

Projektbeschreibung: LernZeitAlter – Altersensible Lernkonzepte für die Praxis

Das Projekt LernZeitAlter lässt sich zusammenfassend mit dem Satz charakterisieren: *Lernen braucht Zeit; Alter bringt mit der Zeit Erfahrung; wir lernen ein Leben lang und leben heute mehr denn je in einem LernZeitAlter.*

Weiterbildung und lebenslanges Lernen im demografischen Wandel

Angesichts des demografischen Wandels wird es heute einerseits immer wichtiger, Ältere in aktuelle Lernprozessen zu integrieren und andererseits das Wissen der Älteren als Ressource zu verstehen, die durch einen generationsübergreifenden Wissenstransfer erschlossen werden muss.

Insbesondere im Weiterbildungsbereich liegt hier noch erhebliches Entwicklungspotenzial, um Lernprozesse im privaten, wie im beruflichen Umfeld und im individuellen, wie im gesellschaftlichen Kontext zu ermöglichen. Dass solche Entwicklungsprozesse nicht nur möglich, sondern auch nötig sind, ist inzwischen durch zahlreiche Studien und Publikationen zur lebenslangen Lernfähigkeit und zum Weiterbildungsbedarf hinreichend belegt. Praxisrelevante Konzepte zum alterssensiblen Lehren und Lernen sind dagegen bis jetzt nur spärlich entwickelt worden.

Zielsetzung und Zielgruppen des Projektes LernZeitAlter

Hier setzt das Projekt LernZeitAlter an. Das Ziel ist die Entwicklung, Erprobung und Verankerung alterssensibler Lernkonzepte in der Erwachsenen- und Weiterbildung, in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), in der beruflichen Bildung und in den Hochschulen.

Kernbestandteil dieser Lernkonzepte sind acht Lernmodule von je 26 Unterrichtsstunden Umfang zu verschiedenen alter(n)srelevanten Themen. Mit der exemplarischen Durchführung dieser Lernmodule sollen rund 100 Teilnehmende unterschiedlicher Zielgruppen (siehe Tabelle) erreicht werden, um die alterssensiblen Lernkonzepte auf ihre Umsetzbarkeit und auf ihre zielgruppengerechte Ansprache zu prüfen.

<u>Übersicht der Lernmodule im Projekt LernZeitAlter</u>			
<i>Nr.</i>	<i>Titel</i>	<i>Thema</i>	<i>Hauptzielgruppe</i>
1	Alterssensibles Lehren und Lernen	Wissenschaftliche Grundlagen für die Praxis des Lernens im Lebenslauf und seiner alter(n)s-bedingten Besonderheiten	Lehrende in der Erwachsenenbildung,
2	Wirtschaftliche Konsequenzen von Demografie und Alter(n)	Die Bevölkerungsentwicklung und ihre Folgen aus ökonomischer Perspektive	Geschäftsführung und Beschäftigte in KMU, Studierende, Bürger, VHS-Teilnehmende
3	Demografischer Wandel und die Herausforderungen für KMU – Lösungen durch Personal- und Organisationsentwicklung	Wie können KMU durch Personal- und Wissensmanagement auf den demografischen Wandel reagieren?	Geschäftsführung und Beschäftigte in KMU
4	Erfolgsfaktor Alter: Demografiebewusstes Management in KMU	Handlungsfelder und -möglichkeiten alter(n)sensibler Personalentwicklung in KMU	Beschäftigte und Geschäftsführung in KMU, berufliche Weiterbildung
5	Erfolgreich führen – mit Menschen verschiedener Lebensalter im Betrieb	Die Stärken der Generationen zusammenbringen	Geschäftsführung und Beschäftigte in KMU
6	Interkulturalität in der alternden Gesellschaft	Interkulturelle Perspektiven auf die Chancen und Herausforderungen des demografischen Wandels	Studierende beim Berufseinstieg, Personalverantwortliche, VHS-Teilnehmende
7	Lesen und gelesen werden – Literatur und Erfahrung	Lese-Erfahrung im Lebenslauf – Funktion, Biografie, Altersbilder, Perspektiven	VHS-Teilnehmende, Studierende beim Berufseinstieg
8	Unternehmenszukunft durch Konfliktmanagement	Wie kann man Konflikte zwischen den Generationen vermeiden oder bearbeiten?	Geschäftsführung und Beschäftigte in KMU

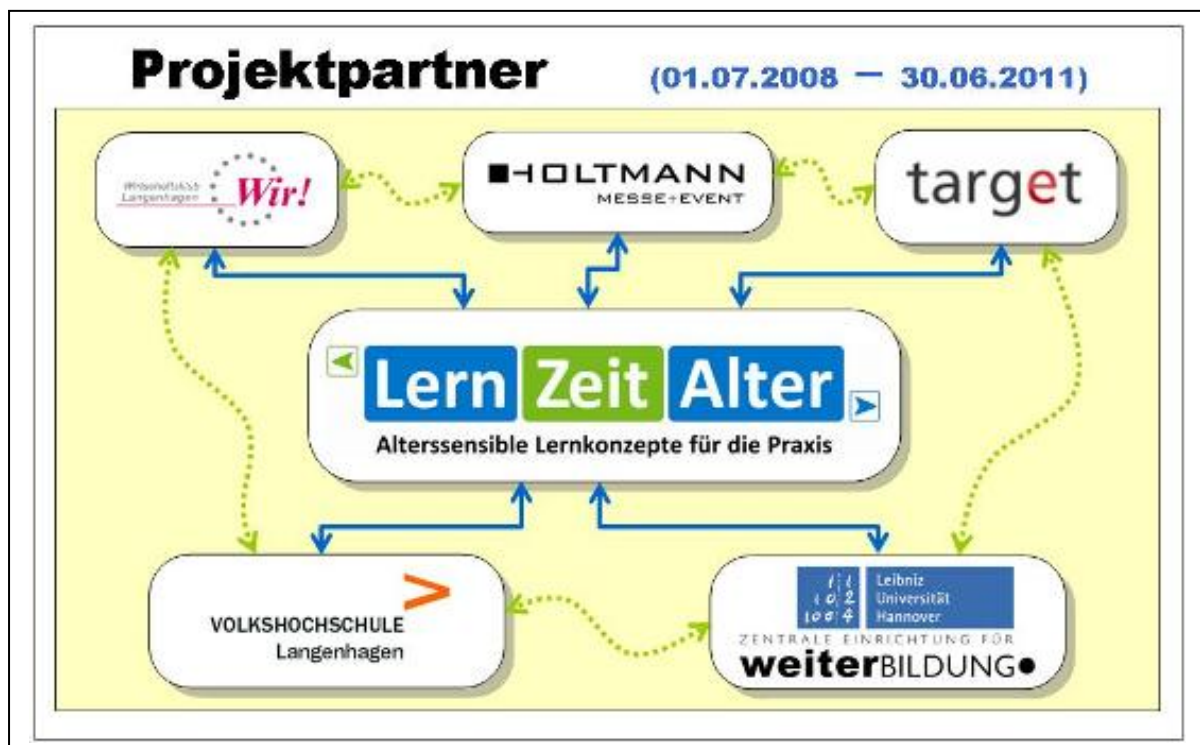
Bei der Entwicklung der Lernmodule werden sowohl Voraussetzungen auf der institutionellen Ebene (z.B. bei den KMU) berücksichtigt, als auch Bedingungen auf der individuellen Ebene der Lernenden und Lehrenden. So werden die Kompetenzen und Potenziale Älterer im Projekt LernZeitAlter in den unterschiedlichen Themenbereichen der Lernmodule berücksichtigt, etwa bei der als Ressource zu verstehenden Lebens- und Berufserfahrung älterer und älter werdender Beschäftigter in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).

Die Projektergebnisse sollen Studierenden, Bürgern, Beschäftigten und Betrieben in der Region Hannover zur Verfügung stehen, so dass sie auf die Herausforderungen des demografischen Wandels angemessen reagieren können und im Bereich der Weiterbildung bei der Steigerung ihrer Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit gefördert und unterstützt werden. Darüber hinaus sollen die entwickelten Lernmodule nach ihrer Erprobung und Evaluierung über ein Internetportal für die weitere Anwendung zur Verfügung gestellt werden.

Träger und Partner des Projektes LernZeitAlter

Das Projekt LernZeitAlter ist von der Volkshochschule Langenhagen (als anerkannte Erwachsenenbildungseinrichtung in Niedersachsen) und der Zentralen Einrichtung für Weiterbildung (ZEW) der Leibniz Universität Hannover gemeinsam initiiert und beantragt worden. Sie konnten sich dafür erfolgreich um eine dreijährige Förderung aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) bewerben. Damit kann auch eine Zusammenarbeit der Projektpartner fortgesetzt werden, die sich in dem Vorgängerprojekt *ExplorAging* bewährt hat.

Neben der Volkshochschule Langenhagen und der Leibniz Universität Hannover sind die target GmbH (berufliche Weiterbildung), der Wirtschaftsklub Langenhagen (Verein mittelständischer Unternehmen) und das Unternehmen Holtmann Messe+Event GmbH weitere Projektpartner. Damit ist sichergestellt, dass die modularen Lernkonzepte, die in den Bildungsinstitutionen unter den wissenschaftlich-theoretischen Gesichtspunkten erarbeitet werden, sich auch an praxisrelevanten Maßstäben orientieren müssen und unter praxisnahen Bedingungen durchgeführt und evaluiert werden.



Projektverlauf

Nachdem die EFRE-Fördermittel bewilligt wurden, konnte das Projekt LernZeitAlter zum 01. Juli 2008 mit einer Laufzeit von drei Jahren (01.07.2008 – 30.06.2011) starten.

Der offizielle Projektauftritt fand im Rahmen einer Pressekonferenz und der anschließenden ersten Konsortiumssitzung aller Projektpartner am 26. August 2008 statt. In regionalen Tageszeitungen und Hörfunk wurde über das Projekt LernZeitAlter berichtet.

Im regelmäßigen Austausch mit den Projektpartnern wurden Entwürfe für die geplanten Lernmodule erarbeitet. Dabei hat sich gezeigt, dass die Situation der KMU differenzierter berücksichtigt werden muss und es hat dazu geführt, dass die Erhebung der Bedarfe bei den KMU ausgeweitet wurde, um die Lernmodule (z.B. durch die Zerlegung in kleinere thematisch relevante Einheiten) besser auf die Praxis abzustimmen.

Für die weitere Projektarbeit konnte die Diskussion bei einem Arbeitsfrühstück des EFRE-Projekts LernZeitAlter mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wissenschaft und Unternehmen zum Thema „Optimierung der Ressourcen sich wandelnder Belegschaften in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)“ wertvolle Anregungen geben, die dann in die Entwürfe der Lernmodule und einen Autorenleitfaden eingearbeitet wurden.

Auf dieser Grundlage sind die Autorinnen und Autoren mit dem Erstellen der Lernmodule beauftragt worden, die ab September 2009 durchgeführt werden sollen.

Bei mehreren Gelegenheiten konnte das Projekt LernZeitAlter präsentiert und zur Diskussion gestellt werden, so z.B.:

- in einer Arbeitsgruppe bei der Tagung der DGWF (Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudien) an der Ruhr-Universität Bochum im September 2008
- bei einem Wirtschaftsfrühstück des Wirtschaftsclub Langenhagen im Oktober 2008
- in einem Vortrag für ein Seminar des Instituts für Erwachsenenbildung der Leibniz Universität Hannover im Januar 2009
- bei Treffen der Netzwerke und Projekte zum demografischen Wandel der Region Hannover im Februar und Juni 2009

Anregungen aus den Diskussionen und Kontakte zu Partnern anderer Projekte wurden in die Entwicklung des Projektes LernZeitAlter mit aufgenommen. Dabei besteht die Herausforderung, der Nutzung von Synergien bei einer gleichzeitig eigenständigen Profilierung des Projekts LernZeitAlter.

Angesichts zunehmenden wirtschaftlichen Drucks ist für die KMU ein verwertbarer Nutzen der Lernmodule von Bedeutung. Trotzdem ist ihnen und allen Projektpartner daran gelegen, dass dabei die Balance zwischen einer Verwendungsorientierung und jeweils individueller Bedürfnisse der Menschen gewahrt bleibt, schließlich geht es in dem Projekt LernZeitAlter nicht um rein zweckorientierte Anpassungsleistungen an die demografische Entwicklung, sondern, wenn man so will, um Bildung im LernZeitAlter.

*LernZeitAlter: Den demografischen Wandel meistern – heute schon für morgen lernen:
miteinander, voneinander, füreinander.*

Kontakt:

Leibniz Universität Hannover

Zentrale Einrichtung für Weiterbildung (ZEW)

Thomas Bertram (Dipl.-Päd.) – Projektkoordination LernZeitAlter

Telefon mobil: (0176) 625 28 755

Telefon Büro: (0511) 762 -5687

E-Mail: lernzeitalter@zew.uni-hannover.de

www.lernzeitalter.de