

## Altersensible Lernkonzepte

# Demografieorientiertes Diversity Management in der Erwachsenenbildung

Ältere Menschen lernen anders als jüngere – aber nicht automatisch schlechter. Im Rahmen des Projektes „LernZeitAlter“ wurden Forschungsergebnisse zur Lernfähigkeit älterer und jüngerer Menschen ausgewertet. Die zentrale Frage lautete, welche Lernkompetenzen mit zunehmendem Alter erhalten bleiben, sich verbessern oder im Alter nachlassen. Dabei wurde deutlich, dass zahlreiche gängige Annahmen revidiert werden müssen. Die Autoren geben einen Überblick über den Forschungsstand und skizzieren praktische Wege für die Organisation altersgerechter Lernumgebungen und Lernprozesse.

Der demografische Wandel steht nicht vor der Tür – er ist Realität und kurzfristig nicht umkehrbar. Gleichwohl ist er gestaltbar, und zwar insbesondere durch Sensibilität für die lebenslange Lernfähigkeit des Menschen. Davon profitieren Unternehmen in mehrfacher Hinsicht, denn ältere Mitarbeiter verfügen über (Lern-)Kompetenzen, die auch dann nicht durch die von Jüngeren ersetzt werden können, wenn diese ganz ähnlich qualifiziert sind. Nur im Ganzen, mit Vertretern verschiedener Altersklassen, sind Teams gut aufgestellt. Auch für gelingendes Lernen sind altersheterogene Strukturen eine elementare Voraussetzung. Altersensible Lernkonzepte, die sich ausschließlich an die sogenannte Generation 50 plus wenden, sind nach bisherigen Erkenntnissen weniger zielführend als intergenerative Konzepte (Arnold 2005; Siebert 2008; Zimmermann 2009). In der gängigen wissenschaftlichen Literatur lassen sich auch andere Sichtweisen finden. Aus der hier vertretenen konstruktivistischen Perspektive wird Weiterbildung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels eher als Diversity Management verstanden. Insofern gilt es, Lernkonzepte zu realisieren, die Altersunterschiede zum Gegenstand von generationsübergreifendem Lernen und Wissenstransfer machen.

Die Auswirkungen des demografischen Wandels können vor dem Hintergrund verschiedener Studien (vgl. Gasteiger et al. 2008; Gehrke et al. 2008; Niedersächsischer Landtag 2007) stichwortartig so zusammengefasst werden:

- Die Gesellschaft und die Belegschaften in Unternehmen altern insgesamt.
- Es wird einen sinkenden Anteil von Nachwuchskräften bei steigendem Fachkräftebedarf geben.
- Die Lebensarbeitszeit wird sich insgesamt verlängern müssen.
- Der Bedeutungszuwachs von Wissen und Kompetenz als Wettbewerbsfaktor wird weiter zunehmen.
- Es wird eine weitere Verdichtung und zunehmende Komplexität von Arbeit geben.
- Wissen unterliegt weiterhin einer steigenden Veränderungsgeschwindigkeit und sinkenden Halbwertszeit.



**Dr. Dagmar Borchers,** Dipl.-Pädagogin, ist in der Kooperationsstelle Hochschulen & Gewerkschaften Hannover – Hildesheim tätig und moderiert das Modul „Alterssensibles Lehren und Lernen“ im Projekt LernZeitAlter in Hannover.



**Thomas Bertram,** Dipl.-Pädagoge, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Zentralen Einrichtung für Weiterbildung der Leibniz Universität Hannover und dort für das Gasthörenden- und Seniorenstudium sowie für die Entwicklung und Koordination des Projekts LernZeitAlter tätig.



**Eher eine Frage der Übung** als des Alters ist das Lernen im Erwachsenenalter. Der Zulauf im Seniorenstudium (Foto: Universität Leipzig) belegt die Lernbegeisterung der Generation 50 plus.

- Frauen, Ältere, Migranten und Geringqualifizierte müssen zunehmend am Erwerbsleben teilhaben.
- Mehrere Generationen und Kulturen auf dem Arbeitsmarkt und die damit verbundene Wertevielfalt müssen berücksichtigt werden.

Die Herausforderungen verlangen ein demografieorientiertes Diversity Management, das mit Blick auf die Gestaltung von Lernprozessen Forschungsergebnisse zum Lernverhalten und zu den Lernfähigkeiten älterer Menschen zur Kenntnis nimmt. Zugleich gilt es dabei, die Kompetenzprofile älterer Mitarbeiter als Chance zu begreifen und branchennah und konkret unternehmensbezogen auch zu nutzen. Unterschiede sollten selbstverständlich nicht überzeichnet werden: So sind etwa die Unterschiede im Lernverhalten innerhalb einer Alterskohorte durchaus größer als die zwischen Alterskohorten (abhängig etwa vom Bildungsstatus). Konkret geht es darum, entsprechend gemischte Teams zusammenzustellen und so zu managen, dass die jeweiligen Stärken einer Gruppe von der jeweils anderen genutzt werden können.

Das Paradigma der Lernunfähigkeit und des geistigen Abbaus älterer Menschen wurde lange durch eine Disengagement-Theorie (Cumming / Henry 1961) gestützt, nach der sich Ältere immer mehr zurückziehen wollen. Das Modell der Adoleszenz-Maximum-Kurve (Thorndike 1928) definierte das frühe Erwachsenenalter als den Höhepunkt der Lernfähigkeit mit danach einsetzendem Abbau geistiger Leistungsfähigkeit. Neuere Forschungsergebnisse haben dagegen den Blickwinkel verändert. Mit dem Modell der Selektion, Optimierung und Kompensation haben die Altersforscher Paul und Margret Baltes ein empirisch begründetes Konzept entwickelt. Dieses geht nicht mehr von einem Defizitansatz aus, sondern stellt mit einem Potenzialansatz die Stärken und Kompetenzen Älterer in den Mittelpunkt. Die sehr bekannt gewordene Berliner Altersstudie (BASE) hat dieses Modell bestätigt (Lindenberger et al. 2009). Mit Ursula Lehr und Andreas Kruse sind zwei weitere bedeutende Altersforscher diesem Potenzialansatz gefolgt. Kruse etwa plädiert dafür – ähnlich wie der Innovationskreis Weiterbildung –, Ältere verstärkt in Weiterbildungsprozesse einzubeziehen und ihrer Kompetenzentwicklung im betrieblichen Kontext Raum zu geben (Lehr 2007). Sein Plädoyer wird inzwischen durch Erkenntnisse zur Neuroplastizität und der Veränderbarkeit neuronaler Netzwerke bis ins hohe Alter unterstützt.

Auf dem Gebiet der empirischen Sozialforschung haben Rudolf Tippelt (2009) und weitere Forscher mit der „EdAge-Studie“ das Lern- und Bildungsverhalten Älterer



Kein Buch mit sieben Siegeln ist der Computer heute für viele Ältere. Foto: Weiterbildung am Notebook für Ältere in Tokio.

erforscht. Dabei haben sie eine Typologie für Bildungsverständnis und -motivation Älterer erarbeitet, die eine zielgruppengerechtere Ansprache ermöglichen soll, aber auch für die Erfassung von Unterschieden im Sinne eines Diversity Management von heuristischem Wert ist. Faktoren wie die bisher erlebte Bildungsbiografie in formellen und informellen Lernprozessen sind dabei von Bedeutung.

Mit ihrer vor Kurzem abgeschlossenen Untersuchung zur Weiterbildung im späteren Erwerbsleben schließt Hildegard Zimmermann (2009) daran an. Für das Handlungsfeld der altersgerechten Gestaltung des Lernens fasst sie zusammen: Ältere brauchen keine speziellen Weiterbildungsangebote und keine spezielle Didaktik. Sie lernen auch nicht grundsätzlich anders als Jüngere. Dennoch sollten bestimmte Dispositionen Älterer wie Lernbiografie, Lernmotivation und auch Lernwiderstände berücksichtigt werden. Einen aktuellen, interdisziplinären und umfassend dokumentierten Überblick über den derzeitigen Forschungs- und Diskussionstand zum demografischen Wandel bietet die „Akademienengruppe Ältern in Deutschland“, die noch von Paul B. Baltes initiiert und dann von renommierten Altersforschern wie Ursula Staudinger und Jürgen Kocka fortgeführt wurde.

Inwiefern genau lernen ältere Arbeitnehmer möglicherweise anders? Inwiefern gibt es altersspezifische Kompetenzen bei Jüngeren und bei Älteren? Im Verlauf des Seminars „Altersgerechtes Lehren und Lernen“, einem Modul des Projekts „LernZeitAlter“ der Leibniz Universität Hannover und der Volkshochschule Langenhagen (siehe Übersicht S. 38) wurden Forschungsergebnisse zur Lernfähigkeit älterer und jüngerer Menschen aus ganz verschiedenen Forschungszusammenhängen einander gegenüberge-



- psychomotorische Geschwindigkeit,
- rechnerisches Denken,
- Gedächtnis und Merkfähigkeit,
- Fähigkeit, bewusst Gelerntes zu behalten,
- abstrakt-logisches Denken,
- geistige Wendigkeit und Anpassungsfähigkeit.

In dieser direkten Gegenüberstellung zeigt sich: Ältere Menschen lernen anders als jüngere – aber nicht automatisch schlechter. Wertet man die einzelnen aufgeführten Lernkompetenzen qualitativ, so wird deutlich, dass das typische Kompetenz- und Lernprofil ‚des‘ älteren Mitarbeiters aus Unternehmenssicht für die Gesamtleistung eines Teams wichtig sein kann.

Es zeigt sich, dass im Alter die Aneignung zusammenhangloser Inhalte, etwa das Auswendiglernen einer Liste, schwerer fällt. Es lassen also Lern- und Denkprozesse nach, bei denen Neues vergleichsweise schlecht mit vorhandenen kognitiven Strukturen verknüpft werden kann. Der psychologische Begriff der kristallinen Intelligenz nähert sich an das hier Gemeinte an, vernachlässigt jedoch den Aspekt biografisch gewachsener kognitiver Strukturen. Ein Teil der Altersforschung geht davon aus, dass die im Alter nachlassende neuronale Physis die Hauptursache hierfür ist. Doch eine andere Deutung ist ebenso naheliegend: Je älter wir werden, desto unwahrscheinlicher ist es, dass uns irgendein Wissen völlig neu erscheint. Wir haben im Verlauf unseres Lebens vergleichsweise viele Erfahrungen, viel Wissen zu immer mehr Themen und Lebensbereichen konstruiert. Mit diesen Strukturen muss neues Wissen so vermittelt werden, dass wir ein Gefühl der Konsistenz behalten.

Diese qualitativen Besonderheiten im Lernverhalten Älterer erklären zu einem Teil, warum ältere Menschen im Vergleich zu jüngeren Lernenden weniger wendig und anpassungsfähig wirken können. Bei älteren Lernenden sind die Anforderungen an die Einbettung neuen Wissens höher. Je zusammenhangloser das Wissen, das sie sich aneignen

stellt. Dies geschah entlang der Frage, welche Lernkompetenzen altersbeständig sind, also mit zunehmendem Alter erhalten bleiben oder sich (nicht selten) gar verbessern, und welche Lernkompetenzen sich mit dem Alter tatsächlich abschwächen, also altersunbeständig sind. Beispielhaft sei an dieser Stelle eine reduzierte Auswahl typischer Kompetenzen wiedergegeben.

Altersbeständige Kompetenzen, die im Alter erhalten bleiben oder besser werden:

- semantisches Gedächtnis, Sprachkenntnisse,
- Qualität gelöster geistiger Aufgaben,
- planendes Denken,
- Expertise,
- praktische Urteilsfähigkeit,
- Allgemeinwissen,
- komplexe geistige Aufgaben bewältigen,
- Fähigkeit, Wesentliches von Unwesentlichem zu unterscheiden.

Altersunbeständige Kompetenzen, die eventuell im Alter nachlassen:

- Geschwindigkeit beim Lösen geistiger Aufgaben,
- Fähigkeit, neue Inhalte bewusst zu lernen,

# persolog®

Organisationen durch  
Menschen entwickeln!



## Kontakte. Persönlich. Gestalten.

### Das persolog® Persönlichkeits-Modell

Verhalten verstehen und anpassen

- Kommunikation zwischen Führungskraft, Mitarbeiter und Kunde optimieren.
- Motivation steigern.
- Arbeitsleistung verbessern.



Das persolog®  
Persönlichkeits-  
Modell

[www.persolog.de](http://www.persolog.de)





**Unterschiedliche Welten** treffen bei der Organisation von Lernprozessen zwischen Vertretern verschiedener Generationen aufeinander. Altersensible didaktische Konzepte können Frustration vermeiden.

sollen, ihnen erscheint, desto schwerer kann ihnen diese Anfechtung fallen.

Interessante Aspekte zeigen sich, wenn man diejenigen kognitiven Kompetenzen betrachtet, die altersbeständig sind oder gar mit höherem Alter zunehmen. Es kann angenommen werden, dass überall da, wo vorhandene kognitive Ressourcen – etwa Erfahrungen – aktiviert werden müssen, um sie für aktuelle Anforderungen zu nutzen, ältere Mitarbeiter über ein reichhaltigeres Reservoir an Strukturen verfügen als jüngere. Alles, was jemand über die Lebensspanne an Erfahrungen und Einsichten sammelt, konstruiert und verfeinert, steigert sich möglicherweise qualitativ.

Was also von außen betrachtet häufig als Langsamkeit oder mangelnde Anpassungsfähigkeit erscheint, ist vor dem Hintergrund

einer konstruktivistischen Betrachtung ein hochkomplexer Einarbeitungs- und Deutungsprozess gegenüber neuem Wissen, bei dem mit zunehmendem Alter feinere Wissens- und Erfahrungsnetze aktiviert werden. Es ist anzunehmen, dass dies nicht nur für Expertenwissen gilt, sondern auch für Bewältigungswissen, Selbstvertrauen, Selbstkenntnis und weitere Wissensstrukturen. So wird deutlich, dass ältere Menschen nicht schlechter, sondern schlicht anders lernen als jüngere. Deutlich wird auch, dass das Lernverhalten Älterer nichts mit ‚dem‘ Alter zu tun hat, sondern eine Folge längerer und häufigerer Verfeinerungen kognitiver Strukturen über die Lebensspanne ist. Anders gesagt: Spezifisches Lernen Älterer entsteht nicht plötzlich im Rahmen gesellschaftlich definierter Altersabschnitte, sondern entwickelt sich

allmählich aus Zuwächsen gelebter und kognitiv verarbeiteter Lebenserfahrungen durch allmähliche Umstrukturierungen im Gehirn. Diese Regel gilt für alle Altersgruppen.

Ältere Mitarbeiter sind also in hohem Maße lernfähig und repräsentieren gerade aufgrund ihres Alters Kompetenzen im Team, die für den Unternehmenserfolg wichtig sein können. Ältere Arbeitnehmer rekurrieren bei ihrer Arbeit auf eine reichhaltige allgemeine wie auch bereichsspezifische Wissensbasis. Dies ist nicht allein quantitativ zu werten, sondern bedeutet oft auch eine besondere Arbeitsqualität, weil das Wissen aufgrund seiner Einbettung in Erfahrungen hoch transferfähig sein kann. Ältere Menschen verknüpfen neues Wissen vielfältig und dicht mit vorhandenen Wissensnetzen. Gerade komplexe Probleme werden von Älteren auch

mit angemessen komplexen Lösungen beantwortet.

Was kann das Unternehmen konkret tun, um die Potenziale älterer Arbeitnehmer effektiv in ein Team zu integrieren und damit optimal zu nutzen? Die Ergebnisse der oben angesprochenen Akademiergruppe ([www.altern-in-deutschland.de](http://www.altern-in-deutschland.de)) sind exemplarisch für den derzeitigen Wissens- und Forschungsstand. Es lassen sich daraus Handlungsempfehlungen für folgende drei Ebenen ableiten:

1. Auf der individuellen Ebene sollte jeder Einzelne die Möglichkeiten eines neuen Altersbildes erkennen und nutzen, sich so oft wie möglich weiterbilden und sich von einseitigen Erwerbsebenen lösen. Auf der betrieblichen Ebene sollten die Unternehmen und Tarifparteien ältere Menschen länger beschäftigen und neu einstellen, die Arbeitsorganisation optimieren und innerbetriebliche Karrieren durch Tätigkeitswechsel erleichtern sowie kontinuierlich in die Qualifikation ihrer Mitarbeitenden investieren. Auf der institutionellen Ebene sollten Gesetzgeber, Verwaltungen, Medien und Verbände aktiv auf die Revision eines negativ geprägten Altersbildes hinwirken, das Konzept des streng dreigliedrigen Lebenslaufes und damit verbundener Rollenfestlegungen überdenken sowie neue Möglichkeiten zur gesellschaftlichen und beruflichen Partizipation schaffen.
2. Die Interpretation unterschiedlicher Lernleistungen Älterer und Jüngerer lehnt sich an ein konstruktivistisches Verständnis von Lehren und Lernen an (siehe Übersicht zum Stichwort „Konstruktivismus“ auf S. 38). Die konstruktivistische Lernpsychologie verdeutlicht, dass individuell unterschiedliche Lernleistungen neu und anders interpretierbar werden. Damit kann sie eine theoretische Fundierung praktischen Handelns im betrieblichen Alltag sein und helfen, auf konzeptionell-übergreifender

der Ebene Grundzüge für das demografieorientierte Diversity Management zu entwickeln sowie Orientierung für deren Umsetzung zu bieten.

3. Der Konstruktivismus dient aber auch dazu, das Lernen mit Älteren effektiver zu gestalten, indem unabhängig vom Alter Lernenden Gelegenheit gegeben wird, neues Wissen an vorhandene Strukturen anzuschließen. Auf der Ebene der direkten Weiterbildungsarbeit ist grundsätzlich zu beachten, dass es aus konstruktivistischer Sicht eigentlich kein ‚neues‘ Wissen gibt. Sobald ein Mensch in einer Fortbildungsveranstaltung mit Inhalten konfrontiert wird, aktivieren sich Gefühle, Vorerfahrungen, Lerninteressen und viele andere Aspekte, die individuell sehr unterschiedlich sein können. Dies gilt im Übrigen auch für inhaltlich stark an Faktenwissen orientierte Veranstaltungen, so etwa Seminare zur Buchhaltung. Von der Vorstellung, Lernen sei ein rein kognitiver Vorgang und zudem ausschließlich auf Inhalte bezogen, muss die Seminarleitung sich verabschieden. Der Lernerfolg hängt davon ab, inwiefern es gelingt, Menschen mit all ihren Strukturen zum Lernthema und zur Lernsituation zu würdigen und gelten zu lassen. Dies bedeutet in der konkreten Seminararbeit:
  - Die Haltung der Seminarleitung zu den Teilnehmern ist entscheidend. Auch bei älteren Teilnehmern ist von Motivation und Leistungsfähigkeit auszugehen. Sieht es subjektiv auf den ersten Blick nicht so aus, so sollte die Leitung die eigenen Konstrukte zu älteren Teilnehmenden überprüfen. Sieht es im weiteren Verlauf nicht so aus, als seien die Teilnehmer motiviert, sollte die Leitung auch prüfen, inwiefern möglicherweise die Seminarstruktur oder -atmosphäre suggerieren könnte, dass sie nicht leistungsfähig seien.

Professionalisierung des  
Personalmanagements  
Prozessgestaltung und -begleitung

Direktsuche von  
Top-Führungskräften



Potenzialermittlung  
Einzel-Assessments  
Management-Audit

Führungsgrundsätze  
Führungstrainings  
Einzel-Coaching

## Führungs- und Personalberatung · Dr. Hans Böhm

Für Sie bin ich gerne da!

Auf meiner Homepage  
[www.fup-beratung.de](http://www.fup-beratung.de)  
finden Sie kompakte  
Erläuterungen meiner  
Leistungsfelder und  
jeden Monat einen  
neuen Themenbeitrag

Süderstrasse 86  
25821 Bredstedt

Fon +49 4671 933 159  
Fax +49 4671 933 161

[boehm@fup-beratung.de](mailto:boehm@fup-beratung.de)  
[www.fup-beratung.de](http://www.fup-beratung.de)

## Projekt „LernZeitAlter“

# Alterssensible Lernkonzepte für die Praxis

- Auch Beiträge, die die Seminarleitung nicht erwartet hat, müssen Wertschätzung erfahren. Eine Seminarleitung lernt stets mit und stellt sich nur bedingt als alleinige Kompetenz zum Thema dar. Das ist vor allem dann wichtig, wenn Teilnehmer älter als die Leitung sind. Diese atmosphärischen Faktoren bei Seminaren werden allzu häufig als Beiwerk betrachtet, dabei sind sie Grundvoraussetzungen für nachhaltigen Lernerfolg.
- Sowohl in der betrieblichen als auch in der allgemeinen Weiterbildung darf nach aktueller Forschungslage zu Teilnahmemotiven davon ausgegangen werden, dass ältere Teilnehmer erstens mit dem Gelernten in ihrem Leben noch etwas anfangen wollen und zweitens überhaupt noch Pläne für die eigene Entwicklung und das eigene Leben bestehen. Es ist mittlerweile bekannt, dass ältere Teilnehmer sich der Endlichkeit ihres Lebens bewusst sind, sich damit aber nicht ständig befassen. Dies macht sie zu anspruchsvollen Teilnehmenden: Sie wollen genau verstehen, womit sie sich befassen sollen und weshalb. Sie wollen einen Sinn darin erkennen können, anstatt ihre Zeit zu vertun. Sie haben ein eigenes Vorwissen, und sei es nur ein vergleichsweise reichhaltiges Allgemeinwissen.
- Planerisch sollten Zeitpuffer und zeitliche Flexibilität vorhanden sein. Die Teilnehmer erhalten so Zeit, das neue Wissen mit ihren vorhandenen Erfahrungen und Wissensbeständen zu verknüpfen und individuelle Sinnzusammenhänge zu konstruieren.
- Auf methodischer Ebene sollte biografischen und subjektorientierten Methoden Vorrang eingeräumt werden, auch dann, wenn sie zunächst zeitintensiver erscheinen. Zudem sollten Lernwege gewählt werden, über die sich die Teilnehmer Inhalte selbst erarbeiten. Ist ein

Das Projekt LernZeitAlter wurde von der Zentralen Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) der Leibniz Universität Hannover und der Volkshochschule Langenhagen initiiert. Unterstützt wird es von Projektpartnern aus kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) der Region Hannover. Ziel ist die Entwicklung, Erprobung und Verankerung alterssensibler Lernkonzepte in der Erwachsenen- und Weiterbildung, in kleinen und mittelständischen Unternehmen, in der beruflichen Bildung und in Hochschulen.

Kernbestandteil dieser Lernkonzepte sind acht Lernmodule von je 26 Unterrichtsstunden Umfang zu verschiedenen alter(n)srelevanten Themen. Mit der exemplarischen Durchführung dieser Lernmodule seit September 2009 sollen rund 100 Teilnehmer unterschiedlicher Zielgruppen (Geschäftsführer und Beschäftigte in KMU, Studierende, Bürger, VHS-Teilnehmende, Teilnehmer beruflicher Weiterbildung) erreicht werden, um die alterssensiblen Lernkonzepte auf ihre Umsetzbarkeit und auf ihre zielgruppengerechte Ansprache hin zu prüfen.

Insbesondere in Lernmodul 1 stehen das alterssensible Lehren und Lernen sowie dessen wissenschaftliche Grundlagen für die Praxis des Lernens im Lebenslauf und seiner alter(n)sbedingten Besonderheiten im Mittelpunkt. Zentrale Fragen sind hier, wie sich Lernen und Gedächtnis im Laufe des Lebens verändern, welche Rolle die Biografie der Teilnehmer spielt und welche Ressourcen und Lernmotivationen aktiviert werden können.

Das Lernmodul 1 wurde von Horst Siebert (emeritierter Professor für Erwachsenenbildung) erarbeitet und von Dagmar Borchers für die Praxis aufbereitet und durchgeführt. Das Projekt wird mit Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) gefördert. Nähere Informationen zum Projekt stehen auf der Internetseite [www.lernzeitalter.de](http://www.lernzeitalter.de) bereit.

## Das konstruktivistische Paradigma

### „Alter ist relativ“

In den letzten 15 Jahren hat sich die Vorstellung dessen, was Lernen und Erkenntnis sei, so grundlegend verändert, dass eine konsequente Umsetzung in Bildungspraxis und Personalarbeit häufig noch fehlt. Die Vorstellung, im Rahmen etwa einer Fortbildung bildeten sich durch Vermittlung fest umrissener Inhalte neue Wissensbestände in den Köpfen aller Teilnehmenden gleich ab, hat ausgedient. Klaus Holzkamp, Begründer der Kritischen Psychologie, bezeichnete diese Vorstellung bereits in den 90er-Jahren als „Lehr-Lern-Kurzschluss“.

Grundgedanke dieses Paradigmenwechsels ist die Annahme, dass Menschen „eigensinnig“ lernen: Sie lernen das, was ihnen sinnvoll erscheint, und schließen neues Wissen an vorhandene Wissensnetze und Erfahrungsstrukturen an. Missverständnisse, Subjektivität und widerstreitende Interessen werden so zum normalen Bestandteil menschlicher Zusammenarbeit. Diversität ist weniger eine Frage biografischer Merkmale (etwa alt und jung), sondern stärker alltäglich und selbstverständlich, sobald zwei Menschen aufeinandertreffen. Anstatt sich auf einzelne Merkmale von Menschen zu konzentrieren, gilt es vielmehr, ihre spezifischen Perspektiven und ihre Ressourcen zu verstehen. Insofern kommt es auch darauf an, die eigenen Wirklichkeitskonstruktionen zu hinterfragen.

Vortrag unumgänglich, sollte er eher in Impulsform stattfinden, damit die Teilnehmer durch Vorab- und Nachfragen das Wissen an eigene Strukturen heranführen können.

- Sollte es tatsächlich einmal notwendig sein, zusammenhangloses Wissen zu vermitteln, so muss auch hier entsprechend Zeit gegeben werden. Zudem können helfende Lernstrategien vermittelt werden, etwa die Visualisierung dieses Wissens über Mindmaps.
- Ältere Teilnehmer sollten gefordert werden, und zwar dort, wo sie Stärken haben: im Bereich komplexer Problemlösungen. Zukunftswerkstätten oder Planspiele bieten sich hier an. Dies bestärkt zudem eine vorurteilsfreie Seminaratmosphäre.
- Gesellschaftliche Vorurteile und Zuschreibungen gegenüber älteren Arbeitnehmern sollten Thema in einer Veranstaltung sein dürfen. Es gibt auch keinen Grund, im Rahmen eines Computerseminars mit Älteren ihre Ängste – aber auch die Verursachung solcher Ängste durch Vorurteile – gegenüber den schnellen Wandlungen der Technik nicht zu thematisieren. Im Gegenteil – explizite Wechsel auf eine solche Metaebene sollten didaktisch eingeplant werden. Es gilt aber auch: Wenn die älteren Teilnehmer angeben, solche Ängste nicht zu haben, muss die Seminarleitung entsprechend flexibel sein, dies respektieren und gegebenenfalls die eigenen Vorurteile reflektieren.
- Eventuell trifft die Seminarleitung trotz allem gerade bei Älteren auf Widerstände, weil diese aus ihrer Schulzeit noch andere Lernerfahrungen mitbringen (repetieren, auswendig lernen, für Tests und Noten lernen). Hier muss ein Seminarleiter entsprechende Begründungen liefern können, weshalb der gewählte Weg dem herkömmlichen Lernen überlegen sein könnte. Auch hier

gilt: Ohne wirklichen menschlichen Kontakt und ohne das subjektive Empfinden für die wechselseitigen Wirklichkeitskonstruktionen verliert man die Teilnehmer. Ein gegenseitiger heimlicher Pakt ist oftmals die Folge: Die Leitung lässt die Teilnehmer in Ruhe, indem sie konventionell lehrt, die Teilnehmer stellen dafür ihre Kompetenz als Lehrende nicht infrage.

Mindestens mittelfristig wird sich über das Management unterschiedlicher Kompetenzprofile bei Mitarbeitern innerhalb eines Unternehmens entscheiden, wie zukunftsfähig und demografisch nachhaltig es aufgestellt ist. Demografieorientiertes Diversity Management kann ein wichtiges Instrument hierfür sein, und in diesem Sinne kann auch das Leitmotiv des Projektes LernZeitAlter verstanden werden: „Den demografischen Wandel meistern – heute schon für morgen lernen: Miteinander. Voneinander. Füreinander.“

## Summary

### Age-Sensitive Learning Concepts

Older human beings learn in a different way than younger ones – but not automatically less effectively. Research results on the learning capabilities of older and younger people were evaluated during the course of the "LernZeitAlter" (LearningTimeAge) project at the Leibniz University Hannover and the Langenhagen Adult Education Center. The research focused on determining which learning skills are retained or even improved during the aging process and which learning skills actually recede as one gets older. During the studies, it became clear that many popular assumptions must be revised. An example thereof is the alleged slow pace of learning of older human beings that is not a generally found characteristic. As cognitive learning processes require that new knowledge be integrated into existing cognitive structures,

experienced, older learners activate highly complex initial training and interpretation processes. With increasing age, they activate more intricate knowledge and experience networks, an activity that is associated with intensive thinking and assessment processes. That way, older human beings can respond to even complex problems with appropriately complex solutions. The authors give an overview of the state of research and outline practical ways to organize age-appropriate learning environments and learning processes.

## Literatur

- Akademienengruppe Altern in Deutschland (Hg.) (2009): Altern in Deutschland, [www.altern-in-deutschland.de](http://www.altern-in-deutschland.de) (1.12.2009)
- Arnold, R. (2005): Die emotionale Konstruktion der Wirklichkeit, Baltmannsweiler
- Berufsfortbildungswerk des DGB (Hg.) (2007): Diversity-Management – Vielfalt als Chance nutzen. Empfehlungen für kleinere und mittlere Unternehmen, Saarbrücken
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2008): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf, Berlin
- Gasteiger, R. M. / Leckebusch, H. / Lorson, H. (2008): Pro 50 – Arbeit mit Zukunft. Ist Ihr Unternehmen fit für den demografischen Wandel?, Frankfurt/M.
- Gehrke, B. / Jung, H.-U. / Schasse, U. / Wiener, B. (2008): Fachkräftemangel und demografischer Wandel bis 2020. Region Hannover – Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung, Hannover
- Kruse, A. (Hg.) (2007): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Multidisziplinäre Antworten auf Herausforderungen des demografischen Wandels, Bielefeld
- Lehr, U. (2007): Psychologie des Alterns, 11. Aufl., Weinheim
- Lindenberger, U. / Smith, J. / Mayer, K. U. / Baltes, P. B. (Hg.) (2009): Die Berliner Altersstudie, 3. erw. Aufl., Berlin
- Niedersächsischer Landtag (Hg.) (2007): Bericht der Enquete-Kommission „Demografischer Wandel – Herausforderung an ein zukunftsfähiges Niedersachsen“, Hannover
- Siebert, H. (2000): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht, 3. Aufl., Neuwied
- Siebert, H. (2008): Konstruktivistisch lehren und lernen, Augsburg
- Thorndike, E. (1928): Adult learning, New York
- Tippelt, R. (2009): Bildung Älterer. Chancen im demografischen Wandel, Bielefeld
- Zimmermann, H. (2009): Weiterbildung im späteren Erwerbsleben. Empirische Befunde und Gestaltungsvorschläge, Bielefeld