



Kofinanziert von der Europäischen Union

Haftungsausschluss: Finanziert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die Ansichten der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für diese Ansichten verantwortlich gemacht werden.

ABSCHLUSSBE

kostenlose
Veröffentlichung



EDUCATION
FOR FUTURE



Titel: Bildungsbedarf und bewährte Praktiken für Menschen ab 55 Jahren in Deutschland, Polen und Europa

Untertitel: Eine vergleichende Analyse im europäischen Kontext



Institutionen



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.





Co-funded by
the European Union



EDUCATION



CC0 1.0 DEED

CC0 1.0 Universal



Co-funded by
the European Union



EDUCATION

FOR FUTURE

Aktion KA210-ADU - Kleinere Partnerschaften in der
Erwachsenenbildung

Bildungsberatung zur Verbesserung der Lebensqualität für Menschen ab 55 („EDUCATIONforFUTURE“)

Projekt-Nr.: 2023-1-DE02-KA210-ADU-000127510

PARTNER:



SCHWERPUNKT ZENTRUM GMBH – ein deutsches Unternehmen mit Sitz in Düsseldorf, das Schulungen in den Bereichen Ausbildung und Mobilität, Ausbildung in Arbeitszentren, Beschäftigungsfähigkeit, berufliche Weiterbildung, Unternehmertum und Entwicklung digitaler und transversaler Kompetenzen organisiert und sich an Schüler und Lehrer aus ganz Europa richtet.



Fundacja „Fundusz Inicjatyw” (Polen) – eine Nichtregierungsorganisation, die sich der Förderung der Idee des lebenslangen Lernens widmet und Bedingungen für die Förderung und Verbreitung humanistischer, prosozialer, unternehmerischer und patriotischer Einstellungen schafft und bereitstellt.



<https://sch-bildung.de/de/default>



<https://ffi.org.pl/>

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.





TABELLE INHALT

Einführung:..... 06

TEIL 1 / DEUTSCHLAND 07

Ziele:..... 08

Methodik:..... 08

Bildungsbedarf der über 55-Jährigen in Deutschland:..... 09

Bildungsbedarf von Menschen ab 55 Jahren in Europa: 12

Best Practices in Bildung und Bildungsberatung für Menschen ab 55 Jahren in Deutschland:..... 15

Bewährte Verfahren im Bildungswesen für Menschen über 55 in Europa:..... 18

Vergleichende Analyse mit Europa:..... 20

Projekt-Empfehlungen und praktische Strategien zur Umsetzung im Projekt:..... 22

Abschluss:..... 29

Verweise:..... 32

TEIL 2 / POLEN 33

Ziele:..... 34

Methodik:..... 35

Bildungsbedarf von Menschen ab 55 Jahren in Polen: 36

Bildungsbedarf von Menschen ab 55 Jahren in Europa: 41

Bewährte Verfahren in Bildung und Bildungsberatung für Menschen ab 55 Jahren in Polen:..... 45

Bewährte Verfahren im Bildungswesen für Menschen über 55 in Europa:..... 50

Vergleichende Analyse mit Europa:..... 52

Projekt-Empfehlungen und praktische Strategien zur Umsetzung im Projekt:..... 55

Abschluss:..... 61

Verweise:..... 62



EINFÜHRUNG HINTERGRUND

Das Projekt zielt darauf ab, den Bildungsbedarf von Personen ab 55 Jahren durch die Entwicklung und Umsetzung eines innovativen Dienstes zu decken: nicht berufsbezogene „Bildungsberatung für Menschen ab 55“. Dieser Dienst ist darauf ausgelegt, älteren Erwachsenen, die nach Bildungsmöglichkeiten und persönlicher Weiterentwicklung suchen, maßgeschneiderte Beratung und Unterstützung zu bieten.

Hauptziele:

- Entwicklung innovativer Dienstleistungen
- Erstellung eines Leitfadens für Personal in der Erwachsenenbildung
- Kapazitätsaufbau
- Test- und Supportphase
- Erweiterung des Bildungsangebots

Das Projekt wird in der Bereitstellung eines innovativen, nicht berufsbezogenen Bildungsberatungsdienstes gipfeln, der speziell auf Personen ab 55 Jahren zugeschnitten ist. Ergänzt wird dieser durch einen umfassenden Leitfaden für Mitarbeiter der Erwachsenenbildung, der ihnen die notwendigen Werkzeuge und Empfehlungen für eine effektive Umsetzung des Beratungsdienstes an die Hand gibt. Darüber hinaus wird das Projekt den Kapazitätsaufbau von mindestens sechs Mitarbeitern aus Partnerinstitutionen erleichtern und deren Wissen und Kompetenzen in der Erwachsenenbildung und -beratung verbessern. Darüber hinaus werden die Partnerinstitutionen eine institutionelle Entwicklung erfahren, wodurch ihr Personal und ihr institutionelles Potenzial gestärkt werden. Schließlich wird das Projekt zur Ausweitung des Bildungsangebots für ältere Erwachsene in den Partnerländern beitragen, den Zugang zur Erwachsenenbildung verbessern und lebenslanges Lernen fördern.



Co-funded by
the European Union

Finale Bericht



TEIL 1 DEUTSCHLAND



EDUCATION
FOR FUTURE

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.


CCO 1.0 DEED
CCO 1.0 Universal



ZIELE

Ziel dieses Berichts ist es, den Bildungsbedarf von Personen ab 55 Jahren in Deutschland und Europa insgesamt zu analysieren. Der Bericht wird auch bewährte Verfahren in den Bereichen Bildung und Bildungsberatung für diese Bevölkerungsgruppe in diesen Regionen identifizieren und diskutieren. Der Bericht wird Teil eines umfassenderen Abschlussberichts sein, der die Entwicklung eines geeigneten Programms zur Bildungsberatung für Menschen ab 55 Jahren unterstützen wird.

METHODIK

Es wurde eine Desk Research durchgeführt, um aus vorhandener wissenschaftlicher Literatur, Strategiepapieren und Berichten Informationen über die Bildungsbedürfnisse und bewährten Praktiken für Personen ab 55 Jahren zu sammeln. Dazu gehörte eine Überprüfung demografischer Trends, Bildungsprogramme und erfolgreicher Initiativen.

Sekundärdaten aus seriösen Quellen, darunter Regierungsberichte, akademische Zeitschriften und Veröffentlichungen internationaler Organisationen. Diese Daten bieten Einblicke in die aktuelle Bildungslandschaft, Herausforderungen und Lücken für die Altersgruppe 55+.

Fallstudien erfolgreicher Bildungsprogramme und -initiativen, die sich an die Altersgruppe 55+ richten. Diese Fallstudien lieferten tiefgreifende Einblicke in die Gestaltung, Umsetzung und Ergebnisse dieser Programme.

Eine vergleichende Analyse wurde durchgeführt, um die Bildungsbedürfnisse und bewährten Praktiken in Deutschland mit denen in anderen europäischen Ländern zu vergleichen. Dabei wurden relevante Literatur und Berichte aus diesen Ländern überprüft, um Ähnlichkeiten und Unterschiede zu identifizieren.

Ethische Aspekte wurden während des gesamten Forschungsprozesses berücksichtigt. Alle Quellen wurden ordnungsgemäß zitiert und die Forschung wurde in Übereinstimmung mit ethischen Richtlinien und Standards durchgeführt.

Die Studie wies mehrere Einschränkungen auf, darunter die Verwendung von Sekundärdaten, die möglicherweise verzerrt oder ungenau sind. Darüber hinaus beschränkte sich der Forschungsumfang auf vorhandene Literatur und Berichte, und es wurde keine Primärdatenerhebung durchgeführt.





BILDUNGSBEDARF DER ÜBER 55-JÄHRIGEN IN DEUTSCHLAND

Die Bildungslandschaft für Menschen ab 55 Jahren in Deutschland befindet sich im Wandel. Sie ist gekennzeichnet durch eine deutliche Zunahme der Erwerbsbeteiligung und ein wachsendes Interesse an lebenslangem Lernen. Diese Bevölkerungsgruppe mit ihren vielfältigen Bedürfnissen und Ambitionen sucht zunehmend nach Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung, was auf einen Wandel hin zu einem inklusiveren und anpassungsfähigeren Bildungsrahmen hindeutet.

Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung der 65- bis 69-Jährigen unterstreicht einen breiteren gesellschaftlichen Trend: Der Wunsch nach aktivem Engagement und sinnvollem Beitrag lässt mit dem Alter nicht nach. Ältere Menschen wollen nicht nur ihre Karriere verlängern, sondern sind auch von der digitalen Revolution begeistert, beteiligen sich an Online-Communitys und leisten durch Freiwilligenarbeit einen Beitrag für die Gesellschaft. Dieser Wandel spiegelt eine wachsende Anerkennung des Werts lebenslangen Lernens und des Potenzials älterer Menschen wider, weiterhin eine bedeutende Rolle in Wirtschaft und Gesellschaft zu spielen.

Deutschland steht wie viele andere europäische Länder vor den Herausforderungen und Chancen einer alternden Bevölkerung. Der demografische Wandel hin zu einem größeren Anteil älterer Menschen erfordert eine Neubewertung der Bildungsstrategien, um sicherzustellen, dass sie den besonderen Bedürfnissen dieser Gruppe gerecht werden. Traditionelle Bildungsparadigmen, die sich hauptsächlich auf jüngere Altersgruppen konzentrieren, müssen sich weiterentwickeln und das Konzept der Bildung als lebenslanges Streben über Altersgrenzen hinweg berücksichtigen.



Die zunehmende Lebenserwartung der Bevölkerung in Verbindung mit verbesserten Lebensbedingungen ist ein überzeugendes Argument für die Ausweitung der Bildungschancen für ältere Erwachsene. Um den Bildungsbedarf dieser Bevölkerungsgruppe zu decken, reicht es nicht aus, ihnen Zugang zu Bildungsmöglichkeiten zu verschaffen; es bedarf eines umfassenden Ansatzes, der Gesundheit, Wohlbefinden, digitale Kompetenz und soziale Inklusion umfasst. Mit dem Übergang der Babyboomer-Generation in den Ruhestand bietet sich eine große Chance, ihre Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten zum Wohle der Gesellschaft einzusetzen.

Der Weg zur Wiedereingliederung ins Berufsleben oder zur Teilnahme an sinnvollen Bildungsprogrammen ist für viele ältere Menschen jedoch mit Herausforderungen verbunden. Die hohe Zahl an Langzeitarbeitslosen unter den 55- bis 64-Jährigen verdeutlicht systemische Barrieren, die ihre volle Teilnahme am Arbeitsmarkt behindern. Diese Herausforderungen unterstreichen die Notwendigkeit gezielter Initiativen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, zur Aktualisierung von Fähigkeiten und zur Erleichterung des Übergangs in neue Rollen oder Karrieren.

Der Bildungsstand der älteren Bevölkerung in Deutschland weist große Unterschiede auf, insbesondere in Bezug auf Berufsabschlüsse und Hochschulabschlüsse. Während die jüngeren Generationen vielversprechende Tendenzen beim Schließen der Bildungslücke aufweisen, sind ältere Erwachsene oft benachteiligt, da ihnen die formalen Qualifikationen fehlen, die ihre Beschäftigungsfähigkeit und persönliche Entwicklung verbessern könnten. Diese Situation erfordert innovative Lösungen, die informelles und nicht formales Lernen anerkennen und validieren und Wege zur Akkreditierung und Zertifizierung bieten, die den vielfältigen Lernerfahrungen älterer Erwachsener Rechnung tragen.

Zentren für Erwachsenenbildung haben sich als zentrale Institutionen für die Bildungsbedürfnisse älterer Menschen erwiesen. Sie bieten eine Reihe von Kursen für unterschiedliche Interessen an, von Gesundheit und Wellness bis hin zu Sprachen und Kunst. Diese Zentren spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung des sozialen Engagements und des kontinuierlichen Lernens. Die Betonung von Freizeitaktivitäten gegenüber formaler Bildung macht jedoch deutlich, dass ein strukturierterer Ansatz für lebenslanges Lernen erforderlich ist. Die Schaffung von Möglichkeiten für ältere Menschen, im Rahmen dieser Programme anerkannte Qualifikationen oder Zertifikate zu erlangen, könnte deren Wert und Wirkung erheblich steigern.



Der Trend zum lebenslangen Lernen bei älteren Menschen ist nicht nur Ausdruck individueller Bestrebungen, sondern ein gesellschaftliches Gebot. Da der Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung zunimmt, wird ihre aktive Teilnahme am Bildungs-, Wirtschafts- und Sozialleben für eine nachhaltige Entwicklung unverzichtbar. Durch die Bereitstellung maßgeschneiderter Ausbildungsprogramme, die Ausweitung des Zugangs zu Möglichkeiten des lebenslangen Lernens und die Förderung der Geschlechterparität im Bildungswesen kann Deutschland den Erfahrungs- und Wissensschatz seiner alternden Bevölkerung nutzen.



Bei der Ausarbeitung von Strategien und Programmen, die den Bildungsbedarf von Menschen ab 55 Jahren decken, ist es entscheidend, eine ganzheitliche Perspektive einzunehmen, die die Vielschichtigkeit des Lernens im Alter berücksichtigt. Die Bildung älterer Erwachsener sollte sich nicht auf Berufsausbildung oder berufliche Weiterbildung beschränken; sie sollte ein breites Spektrum an Disziplinen und Modalitäten umfassen, von der digitalen Kompetenz bis hin zu Kulturwissenschaften, und eine reichhaltige und ansprechende Lernumgebung fördern, die den intellektuellen, emotionalen und sozialen Aspekten des Alterns Rechnung trägt.

Angesichts der Komplexität einer alternden Gesellschaft muss Deutschland den Bildungsbedürfnissen älterer Menschen eine zentrale Rolle in der politischen Diskussion einräumen. Durch die Einführung eines Modells des lebenslangen Lernens, das Vielfalt, Inklusivität und Anpassungsfähigkeit wertschätzt, kann Deutschland nicht nur die unmittelbaren Bedürfnisse seiner älteren Bevölkerung erfüllen, sondern auch den Grundstein für eine Gesellschaft legen, die von den Beiträgen der Einzelnen in jeder Lebensphase lebt. Auf diese Weise wird Deutschland nicht nur das Wohlergehen seiner alternden Bürger verbessern, sondern auch seinen gesellschaftlichen Fortschritt und sein Wirtschaftswachstum fördern und so eine lebendige, integrative und widerstandsfähige Zukunft sicherstellen.



BILDUNGSBEDARF VON MENSCHEN ÜBER 55 IN EUROPA

Die demografische Landschaft Europas unterliegt erheblichen Veränderungen. Sie ist gekennzeichnet durch eine alternde Bevölkerung und das Aufkommen neuer Herausforderungen bei der Deckung des Bildungsbedarfs älterer Erwachsener. Diese Analyse befasst sich mit den vielfältigen Aspekten der Bildungsanforderungen für Personen ab 55 Jahren in Europa und berücksichtigt dabei verschiedene Faktoren wie demografische Veränderungen, Zugang zu Lernmöglichkeiten, digitale Inklusion und die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie.

Demografische Entwicklung und ihre Auswirkungen auf die Bildung

Die demografische Zusammensetzung Europas erlebt derzeit einen tiefgreifenden Wandel, wobei die Zahl der über 55-Jährigen deutlich zunimmt. Dieser Wandel bringt nicht nur einzigartige Herausforderungen mit sich, sondern eröffnet auch neue Möglichkeiten für eine auf die Bedürfnisse älterer Menschen zugeschnittene Bildung und Ausbildung. Obwohl die Teilnahme von Erwachsenen an Bildungs- und Ausbildungsprogrammen auf dem gesamten Kontinent allmählich zugenommen hat, hat der Ausbruch der COVID-19-Pandemie diesen Fortschritt unterbrochen und zu geringeren Teilnahmequoten geführt. Die vorherrschenden Bildungspolitiken und Finanzierungsmechanismen, die vorwiegend auf eine formale Bildung mit dem Ziel der Berufsausbildung und -qualifikationen abzielen, werden den Lernbedürfnissen der älteren Bevölkerungsgruppe oft nicht ausreichend gerecht.

Die digitale Kluft überbrücken

Eines der wesentlichen Hindernisse, das die Bildungsungleichheit unter älteren Europäern verschärft, ist die digitale Ausgrenzung. Dem Eurydice-Bericht zufolge laufen etwa 40 % der Erwachsenen in der EU Gefahr, aufgrund unzureichender digitaler Kompetenzen oder eingeschränkter Internetzugänge digital ausgegrenzt zu werden. Die Pandemie hat dieses Problem noch deutlicher gemacht, da eine zunehmende Abhängigkeit von der Technologie zu Bildungszwecken diejenigen mit minimalen digitalen Kompetenzen an den Rand drängt. Der durch die Pandemie beschleunigte Trend zum „Älterwerden an Ort und Stelle“ hat den Ausbau personalisierter Lerndienste zu Hause erforderlich gemacht und spiegelt einen breiteren Trend zur Zusammenführung von Bildungs- und Sozialunterstützung für ältere Menschen wider.





Herausforderungen meistern und Chancen nutzen

Der Bildungsbereich für Menschen ab 55 Jahren ist in Europa voller Hindernisse, darunter die immer noch bestehende Niedrigqualifikationsfalle und der Mangel an informellen Lernmöglichkeiten, die speziell für ältere Erwachsene konzipiert sind. Trotz weitverbreiteter Befürwortung lebenslangen Lernens gibt es einen auffälligen Mangel an gezielten Daten und Strategien, die den Bildungsbedürfnissen dieser Altersgruppe Rechnung tragen, was zu ihrer anhaltenden Marginalisierung beiträgt. Dieses Versäumnis unterstreicht die Notwendigkeit eines umfassenderen und ganzheitlicheren Ansatzes für die Erwachsenenbildung, der über die bloße Berufsausbildung hinausgeht.



Auf dem Weg zu einem inklusiveren und stärkenden Ansatz

Auf dem Weg zu einem integrativeren und stärkenderen Ansatz Angesichts der Schwierigkeiten, die die COVID-19-Pandemie mit sich gebracht hat, wird zunehmend anerkannt, dass lebenslanges Lernen eine zentrale Rolle bei der Förderung der Widerstandsfähigkeit und Stärkung älterer Menschen spielt. Die Krise hat die Notwendigkeit unterstrichen, Bildungsinitiativen in breitere soziale Unterstützungssysteme zu integrieren und sich für eine Abkehr von einem Abhängigkeitsmodell hin zu einem Modell einzusetzen, das Autonomie und Stärkung betont. Ältere Menschen werden zunehmend als proaktive Teilnehmer an ihrem eigenen Lernprozess angesehen, die in der Lage sind, sich an die Ungewissheiten der Pandemie anzupassen und diese zu meistern.

Wege für eine belastbare Zukunft schaffen

Um den Bildungsbedarf der Europäer ab 55 Jahren zu decken, bedarf es einer vielschichtigen und integrativen Strategie, die die Heterogenität dieser Bevölkerungsgruppe und ihre sich entwickelnden Lernpräferenzen berücksichtigt. Initiativen zur Verbesserung der digitalen Kompetenz, zur Erweiterung des Zugangs zu informellen Bildungsprogrammen und zur Förderung einer Synergie zwischen Bildungs- und sozialen Unterstützungsmechanismen sind entscheidend, um die Widerstandsfähigkeit und Selbstbestimmung älterer Menschen zu stärken.



Den Horizont der Lernmöglichkeiten erweitern

Um den Bildungsambitionen älterer Menschen in Europa wirklich gerecht zu werden, muss das Angebot an Lernmöglichkeiten vielfältiger gestaltet werden. Dazu gehört nicht nur die Bereitstellung von Kursen und Programmen, die ihren Interessen und Lebenserfahrungen entsprechen, sondern auch die Schaffung von Plattformen, die generationsübergreifendes Lernen und Austausch ermöglichen. Solche Umgebungen können die Lernerfahrung älterer Menschen bereichern und ihnen neue Perspektiven und Erkenntnisse vermitteln.

Förderung von Gemeinschaft und Konnektivität

Ein oft übersehener Aspekt der Bildung für ältere Erwachsene ist die Rolle der Gemeinschaft und der sozialen Vernetzung. Bildungsprogramme sollten so gestaltet sein, dass sie ein Gemeinschaftsgefühl unter den Teilnehmern fördern und die Zusammenarbeit sowie den Austausch von Wissen und Erfahrungen unterstützen. Dies verbessert nicht nur den Lernprozess, sondern beugt auch der Isolation vor und fördert ein Gefühl der Zugehörigkeit und gegenseitigen Unterstützung unter den Lernenden.

Das Potenzial älterer Lernender nutzen

Das Erkennen und Nutzen des reichen Erfahrungsschatzes, Wissens und Könnens, den ältere Erwachsene in die Bildung einbringen, kann das Lernökosystem erheblich bereichern. Bildungsinitiativen sollten so konzipiert sein, dass sie nicht nur neues Wissen und neue Fähigkeiten vermitteln, sondern auch die vorhandenen Kompetenzen älterer Lernender bestätigen und integrieren, um so eine wechselseitigere und dynamischere Lernumgebung zu schaffen.

Durch die Einführung eines umfassenden und zukunftsorientierten Ansatzes für die Bildung älterer Menschen kann Europa das Potenzial seiner alternden Bevölkerung nutzen und inklusive und lebendige Bildungsökosysteme schaffen, die es den Einzelnen ermöglichen, auch im hohen Alter weiter zu wachsen, sich einzubringen, und erfolgreich zu sein.





BEST PRACTICES IN BILDUNG UND BILDUNGSBERATUNG FÜR MENSCHEN AB 55 JAHREN IN DEUTSCHLAND

Da die Gesellschaften in Deutschland und Europa weiterhin einen demografischen Wandel hin zu einer alternden Bevölkerung durchmachen, besteht ein dringender Bedarf, den Bildungsbedarf älterer Menschen zu decken und lebenslanges Lernen zu fördern. Angesichts der Bedeutung, älteren Menschen das Wissen und die Fähigkeiten zu vermitteln, die sie für eine aktive Einbindung in die Gesellschaft benötigen, sind verschiedene Initiativen und bewährte Verfahren entstanden, die speziell auf die Bildungs- und Beratungsbedürfnisse von Menschen ab 55 Jahren eingehen.

Die folgende Zusammenstellung hebt beispielhafte Initiativen aus Deutschland und Europa hervor, die als Leuchtturm der Innovation und Exzellenz bei der Förderung der Bildung und digitalen Kompetenz älterer Erwachsener gelten:

GRANDEXPERTS: START EINES NEUEN LERNPROGRAMMS FÜR SENIOREN IN DEUTSCHLAND



In den letzten Januarwochen 2019 startete die BAGSO, Bundesarbeitsgemeinschaft der Senioren-Organisationen Deutschlands, eine Reihe von Präsenztreffen für ältere Menschen in Gelsenkirchen.

Die Treffen sind Teil des Projekts „GrandExpertS“, dessen Ziel es ist, ältere Erwachsene mit spezifischem Wissen und Erfahrung zu befähigen, selbst digitale Lerninhalte zu entwickeln.

Zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren des Projekts „GrandExpertS“ zählen die erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen BAGSO, dem Bundesverband der Senioren-Organisationen Deutschlands, dem ILI (Innovation in Learning Institute Fürth) und lokalen Partnern wie dem „Generationennetz Gelsenkirchen“. Der Erfolg des Projekts ist auch darauf zurückzuführen, dass es den Schwerpunkt auf die Befähigung älterer Menschen legt, indem ihnen spezifisches Wissen und Erfahrung bei der Entwicklung digitaler Lerninhalte vermittelt wird. Darüber hinaus zeugt die hohe Motivation der Teilnehmer aus fünf Ländern (Bulgarien, Deutschland, Irland, Polen und den Niederlanden) während der persönlichen Treffen von einem starken Engagement für die Projektziele. Das von der Universität Erlangen-Nürnberg entwickelte Blended Learning-Programm gewährleistet eine umfassende und ansprechende Lernerfahrung für die Teilnehmer und trägt zum Gesamterfolg des Projekts bei.



WISSENSDURSTIG.DE: EIN DEUTSCHES ONLINE-PORTAL ZUR FÖRDERUNG DES LERNENS IM ALTER

Das 2017 mit Förderung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) erstellte Portal stellt bundesweit Informationen und Ressourcen zur Förderung von Lernen und Bildung im Alter und speziell im Kontext der Digitalisierung bereit.



Zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren des Projekts Wissensdurstig.de gehört seine Etablierung als umfassendes Internetportal durch die BAGSO, gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Seit seiner Gründung im Jahr 2017 leistet das Portal einen wichtigen Beitrag zur Förderung lebenslangen Lernens und der Bildung älterer Menschen in Deutschland, insbesondere im Kontext der Digitalisierung.

Durch die Bereitstellung landesweiter Informationen und Ressourcen, darunter Bildungsangebote, Digitalisierungstipps, Materialien und Beispiele bewährter Verfahren, ist Wissensdurstig.de zu einer wertvollen Ressource sowohl für ältere Lernende als auch für Bildungsanbieter geworden. Die benutzerfreundliche Oberfläche der Plattform ermöglicht es Bildungsanbietern, sich einfach zu registrieren und ihre Angebote zu präsentieren, wodurch eine kollaborative und zugängliche Lernumgebung gefördert wird.

Darüber hinaus werden die Zugänglichkeit und Wirkung des Projekts innerhalb der Seniorengemeinschaft durch die Betonung der Erreichbarkeit und die Einbeziehung gemeinnütziger Organisationen als Anbieter weiter verbessert.





DIGITALE ENGEL

Die Initiative befasste sich mit einer Herausforderung, die in der deutschen Kompetenzlandschaft bereits erkannt wurde: dem Mangel an digitalem Verständnis und Interesse älterer Menschen am Erlernen digitaler Technologien sowie den Zwecken, für die sie das Internet nutzen: zur Kommunikation mit ihren Kindern und Angehörigen und zur Online-Suche nach Informationen.



Zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren der Initiative Digital Angels gehört ihr proaktiver Ansatz, um die Lücke im digitalen Verständnis und Interesse älterer Menschen in Deutschland zu schließen. Durch den Einsatz mobiler Busse, die mit digitalen Beratern ausgestattet sind, bringt die Initiative zugängliche digitale Bildung direkt dorthin, wo ältere Menschen sich häufig aufhalten, wie etwa auf Märkte, lokale Treffen und Seniorenclubs. Die praktische und vor Ort durchgeführte Lehrmethode befähigt ältere Menschen, spezifische digitale Fähigkeiten zu erlernen, die auf ihre alltäglichen Bedürfnisse zugeschnitten sind, wie etwa die Kommunikation mit Familie und Freunden, den Zugriff auf Online-Informationen und die Nutzung digitaler Anwendungen zur Vereinfachung täglicher Aufgaben. Die Abdeckung ländlicher Regionen durch die Initiative gewährleistet Inklusivität und Zugänglichkeit für ältere Menschen, die außerhalb städtischer Zentren leben. Darüber hinaus spiegelt das vielfältige Angebot an Dienstleistungen, von der Online-Verbindung bis hin zu Energiespartipps für Smart Homes, die Anpassungsfähigkeit der Initiative wider, um den sich entwickelnden digitalen Bedürfnissen älterer Menschen in verschiedenen Aspekten ihres Lebens gerecht zu werden.





BEWÄHRTE VERFAHREN IM BILDUNGSWESEN FÜR MENSCHEN AB 55 JAHREN IN EUROPA

WOHLBEFINDEN UND GESUNDE ENTSCHEIDUNGEN FÜR ÄLTERE MENSCHEN UND IHRE BETREUER – WHOLE

Das Hauptziel des WHOLE-Projekts bestand darin, ein aktives und gesundes Altern durch körperliches Training für gebrechliche Senioren und ältere Menschen zu Hause zu fördern, wobei die personalisierten häuslichen Pflegedienste, die ihnen von formellen und informellen Pflegekräften zur Verfügung gestellt werden, als Mittel genutzt werden. Gleichzeitig betonte das WHOLE-Projekt gleichermaßen die Auswirkungen des körperlichen Trainings auf das Wohlbefinden und die Entlastung formeller und insbesondere informeller Pflegekräfte.



WHOLE

Deutschland steht wie viele andere europäische Länder vor den Herausforderungen und Chancen einer alternden Bevölkerung. Der demografische Wandel hin zu einem größeren Anteil älterer Menschen erfordert eine Neubewertung der Bildungsstrategien, um sicherzustellen, dass sie den besonderen Bedürfnissen dieser Gruppe gerecht werden. Traditionelle Bildungsparadigmen, die sich hauptsächlich auf jüngere Altersgruppen konzentrieren, müssen sich weiterentwickeln und das Konzept der Bildung als lebenslanges Streben über Altersgrenzen hinweg berücksichtigen.



SIEGELNETZWERK

Ziel ist es, lebenslanges Lernen durch soziale Netzwerke zu unterstützen und zu zeigen, wie es zu einer aktiven Teilhabe älterer Menschen an der Gesellschaft führen, die Solidarität zwischen den Generationen fördern und das Wohlbefinden älterer Menschen steigern kann.



Zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren des SEELER NETZ-Projekts gehört sein umfassender Ansatz zur Verbesserung der Lebensqualität älterer Menschen durch lebenslanges Lernen, das durch soziale Netzwerke ermöglicht wird. Durch die Einbeziehung älterer Menschen in der Anfangsphase, um ihre Lebensbedingungen und Wünsche zur Verbesserung des täglichen Lebens zu verstehen, gewährleistet das Projekt einen maßgeschneiderten und gemeinschaftsorientierten Ansatz. Die anschließende Entwicklung von Pilotprojekten in fünf teilnehmenden Ländern fördert Innovation und Anpassung an unterschiedliche kulturelle Kontexte. Darüber hinaus zeigt die Zusammenarbeit zwischen akademischen Institutionen, Forschungsorganisationen und Mitgliedsorganisationen wie 50plus Hellas einen multidisziplinären und ganzheitlichen Ansatz zur Erfüllung der Bedürfnisse älterer Menschen. Der Fokus des Projekts auf die Erarbeitung praktischer Empfehlungen und eines standardisierten EU-Modells erhöht sein Potenzial für langfristige Auswirkungen und Skalierbarkeit über die Projektlaufzeit hinaus.

„KULTUR AUF REZEPT IN EUROPA“ (COPE)

Hier kommt der Ansatz „Culture on Prescription“ ins Spiel. Aufbauend auf dem Konzept der sozialen Verschreibung, das in Großbritannien und Irland bereits gut etabliert ist, untersucht das Projekt „Culture on prescription in Europe“ (COPE), wie neu entwickelte kulturelle Aktivitäten in der Erwachsenenbildung der Einsamkeit und sozialen Isolation älterer Menschen entgegenwirken können.



Zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren des COPE-Projekts gehört sein kooperativer Ansatz zwischen Partnern aus verschiedenen europäischen Ländern, der durch das Förderprogramm Erasmus+ ermöglicht wird. Unter der Leitung des deutschen Instituts für angewandte Sozialforschung, Sozialplanung und Politikberatung (ISIS) in Frankfurt am Main zielt das Projekt darauf ab, kulturelle Aktivitäten und die Förderung der psychischen Gesundheit für ältere Menschen zu kombinieren. Durch die Umsetzung von COPE-Pilotkursen wird das Projekt die Wirksamkeit dieser Kombination bewerten und personalisierte „Kulturrezepte“ anbieten, um die Teilnahme an maßgeschneiderten Aktivitäten zu fördern. Die Einbeziehung professioneller Moderatoren mit Fachwissen in Kunst und Kultur gewährleistet die Entwicklung hochwertiger und ansprechender Pilotaktivitäten, die den unterschiedlichen Bedürfnissen älterer Erwachsener an verschiedenen Standorten gerecht werden.



VERGLEICHENDE ANALYSE MIT EUROPA

Da die Gesellschaften in Deutschland und Europa mit den Herausforderungen der alternden Bevölkerung konfrontiert sind, ist eine vergleichende Analyse unerlässlich, um die Bildungsbedürfnisse und -initiativen für Personen ab 55 Jahren zu verstehen. Diese Analyse untersucht Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Deutschland und anderen europäischen Ländern und hebt gewonnene Erkenntnisse und bewährte Praktiken hervor, die in Bildungspolitik und -programme auf dem gesamten Kontinent einfließen könnten.



Eine bemerkenswerte Ähnlichkeit in ganz Europa ist der demografische Trend einer alternden Bevölkerung. In den Ländern des gesamten Kontinents steigt der Anteil der über 55-Jährigen allmählich an, was konzertierte Anstrengungen erfordert, um ihren Bildungsbedarf zu decken. Dieser demografische Wandel unterstreicht die Bedeutung der Förderung lebenslangen Lernens und der Bereitstellung maßgeschneiderter Bildungsangebote für ältere Erwachsene, damit sie weiterhin aktive Mitglieder der Gesellschaft bleiben können.

Trotz dieser übergreifenden Ähnlichkeit gibt es jedoch bemerkenswerte Unterschiede in den Bildungslandschaften verschiedener europäischer Länder. Während beispielsweise in Deutschland die Erwerbsbeteiligung älterer Erwachsener stark zugenommen hat und dieser Bevölkerungsgruppe ein wachsendes Wissensbedürfnis zuteil wird, weisen andere Länder ein unterschiedliches Maß an Engagement in Bildung und Ausbildung bei älteren Menschen auf. Faktoren wie wirtschaftliche Bedingungen, kulturelle Einstellungen zum Altern und die Verfügbarkeit von Bildungsressourcen können die Bildungsverläufe älterer Erwachsener in verschiedenen europäischen Ländern erheblich beeinflussen.

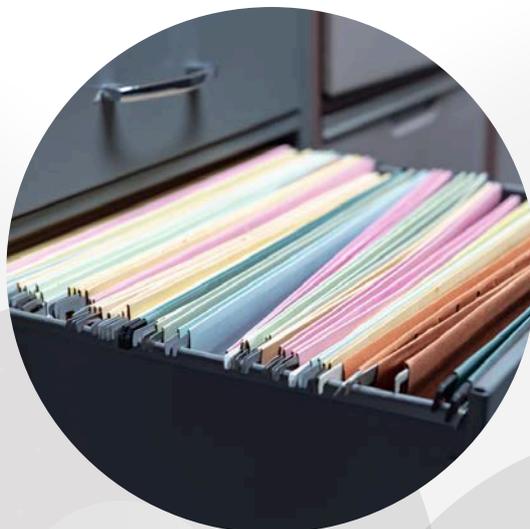


Darüber hinaus haben die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie die Bildungslandschaft für ältere Erwachsene in Europa noch komplexer gemacht. Die digitale Ausgrenzung hat sich als erhebliche Herausforderung herausgestellt, insbesondere bei älteren Menschen mit eingeschränkten digitalen Kompetenzen. Während Initiativen wie die Digital Angels in Deutschland versucht haben, diese Lücke durch die Bereitstellung zugänglicher digitaler Bildung zu schließen, kann das Ausmaß der digitalen Ausgrenzung in den einzelnen europäischen Ländern unterschiedlich sein, sodass maßgeschneiderte Ansätze zur Lösung dieses Problems erforderlich sind.

In Sachen Best Practices gilt Deutschland mit Initiativen wie GRAND EXPERTS und WISSENSDURSTIG.DE als Leuchtturm der Innovation, die sich bei der Förderung von Bildung und digitaler Kompetenz bei älteren Erwachsenen als erfolgreich erwiesen haben. Diese Initiativen legen den Schwerpunkt auf die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Interessengruppen, darunter Regierungsbehörden, gemeinnützige Organisationen und akademische Einrichtungen, um umfassende und zugängliche Lernplattformen für ältere Lernende zu schaffen.

Darüber hinaus zeigen Projekte wie WHOLE und SEELERNETZ das Potenzial interdisziplinärer Zusammenarbeit und gesellschaftlichen Engagements bei der Förderung aktiven Alterns und lebenslangen Lernens. Durch die Integration von körperlicher Betätigung, sozialen Netzwerken und kulturellen Aktivitäten in Bildungsprogramme bieten diese Initiativen ganzheitliche Ansätze, um den vielfältigen Bedürfnissen älterer Menschen gerecht zu werden und ihre Widerstandsfähigkeit gegenüber gesellschaftlichen Herausforderungen zu stärken.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine vergleichende Analyse von Bildungsinitiativen für Personen ab 55 Jahren in Deutschland und Europa sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede aufzeigt, die als Grundlage für die künftige Entwicklung von Politik und Programmen dienen können. Durch den Austausch bewährter Verfahren, gewonnener Erkenntnisse und innovativer Ansätze können die europäischen Länder zusammenarbeiten, um integrative Bildungssysteme zu schaffen, die älteren Menschen die Möglichkeit geben, ein erfülltes und sinnvolles Leben zu führen.





PROJEKTEMPFEHLUNGEN UND PRAKTISCHE STRATEGIEN ZUR UMSETZUNG IM PROJEKT

Im Laufe des Projekts, das sich mit den Bildungsbedürfnissen von Personen ab 55 Jahren befasst, wird es immer wichtiger, umfassende Empfehlungen und praktische Strategien für eine effektive Umsetzung zu entwickeln. Diese Empfehlungen und Strategien umfassen verschiedene Aspekte des Projekts, von der Entwicklung innovativer Dienste bis hin zum Kapazitätsaufbau und der Erweiterung des Bildungsangebots. Durch die Festlegung klarer Handlungspfade können die Beteiligten die Komplexität des Projekts bewältigen und seine Auswirkungen auf die Bildung und persönliche Entwicklung älterer Menschen maximieren.

1. Entwicklung innovativer Dienstleistungen

Der Eckpfeiler des Projekts liegt in der Entwicklung eines innovativen, nicht berufsbezogenen Bildungsberatungsangebots, das speziell auf Personen ab 55 Jahren zugeschnitten ist. Um den Erfolg dieses Vorhabens sicherzustellen, können mehrere Empfehlungen und Strategien vorgeschlagen werden:

- **Führen Sie eine gründliche Bedarfsanalyse durch:** Vor der Gestaltung des Bildungsberatungsdienstes ist es wichtig, eine umfassende Bedarfsanalyse durchzuführen, um die spezifischen Bildungsanforderungen, Präferenzen und Herausforderungen älterer Erwachsener zu ermitteln. Diese Analyse sollte verschiedene demografische Gruppen umfassen und Faktoren wie Bildungsabschluss, digitale Kompetenz und sozioökonomischen Status berücksichtigen.
- **Fördern Sie Zusammenarbeit und gemeinsames Schaffen:** Binden Sie ältere Erwachsene als aktive Teilnehmer in den gemeinsamen Gestaltungsprozess des Bildungsberatungsdienstes ein. Bitten Sie sie um ihre Beiträge, Rückmeldungen und Vorschläge, um sicherzustellen, dass der Dienst auf ihre individuellen Bedürfnisse und Vorlieben zugeschnitten ist. Arbeiten Sie mit Gemeinschaftsorganisationen, akademischen Einrichtungen und relevanten Interessengruppen zusammen, um Fachwissen und Ressourcen für die Dienstentwicklung zu nutzen.
- **Nutzen Sie innovative Technologien:** Nutzen Sie innovative Technologien wie Online-Plattformen, mobile Anwendungen und virtuelle Beratungssitzungen, um die Zugänglichkeit und Reichweite des Bildungsberatungsdienstes zu verbessern. Nutzen Sie digitale Tools, um älteren Menschen personalisierte Beratung, interaktive Ressourcen und Fernunterstützung zu bieten und so Barrieren im Zusammenhang mit Mobilität und geografischem Standort zu überwinden.



2. Erstellung eines Leitfadens für Mitarbeiter der Erwachsenenbildung

Ein umfassender Leitfaden für Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung ist von entscheidender Bedeutung, um ihnen die notwendigen Werkzeuge und Empfehlungen für eine wirksame Umsetzung des Beratungsdienstes an die Hand zu geben. Die folgenden Empfehlungen und Strategien können die Erstellung und Verbreitung dieses Leitfadens erleichtern:

- **Führen Sie Schulungen und Kompetenzaufbau durch:** Bieten Sie Schulungen und Workshops für Mitarbeiter der Erwachsenenbildung an, um sie mit den Zielen, Methoden und bewährten Praktiken des Beratungsdienstes vertraut zu machen. Vermitteln Sie den Mitarbeitern grundlegende Kenntnisse in Beratungstechniken, Prinzipien der Erwachsenenbildung und kultureller Kompetenz, um effektiv mit älteren Lernenden zusammenzuarbeiten.
- **Entwickeln Sie benutzerfreundliche Ressourcen:** Gestalten Sie den Leitfaden für Mitarbeiter der Erwachsenenbildung in einem benutzerfreundlichen Format und integrieren Sie klare Anweisungen, praktische Beispiele und Fallstudien. Fügen Sie umsetzbare Empfehlungen, Vorlagen und Checklisten ein, um den Implementierungsprozess zu erleichtern und die Mitarbeiter bei der Bewältigung unterschiedlicher Bildungskontexte und Lernerbedürfnisse zu unterstützen.
- **Fördern Sie eine Community of Practice:** Richten Sie eine Community of Practice oder ein Online-Forum ein, in dem Mitarbeiter der Erwachsenenbildung zusammenarbeiten, Erfahrungen austauschen und Erkenntnisse zur Umsetzung des Beratungsdienstes austauschen können. Fördern Sie Peer-Learning, Mentoring und kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung, um das Selbstvertrauen und die Kompetenz der Mitarbeiter bei der Unterstützung älterer Lernender zu stärken.





3. Kapazitätsaufbau

Der Kapazitätsaufbau von Mitarbeitern von Partnerinstitutionen ist für die Verbesserung ihrer Kenntnisse und Kompetenzen in der Erwachsenenbildung und -beratung von entscheidender Bedeutung. Die folgenden Empfehlungen und Strategien können als Leitfaden für die Bemühungen zum Kapazitätsaufbau dienen:

- **Maßgeschneiderte Schulungsprogramme:** Passen Sie Schulungsprogramme und Workshops an die spezifischen Lernbedürfnisse und Qualifikationslücken von Mitarbeitern aus Partnerinstitutionen an. Bieten Sie eine Mischung aus theoretischem Wissen, praktischen Fähigkeiten und erfahrungsbasierten Lernmöglichkeiten an, um sicherzustellen, dass die Programme für ihre Rollen und Verantwortlichkeiten relevant und anwendbar sind.
- **Bieten Sie kontinuierliche Unterstützung und Mentoring:** Bieten Sie Mitarbeitern kontinuierliche Unterstützung, Mentoring und Coaching an, während sie die Implementierung des Beratungsdienstes in ihren jeweiligen Kontexten durchführen. Fördern Sie eine unterstützende Lernumgebung, in der sich die Mitarbeiter ermutigt fühlen, während des gesamten Projektlebenszyklus Anleitung zu suchen, Herausforderungen zu teilen und Erfolge zu feiern.
- **Interkulturellen Austausch fördern:** Schaffen Sie Möglichkeiten für interkulturellen Austausch und Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern von Partnerinstitutionen, damit diese von den Erfahrungen, Perspektiven und Best Practices der anderen lernen können. Fördern Sie interinstitutionelle Partnerschaften, gemeinsame Projekte und kollaborative Initiativen, um gegenseitiges Lernen und kollektive Wirkung zu fördern.



4. Test- und Supportphase

Die Test- und Unterstützungsphase des Projekts spielt eine entscheidende Rolle bei der Verbesserung des Bildungsberatungsdienstes, der Bewältigung von Implementierungsproblemen und der Optimierung der Ergebnisse für ältere Lernende. Die folgenden Empfehlungen und Strategien können diese Phase unterstützen:

- **Führen Sie Pilotversuche durch:** Führen Sie Pilotversuche des Bildungsberatungsdienstes in kleinem Maßstab in verschiedenen Umgebungen und Gemeinden durch, um dessen Durchführbarkeit, Akzeptanz und Wirksamkeit zu beurteilen. Sammeln Sie Feedback von älteren Lernenden, Bildungspersonal und anderen Beteiligten, um Bereiche zu identifizieren, die verbessert und verfeinert werden müssen.
- **Iterieren und anpassen:** Iterieren und passen Sie den Bildungsberatungsdienst kontinuierlich an, basierend auf Erkenntnissen aus Pilotversuchen, Stakeholder-Feedback und Evaluierungsdaten. Setzen Sie auf einen flexiblen und iterativen Ansatz bei der Bereitstellung von Diensten, der schnelles Prototyping, Experimentieren und Anpassen als Reaktion auf sich entwickelnde Bedürfnisse und Kontexte ermöglicht.
- **Maßgeschneiderte Unterstützung bieten:** Bieten Sie Partnerinstitutionen und Bildungspersonal während der Testphase maßgeschneiderte Unterstützung und Hilfe an, indem Sie sich mit Implementierungsproblemen befassen, Probleme beheben und Anleitungen zu bewährten Vorgehensweisen geben. Fördern Sie eine kollaborative Problemlösungsmentalität, bei der die Beteiligten zusammenarbeiten, um Hindernisse zu überwinden und die Wirkung des Beratungsdienstes zu maximieren.





5. Ausbau des Bildungsangebots

Der Ausbau des Bildungsangebots für ältere Erwachsene in den Partnerländern ist von zentraler Bedeutung, um den Zugang zur Erwachsenenbildung zu verbessern und lebenslanges Lernen zu fördern. Die folgenden Empfehlungen und Strategien können die Ausbauphase erleichtern:

- **Erfolgreiche Initiativen ausweiten:** Identifizieren Sie erfolgreiche Bildungsprogramme und -initiativen aus Pilotversuchen und skalieren Sie sie aus, um ein breiteres Publikum älterer Lernender zu erreichen. Nutzen Sie gewonnene Erkenntnisse, bewährte Praktiken und evidenzbasierte Ansätze, um den Ausbau des Bildungsangebots in Partnerländern voranzutreiben.
- **Fördern Sie Nachhaltigkeit und Skalierbarkeit:** Konzipieren Sie Bildungsprogramme und -maßnahmen unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit und Skalierbarkeit und stellen Sie sicher, dass sie in unterschiedlichen Kontexten effektiv repliziert und angepasst werden können. Erkunden Sie Möglichkeiten für Partnerschaften, Finanzierung und Ressourcenmobilisierung, um die langfristige Rentabilität und das Wachstum von Bildungsinitiativen für ältere Erwachsene zu unterstützen.
- **Fördern Sie das Engagement und die Beteiligung der Gemeinschaft:** Beziehen Sie ältere Lernende, Gemeinschaftsorganisationen und andere Interessenvertreter in die gemeinsame Gestaltung und Umsetzung von Bildungsangeboten ein und stellen Sie sicher, dass diese relevant, kulturell angemessen und auf lokale Bedürfnisse und Vorlieben abgestimmt sind. Fördern Sie bei älteren Erwachsenen ein Gefühl von Eigenverantwortung, Stolz und Zugehörigkeit und bestärken Sie sie darin, aktiv an ihrem lebenslangen Lernprozess teilzunehmen.



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die erfolgreiche Umsetzung eines Projekts zur Verbesserung der Bildungslandschaft für Personen ab 55 Jahren einen differenzierten, kooperativen und dynamischen Ansatz erfordert. Dieses Projekt, das für die Erfüllung der sich entwickelnden Bedürfnisse einer alternden Bevölkerung von zentraler Bedeutung ist, gilt als Leuchtturm für transformative Veränderungen in der Erwachsenenbildung. Es unterstreicht die Notwendigkeit, über traditionelle Paradigmen hinauszugehen und innovative, integrative und anpassungsfähige Strategien zu verfolgen, die den einzigartigen Bestrebungen und Herausforderungen älterer Lernender gerecht werden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die erfolgreiche Umsetzung eines Projekts zur Verbesserung der Bildungslandschaft für Personen ab 55 Jahren einen differenzierten, kooperativen und dynamischen Ansatz erfordert. Dieses Projekt, das für die Erfüllung der sich entwickelnden Bedürfnisse einer alternden Bevölkerung von zentraler Bedeutung ist, gilt als Leuchtturm für transformative Veränderungen in der Erwachsenenbildung. Es unterstreicht die Notwendigkeit, über traditionelle Paradigmen hinauszugehen und innovative, integrative und anpassungsfähige Strategien zu verfolgen, die den einzigartigen Bestrebungen und Herausforderungen älterer Lernender gerecht werden.

Grundlage dieses Projekts ist die Entwicklung eines innovativen Bildungsberatungsdienstes, der unter direkter Beteiligung älterer Erwachsener konzipiert wird, um sicherzustellen, dass er ihren vielfältigen Bedürfnissen gerecht wird. Dieser Dienst ist kein Selbstzweck, sondern ein Weg, der älteren Erwachsenen die Möglichkeit gibt, ihren Bildungsweg selbstbewusst und autonom zu beschreiten. Durch die Förderung eines partizipativen Designprozesses nutzt das Projekt die reichhaltige Vielfalt an Erfahrungen, Erkenntnissen und Vorlieben älterer Lernender und stellt sicher, dass die angebotenen Dienste nicht nur relevant sind, sondern auch ihren Bestrebungen gerecht werden.

Der Kompetenzaufbau erweist sich als eine entscheidende Säule in diesem Unterfangen und unterstreicht die Notwendigkeit kontinuierlichen Lernens und der Anpassung bei Pädagogen und Vermittlern. Die Landschaft der Erwachsenenbildung entwickelt sich ständig weiter, und daher müssen diejenigen, die diese Dienstleistungen an vorderster Front anbieten, mit den neuesten pädagogischen Strategien, technologischen Werkzeugen und einfühlsamen Ansätzen ausgestattet sein, um effektiv mit älteren Lernenden zu interagieren. Dieser Kompetenzaufbau geht über technische Fähigkeiten hinaus und umfasst ein tiefes Verständnis der sozialen, emotionalen und kognitiven Dimensionen des Lernens im späteren Leben.





Die iterative Test- und Supportphase steht für das Engagement des Projekts zur kontinuierlichen Verbesserung und Reaktionsfähigkeit. Pilottests in unterschiedlichen Umgebungen bieten wertvolle Einblicke in die praktischen Aspekte der Implementierung des Bildungsberatungsdienstes und ermöglichen Anpassungen und Verfeinerungen in Echtzeit. In dieser Phase geht es nicht nur um die Fehlerbehebung, sondern auch darum, einen Ethos des Experimentierens und der Innovation zu entwickeln, um die Qualität, Zugänglichkeit und Wirkung von Bildungsdiensten für ältere Erwachsene zu verbessern.



Schließlich ist die strategische Ausweitung des Bildungsangebots von entscheidender Bedeutung, um die Reichweite und Tiefe der Wirkung des Projekts zu erhöhen. Die Ausweitung erfolgreicher Initiativen stellt sicher, dass ein breiteres Publikum älterer Lernender von verbesserten Bildungschancen profitieren kann, und fördert eine Kultur des lebenslangen Lernens, die geografische, soziale und wirtschaftliche Grenzen überschreitet. Bei dieser Ausweitung geht es nicht nur um Quantität, sondern auch um die Verbesserung der Qualität und Vielfalt der Bildungserfahrungen, die älteren Erwachsenen zur Verfügung stehen, damit sie neue Horizonte des Wissens, der Kreativität und des persönlichen Wachstums erkunden können.

Im Wesentlichen verkörpert dieses Projekt einen zukunftsorientierten Ansatz für die Erwachsenenbildung, der die Rechte, Bedürfnisse und Potenziale älterer Erwachsener als integrale Mitglieder der Bildungsgemeinschaft fördert. Durch die Verbindung innovativer Serviceentwicklung, umfassender Kapazitätsentwicklung, iterativer Tests und strategischer Expansion setzt das Projekt einen neuen Maßstab für die Erwachsenenbildung. Es ebnet den Weg für eine Zukunft, in der Bildung eine lebenslange Reise ist, die für Menschen in jeder Lebensphase zugänglich, spannend und bereichernd ist, und stellt sicher, dass ältere Erwachsene nicht nur Lernende, sondern auch Mitwirkende an einem lebendigen, integrativen und sich ständig weiterentwickelnden Bildungsökosystem sind.



ABSCHLUSS

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Projekt, das sich mit den Bildungsbedürfnissen von Menschen ab 55 Jahren beschäftigt, eine gut durchdachte und sorgfältig strukturierte Strategie bietet, die den vielfältigen Bedürfnissen dieser Bevölkerungsgruppe in Deutschland und Europa gerecht wird. Die klar definierten Ziele, methodischen Ansätze und aufschlussreichen Ergebnisse des Projekts liefern wichtige Perspektiven, die für die Entwicklung maßgeschneiderter Bildungsprogramme und -dienste für die ältere Bevölkerung von entscheidender Bedeutung sind.

Die eingehende Analyse der deutschen Bildungslandschaft durch das Projekt deckt einen deutlichen Anstieg des Wissensdrangs bei den älteren Generationen auf, zusammen mit einem ausgeprägten Trend zur digitalen Integration und einer starken Neigung zu ehrenamtlichem Engagement. Da die Babyboomer-Generation kurz vor dem Renteneintritt steht und die demografische Entwicklung hin zu einer alternden Bevölkerung immer deutlicher wird, betont das Projekt zu Recht die dringende Notwendigkeit, Bildungsbemühungen speziell auf die vielfältigen Bedürfnisse der über 55-Jährigen auszurichten. Die sorgfältige Analyse von Faktoren wie Arbeitslosenquoten, Bildungsabschlüssen und Geschlechterunterschieden innerhalb dieser Altersgruppe durch das Projekt verdeutlicht die besonderen Herausforderungen, die überwunden werden müssen, um einen fairen und offenen Zugang zu Bildungschancen zu gewährleisten.

Educational Needs of People Aged 55+ in Germany

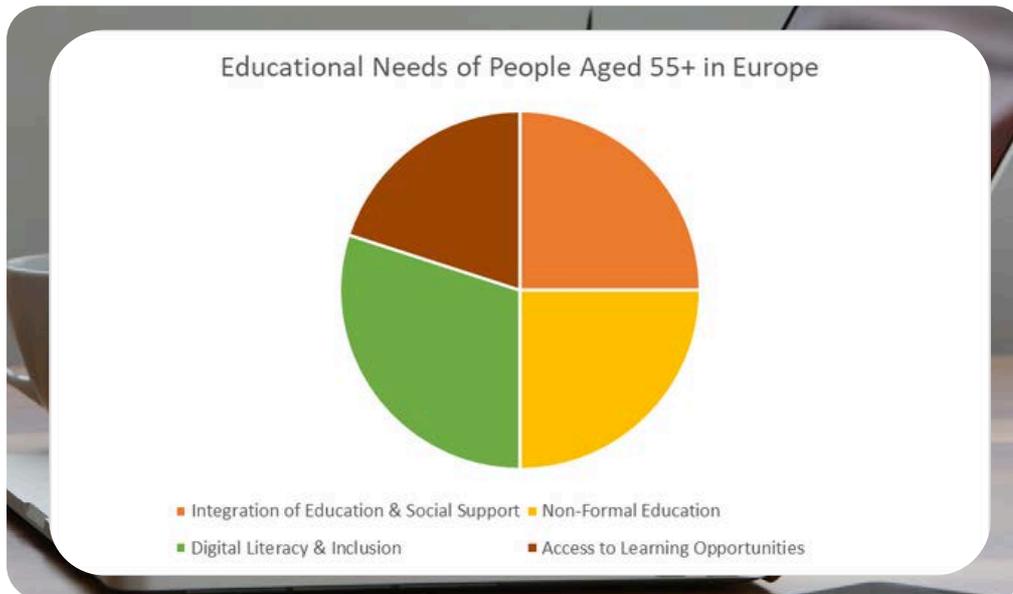


Leisure & Social Engagement ■ Digital Literacy ■ Higher Education ■ Vocational Training Needs

Darüber hinaus berücksichtigt das Projekt das wachsende Phänomen des lebenslangen Lernens unter der älteren Bevölkerungsgruppe in Deutschland, das einen transformativen Wandel im Bildungsparadigma bedeutet. Der Fokus auf die Integration von Gelegenheitslernenden in die Hochschulbildung und die zentrale Rolle der Volkshochschulen bei der Bereitstellung vielfältiger Kursoptionen unterstreichen die Notwendigkeit der Förderung eines Ethos des ständigen Lernens.

Dennoch weist der Bericht eindringlich darauf hin, dass bei den derzeitigen Bildungsangeboten die soziale Integration tendenziell Vorrang vor der formalen Bildung hat. Dies unterstreicht die Notwendigkeit einer energischeren Haltung bei der Motivation älterer Menschen, diese Bildungschancen wahrzunehmen und wertzuschätzen.

Die Analyse geht über die deutschen Grenzen hinaus und befasst sich mit dem breiteren europäischen Kontext, in dem einzigartige Herausforderungen wie demografische Veränderungen, digitale Ausgrenzung und die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie deutlich zutage treten. Der Bericht unterstreicht, wie wichtig es ist, sich mit der Gefangenschaft in Szenarien mit geringen Qualifikationen und dem Mangel an informellen Bildungsangeboten, die speziell für die Seniorengruppe in Europa entwickelt wurden, auseinanderzusetzen. Er plädiert für einen umfassenderen und empathischeren Ansatz in der Erwachsenenbildung und sieht ältere Lernende als zentrale Akteure im Streben nach Erholung und Resilienz, insbesondere bei der Bewältigung hartnäckiger Hürden wie der digitalen Kluft.



Die Integration beispielhafter Praktiken aus Deutschland und dem breiteren europäischen Kontext im Projekt liefert wertvolle Einblicke in erfolgreiche Initiativen, die Bildung und digitale Kompetenz bei älteren Erwachsenen fördern. Innovationen wie GRAND EXPERTS, WISSENSDURSTIG.DE, Digitale Engel, WHOLE, SEELERNETZ und COPE sind Beispiele für wirkungsvolle Strategien, die sich als wirksam erwiesen haben, um die ältere Bevölkerung zu stärken, für aktives Altern einzutreten und Bildung in umfassende Wohlfühlprogramme einzubinden. Diese Beispiele veranschaulichen das enorme Potenzial für die Zusammenarbeit verschiedener Interessengruppen, darunter Regierungsstellen, gemeinnützige Organisationen, Bildungseinrichtungen und Gemeindegruppen.

Die vergleichende Untersuchung der Bildungssysteme in Deutschland und anderen europäischen Ländern im Rahmen des Projekts offenbart sowohl gemeinsame Herausforderungen als auch unterschiedliche Nuancen. Obwohl der demografische Trend hin zu einer alternden Gesellschaft eine Gemeinsamkeit darstellt, erfordern Unterschiede bei den Teilnahmequoten, den wirtschaftlichen Bedingungen und den kulturellen Denkweisen maßgeschneiderte Lösungen für verschiedene Regionen. Die Verschärfung der digitalen Ausgrenzung durch die COVID-19-Pandemie verstärkt die Nachfrage nach agilen und anpassungsfähigen Methoden, um den vielfältigen Bedürfnissen der älteren Bevölkerung in ganz Europa gerecht zu werden.



Der Bericht endet mit umsetzbaren Empfehlungen und Strategien zur Gewährleistung einer effizienten Projektdurchführung. Dabei werden wichtige Elemente wie die Innovation von Dienstleistungen, die Formulierung eines Leitfadens für das Personal in der Erwachsenenbildung, die Verbesserung der Kapazitäten, Test- und Unterstützungsphasen und die Erweiterung des Bildungsportfolios angesprochen. Diese Richtlinien bieten den Beteiligten einen strategischen Plan, um die Feinheiten des Projekts zu meistern und seine positiven Auswirkungen auf die Bildungswege und das persönliche Wachstum von Personen ab 55 Jahren zu verstärken.

Letztendlich ist dieses Projekt eine zentrale Initiative für die Schaffung inklusiver und transformativer Bildungsökosysteme, die älteren Erwachsenen durch lebenslanges Lernen ein erfülltes und sinnvolles Leben ermöglichen. Indem das Projekt die besonderen Anforderungen dieser Bevölkerungsgruppe berücksichtigt, modernste Methoden anwendet und kollaborative Synergien fördert, verspricht es einen wesentlichen Beitrag zum gesellschaftlichen Fortschritt und wirtschaftlichen Wohlstand zu leisten und sicherzustellen, dass ältere Erwachsene weiterhin aktive Teilnehmer der sich ständig weiterentwickelnden Bildungslandschaft bleiben.





VERWEISE

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2014

Deutsches Institut für Menschenrechte, ANTWORTEN DES DEUTSCHEN INSTITUTS FÜR MENSCHENRECHTE AUF DIE LEITFRAGEN FÜR DIE SCHWERPUNKTE DER X. SITZUNG DER OFFENEN ARBEITSGRUPPE ALTERN

Statistisches Bundesamt, Ältere Menschen in Deutschland und der EU, 2016

Eurydice-Bericht, 2021

<https://www.age-platform.eu>

<https://www.bagso.de/themen/digitalisierung/grandexperts/>

<https://www.wissensdurstig.de>

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2015-1-DE02-KA204-002418>

<https://www.digitaler-engel.org>

www.seelernetz.eu

<https://kultur-auf-rezept.eu>





Co-funded by
the European Union

Finale Bericht



TEIL 2 POLEN



EDUCATION
FOR FUTURE

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.


CC0 1.0 DEED
CC0 1.0 Universal



ZIELE

Ziel dieses Berichts ist es, den Bildungsbedarf von Personen ab 55 Jahren in Polen und Europa zu analysieren. Der Bericht wird auch bewährte Verfahren in den Bereichen Bildung und akademische Beratung für diese Bevölkerungsgruppe in diesen Regionen identifizieren und diskutieren. Der Bericht wird Teil eines umfassenderen Abschlussberichts sein, der die Entwicklung eines geeigneten Bildungsberatungsprogramms für Personen ab 55 Jahren unterstützen wird.

Angesichts der Alterung der polnischen Gesellschaft ist es zunehmend notwendig, den Bildungsanforderungen von Menschen ab 55 Jahren Beachtung zu schenken. Diese Altersgruppe, die oft als Senioren oder ältere Erwachsene bezeichnet wird, stellt einen bedeutenden Teil der Bevölkerung dar, dessen Bildungsbedarf als notwendig für lebenslanges Lernen und Wohlbefinden anerkannt wird. Angesichts der Entwicklung sozialer Strukturen und des technologischen Fortschritts wird das Verständnis und die Anpassung an die Bildungsbedürfnisse dieser Gruppe von entscheidender Bedeutung, um ihr anhaltendes Engagement, ihre soziale Integration und ihre Anpassung an eine sich ständig verändernde Welt sicherzustellen.

Der Bildungsbedarf von Menschen ab 55 Jahren in Polen ist vielfältig und vielschichtig und umfasst verschiedene Bereiche wie digitale Kompetenzen, Gesundheits- und Finanzbildung sowie Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Diese Altersgruppe galt einst als ein Segment mit begrenzten Bildungsambitionen, sucht heute jedoch aktiv nach Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten zu entwickeln, geistig fit zu bleiben und am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

In diesem Zusammenhang befasst sich diese Untersuchung mit den besonderen Bildungsbedürfnissen von Menschen ab 55 Jahren in Polen und analysiert die Herausforderungen, denen sie gegenüberstehen, „neue Trends“ in der Erwachsenenbildung und die potenziellen Vorteile, die sich aus der Erfüllung dieser Bedürfnisse ergeben. Die Bedeutung maßgeschneiderter Bildungsangebote für Senioren anzuerkennen, ist eine Frage der sozialen Verantwortung und der strategischen Investition in das allgemeine Wohlbefinden dieser Gruppe und ihren anhaltenden Beitrag zur Gesellschaft.





METHODIK

Es wurde eine Schreibtischforschung durchgeführt, um Informationen aus vorhandener wissenschaftlicher Literatur, Strategiepapieren und Berichten über Bildungsbedarf und bewährte Praktiken für Personen ab 55 Jahren zu sammeln. Dazu gehörte eine Überprüfung demografischer Trends, Bildungsprogramme und erfolgreicher Initiativen.

Sekundärdaten wurden aus seriösen Quellen gesammelt, darunter Regierungsberichte, wissenschaftliche Zeitschriften und Veröffentlichungen internationaler Organisationen. Diese Daten lieferten Einblicke in die aktuelle Bildungslandschaft, Herausforderungen und Lücken für die Altersgruppe 55+.

Fallstudien erfolgreicher Bildungsprogramme und -initiativen für die Altersgruppe 55+. Diese Fallstudien lieferten detaillierte Einblicke in die Gestaltung, Umsetzung und Ergebnisse dieser Programme.

In einer vergleichenden Analyse wurden Polens Bildungsbedarf und bewährte Praktiken mit denen anderer europäischer Länder verglichen. Dabei wurden relevante Literatur und Berichte aus diesen Ländern überprüft, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu ermitteln.

Ethische Aspekte wurden während des gesamten Forschungsprozesses berücksichtigt. Alle Quellen wurden korrekt zitiert und die Forschung wurde gemäß ethischer Richtlinien und Standards durchgeführt.

Die Studie wies mehrere Einschränkungen auf, darunter die Abhängigkeit von Sekundärdaten, die verzerrt oder ungenau sein können. Darüber hinaus beschränkte sich der Forschungsumfang auf vorhandene Literatur und Berichte, und es musste eine Primärdatenerhebung durchgeführt werden.





BILDUNGSBEDARF VON MENSCHEN ÜBER 55 IN POLEN

Polens demografische Landschaft durchläuft derzeit einen spürbaren Wandel, der durch eine alternde Gesellschaft gekennzeichnet ist. Aktuelle Statistiken zeigen, dass der Anteil der Menschen im Alter von 55 Jahren und älter stetig zunimmt, was eine deutliche Veränderung der Altersstruktur des Landes widerspiegelt. Dieser dynamische demografische Trend ist das Ergebnis mehrerer entscheidender Faktoren, darunter steigende Lebenserwartung und sinkende Geburtenraten. Das Verständnis der Zusammensetzung und Verteilung dieser Altersgruppe ist entscheidend, um Bildungsinitiativen auf ihre spezifischen Bedürfnisse zuzuschneiden.

In biologischer Hinsicht stellt das Altern die Anpassung des Körpers an veränderte Bedingungen vor Herausforderungen, was zu einem Verlust der Anpassungsreaktion auf Stress und einem erhöhten Risiko altersbedingter Erkrankungen führt. Dieser Prozess umfasst sowohl revolutionäre als auch erworbene Veränderungen. Mit zunehmendem Alter des Körpers überwiegen katabolische Prozesse gegenüber anabolen, was zu regressiven Veränderungen führt, und die physiologischen Indikatoren hinsichtlich der Funktion aller Systeme und Organe verschlechtern sich. [1]

Im zentralen Nervensystem ist eine Abnahme der Gehirnmasse, des Volumens sowie der Anzahl der Neuronen und Synapsen zu beobachten. Diese Veränderungen wirken sich auf die Lernfähigkeit, kognitive Prozesse, Sinne und die Persönlichkeitssphäre aus. Darüber hinaus treten hormonelle Veränderungen auf, die unter anderem mit einer Abnahme des Schilddrüsenhormonspiegels, des Wachstumshormons und des Testosterons zusammenhängen, was die Reaktion des endokrinen Systems auf Umweltveränderungen beeinflusst.



Diese biologischen Veränderungen führen zu einer Verlangsamung der Gehirnfunktionen, einer Verschlechterung der Funktionen der Frontallappen, insbesondere der Konzentration, und einer Verringerung der Wahrnehmungseffizienz, der Kapazität und der Aufmerksamkeitsverlagerung. Auch die Arbeitsgedächtniskapazität und die geistige Flexibilität verschlechtern sich, obwohl die Effizienz des prozeduralen Gedächtnisses und der Routinetätigkeiten zunimmt. Was die Sinne betrifft, verschlechtern sich Seh- und Hörvermögen, was Wahrnehmungsprozesse beeinträchtigen kann.[2]

In der psychologischen Dimension äußert sich das Altern in einer Tendenz zur Risikovermeidung, einer Abneigung gegen Veränderungen, emotionaler Verarmung, Veränderungen der emotionalen Sensibilität und einer Einschränkung der kreativen Fähigkeiten. Ältere Menschen haben oft eine rückblickende Haltung, Angst vor Neuem, begrenzte Interessen und Existenzängste. Im sozialen Kontext führt das Altern zu einem allmählichen Rückzug aus dem sozialen und beruflichen Leben, insbesondere nach Erreichen des Rentenalters. Dieses Phänomen ist hauptsächlich auf soziale Faktoren zurückzuführen, wie etwa die Ansichten der Familie und der Gesellschaft zum Alter. Das moderne Altern wird zu einem wichtigen sozialen Thema, und die Erziehung für das Alter sollte der Haupttrend der sozialen Gerontologie sein, der darauf abzielt, angemessene Einstellungen der Gesellschaft zum Alterungsprozess zu formen.[3]

Die Bevölkerung älterer Menschen ist durch eine große Vielfalt in Bezug auf Bildung, familiäre und wirtschaftliche Situation gekennzeichnet, was sich direkt auf ihre unterschiedlichen Bildungsbedürfnisse auswirkt. Diese Vielfalt ergibt sich aus der Fülle an Lebenserfahrungen, Gewohnheiten und Erwartungen in Bezug auf das nahende oder bereits erlebte Alter. Im späten Erwachsenenalter und frühen Alter sind die Möglichkeiten zur Erweiterung der Kompetenzen begrenzt, was Gefühle der Ablehnung, Isolation und Nutzlosigkeit hervorrufen kann. Daher ist es wichtig, ein Bildungsangebot für Senioren zu schaffen, das ihre Ressourcen und individuellen Bedürfnisse berücksichtigt. Es ist notwendig, Bildungsaktivitäten zu konzipieren, die an die Veränderungen im Leben älterer Menschen angepasst sind. Ältere Menschen betrachten Bildung zunehmend als Quelle intellektueller und kultureller Unterhaltung und mentalen Trainings, die eine ständige Entwicklung und die Aufrechterhaltung der Unabhängigkeit und Selbstständigkeit so lange wie möglich ermöglicht. Das Konzept des lebenslangen Lernens wird immer wichtiger und betont die offene und endlose Natur der Entwicklung. Diese Art der Wahrnehmung von Bildung umfasst verschiedene Formen des Lernens, die im Laufe des Lebens unternommen werden, um Wissen zu vertiefen und Fähigkeiten und Kompetenzen in individuellen und sozialen Kontexten zu entwickeln.[4]



Factors influencing learning of people aged 50+

Internal factors

Health

Cognitive activity (memory problems, lower intellectual ability, problems with concentration)

Social functioning (loneliness or too much sociability)

Psychological functioning (poorer attention span, slower decision-making, depression, impaired self-perception)

External factors

Stereotypes about older people and their lack of willingness to participate in training and acquire new knowledge

There are no training offers for this group
Costly training, which is a burden on the budget for this group
Inability to verify progress,

independent learning and inability to ask about various issues
Ineffective personnel policy

Fig. 8. Predictors of learning in people aged 50 and over. Source: Szczyrek, 2013, own work using the graphic program <https://www.visme.co/>

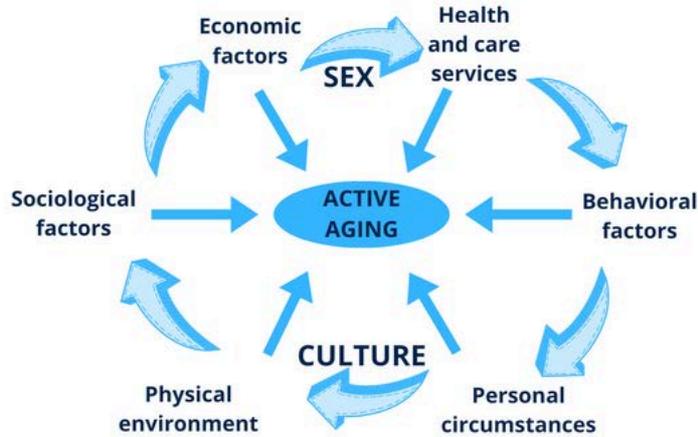
Quelle: K. Pawłowska-Cyprysiak Prädiktoren des Lernens bei Menschen ab 50 Jahren, Warschau 2019, S. 22

Die Förderung der Idee des lebenslangen Lernens dient der Unterstützung eines aktiven und produktiven Alterns. Im Zusammenhang mit dem aktiven Altern wird betont, dass das menschliche Leben ein Prozess ist, der eine angemessene Vorbereitung auf das Alter erfordert. Verschiedene Formen der Aktivität sind entscheidend, um die Bedürfnisse eines Einzelnen zu erfüllen, soziale Rollen zu erfüllen und in einer Gruppe und Gesellschaft zu funktionieren. Mangelnde Aktivität kann zu einem Verlust der Akzeptanz durch die Umwelt und sogar zu Isolation und sozialer Ausgrenzung führen, was zu Einsamkeit führt. Die Aktivitätstheorie ist ein natürliches Gegengewicht zur Rückzugstheorie, die davon ausgeht, dass ältere Menschen mit zunehmendem Alter frühere Formen der Aktivität aufgeben. Die langfristige Umsetzung verschiedener Formen der Aktivität ist eine Voraussetzung für ein erfolgreiches und zufriedenstellendes Altern, was sich auf die Lebensqualität der Senioren und ihr Selbstwertgefühl auswirkt. Alle Formen der Aktivität sind ein wesentliches Element der geistigen und körperlichen Bedürfnisse in jedem Alter, und der Mangel an Mustern aktiver Freizeitgestaltung ist oft auf einen standardmäßigen und passiven Lebensstil zurückzuführen.[5]

Die Weltgesundheitsorganisation hat die wichtigsten Determinanten dieses Prozesses benannt, wobei Geschlecht und kulturelle Bedingungen als die wichtigsten angesehen werden. Die im familiären Umfeld und in der örtlichen Gemeinschaft geltenden Normen, Werte und Bräuche sowie die gesellschaftliche Akzeptanz einzelner Lebensphasen, insbesondere jener im Zusammenhang mit dem Alter, prägen das Alterungsmuster. Auch das Geschlecht wurde als wesentlicher Determinant dieses Prozesses identifiziert, da es die Rollen von Mann und Frau definiert. Frauen sind im Alter oft anfälliger für Armut und soziale Ausgrenzung, da sie stärker in die Haushaltsführung eingebunden sind, was normalerweise die Betreuung der Familie erfordert. Männer sind jedoch stärker Krankheiten, Berufsrisiken und Gesundheitsproblemen ausgesetzt, die auf Genussmittel oder einen Mangel an präventiver Gesundheitsfürsorge zurückzuführen sind.[6]



Fig. 1. Determinants of active aging according to the World Health Organization



Source: own compilation based on WHO (2002), Active aging: a policy framework, Geneva, World

Quelle: M. Kawińska, Bildungsaktivität von Senioren und das Konzept des aktiven Alterns, in Studia Socialia Cracoviensia, 1 (2018), Nr. 18

In sozialer Hinsicht ist der Alterungsprozess häufig mit einem allmählichen Rückzug aus dem gesellschaftlichen und beruflichen Leben verbunden, insbesondere mit Erreichen des Rentenalters. Interessant ist dabei, dass die passive Haltung vieler Senioren nach dem Ende der Berufslaufbahn hauptsächlich auf soziale und nicht auf biologische Faktoren zurückzuführen ist. Die von Familie und Gesellschaft geprägten Ansichten eines Einzelnen über das Altern spielen in diesem Zusammenhang eine wesentliche Rolle.[7] Von ihrer Umwelt werden Senioren trotz ihres allgemein hohen Fitnessniveaus häufig als gebrechlich abgestempelt. Aufgrund der zunehmenden Altersdiskriminierung, Zurückhaltung und Tendenz, ältere Menschen auszugrenzen, wird die moderne Zeit zu einem wichtigen gesellschaftlichen Thema. Im Kontext der Sozialgerontologie sollte die Aufklärung über das Altern zum Mainstream werden. Das vorrangige Ziel dieses Ansatzes besteht neben der Förderung einer gesunden Lebensführung und der Entwicklung präventiver Gewohnheiten darin, Maßnahmen zu ergreifen, die auf die Herausbildung angemessener Einstellungen der Gesellschaft gegenüber dem Alterungsprozess abzielen.[8]

Wenn man sich mit Fragen im Zusammenhang mit älteren Menschen in Polen befasst, sollte man bedenken, dass die Bereitstellung angemessener materieller Bedingungen und Pflege eine der wichtigsten Formen der Hilfe und Unterstützung ist. Es ist jedoch ebenso wichtig, ihre höheren Bedürfnisse zu verstehen und darauf zu reagieren. Zu den Prioritäten dieser Bedürfnisse gehören die Aufrechterhaltung familiärer Beziehungen, die Gestaltung der Freizeit, die Teilnahme an sozialer Arbeit, die geistige Entwicklung und Selbstdarstellung, religiöse Aktivitäten sowie Unterstützung in Situationen von Krankheit und Leiden.

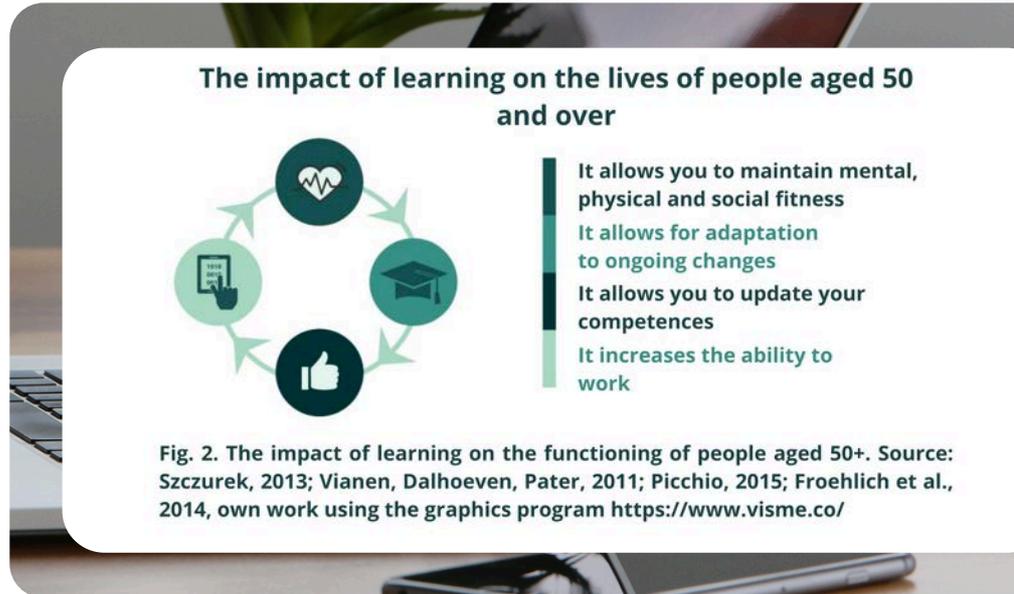
Leider wird das Alter oft mit einer Reihe sozialer Probleme in Verbindung gebracht, wie Einsamkeit – die als das größte davon gilt –, Krankheiten und Behinderungen, Leben in Armut, mangelnde Sicherheit, Minderwertigkeitsgefühle, allmähliche Ausgrenzung aus dem Leben und Intoleranz gegenüber dem Jugendkult. Ältere Menschen haben jedoch Bedürfnisse und Schwierigkeiten und verfügen über wertvolles Potenzial, das oft unbemerkt bleibt. Dazu gehören Zeit, Weisheit, reiche Lebenserfahrung, gestärkter Glaube, weniger Konsumsucht und Einfluss auf ihre Familien, indem sie als Stützen und weise Berater fungieren. Das Entdecken und Wertschätzen dieser Stärken ist sowohl für die Betroffenen als auch für die Gesellschaft als Ganzes von wesentlicher Bedeutung.[9]



Die Teilnahme an Bildungsaktivitäten trägt wesentlich zur Anpassung eines Individuums an verschiedene Lebensabschnitte bei. Im Kontext älterer Menschen trägt eine solche Beteiligung dazu bei, Stereotypen im Zusammenhang mit dem Alter abzubauen, soziale Ausgrenzung zu verringern und das Selbstwertgefühl positiv zu beeinflussen. Sie ermöglicht den Aufbau neuer sozialer Beziehungen. Ältere Menschen müssen jedoch ein größeres Interesse an der Teilnahme an Bildungsaktivitäten haben. Es ist hervorzuheben, dass Bildungsaktivitäten im Falle dieser Altersgruppe nicht nur dem Erwerb von Wissen dienen, sondern auch eine positive Lebenseinstellung prägen und die Entwicklung von Fähigkeiten ermöglichen, die sich positiv auf die Qualität des alltäglichen Lebens auswirken.[10]



Quelle: K. Pawłowska-Cyprysiak Prädiktoren des Lernens bei Menschen ab 50 Jahren, Warschau 2019, S. 22



Der Bildungsbedarf von Menschen über 55 ist in Polen ein wichtiger Bereich, der die Entwicklung der Gesellschaft und die Lebensqualität älterer Menschen beeinflusst. In den letzten Jahren waren dynamische demografische Veränderungen zu beobachten, die dazu geführt haben, dass die Gruppe der Menschen über 55 immer zahlreicher wird. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, ihre Bildungsbedürfnisse zu verstehen, um das akademische und soziale System an die spezifischen Anforderungen dieser Altersgruppe anzupassen.[11]

Die Ausbildung von Menschen ab 55 sollte individuelle Bedürfnisse und Vorlieben berücksichtigen. Daher ist es wichtig, flexible Bildungsprogramme zu entwickeln, die es Senioren ermöglichen, einen Entwicklungsweg zu wählen, der ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht.



BILDUNGSBEDARF VON MENSCHEN ÜBER 55 IN EUROPA

Angesichts der Alterung der europäischen Bevölkerung wird der Bildungsbedarf von Menschen ab 55 Jahren immer wichtiger. Dieser demografische Wandel bringt für die Bildungssysteme und die Gesellschaft als Ganzes sowohl Herausforderungen als auch Chancen mit sich. Das Verständnis und die Erfüllung der Lernbedürfnisse dieser Altersgruppe sind von entscheidender Bedeutung, um aktives Altern zu fördern, die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und die soziale Eingliederung zu unterstützen.[12]

Die Teilnahmequoten an Bildung und Ausbildung sind in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen niedriger als in anderen Altersgruppen und variieren im Ostseeraum stark. Die europäische Säule sozialer Rechte zielt darauf ab, die Teilnahme Erwachsener an Ausbildung zu erhöhen. Dabei wird davon ausgegangen, dass bis 2030 60 % aller Erwachsenen (im Alter von 25 bis 64 Jahren) in den EU-Ländern jährlich an Bildungsaktivitäten teilnehmen werden. Im Jahr 2016 lag dieser Prozentsatz bei 44,6 %. Die Forschung deckt verschiedene Formen der Bildung ab: formale, nicht formale und informelle. Daten, die im Rahmen der EU-Erhebung zur Erwachsenenbildung erhoben wurden, zeigen, dass die Teilnahme von Menschen im Alter von 55 bis 64 Jahren an Ausbildung im Vergleich zu anderen Altersgruppen um 12 % niedriger war und einen Durchschnitt von 32,4 % erreichte.[13]

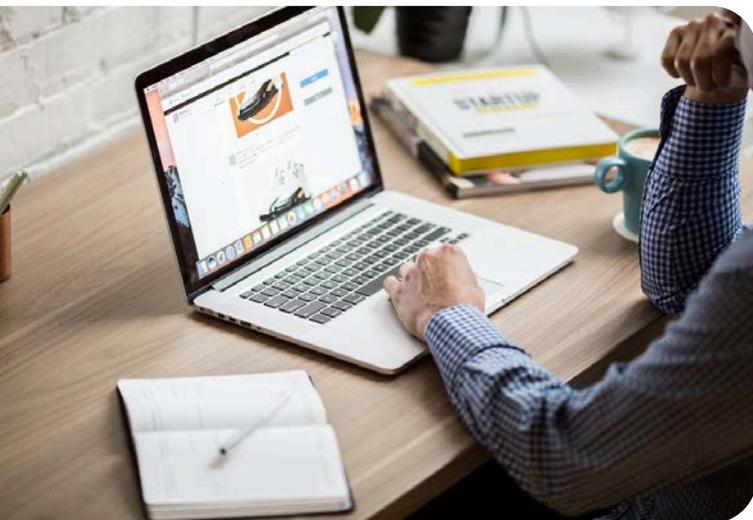
Figure 1. Participation rate in education and training by age, 2016



Source: Eurostat, Adult Education Survey

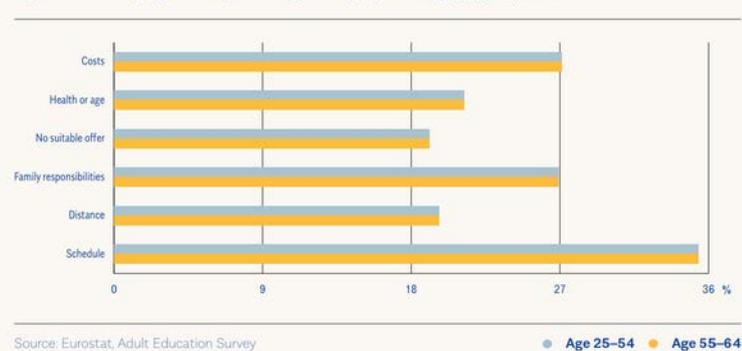
Quelle: Baltic Sea Labour Forum for Sustainable Working Life (2020). „Förderung lebenslangen Lernens für ein längeres Arbeitsleben im Ostseeraum“, S. 3; https://www.bslf.eu/wp-content/uploads/2020/03/Policy-Brief-9_Educational-Needs.pdf

Die Verlängerung des Arbeitslebens durch lebenslanges Lernen ist für den wirtschaftlichen Wohlstand und das soziale Wohlergehen von wesentlicher Bedeutung, insbesondere im Ostseeraum. Indem wir die Hindernisse für Bildung und Lernen für Menschen ab 55 Jahren beseitigen, können wir ihr volles Potenzial freisetzen, aktives Altern fördern und eine integrativere und nachhaltigere Belegschaft für die Zukunft aufbauen. Hindernisse beim Zugang zu Weiterbildung für ältere Menschen, insbesondere für die 55- bis 64-Jährigen, sind ein komplexes Problem, das anhand verschiedener Faktoren analysiert werden kann. Es gibt dispositionelle, situative und institutionelle Hindernisse, die die Teilnahme dieser Menschen am Prozess des lebenslangen Lernens erheblich behindern.[14]



Dispositionelle Barrieren, die mit Einstellungen und Selbstwahrnehmung zusammenhängen, sind von erheblicher Bedeutung. Untersuchungen zeigen, dass ältere Erwachsene mit niedrigem Bildungsstand und gering qualifizierte Arbeitnehmer oft mit größeren Hindernissen dieser Art konfrontiert sind. Mit 55+ glauben viele Menschen, sie seien zu alt, um zu studieren und eine Ausbildung zu absolvieren, was zu mangelndem Selbstvertrauen und mangelnder Motivation führt. Darüber hinaus können frühere negative Bildungserfahrungen diese Barrieren noch verstärken.[15]

Figure 4. Self-employment as percentage of employment, by age groups, 2020



Quelle: Baltic Sea Labour Forum for Sustainable Working Life (2020). „Förderung lebenslangen Lernens für ein längeres Arbeitsleben im Ostseeraum.“, S. 6
https://www.bslf.eu/wp-content/uploads/2020/03/Policy-Brief-9_Educational-Needs.pdf

Statistiken bestätigen, dass das Bildungsniveau eine entscheidende Rolle bei der Entscheidung spielt, später im Leben an Ausbildung und Bildung teilzunehmen. Menschen mit höherer Bildung setzen ihre Ausbildung eher fort, was sich in den höheren Teilnahmequoten an Bildung in dieser Altersgruppe widerspiegelt. Dies ist eine wichtige Beobachtung und legt nahe, dass sich politische Bemühungen zur Erhöhung der Teilnahme Erwachsener an Bildung auf Gruppen mit niedrigerem Bildungsniveau konzentrieren sollten. Es lohnt sich auch, institutionelle und situative Barrieren zu beachten, zu denen die Verfügbarkeit von Bildungsprogrammen, die Flexibilität der Unterrichtszeiten, die Kosten und die allgemeine Verfügbarkeit von Bildungseinrichtungen für ältere Menschen gehören können.

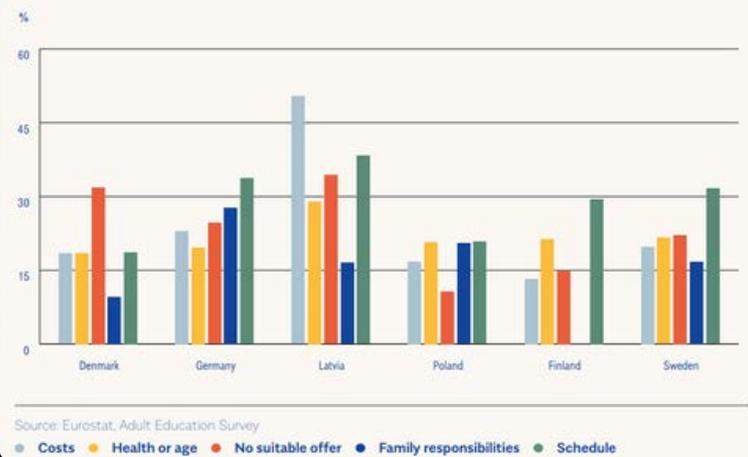


Die Lösung dieser Probleme erfordert einen umfassenden Ansatz, der die verschiedenen Bedürfnisse und Einschränkungen älterer Menschen berücksichtigt, die am Lernprozess teilnehmen. Die negative Einstellung der Arbeitgeber gegenüber älteren Mitarbeitern kann ebenfalls eine dispositionelle Barriere darstellen. Die Teilnahme an Schulungen und Weiterbildungen ist sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer eine Investition in die Zukunft. Für ältere Menschen kann eine kürzere Amortisationszeit dieser Investition als Hindernis für die Teilnahme an Lernprozessen wahrgenommen werden (Martin, 2018). Dies kann sowohl auf organisatorischer als auch auf individueller Ebene als Barriere angesehen werden. Mit zunehmender Lebensarbeitszeit erhöht sich jedoch auch die Investitionsdauer. Daher müssen Arbeitgeber ihre Einstellung gegenüber älteren Arbeitnehmern und deren Recht auf Schulungen und Weiterbildung ändern.

Welche Situationen können ältere Arbeitnehmer erschweren, an Lern- und Bildungsangeboten teilzunehmen? Familienpflichten wie die Betreuung von Kindern und älteren Menschen stellen eine geschlechtsspezifische Barriere dar und sind daher bei Frauen häufiger anzutreffen als bei Männern. Andere situative Barrieren hängen mit der für die Arbeit aufgewendeten Zeit und Faktoren wie Einkommen, Beschäftigung und Dauer der Betriebszugehörigkeit zusammen. Ein Mangel an digitalen Fähigkeiten kann sich auch negativ auf die Teilnahme älterer Menschen an Bildungsaktivitäten auswirken, da immer mehr Kurse und Schulungen online stattfinden. Der fehlende Zugang zu Technologie oder die Fähigkeit, sie zu nutzen, ist für diese Gruppe eine erhebliche Barriere.[16]



Figure 5. Main reasons for not participating in education and training, 55-64, 2016



Quelle: Baltic Sea Labour Forum for Sustainable Working Life (2020). „Förderung lebenslangen Lernens für ein längeres Arbeitsleben im Ostseeraum. S. 6; https://www.bslf.eu/wp-content/uploads/2020/03/Policy-Brief-9_Educational-Needs.pdf



Die Alterung der Bevölkerung wird voraussichtlich zu einer erheblichen Bedrohung für die makroökonomische Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Länder werden, und das Tempo des Wandels wird sich in den kommenden Jahren beschleunigen. Die Gruppe der über 60-Jährigen wächst und übersteigt in Polen, Italien und Japan, die das weltweit höchste Durchschnittsalter aufweisen, bereits 25 % der Bevölkerung. Bis 2060 wird das Durchschnittsalter der europäischen Bevölkerung laut Prognosen von 40 Jahren im Jahr 2010 auf 49,3 Jahre ansteigen. Gleichzeitig wird aufgrund der Alterung der Gesellschaft die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) voraussichtlich sinken, was 2013/2014 begann. Bis 2050 wird die Bevölkerung über 65 laut Prognosen um etwa 50 Millionen sinken, was 56 % der Gesamtbevölkerung entspricht, während die Bevölkerung über 65 um über 60 Millionen auf 30 % ansteigen wird. Gleichzeitig werden viele Babyboomer aus der Erwerbsbevölkerung ausscheiden, was zu einem kritischen Arbeitskräftemangel führt, insbesondere in Berufen, die hohe Qualifikationsanforderungen erfordern. Dieser Trend ist nicht nur in Europa, sondern weltweit zu beobachten.[17]

Als Reaktion auf diese Herausforderungen führen viele europäische Länder Reformen durch, um die Erwerbstätigkeit zu verlängern und dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken. In einigen Fällen, wie etwa in Polen, werden ältere Arbeitnehmer durch Rentenreformen finanziell unterstützt und dadurch ermutigt, bis ins hohe Alter weiterzuarbeiten. Viele ältere Menschen sind aber auch aus finanziellen Gründen gezwungen, weiter zu arbeiten. Daher stehen Arbeitgeber und Gesellschaft vor neuen Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit einer alternden Bevölkerung. Viele Experten empfehlen, die Beteiligung älterer Menschen an Freiwilligentätigkeiten und anderen Formen bürgerschaftlichen Engagements zu erhöhen, damit sie ihre Erfahrungen und ihr Wissen zum Wohle der Gesellschaft einsetzen können.[18]

Um dies zu erreichen, ist es jedoch notwendig, die gängige Sichtweise auf ältere Menschen zu ändern. Sie werden oft als passive Gruppe wahrgenommen, die den Platz der jungen Menschen einnimmt. Ältere Erwachsene können durch ihre Teilnahme an Freiwilligenarbeit und anderen bürgerschaftlichen Aktivitäten einen großen Wert für die Gesellschaft schaffen.[19]

Die Schlussfolgerung lautet, dass es nicht nur notwendig ist, dispositionelle und situationsbedingte Barrieren auf individueller Ebene zu beseitigen, sondern auch danach zu streben, die Organisationspolitik zu ändern, die jüngere Studierende auf Kosten älterer bevorzugt. Investitionen in Ausbildung und Bildung sollten nicht nur von Alter oder Berufserfahrung abhängen, sondern allen offen stehen, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Lebenssituation. Nur dann wird es möglich sein, das Bildungspotenzial älterer Menschen voll auszuschöpfen und allen gesellschaftlichen Gruppen gleiche Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Entwicklung zu bieten?[20]





BEWÄHRTE VERFAHREN IN BILDUNG UND BILDUNGSBERATUNG FÜR MENSCHEN AB 55 JAHREN IN POLEN

Eine der aus den 1950er und 1960er Jahren weithin bekannten Theorien, die das Potenzial des Alterns darstellen, ist die Aktivitätstheorie, die trotz der Kritik als Loslösungstheorie Ende der 1990er Jahre zum Gegenstand von Überlegungen in der politisch-ökonomischen Gerontologie und der kritischen Gerontologie wurde.^[21] Die Autoren dieser Theorie, Bernice L. Neugarten, Robert J. Havighurst, Sheldon S. Tobin und William E. Henry, betonen, dass alternde Menschen ihr Verhalten und ihre sozialen Rollen mit zunehmendem Alter ändern (Powell, 2006). Die Aktivitätstheorie geht davon aus, dass Individuen ihre Identität auf ihren Aktivitäten und sozialen Rollen basieren, was im Laufe der Zeit zur Transformation dieser Rollen führt. Kritiker weisen jedoch darauf hin, dass diese Theorie Macht, soziale Ungleichheit und Konflikte zwischen den Altersgruppen ignoriert, die die Beziehungen zwischen Rasse, Klasse und Geschlecht im Alterungsprozess beeinflussen (Powell, 2006).

Was die Frage betrifft, ob Freiwilligenarbeit nur für aktive Senioren gedacht ist, lohnt es sich, Freiwilligenarbeit als das Schenken von Zeit und Energie für die Gemeinschaft, die Umwelt oder Menschen außerhalb der Familie ohne Erwartung einer finanziellen Gegenleistung zu definieren.^[22] Es gibt drei primäre Formen der Freiwilligenarbeit: informell, nicht-formal und formell. Zur informellen Freiwilligenarbeit, die im Alltag weit verbreitet ist, gehören Tätigkeiten wie Nachbarn helfen oder sich in der Kirche engagieren. Untersuchungen von Fabiś und Kędziora (2006) zeigen, dass Hospize ein beliebter Ort für Senioren sind, um sich ehrenamtlich zu engagieren, wenn auch informell. Nicht-formale Freiwilligenarbeit, wie die Tätigkeit an Universitäten des dritten Lebensalters, wird, obwohl organisiert, nicht immer als Freiwilligenarbeit definiert. Formelle Freiwilligenarbeit, die eine formelle Struktur hat und das Unterzeichnen eines Vertrags und regelmäßiges Engagement beinhaltet, findet oft in Nichtregierungsorganisationen wie PAH, CARITAS oder PCK statt.^[23]



Laut verschiedenen Forschungsberichten und Evaluationsstudien ist projektorientiertes Lernen, das über den Lernprozess hinaus ein gemeinsames Ziel hat, ein wirksames Instrument für generationsübergreifendes Lernen. Die Zusammenarbeit verschiedener Generationen in einem Projekt kann die Teilnehmer dazu bringen, über ihre eigenen Erfahrungen nachzudenken und ihr Interesse an den Erfahrungen anderer zu wecken.[24] Solche Projekte werden oft als „generationsübergreifendes Service-Learning“ bezeichnet, obwohl die meisten Aktivitäten nicht auf Gegenseitigkeit beruhen. Generationenübergreifendes Service-Learning bedeutet in der Regel, dass eine Generation einer anderen Unterstützung bietet, was zum Abbau von Stereotypen und zur Ansammlung von Erfahrungswissen führen kann.[25] Viele Studien belegen die positiven Auswirkungen eines solchen Lernens auf das Bild des Alterns und das psychische Wohlbefinden älterer Menschen.[26]



Das Projekt „Senioren in Aktion“ der Gesellschaft für kreative Initiativen „ę“ ist ein hervorragendes Beispiel für eine Initiative zur Förderung generationsübergreifender Bildung. Dieses Projekt feiert sein 10-jähriges Bestehen und gilt als nachahmenswert. Im Rahmen des Projekts „Senioren in Aktion“ werden Zuschüsse angeboten und Schulungen für Menschen über 60 Jahren angeboten, die es Senioren ermöglichen, aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und ihre pro-sozialen Aktivitäten umzusetzen. Was dieses Projekt jedoch auszeichnet, ist die Förderung der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Generationen. Senioren haben die Möglichkeit, ihre Projekte selbst umzusetzen, bauen jedoch häufig Kooperationen mit jüngeren Menschen auf. Diese generationsübergreifende Zusammenarbeit fördert dauerhafte soziale Beziehungen und ermöglicht den Austausch von Erfahrungen und Wissen zwischen verschiedenen Altersgruppen. Solche Initiativen sind wichtig für den Aufbau des sozialen Zusammenhalts und die Förderung eines aktiven und erfüllten Lebens für ältere Menschen. Durch die Einbindung von Senioren in soziale Aktivitäten und Bildung stärkt das Projekt „Senioren in Aktion“ die Bindungen zwischen den Generationen und schafft eine integrativere Gesellschaft.[27]



Eine ähnliche Initiative, die sich mit der Aktivierung älterer Menschen und der Nutzung des Potenzials von Senioren zur sozialen Eingliederung beschäftigt, ist das Projekt SEPOR Group. Ziel dieses Projekts ist die Schaffung eines Treffpunkts für Senioren mit unterschiedlichem Hintergrund, sowohl für aktive als auch für weniger unabhängige, zurückgezogenere und einsamere Menschen. Das Hauptelement des Projekts ist eine interaktive Aufführung, die von aktiven Senioren, die die SEPOR-Gruppe bilden, vorbereitet wird. Die Aufführung ist ihren Altersgenossen gewidmet, die in Sozialheimen leben, sowie Menschen, die sich nicht aus den örtlichen Seniorenclubs herauswagen. Die Einzigartigkeit dieser Aufführung besteht darin, dass Senioren nicht nur als Schauspieler auftreten, sondern auch ein Drehbuch für die Aufführung erstellen, das auf ihren Erinnerungen und Überlegungen basiert. Die Grundannahme des Projekts besteht darin, das Potenzial von Senioren zur Aktivierung und sozialen Eingliederung ihrer Altersgenossen zu nutzen. Aktive Senioren fungieren als Animatoren für hilfsbedürftige und zurückgezogene Senioren und helfen ihnen in komplexeren Situationen.



Darüber hinaus werden Senioren als Experten auf ihrem Gebiet behandelt und haben die Möglichkeit, Veranstaltungen zu gestalten, die sie interessant und wertvoll finden. Ein zusätzlicher Wert des Projekts ist sein therapeutischer Charakter. Die improvisierten Darbietungen der SEPOR-Gruppe haben eine kulturschaffende Wirkung und tragen zum Wohlbefinden und zur sozialen Integration der Senioren bei. Die Einführung dieser Aktivität in Kultureinrichtungen kann älteren Menschen und der gesamten Gesellschaft zugutekommen und aktives Altern und generationsübergreifende Integration fördern.[28]

Das Hauptziel des von der Staatlichen Höheren Berufsschule in Tarnów und den Universitäten des Dritten Lebensalters durchgeführten Projekts „Gemeinsam schaffen wir einen Raum für Senioren“ war die Schaffung einer Integrationsplattform für die örtlichen U3A-Gemeinschaften und die Umgebung, um durch Erfahrungsaustausch Senioren intellektuell und sozial zu aktivieren. Das Projekt zielte auch darauf ab, die Bildungs- und Kulturaktivität sowie Mobilität der Teilnehmer zu steigern und ihr allgemeines und fachliches Wissen zu erweitern und zu vertiefen, indem das intellektuelle und soziale Potenzial älterer Menschen genutzt wurde.

Die Umsetzung dieses Ziels sollte zum Aufbau generationenübergreifender Solidarität beitragen, die Lebensqualität älterer Menschen verbessern und die soziale Integration dieser Gruppe vertiefen. Das Projekt ermöglichte die intellektuelle und soziale Aktivierung älterer Menschen durch die Organisation verschiedener Bildungs-, Kultur- und Sozialaktivitäten, die ihr Wissen, ihre Interessen und Leidenschaften erweiterten.



Unterstützt wurden bestehende und aktive Universitäten für das dritte Lebensalter in verschiedenen Regionen Kleinpolens, wodurch die Integration von Senioren aus mehreren U3A gefördert wurde. Das Projekt umfasste zahlreiche wissenschaftliche Vorträge, praktische Workshops, Sprachkurse zur Entwicklung intellektueller Fähigkeiten, Integrationstreffen sowie Ausflüge und Treffen zur Wissenserweiterung.

Grundlage des Lehrprozesses war der pädagogische Dialog, der die Idee des Personalismus und der Bestätigung des Menschen förderte. Das Projekt umfasste auch Studienreisen, die es den Senioren ermöglichten, durch persönliche Erfahrungen Wissen zu erlangen und ihr Verständnis für Kultur, Kunst und Geschichte zu vertiefen. Die Aktivitäten des Projekts zielten darauf ab, die Lebensqualität der Senioren zu steigern und durch die Erfahrung von Reisen und generationsübergreifenden Treffen soziale Ausgrenzung zu verhindern.

Der Schwerpunkt der Seniorenaktivitäten rund um das PWSZ in Tarnów lag auf der Förderung der Hochschulbildung und der Popularisierung des Entwicklungskults unabhängig vom Alter. Der messbare Effekt des Projekts war die Anzahl der Vorträge, Workshops, Sprachkurse, kulturellen Treffen und Studienreisen.



Die Umsetzung dieses Aspekts des Projekts erforderte das Engagement der Organisatoren und Teilnehmer der Kurse. Die Workshops wurden mit Vertretern aller am Projekt beteiligten Universitäten des dritten Lebensalters organisiert. Die Bewertung der Qualität der Teilnahme an den Workshops war unterschiedlich. Die Schüler der U3A an der Staatlichen Höheren Berufsschule in Tarnów zeigten das geringste Interesse an dieser Form der Ausbildung. Diese Formel wurde jedoch von den Schülern der U3A in Dąbrowa Tarnowska und Brzesko geschätzt. Auch die Lehrer und Gymnasiasten dieser Städte nahmen begeistert an den Workshops teil. Die gemeinsame Arbeit wurde mit einer öffentlichen Oxford-Debatte gekrönt, die am Ende des Projekts unter Beteiligung von Schülern und Senioren stattfand.[29]





Die generationsübergreifende Bildung entwickelt sich in Polen dynamisch und umfasst verschiedene Aktivitätsformen, die Menschen verschiedener Altersgruppen integrieren. Ein Beispiel sind generationsübergreifende Freiwilligeninitiativen, die den Austausch von Erfahrungen und Fähigkeiten zwischen verschiedenen Generationen ermöglichen. In Polen finden immer mehr speziell konzipierte Formen der generationsübergreifenden Bildung statt, wie etwa Treffen, gemeinsame Buchlesungen, Theater-, Kunst-, Computerkurse und Kochworkshops. Diese formellen Kurse finden in Kindergärten und verschiedenen Schultypen statt. Am Europäischen Tag der Generationensolidarität, der am 29. April gefeiert wird, organisieren Schulen generationsübergreifende Treffen. Auch an Universitäten werden generationsübergreifende Bildungsformen geschaffen, wie etwa an der Intergenerationellen Universität „Omega“ in Kujawien und der Pommerschen Fachhochschule in Bydgoszcz oder der Universität aller Generationen an der Universität Ermland und Masurien in Olsztyn.

Es gibt auch einen akademischen Kreis von Gerontologen, der der Integrationsbildungstreffen für Senioren und generationsübergreifende Seminare zu gerontologischen Problemen organisiert. Der Anstieg der Zahl der Initiativen im Zusammenhang mit generationsübergreifender Bildung in Polen ist unter anderem auf die Formulierung und Umsetzung der Seniorenpolitik, Aktivitäten im Rahmen des von der Europäischen Union im Jahr 2012 ausgerufenen Jahres des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen sowie die Finanzierung von Aktivitäten für ältere Menschen im Rahmen verschiedener Projekte zurückzuführen. Das Streben nach einer Personalisierung der Erwachsenenbildung und die Betonung der Rolle individueller Entscheidungen potenzieller Empfänger sind Merkmale der generationsübergreifenden Bildung in Polen. Ihr Ziel ist die Schaffung stabiler Gemeinschaftsgrundlagen auf der Grundlage sozialer Gerechtigkeit, Gleichheit, Solidarität, Aktivität und des Rechts auf ein würdiges Leben in allen Phasen. Die Aktivität älterer Menschen, die darauf abzielt, soziale Ausgrenzung zu verhindern, verbessert die Lebensqualität und die Zusammenarbeit mit der Gesellschaft und verbessert den psychophysischen Zustand des Einzelnen. [30]





BEWÄHRTE VERFAHREN IM BILDUNGSWESEN FÜR MENSCHEN AB 55 JAHREN IN EUROPA

Das Integrationsprinzip fördert die Idee, dass ältere Menschen nicht als separate soziale Gruppe behandelt, sondern unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse und Interessen in die Gemeinschaft integriert werden sollten. In den letzten Jahrzehnten waren viele Bildungsprogramme für ältere Erwachsene erfolgreich und erfreuten sich in dieser Altersgruppe enormer Beliebtheit.[31] Die besten Ergebnisse werden mit Programmen erzielt, die die Möglichkeit bieten, „für ältere Menschen, von älteren Menschen“ zu lernen – Initiativen, die Senioren aktiv zur Teilnahme ermutigen. Beispiele für solche Programme sind Universitäten des dritten Lebensalters nach britischem Vorbild, Bildungsprogramme für die Zeit vor dem Ruhestand in den Niederlanden und Irland, Wissenschaftsclubs, Initiativen zur Förderung des aktiven Alterns durch Wissenschaft und Projekte, bei denen Senioren als Experten identifiziert werden. In Bulgarien gibt es beispielsweise „Chitalista“ – Kultur- und Bildungseinrichtungen, die eine breite Palette an Aktivitäten und Kursen anbieten, darunter Konzerte, Filme, Fremdsprachenunterricht und Musikunterricht. Eine weitere vielversprechende Entwicklung sind die Offenen Zentren für ältere Menschen, in Griechenland als KAPI bekannt, wo es etwa 300 solcher Gemeinschaftszentren für Menschen über 60 Jahre gibt, die meisten davon in Athen. Obwohl die Kompetenzentwicklung wahrscheinlich das am meisten angestrebte Ziel ist, variieren die von diesen Zentren angebotenen Programme je nach den Interessen der Mitglieder und ihr allgemeiner Charakter umfasst soziale, pädagogische und freizeitliche Aspekte.[32]

In den europäischen Gesellschaften haben demografische, soziale und wirtschaftliche Veränderungen, wie der Rückgang der Zahl von Großfamilien, die steigende Lebenserwartung und die Alterung der Bevölkerung, die Urbanisierung, die zunehmende geografische Mobilität sowie die Entwicklung von Informations- und Kommunikationstechnologien und des Internets, zu einer größeren Distanz und Trennung zwischen den verschiedenen Generationen geführt. Dieses Phänomen kann zur Bildung generationsübergreifender Stereotypen führen und den positiven sozialen Austausch zwischen ihnen beeinträchtigen.

Andere Generationen verfügen jedoch möglicherweise über wertvolle Ressourcen, die sich ergänzen und teilen lassen, sodass gegenseitiges Lernen möglich ist. Generationenübergreifendes Lernen kann eine Antwort auf diese demografischen Veränderungen sein, indem es Menschen verschiedener Altersgruppen einbindet, voneinander zu lernen und gemeinsam Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen zu erwerben. Dies kann auch die Solidarität zwischen den Generationen und den sozialen Zusammenhalt in alternden Gesellschaften stärken.[33]





Ältere Menschen können sich an generationsübergreifenden Lernpraktiken beteiligen, um die Solidarität zwischen verschiedenen Altersgruppen zu stärken. Diese Praktiken werden zunehmend in Strategiepapiere und Programme auf verschiedenen Ebenen aufgenommen, von der europäischen bis zur lokalen. Ihr Ziel ist die Organisation von Aktivitäten, die die gegenseitige Kommunikation und den Austausch von Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen zwischen verschiedenen Generationen fördern. Ein Beispiel für solche Aktivitäten war das Europäische Jahr 2012, das dem aktiven Altern und der Solidarität zwischen den Generationen gewidmet war.[34]

Bei der Beschreibung des Themas intergenerationelles Lernen lohnt es sich, auf seine Bedeutung in modernen Gesellschaften zu achten, insbesondere in jenen, die von demografischen, sozialen und wirtschaftlichen Veränderungen betroffen sind. Intergenerationelles Lernen ist der Prozess, bei dem verschiedene Generationen durch den Austausch von Wissen, Fähigkeiten und Lebenserfahrungen voneinander lernen. Es ist eine Möglichkeit, Wissen von Generation zu Generation weiterzugeben und soziale Bindungen, Solidarität und gegenseitigen Respekt aufzubauen.

In den heutigen Gesellschaften, in denen verschiedene Altersgruppen zunehmend voneinander getrennt sind, ist generationsübergreifendes Lernen von entscheidender Bedeutung, um soziale Bindungen zu schaffen und Stereotypen über verschiedene Generationen abzubauen. Durch die Interaktion zwischen jungen und älteren Menschen ist es möglich, nicht nur akademisches Wissen, sondern auch praktische Lebenskompetenzen und Werte zu vermitteln, die für das Funktionieren der Gesellschaft wichtig sind. Es ist erwähnenswert, dass generationsübergreifendes Lernen umfassender ist als formale Bildungseinrichtungen. Es kann in verschiedenen Kontexten stattfinden, beispielsweise im Gemeinschaftsgartenbau, bei Freiwilligenarbeit, in Clubs oder Vereinen.

Diese nicht formalen und informellen Lernformen ermöglichen den freien Austausch von Wissen und Erfahrungen und den Aufbau von Beziehungen zwischen verschiedenen Generationen. Stadtgärten sind ein spannender Ort, um generationsübergreifendes Lernen zu beobachten und zu fördern. Neben dem Pflanzenanbau dienen diese Gärten als sozialer Raum, in dem sich Bewohner verschiedener Altersgruppen treffen, unterhalten, Erfahrungen austauschen und voneinander lernen können. An solchen Orten können Sie spezifische Aktivitäten beobachten, um soziale Bindungen aufzubauen und die lokale Gemeinschaft zu stärken. Angesichts der Alterung und des Wandels der Gesellschaften wird generationsübergreifendes Lernen immer wichtiger, um den sozialen Zusammenhalt und die soziale Eingliederung älterer Menschen aufrechtzuerhalten. Daher ist es notwendig, Initiativen zu fördern und zu unterstützen, die es verschiedenen Generationen ermöglichen, voneinander zu lernen und zum Wohle der Gesellschaft zusammenzuarbeiten.[35]





Die gemeinsame Ausbildung von jungen und älteren Menschen erweiterte den Diskussionsrahmen und eröffnete die Möglichkeit, unterschiedliche Erfahrungen auszutauschen. Laut Beata Bugajska ermöglicht die Durchführung solcher Aktivitäten gegenseitiges Lernen und den Austausch von Lehrer-/Mentorrollen, an denen junge und ältere Menschen teilnehmen. Das Ergebnis dieser Initiativen ist die Erschließung gegenseitigen Potenzials - ältere Menschen profitieren von den Vorteilen für ihre Entwicklung und die Ausbildung junger Menschen. [36]

VERGLEICHENDE ANALYSE MIT EUROPA

Die Strategie „Europa 2020“ legt den Schwerpunkt auf Bildung und lebenslanges Lernen von der Kindheit bis ins hohe Alter. Die Entwicklung umfassender Strategien für lebenslanges Lernen wurde in allen Mitgliedstaaten, darunter auch in Polen und Deutschland, als entscheidend erachtet.

Die Kompetenzagenda der EU hat das Ziel gesetzt, dass bis 2025 50 % (und bis 2030 60 %) der Erwachsenen in der EU jährlich an einem Lernprozess teilnehmen. Bis 2019 hatte weniger als ein Drittel der europäischen Länder den EU-2020-Richtwert von 15 % Erwachsenenbeteiligung an Bildung und Ausbildung erreicht.

Laut Eurostat-Daten für das Jahr 2020 nahmen in Polen nur 4,8 % der 25- bis 64-Jährigen an allgemeiner und beruflicher Bildung teil, in Deutschland waren es lediglich 7,7 % (der EU-Durchschnitt liegt bei 10,8 %), und in Finnland beispielsweise waren es 29 % und in Schweden 28 %.

Menschen in den Altersgruppen 25–34 und 35–44 verfügen über ein höheres Bildungsniveau als die ältere Bevölkerung (Menschen ab 54 Jahren). 45 % der Polen und 29 % der Deutschen ab 54 Jahren geben an, nicht mindestens eine Fremdsprache zu beherrschen.

Nur 41 Prozent der Polen im Alter zwischen 50 und 74 Jahren sind erwerbstätig. Unter den Deutschen sind es 58 Prozent.



Laut Eurostat-Daten machte die Gruppe der über 60-Jährigen in Polen im Jahr 2020 über 25 % der Bevölkerung aus. Wenn die aktuellen Trends eingehalten werden, wird die polnische Gesellschaft im Jahr 2060 eine der ältesten in der EU sein. Deutschland hat bereits eine der ältesten Gesellschaften in Europa.

In der Woiwodschaft Lublin, wo FFI hauptsächlich im Bildungssektor tätig ist, betrug der Anteil der Menschen, die an keinerlei Bildungsmaßnahmen teilnehmen, sogar 55 % und lag damit über dem polnischen Durchschnitt (54,1 %) (Daten: Statistisches Hauptamt), was eine Unterstützung der Zielgruppe der Menschen 55+ rechtfertigt.

Lublin, wo FFI ein Büro hat, hat ca. 340.000 Einwohner, davon über 70.000 Menschen im Alter von 55+. Frauen überwiegen – sie machen ca. 51 % aus. Die durchschnittliche Lebenserwartung für einen Mann in Lublin beträgt 71,2 Jahre und für Frauen 81 Jahre. (Zentrales Statistisches Amt, 2021).

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes beträgt die Lebenserwartung eines neugeborenen Mädchens in Deutschland heute 83,2 Jahre und die eines Jungen 78,2 Jahre (Daten für 2021).

Das bedeutet, dass die Personen, an die sich die Bildungsberatung im Rahmen des Projekts richtet (Personen über 55 Jahre in Polen und in Deutschland), statistisch gesehen noch einige Dutzend Lebensjahre vor sich haben, die sie durch die Teilnahme an außerberuflicher Bildung sowie durch die Entwicklung ihrer Leidenschaften und Bildungsinteressen abwechslungsreicher gestalten können. Eine bessere Bildungs-, Kultur- oder Sozialaktivität von Personen über 55 wird sich in einer Verbesserung des körperlichen und geistigen Wohlbefindens der Teilnehmer der Abschiedsberatung niederschlagen.





Für Menschen über 50 sind Bildung und Ausbildung die wichtigsten Instrumente, um Ausgrenzung oder Marginalisierung in der Gesellschaft und im Staat entgegenzuwirken. Nicht-formale Bildung dient der Chancengleichheit im Leben und der sozialen Integration (Zentrales Statistisches Amt, Erwachsenenbildung, 2018).

In Polen und der gesamten EU nimmt die Bildungsaktivität mit dem Alter ab. In Polen liegt die Altersgruppe der 50- bis 59- bis 64-Jährigen unter 10 % (B. Worek, K. Turek, Lebenslanges Lernen – Entwicklungsbeschleuniger).

Im Jahr 2017 erklärten nur 21,4 % der befragten Polen im Alter von 18 bis 69 Jahren, an nicht formaler Bildung teilgenommen zu haben. Im Alter von 25 bis 44 Jahren waren es über 25 %, im Alter von 65 bis 69 Jahren nur 5 %. Laut dem polnischen Zentralamt für Statistik schloss im Jahr 2016 nur jeder fünfte Mensch im Alter von 18 bis 69 Jahren (5,8 Millionen Menschen) eine Ausbildung ab.

Aus dem Bericht „Studie zur Bevölkerungsbilanz des Humankapitals“ (2014) geht hervor, dass in den Jahren 2010 bis 2014 zwischen 12 % und 14 % der Polen im Alter von 25 bis 59/64 Jahren an nicht obligatorischen Kursen und Schulungen teilnahmen. Am häufigsten waren die Schulungsteilnehmer gut ausgebildete Berufstätige. Am seltensten nahmen beruflich inaktive Personen und Rentner an den Kursen teil.

In Deutschland verfügen 22 % der Erwachsenen über geringe Grundkompetenzen in Lesen, Schreiben und Rechnen, und 25 % haben nur geringe digitale Kompetenzen (Eurydice-Bericht, 2021). 32 % der erwachsenen Deutschen haben im letzten Jahr vor der Befragung aufgrund der hohen Bildungskosten nicht an Aus- und Weiterbildungen teilgenommen (Eurostat, 2022).

Einer Umfrage des polnischen Zentralamts für Statistik zufolge gaben in der Altersgruppe der 60- bis 64-Jährigen nur 5,5 Prozent der Befragten an, von außen Informationen über Bildungsmöglichkeiten erhalten zu haben, in der Altersgruppe der 65- bis 69-Jährigen waren es sogar nur 3,5 Prozent.



PROJEKTEMPFEHLUNGEN UND PRAKTISCHE STRATEGIEN ZUR UMSETZUNG IM PROJEKT

Mercken (2010) betont, dass wirksame Praktiken in der Ausbildung älterer Menschen auf vier Grundprinzipien beruhen: Empowerment, Kompetenzentwicklung, soziale Teilhabe und Integration sowie die Art und Weise, wie diese Prinzipien im Lernprozess umgesetzt werden. In den letzten Jahren ist eine alternative, optimistische Sichtweise auf das Altern erkennbar, die es als Errungenschaft betrachtet und den stereotypen Glauben an die Pflegebedürftigkeit älterer Menschen lindert. Um jedoch eine „aktiv alternde“ Gesellschaft zu erreichen, müssen durch die Politik geeignete Kanäle für die öffentliche Teilhabe und Einbindung entwickelt werden. Bildung spielt in diesem Prozess eine entscheidende Rolle und hat ein hervorragendes Potenzial, die Unabhängigkeit älterer Menschen zu erhöhen. Bildungsprogramme für ältere Erwachsene können als Instrumente für höhere soziale und persönliche Transformationsebenen dienen.[38]

Eine kooperative Lernstrategie ist eine Situation, in der zwei oder mehr Personen gemeinsam lernen oder versuchen, sich neues Wissen anzueignen. Die Forschung zu diesem Ansatz hat fünf Hauptunterthemen identifiziert. Das erste ist Engagement, das bei technologiegestütztem Lernen in kleinen und großen Gruppen und generationsübergreifenden Interaktionen beobachtet werden kann, bei denen ältere Erwachsene mit jüngeren Kollegen lernen. Die Forschung hat gezeigt, dass verschiedene Methoden wie Online-Quizze, Tutorials, Blogs und Chats das Engagement und den Wissensaustausch der Schüler fördern.[38]



Das zweite Unterthema ist die Teilnahme, die die Bedeutung kollektiver Interaktionen im Lernprozess betont. Untersuchungen zeigen, dass ältere Erwachsene beim Erlernen digitaler Technologien Umgebungen bevorzugen, in denen sie Informationen austauschen und Meinungen äußern können, was zu einem besseren sozialen Verständnis und Verbindungen mit anderen Teilnehmern am Bildungsprozess führt. Das dritte Unterthema ist das kollaborative Lernen, bei dem Lehrer und Gleichaltrige in den Lernprozess einbezogen werden, was älteren Erwachsenen hilft, Wissen und Fähigkeiten zu erwerben. Untersuchungen zeigen, dass ältere Erwachsene besser lernen, wenn sie zusammenarbeiten und Unterstützung von anderen Teilnehmern am Bildungsprozess erhalten können. Das vierte Unterthema betrifft das generationsübergreifende Lernen, das auftritt, wenn Menschen unterschiedlichen Alters gemeinsam lernen.

Untersuchungen zeigen, dass diese Interaktionen älteren Menschen helfen können, Unsicherheiten im Umgang mit Technologie zu überwinden, ihr Selbstvertrauen zu stärken und den Austausch von Erkenntnissen zwischen den Generationen zu fördern. Das letzte Unterthema ist Mentoring, d. h. die Unterstützung und Hilfe für ältere Menschen beim Erlernen des Umgangs mit digitalen Technologien. Ältere Lernende benötigen häufig die Hilfe von Mentoren, um digitale Fähigkeiten zu erwerben und die damit verbundenen Schwierigkeiten zu überwinden. Zusammen unterstreichen diese Unterthemen die Bedeutung von Zusammenarbeit, Beteiligung und Unterstützung zwischen den Teilnehmern am Lernprozess, insbesondere im Zusammenhang mit älteren Lernenden, die digitale Technologien nutzen.[39]



Ältere Menschen sind aus verschiedenen Gründen zunehmend bereit, Fremdsprachen zu lernen. Laut Wawrzyniak und Świdarska (2011) können die Motivationen für diese Art des Lernens unterschiedlich sein, umfassen aber in der Regel den Wunsch, intellektuelle Fähigkeiten zu erhalten, den Freundeskreis zu erweitern, intellektuellen Leidenschaften nachzugehen, die Freizeit interessant zu verbringen sowie den Wunsch, unabhängiger ins Ausland zu reisen und die Faszination für die Zielsprache und die damit verbundene Kultur. Die Autoren unterscheiden drei Haupttypen der Motivation für das Erlernen von Sprachen: soziale, praktische und intellektuelle. Laut Forschung können Planungsaktivitäten für ältere Menschen in zwei Phasen unterteilt werden. Die erste Phase umfasst die Planung des Lehrers.





Im Gegensatz dazu beinhaltet die zweite Möglichkeit die Beteiligung der Teilnehmer an Bildungsentscheidungen, wodurch sie teilweise für die Lernergebnisse verantwortlich sind. Der entscheidende Punkt im Planungsprozess ist das Kennenlernen der Kursteilnehmer, damit Sie Ziele und Lehrmethoden basierend auf ihren Bedürfnissen, Fähigkeiten und Interessen festlegen können. Die Auswahl der Unterrichtsmaterialien und der Art der Kurse sollte sorgfältig überlegt und nicht zufällig erfolgen. Es ist auch wichtig, den Teilnehmern genügend Zeit zum Erledigen von Aufgaben zu geben und das individuelle Lerntempo zu berücksichtigen. Es ist anzumerken, dass das schnelle Lerntempo für ältere Menschen nicht vorteilhaft ist. Daher ist es wichtig, flexibel zu bleiben und Lernen in Ihrem eigenen Tempo zu ermöglichen. Darüber hinaus sollten Sie bei der Planung von Kursen verschiedene Lehrmethoden wie Rollenspiele, Übersetzungen und den Einsatz sozialer Interaktionen in Betracht ziehen, um das Engagement der Teilnehmer zu erhöhen und ihnen beim Erwerb neuer Fähigkeiten zu helfen. [40]

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Erlernen von Fremdsprachen durch ältere Menschen einen individuellen Ansatz erfordert, der ihre Bedürfnisse, Fähigkeiten und Interessen berücksichtigt. Der Prozess sollte auf der Zusammenarbeit zwischen Lehrer und Schüler basieren, wobei Flexibilität gewahrt und sich an veränderte Bedingungen und pädagogische Bedürfnisse angepasst werden muss. Es ist auch wichtig, angenehme Lernbedingungen und die Möglichkeit zu schaffen, die Fortschritte der Teilnehmer zu beurteilen, um sie zur weiteren Sprachentwicklung zu motivieren.[41]

Verschiedene Lehrmittel können die Effektivität des Lehr- und Lernprozesses erheblich verbessern und den Wissens- und Kompetenzumfang der Schüler erweitern. Dies ist besonders wichtig für ältere Menschen, die von verschiedenen Methoden wie audiovisuellen Materialien, Lesematerial und spielbasierten Hilfsmitteln profitieren können. Im Zusammenhang mit audiovisuellen Materialien ist es wichtig, Lehrvideos zu verwenden, um die Aufmerksamkeit älterer Schüler aufrechtzuerhalten. Darüber hinaus können Live-Videokonferenzen bei Diskussionen zwischen Lehrern und Schülern hilfreich sein. Es lohnt sich, auf lesbaren Text und klare Symbole in Videos zu achten, um deren Transparenz zu erhöhen.

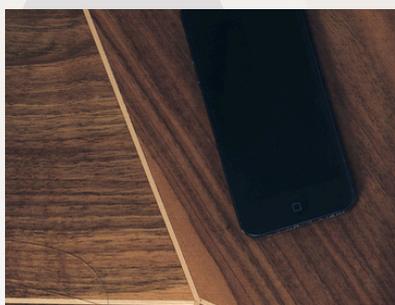
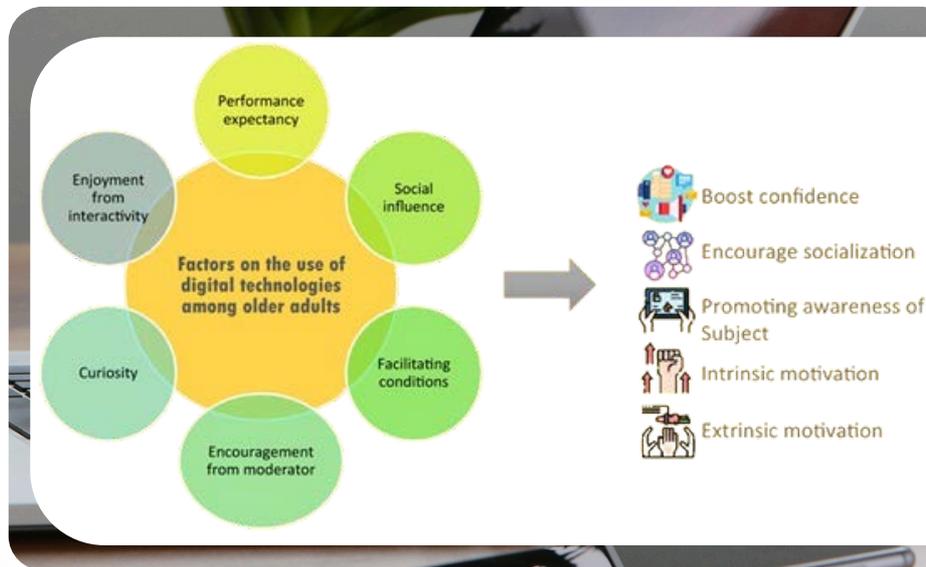


Lesematerialien sollten einfache Grafiken und leicht verständliche Dokumente enthalten, um das Lernen älterer Schüler zu unterstützen. Auffällige Buchstaben, Farben und Bilder können die Schüler motivieren und ihr Lernen erleichtern. Es ist wichtig, übermäßigen Text und irrelevante Inhalte zu vermeiden, die die Schüler ablenken könnten. Spielbasierte Hilfsmittel gelten als effektive Strategie für ältere Erwachsene, die digitale Technologien erlernen. Spiele können die Aufmerksamkeit der Schüler aufrechterhalten und sie entspannen, wodurch sie digitale Fähigkeiten schneller erlernen.

Darüber hinaus können positive Gaming-Erlebnisse das Wohlbefinden der Schüler verbessern. Bei der Gestaltung einer Unterrichtsstunde sollte der Lehrer die Bedürfnisse der Schüler berücksichtigen und die Unterrichtsmethoden an ihre Zeitpräferenzen und individuellen Merkmale anpassen. Wiederholungsstrategien und Zeitpräferenzen können sich positiv auf die Lerneffizienz älterer Erwachsener auswirken. Darüber hinaus ist das Einholen und Geben von Feedback unerlässlich, um den Fortschritt der Schüler zu überwachen und den Unterrichtsprozess an ihre Bedürfnisse anzupassen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass ein diversifizierter Ansatz bei der Verwendung von Lehrmitteln und die Berücksichtigung der individuellen Merkmale der Schüler zu einem effektiveren Lernen für ältere Menschen beitragen können. Es lohnt sich auch, daran zu denken, wie wichtig es ist, Feedback einzuholen und zu geben, das den Lernprozess unterstützen und die Schüler motivieren kann, sich weiterzuentwickeln.[42]



Quelle: Ahmad, N.A., Abd Rauf, M.F., Mohd Zaid, N.N. et al. Wirksamkeit von Lehrstrategien für ältere Erwachsene beim Erlernen digitaler Technologien: Eine systematische Literaturübersicht. SN COMPUT. SCI. 3, 130 (2022).





Die Unterrichtsthemen werden von den definierten Lernzielen und Präferenzen der Teilnehmer abgeleitet. Auch wenn der Unterricht auf die berufliche Entwicklung und den Erwerb spezifischer Fähigkeiten ausgerichtet ist, treten bei Gruppenaktivitäten mit älteren Menschen regelmäßig Probleme auf. Diese Themen, die eher ernsthafter als freizeithlicher Natur sind, sind wichtig, um den Lernprozess in die Lebenserfahrungen und tatsächlichen Bedürfnisse der Teilnehmer zu integrieren. Darüber hinaus unterscheiden sich die Bildungspräferenzen zwischen den Geschlechtern, wobei Frauen häufiger Geisteswissenschaften und Männer Naturwissenschaften wählen (Halicki, 2000).

Dazu gehören die Verbindung zur Vergangenheit, das Verständnis der modernen Welt, Gesundheit und Behinderung, Themen im Zusammenhang mit Tod, Familie, Einsamkeit, Finanzen, religiöse Überzeugungen, Freizeitmanagement und Interessensgebiete. Beim Erlernen der Inhalte empfiehlt sich eine Struktur, die von dringlichen zu weit entfernten Themen, von Bekanntem zu Unbekanntem, von Einfach zu Schwierig und von Beispielen zu Abstraktionen führt. Es ist auch notwendig, die Inhalte in einer verständlichen Sprache ohne unnötige Terminologie bereitzustellen und sich auf einfache, verständliche Anweisungen und Beispiele zu konzentrieren, die den Erfahrungen der Teilnehmer nahekommen. Für ältere Erwachsene, die möglicherweise weniger wirksame Lernmethoden wie Mnemotechniken anwenden, ist es wichtig, die Informationen angemessen zu wiederholen und in einem angemessenen Tempo einzuteilen. Die Beurteilung der Lernergebnisse älterer Menschen sollte auf der subjektiven Wahrnehmung des Lernfortschritts beruhen und formelle Beurteilungen vermeiden.

Es lohnt sich, verschiedene Feedback-Formen zu verwenden, wie z. B. Bewertungen, Peer-Assessment und Feedback des Kursleiters und der anderen Teilnehmer. Ältere Menschen haben möglicherweise Schwierigkeiten mit herkömmlichen Tests, und die Bewertungsmethoden sollten daher entsprechend angepasst werden. Die Ausbildung älterer Menschen sollte flexibel sein und die spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten berücksichtigen, die sich aus dem Alterungsprozess und dem historischen und kulturellen Kontext ergeben. Es ist notwendig, die Umgebung und die Lehrmittel an die möglichen Behinderungen der Teilnehmer anzupassen und einen sicheren und komfortablen Treffpunkt bereitzustellen. Die Methodik der Ausbildung älterer Menschen sollte die konstruktivistische Lerntheorie berücksichtigen, die die Bedeutung der Verknüpfung neuer Informationen mit der Erfahrung und dem Wissen des Lernenden betont. Das Lernen im Alter sollte lebensorientiert sein und die Bedürfnisse der Teilnehmer berücksichtigen, indem sie durch Dialog und Fragen, die zur eigenständigen Wissenserwerb führen, in den Lernprozess einbezogen werden.

Darüber hinaus resultiert die Lernmotivation älterer Menschen aus der Überzeugung, dass sie Erfolge erzielen, den Lernprozess beeinflussen, Dinge lernen können, die für ihr Leben wertvoll sind und Freude am Lernen haben können.[43]

Training methods preferred by employees 50+

31% Problem methods based on solving specific problems

26% Activating methods based on participants' activity (e.g. staging, discussion)

20% Feeding methods based on the words and passivity of participants (e.g. lecture, talk)



Fig. 11. How would older workers like to learn? Source: own research results (N = 544), own study using the graphic program <https://www.visme.co/>



Quelle: K. Pawłowska-Cypriasiak, Prädiktoren des Lernens bei Menschen ab 50 Jahren, Warschau 2019, S. 22

Im Rahmen der Schulung für ältere Menschen ist Flexibilität ein entscheidendes Element. Demnach sollten die Dauer der Schulung und die Anzahl der Pausen an die aktuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer angepasst werden. Damit eine Schulung praktisch ist, darf sie keine einmalige Veranstaltung sein. Sie sollte einen Zyklus bilden und auf die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen. Ältere Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit haben, nach der Schulung die erworbenen Fähigkeiten zu beurteilen. Dadurch können Sie die Nützlichkeit der Schulung bestimmen und das Gefühl ihrer Nützlichkeit im Arbeitsalltag steigern. Es ist wichtig, nach der Schulung die Möglichkeit des Kontakts mit dem Trainer zu bieten, um individuelle Beratungen und Problemlösungen zu ermöglichen. Die Überwachung des laufenden Schulungsbedarfs von Menschen ab 55 ist von entscheidender Bedeutung. Dadurch können wir die Themen, die Bereitstellungsmethoden und den Schulungsort an die Bedürfnisse von Menschen ab 55 anpassen und die festgestellten Defizite ausgleichen. Das Schulungsmaterial sollte explizit und thematisch gruppiert sein und die Erfahrungen der Teilnehmer berücksichtigen. Schulungsmethoden und -themen sollten die sensorischen Einschränkungen und Interessen der Teilnehmer berücksichtigen. Die Organisation der Schulung sollte flexibel sein, und die Eigenschaften und Fähigkeiten der Person, die die Schulung durchführt, sollten unter anderem Problemlösungskompetenz, die Fähigkeit zum Zuhören und Beobachten sowie die Fähigkeit zum Geben klarer Rückmeldungen umfassen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Menschen in einer freundlichen Umgebung, unter Verwendung verschiedener Lernmethoden und durch Motivation und Engagement effektiver lernen.[44]



Quelle: K. Pawłowska-Cypriasiak, Prädiktoren des Lernens bei Menschen ab 50 Jahren, Warschau 2019, S. 44

Skills and abilities of the trainer

indicated by employees 50+

- Shows ways to solve the problem
- It refers to the experiences of training participants
- Asks about participants' expectations
- He can create a group from different people and personalities and work with it
- He listens and observes



Dmitriy Shironosov/Bigstockphoto

Fig. 13. What should a person conducting training be like in the opinion of 50+ employees? Source: own research results (N = 544), own study using the graphic program <https://www.visme.co/>



ABSCHLUSS

Bei der Ausbildung älterer Menschen ist es wichtig, die Lehrmethoden an die Vorlieben der Generation anzupassen, die hauptsächlich mit dem geschriebenen und gesprochenen Wort aufgewachsen ist. Wortbasierte Methoden (wie Vorträge) sind beliebt, aber ältere Menschen brauchen Hilfe dabei, sich an das Gehörte zu erinnern, anstatt an das, was sie sehen. Bei eingeschränkten Seh- und Hörfähigkeiten sind möglicherweise größere Schriftarten erforderlich, dekorative Schriftarten sollten vermieden werden und es sollte auf komplexe Satzsyntax geachtet werden. Ältere Menschen brauchen Hilfe beim Verständnis von Vorträgen mit komplexer Syntax, daher ist es wichtig, einfache Sätze zu verwenden. Diskussionen nach Vorträgen können hilfreich sein, aber ältere Menschen brauchen mehr Zeit, um die Informationen zu verarbeiten und den Inhalt zu verstehen. Praktische Methoden wie praktische Aufgaben können für ältere Menschen effektiver sein. Probleme mit Seh- und Hörfähigkeiten können den Einsatz beobachtungsbasierter Methoden erschweren.[45]

Die Unterrichtsmaterialien müssen an die Einschränkungen angepasst werden, die mit abnehmendem Seh- und Hörvermögen einhergehen. Lärm muss vermieden werden und die Unterrichtsräume müssen ausreichend beleuchtet sein. Bei der Ausbildung von Senioren muss die Verlängerung der Reaktionszeit berücksichtigt und mehr Zeit für die Erledigung von Aufgaben eingeplant werden. Menschen über 55 müssen als Schüler ernst genommen werden und die Ausbildung muss an ihre Bedürfnisse angepasst werden. Es lohnt sich, den Grundsätzen einer qualitativ hochwertigen Ausbildung zu folgen und individuelle Bedürfnisse zu berücksichtigen. [46]





VERWEISE

1. Łęt, P., Polak-Szabela, A., Porzych, K. (2013). Der Prozess des menschlichen Alterns und der Involution verändert sich im Gehirn. *Medical and Biological Sciences*, 27(4), 23-26

2. McFarlane, O. und Kędziora-Kornatowska, K. (2019). Lebenslange Bildung älterer Menschen aus biopsychosozialer Perspektive, *E-Mentor*, 2(79), 55-60. DOI: 10.15219/em80.1412

3. Beck, O., Kędziora-Kornatowska, K., Monastryska, E. (2015). Altern und seine Herausforderungen. In: H. Liberska, A. Malina, D. Suwalska-Barancewicz (Hrsg.), *Dilemmata moderner Menschen: Bewältigung der Vielzahl von Rollen und Aufgaben* (S. 155-162). Warschau: Difin.

4. M. Kawińska, Bildungsaktivität von Senioren und das Konzept des aktiven Alterns, in *Studia Socialia Cracoviensia*, 1 (2018), Nr. 18

5. M. Kawińska, Bildungsaktivität von Senioren und das Konzept des aktiven Alterns, in *Studia Socialia Cracoviensia*, 1 (2018), Nr. 18

6. R. Konieczna-Woźniak, Lernen als Strategie des positiven Alterns, „*Rocznik Andragogiczny*“ 20 (2013), S. 192

7. Steuden, S. (2011). *Psychologie des Alterns und des Alters*. Warschau: Wydawnictwo Naukowe PWN, S. 48

8. Zawada, A. (2011). Ästhetik des Alters und Ästhetik des Alterns in der Postmoderne. In: A. Fabiś, M. Muszyński (Hrsg.), *Soziale Dimensionen des Alterns* (S. 121-137). Bielsko-Biała: Wyższa Szkoła Administracji, S. 123

9. KARTE DER HILFE FÜR ÄLTERE MENSCHEN, Regionales Zentrum für Sozialpolitik, ISBN 978-83-60242-63-6 Krakau 2012, <https://rops.krakow.pl/dzial-publicacje/mapa-pomocy-osobom-starzym-metody-pracy-z-seniorami-2-2012>

10. K. Pawłowska-Cyprysiak Prädiktoren des Lernens bei Menschen ab 50 Jahren, Warschau 2019, S. 22

11. Ł. Jurek, Aktives Altern als Paradigma in der Sozialpolitik, op. 10



VERWEISE

12. Eurostat (2021). Europäische Kommission. „Bevölkerungsstruktur und Alterung.“
https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Population_structure_and_ageing

13. Europäische Kommission (2018). „Europäische Säule sozialer Rechte: Indikatoren für allgemeine und berufliche Bildung.“
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9237&furtherNews=yes>

14. Baltic Sea Labour Forum für ein nachhaltiges Arbeitsleben (2020). „Förderung lebenslangen Lernens für ein längeres Arbeitsleben im Ostseeraum. S. 3; https://www.bslf.eu/wp-content/uploads/2020/03/Policy-Brief-9_Educational-Needs.pdf

15. Ebenda, S. 5

16. Ebd., S. 6.

17. Schmidt-Hertha, B., Krašovec, S.J., & Formosa, M. (2014). Generationenübergreifendes Lernen in Europa: aktuelle Themen in der Erwachsenenbildung.

18. Europäische Kommission (2019). „Aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen: Ein statistisches Porträt der Europäischen Union 2019.“
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9237&furtherNews=yes>

19. Przychodzień, J. (2021). „Senioren-Ehrenamt als Form des Lernens im Alter im sozialen und persönlichen Kontext.“ Wissenschaftliche Arbeiten der Wirtschaftsuniversität Breslau, 68, 176-186.
https://www.dbc.wroc.pl/Content/60360/Przychodzen_Wolontariat_seniorow_jako_forma_uczenia_sie_na_starosc.pdf

20. Europäische Kommission (2018). „Das Potenzial älterer Arbeitnehmer freisetzen: lebenslanges Lernen und aktives Altern.“
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/3815b5df-96a7-11e8-9424-01aa75ed71a1/language-en>



VERWEISE

21. Powell, J. (2006). Theorien des Alterns. In L. N. Nourse, Encyclopedia of Aging and the Elderly (S. 381-385). Fakten im Archiv.

22. Rat der Europäischen Union. (2011). Die Rolle der Freiwilligenarbeit in der Sozialpolitik. Online verfügbar:
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14552-2011-INIT/pl/pdf>

23. Świątkiewicz, P. & Mośny, B. (2004). Freiwilligenarbeit und Sozialpolitik. In: „Ehrenamtliches Engagement. Ehrenamtliches Engagement zum Wohle anderer und sich selbst.“

24. Rute, O., & Fragoso, A. (2013). Intergenerationelle Lernprojekte. Journal of Intergenerational Relationships, 11(1), 26-39

25. Kalisch, D., & Calnan, M. (2013). Unterschiede im Leistungsbezug in einer gemischten Sozialwirtschaft verstehen: der Einfluss von Familie, Geschlecht und Bildung. Journal of Social Policy, 42(3), 539-560.

26. Hernandez, L. M., & Gonzalez, S. E. (2013). Altern und der digitale Lebenslauf. Springer.

27. N. Woderska, Bildung für das Alter: Warum und für wen? Der Aufbau generationsübergreifender Beziehungen ist wichtig. In ePals – Plattform für Erwachsenenbildung in Europa.; <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/edukacja-do-starosci-dlaczem-i-dla-kogo-nawiazwanie-relacji-miedzygenerowych-jest-wazne>

28. <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/grupa-aktywnych-seniorow-sepor-seniorzy-animuja>

29. Wioletta JACHYM, Małgorzata KOŁPA, Aneta ŻURAWSKA-LANY Gemeinsam schaffen wir einen Seniorenraum. Wir schaffen gemeinsam einen Seniorenraum; Erwachsenenfortbildung 4/2018

30. Leszczyńska-Rejchert, Anna, 2014. Generationenübergreifende Bildung und intergenerationelle Integration als Herausforderungen der zeitgenössischen Gerontologie. Polnische Gerontologie. 2014. Bd. 22, S. 76–83.

31. Merchen, G. (2001). „Seniorenbildung in Europa.“ European Journal of Education, Vol. 36, No. 1, S. 89-102.



VERWEISE

32. Mercken, G. (2010). „Bildung älterer Erwachsener in Europa: Richtlinien, Praktiken und Möglichkeiten.“ Peter Lang Publishing., S. 73

33. Vereinte Nationen. (2012). Europäisches Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen 2012. Online verfügbar: [link]

34. Schmidt-Hertha, Bernhard, Krašovec, Sabina, & Formosa, Marvin. (2014). Lernen über Generationen hinweg in Europa: Aktuelle Themen in der Erwachsenenbildung. doi:10.1007/978-94-6209-902-9

35. Ebenda, S. 14

36. Bugajska, B. (2016). Gemeinsame Bildung junger und älterer Menschen als Form der sozialen Aktivierung.

37. Mercken, G. (2010). „Bildung älterer Erwachsener in Europa: Richtlinien, Praktiken und Möglichkeiten.“ Peter Lang Publishing., S. 73

38. Ahmad, N.A., Abd Rauf, M.F., Mohd Zaid, N.N. et al. Wirksamkeit von Lehrstrategien für ältere Erwachsene beim Erlernen digitaler Technologien: Eine systematische Literaturübersicht. SN COMPUT. SCI. 3, 130 (2022). <https://doi.org/10.1007/s42979-022-01016-0>

39. Ebenda, S. 24.

40. Wawrzyniak, K., Świdarska, A. (2011). Motivationen und Hindernisse für die Teilnahme älterer Menschen an Fremdsprachenkursen, „Rocznik Lubuski“, Bd. 37.

41. Anna Bała, Jerzy Rosiński, Bildungsbedürfnisse älterer Lernender... beim Erlernen einer Fremdsprache; DOI: 10.18290/pepsi-2021-0005

42. Ahmad, N.A., Abd Rauf, M.F., Mohd Zaid, N.N. et al. Wirksamkeit von Lehrstrategien für ältere Erwachsene beim Erlernen digitaler Technologien: Eine systematische Literaturübersicht. SN COMPUT. SCI. 3, 130 (2022).

43. Marlena Kilian Methodik der Bildung älterer Menschen: grundlegende Tipps und Prinzipien Pädagogisches Forum 1, 171-185 2015



VERWEISE

44. K. Pawłowska-Cyprysiak, Prädiktoren des Lernens bei Menschen ab 50 Jahren, Warschau 2019, S. 22

45. Stuart-Hamilton, I. (2006). „Die Psychologie des Alterns für Lehrer und andere Sozialarbeiter.“ PWN Wissenschaftlicher Verlag

46. Turner, L. W., & Helms, L. B. (1999). „Erwachsene Lernende unterrichten“. Jones & Bartlett Learning



Finale Bericht



TEIL 3

SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN FÜR DIE WEITERE ARBEIT AN DEN ERGEBNISSEN



EDUCATION
FOR FUTURE



EINFÜHRUNG

Dieser Teil des Abschlussberichts basiert auf zwei Länderberichten und dem Vorschlag. Beide Partner führten in ihren Ländern eine Literaturrecherche durch, um das Wissen ihrer Mitarbeiter zu zwei Hauptthemen zu erweitern:

- Bildungsbedarf von Menschen über 55 in Polen, Deutschland und Europa,
- bewährte Verfahren in Bildung und Bildungsberatung für Menschen über 55 in Polen, Deutschland und Europa.

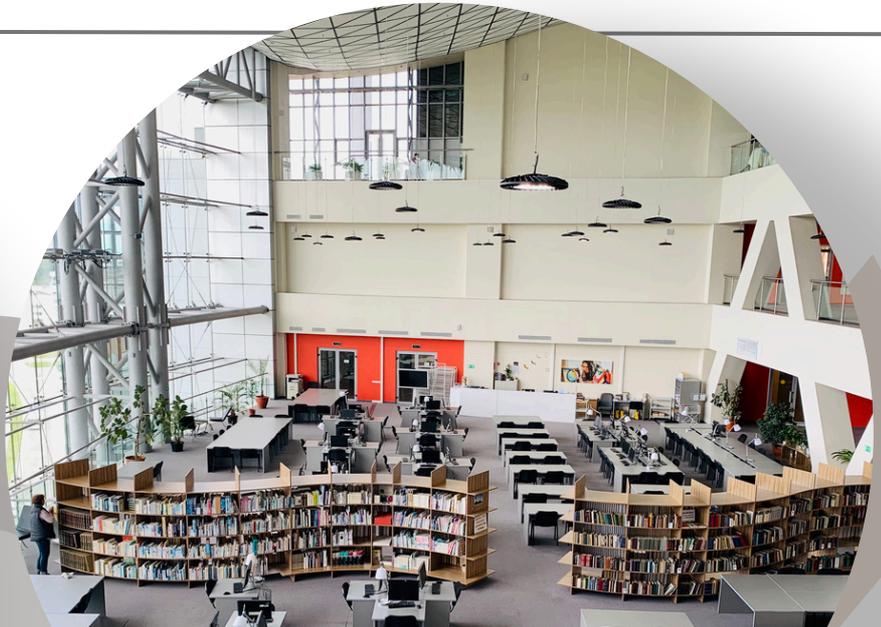
Aus den oben genannten Untersuchungen erstellten die Partner nationale Forschungsberichte, die den ersten und zweiten Teil des Abschlussberichts bilden.

Dieser Teil des Abschlussberichts soll die durchgeführte nationale Forschung in Deutschland und Polen zusammenfassen und den Partnern Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die weitere Arbeit an den Projektergebnissen liefern (innerhalb aller Aktivitäten: von 1 bis 4).

Im Rahmen des Projektes wollen die deutschen und polnischen Partner eine innovative Dienstleistung namens „Bildungsberatung“ für Menschen ab 55 entwickeln, erproben und verbreiten.

Die Bildungsberatung ist als außerberufliches Bildungsangebot konzipiert, um Menschen ab 55 Jahren in Deutschland, Polen und Europa beim lebenslangen Lernen zu unterstützen.

Unser Ziel ist es, Menschen ab 55 in die Bildung einzubinden, indem wir ihnen dabei helfen, geeignete Bildungsformen zu wählen, die auf ihre aktuellen Bedürfnisse, Erwartungen, ihre Lebenssituation und ihren Zugang zu IKT-Tools zugeschnitten sind, wobei ihre Vergangenheit im persönlichen und beruflichen Bereich berücksichtigt wird. Zu diesem Zweck muss die Partnerschaft künftige Arbeiten sorgfältig planen, um einen praktischen und wertvollen Bildungsberatungsdienst für Menschen ab 55 zu entwickeln.



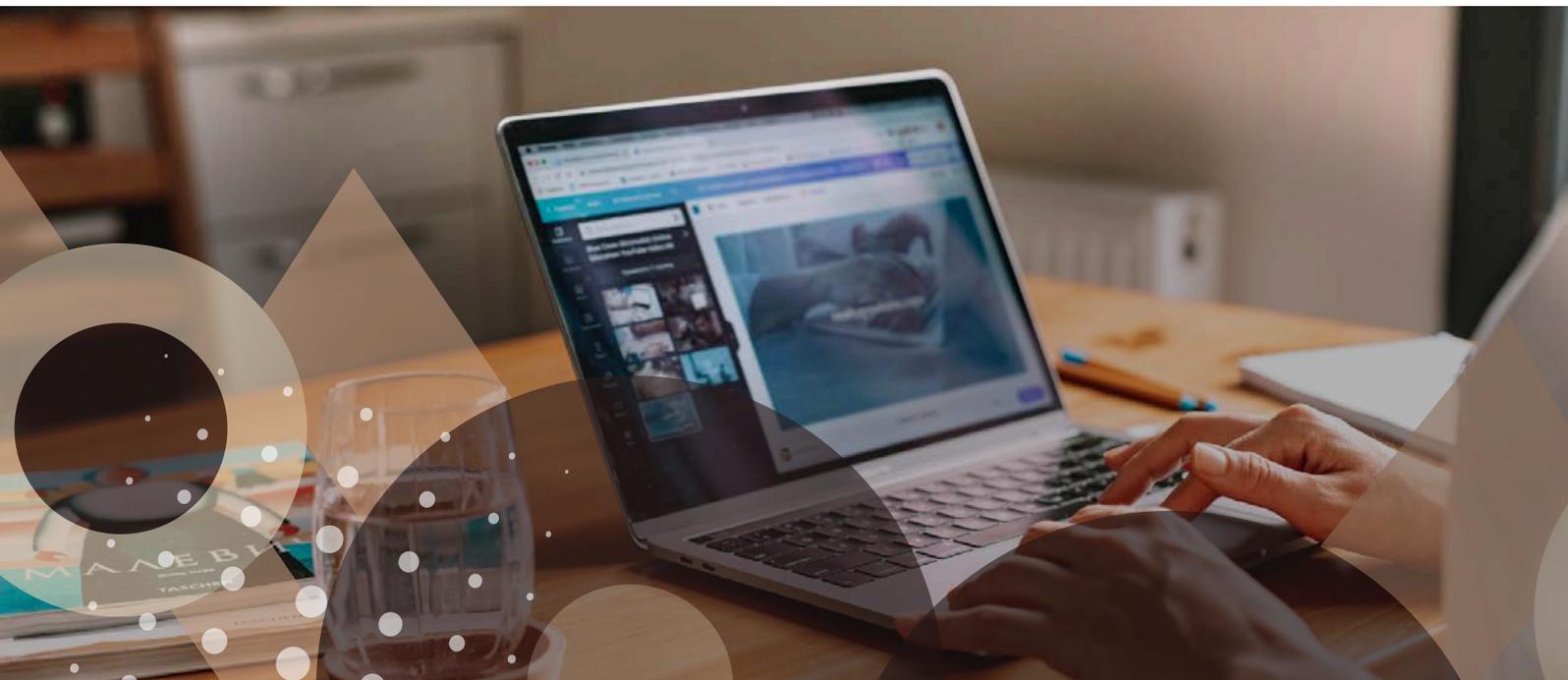


Das wichtigste geplante Projektergebnis ist ein innovativer Service für nicht-berufliche „Bildungsberatung für Menschen ab 55“, der als „Leitfaden“ für Mitarbeiter der Erwachsenenbildung mit Richtlinien und Empfehlungen zur Vorbereitung und Durchführung des Services entwickelt wird. Er wird Vorlagen für Dokumente enthalten, die zur Durchführung der Beratung für Lernende ab 55 erforderlich sind.



Die Bildungsberatung richtet sich an mehrere Gruppen, die potenzielle künftige Nutzer der Ergebnisse und künftige Teilnehmer der entwickelten Beratung darstellen:

- mindestens drei Mitarbeiter jeder Partnerinstitution, die an den Projektarbeiten beteiligt sind;
- mindestens fünf erwachsene Lernende ab 55 Jahren aus Deutschland und Polen, die an der Testphase teilnehmen;
- mindestens zwei Mitarbeiter der Erwachsenenbildung, die an der Testphase teilnehmen;
- Personal der Erwachsenenbildung aus Einrichtungen, die nicht Teil des Konsortiums sind, sowohl in der Verwaltung als auch in der Erwachsenenbildung (z. B. Trainer, Dozenten, Berater, Evaluatoren), das Informationen über die Projektergebnisse erhält;
- alle Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen sowie andere Organisationen, die Bildungs- und Beratungsdienste für Erwachsene anbieten und daran interessiert sind, in ihr Angebot auch Bildungsberatung für Menschen ab 55 aufzunehmen, darunter auch Universitäten für das dritte Lebensalter und Seniorenclubs;
- alle Erwachsenen in Deutschland, Polen und der EU, insbesondere die Altersgruppe 55+, die das entwickelte Bildungsberatungsangebot künftig als Lernende nutzen können.



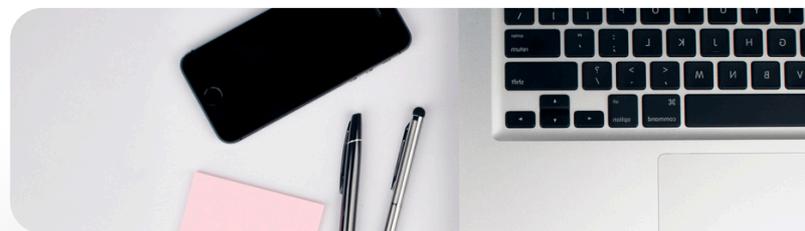


SCHLUSSFOLGERUNGEN:

Der breite geopolitische Kontext zeigt, wie wichtig es ist, die EU-Politik zur Förderung des lebenslangen Lernens bei Erwachsenen, insbesondere bei Menschen über 55, umzusetzen, beispielsweise durch die Entwicklung und Förderung der Bildungsberatung. Lebenslanges Lernen ist eine zentrale Politik in der gesamten Europäischen Union, einschließlich Polen und Deutschland. Neben Fragen im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt und der Beschäftigung sind die persönliche Entwicklung von Erwachsenen, die Entwicklung ihrer Interessen und die Verbesserung des Wohlbefindens von Menschen über 55 von entscheidender Bedeutung.

In keinem Partnerland (Deutschland und Polen) sind nicht berufsbezogene Bildungsberatungsdienste für Menschen ab 55 Jahren auf dem Bildungsmarkt allgemein verfügbar. Bildungsberatung und Berufsberatung in den EU-Ländern richten sich hauptsächlich an Menschen im vorberuflichen und erwerbsfähigen Alter, wie etwa Schüler, Studenten, Arbeitslose und Arbeitssuchende. Menschen ab 55 Jahren, die sich dem Ende ihres Berufslebens nähern oder bereits im Ruhestand sind, benötigen einen offenen und universellen Zugang zu Bildungsberatungsdiensten für ihre persönliche, kulturelle oder soziale Entwicklung.

All diese Vorteile können durch eine Erhöhung der Zahl der Erwachsenen über 55, die an lebenslangem Lernen teilnehmen, erreicht werden. Dies ist ein untrennbarer Bestandteil der heutigen Realität und eine notwendige Voraussetzung, um Teil einer modernen Gesellschaft im Zusammenhang mit der Entwicklung moderner Technologien zu sein. Darüber hinaus wird es durch die Projektumsetzung möglich sein, gemeinsame Werte der EU an die Partner weiterzugeben und zu fördern.





In beiden Ländern haben Erwachsene ab 55 keinen Zugang zu nicht-professionellen Bildungsberatungsdiensten, deren Zweck nicht die berufliche Aktivierung oder Beschäftigung, sondern die persönliche Entwicklung, soziale Integration und eine stärkere Teilnahme am gesellschaftlichen Leben ist. Zahlreiche Studien zeigen, dass das Haupthindernis für den Beginn einer Ausbildung für ältere Menschen der fehlende Zugang zu Informationen über Bildungsmöglichkeiten ist. Dies ist auf die stärkere digitale Ausgrenzung von Menschen ab 55 und die eingeschränkte Nutzung von Internetressourcen zurückzuführen.



Eine auf Menschen ab 55 zugeschnittene, nicht berufsbezogene Bildungsberatung mit Senioren als TeilnehmerInnen wird derzeit von keiner der Partnereinrichtungen angeboten. In der täglichen Arbeit sehen unsere MitarbeiterInnen jedoch einen Bedarf für ein solches Angebot in der lokalen und regionalen Bevölkerung.

Um ihren Bildungsweg zu beginnen, benötigen Menschen ab 55 in Deutschland und Polen konkrete und an ihre tatsächlichen Bedürfnisse und Lebenssituation angepasste Informationen über mögliche Bildungsangebote in ihrer Stadt, Region oder ihrem Land (Online-Dienste). Ohne Wissen über Bildungschancen und ohne Profilierung des Bildungsangebots hinsichtlich Bedarf und Möglichkeiten werden Menschen ab 55 keine Ausbildung beginnen.

Die Auseinandersetzung mit der Beratung von Menschen ab 55 Jahren in Polen und Deutschland im Rahmen des Projektes ist aus mehreren Gründen gerechtfertigt.

Erstens liegt dies an der im Vergleich zum EU-Durchschnitt geringen Beteiligung der über 55-Jährigen an nicht formaler Bildung in diesen Ländern.

Zweitens mangelt es in den Bildungsmärkten beider Länder an nicht berufsbezogener Bildungsberatung für Menschen ab 55 Jahren. Menschen ab 55 Jahren, die entweder die Berufstätigkeit abgeschlossen haben oder bald abschließen werden, haben weniger Chancen und Möglichkeiten, sich pädagogisch und sozial weiterzuentwickeln als Arbeitnehmer.



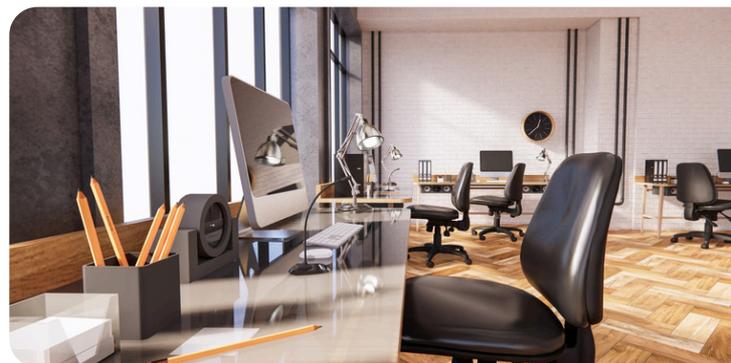


Drittens ist die soziale Isolation von Menschen über 55 Jahren eine Folge der Coronavirus-Pandemie. Covid-Beschränkungen haben viele soziale Kontakte und Freizeitmöglichkeiten für ältere Menschen eingeschränkt. Die Unterstützung der Gruppe der über 55-Jährigen in beiden Ländern durch die Verbesserung ihres Zugangs zu Bildungsberatung mit einem langfristigen Ziel – die Erhöhung der Zahl älterer Menschen, die an Bildung und Ausbildung teilnehmen, ist in der Zeit nach der Pandemie, in der die älteren Menschen in ihren vier Wänden eingesperrt und sozial isoliert waren, äußerst wichtig.



Viertens macht es die zunehmende Lebenserwartung erforderlich, Menschen ab 55 interessante und auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene Bildungsaktivitäten anzubieten. Dank einer profilierten Bildungsberatung können ältere Lernende in Polen und Deutschland ihr Leben im Ruhestand aktiv, kreativ und auf interessante Weise verbringen. Menschen ab 55 sind in Deutschland und insbesondere in Polen oft beruflich inaktiv und haben viel Freizeit, die sie auf interessante und kreative Weise verbringen, sich persönlich weiterentwickeln und sozial integrieren könnten. Solche Möglichkeiten bieten nicht-formale Bildung und lebenslanges Lernen. Dank der Bildungsberatung werden Erwachsene ab 55 ihr Wissen und ihr Bewusstsein über verfügbare Bildungsaktivitäten schärfen, die auf ihre persönliche Entwicklung, die Entwicklung ihrer Interessen und Hobbys sowie auf eine kreative und wertvolle Freizeitgestaltung mit anderen Menschen und die Selbstverwirklichung abzielen.

Es ist wichtig, dass jede Partnerinstitution mindestens zwei Personen an der Entwicklung des Leitfadens und der Testphase beteiligt. Die Qualität der Projektergebnisse wird durch das praktische Wissen und die Berufserfahrung mehrerer Autoren und nicht nur einer einzelnen Person in jeder Partnerinstitution verbessert. Während der Testphase können die Partner mit externen Erwachsenenbildnern zusammenarbeiten, um einen externen Überblick über die Projektergebnisse zu geben.





Die Partner sollten die Testphase des Projekts an mehreren Personen über 55 aus ihrer örtlichen Gemeinde und mindestens zwei Pädagogen durchführen und die Beratung an bestimmte Personengruppen weitergeben (z. B. Mitglieder von Universitäten des dritten Lebensalters, Seniorenclubs, Leser lokaler Bibliotheken). Auf diese Weise können sie Menschen erreichen, die bereit sind, Initiativen für lebenslanges Lernen zu ergreifen.

Während der Projektarbeit und der Entwicklung der Projektergebnisse sollten die Partner und ihre Mitarbeiter die Bedeutung des Austauschs von Erfahrungen und bewährten Praktiken im Bereich des lebenslangen Lernens oder der Lehrmethoden in der Arbeit mit Menschen ab 55 berücksichtigen. Diese Dimension der transnationalen Zusammenarbeit ist auch für das Erreichen der Projektziele und die Verbesserung der Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für Menschen ab 55 in Polen und Deutschland von wesentlicher Bedeutung.

EMPFEHLUNGEN:

Ziel der Bildungsberatung sollte es sein, die Bedürfnisse, Erwartungen und Bildungsmöglichkeiten von Menschen ab 55 Jahren zu ermitteln. Deshalb müssen die Partner bei der Entwicklung der Ergebnisse folgende Aspekte berücksichtigen:

- Lernspezifika für Menschen ab 55 Jahren,
- Bedingungen der Bildungs- und Beratungsarbeit mit Menschen ab 55 Jahren,
- methodischer Workshop, angepasst an Menschen ab 55.

Der Bildungsberater (Anbieter der Dienstleistung) sollte für den Klienten (Lernender 55+) mehrere Vorschläge aus den am Markt verfügbaren Angeboten der Erwachsenenbildung auswählen und dem Erwachsenen anbieten.

Bildungsangebote für Lernende können sowohl stationäre als auch Fernunterricht umfassen.

Das Angebot kann, abhängig von den finanziellen Möglichkeiten des Teilnehmers, kostenlose oder kostenpflichtige Leistungen umfassen.

Bildungsberatungsangebote sollten sich an Personen richten, die ihre Berufstätigkeit bereits beenden oder beendet haben und kein Interesse mehr an einer beruflichen Aus- und Weiterbildung haben. Deshalb kann die Beratung auf Personen im Vorruhestandsalter, Personen in der Vorruhestandsrente, Rentner und Pensionäre zugeschnitten sein.





AKTIONSPLAN:

Um die Projektziele zu erreichen und qualitativ hochwertige, wertvolle und zugängliche Ergebnisse zu entwickeln, sollten die Partner die im Vorschlag angegebenen und in diesem Teil des Berichts ausführlich beschriebenen Schritte befolgen.

Im Rahmen der Aktivität Nr. 1 muss das Konsortium mehrere Aufgaben ausführen, darunter die Durchführung von Sekundärforschung in Polen und Deutschland und die Vorbereitung von zwei nationalen Berichten; die Entwicklung eines Abschlussberichts; die Entwicklung von Zielen und eines Programms zur Bildungsberatung für Menschen ab 55 Jahren; die Vorbereitung von vier Diagnoseinstrumenten; die Entwicklung von zwei Überwachungs-/Bewertungsinstrumenten; die Vorbereitung von Vorlagen für Beratungskarten; die Entwicklung einer Kartenvorlage mit Bildungsangeboten für Lernende.

Im Rahmen der Aktivität Nr. 2 müssen die Partner einen Leitfaden für das Personal entwickeln und die Pilotphase des entwickelten Dienstes für seine Zielgruppen durchführen. In den folgenden Monaten sind mehrere Aufgaben zu erledigen: Entwicklung einer Beschreibung der Zielgruppe der Beratung; Vorbereitung der Anforderungen für das Personal, das in Zukunft einen Dienst anbieten wird; Erstellung einer Anleitung für das Personal; Entwicklung organisatorischer Empfehlungen sowie logistischer und technischer Anforderungen für die Beratung; Vorbereitung von Werbe-/Motivationsmaterial für Lernende ab 55; Erstellung eines Leitfadens für das Personal, der alle entwickelten Tools enthält; Testphase für zwei Zielgruppen (Lernende ab 55 und erwachsenes Personal); Erstellung eines Analyseberichts aus den Tests; Vorbereitung der endgültigen Version des Leitfadens und Übersetzungen in die polnische und deutsche Sprache.





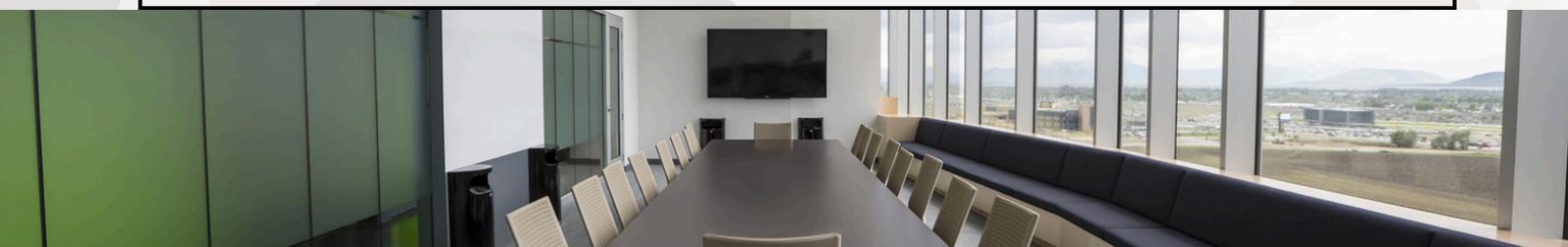
BILDUNGSBERATUNG LEITFADEN-KONZEPT:

Bei der Arbeit an dem Leitfaden im Rahmen dieses Projekts sollten die Partner die Funktionen berücksichtigen, die die Handbücher und Leitfäden im Bildungssystem erfüllen sollen. Nach Piskorz' Klassifizierung sollte das Handbuch beispielsweise folgende Funktionen haben: informierend, motivierend, forschend, transformierend, selbsterziehend, integrierend, koordinierend und pädagogisch (Piskorz S., Dobór i układ treści w nauczaniu geografii. [w:] S. Piskorz (Hrsg.), Zarys dydaktyki geografii. Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 1997, S. 61-71).

Eine andere Typologie bezeichnet Funktionen wie: Information, Forschung, Transformation, Selbsterziehung, Motivation, Kontrolle und Korrektur (Stawiński W., Hrsg., Didaktyka Biologie und Umweltschutz. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006)

Der im Rahmen des Projektes geplante Leitfaden wird mehrere Funktionen haben. Zu den wichtigsten zählen:

- Informationsfunktion (sie vermittelt den Erziehern/Beratern Wissen, z. B. über die Ziele und das Programm der Erziehungsberatung, sowie über die notwendigen diagnostischen Instrumente und organisatorischen Anforderungen der Dienstleistung),
- Forschungsfunktion (ermöglicht es, die Bedürfnisse/Fähigkeiten/Erwartungen der Lernenden ab 55 in Bezug auf den Dienst und das lebenslange Lernen kennenzulernen),
- Ordnungs-/Strukturierungsfunktion (der Leitfaden enthält in geordneter Form mehrere Teile/Kapitel und ermöglicht den Beratern die Verwendung der darin enthaltenen Materialien/Werkzeuge und die korrekte Durchführung der Beratung),
- Selbstbildungsfunktion (der Leitfaden steht jedem zur Verfügung, nicht nur professionellen Beratern und Pädagogen, und jeder, der ihn liest, erlangt neue Kenntnisse/Fähigkeiten im Bereich der Erwachsenenbildung/Bildungsberatung für Menschen ab 55),
- Motivationsfunktion (durch die Motivationsmaterialien soll der Leitfaden auch eine Funktion haben, Menschen ab 55 zu ermutigen, lebenslanges Lernen zu beginnen).





Bei der Entwicklung eines Projektleitfadens sollten die Partner dessen Anforderungen definieren. Zu den wichtigsten gehören:

- Auswahl geeigneter Inhalte,
- angemessene, geordnete, klare und transparente Gestaltung der Inhalte,
- Anforderungen an Bildmaterial,
- redaktionelle Anforderungen,
- technische Anforderungen an den Leitfaden.



INHALTLICHER AUFBAU DES LEITFADENS:

Die Auswahl der Inhalte des Leitfadens ergibt sich in erster Linie aus den Vorgaben des Vorschlags. Sie werden in der Phase der Entwicklung der ersten Version der Bildungsberatung und ihrer Erprobung entwickelt. In dieser Phase ist es möglich, Inhalte vorzuschlagen.

Die Inhaltsstruktur sollte klar und übersichtlich sein, um eine einfache Handhabung des Projektleitfadens zu gewährleisten. Es empfiehlt sich, den Leitfaden in mehrere Kapitel/Teile zu unterteilen. Mögliche Aufteilung der Inhalte:

1. Kapitel 1 kann enthalten: Ziele und Programm der Beratung, eine Beschreibung der Zielgruppe, Anforderungen an die beratenden Personen;
2. Kapitel 2 kann enthalten: Richtlinien für Berater zur Gestaltung und Durchführung des Dienstes, zu organisatorischen Verfahren sowie zu Räumlichkeiten und Ausrüstungsanforderungen für die Durchführung des Dienstes;
3. Kapitel 3 kann enthalten: vier Diagnosefragebögen;
4. Kapitel 4 kann enthalten: zwei Monitoring-Umfragen, zwei Beratungskarten und zwei Motivationsmaterialien.





DER INHALT DER DIAGNOSEFRAGEBÖGEN:

Nachfolgend finden Sie einige empfohlene Themen/Elemente, die die Partner bei der Arbeit an den Diagnosefragebögen berücksichtigen können. Die endgültige Entscheidung über die in jedem Tool enthaltenen Komponenten wird von dem Partner getroffen, der für die Entwicklung dieser Fragebögen verantwortlich ist. Die unten genannten Elemente sind nur einige offene Tipps und Vorschläge. Die Partner sind nicht verpflichtet, diese zu befolgen.



1. Der „Fragebogen zum Bildungshintergrund des Lernenden“ kann Teile/Fragen enthalten, die sich auf Folgendes beziehen:

- **Bildungsverlauf:** Erkundigen Sie sich nach der mindestens 55-jährigen formalen Ausbildung des Lernenden, einschließlich Schulbesuch, erreichten Abschlüssen und eventueller Berufsausbildung.
- **Aktivitäten zum lebenslangen Lernen:** Bewerten Sie die Teilnahme des Lernenden an Weiterbildungsprogrammen, Workshops, Seminaren oder selbstgesteuerten Lernerfahrungen im Laufe seines Lebens.
- **Technische Kompetenz:** Bestimmen Sie, wie vertraut der Lernende mit modernen Technologien wie Computern, dem Internet und digitalen Geräten ist und wie wohl er sich damit fühlt, die für seine Lernziele relevant sind.
- **Fähigkeiten und Kompetenzen:** Bewerten Sie die Fähigkeiten des Lernenden, einschließlich technischer Fähigkeiten, sozialer Kompetenzen und aller in der Vergangenheit erworbenen Zertifikate oder Qualifikationen.
- **Berufliche Entwicklung:** Bestimmen Sie das Engagement des Lernenden in beruflichen Entwicklungsaktivitäten wie Schulungsprogrammen, Workshops, Konferenzen oder Mitgliedschaften in Berufsverbänden, die auf die Verbesserung seiner Karriereentwicklung und seines Kompetenzprofils abzielen.



2. Der „Fragebogen zur beruflichen Vergangenheit“ kann Fragen enthalten zu:

- Beruflicher Werdegang: Fordern Sie Einzelheiten zum beruflichen Werdegang des Lernenden ab 55 an, einschließlich früherer Beschäftigungspositionen, beruflicher Verantwortungsbereiche und bemerkenswerter Erfolge.
- Branchenerfahrung: Erkunden Sie die Sektoren oder Bereiche, in denen sie gearbeitet haben, und heben Sie alle Fachkenntnisse oder Expertise hervor, die sie im Laufe ihrer Karriere erworben haben.
- Führungs- und Managementrollen: Erkundigen Sie sich nach den von Ihnen ausgeübten Führungspositionen, übernommenen Managementaufgaben oder Erfahrungen in der Teamleitung.
- Karrierewechsel: Untersuchen Sie alle Karrierewechsel, Übergänge oder wesentlichen Änderungen des Beschäftigungsstatus, die die Person durchlaufen hat, sowie die Faktoren, die diese Übergänge motiviert haben.

3. Der „Fragebogen zur aktuellen Lebenssituation des Lernenden“ kann Teile enthalten, die sich auf Folgendes beziehen:

- Gesundheit und Wohlbefinden: Erkundigen Sie sich nach dem aktuellen körperlichen Gesundheitszustand des Lernenden (55+), nach etwaigen Erkrankungen, Behinderungen oder Einschränkungen, die sich auf sein tägliches Leben auswirken könnten, sowie nach seinem allgemeinen psychischen Wohlbefinden.
- Wohnsituation: Sammeln Sie Informationen zur aktuellen Wohnsituation des Lernenden, einschließlich der Frage, ob er alleine, bei der Familie, in einer betreuten Wohneinrichtung oder in einer Seniorenresidenz lebt.
- Soziales Unterstützungsnetzwerk: Erkunden Sie das Ausmaß der sozialen Verbindungen und des Unterstützungssystems des Lernenden, einschließlich der Beziehungen zu Familie, Freunden und des Engagements in der Gemeinschaft.
- Finanzielle Situation: Bewerten Sie die finanzielle Stabilität des Lernenden, einschließlich Einkommensquellen, Ersparnissen, Investitionen und etwaigen Sorgen oder Herausforderungen im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Sicherheit in späteren Jahren.
- Tägliche Aktivitäten und Routine: Verstehen Sie die typischen täglichen Aktivitäten, Hobbys und Interessen des Lernenden und wie er seine Zeit im Ruhestand oder Vorruhestand verbringt.
- Lebenszufriedenheit: Identifizieren Sie die persönlichen Ziele des Lernenden und seine allgemeine Zufriedenheit mit seiner aktuellen Lebenssituation, einschließlich aller Bereiche, die er möglicherweise verbessern oder ändern möchte.



4. Der „Fragebogen zu den Bildungsbedürfnissen und -erwartungen des Lernenden“ kann Fragen zu folgenden Themen enthalten:

- Lernziele: Erkundigen Sie sich nach den spezifischen Bildungszielen und -vorgaben, die der Lernende über 55 erreichen möchte, und berücksichtigen Sie dabei sowohl kurzfristige als auch langfristige Wünsche.
- Bevorzugte Lernmodalitäten: Erkunden Sie die Präferenzen des Lernenden in Bezug darauf, wie er am besten lernt, ob im traditionellen Klassenzimmer, in Online-Kursen, Workshops, im Einzelunterricht oder beim Lernen im eigenen Tempo.
- Interessensgebiete: Identifizieren Sie die spezifischen Fächer oder Themen, über die sie mehr erfahren möchten, einschließlich akademischer Disziplinen, praktischer Fähigkeiten oder Bereiche zur persönlichen Bereicherung.
- Unterstützende Ressourcen: Identifizieren Sie die Ressourcen und Unterstützung, die Lernende möglicherweise benötigen, um ihren Lernprozess zu erleichtern, wie z. B. Zugriff auf Unterrichtsmaterialien, technische Unterstützung oder Mentoring-Möglichkeiten.
- Bildungsziele und -wünsche: Identifizieren Sie die aktuellen Bildungsinteressen und -ziele des Lernenden (55+) sowie alle besonderen Fähigkeiten oder Kenntnisse, die er in späteren Jahren erwerben möchte.
- Erwartungen und Herausforderungen: Verstehen Sie die Erwartungen des Lernenden in Bezug auf den Lernprozess, mögliche Herausforderungen, die er erwartet, und etwaige Bedenken, die er möglicherweise hat, wenn er in dieser Lebensphase mit Bildungsvorhaben beginnt.
- Lernpräferenzen: Verstehen Sie die bevorzugten Lernstile der Lernenden, ob visuell, auditiv, kinästhetisch oder eine Kombination, um pädagogische Ansätze effektiv anzupassen.



REDAKTIONELLE UND VISUELLE ANFORDERUNGEN AN DEN LEITFADEN:

Um seiner Aufgabe gerecht zu werden, sollte der Leitfaden inhaltlich, lehrmäßig und redaktionell den bestmöglichen Standards entsprechen. Natürlich stellt das im Vorschlag vorgesehene Budget eine natürliche Einschränkung bei der Entwicklung und Erprobung des Leitfadens dar.

Es wird empfohlen, den Inhalt des Leitfadens mit grafischen Elementen/illustrativem Material anzureichern/diversifizieren. Dadurch wird der Leitfaden für künftige Benutzer optisch ansprechender und erleichtert das Lesen des Inhalts oder das Wechseln von einem Teil des Leitfadens zum anderen. Daher wird empfohlen, die endgültige Version des Leitfadens (pdf) mit einem Grafikprogramm wie Canva vorzubereiten. Zusätzlich wird der Leitfaden als doc-Datei verfügbar sein. Die doc-Datei benötigt nicht alle grafischen/visuellen Elemente, die in der PDF-Version (Canva) enthalten sind.

TESTPHASE:

Um Bildungseinrichtungen und Lernenden ab 55 qualitativ hochwertige und praktische Endergebnisse zu bieten, müssen die Partner bei zukünftigen Arbeiten auf folgende Aspekte des entwickelten Leitfadens eingehen:

- Vollständigkeit der Inhalte und Materialien,
- Verständlichkeit, Zugänglichkeit und Assimilierbarkeit,
- Zeit der einmaligen Beratungsleistung,
- Grad der Zufriedenheit der Lernenden.

Alle oben genannten Aspekte sollten die Partner während der Testphase in Deutschland und Polen bewerten.

Dank der Evaluation kann auch aus der Sicht von Menschen ab 55 geprüft werden, ob der entwickelte Bildungsberatungsdienst für sie interessant und attraktiv ist. Sind Menschen ab 55 bereit, den Dienst zu nutzen, sind sie nach seiner Einführung damit zufrieden und nehmen sie an einer der vom Berater vorgeschlagenen Bildungsformen teil?





Während der Testphase müssen die Partner in beiden Ländern zwei verschiedene Zielgruppen ansprechen. Die erste Gruppe besteht aus fünf Lernenden im Alter von 55+. Die zweite Gruppe besteht aus zwei Erwachsenenbildnern (festangestellte Mitarbeiter oder assoziierte Mitarbeiter).

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass während des Projekts alle entwickelten Materialien, die die „pädagogische Beratung“ ausmachen, wie z. B.: Ziele, Programm, Organisationsempfehlungen, Kartenvorlagen, Diagnoseinstrumente, Monitoringinstrumente und Motivationsmaterialien, daraufhin überprüft werden, ob sie für das Personal der Erwachsenenbildung verständlich und vollständig sind und ob sie die Erbringung der Dienstleistung gemäß den geltenden Marktstandards für Beratung/Bildung ermöglichen.

Deshalb muss die Testphase in beiden Ländern mehrere Schritte umfassen.

Zunächst müssen die Partner während der Pilotphase mit mindestens fünf Testlernenden im Alter von 55+ alle vier in Aktivität 1 entwickelten Diagnosefragebögen durchführen, um ihre Bedürfnisse, Möglichkeiten, Erwartungen und Interessen zu ermitteln.

Im nächsten Schritt muss das Testpersonal die ausgefüllten Diagnosefragebögen analysieren und die Lernziele jedes Lernenden festlegen.

Im dritten Schritt muss das Testpersonal die auf dem Markt verfügbaren Bildungsdienste analysieren. Die Berater sollten dies auf der Grundlage der Marktforschung, z. B. über das Internet, und ihres Wissens tun. Abhängig von den Präferenzen und Fähigkeiten des Teilnehmers, die in der ersten und zweiten Phase des Dienstes ermittelt wurden, kann das Bildungsangebot ein konkretes Gebiet (z. B. eine Stadt, eine Woiwodschaft) umfassen – im Falle von Präsenzunterricht – oder ohne geografische Einschränkungen in Betracht gezogen werden – im Falle von Fernunterricht. Abhängig von der finanziellen Situation und den Präferenzen des Lernenden kann der Berater kostenlose und kommerzielle Dienste analysieren.

Der vierte Schritt der Testphase sollte darin bestehen, dass der Berater den Lernenden die Bildungsvorschläge vorstellt. Um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass sich der Lernende für einen Kurs oder eine Schulung anmeldet, sollten die Berater jedem Teilnehmer mindestens zwei verschiedene Bildungsangebote präsentieren. Sie sollten die Teilnehmer ermutigen, sich für eines davon zu entscheiden und ihre Bildungsreise zu beginnen.

Der letzte Schritt im Testrahmen besteht darin, zu überwachen, ob der Teilnehmer eine Ausbildung begonnen hat, und, wenn möglich, den Bildungsweg des Klienten zu verfolgen.





Die Testphase der Bildungsberatung sollte in Form von zwei Treffen zwischen dem Berater und dem Teilnehmer durchgeführt werden. Es wird geschätzt, dass jedes Treffen durchschnittlich 45 Minuten dauern sollte.

Zwischen den beiden Treffen braucht der Berater etwas Zeit:

- die von den Lernenden ausgefüllten Fragebögen zu analysieren,
- die Bildungsziele des Lernenden festzulegen,
- das Angebot der Bildungseinrichtungen/des Erwachsenenbildungsmarktes zu analysieren,
- direkt (per Telefon, E-Mail) mit konkreten Bildungseinrichtungen Kontakt aufzunehmen und (falls erforderlich) nach den am besten geeigneten Bildungsangeboten für den Lernenden zu suchen.

Die Testphase ist als zwei persönliche Treffen geplant, aber je nach Pandemiesituation, Wohnort oder Gesundheitszustand des Teilnehmers kann die Beratung teilweise oder vollständig aus der Ferne durchgeführt werden (z. B. Telefongespräch, Online-Meeting über Zoom, MS Teams, WhatsApp). Die wünschenswerteste Form ist jedoch die stationäre Formel, bei der es einfacher ist, die notwendige Beziehung zwischen dem Berater und dem Teilnehmer aufzubauen. Die persönliche Form vermittelt dem Teilnehmer ein Gefühl von Frieden, Sicherheit und Komfort, was sich in einer größeren Aufrichtigkeit der Antworten niederschlägt.

Der Testservice für einen Teilnehmer sollte etwa 4,5 Stunden dauern. Der gesamte Prozess umfasst zwei Treffen zwischen dem Berater und einem Lernenden 55+ sowie die individuelle Arbeit des Beraters ohne den Teilnehmer.

Da das Projekt im Erwachsenenbereich des Erasmus+-Programms durchgeführt wird, ist es wichtig, dass die Partner und ihre Mitarbeiter bei der Arbeit und Erprobung der Bildungsberatung bedenken, dass der Dienst als nicht berufsbezogene Beratung zu betrachten ist. Ziel ist es, Menschen ab 55 Jahren in Bezug auf ihr allgemeines Wohlbefinden, ihre persönliche Entwicklung und die Entwicklung von Leidenschaften, Hobbys und Interessen zu unterstützen. Die Bildungsberatung sollte Erwachsene ab 55 dabei unterstützen, Wissen und Fähigkeiten zu erwerben, die ihre Lebensqualität steigern. Die Beratung sollte keine Bereiche betonen, die direkt mit dem Arbeitsmarkt oder der Beschäftigung verbunden sind.





Teilnehmerrekrutierungsprozess:

Die Partner sollten einen gleichberechtigten und offenen Rekrutierungsprozess für Lernende ab 55 Jahren in ihrem regionalen Umfeld sicherstellen. Zu diesem Zweck sollten die Partner die folgenden Dokumente entwickeln:

- Regelungen zur Teilnahme an Beratungen,
- Teilnehmerbewerbungsformular,
- Erklärung zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Teilnehmers (DSGVO).

Die Partner sollten über den Rekrutierungsprozess innerhalb und außerhalb ihrer Institutionen informieren, indem sie Tools wie Websites, Social-Media-Beiträge und Newsletter nutzen. Dadurch wird eine größere Zahl möglicher Teilnehmer über das Projekt und die Testphase informiert und kann sich bewerben.

Es wird den Partnern empfohlen, mehr als nur fünf Personen über 55 anzumelden, für den Fall, dass Teilnehmer ausscheiden oder andere Probleme auftreten, die es einigen angemeldeten Personen möglicherweise nicht ermöglichen, an dem Dienst teilzunehmen oder ihn entsprechend dem Pilotplan zu beenden.

Während des Testverfahrens wird den Partnern empfohlen, Einstellungskriterien für Lernende ab 55 Jahren zu erstellen, die Menschen in schlechteren Lebenssituationen/Menschen aus benachteiligten Gruppen den Vorzug geben. Es liegt an den Partnern, welche Einstellungskriterien sie in ihrer Region/ihrem Land für wichtig erachten.

Neben dem Testprozess mit erwachsenen Lernenden ab 55 Jahren sollten beide Partner die entwickelten Materialien an mindestens zwei Erwachsenenbildnern testen. Dabei kann es sich um festangestellte Mitarbeiter der Partner oder um Kollegen handeln.

Die Prüfung des Bildungsangebots durch zwei Pädagogen in Polen und Deutschland sollte so durchgeführt werden, dass jeder der Prüfer die gesamte entwickelte Dokumentation testet und einreicht





Die Partner sollten während der Testphase eine Vorlage für eine Testkarte für Berater erstellen und verwenden, in der die Berater die unten genannten Elemente des Leitfadens bewerten:

- die Vollständigkeit der Dokumentation,
- die Verständlichkeit der Inhalte,
- die Verbesserungsvorschläge.

Abschließend soll die Wirksamkeit der geplanten Informations- und Motivationsmaterialien und -maßnahmen auch im Rahmen der Förderung der Teilnahme von Menschen 55+ an Bildungsberatungen (im Rahmen der Erprobungsphase) sowie der Teilnahme an weiterführenden Bildungsmaßnahmen überprüft werden.

Nach der Testphase sollten die Partner kurze Evaluierungsberichte mit Korrekturvorschlägen erstellen und den Leitfaden bei Bedarf überarbeiten. Dadurch wird das endgültige Projektergebnis vollständig, praktisch und wertvoll für zukünftige Benutzer und Lernende 55 plus.

Die Endergebnisse sollten unter einer offenen Lizenz in zwei Formaten zugänglich sein: als PDF-Datei (zum Herunterladen, Drucken, Lesen) und als DOC-Datei, die es zukünftigen Benutzern ermöglicht, die Materialien zu ändern und sie an die aktuellen Bedürfnisse der Benutzer und Lernenden anzupassen.

Um die Nutzung der Projektergebnisse zu maximieren, sollten die Partner diese nicht nur auf die Erasmus+-Projektergebnisplattform, sondern auch auf ihre institutionellen Websites hochladen. Die Projektergebnisse sollten zusätzlich von den Partnern per E-Mail an mindestens 100 Ausbildungs-/Bildungs-/Erwachseneneinrichtungen in jedem Partnerland verteilt werden (als Dokument per E-Mail oder als Link zu den Projektergebnissen in der E-Mail oder im Newsletter). Darüber hinaus sollten die Partner die Informationen über die EU-Fonds, das Erasmus+-Programm, das Projekt und seine Ergebnisse weit verbreiten und dabei eine breite Palette stationärer und virtueller Tools nutzen, wie z. B.: persönliche Seminare, Newsletter, soziale Medien, Posts, EPALE-Artikel.





CHANCENGLEICHHEIT, NICHTDISKRIMINIERUNG UND OFFENER ZUGANG ZU DEN ERGEBNISSEN:

Bei der Ausgestaltung der Bildungsberatung müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Partner darauf achten, dass die Ergebnisse Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung gewährleisten.

Bei der Projektumsetzung und Arbeit am Leitfaden sollen die Bedürfnisse der Teilnehmer/Nutzer berücksichtigt werden und die Grundsätze der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung gelten – gleiche Rechte aller Beratungsnutzer und offener Zugang zu den Ergebnissen über die Webseiten.

Bei der Erarbeitung der Ergebnisse sollte auf eine klare, einfache und verständliche Sprache geachtet werden. Die Mitarbeiter der Partner sollten eine zu komplizierte, fachspezifische Sprache vermeiden, damit die Ergebnisse nicht nur von professionellen Pädagogen/Beratern, sondern auch von jedem Erwachsenen, z.B. Leitern von Seniorengruppen oder anderen Personen ohne besondere pädagogische oder berufliche Vorbereitung, genutzt werden können.

Während der Testphase sollten die Partner einen gleichberechtigten und fairen Prozess der Teilnehmerrekrutierung sicherstellen. Die Zielgruppe der Tests sollte aus mindestens fünf Personen im Alter von 55+ aus jedem Partnerland bestehen – vorwiegend aus dem lokalen oder regionalen Umfeld. Die Rekrutierung sollte offen und diskriminierungsfrei sein. Sowohl Männer als auch Frauen sollten an der Pilotphase teilnehmen können. Erwerbstätige und Arbeitslose sollten ermutigt werden, sich für die Testphase anzumelden. Bei Menschen mit Behinderungen und deren erheblichen Gesundheitsproblemen kann die Beratung auch per Fernzugriff durchgeführt werden.

Das Bildungsberatungsangebot sollte so entwickelt werden, dass Menschen mit Behinderungen als Lernende unter den gleichen Bedingungen wie andere davon profitieren können, z. B. hinsichtlich des Zugangs zu Beratungsinformationen, des Zugriffs auf Bildungs- und Werbematerialien, einer breiten Palette von Kommunikationsmethoden (persönlich, Online-Anrufe, Telefon, E-Mail), unterschiedlicher Durchführungsformen (z. B. sowohl stationär als auch als Fernform möglich).





Die Testphase im Hinblick auf die Durchführung des Präsenzunterrichts mit den Teilnehmern sollte in einem behindertengerechten Gebäude (z. B. einem Gebäude mit Aufzügen) stattfinden.

Wenn Teilnehmer Sehprobleme haben, können die Materialien in einer größeren Schriftart ausgedruckt werden (aus der Doc-Datei) oder ein Berater kann die Fragen vorlesen.

Die Bildungsberatung sollte so konzipiert sein, dass sie auf alle geografischen Räume, einschließlich der anderen EU-Länder, übertragbar ist (englische Version).



AUSWIRKUNGEN:

Dank der Projektumsetzung wird das Testberatungsangebot in beiden Ländern steigen und die Zahl der über 55-Jährigen in Polen und Deutschland, die an nichtberuflicher Bildung teilnehmen, wird steigen.

Der Projektleitfaden „Bildungsberatung für Menschen ab 55“ steht allen Bildungseinrichtungen und deren Mitarbeitenden zur Verfügung, z.B. Erziehern, Ausbildern, Dozenten, Beratern, Coaches, Evaluatoren, Moderatoren, Verwaltungs- und Leitungspersonal von Bildungseinrichtungen im Erwachsenen- und anderen Programmbereichen.



Co-funded by
the European Union



EDUCATION
FOR FUTURE



CC0 1.0 DEED
CC0 1.0 Universal

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



CCO 1.0 DEED

CCO 1.0 Universal

CCO 1.0 RECHTLICHER CODE CCO 1.0 Universell

Sie können das Werk kopieren, ändern, verteilen und aufführen, auch für kommerzielle Zwecke, ohne vorher um Erlaubnis fragen zu müssen.

Bildungsbedarf und bewährte Praktiken für Menschen ab 55 Jahren in Deutschland und in Europa / Eine vergleichende Analyse im europäischen Kontext von SCHWERPUNKT ZENTRUM GMBH und Bildungsbedarf und bewährte Praktiken für Menschen ab 55 Jahren in Polen und in Europa / Eine vergleichende Analyse im europäischen Kontext von Fundacja „Fundusz Inicjatyw” ist gekennzeichnet mit CCO 1.0 Universal

**Kostenlose
Veröffentlichung**



EDUCATION
FOR FUTURE



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Haftungsausschluss:

Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die Ansichten der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für diese Ansichten verantwortlich gemacht werden.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



CCO 1.0 DEED
CCO 1.0 Universal