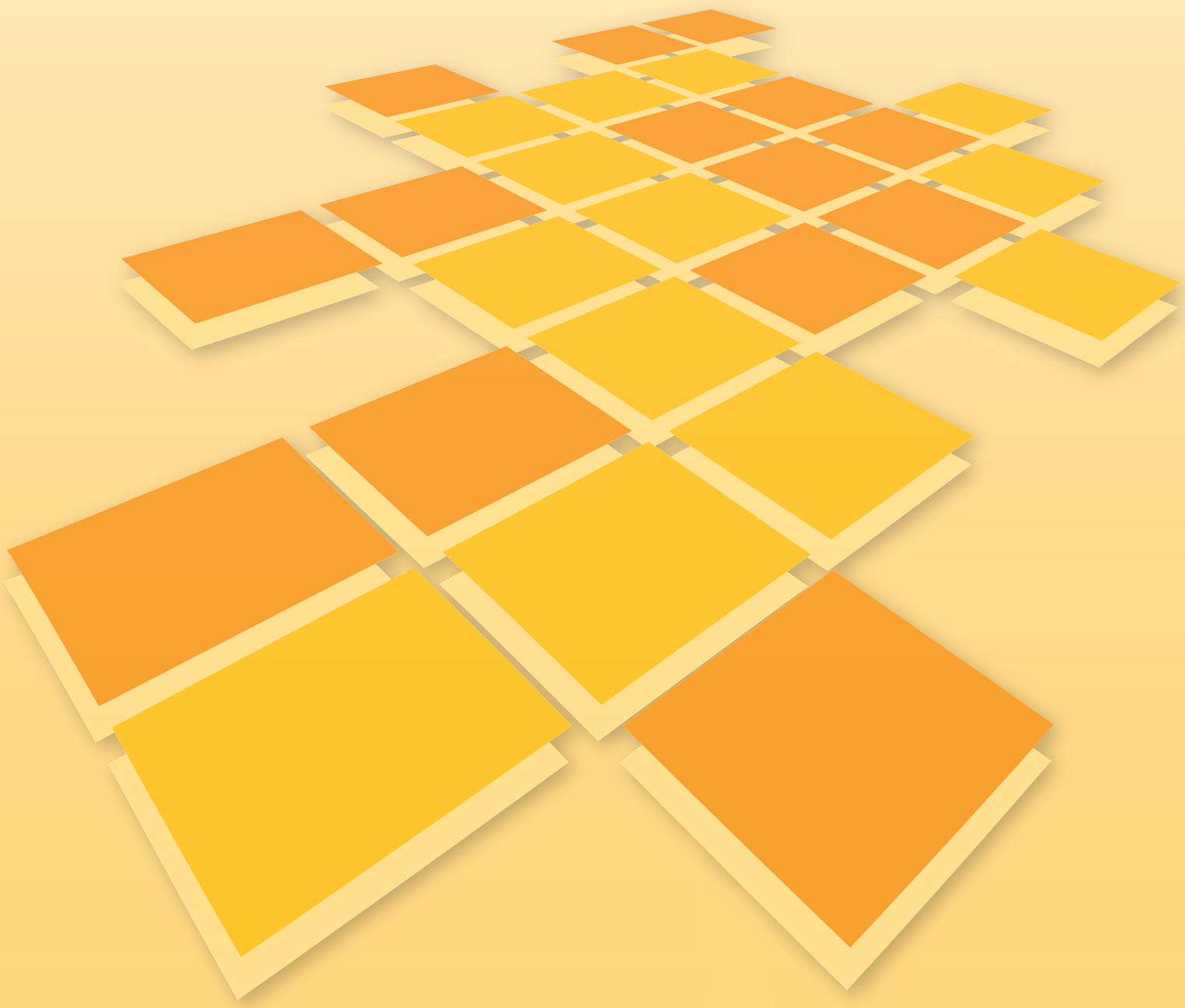
Anita Brünner | Susanne Huss | Karin Kölbl

Alters- und gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung

Leitfaden



Impressum

Herausgeber: g-p-s / generationen • potenziale • stärken | Entwicklungspartnerschaft der Gemeinschaftsinitiative EQUAL | gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds

Autorinnen: Mag[a]. Anita Brünner | Mag[a]. Susanne Huss | Mag[a]. Karin Kölbl

Wissenschaftliche Leitung: Univ.-Prof. Dr[in]. Elke Gruber | Univ.-Ass. Dr[in]. Monika Kastner

Klagenfurt, Dezember 2006

printMaster | www.pri-ma.at

Inhaltsverzeichnis

1 Vorwort 4

2 Beweggründe 5

3 Glossar 6

4 Das sind die Grundlagen 7

4.1 Lernen Älterer 7

4.2 Lernen und Geschlecht 7

5 Das sind die Wege zur Umsetzung 8

5.1 Qualifizierungsplanung 8

5.2 Abstimmung 10

6 Das führt zum Erfolg 11

6.1 TeilnehmerInnenorientierung 11

6.2 IKT – Kompetenzen 12

6.3 Transfer ermöglichen 14

7 Wie Sie Professionalität erkennen 15

8 Verwendete Literatur 17

1 Vorwort

Aufgrund der demographischen Veränderungen und der wachsenden Anforderungen am Arbeitsmarkt rücken ältere ArbeitnehmerInnen in den Mittelpunkt der Betrachtung. Die EQUAL Gemeinschaftsinitiative „generationen • potenziale • stärken“ (g-p-s) setzt sich mit zentralen Aspekten der betrieblichen Weiterbildung von erwerbstätigen Personen über 45 Jahren auseinander.

Die Zielsetzung von g-p-s ist die Erhaltung der Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit von erwerbstätigen Personen über 45 durch:

- die Förderung der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung
- ihre Einbindung in betriebliche Wissensmanagementsysteme
- den Abbau von bildungshemmenden Faktoren

Die Einbeziehung älterer ArbeitnehmerInnen in die berufliche Weiterbildung und die betriebliche Personalpolitik im Sinne eines umfassenden Konzepts zur Sicherstellung einer altersgruppenübergreifenden lebenslangen beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung soll forciert werden.

Entwicklungspartnerschaft g-p-s und die Universität Klagenfurt

Im Rahmen der EQUAL Gemeinschaftsinitiative „generationen • potenziale • stärken“ ist die Universität Klagenfurt, Institut für Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung, Abteilung für Erwachsenen- und Berufsbildung, für das Modul „Didaktika – Alters- und gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung“ verantwortlich. Die Universität Klagenfurt entwickelte ein Modell-Curriculum zur alters- und gendersensiblen Didaktik, unter Berücksichtigung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), für die betriebliche Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen über 45. Als Grundlage dafür diente neben einer Literaturstudie eine Internetrecherche von Good Practice Beispielen von Unternehmen und eine Befragung von ArbeitnehmerInnen über 45 (Basisprodukte). Des Weiteren wurde das Modell-Curriculum durch einen Erfahrungsaustausch mit TrainerInnen aus der betrieblichen Weiterbildung optimiert, wodurch die Verbindung von Theorie und Praxis gesichert werden konnte.

Primäre Zielgruppe des Moduls sind ArbeitnehmerInnen über 45. Sie sollen beschäftigungsfähig bleiben und als wichtige Humanressource in Unternehmen positioniert werden. Eine zweite Zielgruppe bilden die TrainerInnen in der betrieblichen Weiterbildung. TrainerInnen, die für eine alters- und gendersensible Didaktik sensibilisiert werden, verfügen über verbesserte Handlungskompetenzen und arbeiten erfolgreicher mit der Zielgruppe.

Aus diesem Grund wurden ein **Modell-Curriculum** und **Seminarunterlagen**

für TrainerInnen, sowie dieser **Leitfaden** für Betriebe entwickelt. Der Leitfaden bezieht sich auf die Literatur der drei Basisprodukte und die in der Literaturliste angeführten Publikationen.

2 Beweggründe

Arbeitsleben im Wandel

Gesellschaftliche Veränderungen zeigen ihre Auswirkungen: Der demographische Wandel, die Erhöhung des Pensionsantrittsalters und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit trugen dazu bei, dass ältere ArbeitnehmerInnen in den Mittelpunkt des Interesses gerückt sind. Ältere ArbeitnehmerInnen werden wieder zur wertvollen Humanressource für Unternehmen. Gerade in Österreich ist aber der Anteil der Älteren an der Erwerbsbevölkerung im Vergleich zu anderen europäischen Ländern besonders niedrig. Um diesen Anteil zu erhöhen, sind Investitionen in die Qualifikation älterer ArbeitnehmerInnen unerlässlich. Die betriebliche Weiterbildung muss erweitert werden, da bislang kaum spezifische Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramme für diese Zielgruppe existieren. Vorurteile bezüglich des Abbaus und Verlusts der geistigen, emotionalen und körperlichen Fähigkeiten im Alter wurden mittlerweile widerlegt. Menschen sind in allen Lebensphasen lernfähig, besonders Ältere benötigen aber entsprechende Lernmethoden, die eine Verbindung mit ihrer Lernbiografie und ihrem Lernverständnis möglich machen. Denn Lernen ist eine menschliche Eigenschaft, die bei jedem Menschen vorhanden ist und nur entwickelt, geübt und gefördert werden muss. Eine alterssensible Didaktik, die ebenso die Integration des Genderaspekts berücksichtigt, nimmt auf genau diese Punkte Bezug. Gendersensible Didaktik meint aber nicht eine Bevorzugung von Frauen, sondern wichtig ist vor allem die Herstellung einer Lernsituation, die für beide Geschlechter förderlich ist. Eine besondere Bedeutung erhalten auch die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), da sie mehr und mehr zu einem wichtigen Bestandteil des (Arbeits-)Lebens werden und der Umgang mit IKT zur Grundvoraussetzung wird. Gerade für ältere Lernende ist der Umgang mit IKT aber nicht selbstverständlich, da sie nur wenige Erfahrungen in der Anwendung haben. Dies erschwert das Lernen, zumal Anknüpfungsmöglichkeiten fehlen, woraus Ängste und Unsicherheiten resultieren können.

Gründe für die Entwicklung einer alters- und gendersensiblen Didaktik

Aus all diesen Gründen beschäftigte sich die Universität Klagenfurt mit einer alters- und gendersensiblen Didaktik, wobei besonders Informations- und Kommunikationstechnologien sowie geschlechtsspezifische Unterschiede als Querschnittsthema berücksichtigt wurden. Aus der Verknüpfung von Theorie und Praxis entstanden ein Modell-Curriculum mit Seminarunterlagen sowie dieser Leitfaden.

Ein Leitfaden für Betriebe

Dieser Leitfaden ist speziell für Betriebe entwickelt worden. Er richtet sich an Personal- und Qualitätsverantwortliche in Unternehmen. An sämtliche Personen, die Weiterbildungsmaßnahmen und Kurskonzepte entwerfen. Eine nachhaltige Entwicklung ist nur durch Sensibilisierung und Integration alterssensibler Kriterien möglich.

Vorteile und Ziele des Leitfadens

Dieser Leitfaden soll

- einen Einstieg in das Thema alters- und gendersensible Didaktik für die betriebliche Weiterbildung ermöglichen,
- die Kernelemente einer erfolgreichen Planung von Qualifizierungsmaßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen skizzieren,
- dabei helfen die Bedürfnisse der Lernenden besser zu integrieren und
- dadurch eine erfolgreiche Umsetzung einer alters- und gendersensiblen Weiterbildung sichern.

Inhalte

Ausgehend von der Darstellung der relevanten Grundlagen einer alters- und gendersensiblen Didaktik werden wichtige Punkte zur Umsetzung einer erfolgreichen alters- und gendersensiblen betrieblichen Weiterbildung beschrieben. Abschließend werden Merkmale von Professionalität der TrainerInnen für eine alters- und gendersensible betriebliche Weiterbildung angeführt.

3 Glossar

Curriculum

In einem Curriculum werden Lernvorgänge im Hinblick auf bestimmte Lernziele festgehalten. Dabei werden einerseits die Voraussetzungen der Lernenden berücksichtigt, andererseits die Qualifikationen, die erworben werden sollen. Unter Qualifikationen werden dabei genau festgelegte kognitive, affektive und psychomotorische Lernziele, die sich beschreiben lassen, verstanden.

Didaktik

Die Didaktik umfasst die theoretische Beschreibung des Zusammenhangs von Lehren und Lernen. Berücksichtigt werden dabei neben den Lernzielen und Inhalten auch die Planung, Durchführung und Beurteilung von Bildungsmaßnahmen.

Gender

Der Begriff Gender kommt aus dem Englischen und bezeichnet das soziale Geschlecht, das neben dem biologischen existiert. Mit Gender werden die gesellschaftlich, sozial und kulturell beeinflussten Geschlechterrollen von Männern und Frauen bezeichnet.

Lerntransfer

Mit (Lern-)Transfer ist die Übertragung des Gelernten in den Arbeitsalltag gemeint. Das bedeutet, dass neue Inhalte in den Beruf übertragen und dort angewendet werden.

4 Das sind die Grundlagen

4.1 Lernen Älterer

Lernfähigkeit auch im Alter

Zum Lernen Älterer ist grundsätzlich zu sagen, dass die Lernfähigkeit und Informationsaufnahme sowie Allgemeinwissen, Konzentrations- und Merkfähigkeit gleich bleiben.

Das heißt, die Lernfähigkeit bleibt bis ins hohe Alter erhalten, jedoch ist sie zwischen den Menschen sehr unterschiedlich. Sie wird durch folgende Faktoren beeinflusst:

- Persönlichkeit
- Bildung, Ausbildung
- biologische und soziale Bedingungen

Biologische Prozesse beeinflussen das Lernen beim Älterwerden. Die Informationsaufnahme und -verarbeitung wird langsamer, die geistige Beweglichkeit und Umstellungsfähigkeit lässt nach, Arbeitsgedächtnis und selektive Aufmerksamkeit nehmen ab. Dies wirkt sich besonders bei Aufgaben mit hohen Anforderungen, Zeitdruck und hoher Komplexität aus. Gleich bleiben hingegen die Fähigkeit zu Lernen, Informationen aufzunehmen, das Allgemeinwissen und die Konzentrations- und Merkfähigkeit. Es lassen sich auch einige Vorzüge beim Lernen Älterer beobachten, in diesem Zusammenhang sind vor allem eine höhere Leistungsfähigkeit, das eigenverantwortliche und selbständige Arbeiten und die problemzentrierte Sichtweise zu nennen.

- **Ältere MitarbeiterInnen lernen nicht schlechter, sondern nur anders!**

4.2 Lernen und Geschlecht

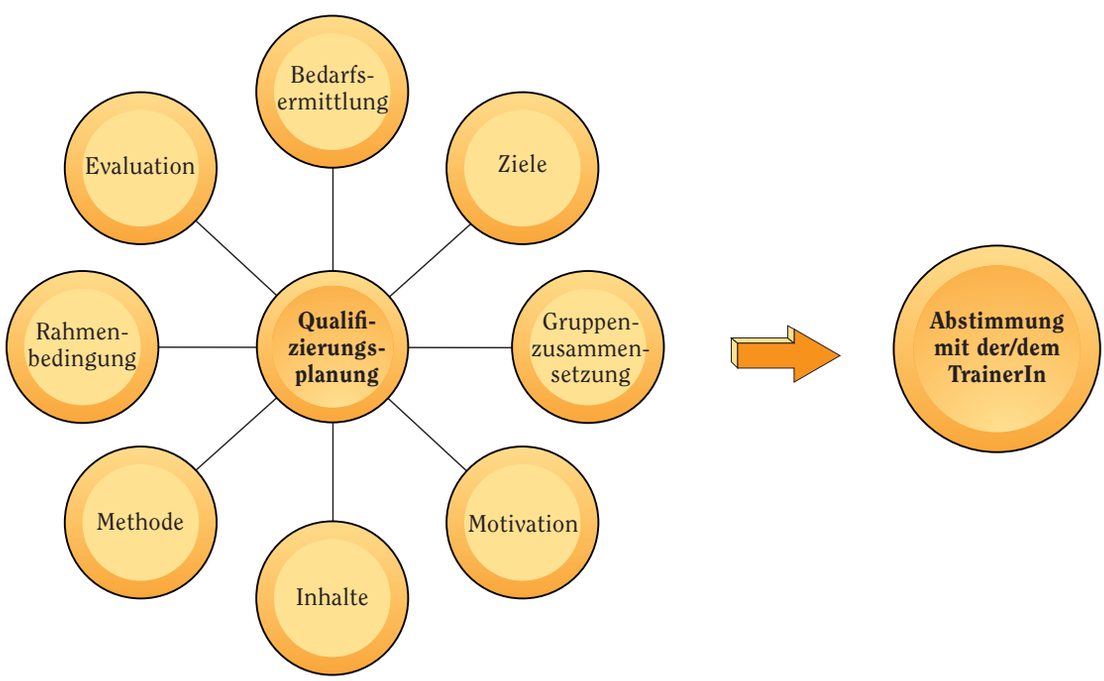
unterschiedliche Lernkulturen und Lernstile

Zwischen Frauen und Männern sind kognitiv gesehen keine relevanten Unterschiede zu erkennen, dennoch lassen sich Differenzen in Bezug auf das Lernen feststellen. Frauen und Männer haben unterschiedliche Lernkulturen und Lernstile. Beispielsweise neigen Frauen dazu ihren Erfolg eher dem Zufall zuzuschreiben, während Männer ein ausgeprägteres Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen haben. Für Frauen tragen positive Gruppenbeziehungen zum Lernerfolg bei. Um das Lernen beider Geschlechter zu fördern, muss auf die unterschiedlichen Bedürfnisse eingegangen werden. Differenzen zwischen Frauen und Männern in Weiterbildungssituationen beziehen sich auf:

- **Arbeitsformen:** Frauen bevorzugen kooperative Arbeitsformen im Gegensatz zu Männern.
- **Erklärungsmodelle:** Männer tendieren auch dazu schneller und selbstbewusster Neues auszuprobieren, während Frauen neue Modelle kritisch hinterfragen.
- **Kommunikationsverhalten:** In Bezug auf das Kommunikationsverhalten ist anzumerken, dass Männer logischer und Frauen emotionaler diskutieren.

➤ **Männer und Frauen haben unterschiedliche Bedürfnisse beim Lernen!**

5 Das sind die Wege zur Umsetzung



5.1 Qualifizierungsplanung

Bedarfsermittlung

Bei der Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs sollte vor allem bei älteren ArbeitnehmerInnen auf die Erfahrungen und Anforderungen geachtet werden, da sie sehr anwendungsbezogen und praxisorientiert lernen. Betriebliche Ziele, arbeitsplatzbedingte Qualifikationen und Bedürfnisse der MitarbeiterInnen müssen in die Bedarfsermittlung einbezogen werden.

Ziele

Wichtig bei der Planung der Weiterbildungsmaßnahme ist die Festlegung von Zielen, sie dienen nicht nur der Überprüfung des Gelernten, sondern auch

den Teilnehmenden als Orientierung. Bei der Zielfestlegung gilt es folgende Punkte zu beachten:

- Erfahrung und Vorwissen der Teilnehmenden müssen einfließen,
- das Niveau der Ziele muss festgelegt werden, dabei ist auch das Anspruchsniveau der Teilnehmenden zu beachten,
- die Motive der Teilnehmenden sind zu berücksichtigen und
- je präziser die Ziele definiert werden, umso zuverlässiger ist deren Evaluation (Erfolgsfeststellung).

Motivation

Motive und Motivation sind besonders in Bezug auf Ältere zu beachten, da sie einerseits Voraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildung sind und andererseits in der Weiterbildungsmaßnahme der Lernerfolg wesentlich davon abhängt. Zu berücksichtigen ist vor allem die Heterogenität der Lernmotivation, da ältere Erwachsene durch verschiedene soziale, berufliche sowie gesundheitliche Faktoren beeinflusst werden/wurden.

homogene und heterogene Gruppen

Die richtige Wahl der Gruppenzusammensetzung ist für den Erfolg der Bildungsmaßnahme wichtig. Dabei können entweder homogene oder heterogene Gruppen gebildet werden, die Zusammensetzung ist abhängig vom Thema. So bevorzugen ältere Lernende heterogene Gruppen, da eine gute Mischung zwischen Alt/Jung und Frauen/Männern einen Erfahrungs- und Wissensaustausch ermöglicht. Jedoch empfiehlt es sich bei Themen wie den IKT homogene Gruppen zu bilden. Dies gilt sowohl für das Alter als auch das Geschlecht, denn in diesem Bereich lassen sich Besonderheiten beim Lernen finden.

In Bezug auf das Alter bestehen die Besonderheiten im Fehlen von Erfahrungen mit den neuen Technologien, denn oft sind Anknüpfungsmöglichkeiten nicht vorhanden. Außerdem lassen im Alter gerade jene Fähigkeiten nach, die für das Lernen hier notwendig sind. Zum Beispiel können im Alter scheinbar sinnlose Einzelinformationen wie PC-Eingabebefehle weniger gut behalten werden.

Im Hinblick auf das Geschlecht ist festzuhalten, dass Frauen andere Arbeitsformen, Erklärungsmodelle und Zeitstrukturen benötigen. Als Beispiel kann hier der kooperative Arbeitsstil von Frauen genannt werden, im Gegensatz dazu spielt bei Männern Konkurrenz eine wichtigere Rolle. Werden diese berücksichtigt, so lassen sich höhere Lerngewinne erzielen.

Inhalte

Nachdem Zielgruppe und Ziele der Maßnahme festgelegt wurden, können die konkreten Inhalte ausgewählt werden. Dieser Schritt ist aufgrund der Wissensexplosion besonders wichtig. Bei der Auswahl ist immer auf den Praxis- und Theoriebezug zu achten. Gerade für ältere Lernende muss klar sein, warum etwas gelernt wird. Das theoretisch Gelernte muss in

verschiedenen Situationen geübt werden können, sodass der Transfer des Gelernten in den Arbeitsalltag unterstützt wird.

Methode

Die Wahl der Methode/n erfolgt unter Berücksichtigung der Zielgruppe, den Zielen und Inhalten der geplanten Maßnahme. Ältere bevorzugen partizipative Methoden, welche den Austausch zwischen den Teilnehmenden fördern und ermöglichen, sowie dem Bedürfnis nach Selbstständigkeit nachkommen.

Rahmenbedingungen

Wesentlich ist auch die Festlegung der Rahmenbedingungen, also der Lernzeiten und Lernorte. Die Lernzeiten sind nicht immer mit den Veranstaltungszeiten gleich, denn Lerneffekte treten oftmals erst später ein. Zu beachten ist bei der zeitlichen Planung auch, dass gerade im Alter das Lerntempo abnimmt. Dies wird aber durch eine größere Leistungsfähigkeit ausgeglichen. Dennoch ist genügend Zeit für die Vermittlung, Erarbeitung und Übung des Gelernten zu veranschlagen, dabei ist wiederum Bezug auf das Thema zu nehmen.

Bildungsmaßnahmen können entweder intern oder extern veranstaltet werden. Dabei ist darauf zu achten, dass externe Maßnahmen höhere Kosten und einen größeren Zeitaufwand für die Teilnehmenden verursachen. Im Gegenzug bieten sie aber einen Erholungsaspekt, die Abwechslung zum Alltag und gerade bei länger dauernden Veranstaltungen ist ein intensiver Austausch möglich. Werden Maßnahmen intern durchgeführt, muss geprüft werden ob sich der Arbeitsplatz als Lernort eignet und ob es störende/hemmende Einflüsse gibt. In Zusammenhang mit dem Lernort ist festzuhalten, dass er bei älteren Lernenden eine größere Rolle spielt, denn für sie ist ein positives Lernklima sehr wichtig.

Findet Weiterbildung in der Freizeit der Teilnehmenden statt, ist es besonders wichtig die Bedürfnisse der Teilnehmenden zu beachten, gerade auch im Hinblick auf organisatorische Probleme, beispielsweise durch familiäre Verpflichtungen.

Evaluation

Die Evaluation ist ein wichtiges Instrument für das methodische Erfassen und Bewerten von Prozessen und deren Ergebnissen. Sie ermöglicht ein besseres Verstehen und Gestalten von Bildungsmaßnahmen. Somit dient die Evaluation der Reflexion und Qualitätssicherung in der Weiterbildung.

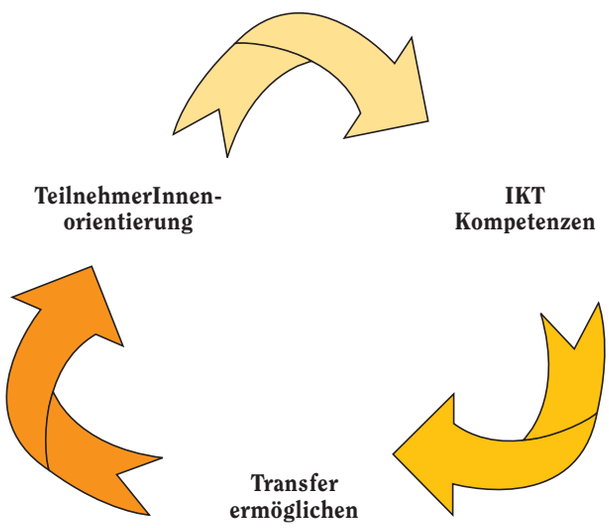
5.2 Abstimmung

Abstimmung mit der/dem TrainerIn im Vorfeld

Werden die Bildungsmaßnahmen im Unternehmen geplant, so muss eine Abstimmung der Maßnahme mit der/dem TrainerIn erfolgen. Nur so kann garantiert werden, dass mit dem geplanten Design der Maßnahme die angestrebten Ziele auch erreicht werden können.

➤ **Bei der Auswahl der Ziele, Zielgruppen, Inhalte, Methoden, Rahmenbedingungen und Evaluation sind immer die alters- und gendersensiblen Aspekte zu berücksichtigen. Bereits im Vorfeld empfiehlt sich die Abstimmung der Maßnahme mit der/dem TrainerIn.**

6 Das führt zum Erfolg



6.1 TeilnehmerInnenorientierung

Anschlusslernen

In der Weiterbildung von Erwachsenen besteht oftmals eine Verbindung zwischen dem Thema und der Lebenswelt der Teilnehmenden. Der Lernprozess von Erwachsenen baut auf früheren Erfahrungen auf, das bedeutet das neue Wissen muss anschlussfähig sein. Erwachsene lernen nur, wenn ihnen der Zweck bekannt ist, also Inhalte, die relevant, bedeutsam und integrierbar sind. Im Vordergrund steht dabei die Nützlichkeit für den beruflichen Alltag, somit weisen Erwachsene einen aufgaben- und fallbezogenen Lernstil auf. Lernwiderstände entstehen, wenn den Lernenden die Notwendigkeit und der Sinn des Inhaltes nicht klar ist.

Wesentlich für das Lernen ist die Motivation, diese ist wiederum abhängig von den Lernbedingungen, dem Zeitdruck, persönlichen Interessen und Erfahrungen. Beeinflusst wird sie auch durch das Selbstwertgefühl der eigenen Person, das bedeutet die Leistungen sind schlechter, wenn dem Lernenden negative Eigenschaften beispielsweise durch ihr/sein Alter oder Geschlecht zugeschrieben werden.

Motivation

Da Menschen autopoietische, also auf sich selbst bezogene Systeme sind, können sie sich nur selbst motivieren (intrinsisch). Von außen ist nur eine Ent- oder Ermutigung möglich (extrinsisch). Die Lernmotivation wird beeinflusst durch den Vortragenden, die Persönlichkeit der/des Lernenden, das berufliche und soziale Umfeld und die Inhalte. Die Motivation lässt sich durch anschlussfähige, praxisrelevante und verwendungsorientierte Inhalte unterstützen. Auch die angewendeten Methoden und die Gruppenzusammensetzung wirken sich auf die Lernmotivation aus. Besonders das Aufzeigen von Lernfortschritten und -erfolgen sowie soziale Anerkennung unterstützen die Lernmotivation.

Lernbarrieren und ihre Überwindung

Weiterbildungsmaßnahmen sind für die meisten älteren Lernenden ungewohnte Situationen, die Personen wissen nicht, was sie erwartet. Daraus resultieren Ängste, Hemmungen und Lernbarrieren. Es darf nicht vergessen werden, dass viele Menschen negative Schulerfahrungen gemacht haben, die dort erlebten Bloßstellungen und Versagensängste sind noch vorhanden. Auch Defizitzuschreibungen aufgrund des Alters oder Geschlechts führen zu Unsicherheiten der Lernenden.

Diese Barrieren lassen sich zu Beginn von Maßnahmen abbauen:

- genügend Zeit für das Kennenlernen einplanen
- Vorstellen der Inhalte und Ziele
- Orientierung bieten und Struktur geben
- Lernen lernen

Besonders die Förderung des Lernen lernens ist bedeutend, da viele der älteren Lernenden lernungewohnt sind. Das Lernen kann unterstützt werden, indem am Erfahrungs-, Berufs- und Alltagsbereich der Teilnehmenden angeschlossen wird. Auch Eigenaktivität, Gespräche und Diskussionen erleichtern das Lernen. Es empfehlen sich vor allem Methoden, die ein aktives, entdeckendes und experimentelles Lernen ermöglichen. Wesentlich ist auch der wertschätzende Umgang mit den Teilnehmenden, gerade Erwachsene reagieren sehr sensibel auf Bevormundung und Fremdsteuerung. Aufgrund dessen sollte auf selbst gesteuertes Lernen (d.h. aktive Mitgestaltung der Teilnehmenden) Wert gelegt werden.

6.2 IKT – Kompetenzen

Besonders beim Erlernen des Umgangs mit den Informations- und Kommunikationstechnologien ist die Berücksichtigung von alters- und gendersensiblen Aspekten von großer Bedeutung. Gerade in Zusammenhang mit den IKT zeigen sich Lernbesonderheiten.

Alter und IKT

In Bezug auf das Alter lässt sich festhalten, dass die fehlenden Erfahrungen, die im Umgang mit IKT bestehen, nur wenige Anknüpfungspunkte ermöglichen, was teilweise zu Ängsten und Unsicherheiten bei den Lernenden führt. Auch werden im Umgang mit den IKT Fähigkeiten benötigt, die mit dem Alter abnehmen, wie beispielsweise das Behalten scheinbar sinnloser Einzelinformationen (z.B. Eingabebefehle). Das Lernen Älterer kann aber durch folgende Punkte unterstützt werden:

- entspanntes Lernklima
- Berücksichtigung der individuellen Interessen und Bedürfnisse
- aktive Auseinandersetzung mit dem Thema
- unterschiedliche Perspektiven und Zugänge
- authentische Situationen
- direkte Übungsmöglichkeiten (berufs-, anwendungsbezogene Beispiele)

Gender und IKT

In Zusammenhang mit dem Geschlecht zeigt sich, dass Frauen andere Arbeitsformen, Erklärungsmodelle und Zeitstrukturen benötigen. Werden die verschiedenen Bedürfnisse berücksichtigt, lassen sich höhere Lerngewinne erzielen. Zu den oben genannten Punkten gilt es noch Folgendes zu berücksichtigen:

- weibliche Trainerinnen
- nachvollziehbare Ziele und Inhalte
- Ziele und Inhalte transparent machen
- Arbeiten in Gruppen

Gendersensibles Lernen

- Zeit für das Kennenlernen
- positives Arbeitsklima, angstfreies Lernen
- wertschätzender Umgang
- gemeinsame Feedbackregeln
- Reflexion der Geschlechterrollen
- bewusste Steuerung bei Gruppenbildung

Alterssensibles Lernen

- Anschlusslernen
- Praxisorientierung und Anwendungsbezug
- Lerntechniken vermitteln
- Eigenaktivität, aktives Lernen
- Gespräche und Diskussionen
- Beispiele zur Veranschaulichung

- gendersensibler Sprachgebrauch
- Kombination von Theorie und Praxis
- Alltagsrelevanz der Arbeitsaufträge
- aktivierende Lehr- und Lernmethoden
- Zeitfaktor
- selbst gesteuertes Lernen

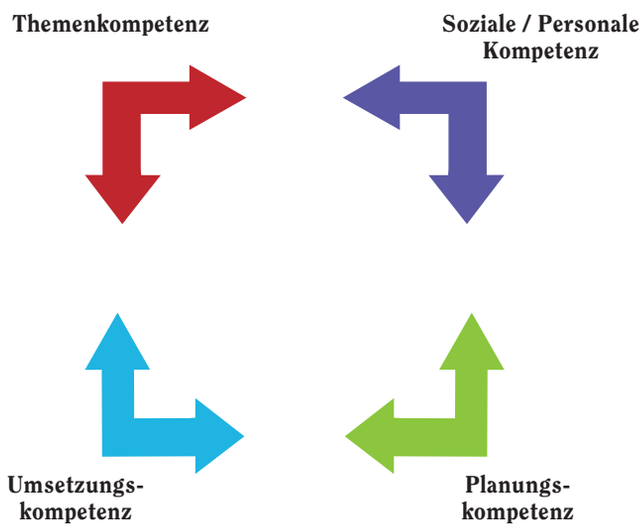
6.3 Transfer ermöglichen

Verbesserung des Lerntransfers

Um den Transfer von der Theorie in die Praxis zu gewährleisten, ist es notwendig bereits während der Planungsphase transferunterstützende Maßnahmen zu berücksichtigen. Die Lernresultate sind noch während der Maßnahme zu sichern. Der Transfer kann durch folgende Maßnahmen unterstützt werden:

- Anknüpfen an die vorhandenen Erfahrungen
- Praxisnähe der Inhalte
- Verallgemeinerung des Gelernten ist möglich
- aufzeigen der Relevanz des Gelernten für den Lernenden
- Verarbeitungspausen einplanen
- Möglichkeit Gelerntes im beruflichen Alltag auch umzusetzen
- Vereinbarung von Implementationsstrategien und Formulierung von Umsetzungsaufgaben
- Kontrolle dieser Nachbereitung

7 Wie Sie Professionalität erkennen



Professionelle TrainerInnen der betrieblichen Weiterbildung bringen insgesamt vier Kompetenzen mit: Fach-, Planungs-, Umsetzungs- und Sozialkompetenz.

Fachkompetenz

Die Fachkompetenz schließt umfassende theoretische und praktische Kenntnisse im jeweiligen Fach-/Themenbereich ein. Sie beinhaltet auch berufsübergreifende und informationstechnische Anwendungen sowie arbeitsorganisatorische Aspekte. Wesentlich ist dabei die Weiterbildungsbereitschaft um auf dem aktuellen Stand der Erkenntnisse zu bleiben.

Planungskompetenz

Die Planungskompetenz beinhaltet die Fähigkeit Bildungsmaßnahmen entsprechend der Ergebnisse der Bedarfsanalyse zu planen. Dabei stehen Thema, Ziele und Zielgruppe klar im Vordergrund der Planung. Wesentliche Merkmale professionellen Handelns sind Verbesserungsvorschläge sowie Alternativen einzubringen, wenn die Ziele und der Inhalt in Bezug auf die Zielgruppe nicht realisierbar sind.

Umsetzungskompetenz

Die Umsetzungskompetenz beinhaltet die Fähigkeit, die in der Planung festgehaltenen Maßnahmen umzusetzen und Inhalte verständlich und der Zielgruppe entsprechend zu vermitteln. Aspekte wie TeilnehmerInnenorientierung, Motivation, Anschlusslernen, Praxisbezug und Methodeneinsatz kommen hier zum Tragen.

Soziale / Personale Kompetenz

Die Sozialkompetenz ermöglicht den erfolgreichen Umgang mit sich selbst und anderen, beispielsweise gehören Kommunikations-, Team- und Konfliktfähigkeit in diesen Bereich. Gerade hier ist es wichtig, dass die TrainerInnen Kenntnisse über alters- und gendersensible Aspekte besitzen, da das Lernklima ein wesentlicher Punkt für erfolgreiche Weiterbildungsmaßnahmen ist. Die Sozialkompetenz beinhaltet auch noch die Personale Kompetenz. Sie besteht

in der Bereitschaft und Fähigkeit die eigene Persönlichkeitsentwicklung zu reflektieren, und zwar in Bezug auf die individuellen und gesellschaftlichen Wertvorstellungen. Das bedeutet, dass an den eigenen Stärken und Schwächen gearbeitet wird. In diesem Bereich ist auch die Genderkompetenz angesiedelt, notwendig ist hier eine Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie und den Geschlechterrollen.

Anhaltspunkte

Mittels verschiedener Referenzen lässt sich zum Teil überprüfen, ob diese Kompetenzen vorhanden sind. Wesentlich ist dabei:

- Aus- und Weiterbildung
- Berufs-/Branchenerfahrung
- Referenzen von bereits gehaltenen Schulungen

Ausschreibung und Konzept

Bereits bei der Ausschreibung von Weiterbildungsmaßnahmen sollten die Kriterien für alters- und gendersensibles Lernen einfließen. Konzipiert die/der TrainerIn die Maßnahme selbst, ist es wichtig das Konzept darauf zu überprüfen ob die Kriterien für ein alters- und gendersensibles Lernen berücksichtigt wurden.

8 Verwendete Literatur

Arabin, Lothar (1980): Curriculum. In: Beinke, Lothar/Arabin, Lothar/ Weinberg, Johannes (Hg.): Zukunftsaufgabe Weiterbildung. Weil de Stadt, Württ, 359-364

Arnold, Rolf (1996): Weiterbildung. Ermöglichungsdidaktische Grundlagen. München

Arnold, Rolf/Stürzl-Krämer, Antje/Siebert, Horst (2005): Dozentenleitfaden. Planung und Unterrichtsvorbereitung in Fortbildung und Erwachsenenbildung. Berlin

Axhausen, Silke/Christ, Max/Röhrig, Rolf/Zemlin Petra (2002): Ältere Arbeitnehmer – eine Herausforderung für die berufliche Weiterbildung. Wissenschaftliche Grundlagen und Ziele. Bielefeld, http://www.good-practice.de/mido/images/upload/D580500_Materialien_112.pdf, 5.1.2006

Becker, Manfred (1999): Aufgaben und Organisation der betrieblichen Weiterbildung. München, Wien, 2. vollständig überarbeitete Auflage

Brauer, Werner (2003): Vom Umgang mit Lernungewohnten TeilnehmerInnen. In: GdWZ 2/2003, 71-73

Bronner, Rolf (1983): Weiterbildungserfolg. Modelle und Beispiele systemischer Erfolgssteuerung. München, Wien

Bruggmann, Michael (2000): Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource. Wiesbaden

Conein, Stephanie/Nuissl, Ekkehard (2001): Lernen wollen, können, müssen? Lernmotivation und Lernkompetenz als Voraussetzungen lebenslangen Lernens. In: Arbeitsstab Forum Bildung (Hg.): Lernen – ein Leben lang. Bericht der Expertengruppe des Forum Bildung. Bonn, 38-46, http://www.blk-bonn.de/papers/forum-bildung/band09.pdf, 9.8.2005

Decker, Franz (1984): Grundlagen und neue Ansätze in der Weiterbildung. München, Wien

Derichs-Kunstmann, Karin/Auszra, Susanne/Müthing, Brigitte (1999): Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung. Bielefeld

Dohmen, Günther (2001): Die Einbeziehung älterer Erwachsener in das lebenslange Lernen. In: Arbeitsstab Forum Bildung (Hg.): Lernen – ein Leben lang. Bericht der Expertengruppe des Forum Bildung. Bonn, 47-56, http://www.blk-bonn.de/papers/forum-bildung/band09.pdf, 9.8.2005

Döring, Klaus W. (1992): Lehren in der Weiterbildung. Ein Dozentenleitfaden. Weinheim, 4. Auflage

Faulstich, Peter/Zeuner, Christine (1999): Erwachsenenbildung. Eine handlungsorientierte Einführung. Weinheim, München

Frerichs, Frerich (2005): Das Arbeitspotenzial älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb. In: Loebe, Herbert (Hg.): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels. Bielefeld, 49-57

Gerstenmaier, Jochen/Mandl, Heinz (1999): Konstruktivistische Ansätze in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung. In: Tippelt, Rudolf (Hg.): Handbuch der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Opladen, 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage, 184-192

Gieseke, Wiltrud (1999): Geschlecht und Geschlechterverhältnis in der Erziehungswissenschaft aus Sicht der Erwachsenenbildung. In: Rendtorff, Barbara/Moser, Vera (Hg.): Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in der Erziehungswissenschaft. Eine Einführung. Opladen, 137-156

Gonschorrek, Ulrich (2003): Bildungsmanagement. In Unternehmen, Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen. Berlin

Götz, Klaus/Häfner, Peter (1994): Didaktische Organisation von Lehr- und Lernprozessen. Ein Lehrbuch für Schule und Erwachsenenbildung. Weinheim, 3. durchgesehene Auflage

Hörwick, Eva (2003): Lernen Ältere anders? In: LASA (Hrsg.): Nutzung und Weiterentwicklung der Kompetenzen Älterer – eine gesellschaftliche Herausforderung der Gegenwart. Tagungsband zur Fachtagung der Akademie der 2. Lebenshälfte am 26. und 27.08.2002. Potsdam, http://www.aqua-nordbayern.de/aqua/download/02.pdf, 9.8.2005

Hubwieser, Peter (2004): Didaktik der Informatik. Grundlagen, Konzepte, Beispiele. Berlin u.a., 2. überarbeitete Auflage

Kruse, Andreas (1999): Bildung im höheren Lebensalter. Ein aufgaben-, kompetenz- und motivationsorientierter Ansatz. In: Tippelt, Rudolf (Hg.): Handbuch der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Opladen, 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage, 581-587

Lödige-Röhrs, Lena (1995): Vielleicht, wenn ich zwanzig wäre, aber heute nicht mehr! – Altersstereotype Zuschreibungen beim EDV-Lernen älterer Erwachsener. In: Mader, Friedrich Wilhelm (Hg.): Altwerden in einer alternden Gesellschaft. Kontinuität und Krisen in biographischen Verläufen. Opladen, 189-213

Meisel, Klaus (2001): Managementprobleme in öffentlichen Erwachsenenbildungseinrichtungen. Anforderungen an intermediäre Forschungs- und Entwicklungsarbeiten für ausgewählte Managementaufgaben. Hohengehren

Merk, Richard (1998): Weiterbildungsmanagement. Bildung erfolgreich und innovativ managen. Neuwied, Kriftel, 2. überarbeitete Auflage

Meyer-Menk, Julia (2004): Reflexive Handlungsfähigkeit als Zielpunkt von Kompetenzentwicklung. In: Jenewein, Klaus/Knauth, Peter/Röben, Peter/Zülch, Gert (Hg.): Kompetenzentwicklung in Arbeitsprozessen. Beiträge zur Konferenz der Arbeitsgemeinschaft gewerblich-technische Wissenschaften und ihre Didaktiken in der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft am 23./24. September 2002 in Karlsruhe. Baden-Baden, 51-61

Nuissl, Ekkehard (2000): Einführung in die Weiterbildung. Zugänge, Probleme und Handlungsfelder. Neuwied, Kriftel

Pätzold, Günter (1996): Lehrmethoden in der beruflichen Bildung. Heidelberg, 2. erweiterte Auflage

Petersen, Thieß (2000): Handbuch zur beruflichen Weiterbildung. Leitfaden für das Weiterbildungsmanagement im Betrieb. Frankfurt am Main

Pfäffli, Brigitta Katharina (2000): Didaktische Weiterbildung der Dozierenden an Fachhochschulen. Chur, Zürich

Potthoff, Willy (1975): Curriculum-Entwicklung. Modelle und Strategien. Ravensburg, 3. erweiterte Auflage

Reischmann, Jost (2003): Weiterbildungsevaluation. Lernerfolge messbar machen. Neuwied, Kriftel

Schaffner, Sabina (2003): Gender in der Erwachsenenbildung. Bern

Schiersmann, Christiane (1997): Lernen Frauen anders? Analysen und Konsequenzen für die Gestaltung von Unterricht. In: Wenger-Hadwig, Angelika (Hg.): Feministische Pädagogik? Ein Problem, das alle angeht. Innsbruck, Wien, 50-71

Schneider, Käthe (1993): Alter und Bildung. Eine gerontagogische Studie auf allgemeindidaktischer Grundlage. Bad Heilbrunn/Obb.

Schüßler, Ingeborg (2000): Deutungslernen. Erwachsenenbildung im Modus der Deutung – Eine explorative Studie zum Deutungslernen in der Erwachsenenbildung. Baltmannsweiler

Schuster, Martin (1991): Psychologie des Lernens: Einführung in das Thema. In: Angermeier, Wilhelm F./Bednorz, Peter/Schuster, Martin (Hg.): Lernpsychologie. München, Basel, 2. erweiterte Auflage, 13-34

Siebert, Horst (2003): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Neuwied, 4. aktualisierte und erweiterte Auflage

Stang, Richard/Nuissl, Ekkehard/Apel, Heino/Kraft, Susanne/Möller, Svenja (2001): Neue Medien und lebenslanges Lernen. In: Arbeitsstab Forum Bildung: Lernen – ein Leben lang. Bericht der Expertengruppe des Forum Bildung. Bonn, 112-122, http://www.blk-bonn.de/papers/forum-bildung/band09.pdf, 9.8.2005

Stiftinger, Anna (2005): Gender in der IKT-Weiterbildung. Ein Handbuch zur Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung. http://www.erwachsenenbildung.at/services/publikationen/ gender_ikt-weiterbildung_04-2005.pdf, 31.8.2005

Stöckl, Markus/Spevacek, Gert/Straka, Gerald A. (2001): Altersgerechte Didaktik. In: Schemme, Dorothea (Hg.): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Probleme und Lösungsansätze. Bielefeld, 89-121

Tietgens, Hans (1992): Reflexionen zur Erwachsenendidaktik. Bad Heilbrunn/Obb.

Weinberg, Johannes (1985): Lernen Erwachsener. In: Raapke, Hans-Dietrich/Schulenberg, Wolfgang (Hg.): Didaktik der Erwachsenenbildung. Stuttgart u.a., 32-43

Wenke, Jochen (2001): Berufliche Weiterbildung für ältere Arbeitnehmer. In: Schemme, Dorothea (Hg.): Qualifizierung, Personal- und Organisationsentwicklung mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Probleme und Lösungsansätze. Bielefeld, 63-82