

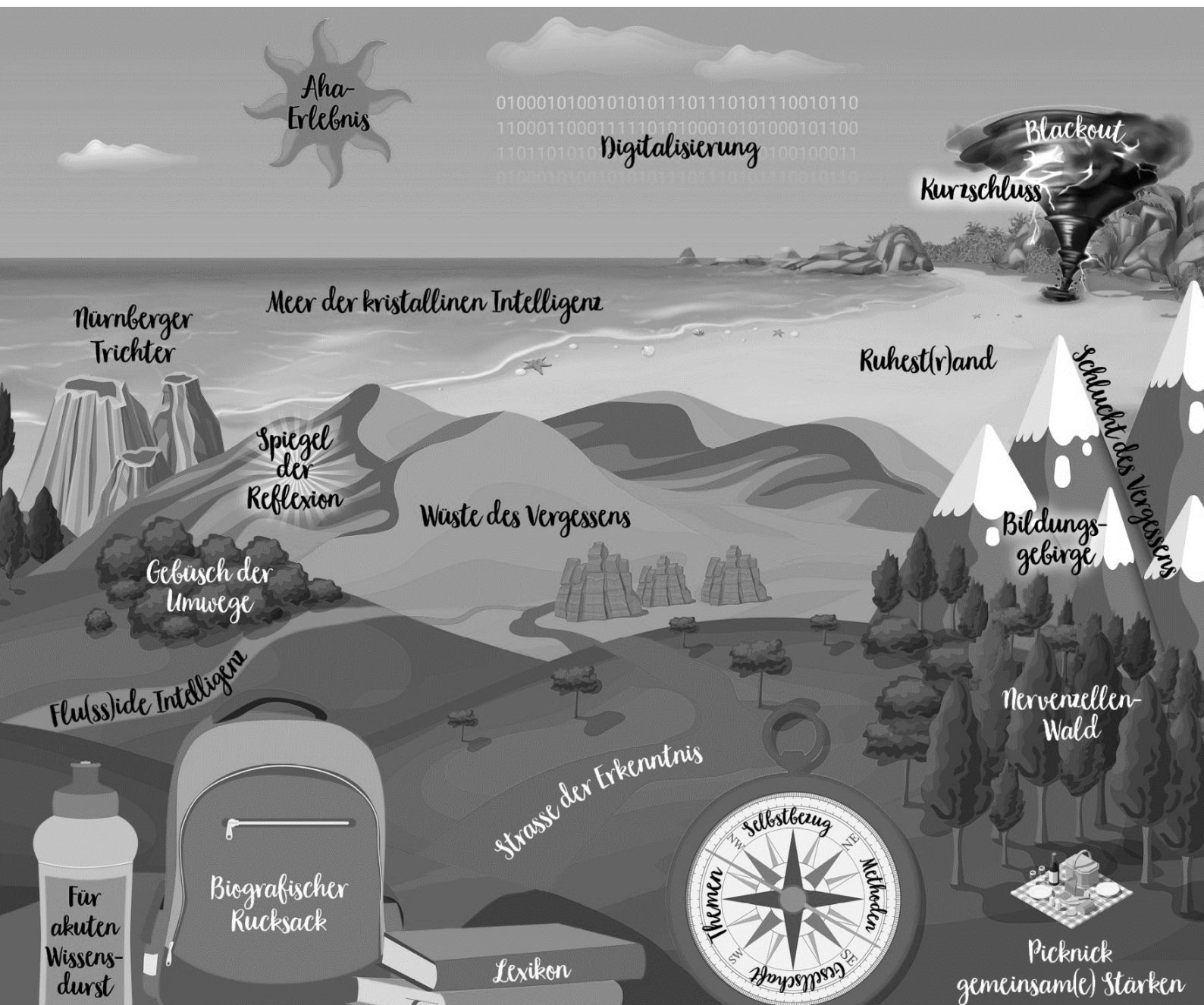


wissensdurstig.de



Handreichung für Multiplikatoren

Wie Bildung im Alter gelingt



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Zum Aufbau dieser Handreichung	5
1. Alter – Älterwerden – Altersbilder.....	7
1.1 Unsere Gesellschaft im Wandel – Alter als aktiver Lebensabschnitt.....	7
1.2 Ab wann ist man alt?	8
1.3 Älterwerden als Prozess	9
1.4 Das Alter hat viele Gesichter	11
1.5 Lernende sind sehr unterschiedlich	12
2. Bildung und Lernen im Älterwerden.....	14
2.1 Warum Lernen im Alter?	14
2.2 Bildung und Lernen - Begrifflichkeiten	15
2.3 Formale, nonformale und informelle Lernumgebungen	16
2.4 Lernen – in jeder Lebensphase möglich	17
2.5 Lernen im Alter – Besonderheiten	17
2.6 Lernbarrieren und Lernwiderstände.....	25
2.7 Ältere, die von formalen Bildungsangeboten eher nicht erreicht werden	26
3. Bildung in der digitalen Welt	28
3.1 Zur Bedeutung von Informations- und Kommunikationstechnologie	29
3.2 Internetnutzung lernen – Ermutigung und Einübung	30
4. Leitfaden zur Gestaltung von Lernprozessen mit Älteren	32
4.1 Der Ansatz des Selbstbestimmten Lernens.....	33
4.2 Der Ansatz der Lernbegleitung	34
4.3 Qualitätsziele in der Bildungsarbeit mit Älteren	37
5. Methodischer Werkzeugkasten	39
5.1 Methodenbeispiele für verschiedene Ziele	40
5.2 Praxistipps	45
Literatur	49

Vorwort

Was ist anders beim Lernen, wenn man älter ist? Sollten Lernangebote für Ältere anders sein, als Lernangebote für jüngere Erwachsene? Geht es doch um eine Lebensphase, in der Leistungs- und Erfolgsdruck nicht mehr im Zentrum des Lernens stehen. Was und vor allem wie wollen ältere Menschen lernen?

In der Handreichung „Wie Bildung im Alter gelingt“ gehen wir diesen Fragen nach und bieten einen geragogischen¹ Schnupperkurs an. Es wird ganz praktisch auf das Besondere am Lernen und an der Bildung im Alter eingegangen. Es wird gezeigt, dass Lernen bis ins hohe Alter Aktivität, soziale Teilhabe und Gesundheit fördert. Hierbei wird ein alltagsnaher und lebensweltbezogener Bildungsbegriff zugrunde gelegt: Eine Wanderung oder ein Spieleangebot können genauso Bildung ermöglichen wie eine Einladung zum Austausch von Alternserfahrungen und zum Kennenlernen z. B. in einer Begegnungsstätte. Das Entscheidende ist, auf die Zielgruppe und die vorhandenen Bedarfs- und Interessenslagen Einzelner angemessen und konstruktiv einzugehen und zunehmend die Eigeninitiative der Beteiligten anzuregen und sie zum Selbstlernen zu ermutigen.

Die wissenschaftliche Disziplin „Geragogik“ hält viele Erkenntnisse und Anregungen dazu bereit, welche Lernherausforderungen auf Menschen im jungen und im hohen Alter warten und wie diese in Bildungsveranstaltungen gefaßt werden können. Haupt- und Ehrenamtliche, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die bereits selbst Bildungsveranstaltungen organisieren oder dies zukünftig tun wollen, sollen mit dieser Handreichung die Möglichkeit erhalten sich weiterzubilden und mehr Ältere zu erreichen. Zum Beispiel wird gezeigt, wie durch vielfältige Formate, durch niedrigschwellige Lerngelegenheiten, durch Vernetzung von Bildungsanbietern und durch aufsuchende Bildungsarbeit möglichst allen älteren Menschen der Zugang zu Bildung eröffnet werden kann. Die hier zusammengestellten Informationen über ältere Menschen in unserer Gesellschaft wollen helfen, Vorurteile über das Alter kritisch zu reflektieren und zeigen, wie bereichernd lebensbegleitende Bildung bis ins hohe Alter hinein sein kann.

Bonn, im Januar 2019

Mag. Dr. Solveig Haring, Herta Bacher, Prof. Dr. Elisabeth Bubolz-Lutz, Janina Stiel und Nicola Röhrich

¹ Als Geragogik wird eine wissenschaftliche Disziplin bezeichnet, die (...) Bildungsprozesse in der zweiten Lebenshälfte erforscht, Bildungskonzepte mit Älteren und für das Alter entwickelt und erprobt und diese in die Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Arbeit mit Älteren einbringt (Bubolz-Lutz et al. 2010, S. 14).

Zum Aufbau dieser Handreichung

1. Alter – Älterwerden - Altersbilder

Im ersten Kapitel wird zunächst ein Verständnis von den Begriffen Alter und Altern entworfen und es werden unterschiedliche Vorstellungen vom Älterwerden - so genannte „Altersbilder“ - diskutiert. Ein kurzer Blick auf die demografische Entwicklung in Deutschland zeigt, um wieviel die ältere Bevölkerung in Zukunft wächst. Deutlich wird auch, dass sich das Alter immer vielfältiger zeigt.

2. Bildung und Lernen im Älterwerden

Im zweiten Kapitel geht es um die Bedeutung des Lernens im Alter. Warum ist Lernen im Alter bzw. lebenslanges Lernen sinnvoll? Was ist der Unterschied zwischen Bildung und Lernen? Was, wo und wie lernen Ältere gerne und gut? Welche unterschiedlichen Lernumgebungen gibt es? Und welche Veränderungen des Gehirns, der Sinne und der Lernmotivation finden im Alter statt?

3. Bildung in der digitalen Welt

Im Hinblick auf die Teilhabemöglichkeiten am gesellschaftlichen und digitalen Wandel ist derzeit der „Einstieg in die digitale Welt“ – über PCs, Tablets, Smartphones usw. für Menschen in der zweiten Lebenshälfte ein wichtiges und sehr beliebtes Lernfeld. Auch Smart-Home-Geräte, darunter z. B. Sprachassistenten, erhalten Einzug in Haushalte Älterer und wollen bedient werden können. Kapitel drei gibt einige konkrete Praxistipps und weiterführende Hinweise für Bildungsangebote in diesem speziellen Lernfeld.

4. Leitfaden zur Gestaltung von Lernprozessen mit Älteren

Der Leitfaden zur Gestaltung von Lernprozessen mit Älteren (didaktischer Leitfaden) kann Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Bildungsarbeit mit Älteren als Hilfestellung zur Gestaltung von Workshops, Bildungsveranstaltungen etc. dienen. Die Anregungen aus der Geragogik sollen zeigen, wie Bildungs- und Lernvorhaben mit Älteren systematisch und planvoll angegangen und umgesetzt werden können. Im Einzelnen wird der Ansatz des „Selbstbestimmten Lernens“ vorgestellt und Unterschiede zwischen einer „Lernbegleitung“ und einer „Leitung“ verdeutlicht. Es werden Anregungen zur Gestaltung von partizipativ angelegter Bildung gegeben und es werden die „Qualitätsziele moderner Altersbildung“ als Orientierungshilfe vorgestellt.

Der Werkzeugkasten präsentiert einerseits eine beispielhafte Methodensammlung zur Anregung von Lernprozessen, die interessant, anschaulich und alltagsbezogen gestaltet werden können. Die leicht anzuwendenden Methoden bieten Hinweise zur Erkundung eigener Interessen und Kompetenzen und zur Vermittlung, Verbreitung und

Mitgestaltung thematisch ausgerichteter Lerneinheiten. Andererseits wurden Praxistipps gesammelt, die besonders für Neueinsteiger in dem Feld hilfreich sind.

Am Ende eines jeden Kapitels sind jeweils weiterführende Literatur, anschauliche Videos und nützliche Internetseiten aufgeführt.

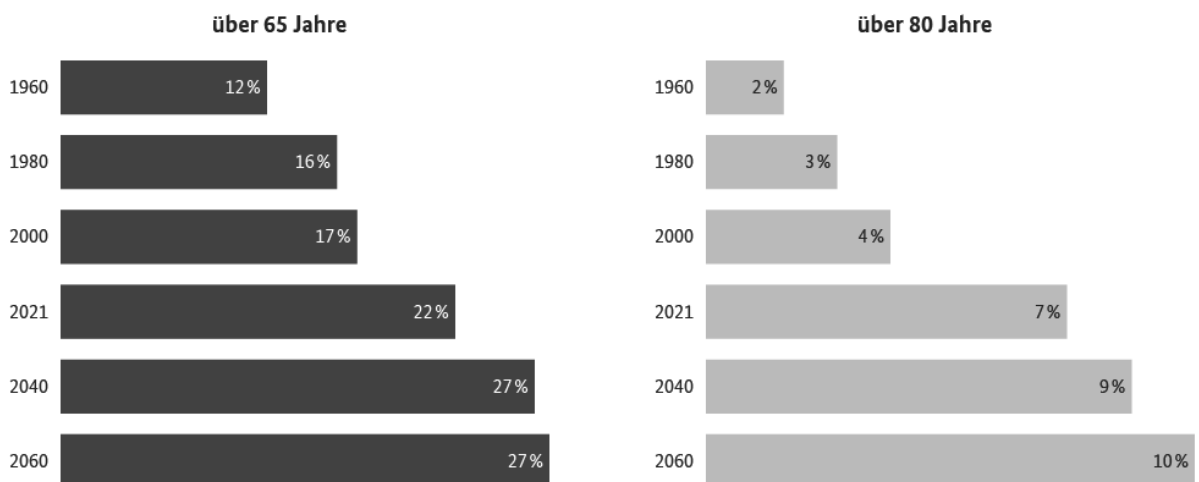
1. Alter – Älterwerden – Altersbilder

1.1 Unsere Gesellschaft im Wandel – Alter als aktiver Lebensabschnitt

Durch die gesellschaftliche Entwicklung hin zu mehr Wohlstand, Verbesserungen in Ernährung und Medizin hat sich **in den letzten 150 Jahren die Lebenserwartung in Deutschland verdoppelt**. Wer in Deutschland zum Beispiel 2019 - 2021 geboren wurde, hat eine Lebenserwartung von 78 Jahren (Männer) bzw. 83 Jahren (Frauen) (Statistisches Bundesamt 2022).

Durch die steigende Lebenserwartung und niedrige Geburtenraten **wachsen insgesamt die absolute Zahl und der Anteil älterer Menschen** in unserem Land. Besonders stark wächst zudem innerhalb der älteren Bevölkerung die Gruppe der sogenannten „Hochaltrigen“, d. h. Personen über 80 Jahren (Abbildung 1).

Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung, 1960–2060



2040 und 2060: 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Variante 2 (moderate Entwicklung)
 Datenquelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
 Bildlizenz: CC BY-ND 4.0 (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2023)

BUND – LÄNDER
 DEMOGRAFIE
 PORTAL

Abbildung 1: Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung, Deutschland, 1960-2060 (Quelle: Demografie-Portal des Bundes und der Länder, 2023)

Neben dieser zahlenmäßigen Zunahme gibt es aber auch besondere **strukturelle Merkmale**, die die ältere Bevölkerung auszeichnen:

- **Mehr Frauen als Männer:** Auch wenn sich die Lebenserwartungen schon leicht angleichen, leben Frauen im Schnitt länger als Männer und machen daher einen größeren Anteil unter der älteren Bevölkerung aus. Es gilt: je älter die Altersgruppe, desto höher der Frauenanteil.
- **Mehr kulturelle Vielfalt:** Aufgrund verschiedener Wanderungsbewegungen in den letzten Jahrzehnten nach Deutschland (z. B. Arbeitsmigration in den 1960/70er Jahren, Spätaussiedler) werden mittlerweile mehr Personen aus anderen Nationen und Kulturen in Deutschland alt.
- **Kleinere Haushalte:** Je älter die Altersgruppe, desto mehr Ältere leben allein. Dies trifft häufiger auf Frauen zu als auf Männer. In Deutschland leben bei den ab 65-Jährigen 45% der Frauen und 20% der Männer allein, bei den über 85-Jährigen sind es 73% der Frauen und 33% der Männer (Statistisches Bundesamt, 2018b).
- **Kleinere Familien – und nicht unbedingt vor Ort:** Familien haben über die Jahrzehnte weniger Kinder bekommen und auch die Zahl kinderloser Personen ist gestiegen. Zudem wird es seltener, dass alle Familienangehörigen im selben Ort oder in der Nähe leben und sich schnell gegenseitig helfen können. Gut funktionierende Nachbarschaften und Unterstützungsnetzwerke vor Ort werden dadurch wichtiger.
- **Vielfältigeres Alter:** Die Lebensentwürfe älterer Menschen sind vielfältiger geworden, die Möglichkeiten die Lebensphase Alter individuell und nach eigenen Vorstellungen zu gestalten, haben zugenommen (z. B. verschiedene Wohnformen, Beziehungsformen, Engagementmöglichkeiten).

Sowohl durch diese zahlenmäßigen als auch die strukturellen Veränderungen werden Anliegen wie Altersdiskriminierung, die gesundheitliche Versorgung, eine menschenwürdige Sorge- und Pflegearbeit und (neue) altersgerechte Wohnformen auch zu politischen Themen, die die ganze Gesellschaft betreffen (Bundeszentrale für politische Bildung 2022).

1.2 Ab wann ist man alt?

Die Gerontologie, auch Alternswissenschaft genannt, unterscheidet zwischen Altern und Alter. „Unter „**Altern**“ wird der von der Geburt bis zum Tod andauernde, unumkehrbare **Prozess** der biologischen/funktionalen, psychischen und sozialen Entwicklung und Reifung eines Menschen verstanden. Menschen altern aufgrund ihrer ungleichen Biografien und Lebensbedingungen individuell unterschiedlich“ (Köster, Schramek & Dorn, 2008, S. 161). Das **Alter** hingegen meint z. B. ähnlich wie „Jugend“ eine **Lebensphase**, deren Beginn sozial und gesellschaftlich bestimmt ist. Meist werden das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben und der Übergang in die nachberufliche

Lebensphase als dieser Beginn verstanden, weil sie mit zahlreichen Veränderungen verbunden sind.

Laut UNO und Weltgesundheitsorganisation gehört man mit 60 bzw. 65 zu den sog. „Alten“ (WHO, 2020). Allerdings ist auffällig, dass sich Personen dieser Altersgruppe selbst noch lange nicht zu den Alten zählen. Dies hat mit Altersbildern in unseren Köpfen zu tun (wenn man zum Beispiel an die eigenen Großeltern zurückdenkt), denen die heutigen Älteren immer weniger entsprechen. Ältere Menschen heute sind im Vergleich zu früheren Generationen zumeist gesünder, besser gebildet und haben noch viele Jahre mehr vor sich, die gestaltet werden wollen. Viele sind noch sehr aktiv und übernehmen wichtige Aufgaben in unserer Gesellschaft – in Familien, im Wohnumfeld, in Vereinen u.v.m.

Während man im Beruf oft eingespannt ist und wenige Freiheiten hat, fühlen sich viele Menschen im Ruhestand frei, unabhängig und können selbstbestimmt entscheiden, was sie tun und lassen wollen. Manche nutzen die gewonnene Freiheit auch zu einem selbst gewählten beruflichen Neustart oder einem bürgerschaftlichen Engagement.

Dieses Gefühl der „Freiheit“ können nicht alle älteren Menschen gleichermaßen genießen. Ist der Lebensunterhalt durch die Rente nicht gesichert, so ist man auch noch im hohen Alter auf einen Zuverdienst angewiesen. Auch Erkrankungen können Menschen daran hindern, die gewonnenen Jahre auszukosten. Die Pflege von Angehörigen oder die Betreuung der Enkelkinder kann von dem Einen als Einschränkung, von einem Anderen als willkommene Aufgabe empfunden werden. So sollten also keine voreiligen Schlüsse gezogen werden. Die Bereitschaft, sich auf nachberufliche Tätigkeiten einzulassen, ist tendenziell dann am stärksten ausgeprägt, wenn sie selbstbestimmt und aus eigener Entscheidung heraus erfolgt, den eigenen Fähigkeiten und Neigungen entspricht und finanzielle und gesundheitliche Ressourcen vorhanden sind.

Wenn vom „Lernen im Alter“ die Rede ist, so ist meist der Zeitraum nach der Verrentung gemeint. Aber es gibt auch Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Da es also keine eindeutigen Abgrenzungen gibt, wird hier von einer Vorstellung des „Lernens in der zweiten Lebenshälfte“ ausgegangen: Im Älterwerden – während unseres gesamten Lebens – lernen wir und entwickeln uns weiter – auch noch in sehr hohem Alter (Stichwort: lebenslanges Lernen).

1.3 Älterwerden als Prozess

Altern gilt also als Prozess – von Geburt an. Die Aussage „das Altern sei ein natürlicher Abbauprozess“ beschreibt ein längst überholtes Bild vom Älterwerden – es gründet im sogenannten „Defizitmodell“, welches in der Wissenschaft in den 1960er Jahren aufkam. Diese Sicht auf das Altern ist jedoch längst überholt. Danach folgten Gegenmodelle des „aktiven“ und „erfolgreichen Alterns“. Heutzutage spricht man in der Wissenschaft vom Ziel des **guten Alterns** und meint damit ein Altwerden, welches den Erhalt

der eigenen Identität, der größtmöglichen Selbstständigkeit und Wohlbefinden ermöglicht, auch bei schweren Einschränkungen z. B. durch Krankheit oder Pflegebedürftigkeit (vgl. Wahl, Iwarsson, Oswald, 2012). Das Älterwerden wird heute betrachtet als ein **Prozess, der sowohl von Gewinnen als auch von Verlusten gekennzeichnet ist** – Alter als ein Lebensabschnitt, welcher Risiken birgt aber auch Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet.

Aktivitäten im Alter sind oftmals darauf ausgerichtet, so lange wie möglich selbständig leben zu können – dies ist auch im Interesse von Politik und Gesellschaft: “Wenn das Altern positiv wahrgenommen werden soll, so muss ein längeres Leben von Möglichkeiten zur Wahrung der Gesundheit, zur aktiven Teilnahme am Leben im sozialen Umfeld und zur Aufrechterhaltung der persönlichen Sicherheit begleitet sein“ (WHO 2002, S. 12). Faktoren, die das Ausmaß möglicher Aktivität im Alter bestimmen, sind: Gesundheit, Verhaltensmuster und Persönlichkeit, die Umgebung, das soziale Umfeld und finanzielle Lage. Deshalb sind es vor allem die finanziell eher Gutgestellten, die ehrenamtliche Unterstützung und bürgerschaftliches Engagement entfalten können.

Ein Blick auf freiwilliges Engagement im Alter zeigt: „Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren engagieren sich mit einem Anteil von 45,2 Prozent nicht seltener, sondern häufiger als der Bevölkerungsdurchschnitt. Auch bei den 65- bis 74-Jährigen ist die Engagementquote mit 41,5 Prozent nur geringfügig kleiner als im Durchschnitt der Bevölkerung. Erst bei Menschen ab 75 Jahren geht das freiwillige Engagement zurück. Allerdings: Auch bei Menschen jenseits der 75 Jahre ist immer noch ein Viertel freiwillig engagiert (26,1 Prozent). (...) Bildung ist von ähnlicher Bedeutung wie die Gesundheit für das freiwillige Engagement im Alter. Der Anteil freiwillig Engagierter ist bei älteren Menschen in der Gruppe mit hoher Bildung am höchsten und in der Gruppe mit niedriger Bildung am geringsten.“ (BMFSFJ, 2017a, S. 6) Und: „Im freiwilligen Engagement zeigt sich: Die wichtigsten Motive sich zu engagieren sind für die älteren freiwillig Engagierten Freude und Spaß, der Kontakt mit anderen Menschen und mit anderen Generationen sowie die Mitgestaltung der Gesellschaft.“ (BMFSFJ, 2017a, S. 8)

In der psychologisch ausgerichteten Altersforschung spricht man vom „**Kompetenzmodell**“, wenn man statt der Defizite die vorhandenen Kompetenzen in den Blick nimmt. Unter Kompetenzen versteht man die „Fähigkeiten und Fertigkeiten des Menschen zum effektiven Umgang mit den Anforderungen in seiner Umwelt“ und das situationsangepasste, subjektiv richtige und selbständige Handeln (Kruse/Lehr 1999, S. 193). Daraus formuliert dann die auf den Bildungswissenschaften und der Sozialen Arbeit fußende Geragogik das Ziel, dass Ältere einzuschätzen lernen, welche Kompetenzen sie haben und auch zu erkennen, welche Kompetenzen ihnen fehlen. So geht die Geragogik davon aus: Wenn Altern eine Lebensphase von Zugewinnen und Einbußen ist, so können (und sollten) Ältere ermutigt und begleitet werden, sich gemäß ihren Wünschen, Kräften und Fähigkeiten einzubringen und weiterzuentwickeln.

Als Beispiel für die enge Verbindung von gerontologischer und geragogischer Perspektive kann auf einen Ansatz verwiesen werden, der sowohl die beobachteten Anpassungsstrategien alter Menschen beschreibt als auch als geragogische Orientierung für das eigene Älterwerden genutzt werden kann: Das sogenannte **SOK Modell** (Abkürzung für Selektion-Optimierung-Kompensation, Baltes/Baltes 1989) wird vielfach am Beispiel des berühmten Pianisten Arthur Rubinstein erläutert. Dieser wählt seine Stücke genau aus, er selektiert: er verkleinert sein Repertoire beim Klavierspielen und lässt bestimmte Stücke weg. Er optimiert: Er übt die beibehaltenen Stücke mehr als früher und gleicht aus: er spielt ein Stück bewusst langsamer, damit die schnellen Teile besser zur Geltung kommen. So kann er die Stücke bis ins hohe Alter erfolgreich spielen. Diese Strategie des Auswählens und Optimierens kann jeder anwenden, um mit den Einschränkungen des Alters konstruktiv umzugehen.

1.4 Das Alter hat viele Gesichter

Ältere Menschen sind keine einheitliche Gruppe. Sie unterscheiden sich erheblich voneinander – z. B. je nach Lebenslage und Lebensentwurf. Tatsächlich sind in keiner anderen Lebensphase die Menschen so verschieden wie im Alter, konnten sie doch ihre Eigenheiten über den längsten Zeitraum ausprägen und haben sie die verschiedensten Dinge erlebt.

Auch heute noch sind unsere Vorstellungen vom Alter - unsere Altersbilder - zumeist eher negativ geprägt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2023, S. 26). Kaum jemand möchte zu den Alten gehören. **Altersbilder** sind die Vorstellungen des Einzelnen und der Gesellschaft vom Alter (der Lebensphase), vom Altern (dem Prozess des Älterwerdens) und von älteren Menschen (BMFSFJ 2014). Diese Vorstellungen sind nicht naturgegeben oder statisch, sondern gesellschaftlich geformt und somit auch veränderbar. Sie unterscheiden sich auch in verschiedenen Kulturen. Lange Zeit wurden in unserer Gesellschaft einseitig die Probleme des Alter(n)s wie Einsamkeit, Krankheit, Hilfs- und Pflegebedürftigkeit betont. Heute findet langsam ein Wandel statt – von diesem defizitgeprägten Bild hin zu einer Entwicklung vielfältiger Altersbilder, in denen auch die Kompetenzen, Potenziale und Ressourcen Älterer in den Blick geraten. Je differenzierter und vielfältiger eine Gesellschaft und die in ihr praktizierten Lebensformen sind, desto mehr Möglichkeiten bestehen, dass sich die Altersbilder ebenfalls entsprechend wandeln.

Altersbilder beeinflussen die Handlungsspielräume älterer Menschen. Wenn zum Beispiel einem älteren Menschen durch sein Umfeld suggeriert wird „das schaffst du nicht mehr, dafür bist du zu alt“, dann wird tatsächlich weniger gewagt und weniger gewonnen. Auch beeinflussen die Altersbilder in den Köpfen von Politikern oder Journalisten, welche Politik für Ältere gemacht wird und wie sie in der Öffentlichkeit darge-

stellt werden. Ein kritisches Nachdenken über bestehende persönliche und gesellschaftliche Altersbilder ist deshalb wichtig und kann auch im Rahmen von Bildungsveranstaltungen mit Älteren geschehen.

Zusammenfassung: Altern heute ist...

- ein lebenslanger, biografisch verankerter Prozess
- geprägt von großen Unterschieden zwischen den Personen
- abhängig von der sozialen, ökonomischen und ökologischen Umwelt
- verschieden für Männer und Frauen
- verbunden mit Entwicklungsmöglichkeiten und –grenzen, Gewinnen und Verlusten
- verbunden mit vielen Lernherausforderungen und -notwendigkeiten

1.5 Lernende sind sehr unterschiedlich

Teilnehmende von Bildungsveranstaltungen unterscheiden sich voneinander – mit zunehmendem Alter werden diese Unterschiede immer stärker sichtbar. Sie haben ihre je eigenen Vorstellungen, wie sie lernen wollen und was ihnen im Lern- und Bildungsprozess wichtig ist. So heißt es in der Broschüre „Neugierig bleiben!“ (BAGSO 2019, S.19f): „Neben ihren unmittelbaren Interessen und Bedürfnissen spielen ihre Einstellungen, Werte und ihr Lebensstil eine große Rolle. Für die Lehrenden ist es wichtig, Brücken zu bauen und offene Lernräume zu schaffen. Jeder Mensch hat dabei unterschiedliche Bedürfnisse, oft sind sie abhängig von der Lebenserfahrung oder der Bildungsbiografie. Für die einen ist es wichtig, in sozial angenehmen Räumen und einer lockeren Atmosphäre, z. B. mit Kaffee und Kuchen, zu lernen und dabei persönliche Kontakte zu Gleichgesinnten zu pflegen. Für andere ist ein sachorientierter, ergebnisbezogener Lernstil ansprechender. Manche gehen auf andere Menschen offen zu und stellen sich selbst gern dar, andere wollen lieber im Hintergrund bleiben und sind in Lernsituationen zurückhaltender. Es gibt Lernende, für die stehen der eigene Lernfortschritt und die persönliche Entwicklung im Vordergrund, andere hingegen sehen das gesellschaftliche Zusammenspiel und das Soziale als wichtiger an. Es gibt Menschen, die wollen stärker an das anknüpfen, was sie schon kennen und wo sie ihre Kompetenzen und Stärken haben, wieder andere wollen einmal ganz andere Erfahrungen machen und neue Wege gehen. Hier gibt es nicht richtig oder falsch, nicht besser oder schlechter, sondern es liegt an dem jeweiligen Menschen, was für ihn – in seinem Leben – wichtig ist und worauf er besonders achtet.“

Menschen mit besonderen Lernvoraussetzungen oder Lernansprüchen dürfen auch im Alter nicht ausgegrenzt werden. Das können Menschen mit besonderen Erfahrungen oder mit Einschränkungen sein. Ein älterer Mensch, der vielleicht nicht Lesen oder Schreiben gelernt hat, sollte auch die Möglichkeit haben, sich im Alter weiterzuentwickeln. Er sollte dort anfangen können zu lernen, wo er gerade steht. Menschen, die

sich mit der Sprache nicht so sicher sind, die möglicherweise einen Migrationshintergrund haben, sollten ebenso die Chance bekommen, für sich angemessene Lernräume zu finden, wie Menschen mit ausgeprägten Interessen und viel Erfahrung im Lernen. Gedacht werden muss auch an Menschen mit psychischen oder physischen Beeinträchtigungen, für die manche Lernorte nicht einfach zu erreichen sind oder auf die Bildungsanbieter besonders zugehen müssen. Gerade in solchen Fällen ist es wichtig, dass Ältere ermutigt werden, sich auf neue Lernsituationen einzulassen. Warum nicht einen Freund oder eine Nachbarin motivieren, sich auf neue und ungewohnte Lernwege zu begeben? Eine persönliche und gezielte Ansprache kann hier Wunder wirken.“

Weiterführende Links, Materialien und Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): Ageismus – Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland. Berlin, online unter: <https://kurze-links.de/tgry>

BAGSO (2020) – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen: Digitalisierung – (k)ein Problem? Der Karikaturenwettbewerb zu Alter und Digitalisierung <https://www.bagso.de/themen/karikaturenwettbewerb/>

BAGSO (2023) – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen: Fotowettbewerb „VielfALT“ zum Leben im Alter: <https://kurzelinks.de/11wu> & <https://www.bagso.de/themen/vielfalt/fotowettbewerb/wettbewerbsbeitraege/>

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Webseite Altersbilder. <https://www.programm-altersbilder.de/>

BMFSFJ (2014): Eine neue Kultur des Alterns. Altersbilder in der Gesellschaft. <https://kurzelinks.de/9ch0>

Demografie-Portal des Bundes und der Länder (2023): Ältere Bevölkerung. <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/aeltere-bevoelkerung.html>

Hammerl, Elfriede (2018) Alte Geschichten. Erzählungen, 2. Auflage, Verlag Kremer & Scheriau, Wien.

Kruse, Andreas/Wahl, Hans-Werner (2010): Zukunft Altern. Individuelle und gesellschaftliche Weichenstellungen. Wiesbaden. Springer.

Schiff, Sonja (2015) 10 Dinge, die ich von alten Menschen über das Leben lernte. Einsichten einer Altenpflegerin, edition a, Wien.

2. Bildung und Lernen im Älterwerden

2.1 Warum Lernen im Alter?

Unter Bildung versteht man nicht nur den Wissenserwerb, sondern auch die Entwicklung von Haltungen und Kompetenzen. Bildung ist ein aktiver, selbst vollzogener Prozess, in dem man sich mit seiner Umwelt auseinandersetzt, die eigenen Sichtweisen überdenken und neue Perspektiven entwickeln kann. Im Alter geschieht Bildung weniger außengesteuert und zur Erreichung extern gesetzter Ziele: man lernt also nicht „für die Schule“, sondern für „sich selbst“. **Im Vordergrund steht die Gestaltung und Bereicherung des eigenen Lebens, der Erhalt der Eigenständigkeit, die Erleichterung des Alltags und das Knüpfen von Beziehungen** (vgl. das Lehrbuch Geragogik: Bubolz-Lutz et al. 2010, vgl. dazu auch das Handbuch Altern - Lernen - Bildung von Schramek et al. 2018). Das Lernen mit anderen, zu zweit oder in einer Gruppe, macht vielen Menschen nicht nur mehr Spaß – der Austausch mit anderen kann auch beim Lernprozess selbst hilfreich sein. Die Beweggründe Neues zu lernen können aber auch den Eigennutz übersteigen: dann will man Zusammenhänge verstehen, um in seinem Umfeld oder in der Gesellschaft etwas bewirken zu können. Anders als in frühen Lebensphasen enthalten Bildungsprozesse mit zunehmend vorhandenem Erfahrungswissen nicht nur Anteile des Lernens, sondern auch des Lehrens: Bildung geschieht auch dann, wenn eigenes Wissen an Gleichaltrige oder an Jüngere weitergegeben und gemeinsam auf den Prüfstand gestellt wird.

Ältere lernen...

- um sich an Veränderungen, die durch das Älterwerden entstehen anzupassen,
- um körperlich und geistig fit zu bleiben,
- um gesund und geistig beweglich zu bleiben
- um so lange wie möglich selbständig zu bleiben und sich Hilfe organisieren zu können,
- um Gleichgesinnte kennenzulernen und Teil der Gesellschaft zu sein,
- um sich weiterzuentwickeln und
- manchmal einfach darum, das, was man als junger Mensch nicht lernen konnte, nachzuholen (vgl. Simon/Gerdenitsch 2012, S. 3).

Der größte Unterschied zur Bildung und zum Lernen vor der Rente ist, dass man Bildung und Lernen nun selbst gestalten kann und die Ziele und das Ergebnis selbst bestimmen kann. Man kann lernen, wann man will und so viel man will. Sich im Alter auf Bildungsprozesse in der Gruppe einzulassen, kann zu einem neuen starken Selbstbild führen – es kann aber auch mit Grenzerfahrungen verbunden sein. Deshalb ist es wichtig, von jemandem beim Lernen begleitet zu werden, der wohlwollend ist

und auch die Grenzziehungen und Begrenzungen des Gegenübers beachtet und respektiert. Werden von Einzelnen in der Lerngruppe die „Grenzen überschritten“, greift eine versierte und achtsame Lernbegleitung ein.

Bildungsbedürfnisse und -interessen Älterer sind vielfältig. Es gibt jedoch Lieblingsthemen: Die beliebtesten Themen sind Sprachen (für Bildungsreisen), Internet und neue Kommunikationstechnologien, Umwelt, Garten, Gesundheit und Lernen für das freiwillige Engagement. Es gibt aber auch andere Anliegen, die erst zur Sprache kommen, wenn man sich in einer Lerngruppe näher kennt und Vertrauen entwickeln konnte. Häufig sind es auch Einschnitte in das alltägliche Leben – wie etwa die Pflege in der Familie oder der Tod eines geliebten Menschen – die Menschen dazu bewegen, sich zu informieren und miteinander in Austausch zu treten.

2.2 Bildung und Lernen - Begrifflichkeiten

Umgangssprachlich wird zwischen Bildung und Lernen kaum unterschieden. In der wissenschaftlichen Diskussion innerhalb von Erwachsenenbildung und Psychologie werden diese Begriffe jedoch unterschiedlich benutzt: **Lernen** wird als der konkrete Aneignungsprozess, also z. B. die **Aufnahme und Verarbeitung von Informationen**, bezeichnet. Das Verständnis von **Bildung** geht darüber jedoch weit hinaus: hier wird die **Entwicklung der Persönlichkeit eines Menschen in seiner Gesamtheit** einbezogen. Häufig wird Bildung aber auch mit einem bestimmten erforderlichen oder vermeintlich erforderlichen Bildungswissen gleichgesetzt. In zahlreichen Büchern wird dargestellt, „was man alles wissen muss“. Wer dieses Bildungswissen dann nicht hat, der gilt bei manchen schnell als „ungebildet“. Ein solches nur inhaltlich ausgerichtetes Bildungsverständnis gilt jedoch als überholt. Gerade in Bezug auf die ältere Generation sind damit nicht nur Wissensbestände gemeint – Bildung zeigt sich auch in Werthaltungen und kritischem Denken. Bildung und Lernen gehen also Hand in Hand. Bildung ist eine komplexe Lebensaufgabe, die ein lebensbegleitendes Lernen bis ins hohe Alter erfordert. Lernen ist ein Vorgang, der es ermöglicht, sich dieser Aufgabe zu stellen.

Der Begriff Bildung ist der bewusste, zielgerichtete Erwerb von neuen Erkenntnissen oder neuen Fertigkeiten (vgl. Kolland et. al. 2022, S. 19). Ziel ist, sich ein reflektiertes Bild von sich und seinen Beziehungen und der Welt zu machen – und diesem Verständnis gemäß zu handeln (vgl. Kruse 2011, S. 829).

Bildung verweist auf einen übergeordneten Prozess, Lernen auf eine Tätigkeit innerhalb dieses Prozesses. Bildungsprozesse benötigen eine aktive Auseinandersetzung mit Wissen und Erfahrung, sie sind herausfordernd und haben biografische Bezüge, d. h., sie haben immer mit der Persönlichkeit des Lernenden selbst zu tun. „Die Erfahrung ist wertvoll, weil die Person aus ihr etwas gelernt hat. Je älter die Lernenden, desto höher ist die Präsenz von Erfahrungen in Lernprozessen“ (Kolland/Ahmadi 2010, S. 28). Insofern kommt dem Begriff des „**Erfahrungswissens**“ im Rahmen von Bildung

im Alter herausragende Bedeutung zu (Bubolz-Lutz 2012). Vom Erfahrungswissen Älterer können alle Generationen lernen.

Bildung im Alter stellt keine Pflichtaufgabe dar. Sie kann von Älteren nicht verlangt werden: Schülerinnen und Schüler müssen die Schulbank drücken, im Alter handelt es sich eher um einen freiwillig gewählten Prozess. Zuweilen wird man aber auch durch die Umstände gezwungen, bisher Gewohntes zu „verlernen“ und sich für Neues zu öffnen. Es ist gut, wenn man das Lernen frühzeitig gelernt hat, denn dann ist man den unerwarteten Herausforderungen, die im Alter auf einen zukommen, eher gewachsen und kann sich leichter umstellen.

Sich zu bilden ist auch mit gesundheitlichen Einschränkungen und unter erschwerten Bedingungen möglich. Die Fähigkeit von Älteren, persönliche Ressourcen als Anlass für Entwicklungen zu nutzen, ist erstaunlich hoch, selbst dann, wenn sie in ihren Fähigkeiten zur selbständigen Lebensführung eingeschränkt sind. Bildungsangebote können dabei helfen, sich mit kritischen Lebensereignissen konstruktiv auseinanderzusetzen und Bewältigungstechniken zu erlernen (vgl. Kruse 2011, S. 828).

Bildung endet jedoch nicht mit der Einsicht in Zusammenhänge und dem Erwerb von Kenntnissen – sie umfasst auch das daraus resultierende Handeln. Innerhalb der Geragogik wird die Verknüpfung von Reflexion und Handeln als zentral angesehen. So geschieht Bildung für das Handeln (z. B. im bürgerschaftlichen Engagement und in der alltäglichen Lebensgestaltung) als auch im Handeln selbst (Bubolz-Lutz/ Steinfurt-Diedenhofen 2018, S. 227 ff.).

2.3 Formale, nonformale und informelle Lernumgebungen

Die Bildungs- und Lernmöglichkeiten im Alter ergeben sich in unterschiedlichen Bereichen – diesbezüglich spricht man von verschiedenen Kontexten zum Lernen (Abbildung 2).

Neben **formalen** Lernmöglichkeiten in Institutionen wie Universitäten und Bildungsträgern, die man bewusst aufsucht, um etwas zu lernen, gibt es auch ein Lernen in **non-formalen** Umgebungen, etwa im und für das freiwillige Engagement, in Vereinen und Verbänden. Am häufigsten lernen wir aber im Alltag, also in **informellen** Umgebungen. Beim sogenannten informellen Lernen ist uns oft gar nicht bewusst, dass wir lernen. Man lernt beispielsweise aus Zeitungen, bei einem Museumsbesuch, von Gleichgesinnten bei einem Spaziergang und auch von den Jüngeren, wenn man z. B. mit ihnen über Funktionen des Smartphones spricht. Lernen in nonformalen und informellen Zusammenhängen ist besonders im Alter gefragt (vgl. Kolland et. al., 2022, S. 21.). Welche Lernumgebung Ältere bevorzugen hängt u.a. von ihrer bisherigen Bildungsbiografie ab. Unter den Senioren-Studierenden an den Universitäten und auch an Volkshochschulen finden sich eher Personen mit höheren formalen Bildungsabschlüssen, während Personen mit niedriger formaler Bildung eher im Quartier und von Personen aus

dem nahen Umfeld etwas lernen und dort auch ihr Wissen weitergeben. Um nicht nur Lerngelegenheiten für Bildungsgewohnte Menschen zu bieten, sollte daher ein vielfältiges Angebot bestehen, welches der Vielfalt des Alters entspricht. Ideen für eine bunte Angebotspalette bietet auch das Internetportal www.wissensdurstig.de. Hier kann zudem jede Person und Institution ihre Bildungsangebote für Ältere bekannt machen.

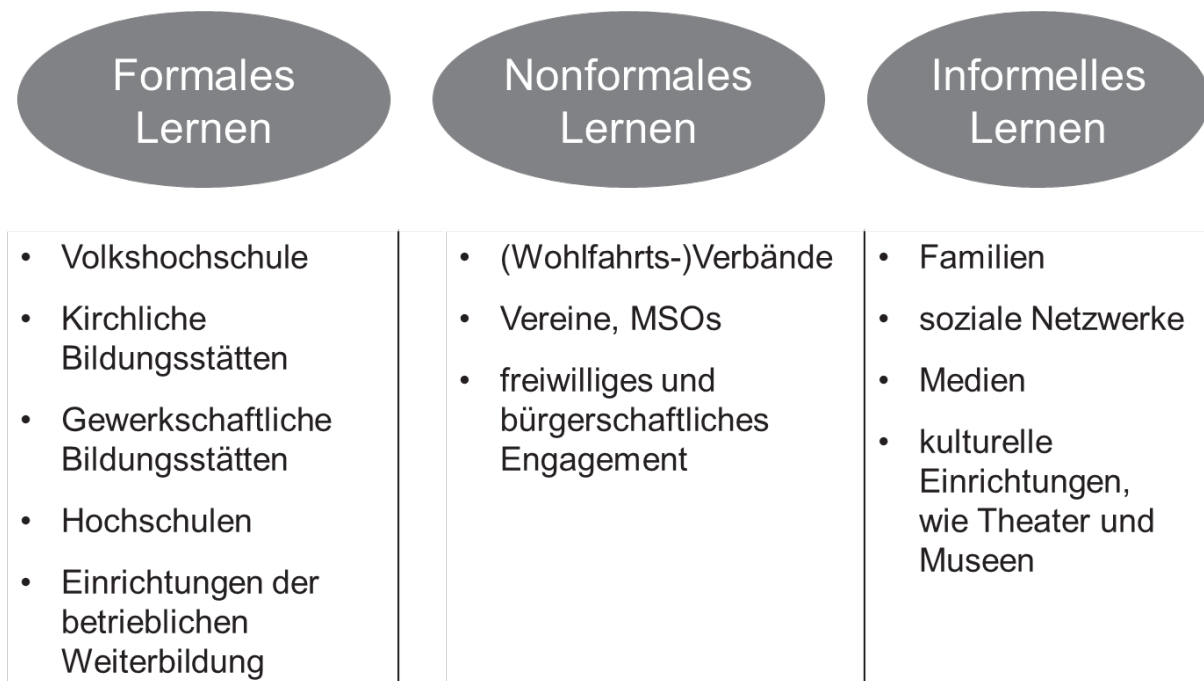


Abbildung 2: Lernen in verschiedenen Kontexten (MSOs = Migrantenselbstorganisationen)

2.4 Lernen – in jeder Lebensphase möglich

Lernen ist in jeder Lebensphase möglich. Ein genereller Abbau kognitiver Fähigkeiten im Alter, wie er im Defizitmodell behauptet wurde, konnte nicht nachgewiesen werden. Im Gegenteil: Die Plastizität (d. h. Veränderbarkeit) des Gehirns bleibt bis ins hohe Alter erhalten. Mit gezieltem Training können sich auch im sehr hohen Alter noch neue Synapsen im Gehirn bilden. Jedoch gibt es Veränderungen beim Lernen, denen zu begegnen den Lernprozess erleichtern kann (vgl. BAGSO 2019, S. 20)

2.5 Lernen im Alter – Besonderheiten

Auch im Alter kann der Mensch noch viel lernen und Neues erfahren. Und doch gibt es Unterschiede: Kinder und Jugendliche lernen anders als ältere Menschen. Ältere

Menschen haben durch ihre Lebens- und Berufserfahrung bereits viel Wissen erwerben können, Neues knüpft dabei häufig an bereits Bekanntes an. Das Lernen älterer Menschen kann hier als **Anschlusslernen** verstanden werden, bei dem man neues Wissen in die bisherigen Wissensbestände ein- und ihnen zuordnet. Manchmal fällt es schwerer, altes Wissen zur Seite zu legen und durch neues Wissen zu ersetzen, als sich auf sein Erfahrungswissen zu beziehen.

Mit ihrem Wissen tragen Menschen im Alter auch ihre Lebens- und Lernerfahrungen mit sich herum. Man spricht hier auch vom „biografischen Rucksack“, den man im Laufe seines Lebens mit guten wie auch mit schlechten Erfahrungen gefüllt hat. Nicht wenigen machen solche Erfahrungen auch noch im Alter zu schaffen. Das kann es erschweren, neue Perspektiven zu entwickeln.

Worin bestehen nun genauer die Veränderungen beim Lernen im höheren Erwachsenenalter? Bevor auf Veränderungen des Gehirns, der Sinne und der Motivation zu Lernen eingegangen wird, sei betont, dass die hier geschilderten Veränderungen im Verlauf des Älterwerdens zwar prinzipiell immer häufiger auftreten, aber nicht unmittelbar mit dem kalendarischen Alter in Zusammenhang stehen. Ob und wann sie eintreten und in welchem Maße, ist von Person zu Person sehr verschieden (Bauer & Reiners, 2009; Rosenmayr, 2000).

Veränderungen des Gehirns (kognitive Veränderungen)

Die psychologisch orientierte Gerontologie spricht von der im Alter eher abnehmenden „fluiden“ und der eher ausgeprägten „kristallinen Intelligenz“. Die **fluide Intelligenz** – sie enthält die Basisfähigkeit der Informationsverarbeitung - baut schon ab Mitte 20 ab. Das betrifft beispielsweise die Schnelligkeit der Informationsverarbeitung, unsere Fähigkeit neue Lösungen für Probleme zu finden oder wie viel wir überhaupt parallel in unserem Arbeitsgedächtnis jonglieren können. Dafür kann die **kristalline Intelligenz** – die Intelligenz als Kulturwissen – weiter ansteigen. Damit sind die Lebenserfahrungen und die Bildungsprozesse gemeint, also z. B. unser Faktenwissen und unsere Kompetenzen in lange und regelmäßig ausgeführten Tätigkeiten.

Wussten Sie?



Fluide und kristalline Intelligenz: Während die fluide Intelligenz im Sinne von Verarbeitungsprozessen mit zunehmendem Alter eher abnimmt, basiert die kristalline Intelligenz auf unseren Erfahrungen und ist auch im hohen Alter zumeist stabil.

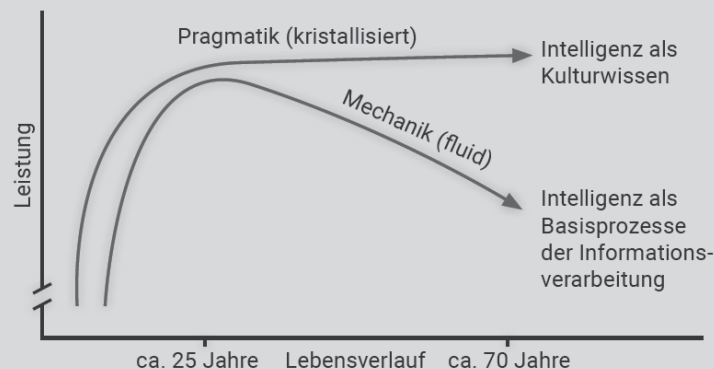


Abbildung 3: Fluide und kristalline Intelligenz (Quelle: BAGSO 2019, S.26)

Während Abbildung 3 den grundlegenden Trend wiedergibt, zeigt Abbildung 4 diesen Trend bezogen auf einzelne Personen aus einer amerikanischen Studie (CREATE, 2018). Jeder Punkt ist dabei eine Person eines bestimmten Alters mit ihrem gemessenen Level der fluiden Intelligenz. Wie zu erkennen ist, können auch Personen in höheren Lebensaltern jüngere in den gemessenen Leistungen durchaus „übertreffen“.

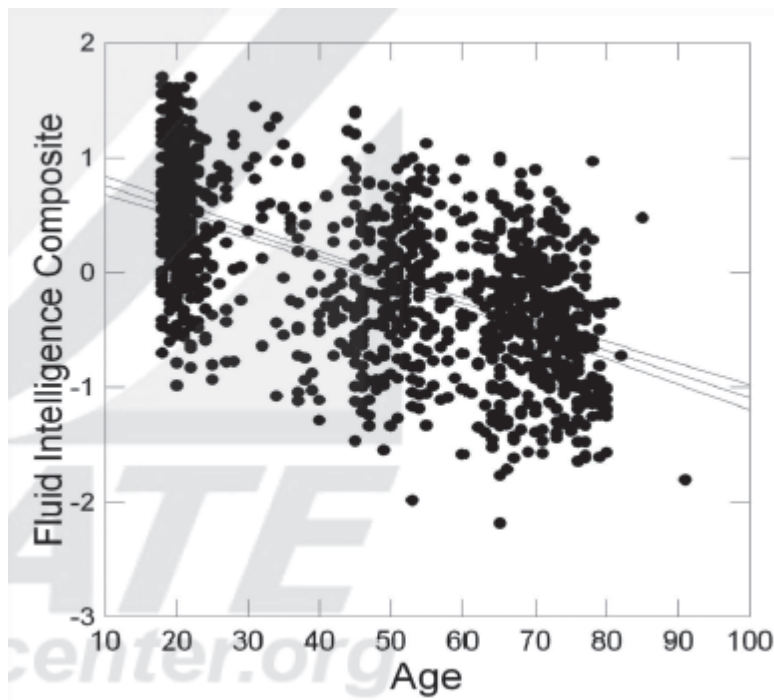


Abbildung 4: Variabilität der fluiden Intelligenz von Personen verschiedenen Alters (Quelle: CREATE, 2018 S. 59)

In der Geragogik – der wissenschaftlichen Disziplin zum Lernen im und für das Alter – wird reflektiert, wie den im Hinblick auf die kognitive Leistungsfähigkeit mit dem Älterwerden möglichen Gewinnen als auch Verlusten in einem Bildungsprozess begegnet werden können. Neue, komplexe Wissensbereiche schnell erfassen, alte damit in Frage stellen – das ist im Alter schwieriger. Dafür wird es leichter das bereits vorhandene Wissen zu vertiefen. Das alles ist individuell verschieden und hängt von der Herkunft, vom Bildungsstand, von Einschränkungen und sogar von der finanziellen Lage eines Menschen ab (vgl. Bubolz-Lutz 2010, S. 99f.). Bei der Gestaltung von Lernprozessen kann man sich also auf folgende Unterschiede einstellen:

Langsamer wird im Laufe der Entwicklung die **Geschwindigkeit der Informationsverarbeitung**, insbesondere **bei komplexen Anforderungen**. Weil sich die Kapazität des Arbeitsgedächtnisses im Alter verringert, fällt es schwerer, viele Vorgänge gleichzeitig zu überwachen und zu kontrollieren (vgl. Behrendt & Titz, 2008, S. 129). Lässt man zum Lösen einer komplexen Aufgabe einem durchschnittlich gesunden 70-Jährigen mehr Zeit als einem 20-Jährigen, wird er sie jedoch mindestens gleich gut, wenn nicht besser bewältigen (Berndt, 2001, S. 82).

In engem Zusammenhang damit stehen **Veränderungen von Prozessen der selektiven Aufmerksamkeit**, d. h. wichtige Informationen können schwerer von weniger wichtigen unterschieden werden. Dies führt schneller zu einer Überforderung des Arbeitsgedächtnisses.

Der gravierendste Unterschied zwischen älteren und jüngeren Lernenden besteht allerdings in den **reichhaltigen Erfahrungen und langfristig erworbenen Wissensbeständen** der Älteren. Die Älteren sind bereits Expertinnen und Experten, was spezielle Wissensbereiche und regelmäßig ausgeführte Aufgaben betrifft. Das von Baltes und Baltes (1989) formulierte und oben beschriebene „Modell der Selektion, Optimierung und Kompensation“ (SOK) zeigt, wie (ältere) Personen mit ihrem reichhaltigen Expertenwissen nachlassende Kompetenzen bei Geschwindigkeit und Koordination so ausgleichen, dass das gewohnte Leistungsniveau erhalten bleibt.

Auch wurde bei älteren Lernenden im Vergleich zu jüngeren eine Tendenz zu genauere Arbeiten und einer geringeren Toleranz gegenüber eigenen Fehlern festgestellt.

Wie Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter (dazu mehr in Kap. 4) sich auf kognitive Veränderungen ihrer Lernenden einstellen können:

- In Gruppen mit älteren Lernenden **von großen Unterschieden zwischen den Personen ausgehen**, evtl. kleinere Gruppen bilden nach Erfahrungsstufen und speziellen Interessen oder Tandems aus „Anfängern“ und „Experten“
- **am vorhandenen Erfahrungswissen anknüpfen**, d. h. fragen, was schon gekonnt wird

- **Komplexität des „Lernstoffs“ reduzieren**, kleinere gut strukturierte Einheiten und Aufgaben, unnötige Nebenschauplätze zunächst ausklammern
- **Zeit lassen**, keinen Zeitdruck aufkommen lassen
- **Wiederholung** neu erlernter Informationen, auch über mehrere Sinneskanäle (sehen, hören, fühlen & anfassen)
- **Vermittlung von Strategien**, wie Inhalte behalten werden können; Gedächtnisstützen

Veränderungen der Sinne (sensorische Veränderungen)

Sensorische Veränderungen die im Alter auftreten, d. h. Veränderungen bei der Aufnahme von Reizen über Sinnesorgane, müssen die Lernfähigkeit nicht zwangsläufig beeinträchtigen, da man sie weitestgehend mit Hilfsmitteln ausgleichen kann.

Die so gut wie unvermeidliche **Altersweitsichtigkeit** führt zu unscharfem Sehen im Nahbereich, zu eingeschränkter Wahrnehmung von Helligkeit und zu einer geringeren Kontrastwahrnehmung (Berndt, 2001, S. 79). Mit einer Brille und guten Lichtverhältnissen fallen diese Einschränkungen aber nicht ins Gewicht. Ähnlich ist es bei der **Altersschwerhörigkeit**. Abnehmende Hörfähigkeit, Hören von Tönen in höheren Frequenzbereichen, Hören unter hallenden Bedingungen, von sich überschneidenden Sprechteilen oder Gesprächen mit Hintergrundmusik bereiten durchaus ab einem Alter von schon ca. 60 Jahren Schwierigkeiten, die jedoch durch Hörgeräte zum Teil ausgeglichen werden können. Die Folgen von sensorischen Einbußen älterer Lernender können von unkundigen Personen leicht als nachlassende Intelligenz fehlinterpretiert werden. Deshalb ist das Augenmerk auf diese Aspekte zu lenken.

In Lernsituationen, die körperliche Bewegung erfordern oder den Umgang mit filigranen Dingen (z. B. kleines Tastentelefon) kann relevant werden, dass mit dem Alter die **Gleichgewichtsfähigkeit abnimmt** (die aber auch trainiert werden kann) und ca. zwei Drittel der älteren Menschen von **Arthrose** betroffen sind. Dies ist eine Erkrankung, die u.a. die Beweglichkeit der Gelenke einschränkt, z. B. in den Fingern und Händen.

Wie Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter sich auf sensorische Veränderungen ihrer Nutzer/innen beim Lernen einstellen können:

- Zur Nutzung von **ausgleichenden Hilfsmitteln** ermuntern („keine falsche Scham“)
- Raum mit **guten Lichtverhältnissen** und **guter Akustik** wählen

- eine **größere Schrift** bei Folien, Arbeitsblättern und die Beachtung eines größtmöglichen farblichen **Kontrasts** zwischen Schrift und Hintergrund
- **größere Geräte** (Tablets, Bildschirme) nutzen oder die **Einstellungen entsprechend anpassen**

Da manche Ältere nicht mehr mobil sind, sind auch Bildungskonzepte zu entwickeln, die auf die Menschen zugehen und z. B. im häuslichen Umfeld oder in der Nachbarschaft stattfinden.

Veränderungen der Motivation (motivationale Veränderungen)

Ein großer Unterschied in der Motivation von Älteren zu jüngeren Lernenden besteht darin, dass ältere Lernende **stärker von innen heraus motiviert** sind, etwas zu lernen. Sie müssen nicht für eine Prüfung, einen Abschluss lernen, um dann eine Arbeitsstelle zu finden oder befördert zu werden: Sie lernen meist, was sie lernen wollen und worin sie Sinn erkennen. Dies zeigt sich zum Beispiel auch darin, dass Ältere eher bereit sind, auch nach einem Kurs selbst zu Hause weiter zu üben.

Ältere Lernende widmen zudem ihre Aufmerksamkeit und Gedächtniskapazität bevorzugt solchen **Informationen, die ihre momentane Stimmung aufhellen**. Die „Sozio-emotionale Selektivitätstheorie“ (Carstensen, 1991) begründet das damit, dass ältere Menschen die Zeit nicht mehr als „nach hinten offen“, sondern zunehmend als begrenzt wahrnehmen und stärker nach emotionaler Befriedigung suchen (Behrendt & Titz, 2008, S. 130). Deshalb darf ruhig auch Spaß und Spiel beim Lernen nicht zu kurz kommen (vgl. Bubolz-Lutz & Stiel, 2018, S. 115ff).

Abbildung 5 zeigt, welche verschiedenen Motivationen (nicht nur) im Alter bestehen und das Lernen positiv befördern. Sie werden im Anschluss nacheinander erklärt.



Abbildung 5: Aspekte, die das Erleben von Lernmotivation erhöhen (Quelle: Zusammenführung von Antonovsky, 1997; Deci & Ryan, 1993; Kasser, 2004; Bubolz-Lutz & Stiel, 2018, S. 118)

Durch neues **Wissen, Informationen und Verständnis** von Zusammenhängen sind Menschen in der Lage, den Alltag und auch schwierige Lebenssituationen zu meistern. Ältere Menschen wissen meist selbst, was sie interessiert und was wichtig für sie ist. Deshalb sollten Lernangebote immer die Bedürfnisse und Interessen der Teilnehmenden berücksichtigen und die individuellen Ausgangssituationen im Blick haben.

Das Bestreben nach **Selbst- und Mitbestimmung** ist gewaltig und treibt Menschen zum Lernen an. Selbstbestimmung ist für viele Ältere ein wichtiges Lebensprinzip, dies gilt auch in Bezug auf die Gestaltung des eigenen Lernens. Lernangebote können durchaus gemeinsam entwickelt werden. Wenn an Interessen und Fähigkeiten der Älteren angeknüpft wird, hat man die Grundlagen dafür gelegt, dass sie besonders gut lernen können (siehe „Selbstbestimmtes Lernen“ in Bubolz-Lutz & Stiel 2018, S. 69) und Kap. 4.1).

Es gibt ein menschliches Bedürfnis, **Kompetenzen** zu erwerben. Wer kennt die Freude nicht, die aufkommt, wenn man eine neue Fähigkeit erworben hat, die den eigenen

Alltag erleichtert oder bereichert. Je nach Lernfeld sollte daher so viel wie möglich praktisch ausprobiert statt nur theoretisch im Kopf gewendet werden.

Wir brauchen zum Lernen einen **anregenden und sicheren Raum** – eine beschützte Atmosphäre – und ein Empfinden von Sicherheit. Dieses Gefühl der Sicherheit ist besonders dann wichtig, wenn wir uns langfristig neu ausrichten wollen – dazu brauchen wir Ruhe.

Für ältere Menschen ist es sehr wichtig zu wissen, was es ihnen bringt, etwas Neues zu lernen – damit der Aufwand dem Nutzen angemessen gegenübersteht. Es sollte also ein persönlich sinnvolles Lernfeld sein. Die Erschließung von **persönlichem Sinn** in dem, was uns begegnet, hilft uns dabei, in neuen, auch schwierigen Situationen handlungsfähig zu bleiben und Gestaltungsspielräume zu nutzen.

Wir lernen leichter und besser, wenn wir uns **zugehörig fühlen** – oder wenn wir durch das Lernen Zugehörigkeit erlangen können. Es motiviert Menschen, wenn sie einander Mut zusprechen, Erfolgserlebnisse haben und Zuspruch erfahren. Die wechselseitige Stärkung ist nicht nur für Ältere ein wichtiger Lernfaktor, sondern für alle Menschen. Hier spricht man von „Empowerment“ – das bedeutet, dass die am Austausch beteiligten Personen sowohl sich selbst als auch ihr Gegenüber stärken.

Wie Lernbegleiterinnen und Lernbegleiter sich darüber hinaus auf motivationale Veränderungen ihrer Nutzer/innen beim Lernen einstellen können:

- **Lernen durch positive Gefühle unterstützen:** Verbindet man mit dem Lerninhalt etwas Positives, so fällt es viel leichter, sich mit dem entsprechenden Lerngegenstand auseinanderzusetzen (z. B. den Smartphone-Kurs mit der Aussicht darauf mit den Enkeln zu kommunizieren).
- **Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit stärken:** Das Vorhandensein von Selbstvertrauen wird beim Lernen wirksam: Glaubt man an sich selbst und seine Lernfähigkeit, dann sind das bessere Voraussetzungen, als wenn man an sich zweifelt. Das gilt auch für das Lernumfeld.
- **Platz für den „biografischen Rucksack“ einräumen:** „Lernen darf keine Einbahnstraße sein. Nicht nur für ältere Menschen ist es wichtig, die eigenen Lebens- und Berufserfahrungen in den Lernprozess einzubringen. (...) Auch die Aktivierung beim Lernen spielt eine wichtige Rolle, schließlich geht es um die Wertschätzung des Lernenden. Wenn er oder sie von dem Lehrenden und den Mitlernenden ernst genommen wird und Erfahrungen, Fertigkeiten und Kompetenzen gesehen werden, motiviert das und schafft eine positive Lernatmosphäre. Ein solches positives Klima öffnet neue Denkräume für Kreativität und neue Ideen“ (BAGSO 2019, S.17).

Auf einen Blick: Lernen und Bildung muss Sinn haben, es muss ein klarer, alltagstauglicher Zweck dahinterstehen. Manchmal genügt ein Vortrag, um neues Wissen zu erwerben, dann benötigt man vielleicht auch einen Kurs in einer kleinen Gruppe, um mit dem neuen Tablet umgehen zu lernen. Manchmal will man von Gleichgesinnten Tipps und Tricks erfahren und ab und an will man mit jung und alt Erfolgserlebnisse, z. B. in einem gemeinsamen intergenerationellen Gartenprojekt, feiern. Nicht zuletzt kann man für ein Ehrenamt beim Ausüben der Tätigkeit lernen und das Erfahrene dann mit anderen reflektieren (vgl. Haring 2012).

2.6 Lernbarrieren und Lernwiderstände

Es ist keineswegs selbstverständlich, sich mit Bildung und Lernen zu beschäftigen. Viele Menschen haben schon ein „mulmiges“ Gefühl, wenn es um das Thema Lernen oder gar das Wort „Schule“ geht oder wenn sie sich auf ungewohnte Situationen und Neues einstellen müssen. Manche haben innere Widerstände aufgrund schlechter Erinnerungen an die Schulzeit oder an das Berufsleben. Solche Widerstände und Lernbarrieren beruhen häufig auf Schlüsselerlebnissen, die damit zu tun haben, dass andere einem nichts zugetraut haben oder man sich selbst nichts mehr zutraut. Solche negativen Erfahrungen können sich einprägen und festsetzen. Sie verstärken das Gefühl, dass man selbst vielleicht nicht in der Lage sei, etwas zu lernen oder zu tun. Oft fehlen hier Erfolgserlebnisse, an die man positiv anknüpfen kann. Lernen im Alter bietet eine wunderbare Möglichkeit, ohne Leistungsdruck, ohne Angst vor schlechten Noten und ohne Angst, sich zu blamieren, alte negative Erinnerungen verblassen zu lassen und zu erleben, wie bereichernd und schön es sein kann zu lernen. Die Freiheit zu lernen, was man selbst will, sie zu verbinden mit positiven Gefühlen, könnte so auch noch im Alter eine ganz andere Einstellung zur Bildung und zum Lernen entstehen lassen: man würde sich etwas zutrauen, wäre motiviert, würde selbst an seine eigenen Stärken glauben und zuversichtlich auf neue Lernanlässe reagieren.

Spaß am Lernen und Offenheit für Lernerfahrungen könnten die Folge sein. Statt Widerstände und Lernbarrieren würde so ein positiver Umgang mit Lernherausforderungen erreicht werden. Erfahrungen, ob negativ oder positiv, beeinflussen über unseren Lebenslauf hinweg unsere Einstellung zum Lernen. Wenn Lernen nicht mit Zwang und Druck, sondern mit den neuen Lern- und Lebenschancen verbunden wird, fällt es leichter. Den entscheidenden Unterschied können dabei Menschen machen, die das eigene Lernen konstruktiv begleiten: einem etwas zutrauen, einen unterstützen und etwas Besonderes in jedem Einzelnen sehen. Das lässt manchen über sich selbst hinauswachsen und dann auch an sich, seine eigene Lernfähigkeit und seinen Lernerfolg glauben.

„Im Laufe des Lebens gibt es immer wieder Gelegenheiten oder Orte, auf die man sich einlassen kann und mit denen man neue Erfahrungen und Einsichten verbindet. Dann

erscheint Neues nicht als Zumutung, sondern als Chance, sich selbst weiterzuentwickeln und über sich hinauszuwachsen. Solche positiven Erlebnisse können helfen, möglicherweise weniger gute Erfahrungen hinter sich zu lassen.“ (BAGSO 2019, S.14).

Das neue Konzept einer **individuell ausgerichteten Bildungsberatung** kann in der nachberuflichen Lebensphase helfen, Widerstände zu überwinden. Durch Einzelberatungen können Vorurteile abgebaut und neue Interessen herausgearbeitet werden (vgl. dazu ausführlich Kolland et al. 2018). In Deutschland gibt es regionale Bildungsberatungsstellen. Z. B. hat die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung in Niedersachsen Bildungsberatungsstellen eingerichtet, die auch die Bedarfe von Älteren in den Blick nehmen (<http://www.bildungsberatung-nds.de>).

In einer Bildungsberatung werden Lernende zu aktiven Mitwirkenden auf ihrer Suche nach Bildung. Ein partizipativer Lernansatz ist das Hauptmerkmal der Bildungsberatung in der Nacherwerbsphase, d. h. ein Ansatz, der auf Selbst- und Mitbestimmung setzt. Selbst entscheiden, sich einbringen, Verantwortung für sich und das eigene Leben und Altern übernehmen charakterisieren die Bildungsberatungssituation. Dort können negative Erfahrungen auch aufgespürt und besprochen werden. Die Bildungsberatung dient auch zur Erleichterung des Übergangs vom Berufsleben in die nachberufliche Phase und in interessante Ehrenämter. „Die Nachfrage nach einem qualifizierten, durch Bildung und kollegiale Beratung begleiteten bürgerschaftlichen Engagement im Alter wird zunehmen – und zwar aufseiten der Engagierten wie auch der Nutznießer“ (Kade 2007 zit. in Bubolz-Lutz 2010, S. 47)

Einige leitende Vorurteile, die Lernwiderstände hervorrufen können:

- Vorurteile gegenüber Lernen und Lerneinrichtungen nach dem Motto: „Lernen ist überflüssig. Die Volkshochschule ist nur etwas für Leute, die sich langweilen“.
- Vorurteile gegenüber sich selbst: Dazu bin ich zu alt!
- Vorurteile gegenüber Lerninhalten, z. B. „Das ist alles zu theoretisch!“
- Vorurteile gegenüber den angewendeten Lernmethoden, z. B. „Hier muss ich ja nur zuhören. Meine Meinung ist hier nicht gefragt“.

2.7 Ältere, die von formalen Bildungsangeboten eher nicht erreicht werden

In einer Arbeitsgruppe hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2016 folgende Bildungsbarrieren für ältere Menschen identifiziert: Vorurteile gegenüber herkömmlichen Bildungsangeboten, negative Altersbilder, Sprache, keine gezielte Ansprache, keine spezifischen Angebote für Menschen in prekären Lebenslagen, kein Wissen über die Angebote (mangelnde Bewerbung), keine Nutzenerwartung, keine Zeit- bzw. Geldressourcen, zu wenig Mobilität, um den Lernort zu erreichen, sowie physische und psychische Einschränkungen (vgl. Klein 2016, S. 6).

Wie bei der Erörterung der Lernwiderstände angeführt, gibt es viele persönliche Gründe, um Lernen und Bildung im Alter nicht anzunehmen, bzw. die Angebote als für sich nicht passend zu empfinden. Durch formale Lernangebote schwer erreichbare Menschen können zum Beispiel ältere Migrantinnen und Migranten, ältere Menschen mit wenig Bildungserfahrung und geringen finanziellen Mitteln oder einem fehlenden sozialen Netzwerk, Ältere im ländlichen Raum und körperlich, geistig oder seelisch beeinträchtigte ältere Menschen sein. Auch pflegende Angehörige können durch die wenige Freizeit zu schwer erreichbaren Zielgruppen zählen. Den davon Betroffenen ist nicht nur der Zugang zu Bildungsmöglichkeiten erschwert, sie drohen zusätzlich auch von einer Teilhabe am öffentlichen Leben ausgeschlossen zu sein. Aus diesem Grund sind professionell angelegte Quartiersentwicklungsprozesse mit leicht erreichbaren Anlaufstellen und Orten zu Beisammensein und Austausch von großer persönlicher und gesellschaftlicher Bedeutung. Nur indem Bildung für alle Menschen zugänglich gemacht wird, kann die Chancengleichheit und die Teilhabe im Alter verbessert werden (vgl. Kolland et. al., 2022, S. 42f.).

Weiterführende Links, Materialien und Literatur

- BAGSO** – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (2019): Broschüre Nr. 52: Neugierig bleiben! Bildung und Lernen im Alter. <https://www.bagso.de/publikationen/ratgeber/neugierig-bleiben/>
- BAGSO** – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen: Website Service-stelle „Bildung und Lernen im Alter“ <https://www.wissensdurstig.de/>
- Bubolz-Lutz**, Elisabeth/Gösken, Eva/Kricheldorf, Cornelia/Schramek, Renate (2010) Geragogik. Bildung und Lernen im Prozess des Alterns. Stuttgart, Kohlhammer.
- Bubolz-Lutz**, Elisabeth (2012): Expertenschaft Älterer – Eine Chance für die Gesellschaft. In: Bildung und Erziehung 65. Jg. Heft 1, S. 7-26.
- Brandeis**, Bettina/Wist, Sarah/Steinhilber, Sinika-Marie (o.J.): Poster Aktivierung schwer erreichbarer älterer Menschen in Baden Württemberg. <https://kurzelinks.de/v7e7>
- Klein**, Ludger/Merkle, Maïke (2016) Runder Tisch ‚Aktives Altern – Übergänge gestalten‘ Arbeitsgruppe ‚Bildung im und für das Alter‘. Dokumentation zum Workshop „Schwierige Zugänge“. BMFSFJ. <https://kurzelinks.de/x233>
- Klingenberger**, Hubert (2000) Lebensmutig. Vergangenes erinnern, Gegenwärtiges entdecken, Künftiges entwerfen. Verlag Don Bosco, München.
- Kolland**, Franz (2010) Bildung und aktives Altern. Bertelsmann.

Kolland Franz/Gallistl, Vera/Wanka, Anna (2018): Bildungsberatung für Menschen im Alter - Grundlagen, Zielgruppen, Konzepte. Stuttgart: Kohlhammer.

Kolland Franz/Brünner, Anita/Müllegger, Julia/Gallistl, Vera (Hrsg.) (2022) Bildung in der nachberuflichen Lebensphase: Ein Handbuch. Stuttgart: Kohlhammer. 1. Edition.

Schmidt-Hertha, Bernhard (2014) Kompetenzerwerb und Lernen im Alter, Bertelsmann.

3. Bildung in der digitalen Welt

Die fortschreitende „Digitalisierung“ in allen Lebensbereichen macht auch vor dem Alter nicht halt. Sie bietet einerseits eine wichtige Möglichkeit zur gesellschaftlichen Teilhabe – beispielsweise mit dem sozialen Umfeld in Kontakt zu bleiben, Bankgeschäfte im Internet zu tätigen oder Behördengänge von zu Hause aus zu erledigen andererseits werden diese Lernchancen, zuweilen auch als Lernzumutungen erlebt. E-Learning, Webinare, Tutorials sind neue Begriffe, die nicht jeder versteht.

Die Corona-Pandemie führte zu einer deutlichen Zunahme der älteren Onliner: Während der Anteil der Onliner ab 70 Jahren 2019 und 2020 bei 52 % stagnierte, stieg er 2021 auf 64 % (vgl. Digital-Index 21/22). **Insgesamt kann von circa 7 Millionen älteren Menschen ausgegangen werden, die noch offline sind.** Die Älteren, die das Internet bereits nutzen, nutzen es im Vergleich zu jüngeren Menschen seltener, eher stationär zu Hause als mobil unterwegs und auch inhaltlich zum Teil sehr unterschiedlich (vgl. Digital-Index 21/22). Hinzu kommt, dass rund ein Drittel keinen Vorteil oder Nutzen für sich erkennt und für noch mehr die Technik zu kompliziert ist – allerdings würden sich viele ältere Menschen digitalen Themen widmen, wenn sie Unterstützung erhalten und ihnen Nutzen und Vorteile näher gebracht werden.

Es ist wichtig zu wissen, dass Personen nicht zufällig zu den „Offlinern“ oder den „Onlinern“ zählen: **digitale Teilhabe** – also das Beteiligtsein an der Nutzung des Internets, digitaler Medien und moderner Technologien – **ist ungleich verteilt**. Dabei ist digitale Teilhabe weniger eine Frage des Alters, sondern vielmehr eine Frage von Erfahrungen mit neuen Technologien und dem Internet im bisherigen Leben (Künemund, 2016, S. 17). In Bezug auf Ältere kann man deshalb sagen, dass besonders diejenigen eher online sind, die schon im Berufsleben Erfahrungen damit gemacht haben. Chancen dazu hatten eher die „jüngeren Alten“ (weil sie noch im Beruf waren, als die Technologien aufkamen), eher Männer und eher Personen mit höherer Bildung und höherem Einkommen (vgl. Digital-Index 21/22). Deshalb zählen umgekehrt überwiegend hochaltrige Personen, eher Frauen, eher Menschen mit geringerer Bildung und geringem Einkommen zu den „Offlinern“. Diesen ungleichen digitalen Teilhabechancen zu begegnen, ist insofern von Bedeutung, als sie schon bestehende soziale Ungleichheiten

(im Alter) noch verstärken, also zu weiteren Benachteiligungen führen können (Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V., 2016, S. 41; Pelizäus-Hoffmeister, 2013, S. 153). Digitale und soziale Teilhabe sind zunehmend miteinander verknüpft.

3.1 Zur Bedeutung von Informations- und Kommunikationstechnologie

Das Internet stellt für viele ältere Menschen eine gute Möglichkeit dar, auch im höheren Alter bei eingeschränkter Mobilität an sozialen Ereignissen teilzuhaben und die Unabhängigkeit in den eigenen vier Wänden zu bewahren. Die Nutzung des Internets kann also nicht nur **Freude bereiten**, sondern sie befähigt auch dazu, **das eigene Leben und Altern flexibel und selbstbestimmt zu gestalten**. Fragt man ältere Personen, **warum sie das Internet oder digitale Medien nicht nutzen**, werden meist die folgenden Antworten gegeben (Deutsches Institut für Vertrauen und Sicherheit im Internet, 2016, S.17):

- **Fehlende Nutzenwahrnehmung:** Es wird kein konkreter Nutzen im Alltag für sich erkannt, Aufgaben werden bevorzugt im direkten persönlichen Kontakt erledigt und bisher gab es keinen Anlass oder Anstoß zur Nutzung digitaler Medien.
- **Komplexität:** Das Internet oder internetfähige Geräte (z. B. Laptops, Smartphones, Tablets, smarte Geräte wie smarte Lautsprecher oder Staubsaugerroboter) werden als zu kompliziert wahrgenommen; es besteht Angst bei der Benutzung etwas falsch zu machen und geeignete Ansprechpersonen zur Unterstützung sind nicht verfügbar.
- **Vorbehalte in Bezug auf Datenschutz und Datensicherheit sowie vor unerwünschten Folgen der Nutzung:** Nicht zuletzt bestehen Unsicherheiten in Bezug auf die Sicherheit und den Schutz persönlicher Daten, auch bezüglich möglicher nicht überschaubarer Folgen, wenn man sich im Internet bewegt (z. B. dass man Bestellungen aufgibt, ohne dies zu merken).

Gerade dann ist es wichtig, darauf neugierig zu machen, welche konkrete Funktion moderne Technologien und digitale Medien im Leben haben könnten und auch Unterstützungsangebote zur Verfügung zu stellen, damit Hemmungen und Ängste überwunden und Kompetenzen und Souveränität erworben werden können.

„Die Entscheidung für die Nutzung der digitalen Medien beruht bei vielen Älteren auf einer **Kosten-Nutzen-Abwägung**: Nur wenn sie den Nutzen und den Sinn des Internets für sich selbst sehen und den Mehrwert verstehen, gleichzeitig die Kosten und die Risiken für überschaubar halten, setzen sie sich mit den neuen Möglichkeiten auseinander. Bei den Kosten geht es keineswegs nur um finanzielle Aspekte. Viel wichtiger ist es, welche Herausforderungen, welche Frustrationen und welche Anstrengungen notwendig sind, um einen Zugang zu den digitalen Medien zu bekommen. Erlebte Lernerfolge stärken jedoch die Motivation. Deshalb ist es wichtig, Angebote zur Einführung und Begleitung zu nutzen. Die Unterstützung durch Gleichaltrige oder auch

durch junge Menschen, die sich wirklich auf das Gegenüber einlassen, kann eine große Hilfe sein. Gerade im Zusammenhang mit Internetschulungen stellt sich heraus: Angebote von Älteren für Ältere werden besonders gern angenommen. Individuelle Beratungssituationen bieten die Möglichkeit, konkrete Probleme anzusprechen und Hilfestellungen zu bekommen“ (BAGSO 2019, S.30).

3.2 Internetnutzung lernen – Ermutigung und Einübung

Es gibt etliche Einstiegshilfen, die Personen nutzen können, die sich für die Internetnutzung im Alter starkmachen wollen und die die persönliche Kosten-Nutzen-Abwägung in den Blick rücken, z. B. der „Wegweiser durch die digitale Welt“ (BAGSO 2019) oder „Nie zu alt fürs Internet“ (BMFSFJ 2018). Auch das Projekt „Digital-kompass“ der BAGSO bietet verschiedene, kostenlose Broschüren von den ersten Schritten bis hin zu verschiedenen Themen (wie Datenschutz, Gesundheit, Einkaufen und Finanzen, etc.) in der digitalen Welt: <https://www.digital-kompass.de/materialien>.

Natürlich sollte es zukünftig nicht mehr nur darum gehen, wie sich ältere Menschen an die Technik anpassen, sondern es braucht Mitwirkungsmöglichkeiten von Älteren bei der Entwicklung altersgerechter Technik, damit über die Nutzerpassung hinaus auch ethische Anliegen Berücksichtigung finden (zur Technikentwicklung mit Älteren siehe Diepenbrock et al. 2018).

Auf der Website www.wissensdurstig.de finden Sie darüber hinaus auch verschiedene Materialien für digitale Lernorte, in denen die wichtigsten Punkte, sowie Tipps und Tricks für Bildung in der digitalen Welt zusammengefasst wurden. Sie können die kompakten Arbeitshilfen von jeweils nur 4 Seiten hier herunterladen:

Zum Thema „**Lernen im Alter**“: <https://kurzelinks.de/pdzd>

Zum Thema „**virtuelle Realität (VR) erkunden**“: <https://kurzelinks.de/w2qq>

Zum Thema „**digitale Unterstützung im Alltag für Menschen mit Demenz**“: <https://kurzelinks.de/f9k3>

Darüber hinaus gibt es zwei weitere Projekte der BAGSO, die sich mit digitaler Bildung für ältere Menschen befassen. Zum einen der „DigitalPakt Alter“ (<https://www.digitalpakt-alter.de/>). Ein wichtiger Teil des DigitalPakt Alter ist das Förderprogramm zum Auf- und Ausbau digitaler Erfahrungsorte. Aber auch darüber hinaus bietet das Projekt Informationen, Fortbildungsangebote und mehr zum Thema der digitalen Bildung im Alter.

Ein Thema, dass grade in aller Munde ist, ist die so genannte „Künstliche Intelligenz (KI)“. Dieser Begriff bezieht sich auf die Fähigkeit von Maschinen oder Computern, Aufgaben auszuführen, die normalerweise menschliche Intelligenz erfordern würden.

Da diese Entwicklung Einfluss auf die Gesellschaft, die persönlichen Daten und viele andere Bereiche des täglichen Lebens hat, hat die BAGSO auch zu diesem sich rasant entwickelndem Thema ein Projekt ins Leben gerufen: „Künstliche Intelligenz für ein gutes Altern“ (<https://ki-und-alter.de/>). Das Projekt möchte dazu beitragen, dass ältere Menschen sich in aktuellen Diskussionen über ChatGPT, Mustererkennung oder selbstlernende Algorithmen aktiv einbringen können und dafür sorgen, dass sie in Forschung und Entwicklung von KI-Systemen stärker wahrgenommen und berücksichtigt werden. Dafür finden Sie auf der dazugehörigen Website viele Informationen und Materialien, sowie eine Arbeitshilfe: Ratgeber Künstliche Intelligenz im Alltag älterer Menschen der BAGSO.

Weiterführende Links, Materialien und Literatur

Unterstützung für den Lernprozess in digitalen Medien finden sie auch in ihren lokalen Internettreffs. Ansprechpersonen finden Sie zum Beispiel beim DigitalPakt Alter, Digital-Kompass oder speziell zum Thema Künstliche Intelligenz bei KI für ein gutes Altern.

BAGSO - Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (2019): Broschüre Nr. 33: Wegweiser durch die digitale Welt. https://www.rosenburg.bmj.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Wegweiser_digitale_Welt.html

BAGSO - Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (2022): Künstliche Intelligenz im Alltag älterer Menschen. <https://www.bagso.de/publikationen/ratgeber/kuenstliche-intelligenz-im-alltag-aelterer-menschen/>

BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (2020): Positionspapier: Ältere Menschen in der Digitalen Welt. <https://www.bagso.de/publikationen/positionspapier/aeltere-menschen-in-der-digitalen-welt/>

BAGSO – Kurzfilm zur Arbeit in den Erfahrungsorten. <https://www.youtube.com/watch?v=FPB7UcnTfAk>

BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen: Website Digitalpakt Alter <https://www.digitalpakt-alter.de/>

BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen: Webseite Digital-Kompass. www.digital-kompass.de

BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen: Website KI für ein gutes Altern <https://ki-und-alter.de/>

BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen: Website Service-stelle „Bildung und Lernen im Alter“ <https://www.wissensdurstig.de/>

BMFSFJ - Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Broschüre „Nie zu alt fürs Internet“ <https://kurzelinks.de/rn22>

Bubolz-Lutz, Elisabeth/Stiel, Janina (2018): Technikbegleitung. Aufbau von Initiativen zur Stärkung der Teilhabe Älterer im Quartier. Handbuch 5 der Reihe „Ältere als (Ko-)Produzenten von Quartiersnetzwerken. Dortmund. <https://kurzelinks.de/4opp>

Initiative D21 e. V.: D21- Digital-Index 2022/23 Jährliches Lagebild zur Digitalen Gesellschaft. <https://kurzelinks.de/ia3s>

4. Leitfaden zur Gestaltung von Lernprozessen mit Älteren

Wer Lernprozesse mit Älteren und für Ältere anstoßen und gestalten will, stellt sich auf Grundlage der bisherigen Erkenntnisse die Frage, woran man sich bei der konkreten Ausgestaltung der Lernangebote orientieren kann. In Kapitel 4 geht es daher um das Zusammenspiel von Lehren und Lernen und damit um die Frage, wie Lernangebote für ältere Menschen didaktisch aufbereitet werden sollten (Didaktik: die Wissenschaft des Lehrens und Lernens). In unserem Sprachgebrauch verwendet man diesen Ausdruck, um die Art der Lernbegleitung und die Haltung der lernbegleitenden Personen zu beschreiben. Bildung im Alter kann man sich als einen Prozess der Selbstbildung vorstellen (Ansatz des „Selbstbestimmten Lernens“, Kapitel 4.1), der auf Anregung und zuweilen auch Unterstützung von außen angewiesen ist. Diese Art der Unterstützung wird als „Lernbegleitung“ beschrieben (Kapitel 4.2). Die Aufgabe der Lernbegleitung besteht vor allem darin, die Fähigkeiten der Teilnehmenden zum Lernen und die Übernahme von Selbst- und Mitverantwortlichkeit im Sinne von „Empowerment“ beim Lernen zu stärken. In Kapitel 5 sollen dann einige methodische Vorschläge zur Gestaltung gemacht werden.

Haupt- und Ehrenamtliche, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die Bildungsangebote für Ältere und mit Älteren planen und umsetzen wollen, erhalten hier Anregungen, wie sie vorgehen können und was es wert ist, beachtet zu werden.

Wenn Sie sich einen raschen Eindruck verschaffen wollen, was bei der Gestaltung von Lernangeboten für ältere Menschen zu berücksichtigen ist, empfehlen wir Ihnen die kurzen Lernvideos der Servicestelle „Bildung und Lernen im Alter“:

- Video 1: Was ist „Geragogik“?
- Video 2: Lernen im Alter
- Video 3: Praxistipps: Bildungsangebote für Ältere
- Video 4: Vermittlung von Technikkompetenzen

Alle Lernvideos finden Sie hier: <https://www.wissensdurstig.de/unsere-materialien/>

4.1 Der Ansatz des Selbstbestimmten Lernens

Lernen im Alter braucht andere Zugänge als das der schulischen oder beruflichen Bildung. Wie bereits skizziert, sind die interessierten Älteren nicht im Vorhinein zu irgendetwas verpflichtet. Sie haben „Wahlfreiheit“ und wollen sich persönlich angesprochen fühlen. Insofern sollte das Lernen nicht vorrangig als Prozess der Informationsvermittlung „von oben nach unten“ verstanden werden, sondern als ein gemeinsamer Lernprozess, der Mitgestaltung vorsieht. Das Lernen soll es ermöglichen, dass sich jeder Einzelne aktiv mit seiner neuen Rolle auseinandersetzt, dass er dazu seinen eigenen Zugang sucht und herausfindet, auf welche eigenen Stärken er bauen kann. Dieser erprobte Lernansatz wird mit dem Begriff „Selbstbestimmtes Lernen“ beschrieben.

Hintergrundwissen: „Selbstbestimmtes Lernen“

In der seit Ende des letzten Jahrhunderts verstärkt geführten Diskussion um den Ansatz des Selbstbestimmten Lernens gibt es verschiedene Verständniszugänge. So wird aus erziehungswissenschaftlicher Sicht dann von „selbstbestimmtem Lernen“ gesprochen, wenn die Lernenden **ihre Lernthemen selbst finden** und bestimmen dürfen. Dem gegenüber betont der Begriff des „selbstorganisierten Lernens“ eher organisatorisch-methodische Aspekte, etwa dass sich die Lernenden auch **ihre Lernumgebung selbst suchen und die Methoden des Lernens selbst wählen**. Von „selbstgesteuertem Lernen“ wird vielfach dann gesprochen, wenn deutlich werden soll, dass Lernen im Grunde stets auf Selbststeuerung des Einzelnen beruht und die **Aktivität des Lernenden im Mittelpunkt** der Überlegungen zur Gestaltung des Lernprozesses steht (Bubolz-Lutz, Gösken, Kricheldorf & Schramek, 2010, S. 142–147). Allen diesen Ansätzen geht es **primär um die Berücksichtigung persönlicher Interessen** und **weniger um die Einlösung institutioneller Vorgaben** (wie z. B. fester Unterrichtszeiten). Alle Ansätze heben hervor, dass Lernen – obwohl prinzipiell als Selbststeuerungsprozess zu verstehen – auch durch Impulse von außen beeinflusst wird. Wie das Lernen professionell unter dem Aspekt von Selbstbestimmung und Eigenverantwortlichkeit angeregt und begleitet werden kann, wird in der Bildungswissenschaft als „didaktische Fragestellung“ reflektiert (Friedrich & Mandl, 1990; Bubolz-Lutz, 2017). Das Konzept des Selbstbestimmten Lernens basiert u. a. auf der Selbstbestimmungstheorie der amerikanischen Lernpsychologen Deci und Ryan (1993). Diese Theorie hebt hervor, dass Gelerntes besser behalten werden kann und sich dann eine hohe Lernmotivation einstellt, wenn drei Bedürfnisse beim Lernen befriedigt werden: das „Bedürfnis nach Kompetenz“, das „Bedürfnis nach Autonomie“ und das „Bedürfnis nach sozialer Eingebundenheit“ (siehe auch Kap. 2). Der kanadische Psychologe Kasser (2004) betont zudem, wie wichtig die Befriedigung des Bedürfnisses nach Sicherheit für den Erfolg des Lernens ist (Bubolz-Lutz et al., 2010, S. 142–147).

Lernen, das zum Handeln führt

Dem Ansatz des Selbstbestimmten Lernens wird im Zusammenhang mit Bürgerengagement besondere Bedeutung eingeräumt (vgl. Bubolz-Lutz, Mester, Schramek, Streyl & Wenzel, 2015). Speziell eingeübt und hin und wieder reflektiert werden muss die Fähigkeit der Engagierten sowohl in ihrem Engagement selbstständig Entscheidungen zu treffen als auch bei Begleitungen von anderen die Wünsche der Nutzerinnen und Nutzer zu berücksichtigen und deren Eigenständigkeit zu respektieren. Insofern wird vorgeschlagen, die Vorbereitungsphase für das Engagement so zu gestalten, dass Selbst- und Mitbestimmung im Lernprozess gezielt eingeübt werden.

Die besonderen Herausforderungen des Ansatzes „Selbstbestimmtes Lernen“

Die besonderen Herausforderungen und Schwierigkeiten bei der Umsetzung dieses meist ungewohnten Lernansatzes sollen hier jedoch auch nicht unerwähnt bleiben (vgl. Dietrich, 1999): Die Lernenden erwarten, ein traditionelles Lernarrangement vorzufinden. So müssen sie sich auf die Anforderung zur Mitgestaltung erst umstellen. Dabei kommt es anfangs oft zu Frustrationserlebnissen, die sich mit zunehmender Übung jedoch später meist zu Erfolgserlebnissen wandeln. Auch für die „Lehrenden“ ergeben sich neue Anforderungen: Sie wechseln von der Rolle des „Wissensvermittlers“ in die des „Lernbegleiters“ bzw. der „Lernbegleiterin“. Anstatt Lerninhalte vorzugeben, begleiten und unterstützen sie die Lernenden beim selbständigen Erwerb von Wissen. Sie geben Lernimpulse, fragen kritisch nach und stellen Lerninhalte und Lernwege zur Wahl. Sie fördern die kritische Auseinandersetzung der Lernenden mit den selbst gewählten Inhalten, helfen dabei, Lernbarrieren abzubauen und leiten zur Selbstkontrolle von Lernergebnissen an. Sie gestalten eine anregende lernförderliche Umgebung, indem sie Materialien mit Aufforderungscharakter zum selbständigen Entdecken und Experimentieren bereitstellen. Die Entwicklung entsprechender Kompetenzen zur Lernbegleitung stellt daher eine besondere Aufgabe dar“ (vgl. Bubolz-Lutz & Stiel, 2018, S. 69f).

4.2 Der Ansatz der Lernbegleitung

Praxistipp: Wie bereits dargestellt sind besonders diejenigen Älteren, die im Rahmen ihrer Berufstätigkeit gewohnt waren, Verantwortung zu tragen, sehr an der Mitgestaltung ihrer eigenen Bildungsarrangements interessiert: Sie können und wollen hier Gestaltungsverantwortung übernehmen und benötigen oftmals nur einen Rahmen und organisatorische Unterstützung, um dies zu tun. Andere, weniger lerngewohnte Personen, benötigen zusätzlich Hilfe dabei, ihre eigenen Kompetenzen zunächst zu entdecken, um sie dann gezielt weiterzuentwickeln.

Ausgehend von der besonders im Älterwerden vorhandenen Selbstbestimmungsmotivation ist ein **partizipativer didaktischer Ansatz** zielführend, **der gezielt Mit- und Selbstgestaltung fördert**. Vereinfachend lassen sich unterschiedliche Merkmale von Lernbegleitung benennen, die Berücksichtigung finden sollten (vgl. Bubolz-Lutz, Stiel, 2018, S. 72):

- Von Engagement- und Lerninteressen der Lernenden ausgehen
- Vorhandene Kompetenzen einbeziehen – voneinander lernen
- Planung des Lernplanes gemeinsam mit den Lernenden: Inhalte und Methoden
- Ermutigen zur eigenen Auswahl und Eigeninitiative in der Gruppe
- Kontinuierliche Verantwortungsübertragung an die Teilnehmenden
- Moderation, Lernimpulse und Gestaltung einer lernförderlichen Umgebung durch die Lernbegleitung

Im Vordergrund von Bildungsprozessen stehen die Fragestellungen und Interessen, aber auch die Erfahrungen der Teilnehmenden selbst: ihre Biografien, ihre Lebenssituation, sowie auch ihre Einschränkungen. Die Lernbegleiterinnen sind eher moderierend tätig. Sie ermöglichen Lernprozesse, sie vermitteln anstelle zu belehren – sie werden zu Begleiterinnen und Begleitern des Lernprozesses – mit dem Ziel, die Selbstbestimmung und Selbstorganisation der Teilnehmenden zu stärken.

Lernbegleiter sollten sie sich eine **ressourcenorientierte Haltung** zu eigen gemacht haben, welche:

- die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen und vorhandenes Wissen bei den Teilnehmenden erhebt
- berücksichtigt, was und wofür die Teilnehmenden lernen wollen
- die Lernenden zum gegenseitigen Erfahrungs- und Wissensaustausch anregt.

Die Rolle der Lernbegleitung bei einer Bildungsveranstaltung

Bildungsarbeit mit Älteren erfordert spezifische Kompetenzen. Die Bedürfnisse der älteren Menschen sind unterschiedlich und ihre inhaltlichen Interessen ebenfalls vielfältig. Die persönliche Haltung der Lernbegleiterin, des Lernbegleiters und ihre Authentizität sind von großer Bedeutung. Das Alter als lebenswerte Phase, zu jedem Leben gehörend, anzusehen ist wesentlich.

Eine gute Lernbegleitung braucht selbst Sicherheit in ihren Aufgaben. Sie...

- sollte vorurteilsfrei auf die Teilnehmenden eingehen
- sollte auf Augenhöhe kommunizieren, niemanden ausgrenzen (lassen) (vgl. Simon 2015, S. 6).

- muss nicht alles wissen – sie ist zunächst Lernbegleitung und moderiert der Lernprozess, gibt den Teilnehmenden Sicherheit und vermittelt Wertschätzung
- organisiert bei Bedarf Referentinnen und Referenten, die sich thematisch auskennen
- unterstützt Ältere in ihrem Lernprozess, indem sie versucht, das Vertrauen der Teilnehmenden in die eigene Lernfähigkeit zu stärken
- fördert Eigenständigkeit und Entschlusskraft, indem sie Themen oder Methoden zu Wahl stellt
- spricht ihre eigene Rolle offen an
- versucht, in kritischen Situationen gelassen zu bleiben und Kritik nicht persönlich zu nehmen
- nimmt die Teilnehmenden und ihre Beiträge ernst und hält sich mit Werturteilen zurück
- erkennt die Lebensleistung der Teilnehmenden an
- spricht angemessen und in angemessenem Tempo und den Teilnehmenden zugewendet
- erklärt Fremdwörter oder benutzt je nach Situation eine einfache Sprache
- gibt klare Anleitungen und Anregungen, die sie bei Bedarf auch wiederholt
- vermittelt Inhalte systematisch, fasst Ergebnisse zusammen und strukturiert
- agiert ergebnisoffen
- Humor ist von Vorteil....

Zusammenfassung: Was „Lernbegleitung“ von „Leitung“ unterscheidet

Lernbegleitung	Leitung
nachfragen , ob vorbereitete Lerneinheiten passen oder andere Anliegen anstehen	starres Modulsystem – Themen liegen vorher fest und werden „durchgezogen“
auf die Rhythmen der Lernenden achten – Pausen nach Themenblöcken, nicht nach Zeiten	fester Zeitplan
die Kompetenzen und Expertise der Teilnehmenden einbeziehen	sich selbst als alleinigen „Experten“ verstehen
Beziehungen fördern – der Teilnehmenden untereinander und mit der Lernbegleitung: gegenseitige Wertschätzung	reine Sachorientierung

den Interessen und Anliegen der TN zunehmend Raum einräumen	keine Abweichungen vom Plan zulassen
auf Intelligenz der Gruppe vertrauen	„Alleinunterhalter“ – nicht mit der Kompetenz der Gruppe rechnen

Tabelle 1: Unterschied zwischen Lernbegleitung und Leitung (Quelle Bubolz-Lutz et al., 2015, S. 118)

4.3 Qualitätsziele in der Bildungsarbeit mit Älteren

Ein sinnvolles **Orientierungsinstrument**, um die eigene Tätigkeit aber auch andere Formate einzuschätzen, stellt das Konzept der „Qualitätsziele moderner SeniorInnenarbeit und Altersbildung“ dar (Köster, Schramek & Dorn, 2008). Die darin enthaltenen **zwölf Qualitätsziele** wurden gemeinsam mit Älteren und Beteiligten aus guten Praxisprojekten erarbeitet. Gemeinsam wurden Merkmale formuliert, welche eine moderne und zukunftsfähige Gestaltung von Projekten und Lernumgebungen mit Beteiligung von Älteren abbilden (siehe Abbildung 6).

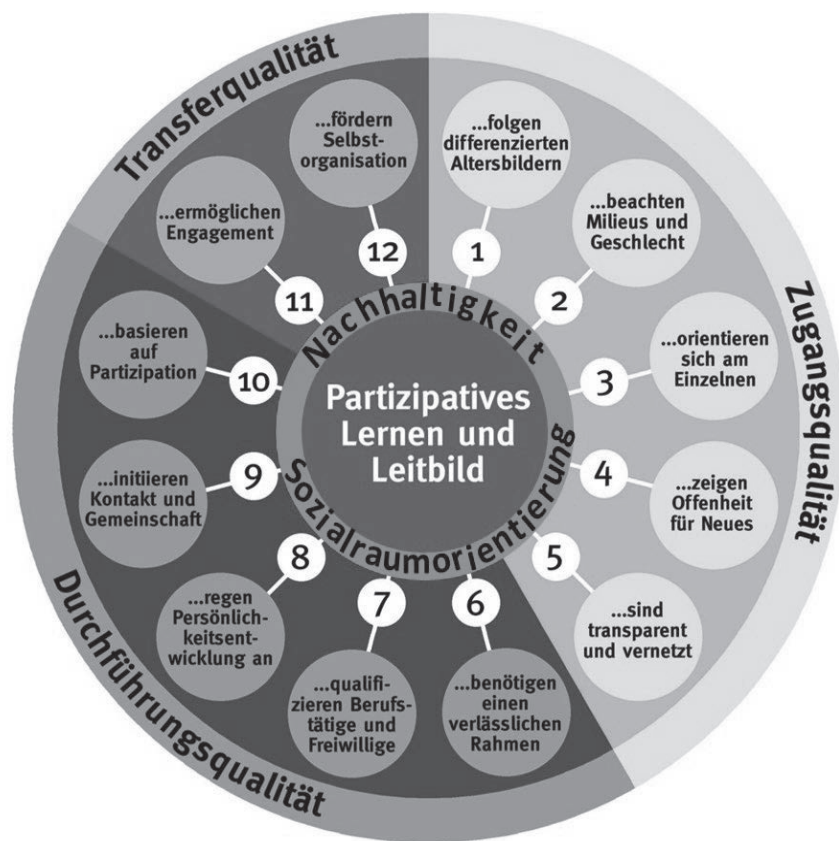


Abbildung 6: „Qualitätsziele von moderner SeniorInnenarbeit und Altersbildung“ (Quelle: Köster & Miesen, 2014, S. 51)

Die zwölf Qualitätsziele sind drei Bereichen zuzuordnen: der Zugangsqualität, der Durchführungsqualität und der Transferqualität.

Viele Qualitätsziele im Bereich **Zugangsqualität** sind bereits bei der Werbung neuer Interessierter zu beachten. Sie beziehen sich auf die gut aufzufindenden Informationen über das Angebot (Öffentlichkeitsarbeit) und die Anlage des Angebots selbst.

- Werden z. B. für ein Thema, für das sich meist eher Männer interessieren auch explizit Frauen angesprochen (oder andersherum)?
- Auch jüngere und ältere Personen, Menschen mit Migrationsgeschichte?
- Wo und wie wird auf das Angebot aufmerksam gemacht?

Es lohnt, genau hinzuschauen oder sogar festzuhalten, welche Personengruppen an den Veranstaltungen teilnehmen und welche nicht. Ggf. ist die Ansprache zu verändern oder zu ergänzen. Die Qualitätsziele eins und drei lassen sich gleich zu Beginn einer Veranstaltung thematisieren:

- Was ist unser Bild vom Alter?
- Was sind meine persönlichen Motive für die Teilnahme?
- Welche besonderen Stärken bringe ich aufgrund meiner Biografie ein?

Reflexionsfragen für die **Durchführungsqualität** einer Veranstaltung können sein:

- War der Rahmen der Veranstaltung (Raum, Material, Medien) lernförderlich?
- War das heute behandelte Thema interessant?
- Habe ich etwas Neues gelernt?
- Konnte ich die anderen Teilnehmenden (besser) kennenlernen?
- Gab es genug Raum zum informellen Austausch?
- Konnte ich meine Fähigkeiten und Ideen so einbringen wie ich wollte?

Bei der Betrachtung der **Transferqualität** geht es vor allem um die Übertragbarkeit und Anwendung des Gelernten in die Praxis, d. h. in den eigenen Alltag oder gar in ein neues Projekt oder freiwilliges Engagement. Beispielhafte Fragen:

- Existieren genügend Austausch- und Reflexionsmöglichkeiten für die Teilnehmenden in der Praxis (z. B. regelmäßiges „Smartphone-Frühstück“ nach Ende eines Kurses)?

- Beim Übergang in ein freiwilliges Engagement: Sind Lern- und Engagement-Sequenzen miteinander verbunden?
- Ergreifen die Teilnehmenden selbst die Initiative? Werden sie zum Tätigsein ermutigt?
- Stellen sich die Engagierten die Frage: Welche Kompetenzen besitze ich? In welche Aktivitätsfelder kann ich die Kompetenzen einbringen?

Eine selbstkritische Reflexion, inwiefern die eigenen Aktivitäten in den hier dargestellten zwölf Zielen des Qualitätsrades ihren Niederschlag finden, kann dazu beitragen, das eigene Handeln kontinuierlich zu verbessern.

Weiterführende Links, Materialien und Literatur

Bubolz-Lutz, Elisabeth (2017): Non-formal selbstbestimmt. Selbstbestimmtes Lernen im Alter am Beispiel des „Denk-Raum 50 plus“. In: DIE - Zeitschrift für Erwachsenenbildung. Jg. 24. Nr. 4, 30–33.

Bubolz-Lutz, Elisabeth/Gösken, Eva/Kricheldorf, Cornelia/Schramek, Renate (2010) Geragogik. Bildung und Lernen im Prozess des Alterns. Stuttgart, Kohlhammer.

Haring, Solveig/Bacher, Herta (2014): Didaktikleitfaden für die Bildungsarbeit mit älter werdenden Frauen und Männern. <https://kurzelinks.de/quv2>

Kolland Franz/Brünner, Anita/Müllegger, Julia/Gallistl, Vera (Hrsg.) (2022) Bildung in der nachberuflichen Lebensphase: Ein Handbuch. Stuttgart: Kohlhammer. 1. Edition.

Köster, Dietmar/Schramek, Renate/Dorn, Silke. (Hrsg.). (2008). Qualitätsziele moderner SeniorInnenarbeit und Altersbildung. Das Handbuch. Oberhausen: Athena.

5. Methodischer Werkzeugkasten

Dieser methodische Werkzeugkasten zeigt eine Reihe von Möglichkeiten auf, das Lernangebot interessant und abwechslungsreich zu gestalten. Gemäß den Angaben zur Lernbegleitung dienen sie vor allem dazu, Lernende zu fördern, sich Inhalte selbst anzueignen, voneinander zu lernen und z. B. durch Filme oder Musikbeiträge oder Bewegungsangebote eine gewisse Vielfalt zu bieten. Die vorgestellten Methoden können für formelle und informelle Lernarrangements bereichernd sein. Im ersten Abschnitt wird je eine **Beispiel-Methode für verschiedene Lernziele** bzw. verschiedene

Phasen präsentiert. Sie wurden ausgewählt aus dem Methodenhandbuch von Haring, Bacher und Stigler (2014). Für mehr Inspiration kann dort weiter gelesen werden, die Datei ist auch als Link im Literaturverzeichnis. Im zweiten Abschnitt werden gebündelt **Tipps für die Praxis** wiedergegeben, die aus Erfahrungen von Geragoginnen und Geragogen stammen.

5.1 Methodenbeispiele für verschiedene Ziele

Ein guter Anfang – Methoden zum Kennenlernen und Warmwerden

Beispiel:	„Das war ich, das bin ich“
Ziele:	Die Teilnehmenden tauschen sich untereinander aus und lernen sich besser kennen. Durch die Eingrenzung auf zwei konkrete Lebensabschnitte können die Erzählungen kurz gehalten werden.
Ablauf:	Die Teilnehmenden legen ein eigenes Jugend-Foto vor sich hin. In der Vorstellungsrunde zeigen sie dieses Foto, erwähnen das Jahr der Aufnahme und die Situation, in der es gemacht wurde (Erster Schultag, Firmung, im Beruf usw.) und erzählen kurz darüber. Dann berichten sie über ihre gegenwärtige Situation („Ich bin in Pension, lebe in einem Haus mit Garten, meine Haare sind nicht mehr schwarz“ usw.).
Hinweise:	Erfahrungsgemäß können solche Einstiegsrunden viel Zeit beanspruchen. In größeren Gruppen ist es günstig, die Teilnehmenden um zwei bis drei Sätze zur jeweiligen Situation zu bitten. Sie können auch als Lernbegleiter/in selbst das erste Foto zeigen und dazu erzählen, so geben Sie die Zeit vor.
Rahmenbedingungen:	maximal 12 Teilnehmende, 20-30 min Zeit, die Teilnehmenden werden vor der Veranstaltung gebeten, ein Jugendfoto von sich mitzubringen.

Die eigenen Altersbilder reflektieren

Beispiel:	„Collage Altersbilder in den Medien“
Ziele:	Eigene Altersbilder können bewusst gemacht und reflektiert werden.
Ablauf:	Die/Der Lernbegleiter/in und/oder auch die Teilnehmenden sammeln im Vorfeld Zeitungen und Zeitschriften und bringen sie in die Veranstaltung mit. Es werden Gruppen zu je zwei bis drei Teilnehmenden

	gebildet. Die Teilnehmenden schneiden alle Bilder, Artikel, Überschriften, Werbeanzeigen, Fotos etc. aus, die das Thema Altern betreffen. Danach gestalten die Teilnehmenden aus den Materialien eigene Collagen (die Zeitungsausschnitte und Bilder werden dafür auf ein Plakat geklebt). Z. B. können positive von negativen Bildern getrennt angeordnet werden. Am Ende werden die Collagen wie Bilder in einer Galerie an die Wand gehängt und von den Teilnehmenden vorgestellt. Darauf folgt eine Diskussion zu den unterschiedlichen Altersbildern.
Rahmenbedingungen:	10 – 20 Teilnehmende, 1 – 2 Stunden, Raum: Um Collagen erstellen zu können, empfiehlt es sich Tische zusammenzuschieben, damit eine größere Arbeitsfläche entsteht, Veranstaltungsart: auch für Kurzveranstaltung (bis zu 2 Stunden) geeignet, Material: Scheren, Klebstoff, Plakate, diverse Printmedien, Prospekte.

Biografiearbeit

Beispiel:	„Lernbiografie“
Ziele:	Die Teilnehmenden machen sich ihre eigene Lern-Biografie bewusst und entwickeln eine Vorstellung davon, wie sie zukünftig lernen möchten.
Ablauf:	Die Lernbegleitung hat zumindest zwei Bilder von Lernenden in verschiedenen Zeiten und mit unterschiedlichen Aussagen vorbereitet (Eine Schulklasse aus alter Zeit, musizierendes Mädchen am Klavier, Kochlehrling usw.). Die Teilnehmenden betrachten die Bilder. Sie schreiben in ganzen Sätzen oder in Stichworten auf Kärtchen auf, was ihnen dazu in Bezug zu ihrer eigenen Lern-Biografie einfällt. Teilnehmende die möchten, können nach dieser Aufgabe ihren Text der Gruppe vorlesen. In weiterer Folge kann in Kleingruppenarbeit die eigene Lern-Biografie erörtert werden. Fragen könnten sein: • Was bedeutete Lernen für mich als Kind, was bedeutet es heute? • Wer oder was hat mich geprägt? Vorbilder? • Für welchen Beruf habe ich mich interessiert? Im Plenum stellen Teilnehmende jeder Kleingruppe die Merkmale ihrer Gruppe vor. Gibt es übereinstimmende Lernerfahrungen? Gegensätzlichkeiten? Kristallisieren sich allgemeingültige Regeln heraus?
Hinweise:	Zu beachten ist, dass es weniger auf die Lebensgeschichte, als viel-

	mehr auf die individuelle Lern-Geschichte der Teilnehmenden ankommt.
Rahmenbedingungen:	max. 20 Teilnehmende, 90 Minuten Zeit, mehrere Räume, Veranstaltungsart: Workshop, Material: Kärtchen, Stifte

Aktivieren – Erhöhung der Partizipation

Beispiel:	Zukunftswerkstatt
Ziele:	Gesellschaftliche Verhältnisse, die unveränderbar erscheinen, können mit dieser Methode hinterfragt werden. Die Teilnehmenden erarbeiten Lösungsmöglichkeiten für gesellschaftliche Probleme. Im besten Fall können die Ergebnisse einer Zukunftswerkstatt umgesetzt werden.
Ablauf:	Eine Zukunftswerkstatt benötigt ein Problem bzw. ein Thema, das gemeinsam behandelt werden soll, z. B. „Gutes Älterwerden in unserem Viertel“. Die Zukunftswerkstatt läuft in drei Phasen ab. Sie gliedert sich in eine Kritik-, Phantasie- und Realisierungsphase. In der Kritikphase werden die negativen Aspekte des Themas gesammelt. Fragen leiten dabei die Diskussion: Was ärgert mich? Was möchte ich verbessern? In der Phantasiephase artikulieren die Teilnehmenden, wie sie sich ihre Zukunft wünschen würden: Wie stellen sie sich die Zukunft vor? Wie sieht diese im besten Fall aus? Dabei ist es in dieser Phase unerheblich, ob diese Vorstellungen realisierbar sind oder nicht. Die gesammelten Ideen werden am Ende geordnet. Es kann auch damit begonnen werden, gemeinsam zu überlegen, welche Ideen am besten für eine mögliche Umsetzung geeignet wären. In der Realisierungsphase werden jene Vorschläge ausgewählt, deren Umsetzung realistisch erscheinen. Es wird erläutert, mit welchen Hindernissen zu rechnen ist, und ob Bündnispartnerinnen und -partner gefunden werden können. Ziel ist es, einen gemeinsamen Handlungsplan zu entwickeln. Dazu werden einzelne Teilziele entwickelt. Je nachdem wie viel Zeit zur Verfügung steht, kann danach damit begonnen werden, diese Teilziele in die Tat umzusetzen. Am Ende der Zukunftswerkstatt werden noch einmal gemeinsam die Ergebnisse reflektiert.
Rahmenbedingungen:	beliebig viele Teilnehmende, 1 – 3 Tage Zeit, Raum: Nachdenken, Phantasieren, Kritisieren und Entwickeln benötigt Platz. Große Räumlichkeiten eignen sich dafür besonders, Veranstaltungsart: Seminar, Tagung, Material: Moderationskoffer, Flipcharts

Interessen herausbilden

Beispiel:	„Metaplantchnik“
Ziele:	Durch diese Methode kann Vorwissen zu einem Thema erhoben werden. Vorhandenes Wissen wird dadurch gemeinsam strukturiert und geordnet. Es wird deutlich, wie vielfältig und komplex Themen und Fragestellungen sein können. Außerdem stärkt die Metaplantchnik die Kooperations- bzw. Teamfähigkeit der Gruppe. Indem Begriffe Themen zugeordnet werden, lernt die Gruppe gemeinsame Entscheidungen zu treffen.
Ablauf:	Zunächst wird gemeinsam ein Thema oder eine Fragestellung definiert. Sobald die Fragestellung für alle klar formuliert worden ist, erhalten die Teilnehmenden verschieden farbige Karteikarten und Plakatstifte. Sie sollen ihre Einfälle in Stichworten auf den Karteikarten festhalten. Dabei sind folgende Regeln zu beachten: • Auf jede Karte wird jeweils nur ein Begriff geschrieben. • Damit alle die Worte lesen können, sollen sie möglichst großgeschrieben werden. Sollten den Teilnehmenden mehr Begriffe einfallen als sie Karten bekommen haben, können sie sich einfach neue Karten nachholen. Sobald niemandem mehr neue Begriffe einfallen, beginnt eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer damit, die eigenen Karten vorzustellen. Sie erklären dabei, welche Gedanken sie sich gemacht haben. Danach werden die Karten auf die Pinnwand geheftet. Jene Karten, die thematisch zusammengehören, werden in eine eigene Spalte geheftet. Jede weitere Karte, die einem anderen Thema zuzuordnen ist, kommt in eine neue Spalte. Danach wird dieser Vorgang wiederholt, bis alle Karten auf der Pinnwand hängen. Durch dieses Vorgehen entstehen Begriffscluster zu bestimmten Themen. Das Wissen der Teilnehmenden erhält auf diese Weise eine Ordnung. Die Cluster können abschließend von der Gruppe gemeinsam diskutiert werden.
Variante:	Anonyme Metaplantchnik: Bei dieser Variante geben die Teilnehmenden die Karten der Lernbegleitung verdeckt zurück. Diese mischt die Karten und stellt selbst die Begriffe vor und fragt die Gruppe welchen Themen sie zuzuordnen sind. Durch diese Variante bleiben die Verfasserinnen und Verfasser der Begriffe anonym.
Rahmenbedingungen:	10 - 35 Teilnehmende, 20 - 40 Minuten Zeit, Material: Plakatstifte, verschieden farbige Karteikärtchen, Pinnwand o.ä.

Interagieren-Netzwerken

Beispiel:	„Generationeninterview“
Ziele:	Durch das Gespräch zwischen den Generationen werden Perspektiven und Einstellungen deutlich. Stereotype werden aufgelöst und neue Sichtweisen entwickelt. Es findet ein intergenerationaler Austausch statt.
Ablauf:	Die Teilnehmenden erhalten den Auftrag, Personen die nicht ihrer eigenen Generation entstammen zu einem Thema zu befragen. Z. B.: 60jährige befragen Kinder, Jugendliche, die mittlere Generation oder Hochaltrige. Das Thema wird vorher gemeinsam in der Gruppe festgelegt. Die Ergebnisse dieser Befragungen können mit unterschiedlichen Medien festgehalten werden. Entweder werden die Befragungen notiert und danach auf einem Plakat präsentiert, oder sie werden mit einem Tonbandgerät aufgenommen und durch eine Art Radioshow (Podcast) aufgearbeitet. Eine weitere Möglichkeit ist, die Teilnehmenden mit Videokameras auszustatten und kurzen Film aus den Interviews zu kreieren (geht auch mit dem Smartphone).
Hinweise:	Podcast- oder Videoproduktionen benötigen mehr Zeit und technische Unterstützung. Diese Produktionen eignen sich für mehrtägige Veranstaltungen.
Rahmenbedingungen:	beliebig viele Teilnehmende, Zeit: je nach Präsentationsmethode, Veranstaltungsart: Seminar, längere Veranstaltungen, Material: ggf. Tonbandgeräte, Videokameras, Schneideprogramme, Laptops.

Reflexionen – Methoden zum Abschluss

Beispiel:	„Zielscheiben-Rückmeldung“
Ziele:	Rückmeldung über die Zufriedenheit der Teilnehmenden, auch als Ausgangslage für evtl. folgende Veranstaltungen zu verwenden.
Ablauf:	Die Lernbegleitung bereitet ein großes Plakat mit einer Zielscheibe vor, das in verschiedene Segmente geteilt ist. Die Segmente sind mit Stichwörtern beschriftet: z. B. Thema, Medien, Methoden, Gruppe, persönlicher Gewinn, Neues erfahren usw. Die Teilnehmenden erhalten Selbstklebepunkte, mit denen sie ihre Bewertung in die Segmente kleben. Die Mitte der Zielscheibe bedeutet punktgenau getroffen, die

	Randzonen bedeuten nicht, wenig, kaum interessant. Die Teilnehmenden sollen ihre Bewertung kommentarlos und gleichzeitig abgeben.
Hinweise:	Die Zielscheibe muss (am Ende der Veranstaltung) nicht kommentiert werden. Sie dient der Lernbegleitung als Feedback.
Rahmenbedingungen:	15 – 20 Minuten Zeit, Veranstaltungsart: Seminar, Workshop, Material: Plakat mit Zielscheibe, Selbstklebepunkte, Filzstifte

5.2 Praxistipps

Das Angebot ausschreiben und breit bekannt machen

Wenn schon eine konkrete Idee besteht, sollte das Thema einer Veranstaltung klar formuliert sein, z. B.: „Ein eigenes Facebook-Profil erstellen“, nicht zu allgemein: „Umgang mit dem Internet“. Das notwendige Vorwissen sollte benannt sein, z. B. nicht nur: „Für Anfänger mit Grundkenntnissen“, sondern zusätzlich: „Der Kurs eignet sich für ältere Menschen mit einer gültigen E-Mailadresse, die eigenständig mit dem Thema arbeiten lernen möchten und dabei Unterstützung benötigen.“ Es sollte genau angegeben werden, welche Geräte und Materialien eingesetzt werden, welche vorhanden sind, welche mitgebracht werden müssen oder über welche die Teilnehmenden verfügen sollten, z. B.: „Eigene Geräte mitbringen, USB-Stick als Speichermedium, Block und Stift zum Mitschreiben, ein Tablet zum Training sollte außerhalb des Kurses zur Verfügung stehen“, etc. Kümmern Sie sich um die Öffentlichkeitsarbeit, z. B. Ansprechpersonen bei den lokalen Medien wie Zeitung, Wochenblättchen, Gemeindebrief kontaktieren.

Zeitplanung mit großzügigen Pausen

Nach 45 Minuten sollte eine Pause von mindestens 15 Minuten eingelegt werden. Zweimal 45 Minuten ohne Pause, meist eine Vorgabe von Veranstaltern und Bildungseinrichtungen, sind zu viel. Gerade bei Tageskursen oder Wochenendseminaren sollten großzügig Pausen eingelegt werden.

Schauen Sie sich im Vorfeld die Räumlichkeiten und ihre technische Ausstattung an

- Ist genügend Platz, sind Tische und Stühle vorhanden?
- Ist der Zugang barrierefrei und mit ÖPNV zu erreichen? Sind Parkplätze verfügbar?

- Ist ein Internetanschluss vorhanden? Welche Mbit-Stärke ist für Ihre Zwecke notwendig? Eventuell WLAN-Verstärker mitbringen.
- Sind alle nötigen Geräte und Materialien da wie Flipchart, Whiteboard, Pinnwand, Moderationskoffer, Beamer, Präsentation, Mehrfachstecker, Verlängerungsschnur, Übungsgeräte für die Teilnehmenden?

Organisation erleichtern durch Verteiler (wo möglich)

Richten Sie, wenn die Teilnehmenden einverstanden sind, einen E-Mail- und Telefonverteiler ein oder gründen Sie eine Whats-App-Gruppe. Dann können Sie kurzfristige Änderungen mitteilen sowie Materialien oder Links versenden und die Teilnehmenden zu motivieren, dies auch zu tun.

Mehrere Lernbegleiter/innen und kleine Lerngruppen führen zum Lernerfolg

Es ist immer hilfreich, eine Lernveranstaltung mit zwei oder drei Lernbegleiterinnen oder -begleitern durchzuführen, besonders bei Veranstaltungen zu digitaler Technik. Dann kann eine Person die Lerninhalte vor der Gruppe vermitteln und die beiden anderen Personen herumgehen und schauen, ob und wie die Teilnehmenden zurechtkommen. Dies können auch schon weiter fortgeschrittene Teilnehmende selbst sein.

Eine Übersicht gibt Orientierung

Geben Sie jedes Mal das Thema in einfachen Worten wieder und machen Sie Gliederungspunkte des Themas für die einzelnen Übungseinheiten.

Erwartungsabfrage zu Beginn

Bevor Sie neu in ein Thema einsteigen: Teilen Sie Moderationskarten und dicke Stifte aus und bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Erwartungen in drei wesentlichen Begriffen niederzuschreiben. Dann kommt jeder nach vorne, stellt sich kurz vor und erklärt seine Erwartungen. Informieren Sie die Teilnehmenden, was im Rahmen der Veranstaltung geleistet werden kann und was nicht. Das kostet Zeit, schützt aber vor späteren Konflikten. Außerdem lernen sich so alle ein wenig kennen.

Ressourcenabfrage zu Beginn

Jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin hat Wissen erworben, das für die anderen nützlich sein kann. Der eine ist in der Umsetzung von Theorie in Praxis gut, der andere hat die nötige Ruhe, jemanden, der unsicher ist langsam zu begleiten. Es ist sinnvoll, die Ressourcen, also fachliche Kompetenzen, Wissen und Erfahrungen der Teilnehmenden zu erfragen und für den gemeinsamen Lernprozess nutzbar zu machen.

Ungleichen Kenntnisstand berücksichtigen

Der Kenntnisstand Ihrer Teilnehmenden ist unterschiedlich. Berücksichtigen Sie, dass

besonders Einsteiger den Unterschied zu Fortgeschrittenen viel höher einschätzen, als er tatsächlich ist. Sie lassen sich schnell von dem vermeintlichen Wissensvorsprung beeindrucken. Ein kleinschrittiger Aufbau mit Wiederholungsschleifen ist wegen des immer ungleichen Kenntnisstandes sinnvoll.

Die „richtige“ Sprache wählen

Wichtig ist eine verständliche, klare Sprache. Nutzen Sie Spiegelstriche und Gliederungspunkte, um Ihre Präsentation übersichtlich zu gestalten. Verwenden Sie möglichst Verben, statt Substantive. Das macht die Inhalte lebendiger. Bei Präsentationen, die Sie mit Hilfe eines Beamers zeigen, achten Sie darauf, dass nicht zu viele Sätze auf jeder Folie stehen und die Schriftgröße ausreichend groß ist.

Abwechslung durch Methodenwechsel

Das Wechseln von Kurzvortrag, Zeigen und Erklären, Einzelübung und Gruppenarbeit mit genauem Arbeitsauftrag und präziser Zeitfestlegung, Diskussion und Wiederholung macht das Lernen leichter.

Materialien für die Teilnehmenden mitgeben

Geben Sie den Teilnehmenden Informations- oder Lernmaterial zum Thema an die Hand. Diese Materialien können Sie auch für Einzel- und Gruppenübungen während des Kurses und zum Nacharbeiten für zu Hause einsetzen. Auch Linklisten und Glossare mit den wichtigsten Begriffen sind ebenso hilfreich wie Tipps für weiterführende Literatur. Gute Materialien finden Sie auch unter www.wissensdurstig.de und www.Digital-Kompass.de

Weiterführende Links, Materialien und Literatur

Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung in Niedersachsen: Bildungsberatung auch für Ältere: <http://www.bildungsberatung-nds.de>.

Haring, Solveig/Bacher, Herta/Stigler, Valentin (2014): Methodenhandbuch für die Bildungsarbeit mit älter werdenden Frauen und Männern. Forschungsprojekt für BMASK. <https://kurzelinks.de/mpqe>

BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen: Servicestelle „Bildung und Lernen im Alter“ - Kurzvideo zum Thema Lernen im Alter: <https://kurzelinks.de/jhor>

BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen: Servicestelle „Bildung und Lernen im Alter“ - Kurzvideo zum Thema Praxistipps: Bildungsangebote für Ältere: <https://kurzelinks.de/3fpk>

BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen: Servicestelle „Bildung und Lernen im Alter“ - Kurzvideo zum Thema Vermittlung von Technikkompetenzen: <https://kurzelinks.de/swp2>

Haring, Solveig (2016): Video zu intergenerationellem Lernen. „Voneinander, Miteinander, Übereinander“ von Sol Haring, 2016 für das Katholische Bildungswerk Steiermark: <https://kurzelinks.de/gkyx>

Zimmermann, Eva (2012): Video „Klavier spielen lernen im Alter - Eine neue Lebenserfahrung“ <https://kurzelinks.de/9i7d>

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023): Ageismus – Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland. Berlin, online unter: <https://kurze-links.de/tgry>

BAGSO – Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen (2018): Neugierig bleiben! Bildung und Lernen im Alter. Bonn. <https://www.bagso.de/publikationen/ratgeber/neugierig-bleiben/> (zuletzt 04.12.2023)

Baltes, Paul B/Baltes, Margret M (1989) Optimierung durch Selektion und Kompensation. Ein psychologisches Modell erfolgreichen Alterns. Zeitschrift für Pädagogik, 35, 85-105, online unter: https://www.pedocs.de/volltexte/2017/14507/pdf/ZfPaed_1989_1_Baltes_Baltes_Optimierung_durch_Selektion_und_Kompensation.pdf (zuletzt 04.12.2023).

Bauer, Agnes/Reiners, Dorothee (2009): Zum Lernen ist es nie zu spät. Oder: Altes Hirn — was heißt das schon?! Betrachtungen aus neurowissenschaftlicher Perspektive. In: Brauer, Kai/Korge, Gabriele (Hgg.): Perspektive 50plus? Wiesbaden, 55–70.

Behrendt, Jörg/Titz, Cora (2008): Lernen im hohen Erwachsenenalter. In: Schneider, Wolfgang/Hasselhorn, Marcus (Hgg.): Handbuch der pädagogischen Psychologie. Göttingen, Wien u.a., 126–135.

Berndt, Annette (2001): Fremdsprachengeragogik: Ontogenetische Grundlagen des Sprachenlernens im Alter. In: NM: Neusprachliche Mitteilungen aus Wissenschaft und Praxis. Jg. 54. Nr. 2, 77–84.

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018) Nie zu alt fürs Internet: Broschüre des Referats Öffentlichkeitsarbeit <https://www.bmfsfj.de/blob/94430/a53120b1327107cfacbc33fa0d4c4141/nie-zu-alt-fuers-internet-data.pdf> (zuletzt 03.01.2019)

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Freiwilliges Engagement älterer Menschen. Sonderauswertungen des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/blob/120222/fdd831b41b994b336f64409b2250acad/freiwilliges-engagement-von-aelteren-menschen-data.pdf> (zuletzt 03.01.2019)

BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010) Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Altersbilder in der Gesellschaft. <https://www.bmfsfj.de/blob/101922/b6e54a742b2e84808af68b8947d10ad4/sechster-altenbericht-data.pdf> (zuletzt 16.3 2018).

- Bubolz-Lutz** (2012): Expertenschaft Älterer - eine Chance für die Gesellschaft. In: Bildung und Erziehung 65. Jg. Heft 1, März 2012, S. 7-26.
- Bubolz-Lutz**, Elisabeth (2017): Non-formal selbstbestimmt. Selbstbestimmtes Lernen im Alter am Beispiel des „Denk-Raum 50 plus“. In: DIE - Zeitschrift für Erwachsenenbildung. Jg. 24. Nr. 4, 30-@33.
- Bubolz-Lutz**, Elisabeth/Mester, Barbara/Schramek, Renate/Streyll, Hildegard/Wenzel, Sebastian (2015): Pflegebegleitung. Handbuch. Lengerich.
- Bubolz-Lutz**, Elisabeth & Steinfort-Diedenhofen, Julia (2018): Freiwilliges Engagement als Lernfeld im Alter – ein geragogisches Handlungsfeld. In: Schramek, R., Kricheldorf, C., Schmidt-Hertha, B. & Steinfort-Diedenhofen, J. (Hrsg.), Alter(n), Lernen, Bildung. Ein Handbuch. Stuttgart: Kohlhammer. S. 227-236.
- Bubolz-Lutz**, Elisabeth/Gösken, Eva/Kricheldorf, Cornelia/Schramek, Renate (2010) Geragogik. Bildung und Lernen im Prozess des Alterns. Stuttgart, Kohlhammer.
- Bubolz-Lutz**, Elisabeth/Stiel, Janina (2018): Technikbegleitung. Aufbau von Initiativen zur Stärkung der Teilhabe Älterer im Quartier. Handbuch 5 der Reihe „Ältere als (Ko-)Produzenten von Quartiersnetzwerken. Dortmund.
https://opus.bsz-bw.de/fhdo/frontdoor/deliver/index/docId/1952/file/WEB_QuartiersNETZ_Handbuch_05.pdf (zuletzt 04.12.2023)
- Bundeszentrale für politische Bildung**/Bujard, Martin (2022): Die Folgen des demografischen Wandels, 29.04.2022 in Bonn. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/demografischer-wandel-350/507789/die-folgen-des-demografischen-wandels/> (zuletzt 01.12.2022).
- Carstensen**, Laura (1991): Socioemotional selectivity theory. Social activity in lifespan context. In: Annual Review of Gerontology and Geriatric, 195–217.
- CREATE** – Center for Research and Education on Ageing and Technology Enhancement (2018): Vortragsfolien “Individual Differences” auf dem Workshop “Designing for older Adults”, 6-7.12.2018 in Frankfurt.
- Deci**, Edward/Ryan, Richard M. (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. In: Zeitschrift für Pädagogik. Jg. 39. Nr. 2, 223–238.
- Diepenbrock**, Andreas/ Sorgalla, Jonas/Sachweh, Sabine (Hrsg. 2018): Partizipative Technikentwicklung. Methodik und Umsetzungsbeispiele. Handbuch 4 der Reihe „Ältere als (Ko-)Produzenten von Quartiersnetzwerken“. Dortmund.

https://opus.bsz-bw.de/fhdo/frontdoor/deliver/in-dex/docId/1951/file/WEB_QuartiersNETZ_Handbuch_04.pdf (zuletzt 04.12.2023)

Dietrich, Stephan (1999): Selbstgesteuertes Lernen – eine neue Lernkultur für die institutionelle Erwachsenenbildung? In: Stephan Dietrich, Elisabeth F.-B. (Hg.): Selbstgesteuertes Lernen - auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. Frankfurt am Main, 14–23.

Demografie-Portal des Bundes und der Länder (2023): Ältere Bevölkerung. <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/aeltere-bevoelkerung.html> (zuletzt 13.07.2023)

Deutsches Institut für Vertrauen und Sicherheit im Internet. (2016). DIVSI Ü60-Studie. Die digitalen Lebenswelten der über 60-Jährigen in Deutschland. Hamburg.

Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V. (2016). Abschlussbericht zur Vorstudie „Weiterbildung zur Stärkung digitaler Kompetenz älterer Menschen“. Zugriff am 26.06.2018. Verfügbar unter http://www.ffg.tu-dortmund.de/cms/de/Projekte/Abgeschlossene_Projekte/2016/Weiterbildung-zur-Staerkung-digitaler-Kompetenz-aelterer-Menschen/FfG_Weiterbildung-zur-Staerkung-digitaler-Kompetenz-aelterer-Menschen.pdf (zuletzt 3.01.2019)

Franz, Julia (2014): Intergenerationelle Bildung. Lernsituationen gestalten und Angebote entwickeln. Bielefeld: Bertelsmann.

Friedrich, H. F./Mandl, H. (1990): Psychologische Aspekte autodidaktischen Lernens. In: Unterrichtswissenschaft. Nr. 3, 197–218.

Haring, Solveig (2012) Bildungsbedürfnisse älterer Frauen (60+) in Österreich. Forschungsbericht. Forschungsprojekt für BMASK

Haring, Solveig (2016) Intergenerationelles Lernen. Abschlussbericht und Forschungsfilm. BMASK.

Haring, Solveig/Bacher, Herta (2014) Didaktikleitfaden für die Bildungsarbeit mit älter werdenden Frauen und Männern
https://www.digitaleseniorinnen.at/fileadmin/redakteure/Downloads/Didaktik_Leitfaden_Bildungsarbeit_aelter_werdenden_F_M.pdf (zuletzt 03.01.2019)

Hausammann, Heidi et.al. (2000) Erwachsenenbildung mit älteren Menschen, Schulverlag plus. Bern.

Heite, E./Rüßler, H./Stiel, J. (2015): Alter(n) und partizipative Quartiersentwicklung Stolpersteine und Perspektiven für soziale Nachhaltigkeit. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 48 (5), 415-425.

- Herriger**, Norbert (2014) Empowerment in der Sozialen Arbeit. 5. Aufl, Stuttgart, Kohlhammer.
- Kade**, Sylvia (2009) Altern und Bildung: eine Einführung. Bertelsmann.
- Kasser**, Tim (2004): The Need for Safety/ Security. Second International Conference on Self-determination Theory. Ottawa.
- Klein**, Ludger/Merkle, Maïke (2016) Runder Tisch ‚Aktives Altern – Übergänge gestalten‘ Arbeitsgruppe ‚Bildung im und für das Alter‘. Dokumentation zum Workshop „Schwierige Zugänge“. BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/re-source/blob/117360/51d4f9b4b365930e77901fed25184b70/runder-tisch-aktives-altern-ergebnispapier-data.pdf> (zuletzt 04.12.2023)
- Koch**, Wolfgang/Frees, Beate (2017): ARD/ZDF-Onlinestudie 2017: Neun von zehn Deutschen online. In: Media Perspektiven. Nr. 9, 343–446.
- Kolland** Franz/Brünner, Anita/Müllegger, Julia/Gallistl, Vera (Hrsg.) (2022) Bildung in der nachberuflichen Lebensphase: Ein Handbuch. Stuttgart: Kohlhammer. 1. Edition.
- Kolland** Franz/Gallistl, Vera/Wanka, Anna (2018): Bildungsberatung für Menschen im Alter - Grundlagen, Zielgruppen, Konzepte. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kolland**, Franz (2015) Neue Kultur des Alterns. Forschungsergebnisse, Konzepte und kritischer Ausblick. Wien. online unter: https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2015_soziale-themen_alter-kultur-kolland-2015-studie.pdf (zuletzt: 04.12.2023)
- Kolland**, Franz/Ahmadi, Pegah (2010) Bildung und aktives Altern. Bewegung im Ruhestand. Bielefeld. Bertelsmann.
- Köster**, Dietmar/Schramek, Renate/Dorn, Silke. (Hrsg.). (2008). Qualitätsziele moderner SeniorInnenarbeit und Altersbildung. Das Handbuch. Oberhausen: Athena.
- Kruse**, Andreas (2011) Bildung im Alter. In R. Tippelt, A. von Hippel (Hrsg.), Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung, VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 827-839.
- Kruse**, Andreas/Lehr, Ursula (1999) Reife Leistung. Psychologische Aspekte des Älterwerdens. In: Niederfranke, Annette/Naegele, Gerhard/Frahm, Eckart (Hrsg.). Funkkolleg Altern 1: Die vielen Gesichter des Alterns. Westdeutscher Verlag, Opladen/Wiesbaden, 187-238.

- Künemund**, Harald (2016). Wovon hängt die Nutzung technischer Assistenzsysteme ab? In J. Block, C. Hagen & F. Berner (Hrsg.), Expertisen zum Siebten Altenbericht der Bundesregierung (S. 1–30). Berlin.
- Lehr**, Ursula (1972/2007) Psychologie des Alterns. Quelle & Meyer, Wiebelsheim, 11. Korr. Auflage.
- Loss**, J/Wise, M (2008) Evaluation von Empowerment – Perspektiven und Konzepte von Gesundheitsförderern. Ergebnisse einer qualitativen Studie in Australien DOI 10.1055/s-0028-1103260 Gesundheitswesen; 70: 755–763.
- Mayerhofer**, Hemma (2012) Niedrigschwelligkeit in der sozialen Arbeit. Funktionen und Formen aus soziologischer Perspektive. Wiesbaden, Springer Verlag.
- Meese**, Andreas (2005): Lernen im Austausch der Generationen: Praxissondierung und theoretische Reflexion zu Versuchen intergenerationeller Didaktik. In DIE. <https://www.die-bonn.de/zeitschrift/22005/meese0501.pdf> (zuletzt 04.12.2023).
- Pelizäus-Hoffmeister**, Helga (2013). Zur Bedeutung von Technik im Alltag Älterer. Theorie und Empirie aus soziologischer Perspektive. Wiesbaden: Springer VS.
- Rosenmayr**, Leopold (2000): Was Hänschen nicht lernt, kann ein alter Hans immer noch lernen. In: Becker, Susanne/Veelken, Ludger/Wallraven, Klaus P. (Hgg.): Handbuch Altenbildung. Theorien und Konzepte für Gegenwart und Zukunft. Wiesbaden, 445–456.
- Russow**, Judith (2012) Einführung: Individuelle und kulturelle Altersbilder. In: Berner, Frank/Rossow, Judith/Schwitzter, Klaus-Peter (Hrsg.): Individuelle und kulturelle Altersbilder. Springer Verlag, S. 11-23.
- Schramek**, Renate/ Kricheldorf, Cornelia/Schmidt-Hertha, Bernhard/Steinfurt-Diedenhofen (Hrsg.) 2018: Altern – Lernen – Bildung. Ein Handbuch. Stuttgart: Kohlhammer.
- Simon**, Gertrud (2015) Factsheet Geragogisches Grundwissen. Wien, BMASK. https://www.digitaleseniorinnen.at/fileadmin/redakteure/Downloads/factsheet_geragogisches_grundwissen.pdf (zuletzt 04.12.2023)
- Simon**, Gertrud (2015b) Lernen und Bildung als Bausteine für „erfolgreiches“ Altern? Ein Beitrag zur Bildung im Alter (LLL). BMASK https://fachportal.aktivimalter.at/fileadmin/images/AktivimAlter/Studien/Simon._Lernen_und_Bildung_als_Bausteine_fuer_erfolgreiches_Altern._Graz_2015.pdf (zuletzt 04.12.2023).

Simon, Gertrud/Gerdenitsch, Claudia (2012) Geragogisches Grundwissen. Untersuchung zur Qualitätssicherung für Bildung in der nachberuflichen Lebensphase. Endbericht BMASK. www.sozialministerium.at

Statistisches Bundesamt (2022): Lebenserwartung und Sterblichkeit
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aspekte/demografie-lebenserwartung.html> (zuletzt 13.07.2023).

Statistisches Bundesamt (2018b): Zahl der Woche. 45% der Seniorinnen in Deutschland leben allein. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2018/PD18_49_p002.html (zuletzt 13.07.2023).

Statistisches Bundesamt (2018c). IT-Nutzung.
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/EinkommenKonsumLebensbedingungen/ITNutzung/ITNutzung.html> (zuletzt 13.07.2023).

Statistisches Bundesamt (2012): Ältere Menschen in Deutschland und der EU. Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/inhalt.html?__blob=publicationFile (zuletzt 13.07.2023).

Stiegler, Leopold (2017) Zwischen Beruf und Ruhestand. Sinnerfülltes Gestalten dieser Lebensphase. Wien, new academic press.

Tesch-Römer, Clemens/Weber, Constanze/Webel, Henry (2016). Nutzung des Internets durch Menschen in der zweiten Lebenshälfte. Berlin.

Vester, Frederic (1975): Denken, Lernen, Vergessen. München.dtv.

Wahl, Hans-Werner/Iwarsson, Susanne/Oswald, Frank. (2012). Aging Well and the Environment: Toward an Integrative Model and Research Agenda for the Future. The Gerontologist, 52, 306–316.

Waxenegger, Andrea/Ludescher, Marcus/Brünner, Anita (2016) Qualitätskriterien für die wissensbasierte Reflexion und Darstellung von Praxisprojekten zur Bildung im Alter. Ein Kurzleitfaden, Graz, Universität Graz.wett

WHO – World Health Organisation (2020) Decade of Healthy Ageing, The Global strategy and action plan on ageing and health 2016–2020: towards a world in which everyone can live a long and healthy life. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/355618/A73_INF2-en.pdf?sequence=1&isAllowed=y (zuletzt 30.10.2023)

WHO – World Health Organisation (2002) Aktiv Altern: Rahmenbedingungen und Vorschläge für politisches Handeln. Madrid, Spanien.
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/2/WHO_NMH_NPH_02.8_ger.pdf (zuletzt 30.10.2023)

Impressum

Herausgeber:

Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen e.V. (BAGSO)
Noeggerathstr. 49
53111 Bonn
Tel.: 0228 / 24 99 93 – 0
Fax: 0228 / 24 99 93 – 20
E-Mail: info@wissensdurstig.de
www.bagso.de

3. überarbeitete Auflage 2023, BAGSO, Bonn

Autorinnen:

Mag. Dr. Solveig Haring, Herta Bacher, Prof. Dr. Elisabeth Bubolz-Lutz, Janina Stiel, Nicola Röhricht

Redaktion:

Nicola Röhricht, Janina Stiel, Anna Krükel

Druck:

Senser_Druck Augsburg, www.senser-druck.de

Bildnachweis:

Titel: Collage aus: fotolia.de | Droidworker, ivan mogilevchik, Natis, Rogatnev, Taras Livyy, shutterstock.com | Xana UKR

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

