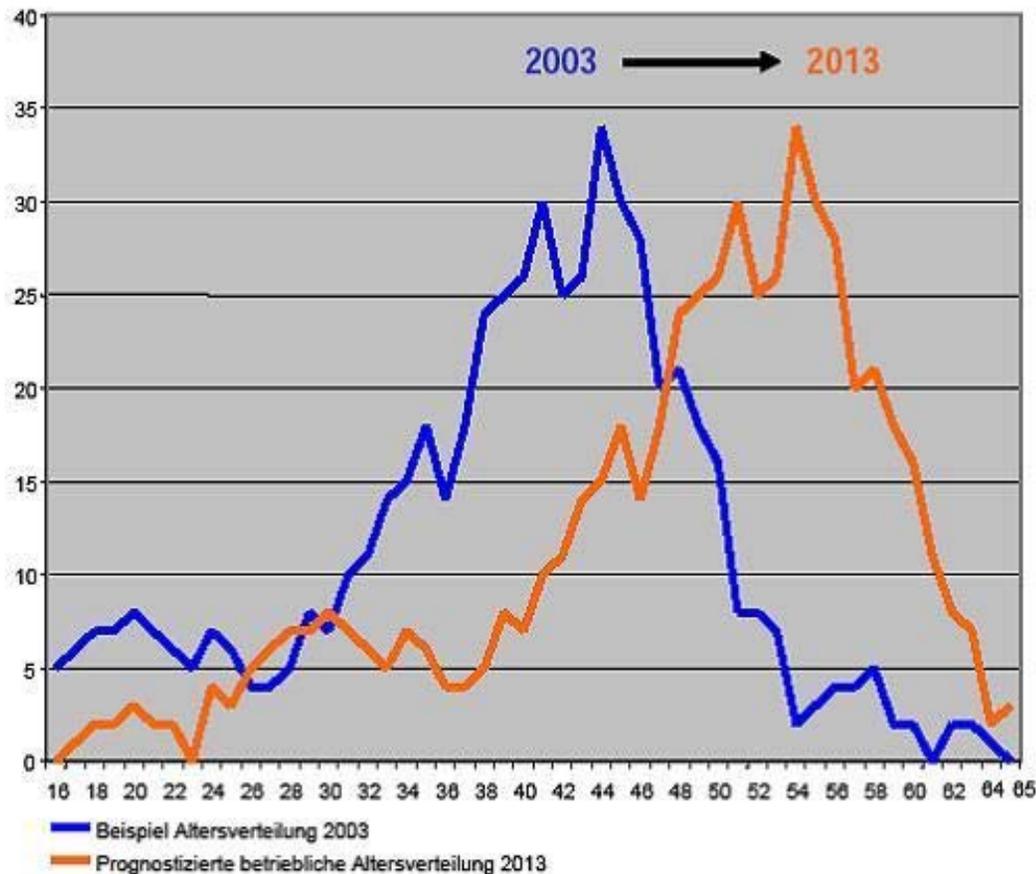




E-Learning und die geistige Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer

Prof. Dr. Kurt H. Stapf
Psychologisches Institut
Universität Tübingen

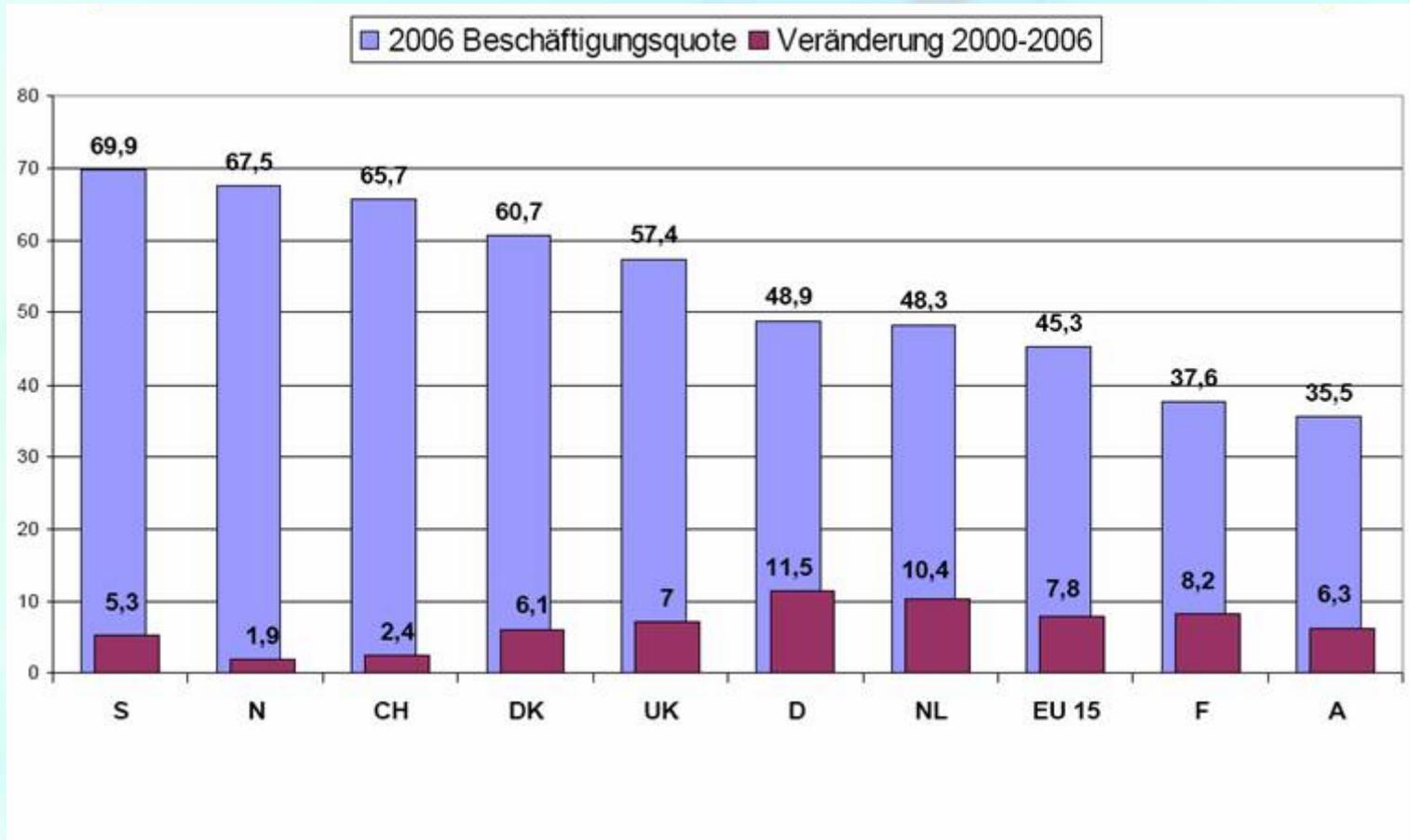
Negativszenario: Steigender Anteil älterer Arbeitnehmer kann zu ...



- ▶ Erhöhten Fehlzeiten
- ▶ Mehr Leistungsgewanderten im Betrieb
- ▶ Eingeschränkter Personaleinsatzflexibilität
- ▶ Know-How-Lücken

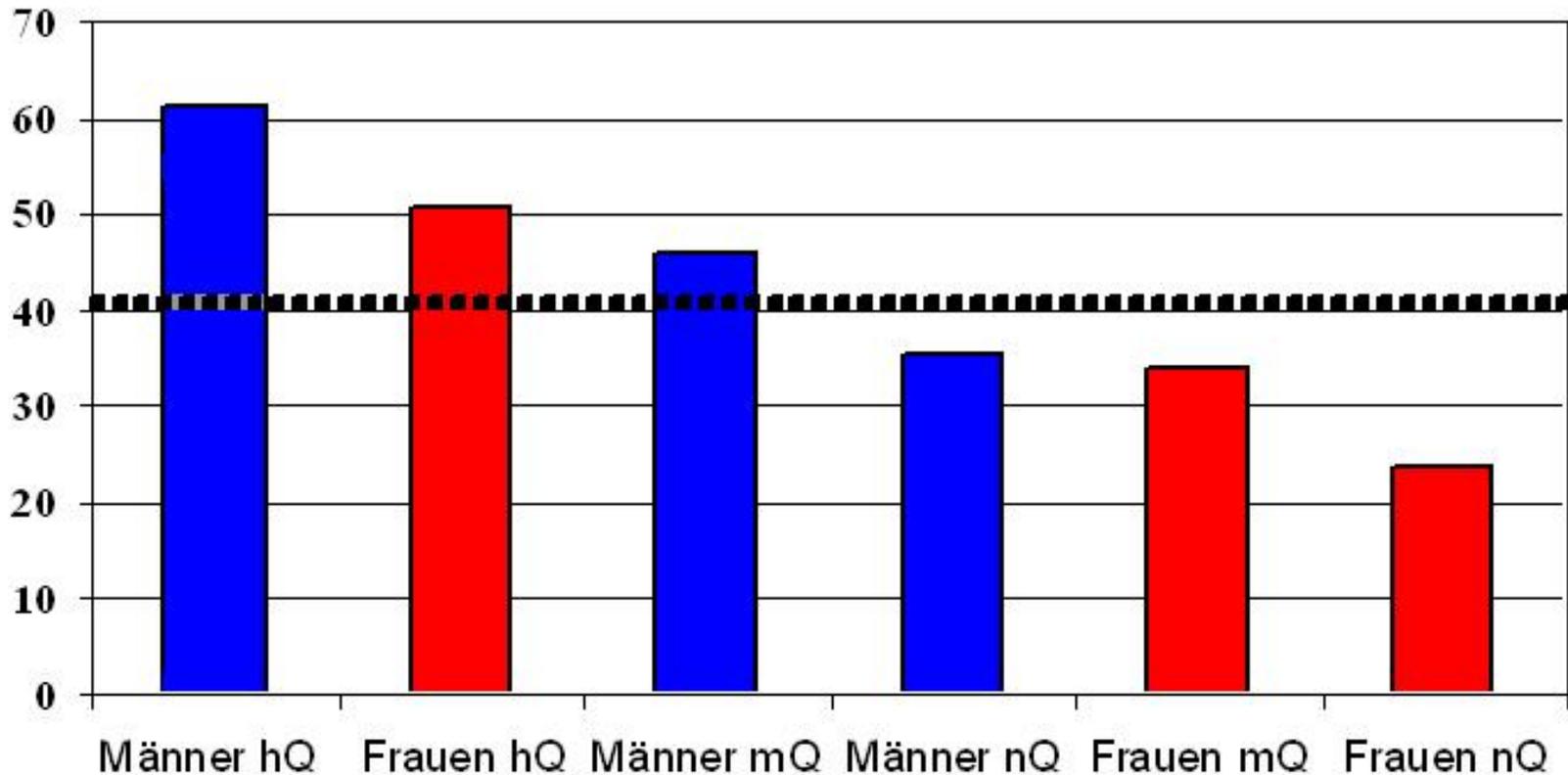
führen, wenn nicht gegen-gesteuert wird.

Beschäftigungsquote der 55- bis 64 – Jährigen (2000-2006)



Quelle: Eurostat

Beschäftigungsquoten 55 - 64-jähriger ...

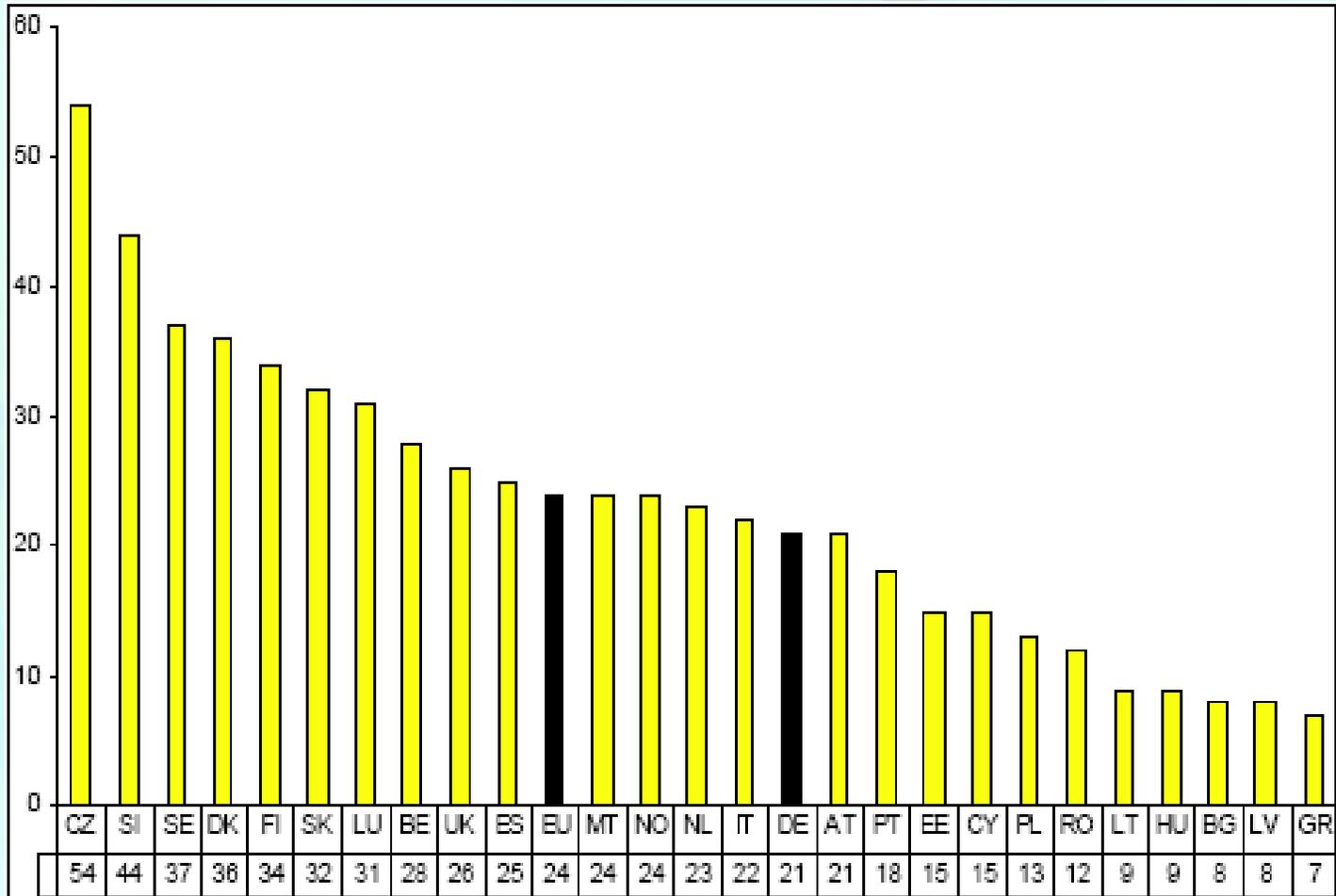


hQ = hohe, mQ = mittlere, nQ = niedrige Qualifikation, Linie = Ø von 41,3 %

Sozialpolitisches Gebot der Stunde:

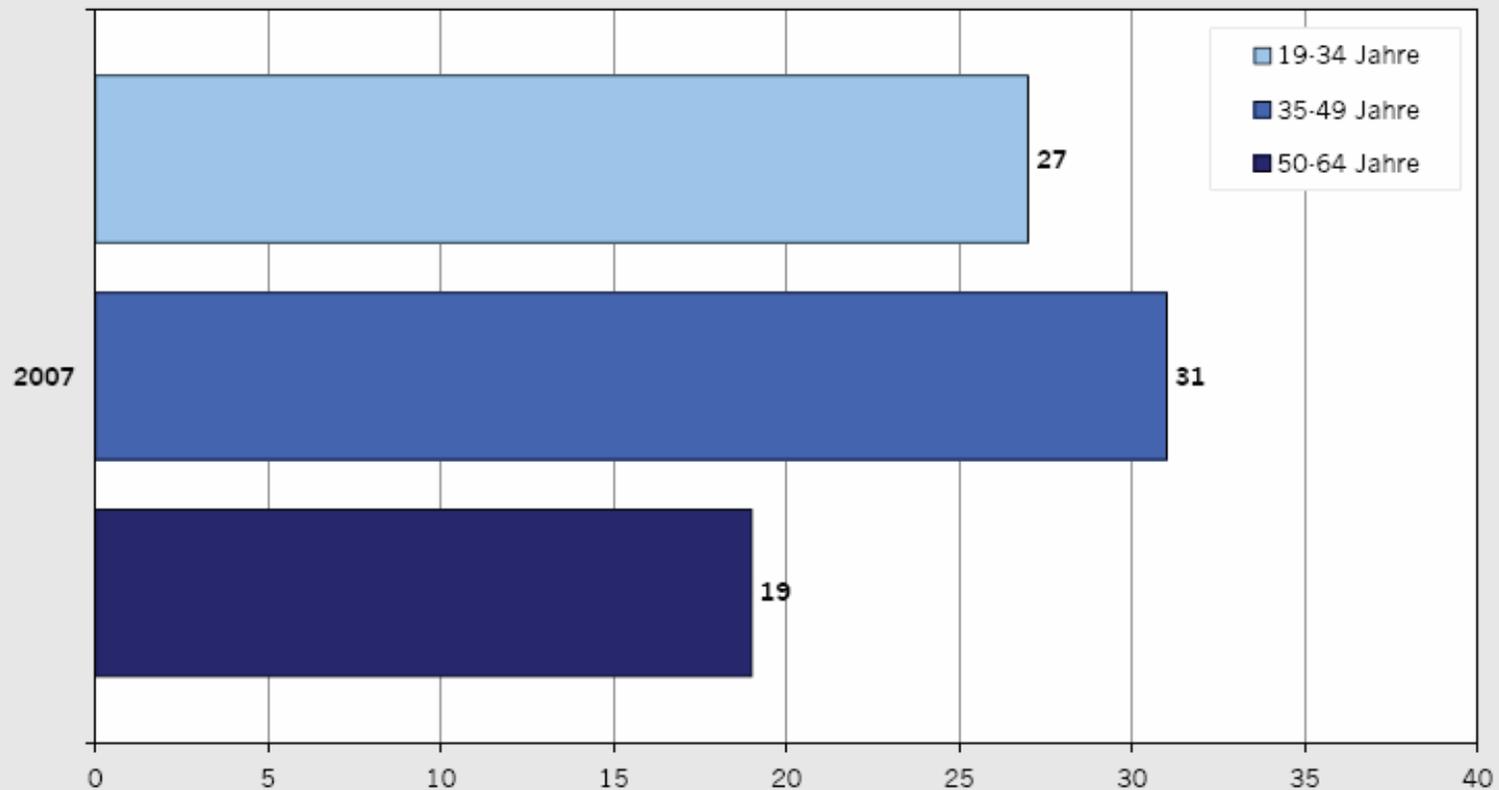
- Reaktion auf den demographischen Wandel
- Lebensarbeitszeit bis zum 65./67. Lebensjahr
- steigender Bedarf an höher qualifizierten Arbeitskräften
- Zahl der jüngeren Arbeitskräfte sinkt
- in rohstoffarmen Industrieländern nimmt das Qualifikationsniveau der Beschäftigten einen immer höheren Stellenwert ein
- deshalb Weiterbildung, insbesondere der älteren Mitarbeiter

Weiterbildung im internationalen Vergleich



Weiterbildung (nach Altersgruppen)

Berufliche Weiterbildung in der Erwerbsbevölkerung (nach Altersgruppen)



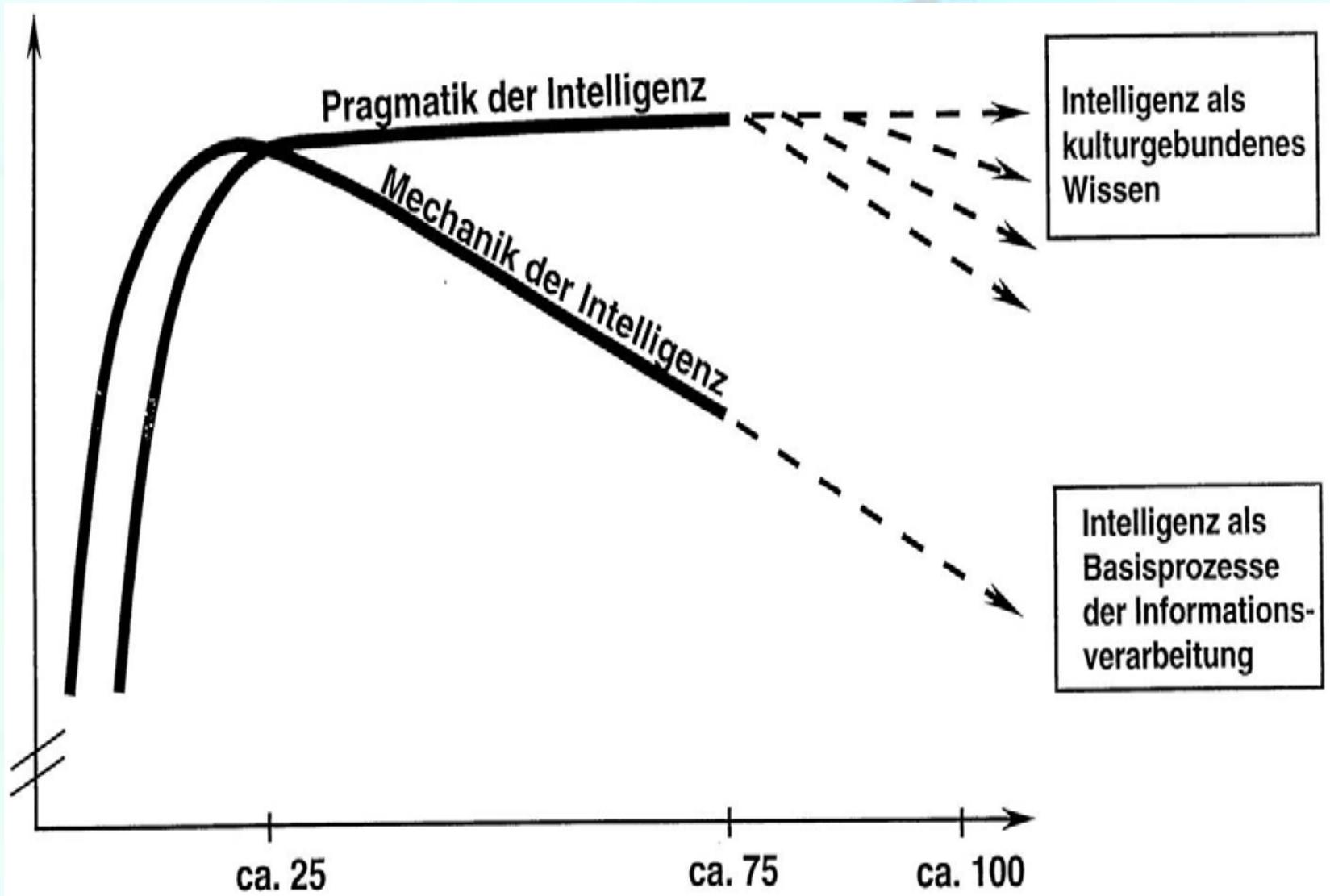
Defizit - Modell

Danach sind ältere Arbeitnehmer generell

- weniger leistungsfähig**
- kaum lernfähig**
- langsamer in der Informationsaufnahme**
- weniger belastbar**
- häufiger krank als jüngere Arbeitnehmer**

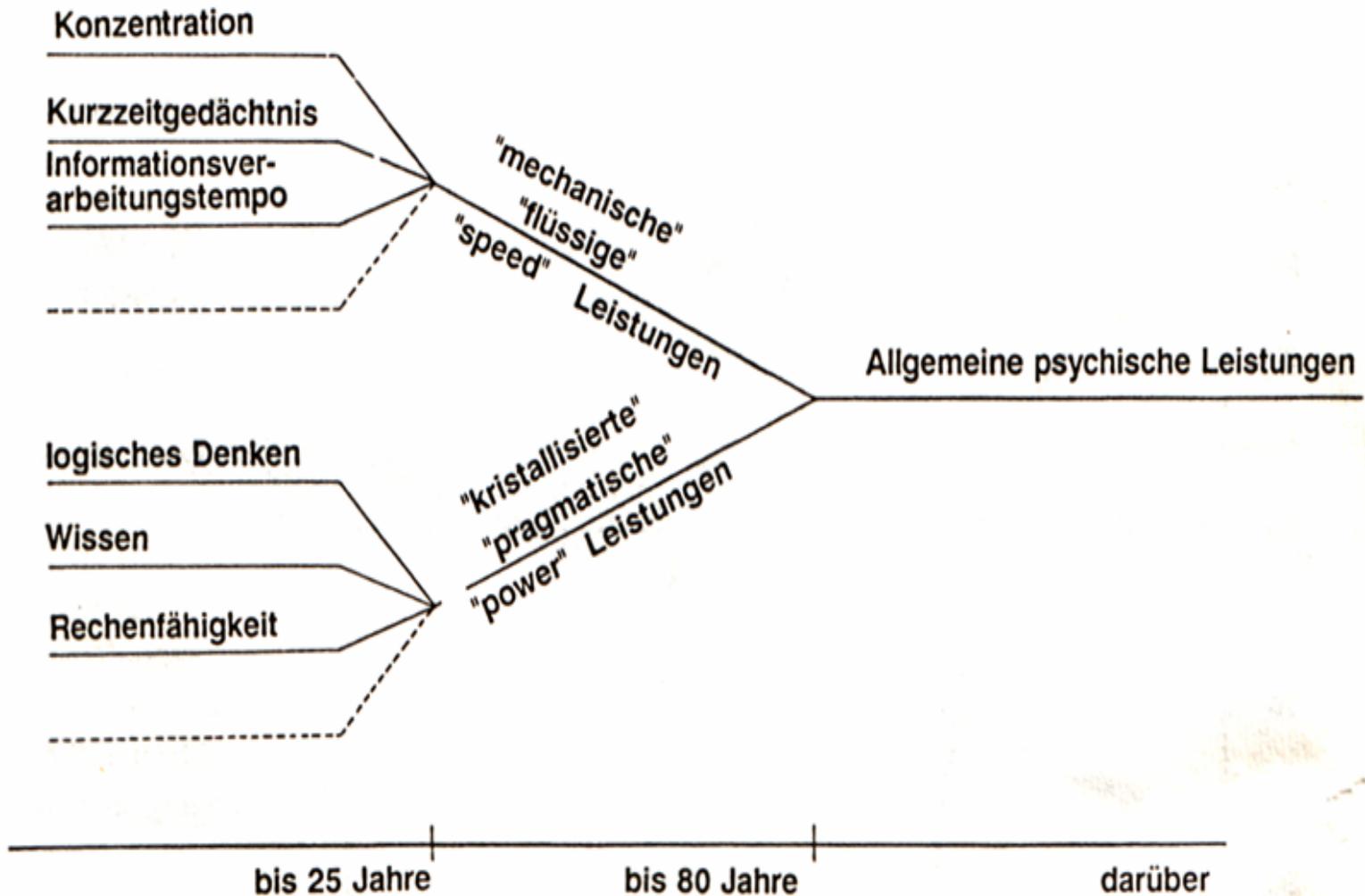
**Älterwerden ist schicksalhaft und umfassend
mit dem Verlust von körperlicher und geistiger
Leistungsfähigkeit verbunden → Pauschalurteil**

Zwei-Komponentenmodell der Intelligenz



Baltes, P. (1996)

Dedifferenzierung psychischer Funktionen mit dem Alter



(nach Oswald & Lehr, 1991)

Zwei-Komponentenmodell der Intelligenz

ELEMENTARE INFORMATIONS- VERARBEITUNG

► Intelligenz
als kognitive
Basisope-
rationen und
deren Tempo

- inhaltsneutral
- universell
- genetisch bedingte Unterschiede
- veränderlich

Bsp.:

- Verarbeitungstempo
- Erwerb / Abruf neuer Info
- Grundprozeduren

ALTERNVERLUSTE

FAKTEN- UND HANDLUNGS- WISSEN

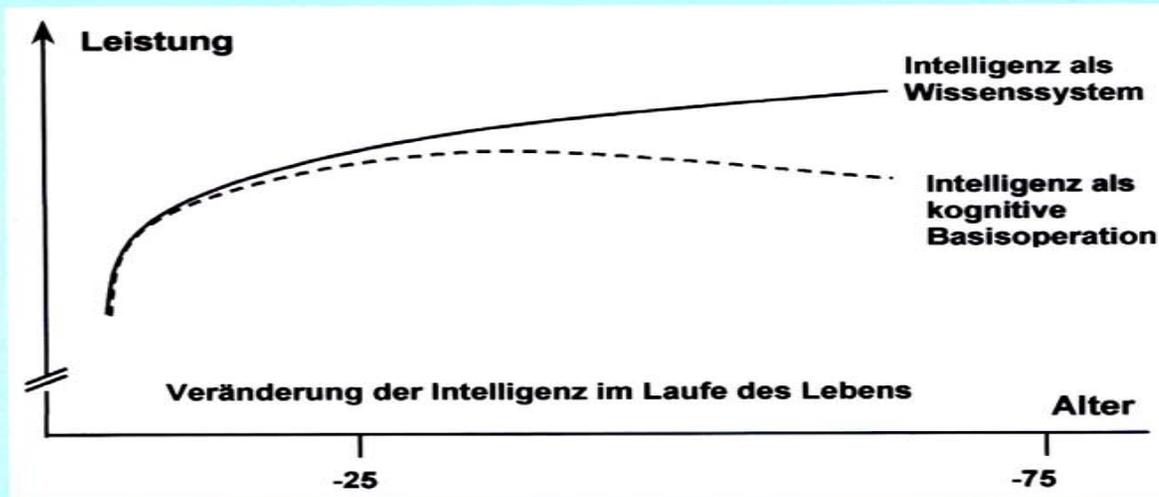
► Intelligenz
als Wissens-
system

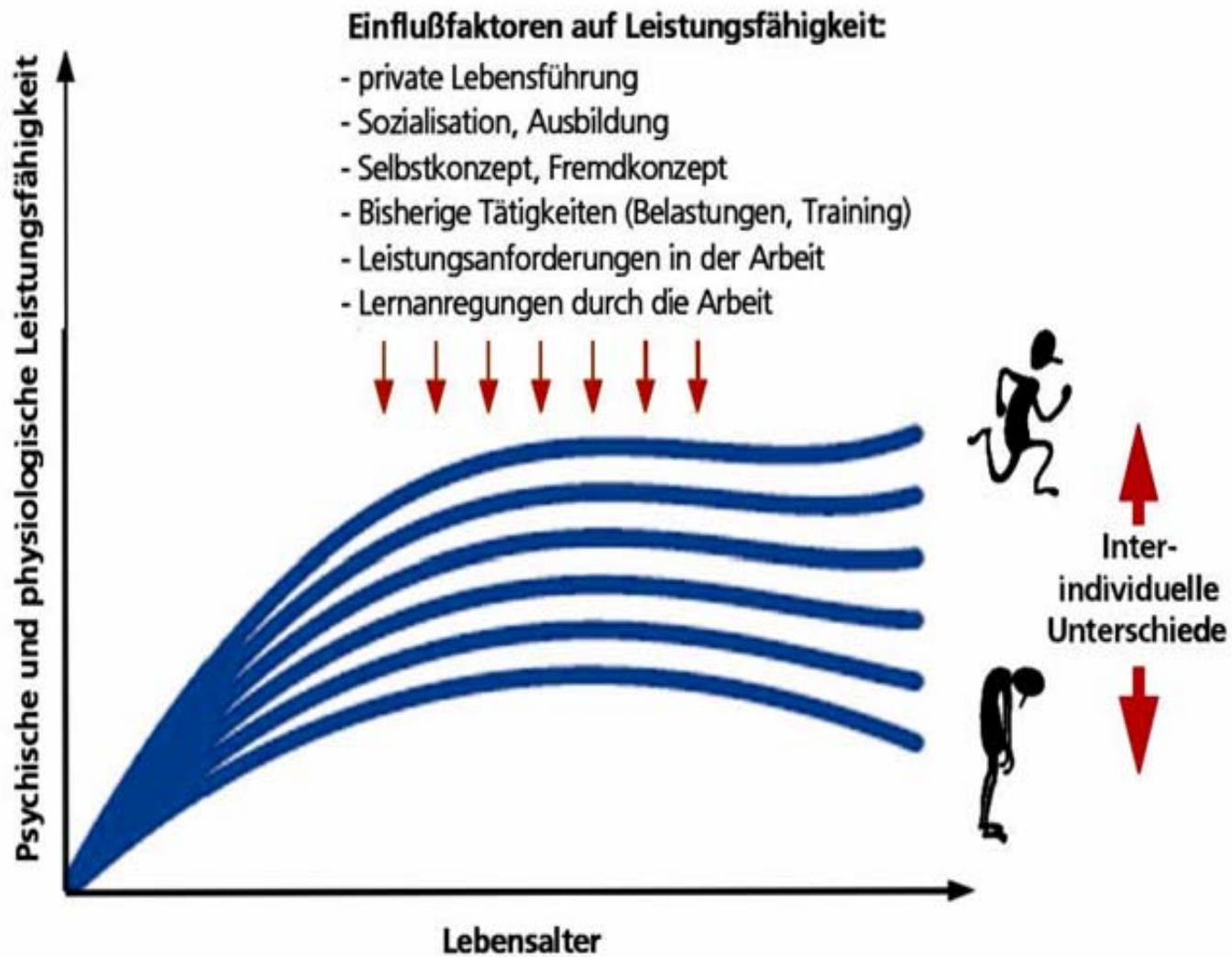
- inhaltspezifisch
- kulturkreisabhängig
- lernbedingte Unterschiede
- verfestigt

Bsp.:

- Berufswissen
- soziale Intelligenz
- sprachliche Leistungen

ALTERNSZUWACHSVORTEILE





E-Learning: Elektronisch unterstütztes Lernen, auch Online-Lernen oder multimediales Lernen genannt. Umfasst alle Formen von Lernen, bei denen digitale Medien für die Präsentation und Distribution von Lernmaterialien und/oder zur Unterstützung zwischenmenschlicher Kommunikation zum Einsatz kommen.

Blended Learning, auch Integriertes Lernen genannt, stellt eine Lernform dar, die eine didaktisch sinnvolle Kombination von traditionellen Präsenz-Veranstaltungen und modernen Formen von E-Learning anstrebt.

Das Konzept verbindet die Effektivität und Flexibilität von E-Lernen mit den sozialen Aspekten der Face-to-Face-Kommunikation sowie ggfls. dem praktischen Erlernen von Tätigkeiten.

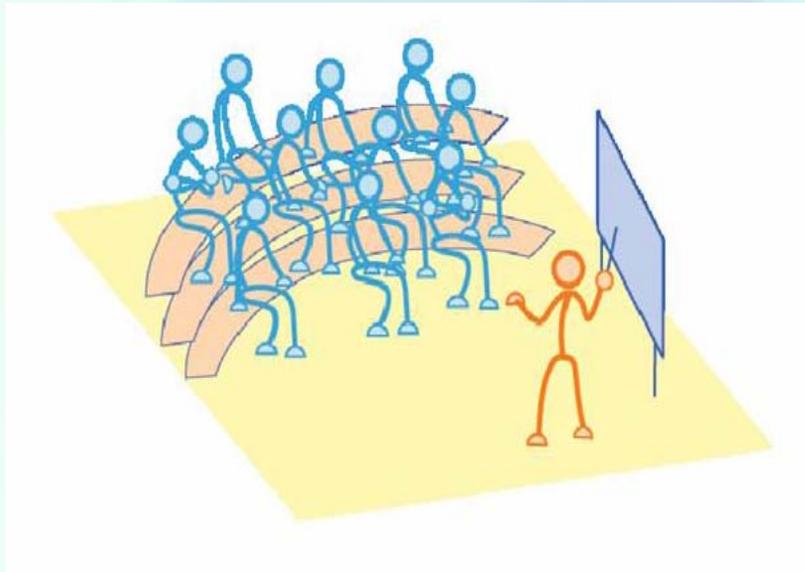
E-Learning



E-Learning mit Beratung



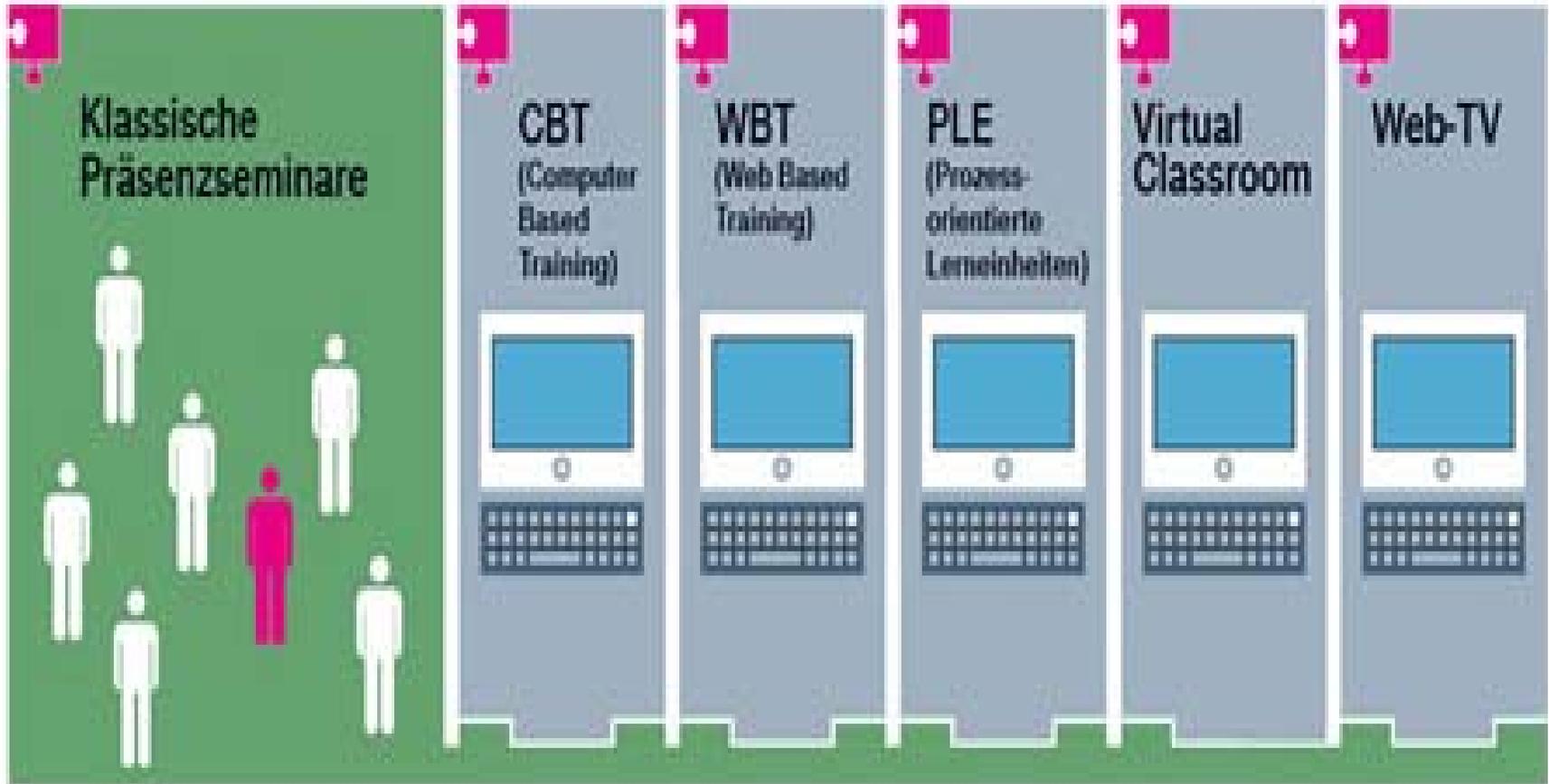
Traditionelle Präsenzveranstaltung



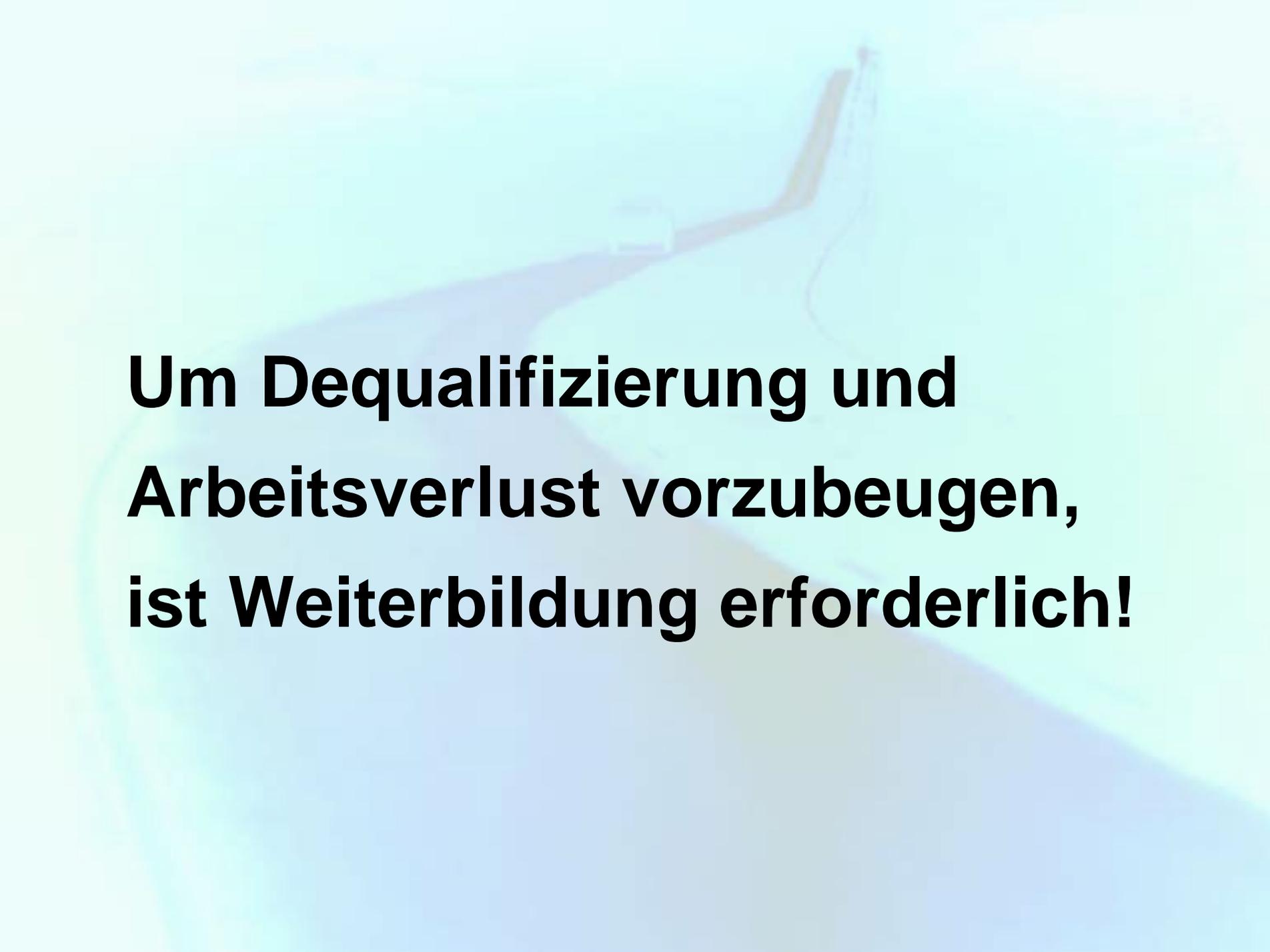
Lernen in der Gruppe mit tutorieller Unterstützung



Die Bausteine von Blended Learning

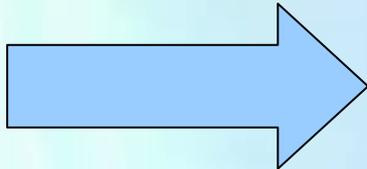
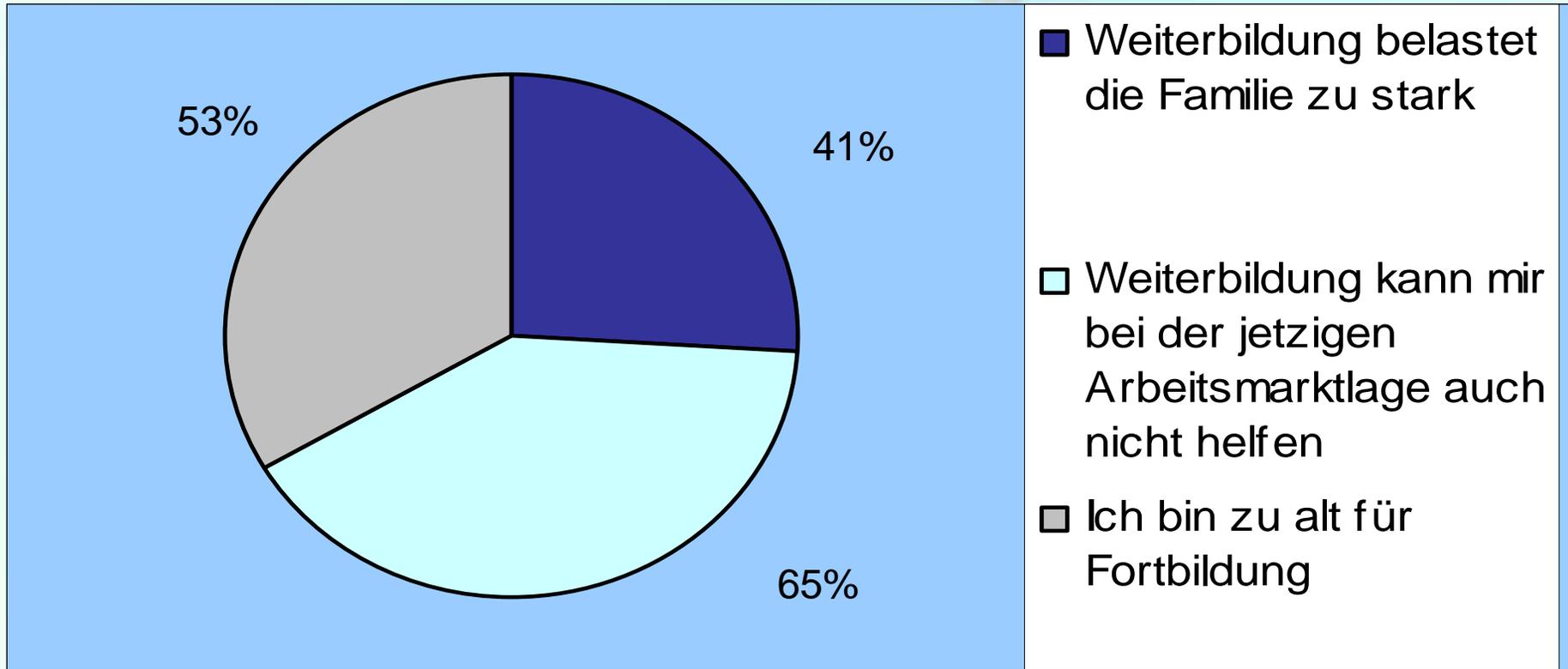


http://www.training.telekom.de/internet/telekom-training/04_elearning/4100_blended_learning.jsp

An aerial photograph of a road winding through a landscape, overlaid with a blue tint. The road starts from the bottom left and curves towards the top right. There are some small structures or vehicles visible on the road.

**Um Dequalifizierung und
Arbeitsverlust vorzubeugen,
ist Weiterbildung erforderlich!**

Einwände gegen Weiterbildung



Lernwiderstände und Lernentwöhnung

Weiterbildungsbarrieren bei älteren und wenig qualifizierten Mitarbeitern

- **Angst vor Mißerfolg infolge negativer Bildungserfahrungen**
- **fehlende Information über Weiterbildungsmöglichkeiten**
- **fehlende Information über die mit Weiterbildung verbundenen Chancen**
- **fehlende altersspezifische Gestaltungen der Weiterbildungsmaßnahmen**

Was ist zu tun ?

Vorurteile abbauen

Aufklärung und Ermutigung der Älteren

Defizitmodell zurückweisen

**Statt dessen Kompetenzmodell
propagieren**

>Kompetenzmodell<

- Altersangemessener Umgang mit Anforderungen und Ressourcen der (Arbeits-) Umgebung
- Bessere Anpassung der Person an die jeweilige Situation
- Suche nach Kompensation und Stärkung der spezifischen Kompetenz
- Kompetenter Umgang mit Schwierigkeiten
- Erfahrungswissen zur Problembewältigung

Wie lernen ältere Mitarbeiter?

Lernfähigkeit
Kompetenz

Lernleistung
Performanz

Lernbedingungen

Lernmotivation



Lernfähigkeit

Ältere Arbeitnehmer lernen nicht schlechter, sondern auf andere Weise

- Anknüpfung an bestehendes Wissen**
- Verarbeitung in bestehende Konzepte
„learning on the job“**
- Umlernen ist schwerer als Neulernen**
- Lernen selbst ist trainierbar**

Lernfähigkeit im Altersverlauf

- **Laborstudien zeigen abfallende Lernleistungen mit dem Alter bei „sinnlosem“ Material**
 - **langsames Lernen**
 - **geringeres Erinnerungsvermögen**
- Grund: abnehmende kognitive Basiskapazität**
- **langsamere Informationsverarbeitung**
 - **weniger wirksames Arbeitsgedächtnis**
 - **kürzere Gedächtnisspanne**
 - **Lernprozeß ist stör anfälliger**

Lernfähigkeit im Altersverlauf

- **Studien im beruflichen Umfeld zeigen zwar langsames Lernen, aber ähnlichen Lernerfolg wie bei Jüngeren,**
- **wenn keine Zeitrestriktion vorliegt,**
- **wenn Anwendungsbezug gegeben ist,**
- **wenn Lerngewohnheiten berücksichtigt werden.**
- **Lernschwierigkeiten treten beim Umlernen auf.**

Lernbedingungen

- Ältere sind lern- und unterrichtsentwöhnt
- Hilfreich ist selbstgesteuertes, aktives Lernen:
- Dabei bestimmen die Lernenden selbst

Lernziele und Lerninhalte

Anknüpfung an die Arbeitswelt

Lerntempo und Lernzeit

mehr Wiederholungen werden benötigt

Umgang mit Fehlern

Teilnehmer-Zusammensetzung

Lernhilfen

Zuziehen externer Experten

Lernbedingungen

- Entwicklungsfördernde Arbeitsgestaltung

Ganzheitlichkeit

Selbständige Planung, Ausführung, Kontrolle

Inhaltliche Freiheitsgrade

Zeitliche Freiheitsgrade

- Rückmeldungen
- Interaktionsmöglichkeiten

Leistungserwartung der Umwelt beeinflusst die Leistungsfähigkeit des Individuums

Förderung durch angemessene Forderung

Ältere lernen anders

Traditioneller Unterricht

- dozentenorientiert
- frontal
- theoretisch-deduktiv
- prüfungsorientiert
- Praxis als Beispiel

Anforderung an die Teilnehmer

- Konzentrationsfähigkeit
- Daueraufmerksamkeit
- passiver Nachvollzug
- Auswendiglernen-Merken

Probleme für ältere Teilnehmer:

- kein Rückgriff auf vorhandenes Praxiswissen möglich
- fehlende Lern-Motivation wegen nicht erkennbarem Verwertungsbezug
- passive Lernsituation

Lernmotivation

- Lernmotivation ist individuell abhängig von
 - Motiven der Person:* persönliche Lerngeschichte
 - Selbstkonzept:* Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit
 - Lernzielen:* intrinsisch oder extrinsisch
- Lernbereitschaft nur begrenzt vom Alter abhängig
- Instrumentalität beruflicher Weiterbildung:
Lernbereitschaft wird von Kosten-Nutzen-Überlegungen bestimmt
 Was bringt mir das?

Motivationale Hemmnisse für die Weiterbildung

- Fehlendes Defizit – Bewußtsein
- Angst, Qualifikationsdefizite zuzugeben,
Befürchtung von Nachteilen
- Angst vor neuen Aufgaben (Versagensangst)
- negative Erfahrungen von früheren
„mißglückten“ Schulungen

Methoden zu motivierter Weiterbildung

Lernzielformulierung: Teilnehmer sollten Gelegenheit haben, eigene Interessen und Erfahrungen zu artikulieren

Partizipatives Lernen: Zu selbständigem Lernen ermutigen

Teamwork: → **kooperativ statt konkurrierend**

- Die Gruppe weiß mehr
- Die Gruppe gleicht Fehler aus
- Die Gruppe spornt zu kreativem Denken an
- Die Gruppe stärkt das „Wir-Gefühl“

Situiertes Lernen: Lernen in Kontexten, nicht isoliert

Exemplaristisches Lernen: Transferfähigkeit verstärken

Dezentralisierte Lernorte: der Wechselwirkung von Lernen und Arbeiten gerecht werden

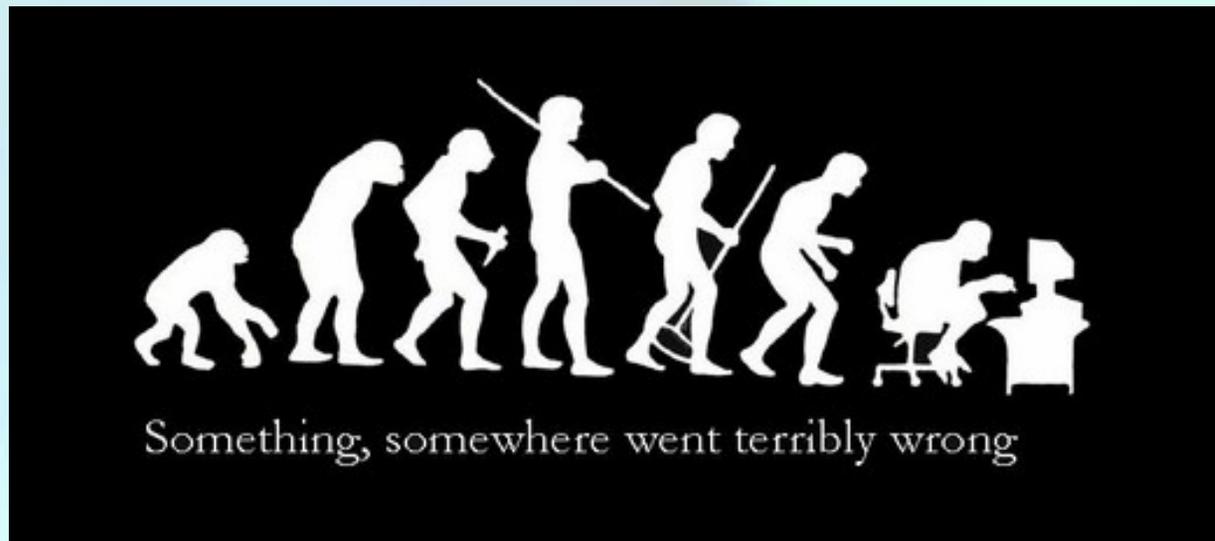
Integrierte Maßnahmen der Weiterbildung

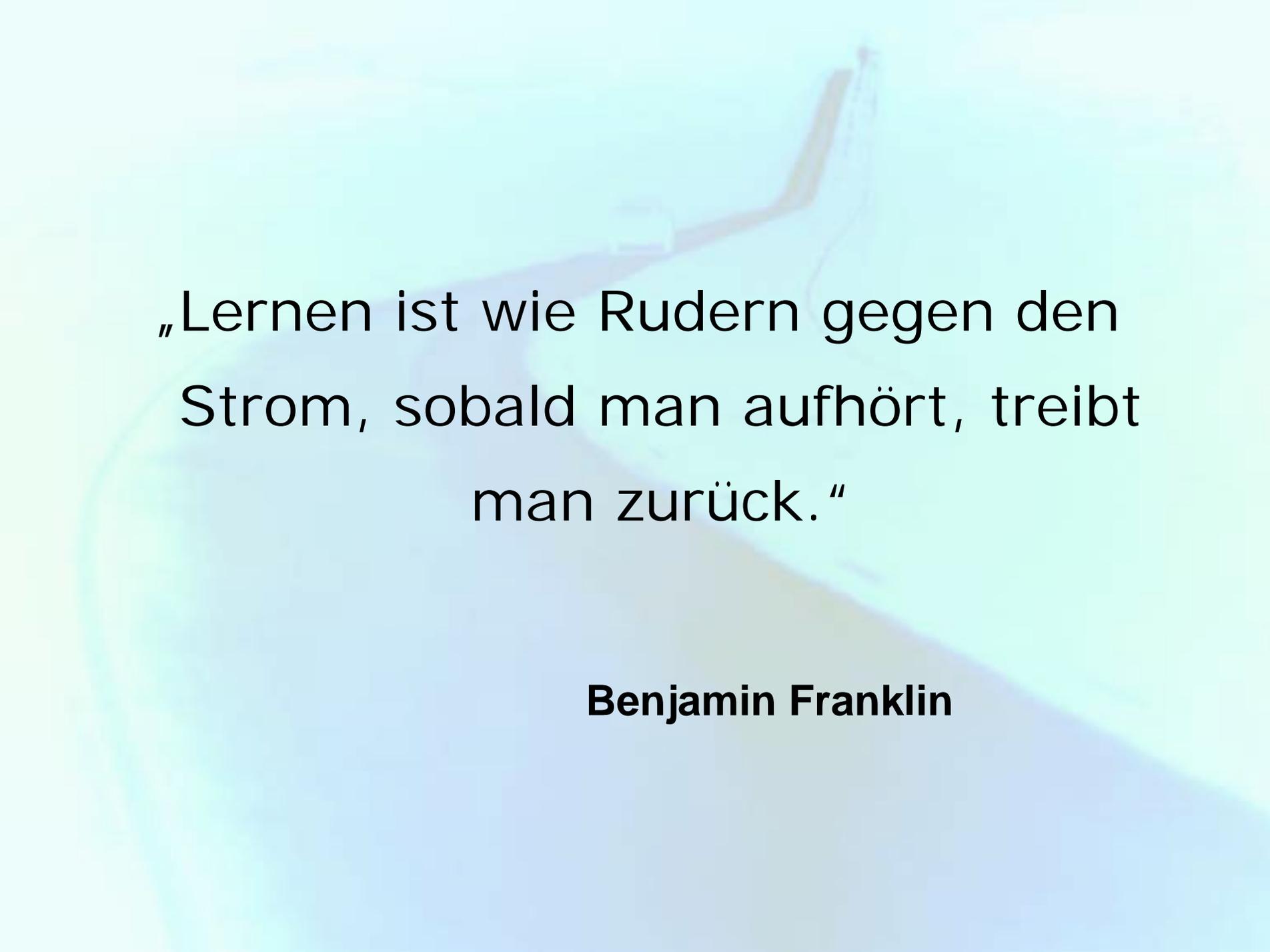
(nach v. Rosentiel und Rüttinger (2005))



Ökologisches Gesetz

„ Eine Spezies wird nur dann überleben, wenn sie mindestens so schnell lernt, wie sich ihre Umwelt verändert – und dies gilt auch für Unternehmen und deren Mitarbeiter.“





„Lernen ist wie Rudern gegen den Strom, sobald man aufhört, treibt man zurück.“

Benjamin Franklin

EBERHARD KARLS

UNIVERSITÄT
TÜBINGEN



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit !

