

Kolland, Franz

Bildungsangebote für ältere Menschen

Bildungsforschung 3 (2006) 2, 18 S.

urn:nbn:de:0111-opus-46404



in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.bildungsforschung.org>

Nutzungsbedingungen / conditions of use

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

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
Internet: www.pedocs.de

Bildungsangebote für ältere Menschen

Franz Kolland

Demographische Veränderungen und die Durchsetzung der Wissensgesellschaft rücken im Feld des lebenslangen Lernens zunehmend die Altersbildung in den Vordergrund. Nach einer einleitenden Diskussion der fachwissenschaftlichen Begriffsaueinandersetzung wird in der Folge anhand einer empirischen Untersuchung in Österreich, die Begriffsdiskussion aus der Sicht der Praktiker in der Altersbildung fortgeführt. Weiters werden auf Basis dieser Untersuchung Bildungsangebote für ältere Menschen aus dem Blickwinkel der Anbieter dargestellt. Befragt wurden sowohl ExpertInnen als auch KursleiterInnen der Bildungsarbeit mit älteren Menschen. Als zentrales Ergebnis konnte eine Vielfalt der Angebote und Anbieter auf einem niedrigen Verbreitungsniveau herausgefunden werden. Mit Bildung im Alter verknüpfen die KursleiterInnen sowohl aufbewahrende Aspekte als auch Aspekte der Wissensvermittlung und Kompetenzen der Alltagsbewältigung.

1. Einleitung

Seit den 1970er-Jahren finden wir in den OECD-Staaten einen Wandel in der Bildungsorientierung und einen Strukturwandel in der Bildungsbeteiligung. Wesentlich beeinflusst ist diese Neuorientierung durch das Konzept des „lebenslanges Lernens“ [1]. Wenngleich sich dieses lebenslange Lernen vorerst noch stärker auf Berufsqualifizierung von Erwerbstätigen richtet, so ist nicht zu übersehen, dass auch die Bildungsnachfrage alter Menschen steigt [2]. Im angelsächsischen Bereich wird begrifflich zwischen lifelong learning und life-wide bzw. late-life learning unterschieden.

Spricht man die Begriffe Bildung bzw. Lernen im Zusammenhang mit Altersbildung im deutschsprachigen Raum an, dann wird einerseits ein bestimmtes Veranstaltungsangebot in Institutionen der Erwachsenenbildung bzw. der Altenarbeit gemeint, andererseits ein Hinweis auf eine Ziel- oder Problemgruppe gegeben, die sich entweder kalendarisch oder vom Grad ihrer subjektiven Betroffenheit durch das Erleben des Alterns bestimmen lässt (Breloer 2000). Doch ist überhaupt eine scharfe Grenzziehung zwischen dem (späteren) Erwachsenenalter und dem Alter möglich? Macht es überhaupt Sinn, zwischen einer Erwachsenen- und einer Altenbildung zu unterscheiden?

Unzweifelhaft gibt es zwischen beiden Bereichen Gemeinsamkeiten und Überlappungen (bildungstheoretisch, inhaltlich, methodisch, organisatorisch), die eine genaue Abgrenzung verbieten. Als problematisch wird eine Altersbildung eingeschätzt, wenn sich diese in Richtung auf

eine sinnvolle Freizeitbeschäftigung stilisiert und damit Bildung zum Ersatz für nicht gewährte Partizipation an gesellschaftlichen Entscheidungen wird (Schlutz 1984). Damit würde die „roleless role“ (Burgess 1960) der Alten festgeschrieben. Andererseits ergeben sich aus dem Älterwerden und dem Alter als Phänomen zur Kennzeichnung eines bestimmten Lebensabschnittes spezifische Fragestellungen, Probleme und Aufgaben, die über eine allgemeine Erwachsenenbildung hinausreichen^[3]. Dazu gehört die Begründung, Bildung im Alter als Prozess und Beitrag für eine autonome Lebensführung zu verstehen. Altersbildung könnte dementsprechend verstanden werden als eine, *die Alltagserfahrung übersteigende reflexive Auseinandersetzung und soziale Ressource, die zu autonomer Lebensgestaltung und gesellschaftliche Teilhabe führt.*^[4]

Wird Bildung bzw. Altenbildung empirisch-sozialwissenschaftlich begründet und operationalisiert, dann kann darunter „organisiertes Lernen in Bildungsinstitutionen“ verstanden werden (Breloer 2000, 40). Dieses Verständnis wurde für eine empirische Untersuchung zu Bildungsangeboten für ältere Menschen in Österreich dahingehend erweitert, dass nicht nur das Lernen in Bildungsinstitutionen erfasst wurde, sondern ganz allgemein organisiertes Lernen in Institutionen.

Da die Beteiligung älterer Menschen an organisierten Lernprozessen vergleichsweise gering ist (vgl. Schröder/Gilberg 2005; Kolland 2005), besteht die Vermutung, dass die Weiterbildung über ungünstige Angebots- und Zugangsstrukturen verfügt. Wie eine englische Studie zeigt, erwarten sich ältere Menschen „sehr wenig von in formalen Organisationen vermittelter Bildung“ (Walker 1985).

Die folgenden Ausführungen befassen sich mit der Praxis der Altersbildung, wobei einerseits die Angebotsstruktur beschrieben wird (Kapitel 5) und andererseits die Bildungsvorstellungen der Praktiker auf verschiedenen Ebenen (Kapitel 3/4). Im 6. Kapitel werden als Ergebnis nicht-teilnehmender Beobachtung von Good-Practice-Projekten und Resultaten empirischer Forschung Instrumente bzw. Ansätze vorgestellt, die als begünstigend für die Teilnahme älterer Menschen an Bildungsprozessen angesehen werden.

Zentrale These für die folgenden Ausführungen bildet der Tatbestand der Entgrenzung des Pädagogischen (vgl. Kade 1993), womit im Kontext der Altersbildung gemeint ist, dass hinter der hohen Bandbreite an Bildungsangeboten für ältere Menschen, wie sie in einer Studie in Deutschland festgestellt worden ist (vgl. Sommer/Künemund/Kohli 2004), sowohl eine Vielfalt von Anbietern steht, die weit über die traditionellen Bildungseinrichtungen hinausreicht, als auch ein breites Bildungsverständnis.

2. Bildungsangebote für Ältere: Design der Untersuchung

Die folgenden Ausführungen beruhen auf einer Anbieteruntersuchung in Österreich, die im Auftrag

des Bundesministeriums für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz in den Jahren 2003 und 2004 durchgeführt worden ist (vgl. Kolland 2005). Die dargestellten Ergebnisse basieren erstens auf einer qualitativen Befragung von 27 ExpertInnen aus Bildungs-, Senioren- und Sozialorganisationen, zweitens auf einer standardisierten telefonischen Befragung von 610 KursleiterInnen und drittens auf der Beobachtung und Beschreibung von 12 Good-Practice-Projekten der Altersbildung.

Die Auswahl der ExpertInnen für die Leitfadenterviews erfolgte nach dem Schneeballverfahren, die Befragung der KursleiterInnen auf Basis einer selbst erstellten Datenbank. Die Einrichtung einer derartigen Datenbank war notwendig, da über die Anbieter von Altersbildung keine Daten zur Verfügung standen. Es wurde also im Zuge der Untersuchung eine Grundgesamtheit ermittelt, und zwar ausgehend von den Landeshauptstädten für alle Gemeinden über 10.000 Einwohner.

Zielpopulation für die telefonische Befragung waren die LeiterInnen von Kursen in Bildungs-, Senioren- und Sozialorganisationen, von Privatanbietern, sowie diverser Vereine in ganz Österreich. Nicht einbezogen wurden in die Untersuchung Einzelveranstaltungen, Einzelvorträge, Lernfeste und dgl. Es wurden Kurse von Anbieterorganisationen gesucht, in denen die TeilnehmerInnen mehrheitlich über 50 Jahre alt waren. Die Eingrenzung der Untersuchung auf die über 50-Jährigen bedeutet nicht, dass diese Gruppe generell als „alt“ eingestuft wird. Sie beruht darauf, dass diese „Altersgrenze“ seit Anfang der 1990er-Jahre in der Konsum- und Freizeitforschung sehr verbreitet ist. Entscheidender ist aber, dass ein erheblicher Anteil von Menschen jenseits der 50 sich entweder in Pension oder in einer altersbedingten prekären Erwerbssituation befindet.

Die telefonische Befragung wurde im Oktober 2003 durchgeführt und konnte mit 84,5 Prozent der kontaktierten KursleiterInnen eine sehr hohe Ausschöpfung, d. h. eine hohe Antwortbereitschaft, der Befragten erreichen. Dies liegt daran, dass die Adressen in einem Zeitraum von über einem halben Jahr in unmittelbarem Kontakt mit den Anbieterorganisationen recherchiert worden sind.

Die leitfadengestützten Interviews mit den ExpertInnen der Trägerorganisationen wurden mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (1997) ausgewertet, wobei der Ansatz einer strukturierenden Inhaltsanalyse gewählt worden ist.

Die Auswahl der Good-Practice-Projekte erfolgte nach Kriterien, wie sie in der Untersuchung von Keith Percy und Alexandra Withnall in Großbritannien verwendet worden sind, wie z. B. Mitgestaltungsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen bei der Programmerstellung, Berücksichtigung bildungsferner Gruppen, Gender Mainstreaming, intergenerationelles Lernen. Die Beschreibung der Kriterien und der Projekte findet sich auf der Homepage des Auftraggebers [\[5\]](#). Themen der Untersuchung waren das Bildungsangebot, der Bildungsbegriff der PraktikerInnen, Arbeitszufriedenheit, Lehrmethoden, Weiterbildung der Lehrenden, intergenerationelles Lernen, Evaluierung. Dargestellt werden in der Folge der Bildungsbegriff und das Bildungsangebot.

Die Daten der quantitativen Erhebung beziehen sich, sofern sie die *KursleiterInnen* betreffen, auf 610 Personen. Beziehen sich die Daten auf die *Kurse*, ist die Stichprobe größer (n=826), weil einige

KursleiterInnen mehrere Kurse geleitet haben. Von den befragten KursleiterInnen sind knapp vier Fünftel Frauen. Über die Hälfte der KursleiterInnen ist selbst zur Gruppe der über 50-Jährigen zu rechnen. Unter den befragten KursleiterInnen sind etwa 60 Prozent 50 Jahre oder älter, unter den befragten Kursleitern ca. die Hälfte. Knapp ein Drittel aller befragten KursleiterInnen ist in Pension. Etwa zwei Drittel der KursleiterInnen weisen höhere Schulbildungsabschlüsse (Abitur und höher) auf. Männliche Befragte verfügen über eine höhere Schulbildung als weibliche Befragte (der Mittelwert ihrer Schulbildung ist signifikant höher).

3. Das Bildungsverständnis der ExpertInnen

Welches Bildungsverständnis hat die Führung von Organisationen, die Bildungsangebote für ältere Menschen zur Verfügung stellen? Wenn nachfolgend versucht wird, bestimmte Bildungsbegriffe der ExpertInnen (Personen auf der Führungsebene in den Bildungseinrichtungen, Bildungsverantwortliche in den Sozial- und SeniorInnenorganisationen) zu differenzieren, so zeigt die Untersuchung, dass es weder einen festgeschriebenen Begriff von Bildung gibt, da sich dieser entsprechend den gesellschaftlichen Anforderungen verändert, noch ein einziges und einheitliches Konzept, da die Bildungsangebote meist mehreren Konzepten folgen.

Ein *erster* Bildungsbegriff lässt sich mit

Allgemeinbildung/ Wissensvermittlung charakterisieren. Diesem Begriff entsprechend werden unter Bildung Kurse und Lernformen verstanden, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken. Bildung wird verstanden als Vermittlung von (Allgemein-) Wissen in Gruppen mit überschaubarer Größe.

Zweitens findet sich ein Begriff, der zwar ebenfalls wissensbasiert ist, aber primär auf *Qualifizierung* bzw. berufliche Weiterbildung zielt. Das Ziel von Bildung ist hier, möglichst rasch und möglichst exakt Wissen für die jeweils erwünschte Qualifikation zu vermitteln. Das Kursangebot soll den Anforderungen der Unternehmen entsprechen. Es handelt sich dabei vor allem um die Position der Träger von beruflicher Weiterbildung, deren Ziel in der „Employability“ von älteren ArbeitnehmerInnen liegt. Innerhalb dieses Konzepts ist die Vermittlung von Sachkompetenz eine zentrale Komponente.

Ein *dritter* Bildungsbegriff im Sinn eines etwas erweiterten Begriffs von *Kompetenz als Alltagskompetenz* (vgl. Baltes et al. 1996) leitet die befragten ExpertInnen aus Hilfsorganisationen und in der kommunalen Altenarbeit. Ein wesentlicher Teil zielgruppenspezifischer Altersbildung ist in diesem Überschneidungsbereich von Bildung und Alltagskompetenz angesiedelt. Wenn zum Beispiel Gedächtnistraining von Altenhilfeorganisationen angeboten wird, dann sehen diese darin einerseits eine Maßnahme zur besseren Bewältigung von Alltagsaufgaben (Verringerung von Vergesslichkeit) und andererseits eine Möglichkeit zu reflexiver Auseinandersetzung mit Kulturwissen. Dazu zählen etwa auch Internet-Cafés für ältere Menschen, die sowohl Lernen als

auch soziale Integration ermöglichen, oder Schreibwerkstätten für ältere Frauen, die in einem solchen Rahmen politische oder Beziehungsfragen aufarbeiten. Das Ziel von solchen (Bildungs-) Angeboten ist nach Einschätzung der ExpertInnen die Aufrechterhaltung von Autonomie im Alter bzw. die Förderung von Gesundheit und Fitness. Eigene entwicklungsfördernde Lebensräume („enabling niches“) schaffen Möglichkeiten für die Veränderung von Lebenssituationen. In diesem Zusammenhang ist auch eher von Lernen als von Bildung die Rede.

Viertens findet sich ein Begriff von Bildung, der weder auf kursbasierter Vermittlung von Kompetenz noch auf längerfristigem Wissensgewinn aufbaut (wie beim ersten Bildungsbegriff), sondern primär das *Vermitteln von (punktuellem) Information* meint. Unter Bildung verstehen hier die ExpertInnen Informationstätigkeit. Das Angebot umfasst hauptsächlich Vorträge und Veranstaltungen, die auf einen Termin beschränkt sind. Ein Themenbereich, der sehr häufig in dieser Form vermittelt wird, ist jener der Ernährung.

Schließlich gibt es ein *fünftes* handlungsleitendes Konzept, welches Bildung nicht als Kursangebot bzw. Vermittlung von Wissen versteht, sondern als *selbstgesteuertes Lernen* begreift, wofür entsprechende Lernhilfen/ Lernplattformen angeboten werden (wie etwa Büchereien). Teilweise erfolgt ein solches selbstgesteuertes Lernen auch über Internet-Angebote privater Unternehmen. Dieses letzte Bildungskonzept befindet sich im Querschnittsbereich von formalem/non-formalem und informellem Lernen. Es geht schon eher davon aus, dass älteren Menschen eine entsprechende Infrastruktur bereit gestellt wird und diese selbstbestimmt lernen. Solche Angebote finden sich etwa in Büchereien.

Insgesamt lässt sich auf der Ebene der Träger von Altersbildung ein weites, differenziertes und im Wandel begriffenes Verständnis von Lernen und Bildung feststellen. Das Bildungsangebot ist teilweise durch arbeitsmarktliche Bedingungen und Vorstellungen einer Allgemeinbildung im Erwachsenenalter bestimmt. Noch stärker stehen aber die TeilnehmerInnen selbst mit ihren konkreten Alltagssituationen, ihren individuellen Problemlagen und Bedürfnissen im Zentrum des Interesses der Anbieterorganisationen (siehe dazu auch Sommer et al. 2004, 46). In dieser Hinsicht entspricht das Bildungsverständnis der ExpertInnen auch der in der Einleitung vorgestellten Definition von Altersbildung.

4. Das Bildungsverständnis der KursleiterInnen

Wie sieht nun das Bildungsverständnis der KursleiterInnen aus? Im Angebot dominieren jene Aspekte, die auf Aktivität und Kompensation der eingeschränkten sozialen Partizipation der TeilnehmerInnen ausgerichtet sind. Die KursleiterInnen wurden befragt, welche Ziele ihre persönlichen Arbeits- und Kursziele sind. Die höchste Zustimmung gibt es für Geselligkeit/ sozialer Kontakt (81 Prozent der KursleiterInnen), gefolgt von Aktivierung/ Animation und Förderung der Alltagskompetenz mit 72 bzw. 71 Prozent, Wissensvermittlung (73 Prozent), Lernmotivation (70

Prozent) und Förderung der Kreativität (65 Prozent). Deutlich dahinter rangieren die Arbeits- und Kursziele qualifizierte Beratung (46 Prozent), Betreuung (30 Prozent) und Ausbildung für ehrenamtliche Tätigkeit mit 15 Prozent.

Eine geschlechtsspezifische Auswertung des Bildungsverständnisses zeigt folgende Unterschiede: Geselligkeit bzw. Kommunikation, Aktivierung und Alltagsbewältigung werden von den Leiterinnen am häufigsten genannt. Die Leiter hingegen nennen häufiger die Wissensvermittlung und Lernmotivation, erst danach folgt die Geselligkeit.

Kustodiale, also primär die Fürsorge betreffende Aspekte, zeigen sich im Zusammenhang mit den Zielen Betreuung oder auch Beratung. Diese haben nach Ansicht der KursleiterInnen eine vergleichsweise geringe Bedeutung im gegenwärtigen Angebot für ältere Menschen.

Darüber hinaus wurde nach den prioritären Zielen in der Arbeit gefragt: Je ein Fünftel der Befragten nannten: Förderung der Alltagsbewältigung, Geselligkeit, sozialer Kontakt und Aktivierung/ Animation. Weitere 12 Prozent gaben Wissensvermittlung als ihr primäres Ziel an. Für 9 Prozent der Befragten sind die Lernmotivation, für 3 Prozent die Förderung der Kreativität und für je 1 Prozent die Betreuung, Ausbildung für ehrenamtliche Tätigkeit und Beratung die Hauptziele ihrer Tätigkeit. 12 Prozent der Befragten konnten sich nicht dazu entschließen, eine der Vorgaben als wichtigstes Ziel zu nennen. Männer gaben am häufigsten Wissensvermittlung (26 Prozent, Frauen: 7 Prozent) als primäres Ziel an, während das am häufigsten genannte primäre Ziel der Frauen Aktivierung/ Animation war (22 Prozent; Männer 13 %).

Die dargestellten Ergebnisse lassen vermuten, dass eine über den verschiedenen Kurszielen stehende Größe für diese Zusammenhänge verantwortlich ist. Aus diesem Grund wurde eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt. Die Faktorenanalyse ergab drei Faktoren, wobei keiner der Faktoren höher als 0,4 auf dem Item „qualifizierte Beratung“ lud. Faktorladungen unter 0,5 haben eine geringe Aussagekraft (Velicer/ Jackson 1990). Eine Ladung von 1 bedeutet, die Variable/das Item ist mit dem Faktor identisch, eine Ladung von 0 bedeutet, die Variable ist von dem Faktor vollkommen unabhängig. Die nun berechneten Faktoren erklären insgesamt 41 Prozent der Gesamtvarianz (Faktor 1: 20 Prozent; Faktor 2: 11 Prozent; und Faktor 3: 10 Prozent), was konkret bedeutet, dass die drei gefundenen Faktoren eine eher geringe Erklärungskraft aufweisen.

Ziele	Faktoren		
	F1: Alltagskompetenz	F2: Qualifizierung	F3: Wissensvermittlung
Aktivierung/ Animation	0,60		
Förderung der Alltagsbewältigung	0,59		
Förderung der Kreativität	0,62		
Geselligkeit/ sozialer Kontakt	0,62		
Ausbildung für ehrenamtliche Tätigkeit		0,70	
Betreuung		0,52	
Wissensvermittlung			0,57
Motivierung zum Lernen			0,63

Extraktionsmethode: Hauptachsen-Faktorenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Tabelle 1: Faktorenanalyse für die Kursziele

Während die Faktoren 1 „Alltagskompetenz“ und 3 „Wissensvermittlung“ bereits beschrieben wurden, ist noch Erklärungsbedarf für Faktor 2 gegeben: Dieser wird mit „Qualifizierung“ bezeichnet, weil er auf die beiden Ziele Ausbildung für ehrenamtliches Tätigkeit und Betreuung jeweils mit Faktorladungen über 0,5 lädt. Die Kurse, die in Verbindung mit diesen Zielen genannt wurden, sind Angebote, die zum einen psychische Unterstützung bieten und zum anderen für ehrenamtliche Arbeit primär im Altenhilfe- und Altenbetreuungsbereich aus- und weiterbilden. Damit wird ein Konzept von Bildung in die Altersbildung übertragen, welches an sich stärker in der beruflichen Weiterbildung verankert ist, wie das auch die Befragung der ExpertInnen gezeigt hat.

5. Differenzierung des Bildungssektors - Pluralisierung der Anbieter

Über das Angebot an Bildung für ältere Menschen gibt es bislang wenig verlässliche Aussagen. Dies gilt vor allem für jene Angebote, die nicht über die Einrichtungen der traditionellen Erwachsenenbildung durchgeführt werden. Hier schließt die Untersuchung eine Lücke.

Die Interviews mit den ExpertInnen wie auch das faktische Angebot weisen auf einen grundlegenden Strukturwandel der Bildungsorganisationen hin, der auch die Altersbildung beeinflusst. Dieser Wandel zeigt sich nach Einschätzungen der befragten VertreterInnen der Bildungsorganisationen insofern, als deutlicher arbeitsmarktspezifische Anforderungen in den Vordergrund treten und darüber hinaus Angebote forciert werden, die zumindest kostendeckend

sind. In diesem Entwicklungsprozess ist Altersbildung eine Randerscheinung und wird in jüngster Zeit lediglich über Qualifizierungsmaßnahmen bzw. „Anpassungsqualifizierung“ für ältere ArbeitnehmerInnen relevant.

Eine Begleit- bzw. Folgeerscheinung dieser Entwicklung in der Erwachsenenbildung ist eine *Vervielfältigung institutioneller Arrangements* jenseits von Bildungsorganisationen im engeren Sinn. Damit soll ausgedrückt werden, dass es neben privaten Anbietern, die sich vor allem im Bereich Neue Medien/ Neuer Technologien an ältere Menschen wenden, Organisationen gibt, deren Aktionsfelder zum Teil weit außerhalb der Bildung liegen. Dazu gehören etwa die Altenhilfe- bzw. Sozialorganisationen, die ihre traditionellen Handlungsfelder erweitern und damit auch Bildungsangebote offerieren – allerdings immer im Rahmen eines sehr umfassenden Bildungsbegriffs. Weiter zählen dazu die Angebote der SeniorInnenorganisationen, der Kirchen, der Kommunen und der Interessenvertretungen. Unklar ist dabei, ob die vermehrten Angebote für ältere Menschen auf einem stärkeren Interesse der Anbieter und/ oder einer stärkeren Nachfrage der älteren Menschen beruhen.

Die SeniorInnenorganisationen verstehen sich primär als Service-, Beratungs- und Informationsinstitutionen, weshalb Bildung eher einen Randbereich im Angebot darstellt.

Die Bildungsangebote der Hilfsorganisationen für ältere Menschen (d.h. Organisationen, die mobile Dienste wie Heimhilfe anbieten) lassen sich in zwei Bereiche aufteilen. Zum einen werden für ehrenamtliche Tätigkeiten Qualifizierungskurse angeboten, zum anderen wird versucht, im Rahmen der Hilfsdienste die älteren Menschen zur Teilnahme an Angeboten zu aktivieren, die vor allem die Alltagskompetenz stärken.

Die SeniorInnen- bzw. Bildungsarbeit der Kirchen lässt sich dadurch charakterisieren, dass eine zunehmende interne Differenzierung (Arbeitsteilung) feststellbar ist. Unter zunehmender (sozialer) Differenzierung ist zu verstehen, dass innerhalb der Kirchen mehrere Einrichtungen Bildungsangebote machen. Neben den eigentlichen Bildungseinrichtungen innerhalb der Kirchen (v. a. Bildungswerke) sind hier die lokale Altenarbeit, die häufig in Klubs erfolgt (z. B. Altenpastoral), und die Tätigkeit von Teilorganisationen der Kirchen (z. B. Katholische Frauenbewegung) zu nennen. Meist haben kirchliche Bildungseinrichtungen im engeren Sinn eher wenig zielgruppenspezifische Angebote, damit ist Alter keine Kriteriumsvariable bei der Ausschreibung der Kurse.

Die Alten- bzw. Altenbildungsarbeit der Kommunen wird zum Teil von diesen selbst vorgenommen und zum Teil über und mit Bildungsorganisationen abgewickelt bzw. diesen überlassen. Bildung hat in der kommunalen Altenarbeit noch einen randständigen Charakter, weil sie historisch bedingt kustodialen, betreuend-fürsorgenden Charakter hat.

Schließlich sind die beruflichen Interessenvertretungen (v. a. Gewerkschaften) zu nennen, deren Bildungstätigkeit vorwiegend auf die Schulung der FunktionärInnen zielt. Die in den

Gewerkschaften bestehenden SeniorInnengruppen sind stark auf Geselligkeit ausgerichtet. Der demografische Alterungsprozess der Gesellschaft wird innerhalb der Gewerkschaften dadurch nachvollzogen, dass Ältere (in den gewerkschaftlichen Gremien) stärker vertreten sind.

Welche Anteile haben nun die unterschiedlichen Trägergruppen am Gesamtangebot der Altersbildung in Österreich? Die kirchlichen Träger stellen den größten Anteil der Kurse, nämlich 34%, danach folgen die traditionellen Bildungsorganisationen (Volkshochschulen etc.), die 26% des Kursangebotes stellen. Von den Altenhilfeorganisationen der Wohlfahrtsverbände werden 13% der Kurse durchgeführt, von den Seniorenorganisationen 7%, privaten Bildungsanbietern ebenfalls 7% und den Interessenvertretungen, Kommunen und sonstigen Anbietern 13%.

Was sind die Ursachen für die große Bandbreite des Bildungsangebots? Aufgrund demografischer Veränderungen und gewandelter Lebensverläufe wird der Lebensphase Alter eine höhere Aufmerksamkeit geschenkt, die sich in einer größeren Bedeutung von Altersfragen im Bildungsbereich bemerkbar macht. Andererseits hat (lebenslange) Bildung im Zusammenhang mit Schlagworten wie „Wissensgesellschaft“ und „lernende Gesellschaft“ auch die älteren Menschen bzw. jene Organisationen erfasst, die mit älteren Menschen arbeiten. Bildung ist nicht mehr nur für berufliche Qualifizierung wichtig, sondern auch eine Voraussetzung für Gesundheit, Wohlbefinden und Lebensqualität.

Institutionelle Arrangements auch für Bildungsangebote werden erst vor dem Hintergrund einer zunehmend individualisierten Lebensführung (auch im Alter) wichtiger. Da im Alter arbeits- und berufsbezogene Lebensformen an Bedeutung verlieren, werden zunehmend andere Lebensformen als Basis für persönliche Identitätsgestaltung gesucht (Amann 2004). Dafür bieten die jeweiligen institutionellen Arrangements Gelegenheiten, die eine „Vergesellschaftung von Alter“ ermöglichen: Dieser Raum der Angebote außerhalb der Bildungsorganisationen (zum Beispiel Bildungsangebote der Hilfsorganisationen oder der SeniorInnenorganisationen) kann als ein – etwas unüberschaubarer - Möglichkeitsraum bezeichnet werden. Vermutet und postuliert wird, dass diese Entwicklung mit einer Befreiung vom Zwang geschlossener Gesellschaften zusammenhängt (Huinink/ Wagner 1998).

Im pluralen Bildungsangebot für ältere Menschen zeigt sich eine faktische Erweiterung des Möglichkeitsraums, der allerdings erhöhte Ansprüche an das Individuum stellt: Dieses muss nun nämlich „wählen“ und sich zwischen sehr verschiedenen Angeboten entscheiden. Allerdings ist der Möglichkeitsraum nicht unbegrenzt, weil er in bestimmten Angebotsbereichen von Bildung für Ältere durch Marktmechanismen beschränkt wird: Dort, wo Angebote nicht auf eine unmittelbare Nachfrage treffen, d. h. auch nicht bezahlt werden (können), kommt es zu einer Einschränkung der Optionen.

Eine zentrale Frage der Untersuchung befasst sich mit jenen Themen und Veranstaltungsformen, welche die aktuelle Praxis der verschiedenen Anbieter von Bildung für Ältere prägen. Auf Basis einer entsprechenden Angebotsanalyse konnten die einzelnen Angebote inhaltlich kategorisiert werden.

Die in der Befragung der KursleiterInnen erhobenen Kurstitel, die im Herbst 2002 und im Frühling 2003 angeboten wurden, lassen eine große Bandbreite des Angebots erkennen. Den 826 Kursen entsprechen etwa 500 unterschiedliche Kurstitel. So werden etwa mit „EDV“ im Titel mehr als zwanzig verschiedene Kurse angeboten. Diese reichen von „EDV für Junggebliebene“ über „EDV für Heimanwender“ bis zu „EDV – Keine Angst vor dem PC“ und dem „EDV-Trainer“. Eine ähnliche Vielfalt findet sich bei Kursen zu Englisch, die von „Englisch für Anfänger im Alter“ über „Englisch mit gemäßigttem Lerntempo“ bis zu „Englisch 13“ (!) reichen.

Nach Kategorien und in Form einer Rangliste zusammengefasst, wird deutlich, dass Gedächtnistraining und Bewegung am stärksten im Kursangebot vertreten sind. Beim Gedächtnistraining reicht die Vielfalt vom „Heiteren Gedächtnistraining für Senioren“ über „Gedächtnis spielend trainieren“ bis zu „Gedächtnistraining SelbA“ und „Gedächtnistraining und Bewegung“: Danach folgen technikbezogene Angebote (d. h. vorrangig Computerkurse), Tanzangebote und Sprachkurse.

Thematik	Nennungen absolut	Anteile in Prozent
Gedächtnistraining (+Bewegung)	161	20
Bewegung	150	18
Technik, Computer	100	12
Lebenssinn/ Religion	94	11
Tanz (Seniorentanz)	70	9
Sprachen	69	8
Geselliges/ Diskussion/ Reisen	55	7
Aus- und Weiterbildung für Soziales	44	5
Kunst(-handwerk)/ Kultur	33	4
Gesundheit	15	2
Sonstiges	35	4
Gesamt	826	100

Tabelle 2: Rangliste der Themenangebote im Bereich der Altenbildung (Quelle: Befragung von KursleiterInnen verschiedener Organisationen, Oktober 2003, n = 826)

Dass das Gedächtnistraining an der Spitze der Kursthemen für ältere Menschen steht, lässt sich mit der Organisiertheit dieses Themenfeldes erklären. Mehrere Organisationen veranstalten seit einigen Jahren entsprechende Ausbildungskurse für GedächtnistrainerInnen, und sind für die

KursleiterInnen Ansprech- und Vermittlungsstellen. Die entsprechende Ausbildungsbasis bilden in erster Linie die Forschungen und Trainingsprogramme von Oswald/ Rödel (1998) und Oswald/ Gunzelmann (1999). Diese Programme, die gezeigt haben, dass regelmäßiges Trainieren den Alternsprozess positiv beeinflusst, enthalten in der Praxis drei Module, nämlich Gedächtnistraining (kognitiver Aspekt), Bewegungstraining (Mobilität) und Alltagsbewältigung (Kompetenz). Dazu kommt dann noch ein viertes Modul, nämlich Glaubens- und Sinnfragen.

Mehr als ein Drittel der Kurse lassen sich Bewegung und Gedächtnistraining zuordnen, somit genießen auch Bewegung und Sport eine hohe Aufmerksamkeit. Im Sinne der Gesundheitsprävention und Beeinflussung des Lebensstils ist dieses Thema unerlässlich für die Altenbildung. Denn nach wie vor geht die sportliche Betätigung mit zunehmendem Lebensalter stark zurück. Dabei wirken sich Bewegung und Sport körperlich günstig aus, indem sie etwa Altersdiabetes vorbeugen (Knowler et al. 2002). Außerdem hebt Sport die motorische und soziale Mobilität und beeinflusst das subjektive Wohlbefinden positiv (Heuwinkel 1990, Allmer/ Tokarski 1996, Meusel 1996). Sport trägt damit zur Verzögerung altersbedingter Rückbildungsprozesse bei. Der Bereich Gesundheit ist in den Kursangeboten vergleichsweise wenig vertreten. Dies ist umso überraschender, als in Deutschland Gesundheit an erster Stelle steht, und zwar sowohl angebots- als auch nachfrageseitig (Sommer/ Künemund/ Kohli 2004). Allerdings ist die geringe Präsenz von Kursangeboten zu Gesundheit auch darauf zurückzuführen, dass Gedächtnistraining im Rahmen dieser Studie als eigene Thematik erhoben wurde, Angebote zur Gesundheit/Ernährung oft als Einzelvorträge organisiert waren bzw. sind und deswegen die Vortragenden nicht in unsere KursleiterInnendatenbank aufgenommen wurden.

Interessant ist das starke Tanzangebot, das nicht nur mit einer entsprechend großen Zahl von ausgebildeten KursleiterInnen zusammenhängt, sondern auch damit, dass diese Gruppe von LeiterInnen in einem Dachverband organisiert ist und mit entsprechenden Materialien und Informationen bzw. weiterführenden Schulungen versorgt wird. Aufgrund der zertifizierten Ausbildungsgänge und der Aktivitäten des Dachverbandes wurde die „Marke“ Seniorentanz geschaffen, die klar abgegrenzt ist und sich spezifisch an ältere Menschen richtet. Der Seniorentanz kombiniert Bewegungstraining, Gedächtnistraining und Geselligkeit.

Insgesamt gibt es also ein sehr breites inhaltliches Angebot für Menschen über 50 Jahre. Nicht ablesen lässt sich aus den Kurstiteln, inwiefern die untersuchten Bildungseinrichtungen auch zeitgemäße Trends berücksichtigen. Dazu zählen etwa Kurse im Zusammenhang mit den Themen Aktien und Börse, die in der deutschen Untersuchung über Bildung im Alter genannt werden (Sommer/ Künemund/ Kohli 2004), oder Themen, welche die Lebenswelt der Älteren betreffen, wie z. B. die in einer britischen Studie erwähnten Trainings von Verhandlungsstrategien mit Behörden (Withnall/ Percy 1994).

6. Instrumente zur Verbesserung des Bildungsangebots für ältere Menschen

In der Einleitung wurde auf die geringe Beteiligung älterer Menschen an organisierten Formen der Bildung/des Lernens hingewiesen. Eine Möglichkeit zur Verbesserung des Angebots wird in der Darstellung von Good-Practice-Modellen gesehen. Dazu haben Keith Percy und Alexandra Withnall 1994 wesentliche Grundlagen in einer Publikation vorgestellt. Diese Untersuchung leitete die eigene Forschungstätigkeit und führte zur Beschreibung von 12 Good-Practice-Modellen in Österreich. Diese Modelle wurden auf der Basis von Kriterien, die bereits in der englischen Untersuchung verwendet worden sind (siehe oben), beobachtet und beschrieben. In der Folge sind diese Kriterien erweitert worden und 2006 eine Follow-Up-Studie ins Feld gebracht [6].

Aus diesen Beobachtungen ergaben sich eine Reihe von Instrumenten, die als günstig für eine höhere Beteiligung älterer Menschen an Weiterbildung eingeschätzt werden.

1. In der gegenwärtigen Erwachsenenbildung gibt es einen Konsens darüber, dass sich die Planung und Gestaltung von Bildungsprozessen an der Lebenswelt der AdressatInnen orientieren sollen. Damit ist aber nicht ein Zielgruppenansatz gemeint (Mozaffari-Anari 2004), der zu einer Seniorisierung führt, also zu einer Eingrenzung von Kursen und Programmen ausschließlich auf ältere Menschen. Wenn auch zielgruppenorientierte Ansätze eine spezifische Orientierung an den Problemlagen älterer Menschen erlauben, so schaffen sie auch soziale Räume der Exklusion. Einen Ausweg aus Seniorisierung und Bevormundung ermöglichen Konzepte, die ältere Menschen selbst ausdrücklich in die Kursplanung und Kursgestaltung einbeziehen, ihnen also *Partizipation* ermöglichen. Angemessene Praxisformen sollten also ältere Menschen dazu befähigen, Selbstverantwortung für ihre eigenen Aktivitäten zu übernehmen. Lernen muss zu einer Aktivität werden, die sich stärker an der Lebenswelt der älteren Menschen orientiert (Schäffter 2003) bzw. handlungsbezogen stattfindet.

Ältere haben eine höhere biologische Vulnerabilität (eine eingeschränkte physische Mobilität) und je höher diese ist, desto stärker sind Machtaspekte zu berücksichtigen. Perspektivisch gilt es, Organisation und Durchführung von Bildungsveranstaltungen stärker in die Hand der älteren Generation zu legen. Dazu gibt es in Österreich einige wenige vielversprechende Ansätze, welche ältere Menschen direkt in die Planung und Durchführung integrieren. Diese Ansätze erfordern aber mehr Öffentlichkeit und Weiterentwicklung.

Eine stärkere Beteiligung älterer Menschen am Bildungsgeschehen wird darüber hinaus dadurch möglich, dass erworbene Kompetenzen öffentlich gemacht werden, etwa in Form kleiner Pressekonferenzen, Präsentationen, Zeitungsartikel, usw. Die gewonnenen Erfahrungen, das neue Wissen sollen dadurch dokumentiert und weitergegeben werden. Dies ist ein wichtiger Vorteil des formalen bzw. non-formalen Lernens gegenüber dem

informellen Lernen. Erstere Lernformen heben stärker die soziale Gerichtetheit bzw. soziale Integration und den Vergesellschaftungscharakter von Bildung hervor. Gemeinsames Lernen ermöglicht es, verschiedene Ansichten auszutauschen und zu einer gemeinsamen Perspektive zusammenzufügen, Gemeinsames Lernen kann zum Werkzeug für soziale Emanzipation und Selbstermächtigung werden (vgl. Bubolz-Lutz/Kricheldorf 2005). Damit kann Bildung über ein individuell-privates Handeln hinaus zu einem gesellschaftlichen Handeln führen. Allerdings ist auf das dialektische Spannungsfeld der Fremd- und Selbstvergesellschaftung durch Bildung hinzuweisen (Heydorn 1970). Bildung in Institutionen ermöglicht sowohl antizipierende Selbstentdeckung (das bedeutet etwa Reflexion alltäglicher Erfahrung und Vorwegnahme zukünftigen Handelns in Kursen zu Fragen der Gestaltung des Alters), Autonomie und Emanzipation als auch Marktorientierung und Sozialliberalismus. Letztere werden etwa dadurch unterstützt, dass Bildung zunehmend marktwirtschaftlich ausgerichtet wird und auf eine Flexibilisierung des Sozialen (d.h. Bildung ist zunehmend ein individuelles Konsumgut und weniger auf eine weitere Demokratisierung der Gesellschaft und Empowerment gerichtet) zielt.

2. Wenig berücksichtigt wird in der bisherigen Erwachsenenbildung die Tatsache, dass Ältere und Jüngere faktisch lernend miteinander kommunizieren (*intergenerationelles Lernen*). Aus dem faktischen Nebeneinander von Menschen unterschiedlichen Alters wurde bislang jedoch noch kein didaktisch und methodisch bewusst angeregtes intergenerationelles Lernen entwickelt. Ein derartiges Lernen erfolgt gewissermaßen ungewollt. Kaum Überlegungen gibt es ferner dazu, dass auch in Kursen für ältere Menschen häufig eine erhebliche Altersheterogenität festzustellen ist, d. h. verschiedene Generationen von Älteren zusammen sind: Intergenerationelles Lernen zielt somit nicht nur auf den Austausch weit „entfernter“ Generationen.
3. Ein weiteres „Instrument“ betrifft das *Erfahrungswissen* älterer Menschen. Dieses ist gleichzeitig Ausgangspunkt und Barriere für Bildungsprozesse in der Spätlebensphase. Feststellen lässt sich auf Basis der Beobachtungen, dass ältere Menschen größere Schwierigkeiten beim Lernen haben. Lernprozesse im Alter sind mit Furcht und Angst vor Versagen verknüpft: Ältere Lernende sind nämlich mit jenen persönlichen Einstellungen, Kenntnissen, Werten und Weltansichten emotional verbunden, die sie im Laufe der Jahre entwickelt haben. Deswegen kann es auch häufiger passieren, dass sie neue Informationen, die ihrer Einstellung widersprechen, nicht annehmen (Kolland 2002). Aus diesem Grund werden Lernformen vorgeschlagen, die eine multiple sensorische Aktivierung hervorrufen. Ältere Lernende sollten etwas „haben“, was sie anschauen, hören und tatsächlich handhaben können. Zum Teil gibt es in der Bildungspraxis bereits solche mehrdimensionalen Angebote (kognitive Stimulierung, Bewegung, Alltagskompetenz). Dies gilt etwa für das weiter oben zitierte Gedächtnistraining nach Oswald/ Gunzelmann (1998).

4. Zu den Instrumenten einer neuen Lernkultur gehört auch *vernetztes Lernen*, Lernen über elektronische Lernplattformen und selbstgesteuertes Lernen. Vernetztes Lernen meint, dass ein bestimmtes Angebot, ein bestimmter Kurs mit anderen Kursen verknüpft ist. Sowohl in der Programmgestaltung als auch in der Programmdarstellung müssten mehr diesbezügliche „Links“ geschaffen werden. Zu den neuen Lernkulturen zählt auch die *nachgehende Bildungsarbeit*: Diese erfolgt etwa in der extramuralen Altenarbeit, wenn Heimhilfen mit KlientInnen Bewegungs- und Gedächtnistrainings machen, oder in Form von Online-Kursen für ältere Menschen, die ihre Wohnungen nicht verlassen können. Für E-Learning und Bildung mit Hilfe web-basierter Dienste sind einerseits SeniorInnenportale und andererseits etwa Bibliotheken aufgefordert, entsprechende Angebote zur Verfügung zu stellen. Wenn von „digital divide“ die Rede ist, dann sind zwar gesamtgesellschaftlich die unteren Bildungsschichten am häufigsten davon betroffen, keinen Zugang zur digitalen Welt zu haben. Darüber hinaus zeigt sich aber auch der so genannte „generation gap“ - ein vergleichsweise geringerer Zugang älterer Menschen zu den neuen Informationstechnologien.
5. Aus der Tatsache, dass in der Praxis zwar ein vielfältiges Angebot und Wissen um die Bedürfnisse älterer Menschen gegeben ist, dieses Wissen aber nicht systematisch beobachtet und weiterentwickelt wird, leitet sich *Forschungsbedarf* ab. Neue Modelle, Module und Ansätze für die Bildungsarbeit mit älteren Menschen müssen entwickelt und erprobt werden. Eine solche Forschung braucht öffentliche Unterstützung, weil die untersuchten Bildungsorganisationen kaum F & E-Abteilungen haben. Neue Ansätze für eine Bildungsarbeit mit Älteren werden oftmals nicht weitergeführt, weil sie nach einem ersten Anlauf scheitern. Das Risiko eines weiteren Scheiterns will angesichts angespannter und knapper Ressourcen niemand tragen.
6. Schließlich ist die *Qualitätsentwicklung* zu nennen. Diese ist zwar zu einem zentralen Thema in der Erwachsenenbildung geworden, findet aber in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen kaum statt. In der Vergangenheit richtete sich die Frage auf Angebotsformen, Themen und Programme. Nunmehr steht die Organisation selbst im Mittelpunkt der Diskussion. Lernende Individuen benötigen entwicklungsfähige und *lernende Organisationen*. Zukunftsfähigkeit wird auch an der Organisationsfrage entschieden und nicht nur an den Inhalten und Zielen der jeweiligen Angebote. Ein Ansatzpunkt, um die Bildungsangebote für ältere Menschen weiterzuentwickeln, besteht darin, die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen mit Hilfe unterschiedlicher Evaluierungsmethoden zu beobachten und zu berücksichtigen. Es wäre also folgerichtig, wenn Organisationen sich aus der Perspektive der Lernenden beschreiben. Wesentlich sind deshalb Aspekte der Selbst- und Fremdevaluation, d. h. die Einhaltung von selbst- und fremddefinierten Qualitätsanforderungen. Zur Qualitätsentwicklung gehört auch die systematische Weiterbildung von KursleiterInnen. Im untersuchten Bereich findet sich ein überraschend

hoher Anteil von Kursleiterinnen mit mittleren Schulabschlüssen. Diese Personengruppe bietet überdurchschnittlich oft Themen zur „Alltagsbewältigung“ an. Um diese Angebote stärker in Richtung Bildung im definierten Sinn zu orientieren, ist eine entsprechende Qualifikation Voraussetzung. Die Arbeit mit älteren Menschen ist nach wie vor mit dem Image belastet, eine kustodiale, also betreuend-fürsorgende Funktion zu erfüllen.

7. Ausblick

Die Bildungsangebote für ältere Menschen zeigen eine hohe Vielfalt in den Themen und Inhalten. Die Begründung dafür kann sowohl in den Bedürfnissen älterer Menschen gesehen werden als auch in Veränderungen der Rahmenbedingungen, d.h. in der Angebotsstruktur. Neben den traditionellen Bildungseinrichtungen finden sich weitere Anbieter von Altersbildung. Hinsichtlich der jeweils angebotenen Inhalte und der entsprechenden Ziele sehen wir geringe Unterschiede zwischen den Erwachsenenbildungseinrichtungen und Einrichtungen, die eher im Sozial- und Freizeitbereich angesiedelt sind. Wir finden sowohl in allen Organisationen fast die gesamte Bandbreite der Kursthemen als auch ähnliche Zielvorstellungen. Sehr überspitzt formuliert könnte auf einer Oberflächenebene von einer Austauschbarkeit der Programme gesprochen werden („Cafeteria Education“). Deutliche Unterschiede bestehen aber dann im Detail, wo unterschiedliche TeilnehmerInnenstrukturen (mehr junge Alte oder mehr alte Alte, mehr bildungsnahe oder mehr bildungsferne Gruppen), unterschiedliche Ausstattungen (mehr oder weniger gut mit neuen Technologien ausgestattete Kurse), unterschiedliche Entlohnungen und unterschiedliche Lagen/Standorte gegeben sind.

Deutliche Defizite in Richtung Altersbildung werden dort sichtbar, wo sich Erwachsenenbildung primär auf berufliche Weiterbildung konzentriert und Bildungsangebote unter marktlichen Bedingungen realisiert werden. Erstere führt dazu, dass Menschen schon im mittleren Erwachsenenalter eine deutlich abnehmende Bildungsbeteiligung aufweisen. Wenn Bildung hauptsächlich auf Employability ausgerichtet ist, sinkt das Interesse von Menschen jenseits der Erwerbsarbeitsphase. Marktförmige Bildungsangebote haben wiederum den Nachteil, dass sie bildungsferne Gruppen kaum erreichen, weil diese nicht nur von ihren Einstellungen her der Bildung fernbleiben, sondern sich bestimmte Kurse nicht leisten können.

Fußnoten

[1] vgl. dazu das Memorandum über Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission 2000; http://ec.europa.eu/education/policies/lll/lll_en.html zurück

[2] Siehe dazu die Kurzdarstellung des Projektes „Bildung im Alter“ (<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/bildung-im-alter>);

Schröder/Gilberg (2005) und Sommer et al. (2004)[zurück](#)

[3] Siehe dazu die Position des Arbeitskreises Geragogik der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie und Geriatrie: <http://www.ak-geragogik.de/index.html>[zurück](#)

[4] Vgl. zur Bildungsdiskussion Elisabeth Bubolz-Lutz (2004). Bildung im Alter – eine Chance zu persönlicher, sozialer und gesellschaftlicher Entwicklung. (<http://www.fogera.de/content/seite5.html>)

und Dietmar Köster (2002). Kritische Geragogik: Aspekte einer theoretischen Begründung und praxeologische Konklusionen anhand gewerkschaftlich orientierter Bildungsarbeit. (<http://www.fogera.de/content/seite5.html>)[zurück](#)

[5] vgl. dazu: <http://www.bmsg.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0109>[zurück](#)

[6] Siehe dazu: <http://www.bmsg.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0109>[zurück](#)

Autor

Prof. Dr. Franz Kolland
Institut für Soziologie an der Universität Wien
E-Mail: franz.kolland@univie.ac.at

Literatur

- Allmer, Heinz & Tokarski, Walter (1996). Bewegung, Spiel und Sport im Alter. Köln: Sport und Buch Strauß.
- Amann, Anton (2004). Lebensformen und Lebensführung – Konzepte für die Altersforschung? In: Backes, Gertrud M./Clemens, Wolfgang/ Künemund, Harald (Hg.) Lebensformen und Lebensführung im Alter. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 25-41.
- Baltes, M.M.; Maas, I.; Wilms, H.-U. & Borchelt, M. (1996): Alltagskompetenz im Alter. In: Mayer, K.U.; Baltes, P.B. (Hrsg.): Die Berliner Altersstudie. Berlin: Akademie-Verlag, 525-542.
- Breloer, Gerhard (2000). Altenbildung und Bildungsbegriff. In: Becker, Susanne; Veelken Ludger & Wallraven, Klaus P. (Hrsg.) Handbuch Altenbildung. Opladen: Leske & Budrich, 38-50.
- Bubolz-Lutz, Elisabeth & Kricheldorf, Cornelia (2005). Häusliche Pflegearrangements und Pflegebegleiter – Ein Modellprojekt auf der Grundlage von Empowerment. In: Klie, Thomas; Buhl, Anke; Entzian Hildegard; Hedtke-Becker, Astrid & Wallraven-Dreisow,

- Helmut (Hrsg.). Die Zukunft der gesundheitlichen, sozialen und pflegerischen Versorgung älterer Menschen. Frankfurt a. M.: Mabuse-Verlag, 169-180.
- Burgess, Ernest W. (1960). Aging in Western Societies. Chicago: University of Chicago Press.
 - Heydorn, Hans-Joachim (1970). Über den Widerspruch von Bildung und Herrschaft. Frankfurt a. M.: Campus.
 - Heuwinkel, Dieter (1990). Sport für Ältere in einer sportaktiven alternden Gesellschaft. In: Zeitschrift für Gerontologie, Vol. 23, 23-33.
 - Huinink, Johannes & Wagner, Michael (1998). Individualisierung und Pluralisierung von Lebensformen. In: Friedrichs, Jürgen (Hg.) Die Individualisierungsthese. Opladen: Leske & Budrich, 85-106.
 - Kade, Jochen (1993). Aneignungsverhältnisse diesseits und jenseits der Erwachsenenbildung. In: Zeitschrift für Pädagogik, Nr. 3, 391-408.
 - Knowler, William C. M. et al. (2002). Reduction in the Incidence of Type 2 Diabetes with Lifestyle Intervention. In: The New England Journal of Medicine, Nr. 6, 393-403.
 - Kolland, Franz (2002). Lernen wozu? Begründungen und Wirkungen von Lernprozessen. In: Erwachsenenbildung, 48/2, S. 58-62.
 - Kolland, Franz (2005). Bildungschancen für ältere Menschen. Münster: LIT.
 - Mayring, Philipp (1997). Qualitative Inhaltsanalyse. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
 - Meusel, Heinz (1996). Bewegung, Sport und Gesundheit im Alter. Wiesbaden: Quelle & Meyer.
 - Mozaffari-Anari, Katrin (2004). Ältere Menschen in der Erwachsenenbildung. Pro und Contra einer neuen Zielgruppe. Diplomarbeit am Institut für Erziehungswissenschaften der Universität Graz.
 - Oswald, Wolf D. & Rödel, Gerhard (1998). Gedächtnistraining. Ein Programm für Seniorengruppen. Göttingen: Huber.
 - Oswald, Wolf D. & Gunzelmann, Thomas (1999). Kompetenztraining. Das SIMA-Projekt. Göttingen: Huber (2. Auflage).
 - Schröder, Helmut & Gilberg, Reiner (2005). Weiterbildung Älterer im demographischen Wandel. Bielefeld: Bertelsmann.
 - Sommer, Carola; Künemund, Harald & Kohli, Martin (2004). Zwischen Selbstorganisation und Seniorenakademie. Berlin: Weißensee Verlag.
-

- Schäffter, Ottfried (2003). Weiterbildung in der Transformationsgesellschaft. Hohengehren: Schneider.
- Schlutz, Erhard (1984). Sprache, Bildung und Verständigung. Bad Heilbrunn.
- Velicer, Wayne F. & Jackson, Douglas N. (1990). Component Analysis versus Common Factor Analysis. In: Multivariate Behavioral Research, Vol. 25, 1-28.
- Walker, Alan (1985). New Policy Directions. In: Floyd, M./North, K. (Hrsg.). Disability and Employment. London: Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Life, 21-30.
- Withnall, Alexandra/ Percy, Keith (1994). Good Practice in the Education and Training of Older Adults. Aldershot: Ashgate.

Zitation

Empfohlene Zitation:

Kolland, Franz (2006). Bildungsangebote für ältere Menschen. In: bildungsforschung, Jahrgang 3, Ausgabe 2, URL: <http://www.bildungsforschung.org/Archiv/2006-02/angebote/>

[Bitte setzen Sie das Datum des Aufrufs der Seite in runden Klammern und verwenden Sie die Kapitelnummern zum Zitieren einzelner Passagen]