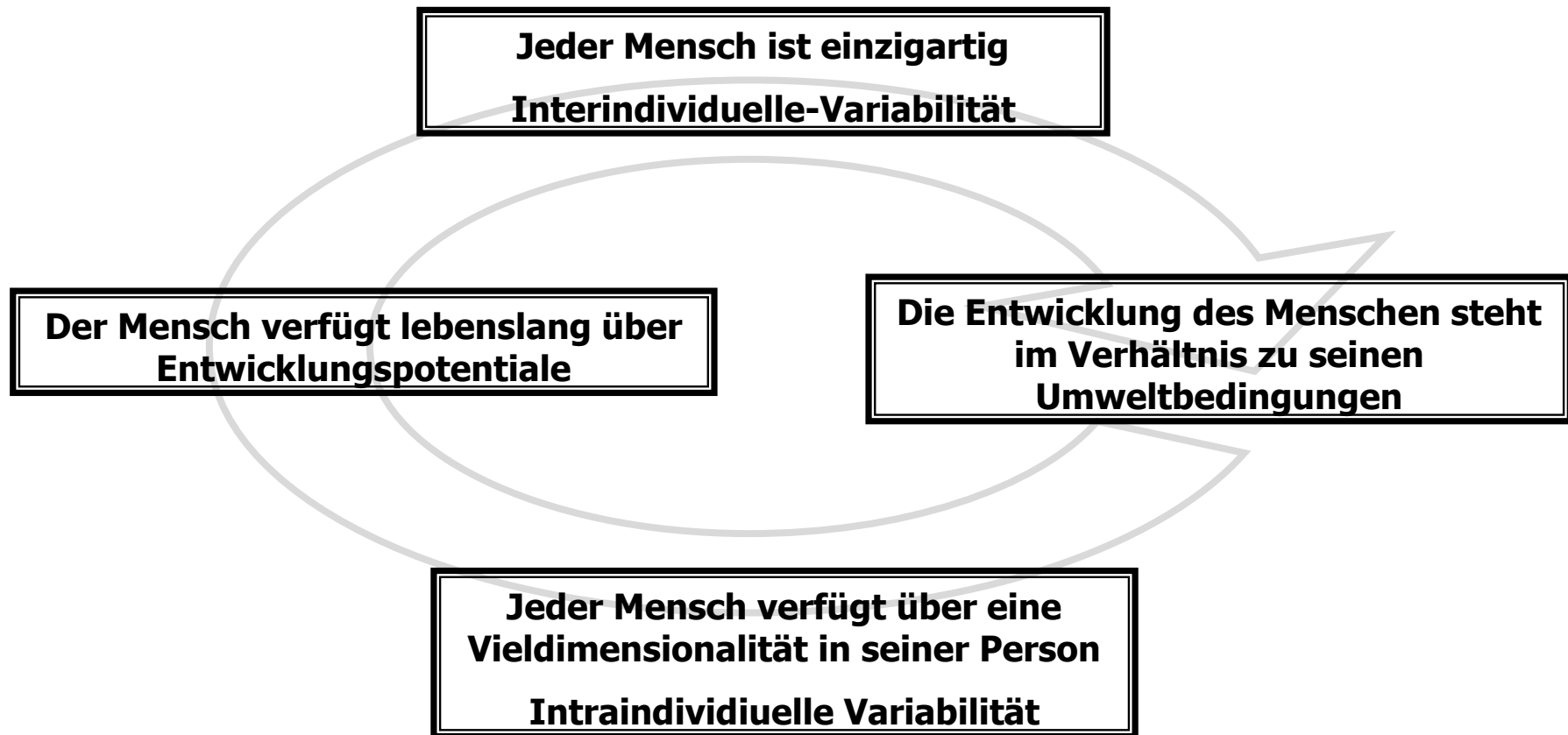


„ältere Lernende“

**Zielgruppenanforderungen an
den Bildungsprozess**

Kompetenzentwicklung setzt ein Menschenbild voraus.



Ausgangslage

Vorurteile

Ältere Mitarbeiter zeichnen sich durch mangelnden Aktualitätsbezug aus.

Ältere Mitarbeiter zeichnen sich rückläufige Leistungsfähigkeit bzw. Leistungseffizienz aus.

Ältere Mitarbeiter sind häufiger krank.

Ältere Mitarbeiter sind in ihrer Lern- bzw. Entwicklungsfähigkeit eingeschränkt.

Ausgangslage

Ressourcen

**Ältere Mitarbeiter verfügen über ausgeprägte
Erfahrungskompetenzen.**

**Ältere Mitarbeiter verfügen über eine ausgeprägte
emotionale Intelligenz und Werteorientierung.**

**Ältere Mitarbeiter haben Angst, dass die Vorurteile gegen
sie zutreffen.**

**Ältere Mitarbeiter sind verletzlich im Kontext von Kritik. Bei
Veränderungen sehen sie ihr „Lebenswerk“ bedroht.**

**Ältere Mitarbeiter sind bereit, Begleitung anzunehmen.
Entmündigung macht sie aggressiv.**

**Ältere Mitarbeiter sind geprägt durch ihre individuelle
Lernbiografie.**

Bedeutung für den Betrieb

Betriebe reflektieren die Bedeutung von „Leistung“.

Betriebe nehmen ältere Mitarbeiter nicht als „Last“ wahr, sondern als Ressource.

Betriebe definieren neue Handlungsfelder und Verantwortungsbereiche.

Meist geht dies mit Re-Organisationsprozessen und neuen Personal- und Arbeitszeitkonzepten einher.

Es kann gelingen, die Kollegialität zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitern zu befördern.

Dies bewirkt die Beförderung des Betriebsklimas.

Betriebe erkennen vor diesem Hintergrund qualitative und wirtschaftliche Entwicklungspotentiale.

Merkmale des Bildungsangebots

Bildung wird erlebt als persönliche und berufliche Weiterentwicklung.

Anwendungsrelevanz befördern.

Handlungsfeldbezug und training on the job

Lernende übernehmen die Verantwortung für den Bildungsprozess in folgenden Bezügen

Ziele der Kompetenzentwicklung

Methodenauswahl

Organisation des Prozesses (z.B. Zeiteinheiten)

Belastbarkeit

Ressourcen nutzen und befördern.

Defiziterlebnisse und Überforderung vermeiden. Bei Bedarf bearbeiten.

Wertschätzung vermitteln.

Merkmale des Bildungsangebots

Prozess der Kompetenzentwicklung transparent gestalten.

**Schaffung eines förderlichen Bildungsmilieus.
(Raum und Rahmenbedingungen)**

**Schaffung eines förderlichen Bildungsklimas.
(Vertrauen und Partnerschaft)**

**Beziehungsbereitschaft (auch in persönlicher Dimension)
aller Beteiligten.**

**Heterogenität der Gruppe (Kompetenz, Funktion/Rolle, Alter) befördert
die Vieldimensionalität des Bildungsprozesses und bildet authentisch das
Handlungsfeld ab.**