



Stamov Roßnagel

Mythos: „alter“ Mitarbeiter

Lernkompetenz jenseits der 40?!

BELTZPVU

Leseprobe aus: Roßnagel, Mythos: „alter“ Mitarbeiter , ISBN 978-3-621-27729-7

© 2012 Beltz Verlag, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-621-27729-7>

Was Sie in diesem Buch erwartet

Die Themen „Demographischer Wandel“ und „Lebenslanges Lernen“ stehen schon seit längerer Zeit auf der Tagesordnung zahlreicher politischer Initiativen, Unternehmen – und auch der empirischen Forschung. Einigkeit scheint zu bestehen, dass mit der Alterung der Belegschaften der Bedarf an beruflicher Weiterbildung auch für Beschäftigte über 40 steigt. Bislang gehörten diese praktisch nicht zur Zielgruppe von Personalentwicklung und Weiterbildung. Weit weniger Einigkeit besteht darüber, wie der Bedarf an Weiterbildung älterer Beschäftigter angemessen zu decken sei. Vielfach kursieren unscharfe und teilweise auch falsche Vorstellungen über altersabhängige Veränderungen berufsbezogenen Lernens. Worin unterscheiden sich Personalentwicklung und Weiterbildung für Ältere von der für jüngere Beschäftigte? Ab welchem Alter lässt die Lernfähigkeit nach? Wie sieht eine „altersgerechte“ Didaktik aus?

Antworten auf diese Fragen sind nur vereinzelt in populär- und fachwissenschaftlichen Veröffentlichungen zu finden. Die kognitive Altersforschung zeichnet mittlerweile ein differenziertes Bild davon, welche intellektuellen Fähigkeiten auf welche Weise nachlassen. Arbeiten zur Personalentwicklung für Ältere befassen sich mit der besonderen motivationalen Situation älterer Beschäftigter. Untersuchungen zum selbstregulierten Lernen zeigen, wie der Erwerb komplexen Wissens mit so genannten Kontrollstrategien gefördert werden kann. Allerdings schlägt die kognitive Altersforschung kaum Brücken zum Lernen komplexer Sachverhalte, wie es in der beruflichen Weiterbildung gefordert ist. Die Forschung zur Weiterbildung für Ältere hat die benötigten Lernstrategien kaum im Blick, während die Untersuchungen zum selbstregulierten Lernen sich praktisch ausschließlich mit Fragen zum Lernen von Schülern und jungen Erwachsenen beschäftigen. Integrative Betrachtungen dieser drei Forschungsstränge fehlen bislang fast gänzlich. Vor diesem Hintergrund habe ich mir für dieses Buch drei Ziele gesetzt:

- (1) Mythen zur Lernfähigkeit Älterer durch Information ersetzen: Das Alter ist keine Phase unumschränkter Weisheit, genauso wenig, wie Menschen im Alter die Fähigkeit zum Lernen verlieren. Eine Abstimmung auf die Lernbedürfnisse und Lernmöglichkeiten älterer Beschäftigter ist nur möglich, wenn man altersabhängige Veränderungen der Lernfähigkeit kennt und in Rechnung stellt.
- (2) Die zur Weiterbildung nötige Lernkompetenz skizzieren: Die Lernfähigkeit mag erhalten bleiben, die Lernbereitschaft tut es nicht unbedingt. Das Ler-

nen im Rahmen der Weiterbildung – insbesondere das informelle Lernen – bedarf einer spezifischen Lernkompetenz, die auch motivationale Teilkompetenzen umfasst. Diese verändern sich mit dem Alter durchaus. Die Kenntnis dieser Veränderungen ist eine Grundvoraussetzung für die Förderung und den Erhalt der Lernkompetenz.

- (3) Werkzeuge zur Förderung der Lernkompetenz aufzeigen: Wie jede Kompetenz lässt sich auch die Lernkompetenz trainieren. Dies setzt voraus, dass man die Kompetenzlücken systematisch ermittelt und ihre Ursachen kennt. Ausgehend von dieser Bestandsaufnahme lassen sich dann indirekte und direkte Förderstrategien entwickeln.

Erfolgreiche Weiterbildung für ältere Beschäftigte hängt nicht alleine von der richtigen Motivation ab oder von ausgeklügelten Lerntechniken. Vielmehr müssen beide Ebenen zusammenspielen, um erfolgreiches Lernen zu ermöglichen. Die Systematik dieses Zusammenspiels ist Gegenstand der empirischen Forschung und lässt sich als Instrument der Personalentwicklung nutzen. Die Betrachtung der individuellen Lernkompetenz ermöglicht einen umfassenden Blick auf das Lernen im Rahmen der Weiterbildung und auf Ansatzpunkte, dieses Lernen erfolgreicher zu gestalten. Dieses Buch kann und soll Ihnen eine Hilfe sein, um

- ▶ die Entstehung von Kompetenzlücken unter die Lupe zu nehmen,
- ▶ davon ausgehend die Ihnen zur Verfügung stehenden Mittel auf die Kompetenzförderung abzustimmen und
- ▶ bei Bedarf neue Werkzeuge anhand der hier aufgezeigten Leitlinien zu entwickeln.

Außerdem finden Sie Argumente, mit denen Sie Skeptiker (und dazu zählen nicht zuletzt ältere Beschäftigte selbst) davon überzeugen können, dass ältere Beschäftigte sehr wohl lernfähig und vor allem *lernbereit* sind, wenn das Umfeld stimmt. Die Abbildung am Ende des Kapitels stellt Ihnen die Leitfragen dieses Buchs im Überblick vor.

Dieses Buch ist keine programmatische Veröffentlichung. Seine Kernaussagen beruhen auf empirischer Forschung. Gleichwohl weiche ich im Sinne einer eingängigen Darstellung von der Form der Fachliteratur bewusst ab. Im Haupttext beschränke ich mich auf die Nennung von Basisliteratur und der Quellen von Zitaten oder Definitionen. Kernbegriffe verwende ich direkt in ihrer aktuellen oder für dieses Buch relevanten Fassung, ohne auf die Begriffsgeschichte umfassend einzugehen. Auch kann und soll dieses Buch kein „Kochbuch“ sein, dem Sie fertige Rezepte entnehmen können. Dazu sind die Motivlagen älterer Beschäftigter, ihre Lerngeschichte und vor allem das betriebliche Umfeld viel zu verschieden. Es wird Ihnen aber wichtige Anstöße liefern, berufliche Weiterbildung für ältere Beschäftigte angemessen zu gestalten und Ihren spezifi-

schen Erfahrungshintergrund als Personalverantwortliche(r), Trainer(in), Therapeut(in) oder Berater(in) gezielt einzubringen. Ab hier werde ich übrigens zu Gunsten der Lesbarkeit bei allen Personen- und Berufsbezeichnungen männliche oder Pluralformen verwenden.

Ein herzliches Dankeschön geht an Frau Melanie Schulz und Herrn Jan Pries für ihre Unterstützung sowohl in meiner Forschung als auch bei diesem Buch. Vielen Dank auch an Frau Gisa Windhüfel für ihr sorgfältiges und hilfreiches Lektorat und an Frau Monika Radecki vom Beltz-Verlag für die überaus angenehme, professionelle Zusammenarbeit. Zu guter Letzt gebührt mein Dank der Dekanin des Jacobs Centers on Lifelong Learning, Frau Prof. Dr. Ursula M. Staudinger, von deren genereller Unterstützung dieses Buch sehr profitiert hat.

Bremen, Januar 2008

Christian Stamov Roßnagel