichheit, die Bedeutung von Qualität und Relevanz (vgl. Mitteilung, S. 9).

Die Mitteilung enthält konkrete Maßnahmen zur Verwirklichung des europäischen Raumes des lebenslangen Lernens auf allen Ebenen.

Die Abschnitte befassen sich mit Strategien für lebenslanges Lernen, der Bewertung des Lernens (Bewertung formaler Abschlüsse und Qualifikationsnachweise, Bewertung von nicht-formalem und informellem Lernen), Information, Beratung und Orientierung, der Verbesserung des Zugangs zu Bildungseinrichtungen, der Zusammenführung von Lernenden und Lernangeboten, unentgeltlichem Erwerb von Grundqualifikationen für alle, innovative Pädagogik, der Umsetzung und mit Indikatoren zur Messung der Fortschritte bei der Erreichung gesetzter Zielvorgaben.

Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (KOM (2005) 548 endg.)

Der Europäische Rat von Lissabon hat im Jahr 2000 aufgrund der Feststellung, dass Europa wegen der Globalisierung und des Paradigmenwechsels zur wissensbasierten Wirtschaft vor neuen Herausforderungen steht, in seinen Schlussfolgerungen festgehalten, dass jeder Bürgerin und jedem Bürger die dafür erforderlichen Fähigkeiten vermittelt werden müssen. Auf europäischer Ebene solle daher eine Festlegung jener Grundfertigkeiten erfolgen, die durch lebenslanges Lernen zu vermitteln sind: IT-Fertigkeiten, Fremdsprachen, technologische Kultur, Unternehmergeist und soziale Fähigkeiten (Empfehlung, S. 2).

Die Empfehlung umfasst acht Schlüsselkompetenzen, deren Definition und die zur jeder Kompetenz gehörenden wesentlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen: muttersprachliche Kompetenz, fremdsprachliche Kompetenz, mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz, Computer-

kompetenz, Lernkompetenz, interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz sowie Bürgerkompetenz, unternehmerische Kompetenz und kulturelle Kompetenz.

Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen werden als eine Kombination aus Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen definiert, die an das jeweilige Umfeld angepasst sind. Besonders benötigt werden diese Kompetenzen für die persönliche Entfaltung und Entwicklung, die soziale Integration, die aktive Bürgerschaft und die Beschäftigung.

Daher soll sichergestellt werden, dass die Bildungs- und Berufsbildungssysteme allen jungen Menschen die Möglichkeit bieten, angemessene Schlüsselkompetenzen zu entwickeln, die sie auf ihr Erwachsenenleben vorbereiten und eine Grundlage für weiteres Lernen und für das Berufsleben darstellen und Erwachsene ihre Schlüsselkompetenzen während ihres gesamten Lebens weiterentwickeln und aktualisieren können.

**Mitteilung der Kommission „Erwachsenenbildung: man lernt nie aus“
(KOM (2006) 614 endg.)**

Die Mitteilung ist strategische Grundlage für die Umsetzung des Grundtvig-Programms, das Teil des Gesamtprogramms für lebenslanges Lernen für die Jahre 2007-2013 ist.

Diese Mitteilung der Kommission hebt die Bedeutung der Erwachsenenbildung als wichtige Komponente des lebenslangen Lernens hervor und betont, dass der Erwachsenenbildung eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung von Bürgersinn und beruflichen Qualifikationen zukommt.

Der Aktionsplan konzentriert sich auf jene Zielgruppen, die aufgrund eines geringen Bildungsniveaus, unzureichender beruflicher Qualifikationen bzw. eines Mangels an Kompetenzen für eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft benachteiligt sind.

Eine Erwachsenenbildung, die allen Bürgerinnen und Bürgern den Erwerb von Schlüsselkompetenzen ermöglicht, soll zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Mobilität auf dem modernen Arbeitsmarkt sowie zur sozialen Eingliederung beitragen.

Als zentrale Herausforderung der EU im Zusammenhang mit lebenslangem Lernen werden Wettbewerbsfähigkeit, demografischer Wandel und soziale Eingliederung genannt.

Die Mitteilung formuliert und erläutert fünf Grundsatzthesen für Stakeholder im Bereich der Erwachsenenbildung: die Beseitigung der Zugangsschranken, die Sicherstellung der Qualität der Erwachsenenbildung (Didaktik, Qualität der Lehrkräfte, der Anbieter, des Unterrichts), die Anerkennung und Validierung der Lernergebnisse, Investitionen in ältere Bürger/innen und Migranten/innen.

Mitteilung der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: „Aktionsplan Erwachsenenbildung. Zum lernen ist es nie zu spät“ (KOM (2007) 558 endg.)

Mit diesem Aktionsplan verfolgt die Kommission das Ziel, den Sektor Erwachsenenbildung zu stärken. Allgemeines Ziel des Aktionsplans ist die Umsetzung der fünf Schlüsselbotschaften der Mitteilung „Man lernt nie aus“.

Dazu ersucht die Kommission die Mitgliedsstaaten, sich an diesem europäischen Aktionsplan mit Maßnahmen in folgenden Bereichen zu beteiligen:

- Analyse der Auswirkungen von Reformen in allen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung auf die Erwachsenenbildung;
- Verbesserung der Qualität des Angebots im Sektor Erwachsenenbildung, wobei die Qualität des Personals als Schlüsselfaktor dafür angesehen wird;
- Verbesserung der Möglichkeiten für Erwachsene, das nächste Qualifikationsniveau zu erreichen, wobei insbesondere entsprechende Information und Beratung für die Motivation zur Weiterbildung als wesentlich angesehen werden;
- die Beschleunigung der Bewertung von Qualifikationen und sozialen Kompetenzen und der Validierung und Anerkennung von Lernergebnissen, wobei es im wesentlichen um die Bewertung und Anerkennung nicht-formalen und informellen Lernens benachteiligter Gruppen, insbesondere auch Migrantinnen und Migranten, geht, die keine Grundqualifikationen besitzen, damit sie leichter in die Gesellschaft integriert werden können und
- eine Verbesserung der Überwachung des Sektors Erwachsenenbildung, d.h. die Schaffung eines Mindestsatzes an gemeinsamen Kerndaten für eine regelmäßige Bestandsaufnahme des Sektors, um die Vorteile des Erwachsenenlernens ausreichend deutlich machen zu können.

Empfehlung des europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen vom 29. Januar 2008 (PE-CONS 3662/07)

Diese Empfehlung verfolgt das Ziel, einen gemeinsamen Referenzrahmen als Übersetzungsinstrument zwischen verschiedenen Qualifikationssystemen und deren Niveaus zu schaffen, und zwar sowohl für die allgemeine und die Hochschulbildung als auch für die berufliche Bildung. Dies soll zu einer besseren Transparenz, Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit der Qualifikationsbescheinigungen führen, die den Bürgerinnen und Bürgern gemäß der Praxis in den verschiedenen Mitgliedstaaten ausgestellt werden. Dabei soll jedes Qualifikationsniveau grundsätzlich auf verschiedenen Bildungs- und Karrierewegen erreichbar sein.

Damit leistet diese Empfehlung einen Beitrag zu den allgemeinen Zielen der Förderung des lebenslangen Lernens und der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und sozialen Integration von Arbeitskräften und Lernenden.

Die nationalen Qualifikationssysteme und/oder Qualifikationen werden durch diese Empfehlung weder ersetzt noch definiert.

Die Empfehlung soll der Modernisierung des Bildungs- und Ausbildungssystems, der Verbindung zwischen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung sowie der Brückenbildung zwischen formalem, nicht-formalem und informellem Lernen dienen und auch zur Validierung von durch Erfahrungen erlangten Lernergebnissen beitragen.

Mitteilung der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: „Ein aktualisierter strategischer Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung“ (KOM (2008) 865 endg.)

In der Mitteilung werden Vorschläge dafür unterbreitet, auf welche strategischen Herausforderungen die Politik in der Zeit bis 2020 ausgerichtet werden sollte.

Ausgangspunkt für die Überlegungen ist, dass zur Bewältigung der anstehenden Herausforderungen – die Schaffung von Wachstum und Arbeitsplätzen auf Grundlage von Wissen und Nachhaltigkeit – erstens das Qualifikationsniveau durch die Verbesserung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung gesteigert werden muss und zweitens der Erfolg der/des Einzelnen auf dem Arbeitsmarkt und der aktiven Wahrnehmung ihrer/seiner Rolle in der Gesellschaft von ihren/seinen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen abhängt. Dies wieder ist die sowohl für den sozialen Zusammenhalt als auch für die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskapazität der gesamten Wirtschaft von Bedeutung.

Die Kommission schlägt vor, die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Zeit bis 2020 an vier strategischen Herausforderungen auszurichten:

- lebenslanges Lernen und die Mobilität von Lernenden insbesondere durch die Schaffung eines Europäischen Qualifikationsrahmens und die Ausweitung der Mobilität zu Lernzwecken Wirklichkeit werden zu lassen;
- die Qualität und die Effizienz des Bildungsangebots und seiner Ergebnisse verbessern, insbesondere durch Förderung des Erlernens von Fremdsprachen, die berufliche Entwicklung von Lehrkräften und Ausbildern/innen, die Umsetzung des Modernisierungsprogramms für die Hochschulen und des europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und die Entwicklung von Normen für Fachkräfte in der Erwachsenenbildung sowie die Förderung eines evidenzbasierten Vorgehens in Politik und Praxis;

- Gerechtigkeit und aktiven Bürgersinn fördern; an Maßnahmen werden hier die Beseitigung von Hindernissen, die Schulabbrecherinnen und -abbrecher bislang bei der Rückkehr in die allgemeine bzw. berufliche Bildung überwinden müssen, die Förderung eines allgemeinen, gerechten Zugangs und die Stärkung der Qualität des Unterrichts und der Unterstützungsangebote für Lehrkräfte im Bereich der Vorschulbildung, die Förderung von Kindern mit Migrationshintergrund und die Förderung von Lernenden mit besonderen Bedürfnissen genannt;
- Innovation und Kreativität (einschließlich unternehmerischen Denkens) auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung fördern, insbesondere durch die Berücksichtigung bereichsübergreifender Schlüsselkompetenzen in Lehrplänen sowie in Bewertungsmechanismen und Qualifikationen, die Förderung von Kreativität und Innovation durch die Entwicklung spezifischer Lehr- und Lernmethoden, den Aufbau von Partnerschaften zwischen Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen sowie Unternehmen, Forschungseinrichtungen, Kulturakteurinnen und -akteure und der Kreativwirtschaft.

Abschließend wird die Notwendigkeit betont, die Weichen für eine langfristige, strategische Bildungs- und Berufsbildungspolitik zu stellen und die Bedeutung einer wirksamen offenen Methode der Koordinierung hervorgehoben, die die Verbesserung der Politik im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung unterstützt.

Mitteilung der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: „Schlüsselkompetenzen für eine Welt im Wandel. Entwurf des gemeinsamen Fortschrittsberichts 2010 des Rates und der Kommission über die Umsetzung des Arbeitsprogramms Allgemeine und berufliche Bildung 2009“ (KOM (2009) 640 endg.)

Diese Mitteilung geht davon aus, dass die allgemeine und berufliche Bildung ein zentrales Element der Lissabon-Agenda für Wachstum und Beschäftigung und ein Schlüsselement für ihr Follow-up in der Zeit bis 2020 ist. Sowohl für Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Beschäftigung als auch für Gerechtigkeit und gesellschaftliche Integration ist die Schaffung eines gut funktionierenden „Wissensdreiecks“ aus Bildung, Forschung und Innovation und die Unterstützung aller Bürgerinnen und Bürger bei der Verbesserung ihrer Kompetenzen entscheidend.

Folgende Trends und Herausforderungen werden genannt:

Erstens, dass die Mehrzahl der für 2010 festgelegten Benchmarks nicht erreicht werden konnten.

Zweitens, dass zwar die Anpassung der Schulcurricula gut vorangekommen ist, aber bei der Unterstützung der Kompetenzentwicklung von Lehrkräften, der

Aktualisierung von Bewertungsmethoden und der Einführung neuer Organisationsformen für das Lernen noch viel zu tun bleibt. Weiters ist eine besondere Herausforderung, dafür zu sorgen, dass innovative Methoden allen Lernenden zugute kommen.

Drittens, dass lebenslanges Lernen innerhalb der formalen, nicht-formalen und informellen Bildung durchzusetzen und zugleich die Mobilität zu verstärken ist.

Schlüsselkompetenzen sind: muttersprachliche Kompetenz, fremdsprachliche Kompetenz, mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz, Computerkompetenz, Lernkompetenz, interpersonelle, interkulturelle und soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz, unternehmerische Kompetenz und kulturelle Kompetenz.

Die allgemeine und berufliche Bildung sollen den Erwerb der Schlüsselkompetenzen unterstützen, so dass alle jungen Menschen – auch die benachteiligten – das Rüstzeug für ihren weiteren Lebensweg und ihr Berufsleben erhalten. Die Erwachsenenbildung und die Berufsbildung sollen allen Erwachsenen echte Chancen bieten, damit sie während ihres ganzen Lebens ihre Schlüsselkompetenzen erwerben, ausbauen und aktualisieren können.

Die Mitteilung hält fest, dass die Umsetzung und Weiterentwicklung der Strategien für lebenslanges Lernen nach wie vor eine erhebliche Herausforderung ist. Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung sind entscheidend für die Überwindung der Wirtschaftskrise – sowohl im Kontext langfristiger Strukturreformen als auch zur Abmilderung der unmittelbaren gesellschaftlichen Folgen der Krise.

Lebenslanges Lernen und Mobilität im Rahmen von allgemeiner und beruflicher Bildung von hoher Qualität werden als unerlässlich dafür bezeichnet, dass Bürgerinnen und Bürger jene Kompetenzen erwerben können, die sie nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch für ihre soziale Eingliederung und für ihr aktives Engagement als Bürgerinnen und Bürger benötigen.

http://eur-lex.europa.eu/RECH_naturel.do

MITGLIEDER DER PROJEKTGRUPPE LERNEN IM SPÄTEREN LEBENSALTER, KONSULENTINNEN UND KONSULENTEN SOWIE WEITERE MITWIRKENDE EXPERTINNEN UND EXPERTEN

Mitglieder der Projektgruppe

Mag. Dr. Solveig (Sol) Haring, arbeitet als Universitätsassistentin am Institut für Bildungs- und Erziehungswissenschaft an der Karl-Franzens Universität Graz. Mit ihrer interdisziplinären Forschungsperspektive vernetzt sie Alterns- und Geschlechterforschung mit Neuen Medien. Methodische Schwerpunkte: Videografieforschung und qualitative Interviewtechniken. Bis 2007 war sie Research Fellow und Post Doc an der University East London (SMARTlab UEL). 2008 lehrte sie als „Visiting Professor“ in New York City (CUNY/CCNY). Sie ist auch als Künstlerin in den Bereichen Film und musikalische Performance in Graz tätig (digital narratives, supernachmittag, Itnc). solveig.haring@uni-graz.at

Mag. Dagmar Heidecker, Bundesinstitut für Erwachsenenbildung – bifeb), Strobl, ist Leiterin der Geschäftsfelder Gesellschaft und Erwachsenenbildung sowie Öffentlichkeitsarbeit. Seit 1976 Aufbau und Entwicklung des Schwerpunkts Altern – Bildung – Lernen: Entwicklung und Leitung von verschiedenen Aus- und Fortbildungen zur Professionalisierung und Qualitätsentwicklung der Bildungsarbeit mit älteren Menschen; Bildungschancen für ältere Frauen; Koordination der Plattform Bildung und Lernen im 3. und 4. Lebensalter; Mitarbeit in nationalen und länderübergreifenden Projekten. dagmar.heidecker@bifeb.at

Univ.-Prof. Mag. Dr. Franz Kolland, Universität Wien, Außerordentlicher Professor für Soziologie an der Fakultät für Sozialwissenschaften der Universität Wien und Leiter der Forschungsgruppe Alter(n); Editor des International Journal of Education and Ageing (Lancaster, UK); Vorstandsmitglied der Österreichischen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie; Mitglied des Beirats für Altersmedizin des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend; Beiratsmitglied der Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie. Arbeitsschwerpunkte: Bildung im Alter, Geragogik, Ältere Arbeitnehmer/innen, Wohnen im Alter. Neueste Publikationen: Gem. m. A. Amann (2008): Das erzwungene Paradies des Alters? Fragen an eine kritische Gerontologie. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag. Gem. m. P. Ahmadi (2010): Bildung und aktives Altern. Bewegung im Ruhestand. Bielefeld: Bertelsmann. franz.kolland@univie.ac.at

Mag. Dr. Marcus Ludescher, Historischer Sozialwissenschaftler und Erwachsenenbildner; Akademischer Koordinator für Weiterbildung und Lifelong Learning und Programmleiter „Vita activa“ am Zentrum für Weiterbildung, Universität Graz; Arbeitsschwerpunkte: Entwicklung, Pilotierung und Koordination von neuen Bildungsangeboten für nicht-traditionale Lernende und Ältere, „Universität des dritten Le-

bensalters“ als Organisationsmodell, wissenschaftliche Allgemeinbildung; Mitarbeit in einschlägigen Projekten, Arbeitsgruppen und Netzwerken auf nationaler und europäischer Ebene; Publikationen zu Themen der Sozialgeschichte, historischen Bildungsforschung sowie der angewandten Bildungsforschung. *marcus.ludescher@uni-graz.at*

Mag. Hanns Sauter, Fachbereich Seniorenpastoral der Erzdiözese Wien, Arbeitsschwerpunkte: Begleitung und Weiterbildung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Pfarren, theologische Grundlagenarbeit zur Seniorenpastoral, Fachbücherei Seniorenarbeit. *h.sauter@edw.or.at*

Univ.-Doz. Dr. Gertrud Simon (geb. 1943) in Erlangen (D). Ausbildung zur Lehrerin und zur Erwachsenenbildnerin. 1981 Förderungspreis des BMUK für Erwachsenenbildung. Neben der Tätigkeit als selbständige Kursleiterin Studien der Pädagogik und Psychologie an den Universitäten Graz und Innsbruck. Seit 1986 universitäre Forschungs- und Lehrtätigkeit. 1987 Promotion, 1995 Habilitation durch die Geisteswissenschaftliche Fakultät der Karl-Franzens-Universität Graz. In der Folge hier außerordentliche Universitätsprofessorin für Pädagogik am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft (bis 2004). Seit 1998 Entwicklung und wissenschaftliche Leitung des Universitätslehrgangs „Interdisziplinäre Gerontologie“. 1999 Förderungspreis des Landes Steiermark für Lebensbegleitendes Lernen. Forschungsschwerpunkt in der nachberuflichen Phase: Lernen und Bildung älterer Menschen und die Implementierung der Alternswissenschaft als interdisziplinäres Feld. Publikationen zur Allgemeinen und Historischen Pädagogik, zur Erwachsenenbildung, zur Lebensgestaltung älterer Menschen und Generationensolidarität. *gertrud.simon@uni-graz.at*

Mag. Charlotte Strümpel, Bereich Gesundheits- und Soziale Dienste, Österreichisches Rotes Kreuz, EU-Projekt Koordinatorin seit 2006, davor langjährige nationale und internationale Forschungstätigkeiten am Europäischen Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung. Arbeitsschwerpunkte: Bildung und Freiwilliges Engagement älterer Menschen, Gesundheitsförderung älterer Menschen, Prävention von Gewalt gegen ältere Menschen, Chancengleichheit älterer Frauen, politische Partizipation älterer Menschen. *charlotte.struempel@roteskreuz.at*

Mag. Elisabeth Wappelshammer, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Soziales und Generationen an der Niederösterreichischen Landesakademie, Historikerin, Gerontologin, Erwachsenenbildnerin, Supervisorin; derzeitige Arbeitsschwerpunkte: Projektevaluationen, Bildungs- und Kulturarbeit für ältere Menschen, Subjektive Lebensqualität für Menschen mit Demenz, Fremdsprachenvermittlung im Kindergarten. *elisabeth.wappelshammer@noe-lak.at*

Mag. Dr. Andrea Waxenegger, Leiterin des Zentrums für Weiterbildung der Universität Graz; Arbeitsschwerpunkte: forschungsbasierte, pädagogisch-wissenschaftliche Entwicklung und Erprobung von Bildungsangeboten im Bereich der wissenschaftlichen Allgemeinbildung; University Lifelong Learning und Lernen im späteren Lebensalter auf nationaler und europäischer Ebene (Policy Development und Gute Praxis; EU-Projekte); Präsidentin von EUCEN – European University Continuing Education Network; Vorstandsmitglied von AUCEN – Austrian University Continuing Education and Staff Development Network; Koordinatorin der Österreichischen ExpertInnengruppe Lernen im späteren Lebensalter; Nationale Expertin für das BMWF im ASEM Education and Research Hub for Lifelong Learning Advisory Board.
andrea.waxenegger@uni-graz.at

Konsultation

Dr. Elisabeth Hechl, Politikwissenschaftlerin, seit 1986 im Bundesdienst im Bereich Familien-, Frauen- und SeniorInnenpolitik tätig. Arbeitsschwerpunkte in der Abteilung für Grundsatzangelegenheiten der Senioren-, Bevölkerungs- und Freiwilligenpolitik sind Lebenslanges Lernen und Bildung im Alter, Förderung der Partizipation und der sozialen Teilhabechancen älterer Menschen einschließlich des Zugangs zu neuen Technologien, Chancengleichheit älterer Frauen in Österreich.
elisabeth.hechl@bmask.gv.at

Dr. Heinrich Klingenberg, Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 3 – Wissenschaft und Forschung, ist Leiter der Fachstelle für Erwachsenenbildung und Öffentliche Bibliotheken. Arbeitsschwerpunkte: Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung, Grund- und Basisbildung, Bildungsinformation und Bildungsberatung, Intergenerationelles Lernen, Alter(n)sbildung, Leseförderung,
heinrich.klingenberg@stmk.gv.at

Internationaler Experte: **Prof. John Field**, University of Stirling, United Kingdom

Teilnehmende am Workshop, 3.-4.5.2010, Strobl

Neben Mitgliedern und Konsulenten/innen der Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter haben folgende weitere Expertinnen und Experten am Workshop teilgenommen:

Mag. Dr. Anita Brünner, Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, Abteilung für Erwachsenen- und Berufsbildung, Universität Klagenfurt

Dr. Reinhard Ehgartner, Österreichisches Bibliothekswerk, Das Forum katholischer Bibliotheken

Hans Göttel, Europahaus Burgenland

Mag. Barbara Holzner, Salzburger Bildungswerk, Örtliche Bildungswerke, Institut für Seniorenbildung

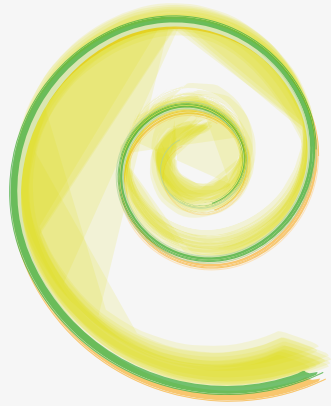
Mag. Wolfgang Kellner, Ring Österreichischer Bildungswerke

Margret Lechner, Stv. Leiterin Tiroler Bildungsinstitut GRILLHOF, Verantwortliche für den Bereich Seniorenbildung

Mag. Martin Oberbauer, Wiener Hilfswerk

Mag. Michael Stadler-Vida, queraum. kultur- und sozialforschung

Roland Völkl, Leiter des Geschäftsfeldes SelbA im Katholischen Bildungswerk der Diözese Linz



ISBN: 978-3-9502601-6-8