

Weiterbildung älterer Menschen im demografischen Wandel – Deutsche und internationale Perspektiven

In den Industrieländern Europas und Nordamerikas sowie in Japan führt der demografische Wandel zur Alterung der Bevölkerungen. In diesen Ländern hat sich ein Diskurs über die bessere Nutzung der Potenziale älterer Menschen entwickelt, in dem die Weiterbildung und das lebenslange Lernen eine besondere Rolle einnehmen. Dieser Beitrag thematisiert Perspektiven des internationalen Vergleichs und skizziert Konzepte des lebenslangen Lernens im höheren Lebensalter anhand der Weiterbildungssituation älterer Menschen in Deutschland.

Einleitung

Die Industrieländer Europas, aber auch Japan oder Nordamerika, sind besonders vom demografischen Wandel und vom Altern ihrer Bevölkerungen betroffen. Einige stärker, wie Deutschland, Italien, Spanien oder Japan; andere etwas weniger, wie Frankreich oder die Länder Nordamerikas. Die jeweiligen nationalen Interpretationen der Bevölkerungsprognosen führen zu unterschiedlichen politischen Strategien, um die negativen Auswirkungen alternder Gesellschaften zu bewältigen. Auch die vorgeschlagenen Mittel, ältere Menschen länger an der Produktion zu beteiligen und die Potenziale Älterer für die Gesellschaft besser zu nutzen, variieren in den einzelnen Ländern, doch stets wird der Weiterbildung eine wichtige Rolle beigegeben.

In diesem Beitrag werden drei Aspekte der Weiterbildung älterer Menschen im demografischen Wandel thematisiert, die auch international immer wieder aufgegriffen werden:

- Veränderungen der sozialen Situation Älterer im demografischen Wandel,
- Weiterbildungsbeteiligung älterer Menschen,
- Konzepte und Projekte des lebenslangen Lernens im Alter.

Es liegt nahe, bei der Erörterung dieser Themen über den nationalen Tellerrand hinaus zu gucken und Handlungsperspektiven für die Weiterbildung aus internationaler Forschung zu gewinnen. Doch die transnationale Analyse steht vor erheblichen Problemen, denn unterschiedliche soziale Strukturen und Bildungssysteme der Länder erfordern Vergleichsmaßstäbe, die bisher nur ansatzweise vorliegen.

1. Altern und Weiterbildung im demografischen Wandel

Der demografische Wandel in den „alten“¹² Industrieländern Europas ist von einer schnellen Zunahme des Bevölkerungsanteils älterer Menschen bei insgesamt zurückgehenden Einwohnerzahlen gekennzeichnet. Ähnliche Entwicklungen finden sich in Nordamerika oder Japan. Sie werden häufig als bedrohlich für die Existenz der Volkswirtschaften angesehen, da ein immer geringer werdendes Erwerbspersonenpotenzial einer immer größer werdenden Gruppe von Personen in der Nacherwerbsphase gegenüber steht.

Gleichzeitig steigt aber mit der Zunahme der relativen Lebenserwartung auch die Anzahl der gesunden Jahre, die dem Menschen im Alter zur Verfügung stehen. Die WHO sieht in den westlichen Industrieländern einen Zuwachs an „healthy life expectancy“ (WHO 2002, S. 13). Daher liegt es nahe darüber nachzudenken, wie die Ressourcen Älterer für die Gesellschaft besser zu nutzen sind und welche Rolle dabei der Weiterbildung zukommt. Die Politik erhält bei der Umsetzung entsprechender Programme aus der Wissenschaft Unterstützung, denn diese weist immer wieder darauf hin, dass Menschen auch im Alter über „kognitive Potenziale“ (Kruse 2008, S. 37) verfügen und dass in der Wissensgesellschaft altersbezogene Kompetenzen immer wichtiger werden. Diese Potenziale älterer Menschen werden häufig als humanes oder soziales „Kapital“ betrachtet (vgl. Withnall 2010, S. 6). Außerdem hat Bildung im Alter wichtige gesellschaftliche Funktionen, indem sie zum Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen den Generationen beiträgt.

Die Altersprozesse haben heute in Deutschland eine weitere Spannbreite als in früheren Jahren, was zu „einer steigenden Heterogenität der Gruppe der älteren und alter Menschen geführt hat“ (Backes u.a. 2004, S. 8). So bleibt zunächst einmal zu klären, wer die Älteren sind und welchen Bildungsbedarf diese Gruppe haben könnte. Häufig werden Menschen ab 50 Jahren bereits als alt betrachtet. „Doch die Tatsache, dass Menschen ab einem bestimmten Lebensalter als alt wahrgenommen werden, ist vor allem Folge gesellschaftlicher Konventionen“ (Kruse 2008, S. 21). Es ist daher schwierig, von der Alten- oder Altersbildung zu sprechen (vgl. Anding 2002, S. 57), denn ältere Menschen konstituieren auch unter Bildungsperspektive keine homogene Gruppe.

Die Altersforschung hat bereits frühzeitig in Studien belegt, dass sich die Lern- und Leistungsfähigkeit im Lebenslauf erhalten lässt, auch wenn sich bestimmte Lernfaktoren und -inhalte verändern (vgl. Lehr 1977). Ergebnisse aus neuropsychologischen Forschungen zeigen, dass Lernen im Alter die individuelle geistige Aktivität fördern, das Wissen aktualisieren, die Reflexivität des Handelns steigern und Kommunikation in sozialen Kontakten verbessern kann (vgl. Lindenberger 2000; Scheich 2006; Falkenstein/Sommer 2006). „Solange der Mensch lebt und nicht durch Krank-

12 Diese Länder sind „alt“ im Sinne des historischen Zeitpunkts ihrer Industrialisierung.

heit stark beeinträchtigt ist, kann er Neues lernen“ (Kocka/Staudinger 2009, S. 26). Die Weiterbildungsaktivität kann einen Beitrag für die Erfüllung der Aufgaben des täglichen Lebens und für ein „erfolgreiches Altern“ (Baltes/Baltes 1992, S. 28) leisten. Die Lernerfolge älterer Erwachsener sind dabei hoch, wenn sie den Nutzen der Lerninhalte sehen und das Wissen umsetzen können. Dies kann der Fall sein, wenn die Weiterbildung im höheren Alter für folgende Aufgaben hilfreich ist:

- Förderung der Partizipation Älterer an der Arbeitswelt,
- Unterstützung der sozialen und politischen Teilhabe in der nachberuflichen Lebensphase,
- Bewältigung von typischen Entwicklungsaufgaben und Alltagsproblemen im Alter.

Der vorliegende Text geht von der These aus, dass Lernen und Weiterbildung in der höheren Lebensphase einen Beitrag zur „sozialen Inklusion Älterer“ (Friebe 2010, S. 177) leisten können, wenn sie auf die Interessen älterer Menschen abgestimmt sind. Die Bildungsangebote dürfen dann aber nicht nur an den Erfordernissen des Marktes, sondern müssen auch an den Werten eines Rechts auf „Bildung ohne Altersgrenzen“ (Kalbermatten 2008, S. 192) orientiert sein.

2. Die Weiterbildungsbeteiligung älterer Menschen – Probleme und Chancen des internationalen Vergleichs

Die in dieser Ausgabe des REPORT präsentierten Informationen aus mehreren europäischen Ländern und Japan zur Weiterbildung älterer Menschen dokumentieren, dass der demografische Wandel und das Altern eine transnationale Thematik darstellen. Im Mittelpunkt der internationalen Weiterbildungsdiskurse steht das Konzept des lebenslangen Lernens, das Lernen aus persönlichen, sozialen und beruflichen Gründen umfasst. Dieses Konzept integriert nicht nur Formen des regulären und formalen Lernens in Bildungseinrichtungen, sondern auch Formen des informellen und selbstständigen Lernens. Auch die Europäische Union stellt die Weiterbildungsmöglichkeiten in allen Lebensphasen in den Mittelpunkt ihres Programms zum Lebenslangen Lernen (vgl. European Commission, Programm 2007 bis 2013). „Menschen jeden Alters soll ein gleichberechtigter und ungehinderter Zugang zu hochwertigen Lernangeboten ermöglicht werden“ (Eurostat 2009, S. 196).

Vergleichbare Ausgangslagen in Europa und anderen Industrieländern sprechen für gemeinsame internationale Bildungsforschungen und für grenzüberschreitende Entwicklungen von Handlungskonzepten. Doch europäische und internationale Forschungen zur Weiterbildung stehen vor besonderen Aufgaben, die sich dadurch ergeben, dass die Erwachsenenbildung enger als andere Bildungsbereiche mit gesellschaftlichen Strukturen verbunden ist (vgl. Nuissl 2010, S. 163). Die nationalen Weiterbildungssysteme haben ihre Eigenheiten und historischen Prägungen. Es gibt

Differenzen zwischen den normativen Diskursen zur Rolle der Arbeit und des Alterns, zur Rolle der Bildung und der politischen Aufgabenstellungen. Diese werden selbst in anscheinend sehr ähnlichen Staaten wie z.B. Großbritannien und Irland wirksam (vgl. Withnall 2010, S. 13). Die Finanzierungen und die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Bildung älterer Menschen hängen stark vom nationalen Bildungsgefüge ab. Unter diesen Bedingungen steht die internationale Vergleichsforschung vor besonderen Problemen, was sich bereits bei der Auswertung von Daten zur Weiterbildungsbeteiligung zeigt.

Lebenslanges Lernen im Vergleich EU 27		
	2003	2007
Schweden	31,8	32,0
Ver. Königreich	27,2	26,6
Dänemark	24,2	29,2
Niederlande	16,4	16,5
Österreich	8,6	12,8
Frankreich	7,1	7,4
Deutschland	6,0	7,8

in % der an Bildungmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung im Alter von 25 und 64 Jahren
(Eurostat Jahrbuch 2009)

Tabelle 1: Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung in den EU-Ländern (Eurostat 2009, S. 199)

Deutschland nimmt im europäischen Vergleich der EU 27 bei der Teilnahme an Veranstaltungen des lebenslangen Lernens laut Eurostat (vgl. 2009, S. 199) lediglich Platz 10 ein. Bei den Untersuchungen zur betrieblichen Bildung des Continuing Vocational Training Survey (CVTS) (Moral u.a. 2009, S. 9) befindet sich Deutschland sogar nur auf Platz 17. Die skandinavischen Länder, aber auch Großbritannien, haben deutlich höhere Bildungsbeteiligungen. Da sich diese Daten aber nur auf die Altersgruppen der bis zu 64-Jährigen beziehen, wirken sich hier Teilnahmen an betrieblicher und beruflicher Bildung besonders stark aus. Die Studie Adult Education Survey (AES) zeigt im Vergleich der Alterskohorten eine geringere Teilnahme älterer Menschen an Weiterbildungsveranstaltungen in Deutschland. Die Quote der Bildungsaktivität¹³ lag 2007 bei 44 Prozent in der Altersgruppe der über 45-Jährigen, bei 27 Prozent bei den über 55-Jährigen und bei nur 13 Prozent bei den 65- bis 80-Jährigen (von Rosenbladt/Bilger 2008, S. 227). Für die Gruppe der über 65-Jährigen liegen bisher nur wenige europäische Vergleichswerte zur Weiterbildungsaktivität vor.

Die schlechten deutschen Werte der Weiterbildungsbeteiligung werden häufig damit kommentiert, dass Deutschland mit der dualen Berufsausbildung über ein relativ

13 Teilnahme an regulären Bildungsgängen und formalen Weiterbildungsveranstaltungen

effektives und betriebsnahe System verfüge und so weniger Bedarf an beruflicher und betrieblicher Weiterbildung entstehe. Zudem sei die Abgrenzung zwischen Ausbildung und Weiterbildung in vielen internationalen Studien unzureichend (vgl. Schömann/Baron 2009, S. 31). Allerdings kann diese Argumentation nur bedingt für die Analyse des Bildungsbedarfs der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herangezogen werden, denn durch den technologischen Wandel erhöht sich der Bedarf an Wissen ständig (vgl. Nuissl u.a. 2006, S. 18), sodass ein langfristiges Lernen auf Vorrat nicht möglich ist.

Im Bemühen, die Daten zur Weiterbildungsbeteiligung international zu vergleichen, ist es hilfreich, auf Konzepte der europäischen Vergleichsforschung der Berufsbildung zurückzugreifen. Einige Autor/inn/en (vgl. Niemeyer 2004, S. 3) nutzten bestimmte Typisierungen von „Wohlfahrtsstaatsregimen“ (Pohl/Walther 2006, S. 8), die universalistische, liberale, beschäftigungsorientierte, subprotektive bzw. unterinstitutionalierte und postsozialistischen Systeme unterscheiden.

Systemtyp	Bildungssystem	Länderbeispiele
universalistisch	Bildung als Bürgerrecht	Skandinavien
korporatistisch	Beschäftigungsorientiert	Deutschland, Österreich
liberal	marktbasiert	Vereinigtes Königreich
unterinstitutionalisiert	stark informell	Mediterrane Staaten
postsozialistisch	unterfinanziert	Osteuropäische Länder

Tabelle 2: Typologie des Wohlfahrts- und Sozialsystems¹⁴

Auf der Grundlage dieser Folie lassen sich tendenzielle Unterschiede der nationalen Bildungssysteme und der Weiterbildung erkennen. Im universalistischen System ist eher die individuelle persönliche Entwicklung zentrales Ziel von Bildung und Weiterbildungsmaßnahmen. In liberalen Systemen soll die Weiterbildung möglichst direkt zur Teilnahme am Arbeitsmarkt oder zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit führen. Korporatistische beschäftigungsorientierte Bildungsprogramme sollen hingegen eine möglichst lange Ausübung des Berufs gewährleisten, während unterinstitutionalierte und unterfinanzierte Systeme nur wenige formale Weiterbildungsangebote zur Verfügung stellen. Es wird bereits deutlich, dass die Bildung älterer Menschen im jeweiligen sozialen Kontext zu interpretieren ist und dass sich die nationalen Bildungsbegriffe

14 Das Modell geht auf Arbeiten des skandinavischen Sozialwissenschaftlers Goesta Esping-Andersen (1990) zurück. In seinem Buch "Three Worlds of Welfare Capitalism" charakterisiert er drei Formen des Wohlfahrtsstaates, um Unterschiede staatlicher Sozialleistungen zu erkennen: Der sozialdemokratische Staat strebt ein universelles Sicherungssystem auf höchst möglichem Standard an. Der liberale Staat begrenzt die staatlichen Sozialleistungen möglichst stark und setzt auf die individuelle Selbsthilfe, der konservativ-korporatistische Staat garantiert bestimmte Rechtsansprüche auf Sozialleistungen, die i.d.R. durch Berufstätigkeit erworben werden. Das hier adaptierte Modell mit fünf Systemtypen wird von Niemeyer (2004) und Pohl/Walther (2006) verwendet.

sehr unterscheiden können. So finden wir in Skandinavien eher ganzheitliche Bildungsvorstellungen, in angelsächsischen Ländern eher instrumentelle Orientierungen, in Deutschland und einigen südeuropäischen Ländern berufs- und positionsbezogene Bildungsbegriffe (vgl. Pohl/Walther 2006, S. 12).

Die Weiterbildung in Deutschland ist nach diesem Modell vor allem dadurch gekennzeichnet, dass ein beschäftigungsorientiertes Bildungssystem bisher keinen besonderen Schwerpunkt bei der Weiterbildung älterer Menschen setzt. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (vgl. Bellmann u.a. 2007, S. 3) boten bisher nur wenige deutsche Betriebe spezielle Bildungsangebote für ältere Menschen an. Dies hat wohl seine Gründe darin, dass ältere Menschen in Deutschland in den letzten Jahrzehnten schon deutlich vor der Renteneintrittsgrenze aus der Produktion freigesetzt wurden und die Qualifizierung für nachberufliche Lebensphasen irrelevant erschien. Aktuell verändert sich diese Situation langsam, denn die nachwachsende Generation kann zahlenmäßig den Verlust an älteren Arbeitskräften nicht mehr kompensieren (vgl. BiB 2008). Politische Aktivitäten zielen daher mehr darauf ab, die frühe Beendigung der Berufsarbeit zu stoppen und die Beteiligung Älterer an der Erwerbsarbeit sowie an Bildungsmaßnahmen zukünftig zu steigern.

Es fehlen bisher Überblickstudien, die diese Ansätze der internationalen Bildungs- und Vergleichsforschung systematisch auf die Weiterbildung im höheren Lebensalter übertragen. Auch die gängigen Statistiken zur Weiterbildungsbeteiligung taugen nur bedingt als vergleichende oder so genannte Benchmark-Indikatoren für die Güte der Programme zum lebenslangen Lernen. Die Teilnahme allein sagt noch nicht viel über die Verwirklichung des lebenslangen Lernens aus, noch kann sie als alleiniger „Erfolgsfaktor“ (Tippelt u.a. 2009, S. 33) nationaler Bildungsprogramme für Ältere gewertet werden. Der neu entwickelte Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) muss sich erst noch als ein geeignetes Instrument des länderübergreifenden Vergleichs von Qualifikationen und Bildungsbedarf im Alter erweisen (vgl. Schöpf 2010, S. 45). Jenseits des systematischen Vergleichs von Daten ist es aber sehr nützlich, Bildungskonzepte für ältere Menschen aus anderen Ländern zu untersuchen und nach Lösungen für die jeweiligen Problemlagen Ausschau zu halten.

3. Konzepte und Projekte des lebenslangen Lernens im Alter – Wie können die einzelnen Länder voneinander lernen?

Der demografische Wandel in den Ländern Europas, Nordamerikas oder in Japan erfordert neue Wege zur Steigerung der gesellschaftlichen Partizipation älterer Menschen. Dabei besteht ein starker Zusammenhang zwischen einer stärkeren Nutzung der Potenziale älterer Menschen und der Teilnahme an Weiterbildung (vgl. BMFSFJ 2005, S. 344). Allerdings bestehen für bestimmte Gruppen älterer Menschen in Deutschland erhebliche Zugangsbarrieren (vgl. Friebe 2010, S. 173) und die Weiterbildungsangebote erreichen häufig nur diejenigen, die bereits bildungsaktiv sind und

regelmäßig an Veranstaltungen teilnehmen (vgl. Schreiber-Bartsch 2009, S. 63). Auch die deutsche Volkshochschulstatistik (vgl. DIE 2008, S. 29) belegt, dass Personen mit guten Bildungsvoraussetzungen häufiger als Menschen mit geringerem Schul- und Berufsabschluss Bildungsangebote nutzen. Die Ursachen dieser Zusammenhänge sind bisher wenig erforscht. Ältere Menschen mit geringer Bildungsaktivität haben vermutlich häufig negative Schul- und Ausbildungserfahrungen, aus denen sich „biographische Hemmfaktoren“ und Bildungsabstinenz ergeben (vgl. Künemund 2009, S. 110). Hinzu kommen Kontextfaktoren, die für die Nicht-Teilnahme an Bildung im Alter wirksam sind. Bestimmte soziale Gruppen können als bildungsfern bezeichnet werden, wenn sie über wenig Information und/oder Motivation zur Weiterbildung verfügen, oder als bildungsbeneidigt, wenn sie durch schlechte Bildungsvoraussetzungen, Altersarmut und Einschränkungen im Alter nicht an Weiterbildung teilnehmen können. Aus der Perspektive des lebenslangen Lernens werden in der Lebensphase der Erwerbs- und Haushaltarbeit wichtige Grundlagen für die Weiterbildung im höheren Alter gelegt.

Die Bildungsaktivitäten im Alter hängen auch von einer angemessenen Angebotsstruktur ab. Aufgabe der internationalen Weiterbildungsforschung ist es daher, nicht nur länderübergreifende Indikatoren für Bildungsaktivitäten bereitzustellen, sondern auch Ansätze für eine Verbesserung der Bildungsangebote für Ältere aufzuzeigen. Ein Beispiel für den internationalen Austausch auf der Ebene der Weiterbildungspraxis liefert das EU Programm GRUNDTVIG mit seinen „multilateralen Projekten für Ältere und mit älteren Menschen“ (Marquart 2009, S. 6). Derartige Initiativen gehen von der Erwartung aus, dass die Forschung und Praxis der Weiterbildung international viel voneinander lernen können und dass sich Modelle zur Verbesserung der Bildungsangebotsstruktur für ältere Menschen von einem Land auf das andere übertragen lassen.

Damit stellt sich aber die Frage, worin sich ein gutes Praxismodell von einem weniger guten unterscheidet und ob eine Abstrahierung von den Kontextbedingungen des Bildungssystems bei der Bewertung der Modelle überhaupt möglich ist. Wie können Vergleichskriterien zur Qualität der Angebote und der Lernaktivitäten Älterer gefunden werden? Bei der Beantwortung dieser Frage sollen zunächst drei Punkte besondere Beachtung finden:

- Sind die Angebote an den Bedürfnissen des älteren Lerners und am gesellschaftlichen Bedarf orientiert?
- Berücksichtigen sie das Lernverhalten im Alter in ihrer Weiterbildungsdidaktik?
- Sind Rahmenbedingungen für altersgerechter Bildungsstrukturen vorhanden?

Diese Fragestellungen können leitend für die internationale Weiterbildungsforschung sein und Anhaltspunkte für Konzeptentwicklungen liefern. Daher werden sie abschließend am Beispiel der deutschen Weiterbildungssituation Älterer erläutert.

Bildungsangebote müssen zunächst stärker am Bedarf und an den Bedürfnissen älterer Menschen ausgerichtet werden. Bisher existieren aber in Deutschland kaum Untersu-

chungen zum Bildungsbedarf Älterer (vgl. Tippelt u.a. 2009, S. 17), zum Bedarf älterer Frauen oder von älteren Personen mit Migrationshintergrund. Für nicht lernaktive Gruppen älterer Menschen müssten neue Formen der wohnortnahmen Weiterbildung und Beratung entwickelt werden. Diese eher adressatenorientierten Bildungsangebote sollten dabei durch intergenerationale Programme ergänzt werden. Das gemeinsame Lernen der Generationen ist besonders wichtig, da es die Nutzung der Ressourcen der Altersgruppen und Know-how-Transfers ermöglicht (vgl. Franz u.a. 2009, S. 11) und ebenso ein Motivations- und Informationsfaktor zur Förderung gesellschaftlicher Partizipation sein kann (vgl. Brödel 2006, S. 71).

Ein zweiter Orientierungspunkt für Weiterbildungsangebote zielt auf die Überwindung der Bildungshindernisse durch mehr Wissen über das Lernverhalten Älterer ab. Gute Lernerfolge zeigen sich bei Älteren dann, wenn eine „alterssensible Didaktik“ (Nuissl 2009, S. 99) an vertrauten Lernmaterialien anknüpft, den Älteren Sicherheit in der Lernsituation und ausreichend Zeit für das Lernen gibt. Zeitdruck scheint für Ältere allgemein einen ungünstigen Einfluss auf die Leistung zu haben, da sie im Vergleich zu Jüngeren genauigkeitsorientierter arbeiten (vgl. Wild-Wall u.a. 2007). Außerdem wirken Lernmotivationen und Verhaltensweisen der Lehrenden stärker auf das Lernverhalten Älterer als auf das der Jüngeren (vgl. Friebe/Jana-Tröller 2008). Besonders wichtig ist für den älteren Menschen, dass Lernprozesse selbstbestimmt und mit Lebensphasen- sowie Erfahrungsbezug arrangiert werden (vgl. Kade 2007, S. 127).

Ein dritter Punkt thematisiert die Sicherung und Verbesserung der Rahmenbedingungen der Weiterbildung im höheren Lebensalter. Dies ist in erster Linie eine Aufgabe der betrieblichen und öffentlichen Weiterbildungspolitik, deren Investitionen in die Bildung älterer Menschen in Deutschland allerdings rückläufig sind (vgl. Staudinger/Heidemeyer 2009, S. 271). Bildungspolitische Strategien und Angebotsentwicklung dürfen nicht nebeneinander stehen, sondern müssen auf mehreren Ebenen (vgl. Friebe 2010, S. 176) integriert werden: Auf der Makroebene der Gesellschaft sind die rechtlichen und finanziellen Voraussetzungen für Lernangebote im Alter zu schaffen. Auf der Mesoebene der Organisationen und Interessengruppen können die Bildungseinrichtungen für ältere Menschen und insbesondere für ältere „bildungferne“ Adressaten geöffnet und mit lokalen Initiativen zum Thema Altern vernetzt werden. Auf der Mikroebene der konkreten Interaktion von Weiterbildnern und Teilnehmenden können alterssensible Lernarrangements Anwendung finden.

Werden diese Orientierungspunkte beachtet, so kann über Ländergrenzen hinweg der Beitrag der Weiterbildung und des lebenslanges Lernen zur individuellen und gesellschaftlichen Gestaltung des Alterns untersucht werden. Allerdings ist die Weiterbildung Älterer nicht in der Lage, die mit dem Altern verbundenen sozialen Probleme allein zu lösen, sondern sie muss mit sozialpolitischen Handlungsfeldern vernetzt werden. Dazu gehören die Verbesserung der sozialen Partizipation Älterer, Maßnahmen der Gesundheitsprävention und Aktivitäten zum Erhalt der Fitness im Alter. Bildung ist in allen Lebensphasen und Situationen wichtig für die Antizipation von Anforderungen,

die Reflexion von Handlungsmöglichkeiten und die Ausschöpfung bestehender Potenziale. Weiterbildung im Alter war früher selten ein Thema, doch heute gilt: „Lebenslanges Lernen ist in einer Gesellschaft rapiden Wandels zu einer Existenznotwendigkeit geworden“ (Kolland 2008, S. 161). Insofern stehen alle „alten“ Industrieländer mit alternden Bevölkerungen vor den gleichen Aufgaben und könnten durch internationale Studien systematisch voneinander lernen und gemeinsame Lösungen für die Stärkung der Weiterbildungsaktivitäten älterer Menschen erarbeiten.

Literatur

- Anding, A. (2002): Bildung im Alter. Bildungsinteressen und -aktivitäten älterer Menschen. Leipzig
- Backes, G./Clemens, W./Künemund, H. (Hg.) (2004): Lebensformen und Lebensführung im Alter. Wiesbaden
- Baltes, P.B./Baltes, M. M. (1992): Gerontologie: Begriff, Herausforderungen und Brennpunkte. In: Baltes, P.B./Mittelstraß, J. (Hg.): Zukunft des Alters und gesellschaftliche Entwicklung. Berlin, S. 1–34
- Bellmann, L./Kistler, E./Wahse, J. (2007): Demographischer Wandel: Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen. IAB-Kurzbericht 21. Nürnberg
- Brödel, R. (2006): Bürgerschaftliches Engagement und Weiterbildung. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 3, S. 70–78
- Bundesinstitut für Bevölkerungswissenschaft (BIB) (2008): Daten, Fakten, Trends zum demographischen Wandel Deutschlands. Wiesbaden
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in Deutschland. Bericht der Sachverständigenkommission. Berlin
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2008): Trends der Weiterbildung. Bielefeld
- Esping-Andersen, G. (1990): Three Worlds of Welfare Capitalism. URL: <http://www.esping-andersen.com>. (Stand: 26.04.2010)
- European Commission, Programm 2007 bis 2013. URL: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc78_en.htm. (Stand: 26.04.2010)
- Eurostat Jahrbuch (2009): Europa in Zahlen. Luxemburg
- Falkenstein; M./Sommer, S. (2006): Von wegen altes Eisen. In: Gehirn und Geist. H. 3. Heidelberg, S. 14–21
- Franz, J./Frieters, N./Scheunplug, A./Tolksdorf, M./Antz, E. (2009): Generationen lernen gemeinsam. Bielefeld
- Friebe, J./Jana-Tröller, M (2008): Weiterbildung in der alternden deutschen Gesellschaft. Bonn. URL: www.die-bonn.de/dok/friebe0801.pdf (Stand: 26.04.2010)
- Friebe, J. (2010): Exklusion und Inklusion älterer Menschen in Weiterbildung und Gesellschaft. In: Kronauer, M.: Inklusion und Weiterbildung. Bielefeld, S. 141–184
- Kade, S. (2007): Altern und Bildung. Bielefeld
- Kalbermatten, U. (2008): Bildungsbedürfnisse und -interessen von Schweizern vor und nach der Pensionierung. In: Kruse, A. (Hg.) (2008): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Bielefeld, S. 191–209
- Kolland, F. (2008): Soziale Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung in Österreich. In: Kruse, A. (Hg.) (2008): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Bielefeld, S. 161–190
- Kocka, J./Staudinger, U. (2009): Gewonnene Jahre, Empfehlungen der Akademiegruppe Altern in Deutschland. Halle
- Kruse, A. (Hg.) (2008): Weiterbildung in der zweiten Lebenshälfte. Bielefeld
- Künemund, H. (2009), Bildung und Produktivität im Alter. In: Dehmel u.a. (Hg.): Bildungsperspektiven in alternden Gesellschaften. Frankfurt/M, S. 107–124
- Lehr, U. (1977): Psychologie des Alterns. Heidelberg
- Lindenberger, U. (2000): Intellektuelle Entwicklung über die Lebensspanne. In: Psychologische Rundschau, Heft 3, S. 135–145
- Moraal, D. u.a. (2009): Daten und Fakten der nationalen CVTS 3 – Zusatzerhebung. BiBB-Report 7/2009. Bonn
- Marquart, M. (Hg.) (2009): Ältere Menschen aktiv in Europa. Bonn

- Niemeyer, B. (2004): CRIS – Collaboration, Reflexivity, Inclusiveness and Situated Pedagogy – Transcultural recommendations for the improvement of the quality of re-integration programmes. Flensburg. URL: www.biats.uni-flensburg.de/biat/mitarb/Downloads/reccom-engl-revised.pdf. (Stand: 26.04.2010)
- Nuissl, E./Schiersmann, C./Siebert, H. (Hg.) (2006): Alter und Bildung. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 3/2006
- Nuissl, E. (2009): Professionalisierung in der Altenbildung. In: Staudinger, U./Heidemeier, H. (Hg.): Altern, Bildung und lebenslanges Lernen. Altern in Deutschland, Bd. 2. Halle, S. 95–102
- Nuissl, E. (2010): Internationale Erwachsenenbildung. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hg.) Wörterbuch Erwachsenenbildung. Bad Heilbrunn, S. 162–163
- Pohl, A./Walther, A. (2006): Europäische Ansätze der Benachteiligtenförderung. Bonn
- Rosenbladt, B. von/Bilger, F. (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Bd. 1. Bielefeld
- Scheich, H. (2006): Lernen und Gedächtnis. In: Nuissl, E. (Hg.): Vom Lernen zum Lehren. Bielefeld, S. 75–92
- Schömann, K./Baron, S. (2009): Zustandsbeschreibung der Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich. In: Staudinger, U./Heidemeier, H. (Hg.): Altern, Bildung und lebenslanges Lernen. Altern in Deutschland, Bd. 2. Halle, S. 31–41
- Schöpf, N. (2010): Der Qualifikationsrahmen als Weg in mehr Wettbewerb. In: Zeitschrift für Erwachsenenbildung II/2010, S. 45–48. Bonn
- Schreiber-Barsch, S. (2009): Ein Idyll von Inklusion und Exklusion? In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 1, S. 59–69
- Staudinger, U./Heidemeier, H. (Hg.) (2009): Altern, Bildung und lebenslanges Lernen. Altern in Deutschland, Band 2, Halle
- Tippelt, R./Schmidt, B./Schnurr, S./Sinner, S./Theisen, C. (2009): Bildung Älterer. Bielefeld
- Weltgesundheitsorganisation (WHO) (2002): Aktiv Altern. 2. Weltversammlung zu Altersfragen. Madrid
- Wild-Wall, N./Hohnsbein, J./Falkenstein, M. (2007). Effects of Ageing on Cognitive Task Preparation as Reflected by Eventrelated Potentials. In: Clinical Neurophysiology 3, P. 558–569
- Withnall, A. (2010): Improving Learning in Later Life. Abingdon/New York

European countries, North America and Japan are strongly affected by demographic change and ageing populations. In these countries a discourse has developed about using the potentials of older people and the role of lifelong learning in this process. This text focuses on international results of further educational participation of older people and outlines concepts of learning in later life in Germany.