

11. Deutscher Seniorentag 2015



Herzlich Willkommen

GEW-Veranstaltung

„Lebensbegleitendes Lernen“

Veranstaltung gefördert von



Wir danken für die finanzielle Unterstützung von



Ablauf

1. Barbara Haas
Senior/innenpolitik in einer Gewerkschaft
2. Bernd Steinhoff
Das Senior/innenstudium
3. Wilfried Rehfeld
Lebensphasenübergreifendes Lernen



Lebensbegleitendes Lernen

Barbara Haas

Fachbereich Seniorenpolitik der GEW
Baden-Württemberg

Hirnforschung

- Martin Korte: Lebenslanges Lernen fördert die Neubildung von Gehirnzellen.
- Prof. Andreas Kruse: Kreativität im Alter wird durch die bestehende abwertende Haltung gegenüber dem Alter verhindert. Menschen an der Altersgrenze stellen sich auf ihre eigene Entwertung ein und verlieren an Neugier für Lebenslanges Lernen.

Was heißt Lernen?

Ein Modell aus der Erlebnispädagogik

- **Komfortzone:** Wir fühlen uns in ihr komfortabel, können und wissen alles, sind uns unserer Stärken und Fähigkeiten bewusst.
- **Lernzone:** Wir wissen nicht alles und haben noch wenig Erfahrung. Die Überwindung erfordert Mut, bietet aber die Chance zum Lernen als Ausweiten und Wachsen über die Komfortzone hinaus.
- **Panikzone:** Alles, was uns Angst macht und nicht zu bewältigen ist, Risiko und Gefahr sind zu groß, Überforderung tritt ein. Wir können nicht lernen und bleiben frustriert.

Kohärenzsinn

Antonovsky: Gesunderhaltung durch

- **Gefühl der Verstehbarkeit:** Vertrauen darauf, Ereignisse und Anforderungen der Außenwelt und der eigenen Innenwelt als geordnete, konsistente und strukturierte Informationen verarbeiten zu können = kognitive Komponente.
- **Gefühl der Bewältigbarkeit;** Vertrauen darauf, dass die Ressourcen verfügbar sind, um den Anforderungen des Lebens gerecht zu werden = pragmatische Komponente.
- **Gefühl der Sinnhaftigkeit:** Vertrauen darauf, dass die Anforderungen des Lebens Herausforderungen sind, für die sich Engagement und Investitionen lohnen = emotionale/motivationale Komponente.

GEW-Angebote BW für ältere Mitglieder

- Kulturelle Programme der Kreisvertreter/innen der Mitglieder im Ruhestand.
- Seminarprogramm:
 - 50+: „Schaff ich die Arbeit oder schafft sie mich?“
 - 60+: „Auf der Zielgeraden zum Ruhestand!“
 - Neu im Ruhestand: „Perspektivwechsel“
 - Tagungen: Eugen-Rombach Tage, Kochel am See
 - „Aktiver Ruhestand“: Zeitschrift für die Mitglieder im Ruhestand BW; 4 mal im Jahr

Schwerpunkte der Programme

- **Informationen zum Alter:** Kultur und Besichtigungen = Mischung aus Komfort und Lernimpulsen ohne Begleitung
- **Seminare:** Stärkung des eigenen Altersbildes und der zunehmenden Unabhängigkeit; Auseinandersetzung mit dem endenden Berufsleben und den Zielen für den nächsten Lebensabschnitt, Bearbeitung des Wechsels, Herausforderungen des neuen Zustandes = Lernzone.
- **AR:** Austausch über Schritte im Ruhestand, Erfahrungen mit bürgerschaftlichem Engagement = Kombination von Lernimpulsen und Informationen.

Fazit:

- Lernanreize schaffen, bei Planungen einbeziehen!
- Angebote ausschließlich für Ältere dauerhaft vermeiden!
Senior/innen bei politischen Veranstaltungen einbeziehen!
- Generationendialog ist angesagt, damit Ältere in der GEW ihre Kompetenzen und Stärken nutzbar in die Gewerkschaftsarbeit und andere Tätigkeiten einbringen und Jüngere davon profitieren können (Mentoring ohne Belehrung, gemeinsame Auseinandersetzung über politische und gewerkschaftliche Themen; Unterstützung bei der Alltagsarbeit....)

„Erfahrung trifft auf frischen Wind!“



Deutscher Seniorentag 2015

Donnerstag, 2. Juli

Thema 26 - Lebensbegleitendes Lernen

Lernort Seniorenstudium

Impulsvortrag Bernd Steinhoff

Inhalt:

- **Zur Entwicklung des Seniorenstudiums in Deutschland**
- **Zur Zielgruppe**
- **Senioren-Studium – Was heißt hier: Studieren?**
 - (a) Studienangebot
 - (b) Lernen im Studium – Chancen und Herausforderungen



- **Zur Entwicklung des Seniorenstudiums**
 - **Deutscher Bildungsrat 1970**
 - **Öffnung der Hochschulen für Ältere**
 - Internationale Workshops (BAG WiWa)
 - 2 Pilotprojekte (BLK) – 2 Grundorientierungen
 - **2 Leitgedanken:**
 - Integration in die Hochschulen
 - Aktivierung und Teilnehmerorientierung
 - **Zum aktuellen institutionellen Stand**



- **Zur Zielgruppe: Merkmale der Seniorstudierenden**

- **Heterogenität**

(nach Alter, Bildung, Beruf, Motivation, Studierverhalten und studentischem Selbstverständnis)

- **Bundesweite Veränderungstrends:**

→ häufiger Abitur/ Hochschulabschluss

→ Nachholmotiv wird schwächer

→ Wunsch nach persönlicher Neuorientierung tritt hinzu



■ Senioren-Studium – Was heißt hier: Studieren?

(a) Studienangebot

● Allgemein:

- Vielgestaltige, offene Formen
- allgemeinbildende Angebote überwiegen

● Angebotsstruktur an der PH Freiburg:

- Orientierungsstudium
- Themengeleitetes Studium (Ringvorlesung, Seminare)
- Qualifikationsorientiertes Studium (Projekte, Fortbildungen)
- Arbeitskreise (selbstorganisiertes Studium)



■ Senioren-Studium – Was heißt hier: Studieren?

(b) Lernen im Studium

● Chancen:

- Inhaltlich: Wissen vertiefen + erneuern; Zusammenhänge erkennen
- Methodisch: wissenschaftl. Kompetenz; Erfahrungswissen überprüfen
- Sozial-kommunikativ: Zuhören, Fragen, Argumentieren, Begleiten
- Persönlich: neue Lernerfahrungen, Engagement, Kritikfähigkeit

● Herausforderungen:

- Selbststeuerung; Studieren als Orientierungsaufgabe
- Intergenerationelles Lernen



Vielen Dank!

Quellen:

- Sagebiel, Felicias und Jennifer Dahmen (2009):
Erforschung der Ist-Situation von Studienangeboten für Ältere an deutschen
Hochschulen. DGWF Beiträge 48. Hamburg
- Steinhoff, Bernd (2010): Flug der Eule. Zukunftsbild Seniorenstudium.
In: Orte - Worte - Wege. Beiträge zu Kultur, Alter und Lernen. Bernd Feininger/
Bernd Steinhoff (Hrsg.), Frankfurt: Peter Lang Verlag, S. 293 - 315

Kontakt:

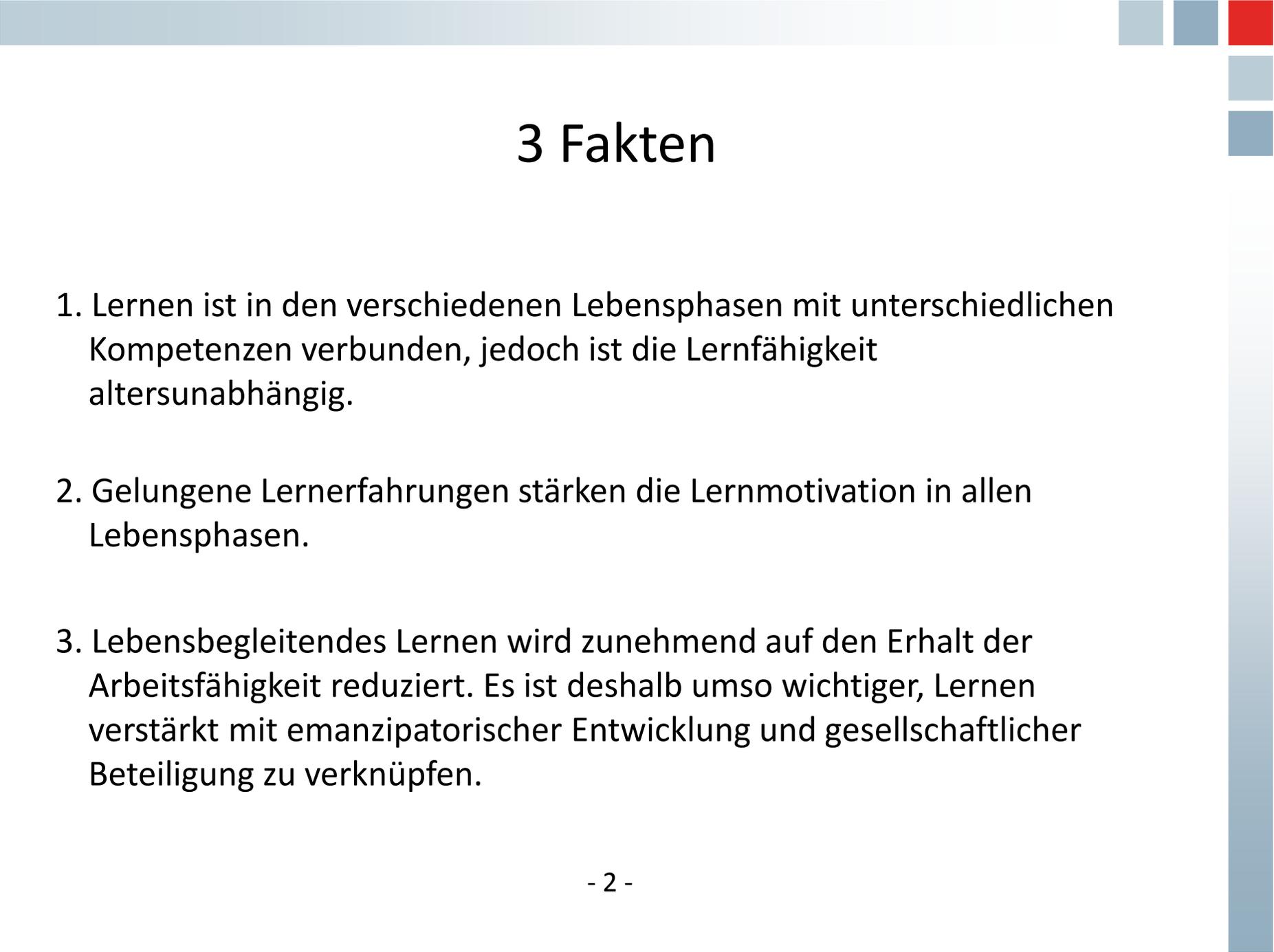
steinhoff@ph-freiburg.de



Lebensbegleitendes Lernen von Seniorinnen und Senioren

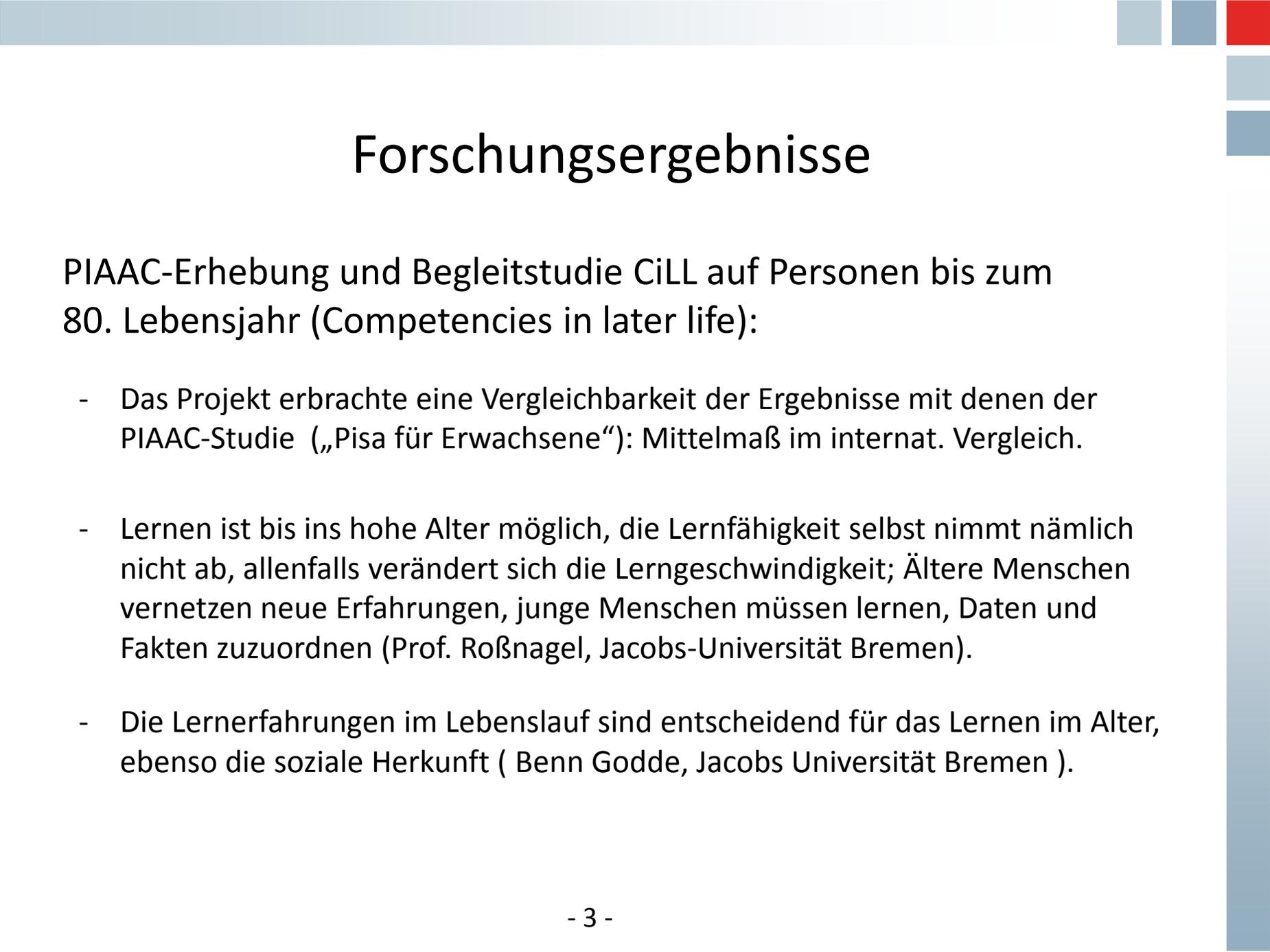
Wilfried Rehfeld

dialog-Bildungswerk, Greven
11. Deutscher Senior*innentag
2. Juli 2015
www.dialog-bildungswerk.de



3 Fakten

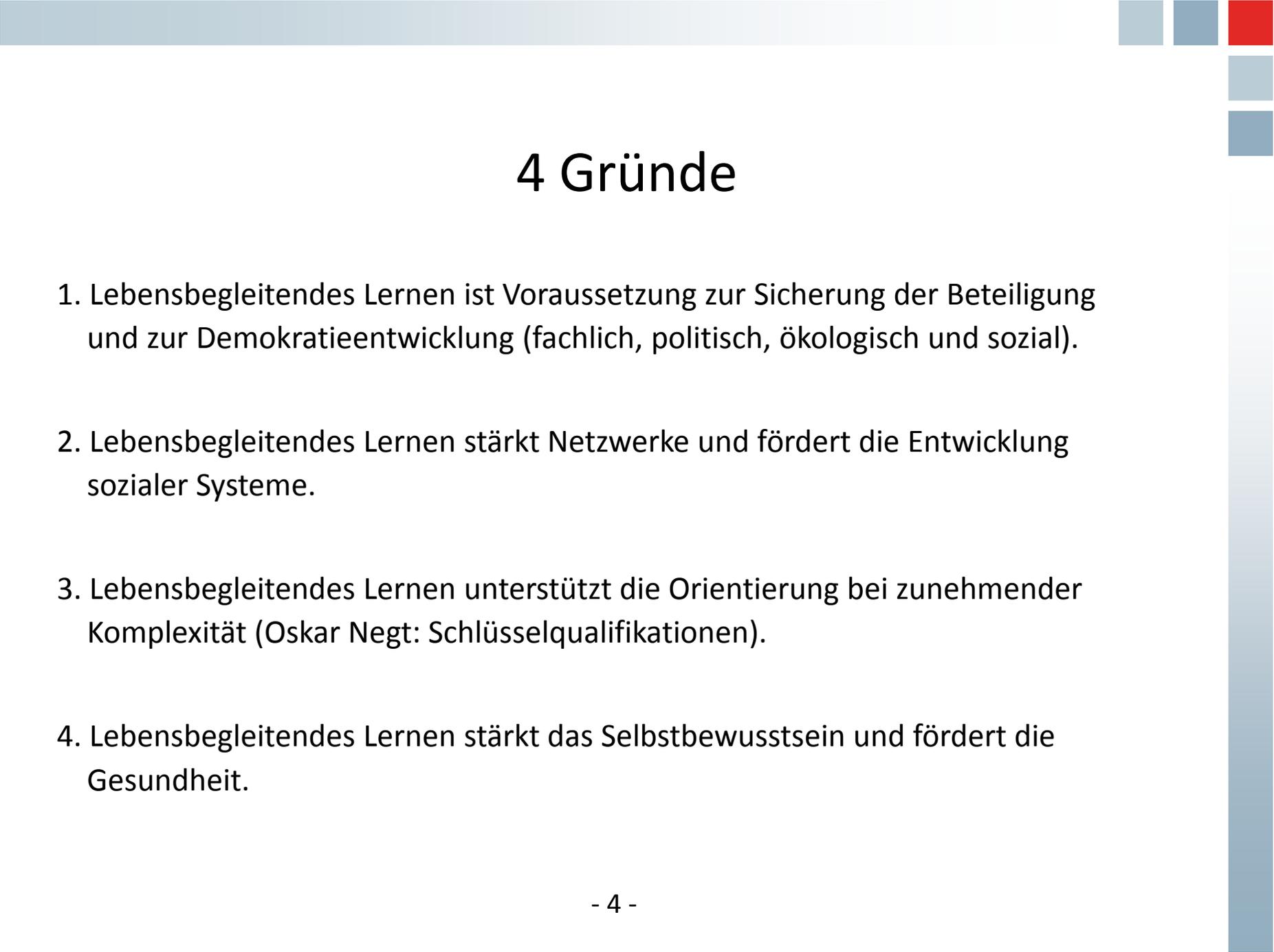
1. Lernen ist in den verschiedenen Lebensphasen mit unterschiedlichen Kompetenzen verbunden, jedoch ist die Lernfähigkeit altersunabhängig.
2. Gelungene Lernerfahrungen stärken die Lernmotivation in allen Lebensphasen.
3. Lebensbegleitendes Lernen wird zunehmend auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit reduziert. Es ist deshalb umso wichtiger, Lernen verstärkt mit emanzipatorischer Entwicklung und gesellschaftlicher Beteiligung zu verknüpfen.



Forschungsergebnisse

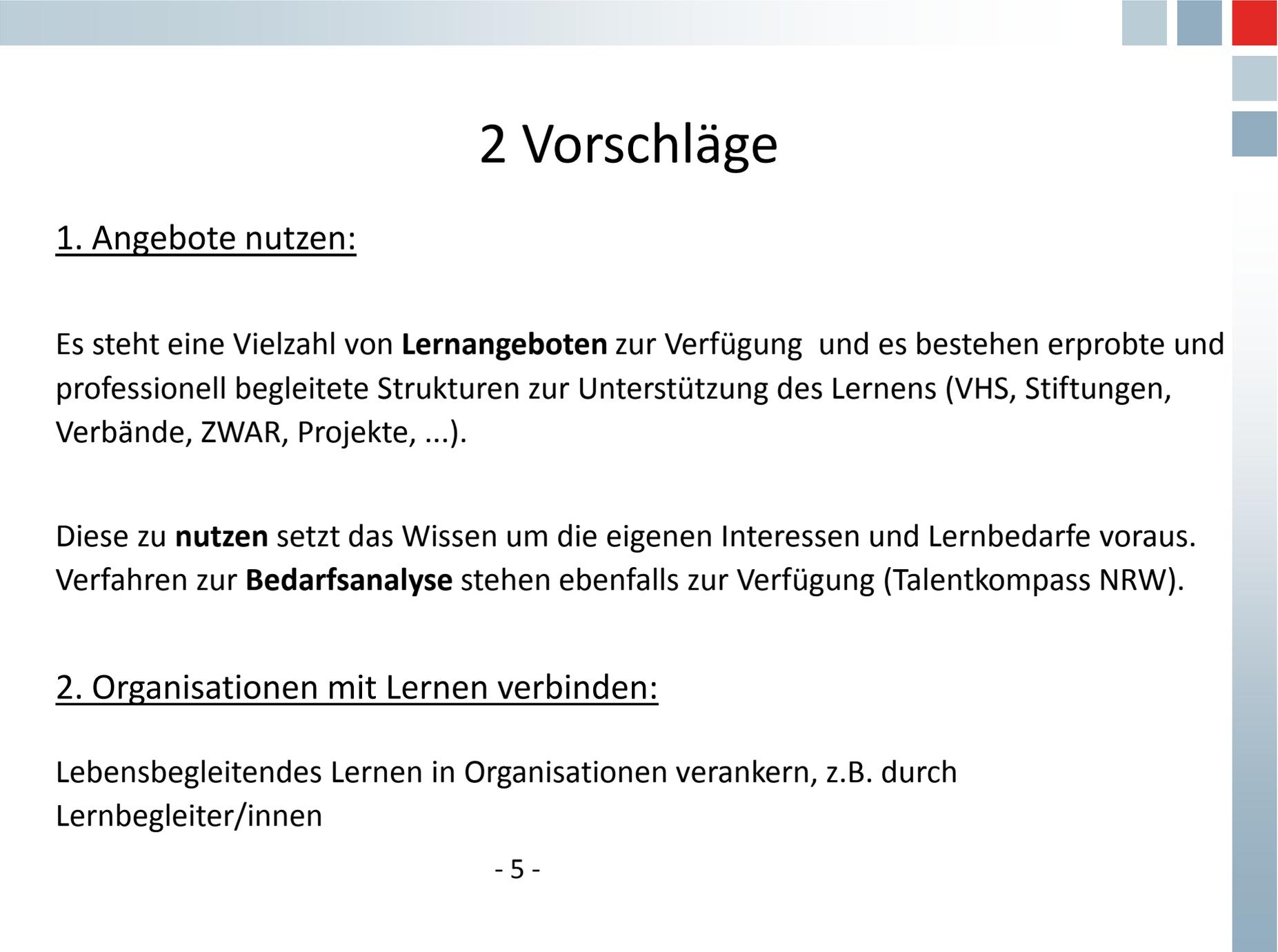
PIAAC-Erhebung und Begleitstudie CiLL auf Personen bis zum 80. Lebensjahr (Competencies in later life):

- Das Projekt erbrachte eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit denen der PIAAC-Studie („Pisa für Erwachsene“): Mittelmaß im internat. Vergleich.
- Lernen ist bis ins hohe Alter möglich, die Lernfähigkeit selbst nimmt nämlich nicht ab, allenfalls verändert sich die Lerngeschwindigkeit; Ältere Menschen vernetzen neue Erfahrungen, junge Menschen müssen lernen, Daten und Fakten zuzuordnen (Prof. Roßnagel, Jacobs-Universität Bremen).
- Die Lernerfahrungen im Lebenslauf sind entscheidend für das Lernen im Alter, ebenso die soziale Herkunft (Benn Godde, Jacobs Universität Bremen).



4 Gründe

1. Lebensbegleitendes Lernen ist Voraussetzung zur Sicherung der Beteiligung und zur Demokratieentwicklung (fachlich, politisch, ökologisch und sozial).
2. Lebensbegleitendes Lernen stärkt Netzwerke und fördert die Entwicklung sozialer Systeme.
3. Lebensbegleitendes Lernen unterstützt die Orientierung bei zunehmender Komplexität (Oskar Negt: Schlüsselqualifikationen).
4. Lebensbegleitendes Lernen stärkt das Selbstbewusstsein und fördert die Gesundheit.



2 Vorschläge

1. Angebote nutzen:

Es steht eine Vielzahl von **Lernangeboten** zur Verfügung und es bestehen erprobte und professionell begleitete Strukturen zur Unterstützung des Lernens (VHS, Stiftungen, Verbände, ZWAR, Projekte, ...).

Diese zu **nutzen** setzt das Wissen um die eigenen Interessen und Lernbedarfe voraus. Verfahren zur **Bedarfsanalyse** stehen ebenfalls zur Verfügung (Talentkompass NRW).

2. Organisationen mit Lernen verbinden:

Lebensbegleitendes Lernen in Organisationen verankern, z.B. durch Lernbegleiter/innen

Beispiele

Gelungenes Lernen und Beteiligung im Alter:

- ZWAR (Zwischen Arbeit und Ruhestand)
- Mentorenprogramme und Patenschaften
- Lokale Initiativen, kommunale Gremien und regionale Kompetenzzentren (Anti-Rost)
- Lernbegleiter/innen in Betrieben und Verbänden
- Zeitsalon
- Netzwerke in Gewerkschaften, Verbänden und Stiftungen

Ehrenamtliche Tätigkeiten reflektieren:



- Ausgleich für unsichere soziale Versorgung, niedrige Renten?
- Arbeitsplatzgefährdung von Hauptberuflichen?

Auf Wiedersehen
und viel Spaß beim Weiterlernen
auf dem 11. Deutschen Seniorentag!

