

Bildung im Alter

Siebert, Horst

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Siebert, H. (2011). Bildung im Alter. *Magazin Erwachsenenbildung.at*, 13, 1-9. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-93133-8>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Magazin

erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 13, 2011

Erwachsenenbildung als Faktor aktiven Alterns

Bildung im Alter

Horst Siebert



Bildung im Alter

Horst Siebert

Siebert, Horst (2011): Bildung im Alter.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 13, 2011. Wien.

Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/11-13/meb11-13.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: Lernen, Ältere, Lernfähigkeit, Alter, Altersbildung, Weisheit, Individualisierung

Kurzzusammenfassung

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wächst das gesellschaftliche und wirtschaftliche Interesse an der Weiterbildung Älterer. Es gibt zahlreiche empirische Untersuchungen, die die traditionelle Defizitthese, d.h. die These der altersbedingt abnehmenden Leistungs- und Lernfähigkeit, problematisieren. Dabei wird die Bedeutung des kalendarischen Alters immer mehr relativiert. In diesem Beitrag wird auf bildungssoziologische und lernpsychologische Forschungen zum Lernen Älterer hingewiesen. Die Bedeutung des informellen Lernens im Alter steht dabei im Mittelpunkt und wird auf seine Aktualität hin überprüft. Den Abschluss des Beitrages bilden Gedanken zur „Altersweisheit“.

03

Bildung im Alter

Horst Siebert

Bildung im Alter ist milieu- und biografiedeterminiert. Niemand wird im Alter zum ersten Mal an einem Seminar teilnehmen. Zielgruppe der Erwachsenenbildung sind vor allem bildungsgewohnte, bildungsaktive Ältere, für die Lernen zum Lebensstil und zur Lebensqualität gehört, aber auch altersgemischte Gruppen. Je mehr Ältere mit Jüngeren kommunizieren und gemeinsam in Seminaren lernen, desto eher kann eine Rigidität der Einstellungen und Ansichten verringert und auch vermieden werden.

Altenbildung oder Altersbildung?

Der demografische Wandel ist ein heißes Thema der Politik und Wirtschaft, des Gesundheitswesens und auch der Pädagogik. Dieser demografische Wandel wird verursacht durch Migrationen, vor allem aber durch veränderte Altersstrukturen: Die steigende Lebenserwartung und der Geburtenrückgang bewirken eine alternde Gesellschaft, in der sich die Bevölkerungspyramide zu einem „Pilz“ verändert.

Die statistischen Daten und Prognosen hierzu sind weitgehend bekannt. Doch keineswegs selbstverständlich ist die Definition des Alters: Wer ist „alt“, wer gehört zu den „älteren Erwachsenen“? Naheliegend ist es, den Eintritt ins Rentenalter als Beginn der vierten, nachberuflichen Lebensphase und damit des Alters festzulegen. Die steigende Lebenserwartung hat jedoch auch zur Folge, dass ein 60-Jähriger und ein 90-Jähriger, obwohl sie sich beide in der nachberuflichen Lebensphase befinden, kaum derselben Altersgruppe zugeordnet werden können, weshalb inzwischen die Gruppe der „jungen Alten“ von der der „Hochbetagten“ unterschieden wird. Doch nicht nur die aktuelle Diskussion über Veränderungen des Rentenalters weist darauf hin, dass das kalendarische Alter allein nicht sehr

aussagekräftig ist. So lassen sich vier Dimensionen des Alters unterscheiden:

- das kalendarische Alter, das in unserer Gesellschaft meist mit 65 Jahren festgelegt wird
- das medizinische Alter, das den gesundheitlichen Zustand der Organe und die körperliche Leistungsfähigkeit berücksichtigt
- das psychische Alter, das auf das subjektive Lebensgefühl verweist („Man ist so alt, wie man sich fühlt“)
- das soziale Alter, d.h. die Frage, wie die Gesellschaft das Alter definiert und was sie von älteren Menschen erwartet

Für das Lernen und für die Erwachsenenbildung sind alle vier Perspektiven von Bedeutung:

- das Rentenalter, in dem die berufliche Weiterbildung an Relevanz verliert
- der Gesundheitszustand, der die Weiterbildungsbeteiligung maßgeblich beeinflusst
- das Selbstwertgefühl und das Selbstvertrauen, die die Lernfähigkeit beeinflussen (Bereits Edward Thorndike hat 1928 in „Adult Learning“ festgestellt, dass Ältere mehr leisten können, wenn sie sich mehr zutrauen)

- die Leistungen und Kompetenzen, die die Gesellschaft den Älteren zuschreibt

Bleiben wir zunächst bei diesem letztgenannten gesellschaftlichen Aspekt. In der Vergangenheit überwog in unserer Gesellschaft die Defizithese: Mit zunehmendem Alter sinke nicht nur die körperliche, sondern auch die geistige Lern- und Leistungsfähigkeit. Je mehr die Wirtschaft auf ältere ArbeitnehmerInnen angewiesen ist, desto mehr wird die Defizithese durch eine Kompetenzthese wenn nicht ersetzt, so doch ergänzt. Zwar nehmen dieser zufolge psychomotorische Fertigkeiten und das Kurzzeitgedächtnis im Alter ab, dafür gewinnen andere Kompetenzen, die auf Lebens- und Erfahrungswissen basieren, an Bedeutung. Außerdem haben die Neurowissenschaften festgestellt, dass die Plastizität des Gehirns im Alter größer ist als bisher vermutet, d.h., Ältere können sich besser an sich verändernde Umweltbedingungen anpassen als angenommen. Der Psychologie gelang darüber hinaus der Beleg, dass die individuellen Leistungsunterschiede im Alter wachsen. Das heißt: Zwei 70-Jährige aus verschiedenen Milieus unterscheiden sich in ihrer Lernfähigkeit mehr als ein 50- und ein 70-Jähriger aus demselben Milieu. Das hat eine Individualisierung des Alters zur Folge, was die Defizithese an milieuspezifische Faktoren bindet.¹ Folglich kann man nur sehr eingeschränkt von der „Zielgruppe Alte“ sprechen, zumal viele Ältere sich nicht von einer „Altenbildung“ angesprochen fühlen, da sie gerade mit Jüngeren lernen möchten. Das heißt zwar nicht, dass es „die Älteren“ oder „die Alten“ nicht mehr gibt, aber der Begriff „Altenbildung“ ist eher negativ besetzt. So wird häufiger der Begriff „Altersbildung“ (oder auch „Altersbildung“) verwendet, d.h., es geht um das Thema Altern, also letztlich um den biografischen Prozess, der alle Altersgruppen betrifft. „Altersbildung“ ist demzufolge nicht speziell auf ältere Erwachsene begrenzt, auch wenn diese intensiver mit Problemen des Älterwerdens und der „Endlichkeit“ konfrontiert werden.

Überblick über empirische Untersuchungen

Die Zahl der empirischen Forschungen zur Weiterbildung Älterer hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen (siehe Tesch-Römer/Engstler/Wurm 2006). Allerdings: Je mehr Untersuchungen veröffentlicht werden, desto unübersichtlicher (positiv formuliert: vielschichtiger, differenzierter) wird der Erkenntnisstand. Dies hat mehrere Ursachen: Viele ForscherInnen knüpfen nicht an vorhandene Forschungen an, sondern beginnen quasi am Nullpunkt. Außerdem unterscheiden sich die Forschungsergebnisse aufgrund der unterschiedlichen Forschungsmethoden (Statistiken der Einrichtungen, standardisierte schriftliche Befragungen, (Telefon-)Interviews etc.). Vor allem aber werden keine einheitlichen Schlüsselbegriffe verwendet (z.B. wie werden Altersgruppierungen vorgenommen; was gehört zur beruflichen, was zur allgemeinen Weiterbildung; wie wird „informelles Lernen“ definiert; wer ist „alt“). Je mehr dieses Thema untersucht wird, desto mehr erweist sich „Lernen im Alter“ als Konstrukt. Angesichts der Individualisierungen und Singularisierungen werden die Ergebnisse immer weniger generalisierbar, so dass es in Zukunft möglicherweise ergiebiger wird, individuelle biografische Fallstudien zu erstellen als ständig neue prozentuale Grafiken zu konstruieren.

Doch kommen wir zurück zur momentanen Forschungslage. Die meisten Untersuchungen bestätigen den generellen Trend: Die Weiterbildungsbeteiligung Älterer nimmt vom 50. Lebensjahr an kontinuierlich ab. Allerdings bilden sich heute mehr Ältere weiter als vor einigen Jahrzehnten. Hierzu einige empirische Belege (ohne Anspruch auf Vollständigkeit): Aufschlussreiche statistische Daten liefert das „Berichtssystem Weiterbildung“, das seit 1979 in dreijährigen Abständen eine repräsentative Befragung der 19- bis 64-jährigen Deutschen zur Beteiligung an institutionalisierter Weiterbildung

¹ Trotz der Individualisierung lassen sich gemeinsame kollektive Lebenserfahrungen feststellen. So ist die Kriegs- und Nachkriegsgeneration überwiegend in Armut, ohne Computer und zum Teil sogar ohne Fernsehen, ohne luxuriöse Kreuzfahrten, ohne multikulturelle Nachbarschaften, die Mehrzahl (insbesondere der Frauen) ohne höhere Schulbildung aufgewachsen. „Lebenslanges Lernen“ und „Seniorenstudium“ waren keineswegs selbstverständlich. Die meisten Frauen hatten sich vorrangig um die drei Ks zu kümmern: Kirche, Küche, Kinder. Einrichtungen der Erwachsenenbildung wurden erst allmählich aufgebaut. Viele Männer waren im Krieg verstorben, verwundet oder kehrten erst in den 1950er Jahren gesundheitlich geschwächt aus der Kriegsgefangenschaft zurück. Viele Deutsche waren aus sowjetischen Besatzungsgebieten geflüchtet. Viele Städte waren immer noch durch Bombenangriffe zerstört. Trotz dieser schwierigen Lebensverhältnisse hatten viele Menschen einen kulturellen Nachholbedarf. Insbesondere bestand Interesse an Kunst und Literatur, die in den Zeiten des Nationalsozialismus verbrannt und verboten worden waren.

und zum informellen Lernen beinhaltet (in Zukunft wird dieses Berichtssystem mit dem internationalen Adult Education Survey (AES) verknüpft). Im Jahr 1979 haben 11% der 50- bis 64-Jährigen mindestens einmal im Jahr an einer Veranstaltung der Weiterbildung teilgenommen, im Jahr 2007 hat sich die Zahl der älteren TeilnehmerInnen mehr als verdoppelt (siehe Tab.1). Allerdings war die Weiterbildungsbe- teiligung von 1997 bis 2003 in allen Altersgruppen rückläufig, hat seit 2003 aber wieder leicht zuge- nommen (vgl. Rosenblatt/Bilger 2008, S. 227).

Christiane Schiersmann führte 2006 eine repräsen- tative Befragung der erwerbstätigen Deutschen ebenfalls im Alter von 19 bis 64 Jahren durch. Sie berücksichtigte neben der Weiterbildungsbetei- ligung vor allem informelle und selbstgesteuerte Lernprozesse. Interessant ist folgendes Ergebnis: 50- bis 64-Jährige nehmen zwar weniger als die unter 50-Jährigen an formalisierter Weiterbildung teil, lernen aber genauso häufig wie die Jüngeren in informellen Kontexten (vgl. Schiersmann 2006, S. 36).

Während die meisten Weiterbildungsuntersuchungen die über 64-Jährigen nicht mehr berücksichtigen, befragten Rudolf Tippelt, Bernhard Schmidt-Hertha und Helmut Kuwan 2008 auch die 45- bis 80-Jähri- gen. Außer einer schriftlichen Befragung (auf der

Grundlage des Adult Education Survey) wurden hierfür Gruppendiskussionen und Tiefeninterviews durchgeführt. Die Autoren gelangen dabei zu dem Ergebnis, dass die These der abnehmenden Bildungsaktivität im Alter zu pauschal ist. Zwar ist mit dem Berufsaustritt eine deutlich abnehmende berufsmotivierte Weiterbildung verbunden, aber es *„wird deutlich, dass Weiterbildungspartizipation in außerschulischen Kontexten sich fast linear bis ins hohe Alter fortsetzt“* (Tippelt/Schmidt-Hertha/ Kuwan 2008, S. 137).

Helmut Schröder und Reiner Gilberg befragten 2005 die 50- bis 75-Jährigen nach ihren Lernaktivitäten. Sie waren dabei vor allem an einer Prognose der künftigen Weiterbildung Älterer interessiert. Ihre Vorhersage ist durchaus optimistisch: Es *„ist davon auszugehen, dass die Nachfrage nach Bildungs- angeboten auch aufgrund der sozialstrukturellen Zusammensetzung dieser Gruppe steigen wird [...] Dies wäre ein Zuwachs von rund 3,7 Mio. und läge beim 1,7-fachen der heutigen Nachfrage“* (Schröder/ Gilberg 2005, S. 149). Schröder und Gilberg unter- suchten außerdem das ehrenamtliche Engagement Älterer. 33% der 50- bis 54-Jährigen waren zum Zeitpunkt der Befragung ehrenamtlich tätig. *„Auch mit Anfang 60, vermutlich nach Eintritt in den Ru- hestand steigt der Anteil der aktuell Ehrenamtlichen noch einmal auf 29% an“* (ebd., S. 58).

Tab. 1: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen in %, Bundesgebiet Deutschland 1979 bis 2007

	Jahr									
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003	2007
Altersgruppen										
Weiterbildung insgesamt										
19-34 Jahre	34	38	32	43	44	49	53	47	46	46
35-49 Jahre	21	31	25	37	40	47	54	49	46	47
50-64 Jahre	11	14	14	20	23	28	36	31	31	34
allgemeine Weiterbildung										
19-34 Jahre	23	28	23	27	25	30	35	29	29	30
35-49 Jahre	16	21	17	24	24	29	33	29	27	28
50-64 Jahre	9	11	12	14	15	19	26	21	20	23
berufliche Weiterbildung										
19-34 Jahre	16	15	14	23	25	27	33	31	29	27
35-49 Jahre	9	15	14	20	24	29	36	36	31	31
50-64 Jahre	4	4	6	8	11	14	20	18	17	19

Quelle: TNS Infratest: BSW 1979 bis 2007 zit. nach Rosenblatt/Bilger 2008, S. 227. (red. bearb.)

In dem 2006 von Clemens Tesch-Römer, Heribert Engstler und Susanne Wurm herausgegebenen Alterssurvey untersuchte auch Harald Künemund das freiwillige ehrenamtliche Engagement der Älteren. Ihm zufolge ist „die Engagementquote der 40- bis 85-Jährigen [...] [insgesamt] von 16% im Jahr 1996 auf 18,9% im Jahr 2002 gestiegen“ (Künemund 2006, S. 301). Allerdings seien hier die regionalen Unterschiede, die Schulniveaudifferenzierungen, die Geschlechterunterschiede und die Differenzen der Tätigkeiten erheblich.

Lernfähigkeit im fortgeschrittenen Alter

Zahlreiche empirische Untersuchungen bestätigen, dass das Kurzzeitgedächtnis (vor allem das Speichern „sinnfreien“ Materials, also Silben, Zahlen) im Alter nachlässt, dass die fluide Intelligenz (inhaltsunabhängige formale Lernfähigkeiten) sich im Alter kaum noch verbessern lässt und dass die Lernprozesse mehr Zeit benötigen („Verlangsamungsfaktor“).

Bereits 1970 hat der damalige DDR-Psychologe Hans Löwe die klassischen lernpsychologischen Forschungsergebnisse zur Lernfähigkeit Erwachsener dokumentiert, analysiert und auch kritisiert. So relativierte Löwe den Einfluss des biologischen Alters. Er differenzierte den Begriff „Lernfähigkeit“ in 1. Kapazität des Lernens, 2. Leichtigkeit des Lernens, 3. Nachhaltigkeit des Lernens, 4. Anregbarkeit zum Lernen und 5. Lernintensität (vgl. Löwe 1970, S. 133). Außerdem problematisierte Löwe die testpsychologischen Forschungsmethoden, die meist die jüngeren „Versuchspersonen“ bevorzugen (vgl. ebd., S. 119). Löwe gelang zu dem Ergebnis, dass insbesondere zwei Faktoren die Lernfähigkeit im Alter beeinflussen: a) die Aktivität des Lernens (also nicht nur rezeptiv lernen) und b) die gesellschaftlich geprägte Motivation des Lernens. Er unterscheidet eine Habitualmotivation als Persönlichkeitseigenschaft und eine situationsbedingte Aktualmotivation (vgl. ebd., S. 41). Habitualmotivation meint eine generelle Neugier, eine Aufgeschlossenheit für Neues. Die Aktualmotivation resultiert aus konkreten Anforderungen und Anlässen.

Interessant erscheint auch die Frage, ob Ältere noch ihr Selbst- und Weltbild, ihre Werte und

Überzeugungen durch Lernen verändern. Hier tendieren die Psychologie und die Gehirnforschung dazu, trotz der vorhandenen Plastizität des Gehirns die Stabilität und Konstanz der Persönlichkeitseigenschaften und der existenziellen Deutungsmuster zu betonen. So schreibt der Neurowissenschaftler Gerhard Roth: „*Persönlichkeit und Charakter des Menschen und damit die Grundstrukturen des Verhältnisses zu sich selbst und zu seiner Umwelt werden sehr früh festgelegt [...] In späterer Jugend und im Erwachsenenalter ist der Mensch in seinen Persönlichkeitsmerkmalen nur noch wenig veränderbar, es sei denn, er hat starke positive oder negative emotionale Erlebnisse*“ (Roth 2001, S. 452). Diese Sicht ist aber zu ergänzen durch die Perspektive, wie sie Manfred Spitzer, ebenfalls Gehirnforscher, formuliert: „*Ältere Menschen lernen zwar langsamer als junge, dafür haben sie jedoch bereits sehr viel gelernt und können dieses Wissen dafür einsetzen, neues Wissen zu integrieren. Je mehr man schon weiß, desto besser kann man neue Inhalte mit bereits vorhandenem Wissen verknüpfen [...] Wissen kann helfen, neues Wissen zu strukturieren, einzuordnen und zu verankern*“ (Spitzer 2010, S. 220).

Roth und Spitzer bestätigen: Das Lernen Älterer erfolgt in neuronalen Strukturen, die im Lauf des Lebens und insbesondere in der Kindheit gebildet werden. Insofern ist das Lernen „strukturdeterminiert“. Allerdings ist zu differenzieren: Die Persönlichkeitsmerkmale (z.B. die „Big Five“: Extraversion/Introversion, Verträglichkeit/Kälte, Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus, Offenheit für Neues) verändern sich im Alter nur in Ausnahmefällen. Das Wissen selbst kann im Alter aber umso leichter erworben und in Zusammenhänge integriert werden, je mehr Wissen bereits in früheren Jahren angeeignet wurde. Sinnvolles, bedeutsames Wissen wird im Alter folglich leichter gelernt als unwichtiges Wissen.

Viele dieser genannten modernen neurowissenschaftlichen und psychologischen Erkenntnisse sind keineswegs neu. So haben mehrere Philosophen der griechischen und römischen Antike bereits auf die „Altersweisheit“ aufmerksam gemacht. Der bekannte römische Redner und Politiker Marcus T. Cicero (106 bis 43 v. Chr.) hat einen lesenswerten Essay über „Cato maior de senectute“ (Cato der

Ältere über das Alter) ungefähr 44 v. Chr. geschrieben. Hier einige seiner Thesen gegen das verbreitete Vorurteil, das Alter sei leistungsschwach und unproduktiv: Häufig wird behauptet, das Gedächtnis ließe im Alter nach. *„Das dürfte stimmen, wenn man es nicht übt, oder auch, wenn man von Natur aus ein Schwachkopf ist [...] Alte Leute wissen alles, worum sie sich Sorgen machen: Anberaumte Gerichtstermine, ihre Schuldner und ihre Gläubiger [...] Nur eifriges Interesse braucht weiterzuwirken, dann bleiben die Geisteskräfte im Alter erhalten [...] Doch ihr seht, wie man im Alter nicht nur nicht schlaff und untätig ist, sondern sogar sehr geschäftig, immer tätig und unternehmend und zwar entsprechend dem Eifer, den man in früheren Jahren schon gezeigt hat [...] Man braucht seine Kräfte nur im richtigen Maß einzuteilen und sich nur so viel anzustrengen, wie man vermag [...] Körperlich wird man durch laufende Überanstrengung schwerfällig; der Geist aber wird nur dadurch frisch erhalten, dass man ihn betätigt“* (Cicero 44 v. Chr. [1983], S. 41f.).

Zielgruppen der Bildungsarbeit

Viele Ältere bevorzugen altersheterogene Seminare. Sie möchten mit jüngeren Menschen in Kontakt bleiben und sich auch – z.B. in Sprachkursen – mit ihnen „messen“. Die Generationen lernen voneinander, indem sie unterschiedliche Wirklichkeitskonstruktionen erleben. Der Horizont wird erweitert und im positiven Fall wird akzeptiert, dass die Jüngeren über andere Lebensstile und Gewohnheiten verfügen. Zur gesellschaftlichen Integration können Ältere beitragen, indem sie sich für andere „Fühl-Denk-Verhaltensprogramme“ interessieren, ohne sich an alle neuen Moden anzupassen.

Auch in zahlreichen Unternehmen gewinnt das intergenerative Lernen an Bedeutung. So werden an vielen Arbeitsplätzen Tandems gebildet, wobei sich Jüngere mit ihrem neuen Wissen und Ältere mit ihren Erfahrungen ergänzen. Deshalb wird von nicht wenigen BildungsmanagerInnen auch ein „Paradigmenwechsel“ empfohlen: *„weg von einem negativen Altersbild“* (Althaus 2011, S. 11) und *„hin zu einem Generationen verbindenden Denken, Lernen und Handeln“* (ebd.).

Sylvia Kade unterscheidet vier didaktische Konzepte (vgl. Kade 2007, S. 128):

- **Bildung im Alter („für mich“): Biografiebezug**
Hierbei geht es um ein biografisches Identitätslernen älterer Menschen, insbesondere um die Frage: „Wie bin ich zu der Person geworden, die ich heute bin?“ Im Vordergrund steht ein „reflexiver Selbstbezug“, eine Aufarbeitung der Bildungs- und Lernbiografie.
- **Bildung für das Alter („für uns“): Lebensphasenbezug**
Angehörige der gleichen Altersgruppe (z.B. Nachkriegsgeneration, DDR-Generation) tauschen ihre Erfahrungen aus. Die Seminargruppe ist relativ homogen, die Älteren sind „unter sich“.
- **Bildung mit Älteren („mit anderen“): Generationsbezug**
In altersheterogenen Gruppen findet „intergenerationelles Lernen“ statt. Thema ist hier das Generationsverhältnis. Diese Seminare dienen der sozialen Integration und der Perspektivenverschränkung.
- **Umgang mit Älteren („für andere“): Erfahrungsbezug**
Angesprochen werden Erwachsene, die beruflich in der Pflege oder im Gesundheitswesen für Ältere tätig sind, außerdem ehrenamtlich in der Arbeit mit Älteren Tätige. Diese Tätigkeiten verlangen psychologisches, medizinisches und sozialpädagogisches Wissen, aber auch eine Reflexion der gesellschaftlichen Altersbilder und der eigenen Einstellung zum Alter.

Es sei noch einmal betont: Die Älteren sind keine homogene Zielgruppe. Die Vielfalt der Lebensalter und Bildungsaktivitäten ist bei ihnen noch größer als bei jüngeren Altersgruppen. Außerdem sind „spezielle“ Gruppen zu berücksichtigen, z.B. ältere WissenschaftlerInnen, ältere MigrantInnen, ältere ländliche Bevölkerung, ältere KünstlerInnen.

Sylvia Kade unterscheidet mehrere Milieus im Alter, die sich durch ihre Lebensstile, aber auch durch ihre kulturellen Interessen und Bildungsaktivitäten kennzeichnen:

- pflichtbewusst-häusliche Alte: kleinbürgerlich-konservatives Milieu, familienorientiert, wenig Kontakte zu Fremden, in Vereinen und Kirchengemeinden aktiv
- sicherheits- und gemeinschaftsorientierte Alte: bescheidene Lebensverhältnisse, verdienter Ruhestand nach einem arbeitsamen, anstrengenden Leben, Geselligkeit unter Gleichaltrigen bevorzugt
- neue Alte: gehobenes Milieu mit höherer Schulbildung, akademische Berufe, finanziell gesichert, aktiv, mobil, bildungsinteressiert, außenweltorientierter, kommunikativer Lebensstil
- resignierte Alte: untere Sozialschicht, geringes Einkommen, Ohnmachtserfahrungen, häufiges Fernsehen, kaum Bildungsinteressen, viele Verwitwete

Ferner sind die meisten Älteren in der Erwachsenenbildung Frauen, so dass von einer Feminisierung der Altenbildung gesprochen wird. Diese Feminisierung der Gesellschaft und insbesondere der Erwachsenenbildung wird ergänzt durch eine „Singularisierung“: Die überwiegende Mehrheit der älteren Frauen sind Singles. Diese Singularisierung ist nicht immer, aber oft mit einer Vereinsamung verbunden. Die Erwachsenenbildung wird so häufig als Kontaktgelegenheit genutzt.

Bildung im Alter ist – so kann zusammengefasst werden – milieu- und biografiedeterminiert. Niemand wird im Alter zum ersten Mal an einem Seminar teilnehmen. Zielgruppe der Erwachsenenbildung sind vor allem bildungsgewohnte, bildungsaktive Ältere, für die Lernen zum Lebensstil und zur Lebensqualität gehört, aber auch altersgemischte Gruppen.

Weisheit als Bildung im Alter?

In den vergangenen Jahren lässt sich eine Renaissance des Weisheitsbegriffs beobachten. Das mag damit zusammenhängen, dass zur Begründung des lebenslangen Lernens im Alter weder der aktuelle Kompetenzbegriff noch der traditionelle Bildungsbegriff ausreichen. Der Kompetenzbegriff ist – trotz gegenteiliger Behauptungen – primär auf die berufliche Leistungsfähigkeit ausgerichtet. Der Bildungsbegriff wird entweder mit dem „höheren Schulabschluss“ gleichgesetzt oder als

kontemplative kulturelle Freizeitgestaltung begriffen. Der Weisheitsbegriff verweist dagegen eher auf eine „vita activa“, auf eine kluge Lebensführung im Alltag. Der bekannte Fernsehmoderator und Wissenschaftsjournalist Gert Scobel umschreibt Weisheit wie folgt: *„Weisheit beinhaltet sowohl auf sozialer und kultureller Ebene wie auch auf der Ebene persönlicher Lebensbewältigung eine gelassene Haltung gerade angesichts der Komplexität des Lebens“* (Scobel 2008, S. 97). Und: *„Weisheit und Komplexitätsforschung signalisieren uns in gleicher Weise, dass wir uns von der Vorstellung eines klaren, allumfassenden, zeitlosen, ewigen Wissens verabschieden müssen [...] Nichtwissen gehört zu unserem Wissen. Mit diesem Nichtwissen klug umzugehen ist aber gerade ein Merkmal von Weisheit“* (ebd., S. 113).

Zur Weisheit gehört also nicht nur das Bewusstsein von Endlichkeit und Vergänglichkeit, sondern auch die Einsicht in die Relativität und Kontextabhängigkeit unseres Wissens sowie in die Vorläufigkeit unserer Erkenntnisse und deren Irrtumswahrscheinlichkeit. Weisheit erfordert ein nicht-dualisierendes Denken, ein „Sowohl-als-auch-Denken“, eine Urteilsvorsicht angesichts der Widersprüchlichkeit und Unberechenbarkeit unserer Lebenswelt. Diese Einsicht in die Grenzen unserer Weltsicht resultiert nicht nur aus wissenschaftlichem Wissen, sondern auch aus lebensbegleitendem Erfahrungswissen. Insofern wird Weisheit durch biografische Erfahrungen im Lauf des Lebens begünstigt, aber mit dem Alter nimmt keineswegs ohne weiteres die Weisheit zu. Mehr noch: Weisheit ist keine messbare Fähigkeit, kein Ergebnis von Intelligenztests und Karrieren; Weisheit ist eine „regulative Idee“, eine normative Orientierung. Niemand kann heutzutage als „weise“ gelten.

Dennoch lässt sich lebenslanges Lernen auch mit der Idee der Weisheit begründen. Zur Weisheit gehört nicht nur explizites Wissen, sondern auch implizites, „verborgenes“ Wissen, das sich als „gesunder Menschenverstand“, „Fingerspitzengefühl“ und Intuition äußert. Weisheit lässt sich nicht lehren, nicht unterrichten. Auch sind die Lehrenden nicht unbedingt weiser als die SeminarteilnehmerInnen. Aber es lohnt sich, über Sinn und Zweck von Weisheit in unserer Zeit nachzudenken und „Weisheitserfahrungen“ zwischen den Generationen auszutauschen.

Wenn von Altersweisheit die Rede ist, sollte auch die Altersrigidität nicht unerwähnt bleiben. Im Lauf des Lebens entstehen im Gehirn neuronale Netzwerke, die die biologische Grundlage unserer Denk-, Wahrnehmungs- und Gefühlsstrukturen sind. Es bilden sich Deutungs- und Emotionsmuster, die unser Selbstbild und unsere Identität prägen. Diese Muster werden im Alter – von Ausnahmen abgesehen – immer stabiler und auch unflexibler. Je mehr Ältere mit Jüngeren kommunizieren und gemeinsam

in Seminaren lernen, desto eher kann eine Rigidität der Einstellungen und Ansichten verringert und auch vermieden werden. Je mehr miteinander und voneinander gelernt wird, desto größer wird die Perspektivenvielfalt.

So verliert eine altershomogene Altenbildung trotz oder sogar wegen des demografischen Wandels tendenziell an Bedeutung – zugunsten intergenerativer Lernsettings.

Literatur

Verwendete Literatur

Althausen, Ulrich (2011): Neue Chancen nutzen. In: *Weiterbildung* 1/2011, S. 9-11.

Cicero, Marcus (44 v. Chr.[1983]): Cato major de senectute (übersetzt von Max Faltner). München: Deutscher Taschenbuchverlag.

Kade, Sylvia (2007): Altern und Bildung. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Künemund, Harald (2006): Tätigkeiten und Engagement im Ruhestand. In: Tesch-Römer, Clemens/Engstler, Heribert/Wurm, Susanne (Hrsg.) (2006): *Altwerden in Deutschland*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 289-328.

Löwe, Hans (1970): Einführung in die Lernpsychologie des Erwachsenenalters. Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften.

Rosenblatt, Bernhard von/Bilger, Frauke (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Bd. 1. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Roth, Gerhard (2001): Fühlen, Denken, Handeln. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Schiersmann, Christiane (2006): Profile lebenslangen Lernens. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Schröder, Helmut/Gilberg, Reiner (2005): Weiterbildung Älterer im demografischen Wandel. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Scobel, Gert (2008): Weisheit. Köln: DuMont.

Spitzer, Manfred (2010): Medizin für die Bildung. Heidelberg: Spektrum.

Tippelt, Rudolf/Schmidt-Hertha, Bernhard/Kuwan, Helmut (2008): Weiterbildungsteilnahme nach Altersgruppen unter Einschluss der bis zu 80-Jährigen. In: Gnahn, Dieter et al. (Hrsg.): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland*, Bd. 2. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 125-140.

Weiterführende Literatur

Tesch-Römer, Clemens/Engstler, Heribert/Wurm, Susanne (Hrsg.) (2006): *Altwerden in Deutschland*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.



Foto: K.K.

Prof. (em.) Dr. Horst Siebert

horst.siebert@ifbe.uni-hannover.de
<http://www.ifbe.uni-hannover.de>

Horst Siebert studierte Literaturwissenschaft, Altphilologie und Philosophie in Kiel und München. Er disserdierte 1965 und war ab 1966 als Assistent an der Ruhr-Universität Bochum tätig. Ab 1970 war er Professor für Erwachsenenbildung an der Leibniz-Universität Hannover. Darüber hinaus war er Honorarprofessor an der Universität Jasi (Rumänien) und hatte diverse Lehraufträge an den Universitäten Innsbruck, Klagenfurt, Wien, Sofia usw. inne. Seit 2007 ist er emeritiert. Zu seinen Arbeitsschwerpunkten zählt u.a. der Pädagogische Konstruktivismus.

Education in Old Age

Abstract

Society and the business world's interest in continuing education for older people is growing against a backdrop of demographic change. Numerous empirical studies discuss the problem with the traditional deficit thesis, i.e. the thesis of decreasing performance and ability to learn due to age. As a result, the significance of calendar age is increasingly relativised. This article refers to educational sociological and psychological research on learning and older people. The focus is on the significance of informal learning in old age, which is tested for its relevance. The conclusion consists of thoughts on "the wisdom of age".

Impressum/Offenlegung

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des ESF und des BMUKK
Projekträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Koordination u. Redaktion: Institut EDUCON – Mag. Wilfried Hackl

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: www.erwachsenenbildung.at/magazin

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783837072761

Medieninhaber



Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

Herausgeberin der Ausgabe 13, 2011

Mag.^a Dagmar Heidecker (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)
Dr.ⁱⁿ Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Mag. Wilfried Hackl (Geschäftsführender Hrszg., Institut EDUCON)

Fachredaktion

Mag.^a Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)
Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Klagenfurt)
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Online-Redaktion, Satz

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)
Andreas Brandstätter (/andereseiten / grafik.layout)

Lektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das „Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazin erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das Magazin der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Zur Veröffentlichung ausgewählte Artikel werden lektoriert und redaktionell bearbeitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten.

Als Online-Medium konzipiert und als solches weitergeführt, ist das Magazin erwachsenenbildung.at beginnend mit der Ausgabe 7/8, 2009 zusätzlich in Druckform erhältlich.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p.A. Institut EDUCON
Bürgergasse 8-10
A-8010 Graz
redaktion@erwachsenenbildung.at
<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin>