

Vollmann, Manuela

## **Lebenslanges Lernen, Lern-Lust lebenslang. Lehrgang für Frauen 45+**

*Magazin Erwachsenenbildung.at (2011) 13, 8 S.*

urn:nbn:de:0111-opus-74347



in Kooperation mit / in cooperation with:

# Meb



Magazin  
erwachsenenbildung.at

<http://www.erwachsenenbildung.at>

### **Nutzungsbedingungen / conditions of use**

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.



Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.  
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### **Kontakt / Contact:**

**peDOCS**  
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)  
Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

# Magazin

erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

[www.erwachsenenbildung.at/magazin](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin)

Ausgabe 13, 2011

## Erwachsenenbildung als Faktor aktiven Alterns

Lebenslanges Lernen,  
Lern-Lust lebenslang  
Lehrgang für Frauen 45+

Manuela Vollmann



# Lebenslanges Lernen, Lern-Lust lebenslang

Lehrgang für Frauen 45+

**Manuela Vollmann**

Vollmann, Manuela (2011): Lebenslanges Lernen, Lern-Lust lebenslang. Lehrgang für Frauen 45+. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 13, 2011. Wien.  
Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/11-13/meb11-13.pdf>.  
Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: abz\*austria, Lernen bewegt, Frauen 45+, lebenslanges Lernen

## Kurzzusammenfassung

Dem Thema „Lebenslanges Lernen, Lern-Lust lebenslang“ widmete abz\*austria zwei Lehrgänge für arbeitslose Frauen über 45. Ziel war es, Lust am lebenslangen Lernen zu wecken sowie EDV-Kenntnisse und Schlüsselkompetenzen zu vermitteln, die in einer produktorientierten Projektarbeit unmittelbar umgesetzt werden sollten. Was bewegte die Frauen dazu, sich für eine Teilnahme zu entscheiden? Wie wurde gelernt und was wurde gelernt? Die Autorin beschreibt im vorliegenden Beitrag u.a. wesentliche Bausteine des Lehrgangs und berichtet von der Erfahrung, dass nicht alle „Älteren“ gleich, sondern höchst unterschiedlich lernen, aber auch davon, dass Lernfähigkeit nicht an ein bestimmtes Alter geknüpft ist und Lernen nicht nur mit Methode, Disziplin und Ausdauer, sondern viel mehr mit Neugierde, spielerischer Lust und Kreativität zu tun hat.

13

# Lebenslanges Lernen, Lern-Lust lebenslang

## Lehrgang für Frauen 45+

**Manuela Vollmann**

**Die häufig in der Literatur verwendeten Kategorisierungen von Defiziten und Vorzügen beim Lernen „Älterer“ können von den aus den beiden Lehrgängen „Lernen bewegt“ gesammelten Erfahrungen und Erkenntnissen nicht bestätigt werden. Viel stärker als das biographische Alter haben die individuelle Lebensbiographie bzw. das gesellschaftliche und strukturelle Umfeld Einfluss auf Lernfähigkeit und -motivation.**

### Einleitung

Frauen sind – wie hinlänglich bekannt – zu einem überproportionalen Ausmaß in sogenannten „atypischen Beschäftigungsformen“ und in schlecht entlohnten Branchen tätig; auch für gleiche und gleichwertige Arbeit verdienen Frauen weniger als Männer. Lebenslanges Lernen steigert die Beschäftigungsfähigkeit und ermöglicht berufliche Umorientierung. In diesem Sinne ist es abz\*austria in seinem Kompetenzfeld „Lebenslanges Lernen“ ein großes Anliegen, Frauen bei der Suche nach neuen beruflichen Perspektiven und Möglichkeiten zu unterstützen.

Der vorliegende Beitrag<sup>1</sup> berichtet über die Erkenntnisse, die das Non-Profit-Frauenunternehmen abz\*austria im Rahmen des Lehrgangs „Lernen bewegt“<sup>2</sup> gewinnen konnte. Der Lehrgang zielte darauf ab, bei arbeitslosen Frauen über 45 Lust am

lebenslangen Lernen zu wecken sowie EDV-Kenntnisse und Schlüsselkompetenzen zu vermitteln, die in einer produktorientierten Projektarbeit unmittelbar umgesetzt werden sollten.

Ausgehend vom Modell des ganzheitlichen Lernens wurde ein Lehrgangs-Curriculum entwickelt, das durch die Einbeziehung individueller Lernbiographien und informell bzw. non-formal erworbener Kompetenzen sowie durch die Herstellung eines Bezugs zwischen den Lerninhalten und den konkreten Lebenssituationen die Reflexion und Motivation der Teilnehmerinnen förderte.

Lernen war in jeder Phase des Lehrgangs Thema – explizit oder implizit. Dass „Ältere“ anders lernen, war schnell klar. Wichtig war die Erfahrung, dass nicht alle „Älteren“ gleich, sondern höchst unterschiedlich lernen. Aber auch, dass Lernfähigkeit nicht an ein bestimmtes Alter geknüpft ist und dass Lernen

1 Dieser Artikel ist aus Material (Recherche-, Zwischen-, Endberichte etc.) entstanden, das das Team der Lehrgänge „Lernen bewegt“ unter der Leitung von Sine Dachenhausen zu Dokumentationszwecken erstellt hat.

2 Konzipierung und Durchführung des Lehrgangs „Lernen bewegt“ waren in die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft AGEpowerment 2005-2007 eingebettet, die es sich zur Aufgabe gemacht hatte, gendersensible Instrumente zur Reintegration von älteren Arbeitssuchenden sowie zur Beschäftigungssicherung älterer ArbeitnehmerInnen in ausgewählten Branchen zu erarbeiten, zu erproben und zu verbreiten und somit die Integration von älteren arbeitslosen Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu gewährleisten. AGEpowerment wurde gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Europäischen Sozialfonds.

nicht nur mit Methode, Disziplin und Ausdauer, sondern viel mehr mit Neugierde, spielerischer Lust und Kreativität zu tun hat!

Im Folgenden wird zunächst auf die Fragen eingegangen: Was bewegte die Frauen dazu, sich für eine Teilnahme am Lehrgang „Lernen bewegt“ zu entscheiden? Was waren die Ziele des Lehrgangs? Wie wurde gelernt und was wurde gelernt? Was war das Feedback der Teilnehmerinnen? Den Abschluss des Beitrags bilden Schlussfolgerungen aus den gewonnenen Erkenntnissen zu dem Themenkomplex „Lernen/Arbeit – Alter(n) – Frauen“.

## Ausgangssituation

### Eckdaten

ab\*austria führte von 7.11.2005 bis 17.02.2006 und von 12.06.2006 bis 15.09.2006 je einen Lehrgang mit dem Titel „Lernen bewegt“ durch.

Ziel war es, dass ältere, erwerbslose Frauen im Zeitraum von 14 Wochen (zu je 30 Wochenstunden) Vorurteile wie „Lernen ist eine Plage“, „Lernen in meinem Alter rentiert sich nicht“, „Ältere Menschen können nicht mehr effektiv lernen“ abbauen und so zu einem positiven Selbstbild einer „älteren Lernenden“ gelangen.

### Teilnehmerinnen

Der Lehrgang „Lernen bewegt“ richtete sich an Frauen, die das 45. Lebensjahr vollendet hatten und die zu Beginn des Lehrgangs arbeitssuchend bzw. arbeitslos gemeldet waren. Vor dem Hintergrund, dass längere Lernpausen das Selbstvertrauen in die eigene Lernkompetenz sinken lassen, war es beim Clearinggespräch wichtig herauszufinden, ob es bei den interessierten Frauen eine gewisse Offenheit und Eigenmotivation gibt, sich mit dem Thema Lernen in Verbindung mit einem Berufseinstieg auseinanderzusetzen.

Aus Qualitätsgründen bzw. aufgrund der Modellhaftigkeit des Lehrgangs war die Anzahl der Kursplätze auf zehn Frauen pro Durchgang beschränkt. Abgesehen von der Kategorie Alter zeichnete sich die Zielgruppe durch eine hohe Heterogenität hinsichtlich Ausbildungsniveau, bisheriger Berufserfahrung und

zukünftiger Berufsperspektiven, Dauer der Arbeitslosigkeit und sozialem Hintergrund aus.

Bei der Motivation für den Lehrgang dominierte eindeutig das Interesse für seine geplanten Ziele und Inhalte.

## Was waren die Ziele des Lehrgangs?

Ziel des Lehrgangs „Lernen bewegt“ war es, dass die Teilnehmerinnen von folgenden Angeboten profitieren:

- Unterstützung bei der Identitätsarbeit, Auseinandersetzung mit Eigen- und Fremdwahrnehmung bezüglich Alter
- Stärkung des Selbstwerts und des Selbstvertrauens durch das Sichtbarmachen und Weiterentwickeln individueller Kompetenzen
- Motivierung der Teilnehmerinnen für neue Lern- und Arbeitsinhalte, Lust auf Lernen bei den Teilnehmerinnen wecken
- Erwerb von EDV-Grundkenntnissen und deren Weiterentwicklung je nach Ausgangswissen, gezielte Bearbeitung von Wissenslücken
- Erwerb von Grundkenntnissen in Projektmanagement, Erprobung und Weiterentwicklung der Team- und Konfliktfähigkeit
- Überblick über die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt durch umfangreiche Recherchen und Aneignung von Bewerbungs-Know-how

## Lehrgangs-Curriculum

Als Grundlage für die Curriculumsentwicklung wurde zunächst eine Recherche pädagogischer Modelle durchgeführt. Gesucht wurde nach Konzepten und Methoden, die ein lebenslanges Lernen sowie Lust auf Lernen fördern und der spezifischen Situation der Zielgruppe gerecht werden. Um einen möglichst breiten Überblick zu bekommen, wurde auf drei Ebenen recherchiert: Grundlagen zum Thema Lernen lernen, lebenslanges Lernen und die Verknüpfung Lernen und Ältere. Weiters lag der Fokus auf der Recherche nach bereits bestehenden Projekten und Angeboten für ältere Lernende in Österreich und international.

Auf Ebene eins wurde der Fokus auf Lerntheorien und -konzepte sowie Lernmethoden und Methoden

allgemein gelegt, wobei der Biographiearbeit besondere Aufmerksamkeit galt, da im Kontext „lebenslanges Lernen“ biographisches Lernen als ständiger Prozess der Selbstvergewisserung im eigenen Lebenszyklus eine wichtige Rolle spielt.

Auf Ebene zwei standen die Themen Lernbarrieren und -hindernisse sowie die großen Themenbereiche Erfahrungswissen, implizites Wissen oder „tacit skills“<sup>3</sup> im Vordergrund, und zwar mit dem Ziel, Fähigkeiten und Wissen in effektive Strategien umzusetzen.

Auf Ebene drei konnte eine Vielzahl an Projekten und Bildungsangeboten für „Ältere“ sowohl in Österreich als auch international gefunden werden. Zusätzlich wurden Initiativen, Studien, Broschüren und Berichte zum Themenbereich „Ältere und Arbeitsmarkt“ erfasst und dokumentiert.

Im Anschluss an die Recherche sowie angelehnt an internationale Good Practice-Modelle im Bereich Ältere und Lernen und deren Adaptierung an österreichische Bedingungen und Spezifika wurde folgende Struktur für den Lehrgang „Lernen bewegt“ gewählt:

### Lehrgangsstruktur

- Erste Kurswoche: Inhalte kennen lernen, Lernvision und -ziel definieren, Gruppenregeln formulieren
- Zweite bis sechste Kurswoche: „Lernen lernen“ durch Einführung in die Grundlagen des Themenkomplexes Lernen lernen, Auseinandersetzung mit sowohl Lernmotivation als auch -widerständen, Kennenlernen von Lernstrategien und -techniken
- Siebte bis zwölfte Kurswoche: „Lernen am Projekt“ durch Einführung in die Grundlagen des Projektmanagements, Kennenlernen der wichtigsten Tools wie Phasenpläne etc., Erwerb von Grundlagen der Werbung, der Werbepsychologie sowie Kreativitätstechniken
- Dreizehnte bis vierzehnte Kurswoche: Bewerbungsphase mit den Schwerpunkten Weiterentwickeln von Bewerbungsstrategien, Selbstpräsentation, Perspektivenausblick

An zwei Vormittagen pro Woche über einen Zeitraum von 13 Wochen gab es für die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, ihre Computerkenntnisse aufzufrischen und zu festigen bzw. zu erweitern.

### Wie wurde gelernt und was wurde gelernt?

Nach den Erkenntnissen der Lehr-Lernforschung lernen Erwachsene dann nachhaltig, wenn der Lernprozess selbst aktives, selbstgesteuertes und konstruktives Handeln ermöglicht sowie situativ und sozial eingebettet ist. Hinzu kommt, dass erwachsene Lernende in vielfältigen und unterschiedlichen Lebensbezügen stehen, die es mit sich bringen, dass sie mit unterschiedlichen Fragestellungen, Lerninteressen und Lernmotivationen an einen Lerngegenstand herantreten und deshalb auch zuweilen sehr unterschiedlich lernen.

Aufbauend auf diesen Vorüberlegungen und im Sinne einer modernen Erwachsenenpädagogik erschien die Verwendung von Konzepten und Methoden relevant, die ein lebenslanges Lernen sowie Lust auf Lernen fördern und der spezifischen Situation der Zielgruppe gerecht werden. Allen gewählten Methoden lag das Modell des ganzheitlichen Lernens zugrunde, welches von Lernen auf vier Ebenen ausgeht und eine mehrfache Kompetenzerweiterung zum Ziel hat. Dies beinhaltet sowohl die Erweiterung der Fachkompetenz als auch die Arbeit an der Individual- und Sozialkompetenz sowie Methodenkompetenz.

Die Erfahrung in der Arbeit mit älteren Lernenden zeigte, dass die konstruktivistischen Lerntheorien eine geeignete Grundlage bieten, um die Lust am Lernen zu wecken und um ältere, zum Teil lernungewohnte Frauen zu ermutigen, wieder mit dem Lernen zu beginnen. Lernen ist in diesem Verständnis ein selbstreferentieller, rückbezüglicher Prozess, was bedeutet, dass Erfahrung auf früheren Erfahrungen aufbaut und Wissen aus vorhandenem Wissen entsteht, Lernen also nach gelernten und bewährten Mustern erfolgt. Gelernt wird, was als relevant, bedeutsam und integrierbar erlebt wird. Dementsprechend müssen sich die Auswahl und die didaktische Aufbereitung der Inhalte, die es zu vermitteln gilt,

<sup>3</sup> Dabei handelt es sich um stillschweigend vorhandene Fertigkeiten und Fähigkeiten.

auf die spezifische Situation der Zielgruppe beziehen. Das Lehrpersonal benötigt ein grundlegendes konstruktivistisches Hintergrundwissen, um den Lernprozess entsprechend moderieren zu können.

Im Sinne eines selbstgesteuerten Lernens wurde zunächst mit den Teilnehmerinnen daran gearbeitet, die jeweiligen Wissenslücken zu erkennen und zu benennen, um darauf aufbauend die individuellen Lernbedürfnisse festzustellen. Ein nächster Schritt lag darin, die relevanten Lernziele zeitbezogen zu formulieren und auf ihre Umsetzbarkeit hin zu überprüfen und aufbauend auf den vorhandenen persönlichen und fachlichen Ressourcen angemessene Lernstrategien auszuwählen und zu erproben. Um die nötige Konzentriertheit und Motiviertheit für das Lernen über den gesamten Zeitraum hinweg aufrechtzuerhalten, war es wichtig, die Lerninhalte immer wieder mit den konkreten Lebenssituationen der Frauen zu verknüpfen sowie jeden noch so kleinen Lernerfolg wertzuschätzen und als einen wichtigen Meilenstein in einem längeren Prozess sichtbar zu machen.

### **Wesentliche Bausteine des Lehrgangs**

**Lernen als Begriff:** Viele Teilnehmerinnen assoziierten mit Lernen das schulische Lernen, daher war es wichtig, sich aktiv mit dem Begriff in all seiner Vielfalt auseinanderzusetzen und aufzuzeigen, was Lernen alles umfassen kann. Ein zentrales Anliegen war es sicherzustellen, dass alle Dimensionen des ganzheitlichen Lernens erfasst werden. Es eigneten sich sowohl Einzel- als auch Gruppenübungen, um sich mit dem eigenen Lernprozess auseinanderzusetzen, um Stärken und „Stolpersteine“ zu erkennen und daraus einen individuellen Lernauftrag zu formulieren.

**Biographiearbeit:** Die Teilnehmerinnen erlebten eigene Stärken oft als selbstverständlich, orientierten sich eher an „Defiziten“ und hatten häufig Minderwertigkeitsgefühle in Bezug auf ihre Lernfähigkeit.

Hier eignet sich die Methode der Biographiearbeit mit dem Fokus auf die Lernbiographie hervorragend, um sichtbar zu machen, welches Wissen in den verschiedenen Lebensphasen bereits erworben wurde, und um implizites Wissen explizit zu machen. Als Vorbereitung auf die spätere Einzelarbeit wurde zunächst vorgestellt, was Biographiearbeit ist und warum diese Methode hier verwendet wird. An dieser Stelle war es auch wichtig, den Unterschied zwischen Lebenslauf und Lebensgeschichte herauszuarbeiten.

**Arbeit mit Motivation und Widerstand:** Die Frage der Motivation zum Lernen bzw. des Widerstandes gegenüber dem Thema Lernen lässt sich gut mit den Fragen, warum Lernen wichtig ist, wozu es gut sein soll und für wen es getan wird, einleiten. Dies führt dann im Allgemeinen rasch zu Diskussionen, die das innen- und außengeleitete Interesse zum Inhalt haben. Daraus ergibt sich eine Überleitung zu intrinsischer und extrinsischer Motivation, weiters zu Erfolgs- und Misserfolgserwartungen im Zusammenhang mit interner und externer Attribution<sup>4</sup>.

**Gedächtnis und Lernen, Lerntypen:** Die Funktionsweise des Gedächtnisses lässt sich anhand verschiedener Modelle wie z.B. dem Dreispeichermodell<sup>5</sup> gut verdeutlichen. Damit alle Lerntypen angesprochen werden, wurde das Modell zunächst graphisch vorgestellt, danach wurde in Einzelarbeit anhand eines vorgegebenen Textes das „Verarbeitungslernen“ geübt. In der anschließenden Gruppenarbeit wurden wichtige Inhalte aus den Texten identifiziert und bewertet sowie offene Fragen diskutiert. Die sprachliche und bildliche Codierung erfolgte durch Erarbeitung des Dreispeichermodells als Lernplakat. Das auf diese Weise erarbeitete Modell half den Teilnehmerinnen den Inhalt des zuvor gelesenen Textes anschaulich und einfach darzustellen und ermutigte sie so, auch in der Zukunft schwierige Texte zu lesen.

**Lernstrategien, Lerntechniken und Lernstile:** Die Teilnehmerinnen sollten verschiedene Lernstrategien

---

4 Interne Attribution: Die Gründe eines Ereignisses werden einer Person oder deren Eigenschaften zugeschrieben. Zum Beispiel: Dem Ereignis „Erfolg bei einer Prüfung“ wird die Ursache „eigene gute Leistung/eigene Fähigkeit“ zugeschrieben. Externe Attribution: Die Gründe eines Ereignisses werden dessen Umständen bzw. den situationalen Bedingungen zugeschrieben. Zum Beispiel: Dem Ereignis „Erfolg bei einer Prüfung“ wird die Ursache „günstige Prüfungssituation“ (Abschreiben war möglich) oder „leichte Prüfung“ zugeschrieben. Die Attributionstheorie geht zurück auf Fritz Heider (siehe Heider 1958).

5 Dieses Modell nach Richard C. Atkinson und Richard Shiffrin geht von drei Speicherformen des Gedächtnisses aus: sensorischer Speicher (Ultraschallzeitpeicher) zur Informationsaufnahme, Kurzzeitpeicher zur Informationsverarbeitung, Langzeitpeicher zur langfristigen Speicherung von Information (siehe Atkinson/Shiffrin 1968).



und -techniken kennenlernen und diese am besten sowohl in Einzelarbeit als auch in Gruppenarbeit erproben können, um herauszufinden, welche ihnen besser bzw. weniger gut entsprechen. Die Erfahrung zeigte, dass es für die Teilnehmerinnen wichtig ist, den Unterschied zwischen dem Verarbeitungslernen (Lernen von Texten) und Assoziationslernen (Lernen von Fakten) wirklich gut zu erfassen.

## Ein besonderer Lehrgang für „besondere“ Frauen

### Die Spezifität des Angebots

Die Herangehensweise, die gewählt wurde, um die Zielgruppe der erwerbslosen älteren Frauen dem Arbeitsmarkt nachhaltig zuzuführen, kann als innovativ bezeichnet werden. Ergänzt sie doch die gängigen Lernangebote, die voraussetzen, dass TeilnehmerInnen einen Lehrgang motiviert und mit einer positiven Lernhaltung beginnen. Gerade der hier im Mittelpunkt stehenden Zielgruppe fehlt in der Realität nämlich oft der positive Zugang zum Lernen und steht die eigene Haltung im Weg. Somit versteht sich der Lehrgang „Lernen bewegt“ als ein fehlendes Bindeglied zwischen dem Bedarf an Lernangeboten und erwerbslosen älteren Frauen.

Indem der Lehrgang nicht beim Erwerb von Wissen stehen blieb, sondern die Möglichkeit bot, das Erlernte mittels Projektarbeit sofort in die Praxis umzusetzen, erarbeiteten sich die Teilnehmerinnen ein positives Bild von „Qualifikationen und Alter“. Durch die anfallenden Tätigkeiten in der Projektphase haben die Teilnehmerinnen neue Fertigkeiten quasi als Nebenprodukt dazu gelernt. Aktives, praxisbezogenes Lernen konnte gleich in die Tat umgesetzt werden. Während der Entstehung eines gemeinsamen Produkts<sup>6</sup>, erlangten die Teilnehmerinnen Sicherheit und Selbstbewusstsein im Zugehen auf neue Lernanforderungen. Der hohe Anteil an selbst organisiertem Durchführen von Aufgaben

verbunden mit regelmäßigen Reflexionsschleifen war für das erfolgreiche Lernen besonders wichtig und sicherte die Nachhaltigkeit des erworbenen Wissens.

### Was war das Feedback der Teilnehmerinnen?

Am Ende jedes Durchgangs von „Lernen bewegt“ wurden die Teilnehmerinnen aufgefordert, mittels eines Fragebogens eine Evaluierung des Lehrgangs durchzuführen.<sup>7</sup> Einen Eindruck über das Feedback der Teilnehmerinnen vermitteln unten stehende, ausgewählte Ergebnisse dieser Teilnehmerinnenbefragungen.

Frage: Mein größter Erfolg in diesem Lehrgang war?

- „Ich sehe wieder eine Zukunft, habe Hoffnung auf Arbeit. Es geht mir seelisch und körperlich besser.“
- „Ich weiß, ich bin kreativ. Ich kann nun in einem Team meine Meinung vertreten.“
- „Ich bin es mir Wert, mich um meine Gesundheit mehr zu kümmern.“
- „Ich gehe motiviert und lernbereit in die Zukunft.“
- „Ich bin für's Lernen gut vorbereitet.“
- „Durch meine Disziplin kann ich viel erreichen. Ich habe gelernt, keine Schuld zu tragen an äußeren Umständen, wie z.B. am Arbeitsmarkt.“

Frage: Worüber bin ich froh, es hier zu lassen?

- „...meine Wünsche, die nie zu Entscheidungen führten...“
- „...neue Erfahrungen im Umgang mit Konflikten und meinen Pessimismus...“
- „Ich weiß jetzt besser, was ich will und nicht will – ich mache nicht mehr nur, was ‚vorgeschrieben‘ wird.“
- „meine Unentschlossenheit, Unklarheit über meine berufliche Zukunft“
- „meine Zukunftsangst, meine Sorge wegen meines Alters“

6 Im ersten Lehrgang entwickelten die Teilnehmerinnen im Rahmen ihrer fünfwöchigen Projektphase ein Plakat, das im Frühling 2006 in den Wiener U-Bahnlinien angebracht wurde. Das gemeinsam erstellte Produkt entwarf ein neues, positives und selbstbewusstes Bild von Frauen ab 45 als Arbeitskraft: „Kompetent.Erfahren.Teamerprobt – ein ‚Geheimtipp‘“. Im zweiten Lehrgang erarbeiteten die Teilnehmerinnen in der Projektphase die Broschüre: „pssst... IHRE Chance!“, die auf die besondere Situation und die Vorzüge „älterer“ Arbeitnehmerinnen aufmerksam macht. Die Broschüre, die sich an Multiplikatorinnen an der Schnittstelle zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen richtet, erschien im Jänner 2007.

7 Die Evaluation der Lehrgänge „Lernen bewegt“ wurde vom Forschungsinstitut FORBA, einem der 14 Partner in der Entwicklungspartnerschaft AGEpowerment, durchgeführt.



## Schlussfolgerungen

### Lernen als emotionales Geschehen

Die häufig in der Literatur verwendeten Kategorisierungen von Defiziten und Vorzügen beim Lernen „Älterer“ können von den aus den beiden Lehrgängen „Lernen bewegt“ gewonnenen Erkenntnissen nicht bestätigt werden. Viel stärker als das biographische Alter beeinflussen die individuelle Lebensbiographie bzw. das gesellschaftliche und strukturelle Umfeld Lernfähigkeit und -motivation. Weiters mindern die Dauer der Arbeitslosigkeit und der häufig entsprechende Identitätsverlust durch Ausgrenzung und Isolation in einem hohen Ausmaß die Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen. Neues zu lernen, bedeutet immer auch einen Ablöseprozess von Altem, Bewährtem, was je nach Persönlichkeit und Vorerfahrung zu Irritation und Widerstand führen kann. Dem lässt sich begegnen, indem Lernen als emotionales Geschehen benannt und positiv bewertet wird und indem bereits bei der konzeptionellen Entwicklung genügend Zeit und Raum für diesen Prozess einkalkuliert wird.

### Zur Bedeutung des lebenslangen Lernens

Lebenslanges Lernen impliziert neben persönlicher Entwicklung und sozialer Integration eine beschäftigungsbezogene Perspektive. Für die heutige Generation 45+ ist lebenslanges Lernen jedoch noch nicht so selbstverständlich, wie es europaweit gefordert wird. Daher gilt es, die Weiterbildungs- und Lernbereitschaft älterer Menschen durch geeignete Angebote zu fördern.

Gefragt ist dabei eine alter(n)sgerechte Didaktik, der ganzheitliches Lernen zugrunde liegt, welches die individuelle Lernbiographie einbezieht und einen Bezug zwischen den Lerninhalten und den konkreten Lebenssituationen der Lernenden herstellt.

Bewährt hat sich neben der Vermittlung von alter(n)sgerechten Lernstrategien und einem umfassenden Medienkompetenztraining die Methode des Lernens am Projekt. Die Projektarbeit fördert die Motivation und Selbstorganisation der Teilnehmerinnen sowie ihre Team- und Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit.

## Literatur

### Weiterführende Literatur

**Atkinson, Richard C./Shiffrin, Richard (1968):** A Proposed System and Its Control Processes. In: Spence, Kenneth W./Spence, Janet T. (Hrsg.): The Psychology of Learning and Motivation. Vol 2. New York: Academic Press.

**Heider, Fritz (1958):** The Psychology of Interpersonal Relations. New York: Wiley.



Foto: Anna Rauchenberger

Mag.ª Manuela Vollmann

manuela.vollmann@abzaustria.at  
<http://www.abzaustria.at>  
+43 (0)1 6670300

Manuela Vollmann ist als Erwachsenenbildnerin und NPO-Managerin tätig. Sie ist Gründerin und geschäftsführende Vorsitzende des Non Profit-Frauenunternehmens abz\*austria – kompetent für frauen und wirtschaft. Manuela Vollmann ist außerdem Vorsitzende des Bundesdachverbands für Soziale Unternehmen (BDV), einer Dachorganisation von arbeitsmarktpolitischen NPO's und stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrates des NPO-Instituts der Wirtschaftsuniversität Wien. Sie ist regelmäßig als Referentin zu Themen wie Wiedereinstieg und Vereinbarkeits- und Auszeitenmanagement oder Arbeit, Alter und Lebensbegleitende Erwachsenenbildung eingeladen.

## Lifelong Learning, Lifelong Lust for Learning

### Courses for Women 45+

#### Abstract

abz\*austria dedicated two courses to the topic “lifelong learning, lifelong lust for learning” for unemployed women over the age of 45. The goal was to kindle an interest in lifelong learning and to provide computer skills and key competences that could be directly applied to a product-oriented project. What moved the women to decide to participate? How did they learn and what did they learn? In this article, the author describes the important building blocks of the course and reports on the experience that “older people” don't learn in just one way but rather in a great variety of ways. She also asserts that the ability to learn is not tied to a certain age and that learning is concerned with more than methods, discipline and endurance. Instead, it has much to do with curiosity, playfulness and creativity.

# Impressum/Offenlegung

## Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des ESF und des BMUKK

Projekträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

Koordination u. Redaktion: Institut EDUCON – Mag. Wilfried Hackl

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: [www.erwachsenenbildung.at/magazin](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin)

Herstellung und Verlag der Druck-Version:

Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)

ISSN: 2076-2879 (Druck)

ISSN-L: 1993-6818

ISBN: 9783837072761

## Medieninhaber



Bundesministerium für Unterricht,  
Kunst und Kultur  
Minoritenplatz 5  
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung  
Bürglstein 1-7  
A-5360 St. Wolfgang

## Herausgeberin der Ausgabe 13, 2011

Mag.<sup>a</sup> Dagmar Heidecker (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

## HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.<sup>a</sup> Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)

Dr.<sup>in</sup> Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Mag. Wilfried Hackl (Geschäftsführender Hrszg., Institut EDUCON)

## Fachredaktion

Mag.<sup>a</sup> Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elke Gruber (Universität Klagenfurt)

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

## Online-Redaktion, Satz

Mag.<sup>a</sup> Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Andreas Brandstätter (/andereseiten / grafik.layout)

## Lektorat

Mag.<sup>a</sup> Laura R. Rosinger (Textconsult)

## Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.<sup>a</sup> Andrea Kraus

## Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

## Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

## Medienlinie

Das „Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazin erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das Magazin der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Zur Veröffentlichung ausgewählte Artikel werden lektoriert und redaktionell bearbeitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten.

Als Online-Medium konzipiert und als solches weitergeführt, ist das Magazin erwachsenenbildung.at beginnend mit der Ausgabe 7/8, 2009 zusätzlich in Druckform erhältlich.

## Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter [www.creativecommons.at](http://www.creativecommons.at).

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an [redaktion@erwachsenenbildung.at](mailto:redaktion@erwachsenenbildung.at) oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

## Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

p.A. Institut EDUCON

Bürgergasse 8-10

A-8010 Graz

[redaktion@erwachsenenbildung.at](mailto:redaktion@erwachsenenbildung.at)

<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin>