

Didaktika – Alters- und gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung Ergebnisse der qualitativen Untersuchung

Anita Brünner, Susanne Huss

Zur Vertiefung und Erweiterung des bestehenden Wissens über Erwachsene wurden im Modul 3, Didaktika – Alters- und gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung, 24 qualitative Interviews mit ArbeitnehmerInnen über 45 geführt. Die Erhebung richtete sich auf das Lernen Älterer in der betrieblichen Weiterbildung unter Berücksichtigung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), sowie geschlechtsspezifischer Unterschiede. Die erhobenen Themen umfassten drei große Bereiche:

- Erfahrungen mit Weiterbildung: private, betriebliche Bildungsmaßnahmen, Motivation, Lernen am Arbeitsplatz
- Situation in der Weiterbildungsmaßnahme: TrainerIn, Mitbestimmung, Gruppengröße und -zusammensetzung, Lehr-/Lernform, Medien, Lehr-/Lernmaterial, Transfer
- Erfahrungen mit IKT: Erlernen des Umgangs mit den IKT, Lernbedarf

Qualitative Untersuchung

Die qualitativen Interviews wurden nach dem Verfahren des problemzentrierten Interviews geführt und mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet. Anschließend wurden die gewonnenen Aussagen zusammengefasst und aufgearbeitet. Die Interviews wurden in den Branchen Gewerbe/Holz und Dienstleistung/Einzelhandel in den Bundesländern Kärnten, Steiermark und Wien durchgeführt. Dabei wurden 12 Frauen und 12 Männer aus 14 Unternehmen¹ befragt, die genaue Verteilung auf Branchen und Bundesländer ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Bundesland Branche	Kärnten		Steiermark		Wien		Gesamt
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
Gewerbe/Holz	3	3	1	2	0	1	10
Dienstleistung/Einzelhandel	4	0	0	5	4	1	14
Gesamt	7	3	1	7	4	2	24

Die InterviewpartnerInnen waren im Alter zwischen 45 und 58 Jahren, die Bildungsabschlüsse reichten vom Pflichtschulabschluss bis hin zum Hochschulstudium.

Ergebnisse

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung², die in die bereits erwähnten Themenbereiche eingeteilt sind, dargestellt.

Erfahrungen mit Weiterbildung

Bis auf eine Person wiesen alle InterviewpartnerInnen darauf hin, dass in ihrem Betrieb Weiterbildungsmaßnahmen angeboten und teilweise auch gefördert und finanziert werden. Da-

¹ Unser besonderer Dank gilt jenen Unternehmen, die bereit waren Kontakte zu potentiellen InterviewpartnerInnen zu vermitteln.

² Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse der Untersuchung steht auf der Homepage www.g-p-s.at der EQUAL Entwicklungspartnerschaft Generationen•Potenziale•Stärken als Download bereit.



bei scheint Weiterbildung durchaus auf freiwilliger Basis, also ohne Druck des Betriebes, besucht zu werden. Die Untersuchung macht deutlich, dass die Weiterbildungsmaßnahmen sehr stark auf die betrieblichen Bedürfnisse ausgerichtet sind. Einerseits werden Maßnahmen organisiert, wenn Defizite in der Belegschaft geortet und andererseits wenn dadurch die Arbeitssituation und die Arbeitsprozesse verbessert werden können. Teilweise werden in den untersuchten Betrieben auch allgemein- und persönlichkeitsbildende Maßnahmen angeboten.

Situation in der Weiterbildungsmaßnahme

In Bezug auf das Geschlecht der Vortragenden wurde darauf hingewiesen, dass nicht das Geschlecht, sondern die Fach- und Lehrkompetenz im Vordergrund steht. Dennoch wurden Unterschiede angesprochen, beispielsweise bezeichnete eine der Befragten manche männlichen Trainer als ein wenig überheblich. Eine weitere Interviewpartnerin verwies auf die Vorbildfunktion der Vortragenden und erklärte, dass es angenehm ist eine erfolgreiche Frau als Vortragende zu haben. Wesentlich und oft genannt ist der Praxisbezug in Weiterbildungsmaßnahmen. Die InterviewpartnerInnen wünschen sich Vortragende, die praktische Erfahrungen haben und diese auch in der Maßnahme mit einbringen. Dies kann man darauf zurückführen, dass ein Großteil des Lernens im Erwachsenenalter so genanntes Anschlusslernen ist. Das bedeutet, Inhalte die im Gedächtnis keinen Anschluss, keinen praktischen Bezug finden, werden schnell wieder vergessen. Anschlusslernen bedeutet für die Vortragenden, die Teilnehmenden dort abzuholen wo sie stehen, das heißt sie orientieren sich am Wissen und den Erfahrungen der Teilnehmenden. Weiters wurde auf eine geschlechtsspezifische Verteilung der Themen aufmerksam gemacht, demnach werden Fachbereiche wie Sprachen, Arbeitspsychologie und Rhetorik eher von Frauen und technische und wissenschaftliche Fachbereiche eher von Männern gelehrt.

In Bezug auf die Gruppengröße werden eher kleinere Gruppen mit 10 bis höchstens 25 Personen bevorzugt, begründet wird dies durch die Möglichkeit sich besser kennen zu lernen, was zu einer positiven Lernatmosphäre führt. Die InterviewpartnerInnen wiesen jedoch auch darauf hin, dass die Gruppengröße abhängig vom Thema gewählt werden muss.

Eine Mischung von jüngeren und älteren Teilnehmenden in den Kursgruppen wurde sehr begrüßt. Laut der Befragten wird durch eine heterogene Zusammensetzung ein größerer Erfahrungs- und Wissensaustausch ermöglicht. In Bezug auf die Teilnahme von Frauen und Männern wurde ebenso eine Mischung in den Gruppen favorisiert. Auch in einer geschlechtsheterogenen Gruppe findet ein größerer Wissens- und Erfahrungsaustausch statt, so die Befragten. Bei genauerem Nachfragen wurden jedoch Unterschiede zwischen den Geschlechtern angesprochen. So erwähnte eine Interviewpartnerin, dass es Unterschiede bei den Fragen von Frauen und Männern gibt, Männer fragten oftmals nur um des Fragens willen. Aber auch Männer benannten Unterschiede. Beispielsweise berichtete ein Interviewpartner, dass wenn Frauen männerdominierte Kurse besuchen, die Stimmung in den Kursen besser ist und die Männer weniger Imponiergehabe an den Tag legen. Dabei muss aber angemerkt werden, dass knapp die Hälfte der Befragten eher Kurse besuchten, die einen großen Frauenanteil aufwiesen.

Von den Befragten wurde die Wichtigkeit des Lernen lernens zu Beginn von Maßnahmen angesprochen, da die letzten Lernerfahrungen meist länger zurückliegen. Im Bezug auf die Erfahrungen mit Lehr- und Lernformen wurde ein breites Spektrum erwähnt, es reicht von

klassischen Vorträgen bis hin zu Workshops. Welche Lehr- und Lernformen von den Befragten bevorzugt werden ist abhängig von ihren bisherigen Erfahrungen. Gruppenarbeiten wurden durchwegs positiv bewertet, da anhand dessen ein Erfahrungs- und Meinungsaustausch unterstützt wird. Ebenso wurde hier angemerkt, dass Lehr- und Lernformen in Zusammenhang mit dem Thema gewählt werden müssen. Ein wichtiger Aspekt bei der Frage nach Lehr- und Lernformen war der Praxisbezug, deutlich wurde dabei, dass die Befragten an konkreten Fall- und Übungsbeispielen arbeiten wollen. Dies deutet wiederum auf die Bedeutung des Anschlusslernens hin, denn Inhalte zu denen es keine Verknüpfung gibt werden rascher wieder vergessen.

Der Einsatz von Medien (Overhead, Flipchart, PowerPoint, ...) wurde durchwegs als positiv, hilfreich und unterstützend für das Lernen bewertet. Dennoch wiesen die Befragten immer wieder auf den korrekten Einsatz und die zum Thema passende Aufbereitung hin. Ein Interviewpartner merkte an, dass der Inhalt der Folien mit dem Inhalt des Vortrages übereinstimmen muss. Eine Interviewpartnerin erwähnte auch, dass die Medien nicht in den Vordergrund rücken sollen und somit die Vortragenden zurückdrängen. In Bezug auf Lernmaterialien, lässt sich sagen, dass sie großteils als positiv beurteilt werden, das heißt die ausgegebenen Unterlagen werden des Öfteren nach den Weiterbildungsmaßnahmen zur Auffrischung genutzt. Bei der Erstellung von Unterlagen sollte seitens der Vortragenden darauf geachtet werden, dass die Unterlagen kurz, prägnant und gut strukturiert werden. Bilder und Grafiken sollen zur Veranschaulichung eingearbeitet und ebenso soll Platz für ergänzende Notizen gelassen werden. Im Zusammenhang mit Lernmaterialien wurde aber von einzelnen InterviewpartnerInnen darauf hingewiesen, dass sich PowerPoint Folien als Unterlagen nicht eignen, da sie zu wenig ausführlich sind und durch Texte ergänzt werden müssen.

Lerntransfer bezeichnet den Prozess der Übertragung und/oder Anwendung des Gelernten aus der Lern- in die Arbeitssituation. Dieser Transfer fand bei einem Großteil der Befragten statt, sie konnten das Gelernte teilweise am Arbeitsplatz umsetzen und bei einigen InterviewpartnerInnen konnte es auch im privaten Bereich genutzt werden. Einige der Befragten wiesen darauf hin, dass das neu erworbene Wissen nur dann erhalten bleibt, wenn es auch zur Anwendung kommt.

Erfahrungen mit Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)

Der Umgang mit den Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ist im beruflichen Bereich unerlässlich geworden, zwei Drittel der Befragten gaben an, dass der PC am Arbeitsplatz nicht mehr wegzudenken ist. IKT werden zwar auch im Privaten genutzt, im Vordergrund stehen sie aber vor allem im Berufsalltag. Nur wenige Personen gaben an, dass die IKT beruflich wie auch privat eine sehr geringe bis gar keine Rolle spielen.

Der Umgang mit den IKT wurde von der Hälfte der Befragten durch Selbststudium erlernt, Learning by Doing stand hierbei im Vordergrund. Eine weitere wichtige Lernform war die Einschulung und der Austausch mit KollegInnen oder der Familie. Lernbedarf wurde im Bereich der IKT besonders in Bezug auf bestimmte Anwendungsprogramme geäußert, aber auch Hintergrundwissen über die Funktionsweise des Computers wäre von Interesse. Die Bereitschaft in diesem Bereich weiter zu lernen hängt sehr stark vom Nutzen und der Brauchbarkeit der Inhalte für den beruflichen Alltag ab.

Resümee und Empfehlungen

Lernen wird vor allem von soziokulturellen und lebensgeschichtlichen Faktoren und weniger vom Alter geprägt und beeinflusst. In Bezug auf das Alter bedeutet das, dass ältere Menschen nicht schlechter, sondern aufgrund ihrer unterschiedlichen Erfahrungen nur anders lernen. Beispielsweise lässt sich das Lernen Älterer durch folgende Maßnahmen unterstützen:

- Zu Beginn von Bildungsmaßnahmen soll darauf geachtet werden, genügend Zeit für die Kennenlernphase einzuplanen. Somit kann ein positives Lernklima hergestellt, Angst und Hemmungen abgebaut werden. Ebenso trägt eine gute Mischung von älteren und jüngeren Teilnehmenden und von Frauen und Männern zu einem guten Wissens- und Erfahrungsaustausch bei.
- Lehrende sollen am Wissensstand der Teilnehmenden anknüpfen, das heißt Teilnehmende sollen dort abgeholt werden wo sie stehen. Das bedeutet, Inhalte sollen verständlich vermittelt, Fremdwörter vermieden oder entsprechend erklärt werden. Außerdem ist es wichtig bereits im Kursangebot eine detaillierte Beschreibung der Inhalte festzuhalten. Es soll genügend Zeit eingeplant werden, um ein Nachfragen zu ermöglichen, dabei sind die Teilnehmenden zu ermutigen auch Fragen zu stellen. Ein weiterer wesentlicher Bereich ist die Motivation der Teilnehmenden durch die TrainerInnen. Eine Ausübung von Druck soll vermieden werden, TrainerInnen sollen unterstützen und ein förderliches Lernklima schaffen.
- Ein weiterer bedeutender Bereich, der vor allem bei älteren Erwachsenen zum Tragen kommt, ist der Praxisbezug, das heißt Inhalte sollen an vorhandene Kenntnissen und Fähigkeiten der Teilnehmenden angeknüpft werden. Nur durch einen Praxisbezug wird der Lerntransfer und das Behalten der Inhalte im Alter unterstützt und die Motivation der Teilnehmenden positiv beeinflusst. Auch eine anschauliche Vermittlung der Inhalte erleichtert das Lernen. Wobei bei älteren LernerInnen auch der Zeitfaktor wie beispielsweise die Dauer der Bildungsmaßnahme eine wichtige Rolle spielt, denn ältere Erwachsene lernen in der Regel nicht schlechter, sondern nur langsamer als Jüngere. Dabei ist auch eine richtige Auswahl der Lehr- und Lernformen bedeutend, das heißt sie sollen immer in Bezug auf das Thema gewählt werden. Dies gilt auch für den Einsatz von Medien. Dabei ist zu beachten, dass die Medien nicht in den Vordergrund rücken, sondern mit der Qualität des Inhaltes und der/des Vortragenden übereinstimmen. Kommen Medien zum Einsatz, so ist generell auf eine korrekte Anwendung zu achten.
- In Bezug auf Lernmaterialien wurde deutlich, dass diese kurz und bündig sein sollen. Dabei ist vor allem auf die Anwendbarkeit und Brauchbarkeit der Inhalte zu achten. Weiters müssen Lernmaterialien verständlich formulierte und gut gegliederte Texte beinhalten, die durchaus durch entsprechende Bilder und Grafiken ergänzt werden können. Außerdem sollte Platz für eigene Notizen vorhanden sein.
- Abschließend lässt sich aus den Ergebnissen der Untersuchung und den Erkenntnissen der Literatur festhalten, dass für das Lernen Älterer der Einsatz vielfältiger Lernmethoden besonders wichtig ist. Diese müssen einen Bezug zur individuellen Lernbiographie und dem Lernverständnis ermöglichen, da die Lernfähigkeit von der Persönlichkeit und den individuellen Lernerfahrungen beeinflusst wird. Dabei ist Lernen nur über die aktive Beteiligung der Lernenden selbst möglich.