

Renate Heinisch & Edeltraud Röbe (Hrsg.)

Generationenübergreifender Bildungsplan



Der Generationenübergreifende Bildungsplan ist ein innovatives Element
des Projekts "Generation in Action" (GoAct-Project).

Es wurde von der Europäischen Kommission unterstützt.

Diese Veröffentlichung gibt die Sichtweisen der AutorInnen wider.

Die Europäische Kommission kann nicht verantwortlich sein
für jeglichen Gebrauch der Information, die hierin enthalten ist.

Dezember 2013

Inhalt

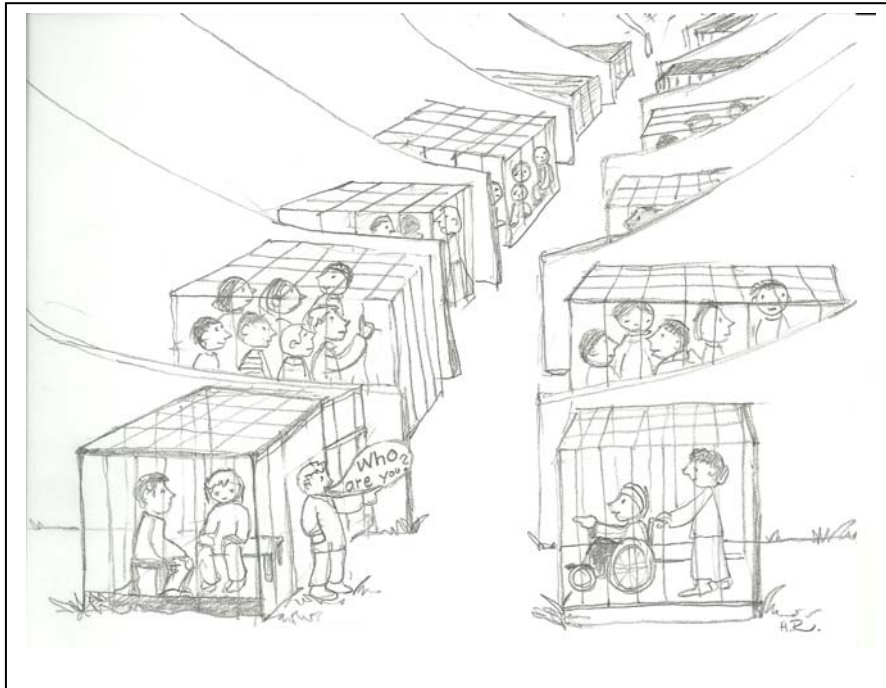
Einleitung

Renate Heinisch & Edeltraud Röbe

Es war einmal ...	4
Vorwort	5
1. Der generationenübergreifende Bildungsplan – Die Perspektive der Frühen Bildung	6
Ann Kristin Boström	
2. Der generationenübergreifende Bildungsplan – Die Perspektive der Erwachsenenbildung	8
Bernhard Schmidt-Hertha	
3. Der generationenübergreifende Bildungsplan – Die Perspektive des Arbeitsplatzes	11
Stephen McNair	
4. Der generationenübergreifende Bildungsplan – Die Perspektive des interkulturellen Kontextes	13
Birgit Breninger	
5. Der generationenübergreifende Bildungsplan – Die Perspektive der Familie	15
Renate Heinisch & Edeltraud Röbe	
6. Memorandum	17
Radu Szekely	
7. Anhang	
7.1 Links “Best Practice Beispiele”	23
7.2 AutorInnen und Herausgeberinnen	23
7.3 Projektpartner	24

Einleitung

Renate Heinisch & Edeltraud Röbe



Vor langer Zeit, als das Wünschen noch möglich war, existierte ein Land, in welchem die Menschen in bunt gemischten Altersgruppen zusammenlebten. Ohne irgendwelche Ausgrenzungen aufgrund des Alters zu machen, wurden lediglich die Lebensjahre jedes Menschen gezählt. So genossen alle, junge Familien wie Jugendliche, Erwachsene und jüngere und ältere Senioren das Leben in dieser bunten Gemeinschaft, die sich durch intensiven Austausch, gemeinsame Aktivitäten und hohen sozialen Zusammenhalt auszeichnete.

Eines Tages aber erschien ein Fremder, der die Menschen auf eine Seite ihres gemeinschaftlichen Lebens aufmerksam machte, derer sie sich bis dahin nicht bewusst gewesen waren: Laute Interaktionen, Missverständnisse, damit verbunden der Bedarf nach besonderen Bereichen und Rückzugsmöglichkeiten für die verschiedenen Generationen. Aufmerksam vernahm die Bevölkerung seine Worte und sie begann bald einzusehen, dass eine Neuordnung und Veränderung ihrer Lebensbedingungen nötig sei. Anstelle gemischter Altersgruppen schlug der Fremde die Einrichtung besonderer Räume und Einrichtungen vor, in welchen für jede Generation Privatheit, Intimität sowie besondere Aufmerksamkeit gewährleistet werden sollte. So erfanden die Menschen Vorschulen, Altenheime, Arbeitsplätze, die speziell auf Personen bestimmter Altersgruppen zugeschnitten sind und besondere Wohnmodelle für kleinere Familien. Alle schienen damit zufrieden zu sein und das Dasein in ihrer jeweils privilegierten Altersgruppe zu genießen.

Eines Tages jedoch wurde ihnen bewusst, dass sie in einen Prozess geraten waren, der ihr gesamtes Leben, die Beziehungen und Lernmöglichkeiten jeder einzelnen Generation beeinflusste. Sozialisationsmöglichkeiten verschwanden, junge und ältere Menschen entwickelten sich auseinander, der soziale Zusammenhalt in der Gemeinschaft wurde ein anderer. Die älteren Menschen in der Gemeinschaft erinnerten sich an die vergangene Zeit und auch an den Tag, an welchem der Fremde ihnen ein annehmeres Leben versprochen hatte. Doch der Mann, der die „Alterskäfige“ empfohlen hatte, war inzwischen weit weg.

Bis heute müssen die Menschen deshalb große Mühen investieren, um die Trennung der Generationen in der Gesellschaft zu überwinden.

Vorwort

Das Europäische Jahr 2012 konnte die Sensibilität dafür steigern, was ältere Menschen zum Leben in der Gesellschaft beitragen und es konnten Interessensvertreter, politische Entscheidungsträger, mit der Planung von Bildungsprozessen beschäftigte Personen, Wissenschaftler und Spitzenverbände auf allen Ebenen dazu angeregt werden, aktives Altern und die Solidarität zwischen den Generationen zu fördern. Der Elternverein Baden-Württemberg und dessen Vorsitzende, Dr. Renate Heinisch, brachten das „GoAct“-Projekt, „Generationen in Aktion“, ins Rollen, welches das ambitionierte Ziel verfolgt, sich mit der gesamten Lebensspanne des Menschen zu beschäftigen und europaweit eine einheitliche Gestaltung des Lernens und des Dialogs zwischen den Generationen zu entwickeln.

Heutzutage leben drei bis vier Generationen nebeneinander und nähern sich stetig einander an. Inzwischen konnten in vielen Projekten bereits Ansätze entwickelt werden, um innovative, kreative, aktive, interkulturelle, reflexive und auf Partnerschaftlichkeit ausgerichtete Möglichkeiten zu finden, durch die Gerechtigkeit, der soziale Zusammenhalt und aktive Bürgerschaft gefördert werden können. Es scheinen sich Gemeinsamkeiten zu zeigen, das Bild des Alterns verändert sich ins Positive, Unternehmungsgeist, Zufriedenheit und Gelassenheit stellen sich ein und tragen somit zum Aufbau von Selbstbewusstsein, zur Selbstverwirklichung und Selbstgestaltung bei. Das „GoAct“-Projekt basiert auf der Annahme, dass Bildung ein wirksames Mittel ist, um das Verständnis von Altern in der Gesellschaft zu verändern und einen Austausch zwischen jüngeren und älteren Generationen zu ermöglichen.

Im Rahmen des Projektes konnten innerhalb dieses weiten Feldes vier Themenblöcke identifiziert werden. Diese haben einige Anliegen gemeinsam, während sie verschiedene Akteure, Träger und Ansätze betreffen. Sie beziehen sich auf alles zielgerichtete, gemeinsame und förderliche Lernen von Mitgliedern verschiedener Generationen, und steigern das Bewusstsein für generationenübergreifendes Lernen sowohl auf individueller wie institutioneller Ebene als auch durch alle Bereiche des öffentlichen und privaten Lebens hindurch. Die Themen haben ihren Ursprung im Kontext der Familie, wo die Reise des Lebens ihren Anfang nimmt:

Generationenübergreifendes Lernen in Institutionen der frühkindlichen Bildung (umfasst im Allgemeinen Kinder von 3 – 10 Jahren)

Generationenübergreifendes Lernen in der Erwachsenenbildung

Generationenübergreifendes Lernen im Arbeitsleben (und am Arbeitsplatz)

Generationenübergreifendes Lernen in interkulturellen Kontexten

Generationenübergreifendes Lernen in der Familie

Einer der bedeutendsten Meilensteine des „GoAct“-Projekts war die Entwicklung eines generationenübergreifenden Bildungsplans (GBP). Dieser soll für politische Entscheidungsträger und Fachkräfte im Bereich Bildung und Erwachsenenbildung einen Leitfaden dafür darstellen, wie das Bewusstsein für Themen rund um das Älterwerden und damit das in der Gesellschaft präsente Bild von Altern durch Bildung verändert werden kann. Gemäß den Worten des griechischen Philosophen Sokrates: „Ich kann niemanden irgendetwas lehren. Ich kann ihn lediglich dazu anregen, eigenständig zu denken“, fordert der GBP gerade nicht, einen Katalog an Zielen und Maßstäben zu „lehren“. Er arbeitet vielmehr mit stimulierenden Impulsen, Fragen, Gesprächen, kurzen Hintergrundinformationen durch Experten sowie mit Verweisen auf erfolgreiche Praxisbeispiele. Generationenübergreifendes Lernen sollte das Bewusstsein verschiedener Zielgruppen fördern: Lehrende im Bereich interkulturelles Lernen, Eltern, Politiker und politische Entscheidungsträger, Journalisten, Filmemacher, Kinderbuchau-

toren, Institutionen der Erzieher- und Lehrerausbildung usw.. Lebenslanges Lernen soll alle Altersgruppen auf ihrer Reise durch das Leben begleiten. Ein Schlüsselprozess hierfür ist, reflexive Bilder von Generationen und Altersgruppen zu schaffen, von ihrer Zusammengehörigkeit und ihrem gegenseitigen Unterstützungspotenzial, um eine humane Gesellschaft aufzubauen, in welcher die menschliche Würde lebenslang, von der Geburt an bis zum Tod, respektiert wird.

1. Der generationenübergreifende Bildungsplan – Die Perspektive der Frühen Bildung

Ann Kristin Boström

Fragen an Eltern und pädagogische Einrichtungen:

1. Wächst die Sensibilisierung für generationenübergreifendes Lernen?

- Sind Sie oder ihre Einrichtung sich der generationenübergreifenden Dimension bewusst?
- Schauen Sie sich die Unterrichtsmaterialien an und reagieren Sie darauf, wenn Sie dort auf stereotype Darstellungen älterer Menschen stoßen? Wie viele Kinder wohnen im näheren Umkreis ihrer Großeltern?

2. Werden Beziehungen geknüpft und gefördert?

- Gibt es ältere Menschen in der Nachbarschaft?
- Haben Sie diese bereits einmal eingeladen, den Kindern Geschichten vorzulesen oder ihnen Geschichten zu erzählen?
- Haben die Kinder einander Geschichten erzählt, welche sie von ihren Großeltern kannten?
- Erzählen die Kinder ihren Großeltern aus ihrem Leben?

3. Sind Sie sich der Vielfalt von Altersbildern bewusst?

- Wie sieht Ihr eigenes Bild von älteren Menschen aus?
- Denken Sie über die Vielfalt innerhalb dieser Gruppe nach oder haben Sie selbst einige stereotype Vorstellungen?
- Wie sind die Vorstellungen der Kinder von älteren Menschen?
- Gibt es Unterschiede? Lassen sich dort Stereotypen feststellen?
- Möchten Sie die generationenübergreifende Sichtweise in Ihrer praktischen Tätigkeit in der Schule mit einbeziehen, gibt es weitere Fragen, die ebenfalls zu berücksichtigen sind?
- Wurden die Kinder auf das Zusammentreffen mit alten Menschen vorbereitet?
- Wurden die älteren Menschen auf eine Schule vorbereitet, die sich extrem von derjenigen unterscheidet, die sie selbst in ihrer eigenen Jugend besucht haben?

Warum generationenübergreifendes Lernen und Solidarität wichtig sind – Die Perspektive der frühen Kindheit und frühen Jugend

Die sozialen Strukturen haben sich seit Beginn der Industrialisierung verändert. Heutzutage gibt es Rentenkassen und Altersversorgung für ältere Menschen, Frauen arbeiten häufiger außerhalb des Haushalts während ihre Kinder in Einrichtungen der Tagesbetreuung untergebracht sind. Viele Menschen müssen von ihren Eltern und Verwandten wegziehen, um näher an ihrem Arbeitsplatz wohnen zu können. Durch diese Veränderungen in der Gesellschaft entstanden Lücken zwischen jungen und

älteren Menschen. Zudem bestehen Vorurteile und Diskriminierungen in der Gesellschaft erwiesenermaßen fort. Dialog und Austausch zwischen den Generationen könnten der Schlüssel dazu sein, Bürgerbeteiligung und ein gemeinsames Verständnis zwischen den Generationen zu fördern.

Ein Kind benötigt Personen, die sich um seine gesamte Persönlichkeit kümmern, denn die psychologische und soziale Entwicklung eines Kindes hängt von der persönlichen Fürsorge und Aufmerksamkeit ab, die ihm entgegengebracht wird. Eltern und Lehrer sind natürlich von besonderer Bedeutung für ein Kind, doch wenn, wie es zurzeit der Fall ist, die gesellschaftliche Trennung der Generationen weiter zunimmt, ist es unerlässlich, dass in Schule und Vorschule auch ältere Menschen am Leben der Kinder teilnehmen. Dadurch kann sich das soziale Kapital sowohl für die Kinder als auch für die älteren Menschen erhöhen.

Wie Spannungen zwischen den Generationen überwunden werden können

Im Hinblick auf lebenslanges und generationenübergreifendes Lernen ist es unerlässlich, Kindern erwachsene Rollenvorbilder zu geben, damit sie lernen können, wie sich Erwachsene verhalten. In zahlreichen Ländern ist es zudem üblich, dass auch ältere Menschen in die Vorschul- und Grundschulinrichtungen kommen, um Kontakte zu den Jüngeren zu knüpfen. Sie können ihnen Geschichten vorlesen, miteinander verschiedene Spiele spielen, die Kindern unterstützen und sich mit ihnen unterhalten, um sie näher an die Welt der Erwachsenen heranzuführen. Diesbezüglich sind vier wichtige Punkte zu beachten:

1. Einrichtungen / Schulen auf generationenübergreifende Treffen ausrichten

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie generationenübergreifende Treffen in Schulen gestaltet werden können. Um generationenübergreifende Kontakte erfolgreich zu gestalten, sollten die Verhältnisse innerhalb der Schule sowie das Verhältnis der Schule zu ihrer Gemeinde betrachtet werden; sie sind wichtige Voraussetzungen dafür, dass das Aufeinandertreffen verschiedener Generationen positiv verlaufen kann.

- Einrichtung kleiner, achtungsvoller Lerngemeinschaften
- jedem Schüler / jeder Schülerin Erfolgserlebnisse ermöglichen
- Familien wieder stärker in die Bildung der Jugendlichen einbeziehen
- Schulen in die Gemeinde einbinden

2. Senioren und Kinder auf die gemeinsame Arbeit vorbereiten

Wenn ältere Menschen nicht in der Rolle des Lehrenden in die Klasse kommen, sondern aus anderen Gründen, bedeutet dies für Kinder eine andere Unterstützungsform und ein verändertes Verhältnis zu diesen Erwachsenen. Gleichzeitig gibt es bestimmte Tatsachen, die berücksichtigt werden müssen, bevor Senioren in die Arbeit miteinbezogen werden können. Zunächst ist es wichtig, Personen anzuwerben, die in den schulischen Rahmen passen. Weiter sollte Unterstützung geplant werden, damit sie sich die älteren Menschen ins Kollegium aufgenommen fühlen. Für die Senioren ist es von großer Bedeutung, dass sie spezielle, genau benannte Aufgaben bekommen sowie, dass Zeit zur Verfügung steht, um Ansätze zu verstehen und zu bewerten. Sollen generationelle Beziehungen unter bestmöglichen Gegebenheiten gestaltet werden, muss man außerdem auch die Kinder darauf vorbereiten.

3. Auswahl eines Modells, das in der Praxis funktioniert

Es gibt Programme, bei denen auf freiwilliger Basis helfende Senioren die Schüler unterstützen und bei denen andersherum auch die Schüler den Senioren helfen. Wichtig ist die hierbei die Gegensei-

tigkeit, die entsteht, wenn Schüler und Senioren aufeinandertreffen, sei es in eins-zu-eins-Situationen, in Kleingruppen oder im Rahmen einer ganzen Klasse.

4. Vorteile für die Kinder und Jugendlichen

Es ist belegt, dass sich das durch die Teilnahme von Senioren an der Lebenssituation von Kindern erhöhte soziale Kapital in der Klasse positiv auf die Kinder auswirkt und von ihnen genossen wird; es wurden auch durch verschiedene generationenübergreifende Projektansätze die schulischen Fertigkeiten der teilnehmenden Kinder maßgeblich gefördert. Diese sind: zu lernen, wie man eigene Erfahrungen und soziale Beobachtungen in mündlicher und schriftlicher Form ausdrückt; zu lernen, als Teil einer Gruppe zu arbeiten; Geschichte als einen lebendigen, fortwährenden Prozess zu begreifen sowie zu lernen, wie man strukturierte Interviews entwickelt, durchführt und deren Ergebnisse sichert. Es gibt zudem weitere wertvolle Kenntnisse und Fertigkeiten, die junge Teilnehmer aus der Erfahrung mit der anderen Generation ziehen können. Dazu zählen vielfältigste Aspekte aus Bereichen wie Bastelarbeiten, darstellende Künste, Gartenbau, traditionelle Gesellschaftsspiele und kulturelle Geschichte.

Aus der generationenübergreifenden Perspektive ergibt sich ein großes Potential für gesteigertes Wohlbefinden und erhöhtes Selbstwertgefühl, für die jüngere wie auch für die ältere Generation. Soll diese so geplant und umgesetzt werden, dass soziales Kapital daraus erwachsen kann, muss sie sich auch dem tatsächlichen Arbeitskontext in der jeweiligen Schule und des jeweiligen Landes anpassen. Man kann viele Hinweise geben, doch sollten diese immer mit Bezug zu dem kulturellen Kontext erfolgen, in welchem die generationenübergreifenden Treffen stattfinden.

2. Der generationenübergreifende Bildungsplan – Die Perspektive der Erwachsenenbildung

Bernhard Schmidt-Hertha

Fragen an Anbieter generationenübergreifenden Lernens:

Kursstruktur:

- Gibt es genug Zeit für Austausch und Diskussionen zwischen den Generationen?
- Ist die Gruppengröße für einen intensiven Austausch der Teilnehmer förderlich?
- Ist es möglich, den Lerninhalt lebenspraktisch anzuwenden, z.B. in Bildungseinrichtungen der Gemeinde?
- Gibt es Lernstoff oder didaktisches Material für Lernende und Lehrende, bei welchem generationenübergreifendes Lernen im Mittelpunkt steht?

TeilnehmerInnen:

- Kommen die Teilnehmer im Alltag regelmäßig mit anderen Generationen in Kontakt?
- Haben sie bereits Vorerfahrungen mit generationenübergreifenden Lernsettings gemacht?
- Sind sie erfahrene Lernende oder bestehen möglicherweise Lernschwierigkeiten, die Lernbarrieren verursachen könnten?

- Haben Teilnehmer verschiedener Altersgruppen ähnliche Lernziele oder verfolgen sie andere Lerninteressen? Falls letzteres der Fall ist, ist es dann möglich, diesen unterschiedlichen Zielvorstellungen in einem Kurs gerecht zu werden?

Lehrende:

- Sind diese bereit, generationengemischte Gruppen zu unterrichten?
- Sind sie es gewohnt, in heterogenen Gruppen zu arbeiten und verschiedene Lerntypen und unterschiedliche Lernziele miteinander zu vereinbaren?
- Sind sie im Umgang mit Konflikten und schwierigen Gruppendynamiken geschult?
- Haben sie ein didaktisches Konzept gefunden, um einen Nutzen aus den unterschiedlichen Erfahrungshorizonten der verschiedenen Generationen in der Gruppe zu ziehen? Sind sie in der Lage, aus der Heterogenität einen Vorteil für den Lernprozess zu ziehen?

Organisation:

- Gibt es für Lernende und Lehrende Unterstützungsmöglichkeiten bei Lernschwierigkeiten, Konflikten oder anderen Problemen?
- Wurden die Lernenden beraten, bevor sie sich für ein generationenübergreifendes Lernarrangement entschieden haben?
- Wurden die Lernenden zuvor darüber aufgeklärt, wie genau der Kurs gestaltet sein wird und was generationenübergreifendes Lernen bedeutet?
- Wurden die Lehrenden über die Ziele des Kurses, die Erwartungen der Teilnehmer und verfügbare Materialien aufgeklärt?

Qualitätssicherung:

- Ist eine frühe, grundlegende Evaluationsphase geplant, um Probleme im Anfang zu erkennen und unverzüglich auf sie zu reagieren?
- Welche Strategien werden angewendet, um die Qualität des Lernarrangements zu sichern? Auf welche Weise werden die Ergebnisse des Kurses ausgewertet und dokumentiert?

Warum generationenübergreifendes Lernen und Solidarität wichtig sind – Die Perspektive der Erwachsenenbildung

Erwachsenenbildung birgt das Potential, die Solidarität zwischen verschiedenen sozialen Gruppen und zwischen Generationen zu fördern, indem sie Raum für soziale Zusammentreffen schafft, die losgelöst vom restlichen Lebenskontext stattfinden können. In der Schule sind Interaktionen zwischen Lehrenden und Lernenden stets durch eine hierarchische Struktur charakterisiert. „Miteinander lernen“, ohne Hierarchien, kann in der Erwachsenenbildung am besten realisiert werden, wenn Stellvertreter verschiedener Generationen gemeinsam als Lernende zusammenkommen. Erwachsenenbildung bietet Raum für Begegnungen, bei denen der Austausch zwischen verschiedenen Generationen ermöglicht wird und wo die Teilnehmer wiederum lernen, die Erwartungen der jeweils anderen Generation bezüglich Solidarität und Zusammengehörigkeit zu erkennen. Lernen leistet zudem einen Beitrag zur Bewusstheit über eigene stereotype Vorstellungen und die Bereitschaft, diese in Frage zu stellen. Gemeinsames Lernen im Zusammentreffen mit älteren Generationen kann negative Stereotypen gegenüber dem Alter abbauen. Negative Sichtweisen auf das Altern abzubauen ist unerlässlich, um Möglichkeiten für aktives Älterwerden zu schaffen, welche auf einem positiven Selbstkonzept im Alter und einer respektvollen Wahrnehmung der Kompetenzen älterer Menschen beruhen.

Zusätzlich zu diesen grundlegenden Folgen des generationenübergreifenden Dialogs sind die unterschiedlichen Generationen außerdem in der Lage, voneinander im Zusammenhang der Erwachsenenbildung zu lernen und füreinander neue Handlungsspielräume zu schaffen. Während die jüngere Generation häufig eine Rolle spielen kann, wenn es darum geht, ältere Lernende mit digitalen Medien bekannt zu machen und sie darin zu unterstützen, diese zu nutzen, können jüngere Lernende im Gegenzug von der Lebenserfahrung älterer Personen profitieren. Somit kann gemeinschaftliches Lernen Möglichkeiten schaffen, individuelle und generationenspezifische Kompetenzen zu nutzen und zu erweitern sowie die soziale Teilhabe aller zu stärken. Diese beiden Aspekte – Kompetenzentwicklung und Stärkung sozialer Teilhabe – können als Kernaufgaben der Erwachsenenbildung gesehen werden und leisten einen direkten Beitrag zur sozialen Inklusion aller Generationen sowie zur Solidarität zwischen den Generationen.

Diese Empathie der Generationen füreinander kann langfristig aufrechterhalten werden, wenn das Einnehmen der Perspektive der jeweils anderen Generation und das Nachvollziehen von generationen geprägten Weltansichten und Interpretationsmustern explizit zu den Zielen bildungsbezogener Maßnahmen gezählt werden.

Getreu dem Ansatz des „Lernens übereinander“, wird der Austausch über das Verhältnis zwischen den Generationen und die damit assoziierte Schichtung der Generationen so zum Schwerpunkt der Lehr-Lern-Prozesse. Voraussetzungen dafür, dies auch umsetzen zu können, sind einerseits curriculärer Spielraum, um generationenspezifische Perspektiven und Erfahrungen zu thematisieren, sowie andererseits Motivation und Interesse auf Seiten der Lernenden, in den Austausch mit einer anderen Generation zu treten. Darüber hinaus verlangt diese Art des generationenübergreifenden Lernens der Lehrkraft besondere Fertigkeiten ab.

Folglich sollten Programme der Erwachsenenbildung gefördert werden, die direkt auf eine Begegnung zwischen verschiedenen Generationen abzielen und damit über die bloße gemeinsame Beschäftigung mit einem Gegenstand hinausgehen, indem sie die Teilnehmer dafür sensibilisieren, die Perspektive der jeweils anderen Generation zu verstehen.

Besonders interessant sind in diesem Zusammenhang Angebote der Erwachsenenbildung, die die Teilnehmer über den unmittelbaren Lernkontext hinaus beeinflussen, indem sie diese dazu befähigen, in den intergenerationellen Dialog zu treten und soziale Teilhabe fördern. Das eigentliche Ziel solcher Lernprojekte liegt jenseits des vorstrukturierten pädagogischen Handlungsspielraums und erstreckt sich weit über den zeitlichen Rahmen der eigentlichen Veranstaltung. Ziel ist es, die Teilnehmenden dazu zu bewegen, das Verhältnis zwischen verschiedenen Generationen selbstbestimmt und anhaltend zu verändern.

Auch im beruflichen Kontext muss generationenübergreifendes Lernen verstärkt etabliert werden. Hier bieten Bildungszusammenhänge wie berufliche Weiterbildung und berufsbegleitende Ausbildung eine großartige Möglichkeit, um generationenspezifische Ansätze und Erfahrungen über alltägliche Arbeitsprozesse hinaus zu thematisieren. Dies scheint zunehmend wichtig zu werden, je weiter das Rentenalter heraufgesetzt wird. Dennoch sind nicht nur passende Bildungsprogramme wichtig; vielmehr ist es besonders notwendig, die Beratung für Firmen und Personalentwicklungsabteilungen im Hinblick auf generationenübergreifendes Lernen zu vertiefen.

Eine weitere Vorbedingung für anspruchsvolle, generationenübergreifende Lernprojekte – innerhalb wie außerhalb des beruflichen Bereichs – sind entsprechend qualifizierte Lehrkräfte. Trotzdem gibt es im Bereich des generationenübergreifenden Lernens bisher keine Angebotsstrukturen zur Weiterbildung von Lehrkräften. Hier müssen angemessene Programme zur Weiterbildung von Fachkräften eingerichtet und erweitert werden.

3. Der generationenübergreifende Bildungsplan – Die Perspektive des Arbeitsplatzes

Stephen McNair

Fragen

an ältere Arbeitnehmer:

1. Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, welche Fähigkeiten und Kenntnisse Sie haben, von denen ihre jüngeren Arbeitskollegen profitieren könnten?
2. Wie haben Sie die Fähigkeiten, durch welche Sie Ihre Arbeit gut machen können, gelernt? Wie könnten Sie das Gelernte an Ihre Kollegen weitergeben?
3. Haben Ihre jüngeren Arbeitskollegen Fähigkeiten und Kenntnisse, die Sie selbst gerne erlernen würden? Wie könnten Sie Ihre Kollegen dazu bringen, Ihnen zu helfen?
4. Wenn Menschen über 50 unerwartet arbeitslos werden, ist es für sie oftmals schwer, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Haben Sie sich einmal darüber Gedanken gemacht, welche Fähigkeiten Sie haben, die Sie einem neuen Arbeitgeber bieten könnten, falls Sie an Ihrer jetzigen Arbeitsstelle arbeitslos werden würden, oder darüber, wie Sie geeignete Fähigkeiten entwickeln könnten?

an jüngere Arbeitnehmer:

5. Ältere Arbeitnehmer haben oftmals aus ihrer langjährigen Berufserfahrung gelernt. Wie könnten Sie von ihnen lernen?
6. Haben Sie besondere Kenntnisse und Fähigkeiten, die Sie an ältere Arbeitskollegen weitergeben könnten?

an Vorgesetzte:

7. Ist der Zugang zu offiziellen Fortbildungskursen für alle Arbeitnehmer gleichermaßen gewährleistet?
8. Die Qualität der geleisteten Arbeit verbessert sich oftmals, wenn die Arbeitnehmer eine klare Vorstellung davon haben, wie ihre Arbeit in einen größeren Rahmen einzuordnen ist – also der Organisation und ihrem eigenen Platz darin. Können die Bildungsangebote den Mitarbeitern helfen, ihren Blick auf die Organisation und ihre zukünftigen Karrieren zu erweitern oder konzentrieren sie sich ausschließlich auf die unmittelbaren Aufgaben?
9. Schaffen Sie Möglichkeiten für jüngere und ältere Arbeitnehmer, um Ideen und Erfahrungen auszutauschen?

an die Bereichsleitungen und die Personalabteilung:

10. Regt Ihre Einrichtung ihre Mitarbeiter dazu an, sowohl voneinander als auch durch offizielle Kurse zu lernen?
11. Haben Sie berücksichtigt, dass sich die Bestrebungen und das Leistungsvermögen am Arbeitsplatz im Alter verändern können und folglich wie Arbeitsplätze gestaltet werden können, um sich daran anzupassen?
12. Regt Weiterbildung die Arbeitnehmer (aller Altersgruppen) dazu an, ihre Horizonte und Karrierevorstellungen zu erweitern?
13. Hat sie Verfahren entwickelt, die es Arbeitnehmern, die sich dem Rentenalter annähern erleichtern, ihr Wissen und ihre Fertigkeiten an jüngere Kollegen weiterzugeben?

Warum generationenübergreifendes Lernen am Arbeitsplatz wichtig ist - Die Perspektive Arbeitsplatz

Es gibt zwei Hauptgründe dafür, dass intergenerationelles Lernen am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle spielt: zum einen die Hochsetzung des Renteneintrittsalters auf über 65 Jahre, zum anderen der rasante Fortschritt der Technologien und Arbeitsmethoden am Arbeitsplatz. Diese beiden Faktoren bewirken, dass die Menschen länger arbeiten und lebenslanges Lernen zugleich notwendiger geworden ist.

Anfang des 20. Jahrhunderts führten die meisten Länder den Begriff „Ruhestand“ ein, verbunden mit einer Rente, um es den Menschen zu ermöglichen, ihren Lebensunterhalt weiter zu bestreiten, nachdem sie im Berufsleben bezahlte Arbeit geleistet hatten.

Doch seitdem hat sich die Lebenserwartung europaweit stetig verlängert¹, was wiederum zur Folge hat, dass die Länge des Rentenalters und damit verbunden die Kosten für Renten rapide gestiegen sind. Als Folge dessen strebten die Regierungen schließlich nach einer Erhöhung des Rentenalters². Aber über einen noch längeren Zeitraum einfach die gleiche Tätigkeit weiter auszuüben kann nicht für alle eine realistische Option sein. Der rasante technologische Fortschritt hat zur Folge, dass jeder, der seinen Beruf mit Anfang 20 erlernt und sich seitdem nicht weitergebildet hat, 30 bis 40 Jahre später wahrscheinlich nicht mehr beschäftigt werden kann. Man benötigt die Möglichkeit, sowohl seine Fähigkeiten als auch sein Wissen durch formale Weiterbildungsangebote, aber auch durch informelles Lernen von Arbeitskollegen weiterzuentwickeln, welche ganz unterschiedlich alt sein können.

Obwohl es politische Widerstände gegen die Erhöhung des Rentenalters gibt, lässt sich aus Forschungsergebnissen ableiten, dass viele ältere Menschen die Chance, noch länger zu arbeiten, gerne nutzen würden, wenn ihre Tätigkeit interessant ist und sich ihr Unterhalt damit finanzieren lässt. Zwar ist die Auffassung weit verbreitet, dass die Leistungsfähigkeit von Menschen um die 60 rasant abnimmt, doch Forschungsergebnisse belegen deutlich, dass die meisten Personen um die 60 heute viel gesünder und leistungsfähiger sind als frühere Generationen in vergleichbarem Alter. Zudem führen Veränderungen in den Arbeitsmethoden und der Technologie dazu, dass die meisten Arbeiten weitaus weniger körperliche Anstrengungen erfordern als in der Vergangenheit, was das Arbeiten für Menschen mit abnehmender körperlicher Leistung erleichtert. Studien zur relativen Leistung älterer und jüngerer Arbeitskräfte zeigen auf, dass ältere Menschen im Allgemeinen vergleichbare Ergebnisse erzielen, wobei sie zwar langsamer arbeiten, aber auch weniger Fehler machen, da sie meist auf jahrelange Erfahrung zurückgreifen können. In Ländern, in denen es keine gesetzlichen Bestimmungen gibt um dem vorzubeugen, leisten manche Menschen bis zum Alter von 90 Jahren zufrieden bezahlte Arbeit.

Ein großer Teil der wichtigsten Lernprozesse, die Menschen an ihrem Arbeitsplatz machen, ergibt sich aus informellen Kontakten zu Arbeitskollegen mit unterschiedlichen Kenntnissen und Fertigkeiten. Dieses Lernen geschieht oftmals beiderseitig: durch einen gegenseitigen Austausch von Fachkompetenz. Ein klassisches Beispiel für solches Lernen ist, wenn ältere Arbeitnehmer, die bisher wenig Kontakt mit Computern und Informationstechnologien hatten, den Umgang hiermit von jüngeren Menschen lernen, welche mit diesen Technologien aufgewachsen sind, während jüngere Arbeitnehmer die impliziten Fertigkeiten erlernen, welche sich ältere Arbeitnehmer im Laufe der Jahre durch

¹ Alle fünf Jahre erhöht sich die Lebenserwartung um ein Jahr.

² Damit diese länger in die Rentenkasse einzahlen und nicht so lange Pension beziehen.

ihre Erfahrung und Übung angeeignet haben. Gelegentlich ist ein solcher Wissensaustausch durch organisierte Programme formal strukturiert, um erfahrenen Arbeitnehmern zu helfen, Fähigkeiten als Lehrende zu entwickeln, ihr Expertenwissen durch strukturierte Darstellung weiterzugeben, angesehene Mentoren zu sein.

Jedoch ist nicht jede Arbeit „gute Arbeit“ und manche Arbeitsanforderungen schädigen die Gesundheit älterer Arbeitnehmer. Ein gut organisierter, generationenübergreifend funktionierender Arbeitsplatz ist in der Regel leicht zu erkennen und kann sich leicht an die Veränderungen der Bestrebungen und Fertigkeiten seiner Mitarbeiter im Laufe ihres Lebens anpassen. Er fördert zudem informelle Kontakte zwischen den Generationen und zwischen den Organisationseinheiten, sodass Arbeitnehmer aller Altersstufen sich ein Bild der zugrundeliegenden Absichten der Organisation machen können, ihre Stellung darin einschätzen und mögliche Gelegenheiten für zukünftige Karriereentwicklungen (welche in jedem Alter stattfinden können) wahrnehmen können.

4. Der intergenerationelle Bildungsplan - Die Perspektive des interkulturellen Kontextes

Birgit Breninger

Fragen (nur durch umfassende Forschungsarbeiten zu beantworten):

1. Wie verändert sich die Hirnfunktion im Alter?
2. Wie beeinflussen kulturelle Erfahrungen das Leben? Welche Erfahrungen kommen Ihnen in den Sinn? Verändern kulturelle Erfahrungen auch neuronale Aktivitäten?
3. Resultiert die neurologische Veränderbarkeit aus kulturellen Erfahrungen?
4. Sind kulturelle Unterschiede in der neuronalen Aktivität älterer Menschen eher vertreten?
5. Wenn kulturelle Erfahrungen die treibenden Kräfte in der Veränderung des alternden Hirns sind, werden kulturelle Einflüsse mit steigendem Alter stärker wirksam?
6. Spielt die Art, wie kulturelle Erfahrungen in jüngeren Jahren gemacht werden, eine Rolle für die Erweiterung des neuronalen Bestandes und ist sie wichtiges Potential für eine effektive Grundlage, welche nötig ist, um Herausforderungen im späteren Leben meistern zu können?
7. Wie können wir Qualitätsstandards für interkulturelle Bildung und Ausbildung in das intergenerationelle Lernen einführen?
8. Wie können Personen aus verschiedenen Berufen auf multikulturelle Arbeitsumgebungen vorbereitet werden, wenn wir anerkannte akademische und interkulturelle Bildungs- und Weiterbildungsformate anbieten, welche generationenübergreifendes Lernen fördern?
9. Wie können wir finanzielle Mittel organisieren und kanalisieren, um mehr experimentelle und explorative kulturbezogene Forschung zu betreiben, mit dem Ziel zu analysieren, wie kulturelle Erfahrungen das alternde Gehirn beeinflussen?
10. Welches einzigartige Potenzial steckt im lebenslangen Erwerb interkultureller Kompetenzen?

Warum generationenübergreifendes Lernen und Solidarität wichtig sind – Die Perspektive des interkulturellen Kontextes

Interkulturelle Kompetenz wurde im 21. Jahrhundert zu einer unerlässlichen Fähigkeit, nicht nur für die Arbeit, auch, um in einer multikulturellen Gesellschaft zu leben. Heutzutage ist die Fähigkeit, sich an verschiedenste kulturelle Kontexte anzupassen, quasi unentbehrlich.

Kultur beinhaltet Wissensgeflechte, die aus erlernten gedanklichen, Gefühls- und Interaktionsroutinen bestehen, sowie einer Ansammlung von begründeten Behauptungen und Vorstellungen über Aspekte der Welt. Kulturelle Erfahrungen unterscheiden sich, da Kultur recht einzigartig ist, besonders im Hinblick darauf: Kultur ist etwas, was geteilt wird, wenngleich sie Lücken aufweisen kann, sie wird vom Individuum nicht selbstgewählt, vielmehr sozial erlernt und von Generation zu Generation weitergegeben, befindet sich in stetigem Wandel, hat symbolischen und ethnozentrischen Charakter und hat großen Einfluss auf Teile der Kognition und der Sinne.

Diese Vorstellung von Kultur stimmt mit den wesentlichen Kompetenzen folgendermaßen überein:

- Die kognitive Dimension, das Denken, umfasst Kenntnisse über Kultur – allgemeine Abbilder oder Grundsätze spezifischer Kulturen, Muster der Identitätsentwicklung, kulturelle Anpassungsprozesse und kulturelles Selbstbewusstsein.
- Die behaviorale Dimension, die Fertigkeiten, umfasst Empathiefähigkeit, Fertigkeiten zum Sammeln entsprechender Informationen, um zuzuhören, für genaue Wahrnehmung, um Beziehungen aufzubauen, Probleme zu lösen und soziale Interaktionen und Ängstlichkeit zu meistern.
- Die affektive Dimension von Haltungen und Motivationen, die Gefühlsebene, umfasst in erster Linie Neugier und Initiative, Unvoreingenommenheit, kognitive Flexibilität, Aufgeschlossenheit, Ambiguitätstoleranz, Flexibilität und Einfallsreichtum.

Forschungen zufolge prägt die kulturelle Umgebung kognitive Prozesse und beeinflusst Verschaltungen im Gehirn, sodass angenommen werden kann, dass früher gemachte intellektuelle, soziale und körperliche Anstrengungen die neurologischen Reserven vergrößern und das Potential für wirksame Verknüpfungen erweitern können; notwendige Voraussetzungen, um Herausforderungen im weiteren Leben erfolgreich begegnen zu können. Es ist sehr bemerkenswert, dass Erwachsene nicht nur dazu in der Lage sind, Fakten zu lernen, sondern, dass sie auch ihre gesamte Denkweise hinsichtlich Normen und Stereotypen verändern können.

Um wirklich effektiv zu sein, muss die Einführung interkultureller Standards in die interkulturelle Ausbildung auf allen drei Ebenen erfolgen: im Bildungsbereich (Kindergarten, Schule, Universitäten, weiterführende Bildung, Arbeitsplatz usw.), im Forschungssektor und durch die Einführung verschiedenster, fundierter interkultureller Projekte in der Gesellschaft.

Es ist demnach notwendig,

- ... Qualitätsstandards für die interkulturelle Bildung und Ausbildung einzuführen, die sich auf alle drei Ebenen (kognitiv, affektiv und behavioural) beziehen. Durch die Einführung von Standards kann das Schlagwort „interkulturell“ durch ein tiefgreifenderes Konzept ersetzt und ein konstruktiverer Ansatz für interkulturelle Maßstäbe eingeführt werden.
- ... Personen verschiedener Berufszweige auf multikulturelle Arbeitsumfelder vorzubereiten, indem im Bereich der interkulturellen (Aus-)Bildung anerkannte (Aufbau-)Studiengänge angeboten werden. Generationenübergreifende interkulturelle Bildung sollte nicht als ein „bloßer Softskill“

gesehen werden, der von jedem vermittelt werden kann, der gerne reist und sich gerne im Ausland aufhält. Es besteht großer Bedarf an interkulturellen Experten.

- ... interkulturelle Kompetenz als notwendige Voraussetzung am Arbeitsplatz des 21. Jahrhunderts einzuführen und anzuerkennen.
- ... interkulturelle Kompetenz in der Bildung zu fördern und sich dafür einzusetzen, vor allem auf Vorschul- und Schulebene. Wie Forschungen zeigen, gibt es einen entscheidenden, einflussreichen Zeitraum im Prozess des Erwerbs von Kultur hinsichtlich des Alters und der Dauer (z.B. des Aufenthalts) für kulturellen Input.

5. Der generationenübergreifende Bildungsplan – Die Perspektive der Familie

Renate Heinisch & Edeltraud Röbe

Fragen an Eltern und pädagogische Einrichtungen:

1. Lebt das Kind in regelmäßigem Kontakt zu verschiedenen Generationen?
2. Passen die Großeltern regelmäßig auf ihr Enkelkind auf und sind sie verlässliche Partner in der Kinderbetreuung? (z.B.: „Grandparental leave“, die Möglichkeit, die Erwerbstätigkeit zu reduzieren oder zu unterbrechen, um sich um die Enkelkinder zu kümmern; Einsatz als „Au-Pair-Großmutter“; oder „Großeltern-Service-Points“)
3. Lebt das Kind in einer Nachbarschaft, in welcher verschiedene Generationen vertreten sind, und hat es die Gelegenheit zu informellen Kontakten, welche die Möglichkeit mit sich bringen können, Gespräche zu führen, einander auszuhelfen und den Blick auf andere Generationen zu erweitern?
4. Wie sprechen die Eltern / Erzieher /-innen über das Altsein, über verschiedene Altersgruppen und das eigene Alter?
5. Wo und wie kommt ein Kind mit älteren Menschen in Kontakt? Welche Altersbilder kommen ihnen in den Sinn?
6. Sind sich Erzieherinnen und Lehrkräfte darüber bewusst, wie die Vorstellungen des Kindes über das Alter aussehen? Gibt es ausgewählte Bücher, Filme oder künstlerische Darstellungen, die Altersbilder repräsentieren und Diskussionen einleiten?
7. Hat die Gemeinde, in der das Kind lebt, bereits ein kulturelles Programm mit Aktivitäten ausgearbeitet, die generationenübergreifenden Anforderungen entsprechen?
8. Bildet die Gemeinde ein Netzwerk von kulturellen Einrichtungen, von Berufsgruppen, die junge und alte Menschen unterstützen, von Künstlern und sozialen Fachkräften, um generationenübergreifende Projekte zu fördern und zu unterstützen? (z.B. „Eine Gemeinde im Spielfieber“ – Eine Woche lang entdecken Jung und Alt Klassiker und neue Spiele gemeinsam)
9. Bekommen die Kinder in der ersten pädagogischen Einrichtung, die sie besuchen, die Gelegenheit, generationenübergreifende Kontakte zu knüpfen? Welcher Altersgruppe gehört das Personal an? Sind ältere Menschen und die jüngeren Fachkräfte in einen weiteren sozialen Rahmens eingebettet?

10. Sind die älteren Menschen mit ihren Fähigkeiten als Laien im Konzept der Institution integriert und Teil der täglichen Routinen und der Kommunikation (Vgl. die Early Excellence Centres in Großbritannien)?
11. Werden ältere Menschen in Aktivitäten mit Kindern eingebunden und sind sie auf ihre Freiwilligenarbeit und die damit verbundene Verantwortung vorbereitet?
12. "Um ein Kind zu erziehen, braucht es ein ganzes Dorf." Ist dieses afrikanische Sprichwort eindringlich genug, um die Aufmerksamkeit der Gemeinde für Vorhaben zu wecken, die innovative und generationenübergreifende Ansätze beinhalten und um den sozialen Zusammenhalt zu festigen? Welche sozialen Initiativen und Verbände innerhalb Gemeinde könnten wichtige Türöffner für generationenübergreifendes Lernen sein?

Warum generationenübergreifendes Lernen und Solidarität wichtig sind – Die Perspektive der Familie

An dem Tag, an dem ein Mensch geboren wird, beginnt die Reise durch sein Leben. Er oder sie begegnet allen möglichen Menschen, welche verschiedenste Denk- und Handlungsmuster und vielfältigste kulturelle Orientierungen mit sich bringen. So gleicht jede Familie einer ganzen Welt von Personen und Bedeutungen, welche tief verankert in unserem Gedächtnis als lebhaftes Bild fortbestehen. In Bezug auf die Gesellschaft ist die Familie das wesentliche Umfeld, in welchem eine Person durch emotionale Bindungen und Beziehungen verwurzelt ist. Die Familie ist und bleibt für immer der „Heimathafen“, von welchem aus ein Kind zur Reise durch sein weiteres Leben ablegt.

Soziale Veränderungen in europäischen Gesellschaften wirken sich auf das Leben, auf die Beziehungen und Lernmöglichkeiten aller Menschen aus, sowohl der älteren Menschen als auch der kleinen Kinder. Diese wachsen meist in kleineren Familien auf und haben seltener Gelegenheit, Kontakte zu Brüdern und Schwestern, zu verschiedenen Altersgruppen zu knüpfen. Ältere Menschen leben meist länger, doch sind sie dabei häufig von jüngeren Generationen isoliert. Die zunehmende Trennung der Generationen in Einrichtungen und Bereiche für gleiche Altersgruppen führt dazu, dass kleinen Kindern und älteren Menschen häufig die Möglichkeiten versagt bleiben, miteinander zu interagieren, sich gegenseitig zu verstehen und voneinander zu lernen, wodurch letztendlich der Hauptbezugspunkt für das Knüpfen intergenerationeller Bindungen verloren geht.

Die Geburt eines Kindes verändert die Rolle aller Familienmitglieder. Häufig werden Großeltern zu verlässlichen und unentbehrlichen Unterstützern der jungen Familie hinsichtlich der Kinderbetreuung sowie im finanziellen Bereich. Die Großeltern stehen den Kindern nahe und sind mit ihnen vertraut, aber sie verhalten sich anders als deren Eltern und nehmen damit eine komplementäre Rolle ein. Gleichzeitig wirken sich der Kontakt zur jungen Generation und das Verhältnis zu ihren eigenen, erwachsen gewordenen Kindern persönlich und langfristig positiv auf die Großeltern selbst aus. In pädagogischen Einrichtungen (Kindergärten und Grundschulklassen) wurde bereits begonnen, (meist männliche) Senioren auf freiwilliger Basis einzuladen, um gemeinsam Dinge zu unternehmen, wie miteinander zu lesen und zu lernen, gemeinsam zu spielen, zu singen und Spaß zu haben. Ältere Menschen besitzen offensichtlich eine wichtige Schlüsselkompetenz für die Arbeit mit Kindern: Sie wenden Zeit, gute Ideen und Geduld zum Zuhören auf. Auf diese Weise können gegenseitiges Verstehen, emotionale Unterstützung, Geduld, Verlässlichkeit und das Gefühl individueller Wertschätzung durch die Älteren zur kindlichen Entwicklung beitragen. Während sie ihre Welt entdecken, brauchen Kinder Gefährten, die ihre Fragen beantworten, ihre Ergebnisse wertschätzen, sie zu Neugier ermutigen, an ihren kreativen Ideen interessiert sind. Wieder ist es die ältere Generation, die eine zentrale Rolle im Prozess des Erklärens und Interpretierens von Welt einnimmt.

Durch das Vorlesen und Erzählen von Geschichten, was bis heute eine wichtige Methode ist, um Erfahrungen und Traditionen weiterzugeben, kommen die Generationen in einer besonderen Interaktionsform zusammen, wo beide Seiten ihre jeweiligen Probleme, Interessen und Sichtweisen einbrin-

gen können. Da solche Situationen psychologische Dynamiken entwickeln können, ist Sensibilität wichtig. Indem sie Dinge und Gegenstände erklären (beispielsweise Spielzeuge, Einrichtungsgegenstände, Arbeitsräume, Gebäude, Straßen oder die Natur), scheinen ältere Menschen eine lebende Verbindung zur Geschichte der Menschheit und zur kulturellen Herkunft darzustellen. Kinder bedürfen deren Geschichten als eine Art lebendiges Gedächtnis, um ihre eigenen Haltungen zu finden, Werte zu teilen und ein Gefühl für Identität und unterschiedliche Perspektiven zu entwickeln.

Offensichtlich sind sie zudem von ähnlichen Themen, Probleme und Lösungen betroffen (z.B. Fragen gesunder Ernährung, bewusster Einsatz der Sinne, Hilfsmittel und Gerätschaften des alltäglichen Lebens wie sichere Fußgängerüberwege oder kinderwagen- und rollatorengerechte Wege). Als äußerst beliebt und erfolgreich erweisen sich Aktivitäten in den Bereichen Musik, Theater, Lesen, Natur, Sozialleben, einer wichtigen Grundlage für Solidarität und späteres ehrenamtliches Engagement.

Gegenwärtige Forschungen heben die Tatsache hervor, dass das Bild der jüngeren Generation vom Alter positiver ist, je häufiger die Jüngeren in Kontakt mit älteren Personen stehen und je angenehmer dieser Kontakt verläuft. Im Sozialisationsprozess weitet sich diese positive Einstellung auf ältere Menschen außerhalb der Familie aus. Forschungsergebnisse zeigen, dass bereits kleine Kinder ihre Altersvorstellungen ausdifferenzieren, wobei sie Eigenschaften wie Auftreten (Aussehen), Persönlichkeit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit berücksichtigen und Unterschiede in Alterungsprozessen und individuelle Besonderheiten wahrnehmen sowie die wichtige Rolle des Lernens, Aktivierens und der Betreuungssituation. Auf diese Weise begreifen bereits junge Menschen, dass jedes Leben sich einmal seinem Ende zuneigt. Viele ältere Menschen sind früh von Krankheiten, Demenz oder Einsamkeit betroffen, andere repräsentieren das Bild einer lebhaften, vitalen Generation junger Senioren und kümmern sich um ihre 80-jährigen Eltern und Freunde.

Die Grundeinstellung vom Kindesalter an sollte nicht von Angst vor Alter, Leiden und Tod und letztlich vom Aufgeben gekennzeichnet sein, sondern eher von Vorbeugung. Und dies meint definitiv mehr als Oberflächlichkeiten. Es beinhaltet vielmehr die Suche nach Aufgaben, mobilisierende und begeisternde Beschäftigungen. Es geht nicht darum, vor dem Altern davonzulaufen, sondern aktiv zu altern. Man muss sich selbst jeden Tag neu erfinden und herausfinden, was möglich ist und was nicht. Jeder Mensch braucht Zeit, Geduld, Nerven und Achtsamkeit für seine Reise durch das Alter.

6. Memorandum über intergenerationelles Lernen³

Radu Szekely

Einführung

Lebenslanges Lernen, berufliche Aus- und Weiterbildung, aktives Altern, Solidarität zwischen den Generationen, Nachhaltigkeit – dies alles sind Begriffe, die während des vergangenen Jahrzehnts grundlegend waren für die Ausgestaltung einer Wachstumsstrategie für die Europäische Union. Sie gelten zudem im erweiterten, globalen Kontext als Einflussgrößen für soziale Gerechtigkeit und nachhaltige Entwicklung. Der Terminus Generationenübergreifendes Lernen hingegen fand erst vor kurzer Zeit Eingang in diese Diskussion und die Vorstellungen darüber, was unter diesem Begriff tatsächlich zu fassen ist, sind bisher eher unscharf.

Unter den Beteiligten herrscht jedoch allgemeine Übereinstimmung darüber, dass generationenübergreifendes Lernen angesichts der derzeit verfügbaren, knapp bemessenen Bildungsmittel in den EU-Mitgliedsstaaten eine Lösung für etliche Herausforderungen darstellen könnte, denen wir uns in der heutigen Zeit gegenübergestellt sehen.

³ Der Artikel wurde für das Europäische Netzwerk für Intergenerationelles Lernen, Marseille, 2013, verfasst.

Das bisweilen ungenutzte Potenzial, welches Personen verschiedenster Altersgruppen und mit unterschiedlichen Lebensverläufen durch ihre übertragbaren Fertigkeiten und Kenntnisse haben, sowie deren Bereitschaft, diese im Rahmen entgeltlicher oder freiwilliger Aktionen mit anderen zu teilen, könnte die Entwicklung eines Bildungsmodells ermöglichen, im Rahmen dessen die Teilnehmenden sowohl arbeits- als auch lebenspraktische Fertigkeiten auszutauschen können. Um so etwas europaweit zu verwirklichen, bedarf es kohärenter politischer Maßnahmen.

Am 11. April 1996 erklärte ein ehemaliger Präsident der Europäischen Kommission der Welt, dass „...angesichts der vielen Herausforderungen, denen die Menschheit derzeit gegenübersteht und die die Zukunft noch bereithält, Bildung ein unentbehrliches Kapital birgt, um die Ideale von Frieden, Freiheit und sozialer Gerechtigkeit erreichen zu können. Zum Abschluss ihrer Arbeit bekräftigt die Kommission [UNESCO Internationale Kommission Bildung für das 21. Jahrhundert] ihre Überzeugung, dass Bildung eine herausragende Rolle in der personellen und sozialen Entwicklung spielen muss. Die Kommission sieht Bildung dabei aber nicht als eine Art Wundermittel oder Zauberformel, mithilfe derer das Tor zu einer Welt geöffnet werden kann, in der sämtliche Wunschvorstellungen problemlos erreicht werden können; vielmehr wird Bildung als eine der wichtigsten verfügbaren Formen beschrieben, um die Entwicklung eines Menschen grundlegend und harmonischer zu gestalten und zugleich Armut, Exklusion, Unwissenheit, Unterdrückung und Krieg entgegenzuwirken.“ (Jacques Delors in „Lernfähigkeit. Unser verborgener Reichtum.“)

Die Europäische Kommission veröffentlichte im Jahr 2000 ein Memorandum über intergenerationelle Bildung, welches eine umfassende Debatte über Möglichkeiten einleiten sollte, wie der Zugang zu Bildung erleichtert werden könne, und setzte ein Jahr darauf in ihrer Mitteilung „Einen europäischen Raum lebenslangen Lernens schaffen“ klare Ziele für die EU-Mitgliedsstaaten, indem sie Erwachsenenbildung in den Fokus des neuen Europas stellte. Es wurden politische Maßnahmen zur Förderung einer Wissensgesellschaft unternommen, welche kontinuierlich weiterentwickelt werden und in denen soziale Verantwortung, kulturelle Vielfalt und Bürgerbeteiligung zentrale Rollen spielen. Unter den politischen Entscheidungsträger sowie in der Zivilgesellschaft wurde unablässig daran gearbeitet, die Verbindung von Bildung zu Wohlstand, Zugangsmöglichkeiten zu sozialer Sicherung, dem Wohlergehen der Umwelt und zu Solidarität zu verstärken. Infolgedessen wurden auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Möglichkeiten zur Teilhabe an lebenslangem und lebensumspannendem Lernen maßgeblich zu erweitern.

Mehr als ein Jahrzehnt später, in Zeiten einer großen wirtschaftlichen Krise, deren Folgen wie Sparmaßnahmen und Arbeitslosigkeit sich auf die Entwicklung der Menschen und der Gesellschaft auswirken, kommt es zu einem Paradigmenwechsel. Der Wert von Bildung für die Sicherung der Ziele der EU 2020, nämlich intelligentem, nachhaltigem und integrativem Wachstum, wird deutlich. Man macht sich Bildung richtigerweise ein weiteres Mal zunutze, als Lösung für die aus dem Wirtschaftsrückgang entstehenden Probleme von Arbeitslosigkeit und Armut. Der strategische Rahmen für die Allgemeine und Berufliche Bildung (ET 2020) steckt Ziele, zu denen nicht nur die Verwirklichung der Konzepte lebenslangen Lernens und Mobilität gehören, sondern auch die Förderung von Kreativität, Innovation und Unternehmergeist, um auf wirtschaftliche Herausforderungen zu reagieren, die sich uns als Folge der Wirtschaftskrise stellen. Doch diese Vorgehensweise wurde nicht ausschließlich entwickelt, um Personen für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren: Allen voran sind die Förderung von Gerechtigkeit, sozialem Zusammenhalt und aktiver Bürgerschaft die obersten Ziele der ET 2020.

Ebenso wie die ET 2020 zielt auch die Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“ darauf ab, zukünftig benötigte Kompetenzen besser vorhersehen zu können, um die Passung zwischen vorhandenen Kompetenzen einerseits und dem Bedarf auf dem Arbeitsmarkt andererseits zu optimieren und so die Kluft zwischen dem Arbeits- und dem Bildungsbereich zu überbrücken.

Auch in der Mitteilung „Bildung Umdenken“ wird richtigerweise hervorgehoben, dass die Stärkung von Partnerschaftlichkeit und Flexibilität für die Modernisierung der Bildung in Europa unentbehrlich ist. Indem die Flexibilität und die Bedeutung von Lernprozessen gesteigert werden, wird auch eine effizientere Nutzung vorhandener Ressourcen möglich. Hierzu sollten Flexibilität und Partnerschaftlichkeit auf und zwischen sämtlichen Ebenen der Gestaltung und Umsetzung von Politik (national, regional, lokal), zwischen öffentlichen wie privaten Akteuren, sowie in allen Lernkontexten und Lernformen, wie in der vorschulischen Bildung, in Schulen, in der beruflichen Bildung, der höheren Bildung sowie in der Erwachsenenbildung, gefördert werden. Doch aufgrund des Dranges, das berufliche Können zu vervollkommen, sowie durch die rasanten Veränderungen des Arbeitsmarktes, stehen die Schulsysteme unter großem Druck. Durch eine enge Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Bereichen, sowie ehrenamtlichen und gemeinnützigen Bereichen, lassen sich private Ressourcen mobilisieren und die Kosten des Lernens aufteilen, was besonders wichtig ist, wenn es darum geht, gefährdete und benachteiligte Personengruppen für Bildung und Weiterbildung zu gewinnen und niederschwellige, zielgerichtete Unterstützung anzubieten. Eine erfolgreiche Zusammenarbeit und Partnerschaft bedarf jedoch einer gemeinsamen Sichtweise der unterschiedlichen Beteiligten, wobei oftmals Beratungsmechanismen nötig werden und Zuständigkeiten aufgeteilt werden müssen. Zur Verwirklichung dieses Ansatzes müssen insbesondere Strukturen geschaffen werden, die die Anschlussmöglichkeiten an ganzheitliche Lernangebote verbessern, indem Lernstoff auf neue Weise vermittelt wird, durch Orientierung am Lernenden und durch effektive Öffentlichkeitsarbeit.

Und schließlich stellte der Report „Aktives Altern und intergenerationelles Lernen“, welcher aus einer eingehenden Analyse des generationenübergreifenden Lernansatzes auf Europaebene hervorgeht, eine Reihe an Empfehlungen für die Europäische Kommission sowie für politische Entscheidungsträger im Allgemeinen auf. Hierzu zählen: Die Dringlichkeit, generationenübergreifendes Lernen ins Zentrum derjenigen politischen Maßnahmen zu stellen, die dazu dienen sollen, die Ziele des strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020) zu erreichen sowie die Tatsache, dass generationenübergreifendes Lernen in erster Linie absichtsvoll und nicht ausschließlich durch informellen Austausch geschieht und, dass es häufiger stattfinden kann, wenn die Kooperation zwischen Bildungs- bzw. Ausbildungseinrichtungen und der breiten Gesellschaft gestärkt wird.

Dieses Memorandum greift die wesentlichen Aspekte der oben aufgeführten politischen Dokumente, Berichte und Mitteilungen auf. Es soll zu einer europaweiten Debatte darüber anregen, wie eine flächendeckende Vorgehensweise gestaltet werden kann, um den Ansatz generationenübergreifenden Lernens auf individueller wie institutioneller Ebene, sowie in allen Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens, im Hinblick auf wirtschaftliche, politische, soziale und kulturelle Dimensionen umzusetzen.

Schlüsselbotschaften

Nach Androula Vassiliou definiert die Europäische Kommission generationenübergreifendes Lernen als jede zielgerichtete, allen Beteiligten nutzbringende Lerntätigkeit zwischen Personen aus mindestens zwei verschiedenen Generationen, die regelmäßig oder gelegentlich stattfindet und deren Ziel es ist, den Wissenshorizont, die Fähigkeiten und Kompetenzen der Beteiligten zu erweitern. Dies ist die Arbeitsdefinition, wie sie zunächst vom europäischen Netzwerk für intergenerationelles Lernen aufgestellt und als Ausgangspunkt für Diskussionen und Vorgehensweisen in den Entwurf des Memorandums über generationenübergreifendes Lernen aufgenommen wurde. Generationenübergreifendes Lernen ist demzufolge nicht lediglich ein Aspekt von Bildung und Ausbildung; vielmehr kann es zum Leitprinzip für Bildungsangebote und Teilhabemöglichkeiten in sämtlichen Lernkontexten werden. Ähnlich wie es nach 2000 mit dem Konzept des lebenslangen Lernens der Fall war, könnte man im kommenden Jahrzehnt die Umsetzung auch dieser Vision erleben. Wenn wieder entsteht, was bis

vor einiger Zeit noch die Regel war: Nämlich verschiedene Generationen, die in unterschiedlichsten Kontexten dauerhaft und nachhaltig voneinander lernen und Lern- und Entwicklungsprozesse eigenverantwortlich gestalten. Chancengleichheit sollte ausnahmslos für alle Bürgerinnen und Bürger in der europäischen Union bestehen, damit diese den Anforderungen, die sich aus den Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft ergeben, erfolgreich begegnen können, damit sie Europas Zukunft aktiv mitgestalten können und jeder Mensch im Geiste von Solidarität und gemeinsamer Entwicklung von den Kenntnissen und Fähigkeiten seiner Kollegen profitieren und zugleich seine eigenen Kenntnisse und Fertigkeiten mit ihnen teilen kann. Jeder EU-Bürger muss sein Recht auf Bildung und auf Weitergabe seines Wissens wieder wahrnehmen, die Chance nutzen, auf bereits Gelerntes aufbauen zu können, in verschiedenen Lebenskontexten und –phasen erworbene Kompetenzen und Qualifikationen miteinander verknüpfen, um so innerhalb wie außerhalb offizieller Bildungs- und Ausbildungskontexte seine Kompetenzen und Kenntnisse aus den Lebensbereichen Freizeit und Arbeit zu verknüpfen. Dies soll nicht ausschließlich durch die Initiative politischer Entscheidungsträger geschehen, sondern partnerschaftlich, durch aktive Teilhabe und Initiative des privaten Bereichs, der Gemeinden, des Freiwilligensektors – und des Einzelnen.

Angesichts der Folgen eines solch grundlegenden Wandels von Perspektiven und Methoden ist eine Diskussion, wie sie hier angeregt wird, durchaus angebracht und notwendig. Das Europäische Netzwerk für Intergenerationelles Lernen (ENIL) wird seine Mitglieder und Angehörigen sowie Beteiligte auf europäischer Ebene und aus Mitgliedsstaaten, die Verantwortung für die jeweiligen Bildungs- und Ausbildungssysteme tragen, dazu auffordern, an dieser Debatte teilzunehmen. Für Anfang 2014 ist dann die Erstellung eines Berichtes geplant, in welchem ENIL die Ergebnisse dieser Debatte aufgreifen wird.

Die folgenden sechs Schlüsselbotschaften bilden einen strukturierenden Rahmen für Debatte darüber, wie intergenerationelles Lernen in die Praxis umgesetzt werden kann. Sie resultieren aus Praxiserfahrungen, die im Rahmen von Projekten innerhalb von Gemeinden gemacht wurden und die durch die Forschungen des Europäischen Netzwerks für intergenerationelles Lernen auf europäischer Ebene gesammelt werden konnten, sowie auf den Arbeitsergebnissen des Europäischen Jahres des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen (2012). Jeder Schlüsselbotschaft sind Fragen nachgestellt, deren Antworten hilfreich sein dürften, um die Bereiche zu identifizieren, in denen vorrangig Handlungsbedarf besteht.

Botschaft 1

Generationenübergreifendes Lernen ist ein flexibles Mittel, um die Teilhabe an lebenslangen Lernprozessen universell und dauerhaft zu ermöglichen, sowie um die zur aktiven Teilhabe an der europäischen Gesellschaft notwendigen Fertigkeiten zu erwerben, aufzufrischen und weiterzugeben.

Zu beantwortende Fragen:

- Wie kann intergenerationelles Lernen dazu beitragen, den derzeit bestehenden Druck auf das Bildungsbudget zu verringern?
- Wie kann intergenerationelles Lernen die inhaltliche und organisatorische Lehrplangestaltung in den unterschiedlichen Bereichen hinsichtlich partnerschaftlicher Zusammenarbeit beeinflussen?
- Wie können Akteure im privaten Bereich, im Rahmen der Gemeinde und im Bereich der Freiwilligenarbeit dafür gewonnen werden, an generationenübergreifenden Lernprozessen teilzunehmen und dabei ihre Fertigkeiten und Kompetenzen aufzufrischen?

Botschaft 2

Intergenerationelle Lernprozesse können besonders mitten im Leben der Lernenden stattfinden, wodurch Zugangsbarrieren gesenkt werden können, denn es nehmen Angehörige unterschiedlicher

Generationen aus derselben Familie, der gleichen Nachbarschaft oder derselben Arbeitsstelle teil. Zwar müssen neue Strukturen und Vorgehensweisen entwickelt werden, doch können auch bereits bestehende Strukturen durch Kooperationen nutzbar gemacht werden.

Zu beantwortende Fragen

- Welche Projekte und Vorkehrungen bestehen bereits, die in diese Richtung gehen und als Beispiele für eine gelungene praktische Umsetzung dienen können?
- Welche Anreize können gegeben werden, um unterschiedliche Initiativen zur Förderung der Zusammenarbeit und des Austausches bewährter Praktiken auf unterschiedlichen Ebenen, einschließlich der transnationalen Ebene, zu ermutigen?

Botschaft 3

Intergenerationelles Lernen kann gewährleisten, dass Europas wichtigstes Gut, nämlich seine Bevölkerung, dazu beitragen kann, seine Wirtschaft wieder in Gang zu bringen und einen erhöhten Lebensstandard für jeden zu schaffen, indem jeder Bürger darin bestärkt wird, durch seine Kenntnisse, Fertigkeiten und seine Zeit den Kompetenzpool Europas zu erweitern, welcher auch des Unternehmergeists und der sozialen Verantwortung bedarf.

Zu beantwortende Fragen

- Wie können die spezifischen Kompetenzen von jungen Menschen in Berufsausbildungsprogramme einbezogen werden, die sich am Arbeitsplatz ausrichten? Wie können Arbeitgeber dazu angehalten werden, die Förderung von unternehmerischer Initiative zu unterstützen?
- Wie kann die Verschiebung des Renteneintrittsalters mit dem Neuentwurf zur Ausbildung von Arbeitskräften verbunden werden? Würden die Reaktionen von Wirtschaft und Gewerkschaften positiv ausfallen?
- Inwiefern bieten die Arbeitgeber bereits Modelle, Zeit und Flexibilität für die Teilnahme an intergenerationellen Lernprozessen?

Botschaft 4

Durch intergenerationelles Lernen können die Zeit und die Ressourcen freiwillig Tätiger effizient genutzt und so die Belastung des öffentlichen Haushalts verringert werden, insbesondere im Hinblick auf Pflege und Sozialabgaben.

Zu beantwortende Fragen

- Wieviel von der derzeit bereits von Freiwilligen geleistete Arbeit könnte als flexibler Lernweg gesehen und formal als Ausbildung und Karriereweiterentwicklung anerkannt werden?
- Ist eine Rückkehr zum Modell gegenseitiger Pflege in der Bevölkerung wünschenswert?

Botschaft 5

Intergenerationelles Lernen kann als Basis dienen, um Generationen mit unterschiedlichem ökonomischen Status und verschiedenen wirtschaftlichen Bedürfnissen zu einem Austausch von Wissen und Kompetenzen zusammenzuführen und birgt gleichzeitig Möglichkeiten gegenseitiger Unterstützung in anderen Lebensbereichen, beispielsweise in Form von generationenübergreifenden Wohnformen oder im Bereich der sozialen Wiedereingliederung.

Zu beantwortende Fragen

- Wie lassen sich gegenseitig förderliche “Lernpartnerschaften” zwischen älteren und jüngeren Personen sicher und effizient gestalten, sodass ältere Menschen sich der Idee öffnen könnten, vorhandenen ungenutzten Wohnraum für junge Menschen oder Familien, die in Wohnungsnot sind, bereitzustellen?
- Müssen Wohnraumförderungsmaßnahmen um die intergenerationelle Dimension erweitert werden?

Botschaft 6

Intergenerationelles Lernen kann es Personen erleichtern, die Balance zwischen Arbeits- und Familienleben herzustellen, indem es Möglichkeiten schafft, um gemeinsam in Gruppen in den unterschiedlichen Kontexten (Familien, Gemeindegruppen, Vereine) zu lernen, und das, ohne unmittelbare Lernergebnisse zu erwarten; so können sich die Teilnehmenden auf qualitative Freizeitgestaltung konzentrieren.

Zu beantwortende Fragen

- Wie könnten Methoden intergenerationellen Lernens Familien dazu anregen, die Zeit miteinander als Familie sinnvoll zu nutzen?
- Ist es durch intergenerationelles Lernen möglich, Personen aller Altersgruppen im Prozess des lebenslangen Lernens zu unterstützen (Weitergabe von Kompetenzen und Haltungen zwischen den Generationen)?

Generationenübergreifendes Lernen durch Zusammenarbeit in die Praxis umsetzen

Die Debatte, welche dieses Memorandum auslösen soll, wird zu einem besonderen Zeitpunkt stattfinden, nämlich zeitgleich mit der Bewilligung und Einführung der neuen Finanzierungsprogramme für Bildung, Forschung und Kultur. Obwohl bisher keine flächendeckenden, kohärenten Strategien entwickelt worden sind, um intergenerationelles Lernen in der Praxis umzusetzen, so wurde doch bereits zahlreich belegt, dass für die Umsetzung jedweder bildungspolitischen Maßnahme extrem viele partnerschaftliche Kooperationen nötig sind. Durch die neuen Förderprogramme eröffnen sich reale Gelegenheiten, um Partnerschaften einerseits zwischen Ministerien und Behörden und andererseits auch zwischen privaten und sozialen Partnern zu gestalten, wodurch öffentlich-private Initiativen ausgebildet werden können.

Effektive Zusammenarbeiten meint im Gegensatz zu vielen anderen Fällen hier aber, noch mehr Anstrengungen zu unternehmen, um Brücken und Übergänge zwischen den einzelnen Teilen der bestehenden Systeme zu gestalten und statt eines lernerzentrierten Konzepts eher einen individuumszentrierten Ansatz zu entwickeln, bei welchem das Individuum Lernender und Lehrender zugleich ist; zwei Rollen, die – zumindest im Bildungs- und Berufsbildungsbereich – derzeit weitgehend getrennt werden. Da die Verantwortung für Lernprozesse – die eigenen sowie die der anderen Beteiligten – vom System auf das Individuum übertragen werden, wird die Debatte über die oben angeführten sechs Schlüsselbotschaften noch untermauert.

Die Ergebnisse der Diskussion, welche Anfang Dezember 2013 stattfindet, werden zum einen zur Festlegung von Schwerpunkten und Richtungen für das Europäische Netzwerk für Intergenerationelles Lernen herangezogen, zum anderen wird mit diesen Erkenntnissen das Memorandum über generationenübergreifendes Lernen abgeschlossen, welches als überzeugendes Dokument für intergenerationelles Lernen Anfang 2014 dem Europäischen Parlament sowie der Europäischen Kommission zur Erörterung vorgelegt werden wird.

Anhang

6. Appendix

7.1 Links zu "Best Practice"-Beispielen

Mehr Informationen zu "Best Practice"-Beispielen aus den Workshops finden Sie unter:

<http://goact-project.eu/workshops/>

Mehr Informationen zu "Best Practice"-Beispielen aus der Projektausstellung finden Sie unter:

<http://goact-project.eu/exposition-of-projects/>

7.2 AutorInnen und Herausgeberinnen

Ann Katrin Boström

befasst sich mit dem Intergenerationellen Lernen aus der Perspektive der Theorie, Praxis, Implementierung und Evaluation innerhalb des Rahmenwerks von Lebenslangem Lernen und Sozialkapital in nationalen, europäischen und internationalen Netzwerken. Dr. A. Boström forscht am ENCELL, dem Nationalen Zentrum für Lebenslanges Lernen, ist Erziehungsdirektorin an der Schwedischen National Agency for Education und Mitglied des Herausgeberteams der Zeitschrift für Intergenerationale Beziehungen.

Birgit Breninger

ist Leiterin der postgraduellen Universitätslehrgänge: »Interkulturelle Kompetenz (ICC)« und »Master in Intercultural Studies (MIS)«, an der Paris-Lodron Universität Salzburg; Leiterin der Medical English Kursprogramme; Vortragende an den Fachbereichen Kommunikationswissenschaft und Zellbiologie an der Universität Salzburg; Magisterstudium an der Paris-Lodron Universität Salzburg: English and American Studies und Kommunikationswissenschaften; Master's Programme (M.A.) in Kulturwissenschaften; Postgraduate Research Programme at the School of Humanities, Oxford Brookes University, Oxford, U.K.; Ph.D. Thesis in englische Kulturwissenschaften.

Renate Heinisch

ist die Vorsitzende des Elternvereins Baden-Württemberg e.V., Apothekerin, war Mitglied im Europäischen Parlament 1994-1999 und ist Mitglied im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss der Europäischen Union seit 2002. Sie verfügt über mehr als 30 Jahre Erfahrung in der Lobbyarbeit für Eltern und in der Weiterbildung von Lehrkräften und Eltern.

Stephen McNair

ist Senior Research Fellow am National Institute of Adult Continuing Education (England & Wales). Er hat mehr als 35 Jahre in der Erwachsenenbildung gearbeitet. In den letzten 10 Jahren hat er seine Forschungstätigkeit auf das Lernen und Arbeiten älterer Menschen konzentriert. Gegenwärtig arbeitet er in der Europäischen Projektinitiative „More years: Better lives“, die ein europaweites Forschungsprogramm zum demographischen Wandel aufbaut.

Edeltraud Röbe

ist Professorin für Erziehungswissenschaft und war bis Ende 2010 Leiterin der Abteilung Pädagogik und Didaktik des Elementar- und Primarbereichs der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg. Sie ist ausgebildete Lehrerin, studierte Erziehungswissenschaften, Psychologie und Soziologie. Ihre inhaltlichen Schwerpunkte in Forschung und Lehre sind vor allem Übergänge, die Leistungsperspektive in der kindlichen Entwicklung sowie Pädagogische Institutionen und Institutionalisierungsprozesse.

Bernhard Schmidt-Hertha

ist Inhaber einer Professur für Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt berufliche und betriebliche Weiterbildung und Direktor des Instituts für Erziehungswissenschaft an der Eberhard Karls Universität Tübingen. Er ist Mitherausgeber einer Online-Zeitschrift und Mitglied des Steering Committee der European Society for Research on the Education of Adults (ESREA). 2009 gründete er das seither aktive Europäische Netzwerk Education and Learning of Older Adults (ELOA).

Radu Szekely

ist Dozent für Interkulturelle Kommunikation an der Västra Nylands folkhögskola in Karjaa, Finland, hat über die Politik kultureller Vielfalt am Arbeitsplatz, die Notwendigkeit interkultureller Fähigkeiten in der Erziehung, Europäische Bürgerschaft und Integrationspolitik für Immigranten geforscht und publiziert. Sein besonderes Interesse gilt der Bildung (einschließlich Sprachenlernen) am Arbeitsplatz, der Bürgerschaft und den Migrationsbelangen. Er engagiert sich für politische Lösungen im Feld der Migration und Integration in Finland; ist seit 2007 Vorsitzender einer politischen Organisation für Immigranten.

7.3 Project Partners

EAEA European Association for the Education of Adults

AGE PLATFORM EUROPE