

# I. DIDAKTIK LEITFADEN für die Bildungsarbeit mit älter werdenden Frauen und Männern

von Solveig Haring und Herta Bacher



BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ  
Didaktik und Methodik für älter werdende Frauen (und Männer) 2014



<b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Zielgruppe und Rahmenbedingungen</b> .....	<b>6</b>
1.1 Ältere – eine heterogene Gruppe .....	6
1.2 Zur Teilnahme motivieren .....	7
1.3 Rahmenbedingungen .....	9
<b>2. Themen für die Bildung Älterer</b> .....	<b>12</b>
2.1 Interessen .....	12
2.2 Die Palette der Angebote .....	13
<b>3. Leitungs- und Vermittlungskompetenz</b> .....	<b>14</b>
3.1 Die Altersbilder der Didaktiker_innen.....	14
3.2 Anforderungen an Leiter_innen .....	15
3.3 Fachliche und personale Kompetenz.....	16
3.4 Lässt sich gute Gruppenleitung lernen?.....	18
3.4.1 Gruppenleitung zwischen Gelingen und Scheitern .....	19
3.4.2 Zehn Tipps aus der Praxis.....	20
<b>4. Frauen- und Generationenspezifische Gruppen</b> .....	<b>22</b>
4.1 Geschlechtsspezifische Bildung.....	22
4.2 Intergenerationelle Gruppen.....	25
<b>5. Didaktische Tipps in Kürze</b> .....	<b>28</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>29</b>
<b>IMPRESSUM</b> .....	<b>32</b>

## Einleitung

Grundlagen für eine erfolgreiche Bildungsarbeit im Alter sind die Berücksichtigung der Bildungsbedürfnisse der älter werdenden Bevölkerung, der reflektierte Zugang der Didaktiker\_innen und die institutionelle Unterstützung durch Methodensammlungen, didaktische Strategien und Projektförderung (vgl. Waxenegger 2011 & Haring 2012). Bildungsbedürfnisse älterer Menschen sind vielfältig und heterogen, Bildungszugänge ungleich, inhaltliche Interessen variieren. Es muss Aufgabe der Erwachsenenbildner\_innen und der Institutionen sein, Ideen und Interessen ernst zu nehmen, sowie zu wecken.

Der hier vorliegende didaktische Leitfaden wurde aus der Sicht von Praktikerinnen verfasst: Herta Bacher ist seit vielen Jahren in der Altersbildung tätig, ihre Praxis als Didaktikerin reflektiert sie durch wissenschaftliche Weiterbildung und Forschung. Solveig Haring hat durch ihre Forschung über das Altern das Bedürfnis entwickelt selbst mit der Zielgruppe der Älteren in der Erwachsenenbildung zu arbeiten und auch Filme zu diesem Thema zu machen. Die eigenen Praxiserfahrungen der Autorinnen – unterstützt durch einige Expertinneninterviews - sowie die zur Hilfenahme von vorhandener Literatur über Didaktik und Methodik im Alter verbindet sich hier in einen Leitfaden für Didaktiker\_innen. Die dadurch wissenschaftlich belegten und als praxisrelevant geprüften didaktischen Vorgehensweisen sollen Erwachsenenbildner\_innen helfen, ihre eigene Praxis zu reflektieren und ihr Vermittlungsrepertoire zu erweitern. Der Leitfaden kann als Vorschlag gewertet werden, denn die Individualität der Leiter\_innen/Trainer\_innen/Vermittler\_innen, ihr Charisma und die Energie, die sie beim Vermitteln einsetzen, muss bestehen bleiben können.

Kurz: Für die einen werden manche Vorschläge bekannt sein, für die anderen neu – für die einen werden manche Vorschläge funktionieren, für andere stellen sie ein Wagnis dar. Als Vermittler\_innen müssen wir manchmal auch ein solches Wagnis eingehen und uns aus dem eigenen Sicherheitsbereich hinausbewegen, dort finden neue Erfahrungen statt – die für Didaktiker\_innen wertvoll sind.

Bildung für Ältere wird von Seiten des Bundesministeriums – also von Seiten der österreichischen Gesellschaft – stark gefordert und auch gefördert.

Für Erwachsenenbildner\_innen, die sich speziell für die Zielgruppe ab 50 bzw. 60 vorbereiten wollen, gibt es mittlerweile spezifische Ausbildungen, auch akademische, wie die Etablierung eines Masterstudiums Geragogik zeigt. Die Fortbildung von bereits aktiven

Lehrenden – speziell für den Bereich Ältere – zeigt einen hohen Anteil an hauptamtlich und ehrenamtlich tätigen Frauen mit mittleren Schulabschlüssen (vgl. Waxenegger 2011, S. 85).

Die Didaktiker\_innen stehen vor neuen Herausforderungen, wie sie sich auf diesen „Markt“ und auf die heterogene Zielgruppe der älteren Lernenden einstellen sollen. Es braucht Erwachsenenbildner\_innen mit Visionen und Idealismus, die ihre Didaktik und auch ihre Angebote diesem Bildungssektor zur Verfügung stellen.

Didaktisch und methodisch gut durchdachte und für die Zielgruppe 60plus adaptierte Konzepte können älter werdende Frauen und Männer dazu motivieren, Bildungsangebote anzunehmen. Der Lernprozess ist mit Anstrengung und – mehr als für die jüngere Generation - mit Verunsicherung verbunden.

Die Bildungsangebote sollen neben einem geistigen Anspruch auch den sozialen Bedürfnissen gerecht werden. Die Aussicht, in einer Veranstaltung oder einem Kurs sozial gut eingebunden zu werden, kann auslösend für eine Teilnahme sein. Abgesehen vom persönlichen Gewinn bringt die Teilnahme an Bildungsveranstaltungen auch verstärkte gesellschaftliche Anerkennung.

Siebert (2011, S. 6) sieht folgende Teilnahmemotivationen bei älteren Lernenden: Lernen, um über sich selbst etwas zu erfahren „für mich“ (...) ein „Biografiebezug (...) eine Aufarbeitung der Bildungs- und Lernbiografie.“ (Siebert 2011, S. 6). Weiters ein Lebensphasenbezug: Bildung „für uns“, die eigene Generation und Peer Group betreffend (vgl. ebd.), gefolgt vom intergenerationellen Aspekt: Lernen „mit anderen“ (vgl. ebd.) und schließlich ein Lernen für eine ehrenamtliche Tätigkeit: „für andere“ (vgl. Siebert 2011, S. 6).

Der vorliegende Leitfaden wendet sich an Menschen, die innerhalb der österreichischen Bildungslandschaft mit älteren Menschen arbeiten. Angesprochen sind in erster Linie Erwachsenenbildner\_innen, aber auch andere Berufsgruppen, die sich als Gruppenleiter\_innen mit Menschen 60plus betätigen oder künftig betätigen wollen z.B. Ehrenamtliche.

Viele der hier festgehaltenen Erkenntnisse und Handlungsabläufe sind Resultate von Ausbildungen innerhalb der Erwachsenenbildung und der Altenarbeit. Hinter allen Aussagen und Methoden stehen langjährige praktische Erfahrung und Erprobung, sowie die theoretische Auseinandersetzung mit bereits vorhandenen Leitfäden.

„Insgesamt sollen ReferentInnen begeistern können, eine gute Wissensgrundlage

und Fachkompetenz aufweisen und sich gut auf die Gruppe einstellen können. Sie sollten nicht belehrend sein, auf spontane Fragen eingehen und offen für Kritik sein. Sie sollten zuhören können, aufmerksam sein und auch verständlich, klar und deutlich sprechen“ (Haring, 2012, S. 53.)

### **Dieser Leitfaden gibt Auskunft über,**

**erstens**, notwendige Rahmenbedingungen, die die Bildungsarbeit mit älteren Menschen ermöglichen und Tipps, wie Sie mit Ihrer Ausschreibung Neugier wecken.

**Zweitens** haben wir eine Liste mit aktuellen Wunschthemen zusammengestellt – die aus der Studie zu Bildungsbedürfnissen älter werdender Frauen abgeleitet wurde (vgl. Haring 2012). Wir wollen auf kreative didaktische Strategien hinweisen und zu deren Umsetzung ermuntern; lebendiges Lernen gilt für auch für die Vermittler\_innen:

**Drittens** wird auf die Kompetenz der Leiter\_innen näher eingegangen. Die Leiter\_innen bzw. Vermittler\_innen sind verantwortlich, damit Lern- und Gruppenprozesse gelingen und zu befriedigenden Ergebnissen führen. Sich mit Didaktik auseinander zu setzen, eröffnet mehr Handlungsspielraum innerhalb der Gestaltung des Gruppenlebens, der Kommunikation und der Nachhaltigkeit. In diesem Kapitel finden sich auch „Zehn Tipps“ aus der Praxis.

**Viertens** soll darauf eingegangen werden, dass geschlechts- und generationenspezifische Kursgruppen für bestimmte Themen vorzuziehen sind.

Diese Zusammenstellung des Leitfadens kann keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben, aber soll eine Hilfestellung bieten, noch erfolgreichere Veranstaltungen für die so heterogene Zielgruppe zu kreieren und durchzuführen.

- Manchmal sprechen wir Sie ganz bewusst direkt an: Diese Tipps und Hinweise, die direkt an Sie als Praktiker\_innen gerichtet sind, erkennen Sie daran, dass sie vom übrigen Text – so wie hier – abgesetzt sind.

Wenn wir aus den Expertinneninterviews zitieren, ist der Text kursiv dargestellt: *„Ich mache – wie ich es in TZI gelernt habe – die Methoden wie eine Teilnehmerin mit. Aber meine eigenen Ergebnisse gelten nicht als das Maß der Dinge in der Gruppe!“* (Bacher, Interv. S. 9f.).

Abschließend, **fünftens**, haben wir einige Tipps für Sie aus dem Gesamtleitfaden zusammengefasst.

# 1. Zielgruppe und Rahmenbedingungen

## 1.1 Ältere – eine heterogene Gruppe

Der deutsche Erziehungswissenschaftler Horst Dräger (1999) stellte auf einer Fachtagung die These auf, dass die Didaktik der Autonomie der Subjekte entgegen stehe. Bildungsangebote sollen demnach den Adressat\_innen die freie Wahl lassen, welche Angebote sie wie wahrnehmen wollen. Es sei aus seiner Sicht nicht notwendig für ältere Menschen eigene Didaktiken zu entwickeln.

Auf derselben Tagung trat die Direktorin des Forschungsinstitutes Geragogik, Elisabeth Bubolz Lutz (1999) gegen diesen „Bildungsinfrastruktur-Ansatz“ auf, indem sie sich auf Erfahrungen aus ihrer Bildungspraxis und Verweisen auf diverse Studien stützte. Es stimme nicht, dass alle älteren Menschen, was ihre Bildungswünsche betrifft, zur Selbstbestimmung fähig seien (vgl. Bubolz-Lutz 1999, S. 58). Auch wenn Bubolz-Lutz versucht damit aufzuräumen, dass alle älteren Teilnehmenden (im folgenden: TN) ihre Bildungsarbeit selbst gestalten wollen und können, geht der Trend in der Erwachsenenbildung eher zu einer mit Freiräumen und Selbstbestimmung gekennzeichneten Didaktik:

„Die Teilnehmenden können den Bildungsprozess aktiv mitgestalten und mitbestimmen, wenn sie die Chance und den Freiraum erhalten, sowohl die Fragen, Inhalte und Themen des Miteinander-Lernens mitzubestimmen, als auch über Lernwege und andere methodische Aspekte mit zu entscheiden“ (Antz et.al. 2009, S. 35)

Dieser Trend bietet den TN nicht nur Freiheit sondern zieht sie auch zur Verantwortung für ihr eigenes Lernen. Diese Einstellung arbeitet auch gegen das vorherrschende negative Altersbild in unserer Gesellschaft:

„Bis vor wenigen Jahren kursierten Listen, was man mit Senioren [sic!] pädagogisch alles anders machen muss und was man alles zu berücksichtigen hat. Diese Listen waren das Ergebnis von Lernexperimenten und der Akzentuierung von körperlichen Defiziten (...) Dieser Ansicht wird hier ganz klar die Meinung entgegengesetzt, Bildung im Alter ist Erwachsenenbildung. Erwachsenenbildung mit Menschen ab 65 durchzuführen, benötigt keine spezielle Methodik und Didaktik, sondern primär eine Sensibilisierung für Altersfragen und die Lebenslage der älteren Menschen.“ (Hausmann 2000, S.65).

Das Lernen der Älteren wurde an das Defizitmodell des Alters angelehnt (vgl. Hausmann 2000, S. 66, ebenso: Haring 2007, S. 15ff.)

*(...) Ältere Menschen sind durch ihre Lebenserfahrung vieles gewöhnt (...). Sie halten einiges aus und sagen auch ihre Meinung. (...) In der freien Erwachsenenbildung, also wenn Personen freiwillig und aus eigener Kraft zu den Workshops und Veranstaltungen*

*kommen, wäre eine extra Betonung wie: groß schreiben, laut sprechen, einfachste Methoden anbieten, dem längst überholten Defizitmodell zuzurechnen, also das geht nicht mehr. In Lerngruppen jeden Alters kann es Personen geben, die schlecht sehen oder hören.“ (Bacher, Interv. S.11).*

Dem defizitären Ansatz steht ein Kompetenzmodell gegenüber. Damit ist gemeint, dass Menschen sich an Bedingungen anpassen lernen, und damit auch an bestimmte Verluste, die im Alter kompensiert werden können (vgl. Haring 2007, S. 19). Dass in der Praxis der ältere Mensch als durchaus kompetent angesehen wird, sich frei und selbstbewusst zu entfalten und sich zu artikulieren, sieht auch die Praktikerin:

*„ (...) Jede Altersgruppe hat ein Recht auf Respekt, Wertschätzung, Einbeziehung der eigenen Erfahrung. Ich muss vielleicht etwas flexibler sein, wenn die Teilnehmer älter sind. Eben hin und wieder fragen: Geht es allen gut mit der Aufgabe? Aber Betulichkeit und übertriebene Behutsamkeit ist nicht am Platz. Also diese generelle Schonung der Älteren und die totale Stützung das kommt auch in die falsche Kehle (...)“ (Bacher, Interv. S.11).*

Die Bildungsarbeit hat ein großes Ziel, nämlich Älteren die Teilhabe an und in unserer Gesellschaft zu ermöglichen.

Überblickt man letztendlich die Didaktik, die für Ältere bevorzugt bzw. eigens entwickelt wird, so gilt der Rückschluss zu Drägers Ansatz: Didaktik für Ältere zeichnet sich durch Teilnehmendenorientierung, durch Mitsprache und Mitbestimmung aus und das sind die didaktischen und methodischen Trends, die für alle Generationen und intergenerationell gerade erprobt werden. Und noch ein Punkt geht an Dräger: Das Wort „alt“ ist negativ besetzt und hält sogar die sogenannten Alten von der Altersbildung ab. Der Hinweis auf die Altersgruppe 60+ kann Teilnehmer\_innen motivieren, aber auch fernhalten. Das negative Altersbild ist in unserer Gesellschaft weit verbreitet, so wollen viele Älterwerdenden nicht an einem Kurs für Ältere teilnehmen – weil sie in ihren Augen nicht zu „den Alten“ dazugehören, ein gemeinsames Thema oder Interesse ist eher verbindend (vgl. Haring 2012, S. 55 und Haring 2011, S. 2).

## **1.2 Zur Teilnahme motivieren**

In den Bildungshäusern und anderen Organisationen werden neben Angeboten für alle Altersgruppen auch **zielgruppenorientierte Angebote** in die Programme aufgenommen. Wie schwierig es ist, ältere Teilnehmer\_innen zur Teilnahme zu motivieren, zeigt die Praxis: *„Ich weiß, dass sehr viele, fast die Hälfte der ausgeschriebenen Veranstaltungen,*

*nicht zustande kommen. Damit ist absolut zu rechnen“* (Bacher, Interv. S. 7). Es melden sich zu wenig TN an. Es wird über einen Mangel an Teilnehmer\_innen geklagt, dabei wären schon kleine Gruppen von Seiten der älter werdenden Lernenden durchaus erwünscht (vgl. Haring 2012, S. 55). Die Strategien aus der Praxis: Halten Sie Kontakt mit Ihrer Zielgruppe: *„Das persönliche Ansprechen und das persönliche Werben und Weitergeben von Infos, durch das Schneeball-System - das funktioniert gut“* (Bacher, Interv. S. 7).

Nicht die Zielgruppe oder Altersgruppe wirkt motivierend: Bewerben Sie das Thema der Veranstaltung, versuchen Sie Ihre potentiellen Teilnehmenden neugierig zu machen. *„Es braucht spezielle Anreize, und zwar sowohl in der Angebotserstellung als auch für den Zugang, die Lernmotivation zu schaffen“* (Waxenegger 2011, S.27).

Bildung wird von vielen mit Schule und Prüfung gleichgesetzt – Lernen für die Schule mit Prüfsituationen ist nicht beliebt (vgl. Haring 2012, S. 32). Vortrags- und Zuhörsituationen können für die einen abschreckend wirken, andere wieder dazu animieren, teilzunehmen, daher soll schon in der Ankündigung hervorgehoben werden, welche didaktischen und methodischen Aspekte die Veranstaltung bieten wird.

Knüpfen Sie an die Lebens- und Lernwelt der Teilnehmenden an, ohne das (von Ihnen) gewünschte Lernresultat vorzugeben:

*„Die Ankündigung sollte etwas beinhalten, was die Leute bereits kennen, was ihre Neugierde erweckt und wo es vielleicht noch einen neuen Passus drinnen gibt oder ein Ziel das man in dieser Sache erreichen könnte. Aber die Formulierung des Themas und auch der Untertitel sollen nicht ein gewünschtes Resultat vorweg nehmen, also das Ergebnis soll nicht schon im Titel geschrieben stehen. Sondern das Ergebnis muss offen sein und zwar in jeder Veranstaltung. Manchmal kommt sogar ganz was anderes heraus, als man am Anfang vermutet oder sich gewünscht hat. Das ist ebenfalls zu akzeptieren. Das ist dann das eigentlich Spannende dran.“* (Bacher, Interv. S.5)

Bewährt haben sich die Vormittags- und Nachmittagsveranstaltung (vgl. Haring 2012, S. 46). Nur in verkehrsmäßig gut aufgeschlossenen Siedlungsgebieten werden auch abends angebotene Veranstaltungen erfolgreich durchgeführt werden können (vgl. ebd.).

- Passen Sie die Bildungsangebote an die bevorzugte Tageszeit Ihrer Zielgruppe an. Auch hier ist die Gruppe der Älteren heterogen. Die einen bevorzugen Abendveranstaltungen, andere gehen abends (im Herbst und Winter) seltener aus dem Haus.



### 1.3 Rahmenbedingungen

Bildungsveranstaltungen können in allen möglichen Räumen stattfinden: in Schulen, in Institutionen, in Extrazimmern von Gaststätten, in Bibliotheken, in Pfarrheimen usw. Die **barrierefreie Erreichbarkeit** des Raumes ist von Bedeutung.

Als Didaktiker\_inn liegt es in Ihrem Verantwortungsbereich, für eine **angenehme Gestaltung** des Raumes zu sorgen. Machen Sie sich das Individualisieren des Raumes zur Routine. Hier haben Sie die Möglichkeit, unabhängig von den Gegebenheiten, eine gute Lernatmosphäre zu schaffen.

**Hinweisschilder** – individuelle Leitsysteme helfen, den Veranstaltungsort zu finden. Die **Größe des Raumes** muss an die erwartete Personenzahl und den vorgesehenen Methoden angepasst sein: Ist das einmal nicht der Fall, Tische entfernen. Wichtig sind **bequeme Stühle**, Tische, angenehme und **gute Beleuchtung**.

**Medien:** CD-Player, Beamer, Flipchart, Pinnwände, Stifte, Verlängerungskabel, Kärtchen usw. Probleme mit der Technik durch einen frühzeitigen Techniktest vermeiden. Wenn in einem **Sesselkreis** agiert wird, empfiehlt sich die Gestaltung eines Mittelpunkts (mit Tuch, Blumen, Kerzen, Bildern, Blättern etc.). Hin und wieder bestehen ältere TN auf einen Tisch zur Stützung der Arme. Der Sesselkreis hat sich für viele Methoden bewährt und wird für interaktive Gruppenarbeiten bevorzugt. Stellen Sie auf einem **Büchertisch** Zeitschriften, Bücher, Artikel und Handouts zum Thema zur Verfügung. Das ungestörte Arbeiten in **Kleingruppen** kann in Nebenräumen oder ruhigen Nischen erfolgen. Beziehen Sie Vorräume und Gärten in die Didaktik mit ein.

Für die Pausen sollen **Getränke**, Wasserkrüge und Gläser vorhanden sein. Ein Korb mit frischem Obst freut die TN. Auf Frischluft in den Pausen achten. Lärmquellen beseitigen. Je sorgfältiger die Lernumgebung vorbereitet ist, desto wohler werden sich die TN fühlen und desto effektiver kann gearbeitet werden. Die Erfahrungen in der Praxis zeigen, je besser Sie planen, desto besser können Sie vor Ort flexibel auf die Bedürfnisse der Lernenden eingehen, ein guter Plan lässt sich leicht anpassen.



Den Raum gestalten



Der Büchertisch lädt zum Schmökern und zum Austausch ein.



Ein voller Moderationskoffer lässt das Herz der Didaktiker\_innen höher schlagen

Das angebotene Thema und dessen Aufbereitung in der **Einladung, der Ausschreibung, auf einem Folder** begründet das Zustandekommen einer Veranstaltung. Verwenden Sie positive Formulierungen in der Ausschreibung. Formulieren Sie die Ausschreibungstexte selbst:

*„da muss die Person, die das dann letzten Endes leitet, (...) mitarbeiten (...) es muss schon in der Formulierung des Themas etwas enthalten sein, an dem die voraussichtlichen Teilnehmer\_innen einen Anknüpfungspunkt finden. Es muss etwas Neues und Herausforderndes enthalten, das neugierig macht. Eine Einladung oder eine Ankündigung sollte absolut positiv formuliert sein (...)“ (Bacher, Interv. S 5).*

Einladungen und Ankündigungen im Internet sind eine gute Ergänzung. Tipps zur passenden Gestaltung sind entnommen aus einem Aufsatz über das Texten für Ältere (vgl. Haring 2011b):

- Wenig Text: das wichtigste in der Mitte der Webseite,
- groß schreiben,
- Doppelclicks vermeiden,
- keine Pop up Fenster
- klare Menüs,

- farbige Kontraste

Informationen zur Gestaltung von Webseiten für Vereine, sowie für Sicherheit im Netz finden Sie unter:

- <http://www.saferinternet.at/broschuerenservice/weitere-materialien/>

## **2. Themen für die Bildung Älterer**

### **2.1 Interessen**

In der Bildungsarbeit mit Älteren sind Visionen Tür und Tor geöffnet. Es braucht noch mehr Didaktiker\_innen, die Themen so aufbereiten und vermitteln, dass sich diese heterogene Zielgruppe angesprochen fühlt.

Im Alltag beschäftigen sich ältere Menschen neben ihren individuellen Interessen mit der eigenen Familie, mit ihrem Haushalt und mit ihrem sozialen Netzwerk. Priorität haben die eigene Gesundheit, die Familie, die Pflege von Angehörigen, die Nachbarschaft, das Fernsehen, Reisen, Lesen, u.U. der Glaube, Handwerken, Gärtnern usw. Eine große Anzahl älterer Menschen üben ein Ehrenamt aus. Diese dennoch sehr heterogene Zielgruppe hat viel aktives Potential.

Die Bildungsangebote sollen an den individuellen Interessen, an generationsspezifischem Kontext und Lebensumfeld sowie der Biografie ansetzen und die Arbeit an zukünftigen Handlungsmöglichkeiten ermöglichen.

Das Selbstwertgefühl kann in Bildungsgemeinschaften erhalten bleiben und wachsen, wenn das Individuum ernst genommen wird. In einer Gruppe mit unterschiedlichen Teilnehmer\_innen erfahren Menschen neues. Dies erzeugt Differenz und Gleichheit in der Gruppe. Die Teilnehmer\_innen können sich in Diskussionen messen und ihre eigenen Werte und Einstellungen hinterfragen.

Im Allgemeinen besteht in der Gerontologie ein Trend vom Lehren abzugehen und stattdessen Lernberatung zur Ermöglichung selbstgesteuerten Lernens anzubieten (vgl. Kolland 2007, S. 4). Selbstgesteuertes Lernen kann von Didaktiker\_innen unterstützt werden, indem der Lernprozess offengelegt wird, also die Teilnehmer\_innen sich ihres Lernens, ihrer Talente, ihrer Stärken und Schwächen bewusst sind (vgl. Brünner 2011, S. 5). Das eigene Lernen selbstbestimmt zu planen und die eigenen Lernziele zu setzen setzt voraus, dass die Lernenden einen Überblick über die Möglichkeiten bekommen, die sich ihnen bieten – das sollte, neben einer motivierenden und stärkenden Begleitung, Aufgabe der Vermittler\_innen sein. Manche Bereiche eröffnen ganz neue Themenfelder, wie zum

Beispiel die Neuen Medien. Mit Skepsis und Neugier werden die **Neuen Medien** betrachtet: Computernutzung, digitales Fotografieren, Mobiltelefonie, E-Books, digitales Fernsehen mit Aufnahmefunktion auf Festplatten, Bildtelefonie wie Skype, Fahrscheinautomaten in Straßenbahnen und Bahnhöfen, Onlinebanking usw. Diese Themen sind nicht nur Innovationen der nächsten Generationen, sondern haben die Teilhabemöglichkeiten am gesellschaftlichen Leben verändert. Um weiterhin partizipieren zu können, besteht für die Älteren ein großer Bedarf darüber mehr zu erfahren und sich diese Themen anzueignen. Gerade die Frauen müssen hier besonders gefördert werden, die Statistik zeigt hier ein großes Defizit (vgl. Haring 2011, S. 2).

Themenbereiche, die sich mit **Gesundheit, Altern, Generativität, sowie mit Tabus wie Tod und Sterben** befassen, brauchen Lernsettings, die der Altersgruppe 60plus gerecht werden.

Aus der Praxis zeichnet sich folgendes Hauptbedürfnis ab:

*„Sie wollen beweglich sein, sie wollen ihr Gedächtnis trainieren, sie wollen den Lebensalltag besser bewältigen können (...) ich bring jetzt nur ein Beispiel: die Sturzprophylaxe (...) und sie wollen in Kommunikation bleiben“ (Paulweber, Interv. S 2).*

Ältere Menschen haben individuelle Interessen, ihren Alltag und ihre Lebenserfahrungen, sie sind jedoch auch offen für neue Themen, Probleme und Fragen, die ihre und andere Generationen betreffen. Ihre Kompetenz ist die eigene Lebenserfahrung und die Neugierde auf Zukünftiges.

## **2.2 Die Palette der Angebote**

Ein Bildungsangebot besteht aus einem inhaltlichen Thema, einer methodischen Form und einer zeitlich und räumlich strukturierten Form. Dieser Kontext in dem jedes Angebot steht, ist auch von der Anzahl der TN abhängig. Didaktiker\_innen sind darauf bedacht, diesen Kontext nicht außer Acht zu lassen oder bewusst durch innovative Veränderungen zu erweitern.

- Versuchen Sie die Teilnehmenden über ihre Lernbedürfnisse zu befragen und verknüpfen Sie das Lernen mit dem biographischen Kontext, den individuellen Interessen und den Vorlieben für die methodische, örtliche sowie zeitliche Form.

Die Palette der Angebote (vg. Haring 2012, S. 46ff.) erstreckt sich von **Erzählkreisen, Diskussionsrunden** zu aktuellen Themen z.B. auch **Migration, Ökologie, Umwelt, Globalisierung**, über **Literatur- und Lesekreise**, zu **Gedächtnistraining**,

**Schreibwerkstätten, biografischen Themen**, wie z.B. die 'Suche nach den Wurzeln' in Form von Einführung in **Ahnenforschung, Glaubensfragen und religiöse Themen** usw. Außerdem erfreuen sich **Kochkurse** und **Handwerks-Gruppen** (Do it yourself), **Gartengestaltung** mit Pflanzenkunde, **naturkundliche Begehungen**, Vorbereitung für **Musikereignisse**, neuerdings auch **Kinobesuche** mit Einführung und anschließender Diskussion oder **Museums- und Ausstellungsbesuche** einiger Beliebtheit.

Die älteren Menschen bilden sich für ihre **Ehrenamtlichkeit** weiter, etwa in der **Hospiz-Ausbildung**, der **Telefonseelsorge**, bei **Deutsch für Ausländer\_innen**, für die **Pflege** und den **Besuchdienst** oder für **Lern- und Lesehelfer\_innen** und die **Stadtteilarbeit**.

Erziehung erhält einen neuen Stellenwert durch **Kurse für Großeltern** und den Umgang mit Enkelkindern. Das Verhältnis der **Generationen** untereinander ist ein eigener inhaltlicher und didaktischer Bereich. Das Thema **'Wohnen im Alter'** ist gekoppelt mit der Sinnfrage: 'Was wird aus mir?'

Einen besonderen Schwerpunkt bilden alle **Gesundheitsthemen, Prävention, Sprachen, die neuen Medien, Technik im Haushalt, im Garten**, technische Hilfen bei körperlichen Einschränkungen. Vor allem Angebote, die die **Planung der nachberuflichen Phase**, die **Pflegesituation in Familien**, Fragen des **Vererbens**, oder die **Patienten-Verfügung**, sowie **Sterbehilfe** zum Inhalt haben, kommen direkt und ganz nah aus dem Leben der Teilnehmer\_innen, deren persönliche Meinungen viel Platz eingeräumt werden soll.

### **3. Leitungs- und Vermittlungskompetenz**

#### **3.1 Die Altersbilder der Didaktiker\_innen**

Auch die Didaktiker\_innen werden durch Sozialisation, Lebenswelt und Erfahrung mit **traditionellen Altersbildern** konfrontiert. Die typischen gesellschaftlichen Altersbilder sind widersprüchlich und werden als Abgrenzungsmechanismen eingesetzt. Sie entsteht eine Landschaft aus Zuschreibungen, wie junge Alte versus alte Alte, kranke und pflegebedürftige Alte versus fitte und aktive Alte, reiche Alte versus von Armut heimgesuchte Alte, einsame, kinderlose Alte versus in der Großfamilie wohl aufgehobene Alte, weise Alte versus bildungsferne Alte, außerdem gibt es noch die als neue Zielgruppe für den Konsum entdeckten Alten, die „früher war alles besser“ Alten und jene die nicht alt werden wollen (siehe Haring 2007).

- Sie können die Liste der Altersbilder beliebig mit eigenen Altersbildern und jenen aus Zeitschriften, TV und der Nachbarschaft ergänzen.

Neben dem Arbeiten an den Alternsbildern als Thema der Bildungsarbeit, sollen Didaktiker\_innen auch ihre eigenen Alternsbilder, die sie auf ältere Menschen übertragen und auch die Bilder, die ihr eigenes (zukünftiges) Altern veranschaulichen, reflektieren. Ziel der Bildungsarbeit mit Älteren soll sein, Stereotypen und Verallgemeinerungen aufzubrechen und durch zeitgemäße Bilder und Erkenntnisse zu ersetzen. Dies gilt für alle Generationen gleichermaßen. Im Methodenteil finden sich dazu passende Übungen, die Didaktiker\_innen schon vorab für sich einmal ausprobieren sollten:

- Im Methodenteil finden Sie einige Übungen, die sich - individuell abgewandelt - zur Selbstreflexion eignen (siehe Methodenhandbuch S. 15ff.).

Weitere Möglichkeiten, sich über Alternsbilder zu informieren: Von Franz Kolland wurde 2009 eine Bibliographie zum Thema Altern und Bildung erstellt, die Literaturtipps zum Thema Alter(n)sbilder enthält (vgl. Kolland 2009).

### 3.2 Anforderungen an Leiter\_innen

Didaktiker\_innen sollen in der Lage sein, didaktisch und methodisch so zu handeln, dass ältere Menschen in ihrer Lernfähigkeit und Eigenständigkeit gestärkt werden (vgl. Bacher, Interv). **Gut leiten** heißt für die interviewten Expertinnen: *'So wenig wie möglich eingreifen,*

*aber so viel wie nötig!' Die/Der Leiter\_in soll sich in der Rolle des Förderns und Unterstützens sehen, den Älteren etwas zuzutrauen* (Bacher, Interv. S. 5). Ein\_e Leiter\_in sollte eigene Erfahrungen als TN in Gruppen und mit der Leitung von Gruppen gemacht haben:

- Probieren Sie die Methoden selbst aus, besuchen Sie selbst Weiterbildungsveranstaltungen für Ältere.
- Versuchen Sie *authentisch* zu sein, damit ist gemeint, dass man keine Rolle spielen soll – halten Sie Ihre Emotionen nicht zurück.
- Versuchen Sie sich mit den Lebenswelten und Bedürfnissen Ihrer Zielgruppe vertraut zu machen.
- Treten Sie den TN mit Achtsamkeit gegenüber, fördern Sie individuell und unterfordern Sie niemanden. „Achtsamkeit ist mehr als Konzentration (....) Achtsamkeit ist keine Technik, sondern eine innere Haltung, die nicht erzwungen werden kann“ (Ruhe 2007, S.18).

### 3.3 Fachliche und personale Kompetenz

„Die verschiedenen Gruppen, Veranstaltungen, Bildungsangebote erfordern eine je eigene Form der Leitung. Die/Der Leiter\_in eines Programms, einer Gruppe, Maßnahme, Veranstaltung muss sich über ihre/seine Rolle im Klaren sein.“ (Sauter/Heidecker 2011, S. 7)

Sauter und Heidecker (ebd.) schlagen vor, sich mit folgenden Fragen zur eigenen **Leitungskompetenz** zu befassen:

„Welche Erwartungen und Ansprüche habe ich?

Welche werden von außen an mich herangetragen?

Welche sind unausgesprochen da?

Was kann/darf/muss nur die/der LeiterIn übernehmen?

Was kann delegiert werden?

Welche Rolle spielen Vorbilder in der Leitungsrolle (VorgängerInnen, KollegInnen, „Musterbeispiele“)?

Welche Anforderungen und Aufgaben stellen sich an mich als LeiterIn?

Welche stellen sich im Team und in der Gruppe?

Wie gestalte ich die Kommunikation mit Einzelnen und mit der Gruppe?

Wie wahre ich die Würde der älteren Menschen in Sprache, bildlicher Darstellung und in der Art und Weise des Umgangs?

Wie fördere ich Eigenständigkeit, Erfolgserlebnisse und vorhandene Potentiale...?

Wie Sorge ich für Wertschätzung?

Wie vertrete ich die Gruppe nach außen?

Welche Ideale von Leitung habe ich, welche kann ich verwirklichen?

Was tue ich für meine eigene Fortbildung?

Wie gestalte ich mein Aufhören als LeiterIn eines Projektes einer Gruppe und die Suche nach einem Nachfolger bzw. einer Nachfolgerin?“ (Sauter und Heidecker 2011, S. 7)

Zu den **personalen Kompetenzen** für das Arbeiten mit älteren Personen zählen: Freude am Arbeiten mit Erwachsenen, die Reflexion des eigenen Alterns und der eigenen Altersbilder, sowie Wertschätzung für die älteren Generationen. Zu den **fachlichen Kompetenzen** zählen: eine Ausbildung im Bereich Erwachsenenbildung (z.B. Gruppenleitung), die befähigt zu leiten, zu moderieren und zu vermitteln und Wissen über das angesetzte Thema zu vermitteln. Das heißt nicht, dass man auf jedem Gebiet eine Fachfrau, ein Fachmann sein muss, es gibt auch die Möglichkeit, einen didaktischen



Rahmen vorzulegen und Fachleute für Impulse und Referate einzuladen. Die Älteren bieten durch ihre Lebenserfahrung ein eigenes Wissenspool. Mit Absprache und methodisch-didaktischer Unterstützung können die TN ihr Wissen mit der Gruppe teilen.

Die Didaktiker\_innen sind gefordert, den TN **Empathie** entgegenzubringen, **Respekt** vor deren Lebenserfahrung zu haben und auch **offen** dafür zu sein, selbst etwas von den Älteren zu lernen. Auf der einen Seite wird den Vermittelnden **Geduld** abverlangt, auf der andere Seite sollen sie immer wieder **neue Anforderungen** an die Zielgruppe stellen.

- Als Leitende\_r müssen Sie sich im Zuhören üben.
- Unterbrechen Sie nicht, regen Sie Diskussionen an, verstärken Sie positive Aussagen (besonders jene aus der Lebensgeschichte der Teilnehmer\_innen) durch Wiederholung.
- Versuchen Sie jeder/jedem Teilnehmer\_in einen ähnlich großen Anteil von Zeit und Aufmerksamkeit beizumessen.
- Nicht therapieren: Abgrenzung zu Therapie ist einzuhalten.

Legen Sie zu Beginn der Bildungsveranstaltung **Regeln** fest. Bei Seminaren, Workshops und ähnlichen, länger dauernden Veranstaltungen, können diese in einer methodischen Einheit von der Gruppe gemeinsam erarbeitet werden, z.B. als Brainstorming. Die Regeln werden auf ein Plakat geschrieben und sichtbar angebracht.

Die wichtigsten Gesprächsregeln für die Didaktiker\_innen sind:

- Aussagen der TN nicht bewerten, besser auch nicht interpretieren
- nicht moralisieren
- keine Rechtfertigungen verlangen, möglichst keine 'Warum-Fragen' stellen.

Diese Gesprächsregeln sollten auf dem Plakat nicht fehlen:

- ausreden lassen, nicht unterbrechen
- Zeitvorgaben einhalten
- die Beiträge an alle richten.

Alle Gesprächsregeln gelten für Didaktiker\_innen und TN, aber die Didaktiker\_innen tragen die Hauptverantwortung, wenn es darum geht, die Regeln einzuhalten und ihr Einhalten zu fordern.

Am Ende einer Veranstaltung holen sich Didaktiker\_innen in jedem Fall eine

**Rückmeldung.** „Am Ende bringe ich, auch wenn nur mehr ganz kurz Zeit ist, eine Zusammenfassung der Veranstaltung bzw. was wir erlebt oder bearbeitet haben. Als Feedbackmethode verwende ich das 'Blitzlicht', also nur ein Wort oder einen Satz“ (Bacher, Interv. S.10).

Schriftliche Rückmeldungen werden von Institutionen und Organisationen meist mit einem vorgegebenen Evaluations-Blatt erbeten, nicht immer können Didaktiker\_innen in dieses Feedback einsehen. Es ist in jedem Fall wichtig, die Ergebnisse ernst zu nehmen und sich damit auseinander zu setzen.

### 3.4 Lässt sich gute Gruppenleitung lernen?

Arbeit in der Erwachsenenbildung erfordert außer eigener Stabilität eine positive Einstellung zu Menschen, Interesse an deren Problemen und Themen. **Probleme benötigen eine rasche Klärung oder Lösung.** Themen können, wenn nötig, auch einmal verschoben werden.

In einer **fundierte Ausbildung** zur/zum Erwachsenenbildner\_in, (u.a. am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung in Strobl, [www.bifeb.at](http://www.bifeb.at)) wird man viel über Didaktik hören und mit Methoden vertraut gemacht werden. Didaktik und Methodik umfasst nur einen Teil der gesamten Ausbildung. **Selbsterfahrung** klärt immer auch z.B. das eigene Altersbild (wie oben ausgeführt).

Idealerweise sollten grundlegende Kenntnisse der Gerontologie und der Geragogik erworben werden. Ein Einstieg über ein Studium der Pädagogik erleichtert den Gang in die Praxis mit Sicherheit.

Wer sich mit **Biografiearbeit** befasst, „*ich bezeichne dieses erzählende oder beschreibende Tun als 'Rückschau'*“ (Bacher, Interv.), kann von Kenntnis und Grundlagen der Biografieforschung profitieren. Ausbildungen dazu gibt es über die Gesellschaft für Biografiearbeit e.V. [www.lebensmutig.de](http://www.lebensmutig.de). Diese Gesellschaft bietet auch in Österreich, meist im Bildungshaus St. Virgil, Salzburg, Ausbildungs-Module zu Biografiearbeit an. Wie wichtig in der Erwachsenenbildung eine Grundausbildung ist, zeigt folgende Aussage über die Hürden des Lernens im Erwachsenen-Alter: „*Ich selbst habe gelernt durch fundierte Ausbildungen, dann durch Abschauen, durch Üben und durch Scheitern*“ (Bacher, Interv. S. 10).

Die Praktikerin umreißt ihre Grundhaltung im Umgang mit Teilnehmer\_innen wie folgt: „*Ohne Menschenfreundlichkeit, Geduld und Humor geht gar nichts*“ (Bacher, Interv. S. 10).

Wie also vorgehen als Leiter\_in einer Gruppe älterer Menschen, wie kann man das wirklich lernen?

*„Qualitätskriterien müssen doch auch erfüllt werden. Also es ist günstig, wenn man eine Zeit lang als Assistentin mit jemanden mitgeht, der oder die es gut kann. Dort merkt man wie Gruppenleitung gelingen kann. Dann lernt man es vielleicht. Ich glaube, dass es für die Theorie ganz gute Bücher gibt und Ansätze, aber dass man es doch beim praktischen Ausführen am besten lernen kann. Natürlich muss man damit rechnen, dass man es in einer Gruppe schon recht schwer haben kann am Anfang. Also, wie gesagt: Ohne Geduld und Humor geht gar nichts. Meiner Meinung gehört noch etwas dazu: Klare Informationen, Strukturen und eine gute Atmosphäre. Und die erreichten Ziele müssen sichtbar werden“ (Bacher, Interv. S.10).*

- Suchen Sie sich eine Aus- bzw. Weiterbildung
- Bilden Sie sich in neuer Methodik und Didaktik weiter
- Assistieren Sie erfahrenen Erwachsenenbildner\_innen
- Sind Sie geduldig und verlieren Sie Ihren Humor nicht
- Lesen Sie relevante Literatur

### 3.4.1 Gruppenleitung zwischen Gelingen und Scheitern

Generell kann man annehmen, dass Menschen 60plus **freiwillig** an Bildungsveranstaltungen teilnehmen. Der gewisse Fortbildungszwang wie in Zeiten der Berufstätigkeit fällt weg. Bestimmend für den Besuch sind das Interesse für ein Thema, die Lust sich auf etwas einzulassen, den eigenen vier Wänden zu entfliehen, oder etwas zu lernen. Auch die soziale Komponente spielt eine Rolle. *„Bei den Bildungsveranstaltungen kann man auch im Alter noch gut neue Bekannte finden, das ist der zusätzliche Gewinn“* (Bacher, Interv. Studie 2011, S.4).

Je stärker ausgeprägt die **persönliche Motivation** ist, umso eher ist mit einer positiven Beteiligung und einem Lernerfolg zu rechnen, wobei das Vorwissen zum Thema nicht entscheidend ist.

Vielmehr ist es die **Einbeziehung der Lebenswelt und der Biografie** der Teilnehmer\_innen, die sie schon am Beginn in eine aufnahmebereite Haltung versetzt. Es sind die ihnen vertrauten Bereiche, die in Anfangssituationen günstig wirken. Eine Regel in der Erwachsenenbildung (speziell bei Älteren) heißt: „Alles, was Sicherheit gibt (Methoden, Impulse, Gespräche) am Anfang!“ (Bacher, Int.). Erst in weiterer Folge ist ein Hineingehen in weniger Bekanntes, etwas Neues oder in das eigentliche Thema möglich.

Gegen Ende einer Veranstaltung soll sich der Kreis schließen. Die TN sollen entlassen werden mit der realen Hinwendung auf das, was sie nun in ihrem Lebensalltag erwartet. Besonders in der Biografiearbeit ist es unerlässlich, die Runde nach persönlichen Erzählungen und Gesprächen abzuschließen. Das kann sehr gut mit Ritualen geschehen.

Ein Scheitern – wenn die Weiterbildung negativ evaluiert wird – erfordert für Leiter\_innen dringend die Überprüfung der eigenen Haltung, der Didaktik, der Methoden und der Rahmenbedingungen.

Vorbeugen kann man durch gute Vorbereitung, Zielgruppenorientierung und Ansprechen von Störungen (wie in der Themenzentrierten Interaktion: Störungen haben Vorrang). Kenntnis über Gruppenprozesse helfen, Krisen früh zu erkennen, auch Feedbackrunden zwischendurch zeigen das Gruppenklima an. Für die/den Leiter\_in gilt die Einhaltung der Gruppenregeln ganz besonders. Die Gruppenmitglieder benötigen eine kompetente, sachliche und dennoch empathische Leitung. *„Ich seh das so, dass die Leute einmal eine Eingewöhnungsphase brauchen, wenn sie an einer Seminarreihe teilnehmen. Sie brauchen Sicherheit, sie müssen sich innerhalb der Gruppe kennen, sie brauchen die Referentin ganz stark als sichere Person“* (Paulweber, Interv. S. 3).

### 3.4.2 Zehn Tipps aus der Praxis

TIPP 1: In den Pausen Fenster öffnen und durchlüften! Ein Korb mit Äpfeln, Nüssen und Krüge mit Wasser sowie Becher bereitstellen.

TIPP 2: Pünktlich beginnen und pünktlich abschließen. Das kann oft zulasten einer Methode oder einer intensiven Diskussion gehen.

TIPP 3: Zusenden von Material, die Übermittlung von Adressen per E-Mail usw. – alles was Sie den TN versprechen: einhalten! TN-Listen dürfen nur mit dem Einverständnis aller Teilnehmenden verteilt werden.

TIPP 4: Unterfordern Sie Ihre TN nicht! *„Ältere Menschen wollen gute Rahmenbedingungen bekommen, sie wollen sich wohl fühlen, aber sie wollen auch gefordert werden“* (Paulweber, Interv. S. 3).

TIPP 5: Motivierend sind praxisrelevante Inhalte, Methodenwechsel, akzeptierendes und

unterstützendes Leiten.

*„Ich bin in jedem Fall gut vorbereitet, weiß über das Thema Bescheid, habe den Raum und die Unterlagen gut vorbereitet – aber nicht Stöße von Unterlagen – das hemmt schon beim Anblick die Kreativität der Gruppe. Ich mache möglichst kurze Methoden, weil ich eine Gruppe oft nur für 1 ½ Stunden habe (...). Ich suche und wühle nicht in meinen Unterlagen, entweder hab ich was oder ich hab es nicht. (...)*

(Bacher, Interv. S. 9f.).

TIPP 6: Musik und Tanz: Die meisten Teilnehmer\_innen, selbst die Ungeübten, freut ein Reigentanz zwischendurch. Die/Der Leiter\_in sollte zumindest einen bis zwei Gruppentänze anleiten können. Voraussetzung ist ein CD-Player im Raum. Die Erfahrung zeigt, dass einfache Reigentänze von den TeilnehmerInnen immer wieder erbeten werden (z.B. die CD: Tänze für die Gruppe mit Anleitungen, <http://www.agb-seminare.at/>). Die/Der Didaktiker\_in empfiehlt den Soundtrack zu „Die fabelhafte Welt der Amelie“, er bietet 20 Titel von entspannend bis beschwingt (Bacher, Interv.).

TIPP 7: In Lese- oder Literaturkreisen bewährt es sich, nicht nur TN zum Vorlesen oder Rezitieren zu ermuntern, sondern auch Aufnahmen mit Stimmen von Schauspieler\_innen vorzuspielen (z.B. die CD: Rilke-Projekt, Bis an alle Sterne).

TIPP 8: Alles was Sicherheit gibt, am Anfang bringen. Die kombinierte Anwendung von Theorie und Praxis ermöglicht der/dem Leiter\_in, den Prozess lebendig zu steuern.

*„Ich stelle mich immer selber kurz vor und, wenn ich die Gruppe nicht kenne, bitte ich um Bekanntgabe von Namen, Schwerpunkten der Interessen, Vorerfahrungen. Meistens stehe ich vor der Gruppe, meistens mache ich für die Teilnehmer\_innen einen Sesselkreis“* (Bacher, Interv. S. 9f.).

TIPP 9: Lassen Sie die TN früh im Ablauf zu Wort kommen, hören Sie zu und setzen Sie die verschiedenen Aussagen in Bezug.

TIPP 10: In Gruppen pflegebedürftiger, behinderter oder dementer Menschen, vor allem wenn sie in Heimen leben, ist eine differenzierte Form des Settings angezeigt: Kleine Gruppen, kurze Veranstaltungen, ruhige Atmosphäre, Pausen, Langsamkeit, Wiederholung.

## 4. Frauen- und Generationenspezifische Gruppen

### 4.1 Geschlechtsspezifische Bildung

Grundsätzlich sollte beiden Geschlechtern der Zugang zu Veranstaltungen, Kursen, Workshops, Seminaren offen sein. Altersbildung wird in der Literatur nach wie vor als Frauenbildung bezeichnet (Schiersman in Haring 2012, S. 19). Frauen nehmen die vorhandenen Weiterbildungsangebote eher an, dadurch sind einige Weiterbildungsgruppen unabsichtlich reine Frauengruppen. Diese Gruppen und das bewusste Einsetzen von Frauengruppen kann für eine **geschlechtsspezifische Weiterbildung** genutzt werden.

Geschlechtsspezifisch heißt, Männern und Frauen die gleichen Lernmöglichkeiten und Handlungsspielräume zu eröffnen. Dafür kann es nützlich sein, Frauen in manchen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, einen Einstieg zu ermöglichen.

In gemischten Gruppen übernehmen Männer thematisch verstärkt die Steuerung einer Gruppe. Die sekundäre Aufgabenteilung erfolgt oft noch nach dem tradierten Rollenbild. Männer übernehmen gerne Funktionen wie das Präsentieren von Gruppenarbeiten, dominieren Diskussionen, nehmen überdurchschnittlich viel Redezeit in Anspruch etc. Frauen agieren (dann) vermehrt im Hintergrund, oder ordnen ihre Bedürfnisse der Gruppe unter. Für Frauen ist der Aspekt des Kontaktes, der Netzbildung, wichtig. Manche Frauen können in reinen Frauengruppen ihre Anliegen freier artikulieren und sich über Stärken und Schwächen vertrauensvoll austauschen. Sie erleben in der zweiten Lebenshälfte häufig Situationen des Umbruchs, des Konflikthaften, etwa wenn der Partner in Pension geht und die Beziehung sich verändert, wenn alte Eltern zu betreuen sind oder Pflege beanspruchen, wenn die eigenen Kräfte sich als schwindend erweisen, und ihre ursprünglichen Visionen von Freiheit und Selbstständigkeit im dritten Lebensalter ein weiteres Mal verworfen werden müssen. Diese Themen lassen sich in reinen Frauengruppen besser bearbeiten.

*„Wesentliche Themen behandeln immer Umbruchsituationen. Der Umbruch geschieht auch dann, egal ob die Frau im Beruf war oder nicht (...) Frauen 60plus sind oft in einer Pflegesituation, da die Pflege und Betreuung ja in erster Linie von Frauen durchgeführt wird. Das verändert die gesamte Familienkonstellation, und wo bleibe ich dann, was bleibt für mich noch übrig? Freiräume für Frauen zu schaffen, also auch Themen wie: Ich habe das Recht, mein Leben zu leben, trotz allem. Das sind Themen, die wirklich frauenspezifisch sind“ (Paulweber, Interv. S6f.).*

Neue Medien und andere technische Themen sind in erster Linie von Männern dominiert, wenn man an die Zielgruppe 60plus denkt (vgl. Haring 2011, S. 18ff.). Einerseits müssen

Didaktiker\_innen an den Interessen der Frauen, an ihren Lebenswelten anknüpfen, andererseits müssen neue Gebiete erobert werden – und das stellt die geschlechtsspezifische Altnersbildung vor eine große Aufgabe.

- Versuchen Sie in der Praxis, Geschlechterzuschreibungen nicht als „natürlich“ gelten zu lassen, sonst haben Frauen wie Männer die Ausrede, dass es sich bei bestimmten Themen nicht um Frauen- bzw. Männerthemen handelt.

Bedeutungszuschreibungen nach Geschlecht, Alter, Klasse, Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religion, Behinderung, sexuelle Orientierung, etc.... begründen Karriere- und Erfolgsunterschiede, sie sind Ausschlussmechanismen, die einer freien Entfaltung der Individualität durch Bildung – auch im Alter – im Wege stehen.

- Versuchen Sie Ihre eigenen Einteilungsmechanismen zu reflektieren!
- Thematisieren Sie Geschlechterrollen!
- Lassen Sie in Ihrem Kurs keinen Sexismus zu!
- Schätzen Sie die Vielfalt und vermitteln Sie diesen Ansatz an Ihre Teilnehmenden

Interessante Materialien zur geschlechtersensiblen Bildung finden sich in der Schulbildung: <http://www.bmukk.gv.at/gleichstellung-schule> auf Bundesebene und unter <http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/>. Diese Materialien dienen zur Reflexion der Didaktiker\_innen und zur Vorbereitung auf Themen, die Geschlechterrollen betreffen. Ein Leitfaden zur geschlechtsspezifischen Didaktik hilft, sich gegen Sexismen – also gegen eine Ungleichbehandlung der Geschlechter bzw. eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu stellen: <http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil1.pdf>



Neue Medien – ein Geschlechterthema: Wer lehrt hier wen? Herta und Brigitte vor dem Laptop.



Gegenseitig etwas beibringen – nicht nur über Neue Medien.



## 4.2 Intergenerationelle Gruppen

Wie Geschlecht und Alter ist auch Generation eine Abgrenzungskategorie, die für viele Argumentationen verwendet wird – wenn auch widersprüchlich. Der Generationenbegriff besteht aus drei nach Karl Mannheim grundlegenden Schritten von einer potentiellen über eine aktuelle Generation zu einer Generationseinheit (Haring 2007, S. 32ff.):

“Eine *potenzielle Generation* besteht aus Personen gleicher Altersgruppen, die in ähnliche soziale und historische Geschehnisse hineingeboren werden. (...) Einen zweiten Schritt zur Generationenbildung ordnet Mannheim in Gemeinsamkeiten oder Ähnlichkeiten, zum Beispiel in Erlebnissen und Erfahrungen von Angehörigen der potenziellen Generation interpretiert und Situationen definiert werden (ebd.). Dieser Schritt macht die *potenzielle* Generation zu einer *aktuellen* Generation. (...) Der dritte Schritt zeigt wie sich aus der Interaktion der Angehörigen einer aktuellen Generation *Generationseinheiten* bilden. Angehörige einer Generation reagieren auf bestimmte Themen - diese Generation betreffend - ähnlich.” (Haring 2007, S. 32).

Intergenerationelles Lernen wurde bislang vom **Lernen in der „Familie“** abgeleitet, dabei handelt es sich um ein Vermitteln von Wissen und Fertigkeiten zwischen Meister und Gesellen (vgl. Franz 2006). Dieses Verhältnis wird in Geschichtsprojekten und Vorleseprojekten eingehalten. Doch diese Sichtweise vom intergenerationellen Lernen wird gerade durch das Lernen von und mit den Neuen Medien stark verändert, denn hier kehrt sich die „Meister-Gesellen“ Hierarchie um und die Älteren lernen von den Jüngeren. Die Praktiker\_innen sehen diesen neuen Trend und suchen Unterstützung in ihren Reihen:

*„Wir müssen Bildungsveranstaltungen intergenerativ machen, weil beide (Generationen) dabei Spaß haben. Wir haben jetzt ein neues Bildungsprogramm erstellt (...) wir suchen die Zielgruppe aus – also das sind Fokusgruppen – und definieren mit ihr gemeinsam, was bei einem Seminar sein sollte, was keinesfalls sein sollte, wie die Ausschreibung sein sollte, dass sie ankommt (...)“* (Paulweber, Interv. S. 5f.).

An der *Uni for Life* in Graz befasst man sich (unter der Leitung von Marcus Ludescher) schon seit einigen Jahren mit dem Thema intergenerationelles Lernen. Im Projekt ADD LIFE werden neue intergenerationelle Lehr- und Lernmethoden entwickelt. Infos dazu finden sich im Internet (<http://add-life.uni-graz.at/>). In diesem Projekt wird darauf Wert gelegt die Reziprozität zwischen den Generationen als Lernziel zu fördern. Nicht nur soll die Generation selbst und die Beziehung zwischen den Generationen Thema des intergenerationellen Lernens sein, es soll auch ein gleichwertiger Austausch zwischen jung und alt stattfinden: “(...) Ein Geben und Nehmen zwischen Jung und Alt ist die

Voraussetzung, dass beide profitieren und sich ein gemeinsamer Erfahrungshorizont bildet, der den Aufbau von generationsübergreifenden sozialen Beziehungen und den kulturellen Austausch fördert.“ (Haring, Ludescher, Strümpel 2011, S. 69).

**Intergenerationelle Lernprozesse** sind oft schwer greifbar, da sie im formalen Lernen nicht vorkommen:

„ (...)selbstbestimmte, erfahrungs- bezogene Lernprozesse zwischen zwei interagierenden Personen unterschiedlichen Lebensalters. Was jeweils gelernt wird, ist dabei individuell bestimmt und vollzieht sich vorwiegend informell. Solche Lernprozesse vollziehen sich meist im gemeinsamen Handeln, im gemeinsamen Tätigsein und stehen nicht unmittelbar im Interessenmittelpunkt der Agierenden.“ (Clausen und von Massenbach 2009, S. 2)

Fast alle Methoden können an eine intergenerationelle Gruppe angepasst werden. In unserem Handbuch sind Sie daher nur dann extra ausgewiesen, wenn es eine „intergenerationelle Variante“ dazu bereits gibt.

Ein Hauptziel von intergenerationeller Didaktik ist es, **Stereotype und Vorurteile über die jeweils andere Generation zu reflektieren und Sichtweisen zu verändern:**

„Je mehr Ältere mit Jüngeren kommunizieren und gemeinsam in Seminaren lernen, desto eher kann eine Rigidität der Einstellungen und Ansichten verringert und auch vermieden werden“ (Siebert 2011, S.2)

Unsere Expertinneninterviews bestätigen diese Ansicht mit Beispielen aus dem Computerkurs oder dem Gaming:

„Die Alten denken, die Jungen sind so und so und die Jungen denken, die Alten sind so und so. Und da kann ich aus Erfahrung sagen – und das ist auch wirklich durchgehend evaluiert – dass man mit 3 x 3 Stunden Computerkurs (jung und alt) gemeinsam Stereotypen verändern kann“ (Paulweber, Interv. S. 5).

„Für mich hat sich der Bereich Intergenerativität in den letzten Jahren verändert (...) wir gehen in die Richtung: voneinander lernen, miteinander lernen und übereinander lernen. Das sind für mich die drei Grundsätze im Bereich der Intergenerativität. Das heißt jetzt, in der Gegenwart, dass die SeniorInnen zum Beispiel lernen, mit einer Playstation zu spielen, oder wenn ich an 'Technik in Kürze' denke, da lernen die SeniorInnen von den Jugendlichen die Computerkompetenz. Andererseits lernen die Jugendlichen dabei, dass die Senioren ja viel cooler sind als sie es sich vorstellen, und so gilt es immer, miteinander etwas zu entwickeln. Der eine sagt dem andern, wie es geht. Es geht immer um die Verständigung von Alt und Jung. Soviel zum Thema Intergenerativität, das unterscheidet sich jetzt also von früheren Opa-Enkelkinder-Kursen.“ (Paulweber, Interv. S.5).

Nicht nur der Austausch zwischen den Jugendlichen und Kindern mit der Großelterngeneration ist unter intergenerationellem Lernen zu verstehen, sondern auch die benachbarten Generationen. Wenn es um innovative neue Themen wie Neue Medien geht können auch Ältere selbst zu **wichtigen Multiplikator\_innen** werden:

*„Manchmal stehen bei den Fahrkarten-Automaten am Bahnhof Leute, das sind Ehrenamtliche, die den älteren Menschen helfen und ihnen zeigen, wie das geht. Sogar in der Straßenbahn brauchen manche Leute Hilfe bei dem einfachen Automat. Aber nicht nur Ältere finden sich nicht zurecht, es gibt auch Jüngere, die das nicht können. Wie ich weiß, gibt es an der Zentralbibliothek in Wien auch Ehrenamtliche, selbst schon Ältere, die bei der Recherche am Bildschirm helfen. (...) Und Ältere sollen Älteren helfen, das wäre sowieso die Lösung“ (Bacher Interv. S 20).*



Eine intergenerationelle Gruppe bereitet sich für die Methode „Vertrauensspaziergang“ vor, siehe Methodenhandbuch.

## 5. Didaktische Tipps in Kürze

- Reflektieren Sie Ihr eigenes Altersbild
- Versuchen Sie mit den TN Stereotypen abzubauen
- Hören Sie den TN zu
- Erkennen Sie Lebenserfahrungen an
- Empowern Sie die TN – stärken Sie deren Eigenkräfte
- Helfen Sie den TN, ihren Lernprozess selbst zu planen, zu strukturieren und zu reflektieren
- Regen Sie dazu an, dass TN voneinander lernen
- Gestalten Sie Ihre Seminare und Workshops mit vielen Partizipationsmöglichkeiten
- Lernen Sie aus dem Feedback Ihrer TN
- Leiten Sie die TN an, Wissen selbst zu entdecken
- Machen Sie neugierig auf das Lernen
- Seien Sie authentisch und zeigen Sie Freude, aber auch andere Emotionen
- Lachen Sie gemeinsam

Die Praxis der Autorinnen hat gezeigt, dass sich mit diesen Didaktiktipps (einige wurden von Haring/Ludescher/Strümpel zusammengestellt, vgl. 2011, S. 66) verschiedenste Zielgruppen angeregt und ernst genommen in ihrem Lernprozess fühlen.

## Literaturverzeichnis

Antz, Eva-Maria et. al. (2009): Generationen lernen gemeinsam Band 2. Methoden für die intergenerationelle Bildungsarbeit. Band 2. Bertelsmann, Bielefeld.

Brünner, Anita (2011): Leitprinzipien und didaktische Handlungsansätze in der Erwachsenenbildung Lernen im Alter. In: Magazin Erwachsenenbildung.at: Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Fachbeitrag Heft 13, Beitrag 9.

Bubolz Lutz, Elisabeth (1999): Autonomie statt Didaktik. Gegenthesen zum Infrastrukturansatz In: Bergold, Ralph/Mörchen, Annette/Knopf, Detlef (1999): Altersbildung an der Schwelle des neuen Jahrhunderts. Echter. Würzburg.

Clausen, Jens/Massenbach von, Ingrid (2003): InterAktionsWerkstatt Modell zum intergenerationellen Lernen. Berlin.

Online: <http://www.abwf.de/content/main/publik/materialien/materialien52.pdf>

Haring, Solveig (2007): Altern ist (k)eine Kunst. Biographische Bildungsprozesse älter werdender Künstlerinnen. Saarbrücken.

Haring, Solveig (2011): Neue Medien - "alte" Frauen. Medienkompetenz für ein Aufweichen von Klischees. In: Magazin. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Fachbeitrag Heft 13, Beitrag 11. Online: <http://erwachsenenbildung.at/magazin/11-13/meb11-13.pdf> (zuletzt 14. Dezember 2012).

Haring, Solveig (2011b): Texte für ältere Menschen - Konsequenzen für das Schreiben in der Weiterbildungspraxis. In: Holzer, Daniela/Schroettner, Barbara/Sprung, Annette (Hrsg.) Reflexionen und Perspektiven der Weiterbildungsforschung. Waxmann: Münster.

Haring, Solveig et.al. (2012): Endbericht. Bildungsbedürfnisse älterer Frauen (60+) in Österreich. Graz. Online:

[http://www.bmask.gv.at/site/Soziales/Seniorinnen\\_und\\_Senioren/Lebenslanges\\_Lernen/](http://www.bmask.gv.at/site/Soziales/Seniorinnen_und_Senioren/Lebenslanges_Lernen/) siehe Downloads, (zuletzt: 14. Dezember 2012).

Haring, Solveig/Ludescher, Marcus/Strümpel, Charlotte (2011): Ältere in den Mittelpunkt

stellen: Berücksichtigung der Diversität mit Fokus auf didaktische, geschlechtsspezifische und generationenbezogene Aspekte. In: Waxenegger, Andrea namens der Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter (Hg.): Lernen und Bildung im späteren Lebensalter. Leitlinien und Prioritäten 2020. Graz, S. 63-72.

Hausammann, Heidi et.al. (2000): Erwachsenenbildung mit älteren Menschen, Schulverlag plus. Bern.

Kolland, Franz (2007): Lernbedürfnisse und Lernarrangements von älteren Menschen. Endbericht. Wien.

Kolland, Franz (2009): Bibliographie zur Bildung im Alter / Geragogik. Online: [http://www.bmask.gv.at/site/Soziales/Seniorinnen\\_und\\_Senioren/Lebenslanges\\_Lernen/](http://www.bmask.gv.at/site/Soziales/Seniorinnen_und_Senioren/Lebenslanges_Lernen/) siehe Downloads, (zuletzt: 14. Dezember 2012).

Ruhe, Hans Georg (2007): Methoden der Biographiearbeit. Lebensspuren entdecken und verstehen. 3. Aufl. Weinheim u.a.

Sauter, Hannes/Heidecker, Dagmar (2011): In zehn Schritten mehr erreichen. Leitfaden zur praktischen Umsetzung didaktischer Prinzipien in der SeniorInnenbildung. In: Magazin Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 13, Beitrag 9, Seite 6.

Siebert, Horst: Bildung im Alter (2011) In: Magazin Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 13, Beitrag 3. Online: erwachsenenbildung.at.

Waxenegger, Andrea namens der Projektgruppe Lernen im späteren Lebensalter (Hg.) (2011): Lernen und Bildung im späteren Lebensalter. Leitlinien und Prioritäten 2020. Graz.

Linkssammlung

[www.bifeb.at](http://www.bifeb.at)

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

[http://www.bmask.gv.at/site/Soziales/Seniorinnen\\_und\\_Senioren/Lebenslanges\\_Lernen/](http://www.bmask.gv.at/site/Soziales/Seniorinnen_und_Senioren/Lebenslanges_Lernen/)

<http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil1.pdf>

<http://add-life.uni-graz.at/cms/?q=learners/de/inter-generational>

<http://erwachsenenbildung.at>

<http://www.agb-seminare.at/>

<http://www.saferinternet.at/broschuerenservice/weitere-materialien/>

<http://www.abwf.de/content/main/publik/materialien/materialien52.pdf>

## **IMPRESSUM**

Teil 1: Didaktik Leitfaden, Teil 2: Methodenhandbuch  
Medieninhaber und Herausgeber: Bundesministerium  
für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz,  
Stubenring 1, 1010 Wien.

Text: Solveig Haring, Herta Bacher

Redaktion: Solveig Haring

Layout: Solveig Haring

Photos: Stefan A. Haring

Wien, März 2013

