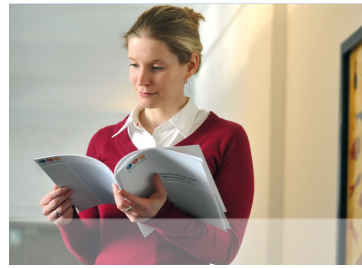




Deutsche Universität für Weiterbildung  
Berlin University for Professional Studies



# Altern lernen – lernend altern?

ÖPIA-Vorlesung zur Alternden Gesellschaft 2013  
Wien, 14.10. 2013

Prof. Dr. Ada Pellert

# 1. Persönliche Beobachtungen

- Berufsbegleitend Studierende in den letzten 20 Jahren: warum bilden sich Menschen freiwillig weiter
- Beobachtungen meiner Kinder: kritischer Blick auf formale Bildung
- Dissertation meiner Mutter: intergenerationales Lernen
- Vorbilder: Erfolgsfaktoren für das Gespräch der Generationen

## 2. Lebenslanges Lernen – die Idee

- LLL: zwei Wurzeln: Beschäftigungsfähigkeit und aktive Teilhabe
- Gesellschaft und Individuen verstärkt gefordert Anpassungsleistungen und Umorientierung in verschiedenen Lebensphasen vorzunehmen
- LLL vom Individuum (in einer Gesellschaft der Organisationen und Institutionen) aus gedacht, das umfassende Unterstützung/ Begleitung/ Beratung bekommt, spezielle Zielgruppen werden besonders gefördert
- Verantwortungsübernahme durch Individuum einerseits, Abbau von Barrieren andererseits

# Lebenslanges Lernen- Dimensionen

- Lebensphasenorientierung
- Lernende in den Mittelpunkt stellen
- Life Long Guidance
- Kompetenzorientierung
- Förderung der Teilnahme an LLL
  
- Warum? -> demographische, (inter-)kulturelle Dimension, ökonomische Dimension, politische Dimension, soziale Dimension

# Bedeutung für die Individuen, für die Organisationen und für die Gesellschaft?

- Umfassender Perspektivenwechsel auf das Bildungssystem
- Aufnahme von Bildungsprozessen jederzeit ermöglichen (vielfältige Lernbiografien)
- Zeit für Bildungsprozesse geben
- Verschränkung der Lernorte und Entwicklung neuer Lernarchitekturen
- Entwicklung neuer Lehr-/Lernmethoden
- Neues Selbstverständnis und neue Aufgaben für Lehrende entwickeln

# Was bedeutet das?

- Stärkung der Bildungsmotivation und der Freude am Lernen
- Flächendeckende Grundversorgung mit Angeboten allgemeiner und beruflich verwertbarer Basisbildung
- Aus- bzw. Aufbau regionaler Bildungszentren (Weiterbündungsverbände)

# Herausforderung für die Organisationen

- „Investing in people“ – in allen Lebensphasen
- Lebenszyklusorientierte Personalpolitik
- Innovative Kooperationsmodelle – neue Lernarchitekturen
- Aufhebung der Trennung zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung
- Zielgruppenspezifische und lernerzentrierte Ansätze (formales, nonformales, informelles Lernen)
- Beratung, Guidance, Lernbegleitung
- Niedrigschwellige Zugänge und Abbau von Barrieren

# Herausforderungen für die Individuen

- Immer neue Mischverhältnisse zwischen Privat-, Berufs- und Bildungslebens erzeugen
- Steuerung des eigenen Bildungslebens
- Veränderungs- und Lernbereitschaft
- Flexibilität
- Verantwortungsübernahme und Reflexionsbereitschaft



## 3. Lernend altern – altern lernen

Was braucht gutes Lernen?

- Emotionale Berührung
- Begleitung
- Vorbilder
- Verbindung zur Erfahrung und Bisherigem
- Selbstmotivation
- Vertrauen
- Irritation
- Kopf, Hand und Hirn
- Die Anderen

# Was braucht gutes Altern?

- Absicherung
- Partizipation
- Anerkennung
- Selbstmotivation
- Neugier
- Empathie
- Intergenerationale Verantwortungsübernahme
- Vorbereitung (Veränderungsfähigkeit)

# Lernen im Alter

- Kein Kaltstart möglich
- Gleiche Komponenten wie in der Kindheit und der frühen Erwachsenenzeit
- Arbeit mit Erfahrung

Exkurs:

Verhältnis von Aktion und Reflexion, Theorie und Praxis -> wie werden **Erfahrung und Reflexion praktisch?**

# Ein Wunsch zum Schluss

Eine sich selbst beschleunigende, in Systemlogiken gefangene Gesellschaft benötigt:

- Zeit für Gesamtreflexion
- Kollektive Selbstreflexion
- gesellschaftliche Arbeit (und nicht nur Arbeitsplätze)
- Soziale Integration
- Muße und Entschleunigung

# Die Gesellschaft benötigt...

- Freiheit von Karriereinteressen als Chance und nicht als Defizit sehen
- Einzelne Bereiche zum Nachdenken bringen
- Vorleben einer anderen Gelassenheit
- Nicht Einübung in Bestehendes, sondern die Chance auf Transzendenz
- Kombination von Aktion und Reflexion  
(selbstorganisierte Aktivitäten als Einstieg in die gemeinsame Reflexion)



Deutsche Universität für Weiterbildung  
Berlin University for Professional Studies

Prof. Dr. Ada Pellert

Präsidentin

Deutsche Universität für Weiterbildung

Katharinenstr. 17-18 10711 Berlin

[ada.pellert@duw-berlin.de](mailto:ada.pellert@duw-berlin.de)

[www.duw-berlin.de](http://www.duw-berlin.de)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!