

Sebastian Thiele

## **Zum anstehenden Wandel der beruflichen Bildung Älterer**

## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2009 Diplomica Verlag GmbH  
ISBN: 9783836644891

**Sebastian Thiele**

**Zum anstehenden Wandel der beruflichen Bildung  
Älterer**



# Magisterarbeit

---

Sebastian Thiele

## Zum anstehenden Wandel der beruflichen Bildung Älterer



Sebastian Thiele

**Zum anstehenden Wandel der beruflichen Bildung Älterer**

ISBN: 978-3-8366-4489-1

Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2010

Zugl. Technische Universität Chemnitz, Chemnitz, Deutschland, Magisterarbeit, 2009

---

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und der Verlag, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica Verlag GmbH

<http://www.diplomica.de>, Hamburg 2010

<b>1.</b>	<b>AKTUELLE SITUATION EINER ÜBERALTERTEN GESELLSCHAFT IN BEZUG ZUR BERUFLICHEN BILDUNG</b>	<b>4</b>
1.1	Abgrenzung verschiedener relevanter Begrifflichkeiten	6
1.2	Gesellschaftliche Trends und ältere Erwerbsbevölkerung	10
1.2.1	Demografische Bestandsaufnahme	13
1.2.2	Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials	15
1.2.3	Bildungsbeteiligung Älterer	16
1.2.4	Ältere Arbeitnehmer im Unternehmen – Weiterbildungsangebot und Einstellungen	19
1.2.5	Defizittheorie – Durch die Unternehmen produzierte Altersbilder	21
<b>2.</b>	<b>LERNTHEORETISCHE, PHYSISCHE UND PSYCHISCHE ASPEKTE DES ALTERS</b>	<b>24</b>
2.1	Angepasste, sinnvolle Lernumgebungen und –prozesse für Ältere	24
2.1.1	Spezifik des Lernens Älterer	26
2.1.2	Sinngehalt spezieller Angebote für die berufliche Bildung Älterer	28
2.2	Gesundheit und Alter	29
2.2.1	Das neue Verständnis von Gesundheit	30
2.2.2	Gesundheitsprävention bei älteren Menschen	32
<b>3.</b>	<b>ERFAHRUNGS- UND WISSENSTRANSFER IN DER BERUFLICHEN BILDUNG ÄLTERER</b>	<b>35</b>
3.1	Formen des intergenerationellen Lernens	36
3.2	Didaktische Grundzüge intergenerationeller Lernprozesse	38
3.3	Lernen im Tandem	42
3.4	Erfolgreicher Einsatzes von Lerntandems am Beispiel der Bochumer Verein Verkehrstechnik GmbH	44
3.4.1	Grundstruktur des Lerntandems	45
3.4.2	Lernverhalten Älterer im Lerntandem	48
3.5	Konsequenzen des Erfahrungstransfers in der beruflichen Bildung	48

<b>4.</b>	<b>SELBSTORGANISIERTES LERNEN UND NEUE LERNKULTUR</b>	<b>50</b>
<b>4.1</b>	<b>Erfolgsfördernde didaktische Gestaltungsoptionen selbstgesteuerter Lernprozesse</b>	<b>52</b>
4.1.1	Anforderungen an die Lernenden	52
4.1.2	Anforderungen an den Betrieb und das Lernumfeld	55
<b>4.2</b>	<b>Selbstorganisiertes Lernen am Beispiel des Projektes ‚Arbeitsplatzreife‘</b>	<b>57</b>
4.2.1	Grundstruktur des Projektes	57
4.2.2	Lernverhalten Älterer und die Bedeutung des Projektes	60
<b>4.3</b>	<b>Konsequenzen für den selbstgesteuerten Lernprozess in der beruflichen Bildung</b>	<b>62</b>
<b>5.</b>	<b>PERSONALPOLITIK UND PERSONALENTWICKLUNG</b>	<b>64</b>
<b>5.1</b>	<b>Lebensphasenorientierte Personalpolitik</b>	<b>64</b>
<b>5.2</b>	<b>Standortbestimmungs- und Potenzialentwicklungsseminare</b>	<b>66</b>
<b>5.3</b>	<b>Beispiel eines Standortbestimmungsprogramms bei der Fluggesellschaft ‚Lufthansa‘</b>	<b>68</b>
<b>6.</b>	<b>ABSCHLIEßENDE ARGUMENTATION ZUR BERUFLICHEN BILDUNG IM DEMOGRAFISCHEN WANDEL</b>	<b>70</b>
<b>7.</b>	<b>LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>77</b>



# 1. Aktuelle Situation einer überalterten Gesellschaft in Bezug zur beruflichen Bildung

Die japanische Gesellschaft ist vertikal gegliedert und durch die Beziehungen von ranggleichen Personen gekennzeichnet. Entscheidend sind in diesen Beziehungen weniger Kriterien der Leistung als vielmehr Merkmale wie Alter und Dauer der Mitgliedschaft. ‚Senpai‘ und ‚Kohai‘ sind in der japanischen Gesellschaft ein unterweisender Senior und ein anzuleitender Junior. Das gesamte gesellschaftliche und betriebliche System Japans zerfällt daher in unzählige Senpai-Kohai-Beziehungen. Der Ältere ist dabei eine Art Mentor des Jüngeren und gibt ihm seine gemachten Erfahrungen und sein Wissen weiter. Vertieft sich die Beziehung zwischen Senpai und Kohai auf emotionaler Ebene, spricht man von einer ‚Oyabun-Kobun‘, einer Vater-Kind-Beziehung.<sup>1</sup> Japanische Großbetriebe fußen auf drei Faktoren: der Gewerkschaft im Unternehmen, auf einem Senioritätsprinzip, das Lohn und Aufstieg reguliert und auf der Anstellung auf Lebenszeit.<sup>2</sup>

Auch wenn dieses positive Altersbild und die betrieblichen Prinzipien nicht mehr uneingeschränkt gelten, zeigt sich dennoch ein anderes Verhältnis zum Alter als in westlichen Industrienationen. Im Verständnis eines Mitteleuropäers erscheinen die in Gesellschaft und Unternehmen vorherrschenden teils emotionalen Beziehungen auf den ersten Blick sehr fremd. Älteren Menschen kommt ein anderer Status zu und ihren Erfahrungen und ihrem Wissen scheint ein größerer Stellenwert zugeschrieben zu werden.<sup>3</sup> Das betriebliche System Japans unterscheidet sich gravierend von westlichen Ordnungen der Organisation menschlicher Arbeitskraft. Während es in letztgenannten Systemen zur Normalität geworden ist, dass Unterbrechungen und Neuorientierungen den Berufsverlauf bestimmen, zeigt sich in Japan ein Bild vom Alter, dass ältere Generationen in Gesellschaft und Betrieb integriert.<sup>4</sup>

Diese kurze Einführung in japanische Gesellschaftsbeziehungen – die auch in Betrieben Gültigkeit haben – soll verdeutlichen, was unter anderem zunehmend auch in westlichen Industrienationen versucht wird. Diese bei uns unter dem Namen Mentoring bekannten Methoden sollen eine Antwort auf die strukturellen Veränderungen in der Gesellschaft und Be-

---

<sup>1</sup> Vgl. Mikl-Horke, Gertraude: Industrie und Arbeitssoziologie, München 2000, S.207-209.

<sup>2</sup> Vgl. ders.: ebd. S.212.

<sup>3</sup> Vgl. Otto, Jeannette: Die Alten richten sich auf, wenn sie die Kinder sehen, in: Die Zeit vom 16.07.2009, S.62.

<sup>4</sup> Vgl. Formanek, Susanne: Alterbilder im traditionellen und im gegenwärtigen Japan, in: Ehmer, Josef/Höffe, Otfried (Hrsg.): Bilder des Alterns im Wandel. Historische, interkulturelle, theoretische und aktuelle Perspektiven, Wien 2009, S. 59-85, hier S.83.