

Die didaktische Ausgestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen im Hinblick auf ältere Mitarbeiter und ihre Lernbesonderheiten.

Eine empirische Untersuchung anhand von Hochverlässlichkeitsorganisationen.

Mariana Römer

Westfälische-Wilhelms
Universität Münster
Fachbereich
Erziehungswissenschaft

Einleitung

Theoretischer Hintergrund

Inzwischen ist sie allseits bekannt, die Grafik, die den demografischen Wandel in Deutschland abbildet: Eine dicke Wölbung, die die Gruppe um die 50-Jährigen darstellt, gestützt von einem nach unten immer schmäler werdenden Fundament. Die Auswirkungen dieser Bevölkerungsentwicklung, z.B. auf die sozialen Sicherungssysteme und die Wirtschaft werden aktuell diskutiert. Unternehmen stehen dabei vor allem vor der Herausforderung ihre zukünftigen Organisationsziele mit einer schrumpfenden und alternden Erwerbsbevölkerung zu erreichen und marktfähig zu bleiben (vgl. Seitz 2007). Hieraus entsteht unter anderem die Notwendigkeit die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter mittels Weiterbildung bis zur Erreichung des Renteneintrittsalter zu sichern.

Laut amtlicher Arbeitsmarktstatistik sowie OECD zählen zur Gruppe der älteren Mitarbeiter Erwerbstätige, die das 50. Lebensjahr erreicht bzw. überschritten haben.

Obgleich die Weiterbildung älterer Mitarbeiter geeignet erscheint, um den sich verändernde Zusammensetzung der Belegschaften entgegen zu wirken, wird in der unternehmerischen Realität noch immer wenig im Hinblick auf die Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme älterer Mitarbeiter unternommen.

In der Literatur finden sich bezüglich dieser Thematik verschiedenste Abhandlungen über die Lernfähigkeit, die Lernbedürfnisse und den Lernstil Älterer sowie die sich daraus ergebenden Empfehlungen zur altersgerechten Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen. Entsprechend wird hier unter anderem auch ein altersgerechtes didaktisches Handeln thematisiert, dass den Zugang älterer Mitarbeiter zur Weiterbildung sowie deren Erfolg sichert.

Ziel der Arbeit

In Anbetracht der Tatsache, dass, trotz vorliegender Empfehlungen, in der Mehrheit der Unternehmen noch keinerlei altersgerecht gestalteten Maßnahmen getroffen werden, stellt sich die Frage, ob eine besondere didaktische Berücksichtigung älterer Mitarbeiter überhaupt erforderlich ist.

Vorgehensweise

Um dieser Fragestellung nachzugehen, wurde in Hochverlässlichkeitsorganisationen, Informationen zu deren didaktischen Ausgestaltung in Weiterbildungsmaßnahmen erhoben und diese den Empfehlungen zur altersgerechten didaktischen Gestaltung gegenübergestellt.

Hochverlässlichkeitsorganisationen (kurz: HROs) sind Organisationen, deren Arbeitsfeld ein hohes Potenzial für Fehler birgt, die katastrophale Auswirkungen haben können. Aus diesem Grund unterliegen HROs stets der Notwendigkeit eines zuverlässigen und sicheren Handelns.

Ziel der Untersuchung war es herauszufinden inwieweit Lernbesonderheiten älterer Mitarbeiter in HROs berücksichtigt werden, um einen Schluss auf die generelle Erforderlichkeit altersgerechter Didaktik zu ziehen.

Grundlage der Untersuchung

Entgegen vielen in der Gesellschaft vorzufindenden negativen Altersbildern zeigen verschiedene Untersuchungen, dass die Lernfähigkeit bis ins hohe Alter erhalten bleibt. Allerdings sind Veränderung in der Art und Weise wie gelernt wird zu beobachten. Das bedeutet ältere Menschen lernen zwar, aber sie lernen anders (vgl. Illmarinen 2007). Zurückzuführen sind diese Differenzen auf altersbedingte kognitive Veränderungen und den individuellen Erfahrungshintergrund. Dieser Erfahrungshintergrund setzt sich aus Arbeits- und Lernbiografie zusammen und nimmt mit dem Alter zu. Basierend auf diesen Besonderheiten des Lernprozesses Älterer liegen in der einschlägigen Literatur Empfehlungen für die didaktische Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen vor.

Annahmen für die Untersuchung

HROs müssen aufgrund der Notwendigkeit des zuverlässigen Handelns eine optimale Weiterbildung gewährleisten und somit auf die Lernbesonderheiten Älterer eingehen. Es ist also bei Zutreffen dieser Annahme davon auszugehen, dass in den untersuchten HROs eine altersgerechte Didaktik vorzufinden ist.

Methode

Stichprobe und qualitative Erhebungsmethode

In fünf verschiedenen HROs aus den Bereichen der Feuerwehr, der Kernenergie und der Chemieindustrie wurden Experteninterviews durchgeführt. Gesprächspartner waren jeweils für die Weiterbildung verantwortliche Personen aus diesen Organisationen.

Die Interviewpartner wurden zu Themen wie dem Weiterbildungsangebot, der Durchführung der Weiterbildungsveranstaltungen, dem Weiterbildungsinhalt, der Lernsituation, dem Umgang mit Erfahrung und der persönlichen Meinung zum Lernen älterer Mitarbeiter befragt. Die Fragen des Interviews basierten auf in der Literatur bereits vorliegenden Erkenntnisse zu den Lernbesonderheiten älterer Mitarbeiter in Bezug auf den Lerninhalt, die Lernform und die Lernsituation.

Ergebnisse

| Didaktischer Aspekt | Ergebnisse der empirischen Erhebung | Erkenntnisse der Literatur |
|--------------------------|---|--|
| | | (vgl. Roßnagel 2008; Wenke 2001; Nuissl 2009; Clemens 2001; Stöckl, Spevacek, Straka 2001; Wenke, Reglin 1996) |
| Praxisbezug | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Praxisbezug wird hergestellt durch: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lernen am Modell, ▪ simulierte Realsituationen, ▪ Ableitung der Theorie anhand von dargestellten Fakten aus der Realität ▪ kollegiale Beratung ▪ in Theorieschulungen ist die Herstellung des Praxisbezugs sehr relevant | Älterer Lerner nehmen leichter neue Informationen auf, wenn diese anhand konkreter Situationen, Zahlen und Fakten aus der Praxis erläutert und abgeleitet werden. Die Einbindung des neuen Wissens in bestehendes Vorwissen erfolgt somit einfacher und den Lernern wird deutlich welchen Nutzen und welche Relevanz die neuen Wissensinhalte für sie selbst haben. Dies impliziert wiederum auch den Anstoß zur weiteren selbständigen Erarbeitung des Stoffs sowie zum weiteren Nachdenken über die Inhalte. Der enge Bezug zur Praxis in Form eines hohen Maßes an Veranschaulichung und Exemplifizierung ist insofern grundlegend für den Weiterbildungserfolg bei älteren Mitarbeitern. |
| Erfahrungskontext | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Möglichkeiten des Erfahrungsaustauschs sind gegeben ▪ Erfahrungen der Teilnehmer werden in die Theorieschulungen mit einbezogen | Die Miteinbeziehung und Nutzung der Erfahrungen seitens der Teilnehmer ist im Hinblick auf die Gestaltung von Weiterbildung für Älterer von besonderer Bedeutung. Das Lernen neuer Inhalte wird durch die Anknüpfung an bereits gemachte Erfahrung gefördert und erleichtert. Weiterbildungsprozesse, die versuchen ohne die Berücksichtigung der Anschlussmöglichkeiten auszukommen, genügen den didaktischen Anforderungen in Bezug auf die Lernprozesse Älterer nicht. |

| | | |
|-------------------|--|--|
| Methodik | <ul style="list-style-type: none"> ▪ überwiegend Einsatz aktivierender Methoden wie z.B. Gruppenarbeit, Diskussionsverfahren, Übungen etc. ▪ Frontalunterricht wird teilweise auch eingesetzt | <p>Methoden, die ein aktives Lernen und Partizipation ermöglichen bzw. erfordern, unterstützen die Teilnehmer zum einen ihre eigenen Erfahrungen mit einbringen können und so Anknüpfungspunkte für neues Wissen geschaffen werden. Zum anderen stellen die Teilnehmer durch die Offenlegung unterschiedlicher Perspektiven, beispielsweise bei Diskussionsverfahren, ihr neues Wissen in unterschiedliche Zusammenhänge und intensivieren dadurch die Einbindung in ihre bestehenden Wissensstrukturen. Darüber hinaus tragen aktivierende Methoden dazu bei, dass die Teilnehmer sich nicht in eine von Frontalunterricht geprägte Schülersituation zurück versetzt fühlen. Derartiger Frontalunterricht wird bei älteren Teilnehmern oftmals mit negativen Lernerfahrungen assoziiert und trägt demnach nicht zum Lernerfolg bei.</p> |
| Lerntempo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ bei Weiterbildung durch Selbststudium oder Web Based Trainings ist eine Selbstbestimmung des Lerntempos bis zu einem gewissen Grad möglich ▪ in Schulungen ist das Lerntempo durch Stundenplan, vorgegebene Inhalte und Lernziele vorherbestimmt ▪ Lerntempo kann überwiegend nicht selbstbestimmt werden | <p>In der einschlägigen Literatur besteht Einigkeit darüber, dass die Schaffung von Möglichkeiten sein eigenes Lerntempo selbst zu bestimmen, für die Lernleistung Älterer ein bedeutender Faktor darstellt. Individuell bestimmte Wiederholungen, Vertiefungsschritte sowie Übungsmöglichkeiten durch das selbst festgelegte Lerntempo fördern den Lernerfolg ältere Lerner in stärkerem Maße als den Jüngerer</p> |
| Trainer | <ul style="list-style-type: none"> ▪ fachliche Ausbildung der Trainer und der Kontakt zur Praxis steht im Mittelpunkt ▪ didaktische Ausbildung spielt untergeordnete Rolle ▪ Akzeptanzprobleme ergeben sich bei: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mangel an fachlicher Kompetenz, ▪ Trainer jüngerer Alters, ▪ belehrender und besserwisserischer Haltung | <p>Der Trainer und dessen Rolle ist insbesondere in Bezug auf die Lernprozesse Älterer von hoher Relevanz. Es wird eine spezifische Methoden- und Fachkompetenz des Trainers gefordert, wobei insbesondere die Fachkompetenz und Erfahrung des Dozenten relevant ist. Vor allem ältere Teilnehmer machen die Anerkennung des Trainers davon abhängig, wie versiert er im Hinblick auf die praktischen Verfahrensweisen und Anwendungen ist und wie viel Erfahrung er bereits hat bzw. mit einfließen lässt. Zudem ist es in Weiterbildungsveranstaltungen mit älteren Mitarbeitern sehr bedeutend, dass der Trainer nicht die Rolle eines Instruktors, sondern die eines Moderators einnimmt. Das heißt der Trainer sollte sich insoweit zurück nehmen, wie die Teilnehmer selbst Probleme anhand ihres Erfahrungswissens diskutieren und selbständig Lösungsstrategien erarbeiten können.</p> |
| Lerngruppe | <ul style="list-style-type: none"> ▪ überwiegend altersheterogene Lerngruppen ▪ entsprechend sind auch die Arbeitsgruppen altersheterogen zusammen gesetzt | <p>Die Zusammenstellung der Lerngruppe betreffend sind in der Literatur unterschiedliche Meinungen auszumachen. Einerseits sprechen der stigmatisierende Charakter altersdifferenzierter Lerngruppen und die Nutzung des Erfahrungswissens für altersheterogene Lerngruppen. Andererseits sind die besonderen Bedürfnisse älterer Lerner, der in manchen Bereichen vorliegende Nachholbedarf sowie die zusätzliche Motivation durch das Lernen unter Gleichaltrigen Aspekte, die für eine homogene Zusammensetzung plädieren. Dementsprechend gibt es keine einheitliche Empfehlung. Vielmehr ist einzelfallspezifisch zu entscheiden, welche Vorteile überwiegen.</p> |

Fazit

Schlussfolgerung aus den vorliegenden Ergebnissen

In HROs werden ältere Mitarbeiter nicht als besondere Zielgruppe wahrgenommen. In fast allen untersuchten Organisationen ist eine altersübergreifende kontinuierliche Weiterbildung durch gesetzliche Auflagen gewährleistet. Demzufolge existiert in HROs ein kontinuierlicher Weiterbildungsprozess, der unter anderem auch dazu führt, dass alle Mitarbeiter eine durchweg positive Einstellung zur Weiterbildung haben. Entsprechend erkennen die Mitarbeiter den Nutzen und Sinn der Weiterbildung für ihre tägliche Arbeit, womit die Grundlage für den Weiterbildungserfolg gesichert ist.

Zudem wird durch entsprechende didaktische Handlungsweisen, wie beispielsweise den engen Praxisbezug in Theorieschulungen, den Lernbesonderheiten zum Großteil nachgekommen. Allein im Bezug auf die Möglichkeiten zur Selbststeuerung des Lernprozesses und des Lerntempos bestehen Differenzen zu den in der Literatur empfohlenen Grundsätzen der altersgerechten Didaktik. Mit Blick auf die Annahme über die Notwendigkeit optimaler Weiterbildung in HROs lässt sich vermuten, dass diese Aspekte vor dem Hintergrund einer kontinuierlichen Weiterbildung an Relevanz verlieren. Folglich zeigt sich, dass die anfangs aufgestellte Annahme bestätigt wurde und in HROs im Wesentlichen eine altersgerechte Didaktik zu beobachten ist, die den fall- und praxisorientierten Lernstil älterer Mitarbeiter unterstützt.

Verallgemeinerung der Ergebnisse und Empfehlungen

Bezogen auf die Übertragbarkeit und Verallgemeinerung der Ergebnisse ist im Hinblick auf die gesetzlich festgelegte kontinuierliche Weiterbildung eine Schwierigkeit auszumachen. Die Ausgangssituation in HROs ist nicht vergleichbar mit der anderer Unternehmen. Dementsprechend ist es nicht möglich aufgrund der Ergebnisse eine Verallgemeinerung vorzunehmen und eine allgemeingültige Empfehlung zur Notwendigkeit altersgerechter didaktischer Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen zu formulieren.

Festzuhalten sind jedoch zwei Aspekte, die auch für Organisationen, die nicht in Hochrisikoumwelten arbeiten, von Bedeutung sind. Zum einen wurde durch die Untersuchung deutlich, dass eine intensive Praxisorientierung für die erfolgreiche Weiterbildung älterer Mitarbeiter als hinreichende Bedingung anzusehen ist. Zum anderen konnte klar herausgestellt werden, dass die Sicherung einer kontinuierlichen Weiterbildung ein entscheidenden Faktor für den Weiterbildungserfolg darstellt, der auch bestimmt, inwieweit die Lernbesonderheiten älterer Mitarbeiter eine didaktische Berücksichtigung erfordern. Vor dem Hintergrund der Notwendigkeit einer optimalen Weiterbildung aller Mitarbeiter in HROs zeigt sich also, dass hierfür eine kontinuierliche Weiterbildung die Grundlage darstellt.