AGE:WISE, PROJEKT-NR. 2020-1-AT01-KA204-078088

FORSCHUNGSBERICHT & MARKETING-LEITFADEN FÜR ERWACHSENENBILDUNGSINSTITUTE

AGE:WISE GENERATIONSÜBERGREIFEND AUF AUGENHÖHE: WEGE ZUR INTEGRATION VON SENIOREN UND SENIORINNEN DURCH BILDUNG



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission kofinanziert. Diese Publikation spiegelt die Sichtweise der Autor/innen. Die Europäische Kommission trägt somit keine Verantwortung für sämtliche eventuelle Verwendung der beinhalteten Informationen.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

INHALTE

3 EINLEITUNG

6 1. ANSATZ DES INTERGENERATIONELLEN LERNENS
1.1 DEFINITION UND ZIEL
1.2 AKTUELLE SITUATION IN DEN PROJEKTPARTNERLÄNDERN
1.3 EUROPAWEITE SICHT AUF IGL

17 2. GOOD PRACTICES DES INTERGENERATIONELLEN LERNANSATZES
2.1 DATENANALYSE
2.2 GOOD PRACTICE BEISPIELE

31 3. PROFIL DES IGL-PÄDAGOGEN/DER IGL-PÄDAGOGIN: ÄLTERE MENSCHEN ALS LEHRKRÄFTE
3.1 LERNTHEORIEN UND METHODEN FÜR ERFOLGREICHES IGL
3.2 KOMPETENZEN: DAS PROFIL EINES/EINER IGL-LEHRENDEN
3.3 IGL SETTINGS
3.4 ALLTÄGLICHE HERAUSFORDERUNGEN IM UMGANG MIT JÜNGEREN LERNENDEN
3.5 WIE MAN JÜNGERE LERNENDE ZUM LERNEN MOTIVIERT
3.6 LEHRPLANVORSCHLAG FÜR SENIOREN/SENIORINNEN, DIE IN IGL-SETTINGS UNTERRICHTEN

50 4. TRAININGSPRÄFERENZEN VON ÄLTEREN MENSCHEN: ÄLTERE MENSCHEN ALS LERNENDE
4.1 ÄNGSTE UND HERAUSFORDERUNGEN
4.2 WIE MAN SENIOREN UND SENIORINNEN ZUM LERNEN MOTIVIERT
4.3 METHODEN

62 5. MARKETING-EMPFEHLUNGEN FÜR DEN IGL-BEREICH

69 6. AKADEMISCHE DISKUSSION ÜBER IGL

80 FAZIT

82 QUELLEN



EINLEITUNG

Dieser Bericht wurde im Rahmen des Projekts KA204 - Strategische Partnerschaften in der Erwachsenenbildung "AGE:WISE - Across Generations at Eye Level: Ways to Integrate Seniors by Education" (Projekt Nr. 2020-1-AT01-KA204-078088), kofinanziert durch das Erasmus+ Programm, erstellt. Er wurde entwickelt, um die spezifischen Lernbedürfnisse älterer Generationen sowie, aus der Perspektive von Pädagogen und Pädagoginnen, die Kompetenzen und Fähigkeiten, die ältere Menschen besitzen müssen, wenn sie in einer Lehrerrolle sind, zu erforschen. Es wurden Trainer/innen aus Einrichtungen der Erwachsenenbildung befragt, die Erfahrung in der Arbeit mit älteren Menschen haben.

IM JAHR 2019 WAR MEHR ALS EIN FÜNFTEL (20,3 %) DER BEVÖLKERUNG IN DEN EU-27-MITGLIEDSTAATEN 65 JAHRE UND ÄLTER. (EUROSTAT)

Diese Analyse dient als Grundlage für die Ergebnisse, die in weiteren Phasen des Projekts erarbeitet werden:

Die **WEB PLATTFORM** (Ergebnis 2) wird entwickelt und umfasst drei grundlegende Funktionen/Bereiche:

1. Ein INTERAKTIVER SELBSTBERFAHRUNGSFRAGEBOGEN für ältere Menschen, die gerne unterrichten möchten. Die Nutzer/innen erhalten eine einseitige Zusammenfassung ihrer Ergebnisse als Zertifikat mit Vorschlägen, in welchen Settings sie dieses Wissen mit jüngeren Generationen teilen könnten.
2. VORZEIGEN VON ERFOLGSGESCHICHTEN. Senioren und Seniorinnen teilen in kurzen Videos ihre persönliche Erfolgsgeschichte des generationsübergreifenden Lernens und erklären, in welchem Bereich sie als Lehrkraft tätig waren.
3. Nach Erhalt des Zertifikats, das die Kompetenzen bestätigt, wird der/die Benutzer/in zum Abschnitt mit dem LERNPAKET weitergeleitet (Ergebnis 4).

DIDAKTIK-LEITFADEN für Einrichtungen der Erwachsenenbildung (Ergebnis 3)
LERNMATERIAL für einen "Training-Skills-Kurs" für Senioren und Seniorinnen (Ergebnis 4)

Erfahren Sie mehr über das Projekt
www.agewise.eu

FORSCHUNGSMETHODIK

Die Ergebnisse dieses Berichts basieren auf einer Forschungsmethodik, die vier Säulen umfasst. Die erste besteht aus **klassischer Forschung und akademischer Diskussion** in Bezug auf den intergenerationellen Lernansatz (IGL) (Kapitel 1 und 6). Die zweite ist eine **Analyse von Good Practices** in den Projektpartnerländern (Kapitel 2). Die dritte besteht aus **Interviews**, die **mit 20 Erwachsenenbildnern und -bildnerinnen** (Experten/Expertinnen im Unterrichten älterer Erwachsener und/oder in der Arbeit in intergenerativen Lernsettings) in fünf Ländern durchgeführt wurden (Kapitel 3 und 4). Und die vierte Säule ist das **Selbstreflexionsverfahren** der Projektpartner in IGL-Settings (Kapitel 5).

GOOD-PRACTICE-SAMMLUNG VON IGL → **ÄLTERE PÄDAGOGEN/ PÄDAGOGINNEN IN IGL** → **IGL-SETTINGS**

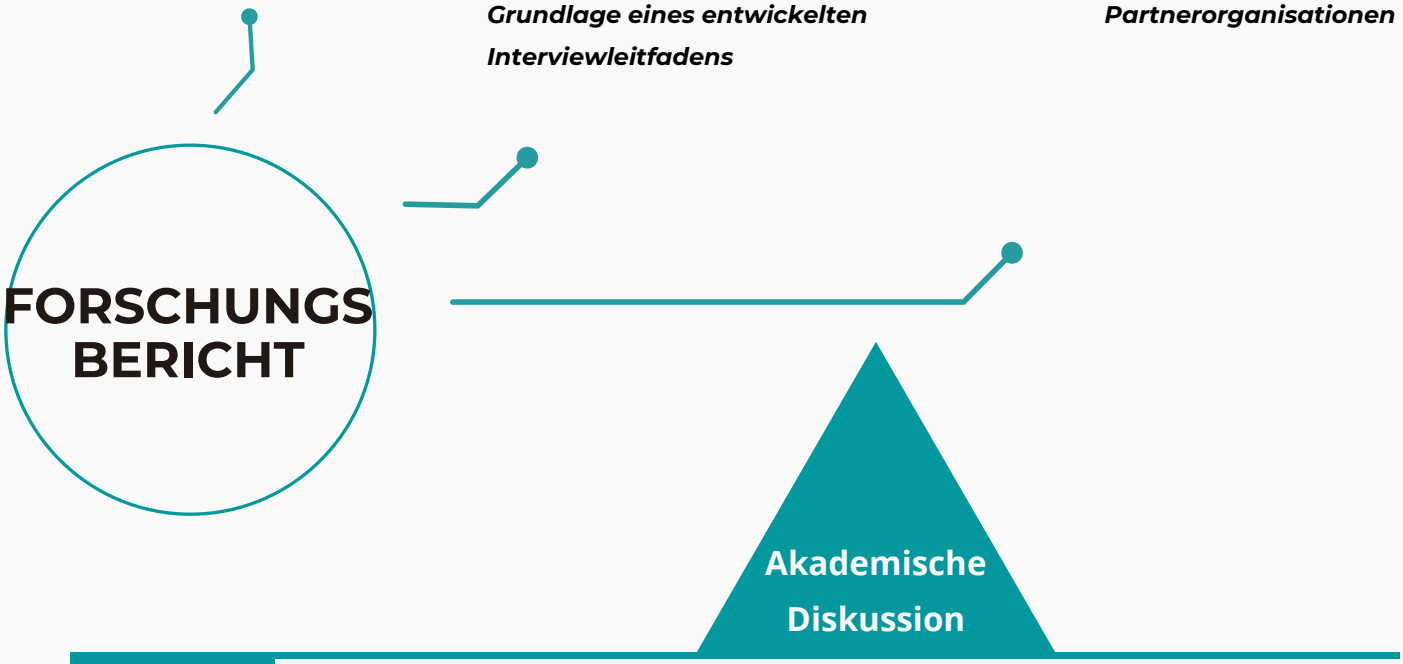
- Sekundäre Datenanalyse
- Erfahrungen mit der aktuellen Praxis von IGL
- 5 Länder (Österreich, Deutschland, Italien, Polen, Portugal)

- Spezifische Lernbedürfnisse von älteren Menschen
- Erforderliche Kompetenzen in ihrer Rolle als Lehrkraft

Durchführung von Experten- und Expertinneninterviews auf der Grundlage eines entwickelten Interviewleitfadens

- Wie können IGL-Settings gefördert und angeregt werden?
- Marketingstrategien

"Selbstreflexionsverfahren" der einzelnen Partnerorganisationen



FORSCHUNGSBERICHT & MARKETING-LEITFADEN FÜR ERWACHSENENBILDUNGSINSTITUTE



1. ANSATZ DES INTERGENERATIONELLEN LERNENS

AGE:WISE
GENERATIONSÜBERGREIFEND AUF AUGENHÖHE: WEGE ZUR INTEGRATION VON SENIOREN UND SENIORINNEN DURCH BILDUNG



1.1 INTERGENERATIONELLE BILDUNG:DEFINITION UND ZIEL

"INTERGENERATIONELLES LERNEN (IGL) IST DORT, WO MENSCHEN ALLER ALTERSGRUPPEN MITEINANDER UND VONEINANDER LERNEN KÖNNEN."

EPALE, 2020

Die Forschung hat die Rolle von intergenerationellen Lernaktivitäten in der menschlichen Entwicklung identifiziert. Der Begriff "intergenerationelles Lernen" setzt sich aus drei Elementen mit einer starken pädagogischen Bedeutung zusammen:

- **“inter”** - konzentriert sich auf die Dimension des Austauschs, der Beziehungen, der Gegenseitigkeit;
- **“generationell”** - ein Aspekt, der die unterschiedlichen Erfahrungsbereiche und Mentalitäten berücksichtigt, die sich im Laufe der Zeit zwischen Vertretern verschiedener Altersgruppen gebildet haben;
- **“lernen”** - das Ergebnis des Austausches von Erfahrungen.

Intergenerationelles Lernen ist eine Möglichkeit, gemeinsam und von verschiedenen Generationen zu lernen. Wenn ältere und jüngere Generationen zusammenarbeiten, gewinnen sie Fähigkeiten, Werte und Wissen.

Intergenerationelles Lernen kann in einer Vielzahl von sozialen Umgebungen (formal, nicht-formal und informell) und im Rahmen verschiedener Programme stattfinden, die dazu beitragen, das soziale Kapital und die Bindungen zu stärken, indem sie sozialen Zusammenhalt in unseren Gemeinschaften schaffen.

IGL-Aktivitäten erhöhen die **Zusammenarbeit, Interaktion oder den Austausch zwischen zwei oder mehreren Generationen**, brechen Stereotypen auf, fördern Verständnis, Respekt und Vertrauen, während Ideen, Fähigkeiten, Wissen und Erfahrungen geteilt werden. Es führt zu Lernergebnissen, fördert die Koexistenz und den Bürgersinn und entwickelt einen "Co-Learning" Ansatz.

Albert Banduras Werk "Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change" (1977) zeigt auf, dasss die soziale Interaktion eine fundamentale Rolle spielt und zu einem Ausgangspunkt für beobachtendes Lernen und Lernen durch Dialog, persönliches Wachstum und Entwicklung wird.

Greg Mannion (University of Stirling, Schottland) liefert die folgende **Definition für intergenerationelle Bildung:**

a) *beinhaltet, dass Menschen aus* ***zwei oder mehr Generationen*** *an einer gemeinsamen Praxis teilnehmen, die an einem bestimmten Ort stattfindet,*
(b) *bezieht* ***verschiedene Interessen über die Generationen*** *hinweg mit ein und kann zur Verbesserung des individuellen, gemeinschaftlichen und ökologischen Wohlbefindens durch die Bewältigung eines "Problems" oder einer Herausforderung eingesetzt werden,*
(c) *erfordert die* ***Bereitschaft zur wechselseitigen Kommunikation*** *über Generationsgrenzen hinweg (durch Aktivitäten, die Konsens, Konflikt oder Kooperation beinhalten), in der Hoffnung, neue generationenübergreifende Bedeutungen, Praktiken und Orte zu schaffen und zu teilen, die bis zu einem gewissen Grad gemeinsam gehalten werden, und*
(d) *erfordert die Bereitschaft, ständig* ***auf die Orte*** *und aufeinander* ***einzugehen****.*
Aus pädagogischer Sicht besteht der Hauptzweck der generationenübergreifenden Bildung darin, die ***Beziehungen zwischen den Generationen*** *auf eine Weise zu* ***verbessern****, die das Wachstum von Gemeinschaften und Orten, lokal und darüber hinaus, unterstützt (Mannion, 2012).*

> ***IGL bedeutet vor allem das Lernen mit, von und übereinander. Jüngere und ältere Menschen geben sich gegenseitig ihr Know-how in bestimmten Themenbereichen weiter. So erhalten sie voneinander Hilfe, die sie sonst wahrscheinlich nicht bekommen würden."***
>
> *Erwachsenenbildner/in, Österreich*



1.2 AKTUELLE SITUATION IN DEN PROJEKTPARTNER-LÄNDERN

ÖSTERREICH

Eine Experten- und Expertinnenbefragung des österreichischen Sozialministeriums ergab, dass die Österreicher und Österreicherinnen ein wichtiges Handlungsfeld in generationenübergreifenden Bildungsprojekten sehen, die einen Austausch und Perspektivenwechsel zwischen den Generationen ermöglichen. Vor allem ältere Menschen interessieren sich für jüngere Generationen, deren Anliegen, Meinungen und Erwartungen (Müllegger, 2018). Eindeutige Zahlen und statistische Daten zum intergenerationellen Lernen sind für Österreich schwer zu finden. Empirische Studien zeigen jedoch, dass aktivierende Maßnahmen für die Lebenszufriedenheit in der späteren Lebensphase notwendig sind (Kolland, 2011).

Lebenslanges Lernen und Bildungsprozesse werden als Unterstützung gesehen, um einerseits die Lebensqualität zu erhalten und andererseits die gesellschaftliche Teilhabe zu sichern.

In Österreich gibt es mittlerweile mehrere Angebote für intergenerationelles Lernen. Diese Angebote finden auf formale, nicht-formale und informelle Weise statt. So findet intergenerationelles Lernen oft innerhalb der Familie statt, vor allem in ländlichen Gebieten, wo es noch Mehrgenerationenhaushalte gibt. Generationsübergreifende Projekte werden auch von nichtstaatlichen Organisationen (NGOs), Kindergärten, Universitäten und einzelnen Gemeinden durchgeführt. Es gibt auch Möglichkeiten, bei denen der Fokus darauf liegt, dass jüngere Generationen ältere unterrichten; hier vor allem in einem technischen Kontext.

Es gibt Weiterbildungsangebote in den Bereichen Senioren-/ Seniorinnen-Vital-Coaching, Bildung im Alter oder Geragogik, aber keine Weiterbildung mit konkretem Fokus auf intergenerationelle Lernprozesse.

DEUTSCHLAND

Heutzutage leben Kinder in den meisten Fällen nicht mehr mit ihren Großeltern zusammen. Aus diesem Grund haben Kinder weniger Möglichkeiten, sich informell mit der älteren Generation zu treffen (Statistisches Bundesamt, 2016). Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Deutschland hat 2012 ein Gutachten zu "Generationenbeziehungen - Herausforderungen und Potenziale" veröffentlicht mit der Empfehlung, die Beziehungen zwischen den Generationen innerhalb der Familien, aber auch darüber hinaus zu stärken (BMFSFJ, 2012). Es gibt viele Good-Practice-Beispiele der Bundesregierung, die entsprechende Projekte auf lokaler Ebene initiiert, z. B. gemeinschaftliche Wohnformen, Begegnungsstätten wie Mehrgenerationenhäuser, Mentoren- bzw. Mentorinnenmodelle, Kooperationen zwischen Altenwohnheimen und Kindertagesstätten, Schulprojekte mit Zeitzeugen bzw. -zeuginnen und generationen-übergreifende Lernformen in verschiedenen Bereichen (BMFSFJ, 2013). Die deutschen Behörden haben das Problem der fehlenden intergenerationellen Zusammenarbeit zwischen Senioren/Seniorinnen und Kindern erkannt. Aus diesem Grund empfehlen und fördern sie die Durchführung von generationenübergreifenden Aktivitäten, z.B. in Bayern mit den Richtlinien für Altenwohnheimen (StMAS, 2004) oder dem Curriculum für Kindergärten (StMAS, 2012). Auch auf regionaler Ebene haben einige Landkreise wissenschaftlich begleitete generationenübergreifende Demografiekonzepte unter Einbeziehung der Bürger/innen an der Basis erstellt, die zukünftige regionale Maßnahmen skizzieren (Landratsamt Cham, 2013).

Die IGL-Aktivitäten in Deutschland umfassen beide Arten von intergenerationellen Lernaktivitäten: jüngere Generationen unterrichten die älteren oder ältere Menschen haben die Rolle einer Lehrkraft. Einige der Aktivitäten werden von Schulen, Kindergärten, Altenbetreuungsorganisationen oder Freiwilligenorganisationen initiiert. Im Allgemeinen hat Deutschland eine gut etablierte Tradition der Freiwilligenarbeit, die viele IGL-Aktivitäten durchführt.

Es wurden spezifische Kurse für die Ausbildung von IGL-Lehrenden geschaffen, z.B. mit dem Erasmus+ geförderten Projekt "Innovative Education In The Field Of Intergenerational Cooperation Support" (IEICS, 2019), Qualifizierungskurse für "Mentoren/Mentorinnen der Generationen", die von den christlichen Kirchen angeboten werden. Die AWO (Arbeiterwohlfahrtorganisation) hat in Kooperation mit der Universität Dortmund einen Leitfaden zur intergenerationellen Arbeit für Fachkräfte herausgegeben (Lechtenfeld et al, 2017). Die Hochschule Darmstadt führte eine der ersten wissenschaftlichen Studien zur Analyse von intergenerationellen Mentoring-Projekten durch (Jakob, 2019).

ITALIEN

In Italien gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen oder politischen Maßnahmen zur Regelung und Förderung des intergenerationellen Lernens.

Folglich gibt es einen Mangel an nationalen und lokalen Programmen, die sich auf die Entwicklung von gegenseitigem IGL konzentrieren. Nichtsdestotrotz wurden seit den frühen 2000er Jahren eine Reihe von IGL-Aktivitäten von Stiftungen, Nichtregierungsorganisationen, lokalen Behörden, gemeinnützigen Organisationen, Gewerkschaften und Unternehmensverbänden, Schulen und Berufsbildungszentren durchgeführt. Die meisten dieser Aktivitäten werden auf freiwilliger Basis angeboten und wurden im Rahmen verschiedener Projekte umgesetzt, insbesondere Erasmus + und Grundtvig, die von der Europäischen Kommission mitfinanziert wurden.

Die Gründer von IGL-Initiativen kommen sowohl aus dem öffentlichen (Schulen, Bibliotheken, Regierungsverbände) als auch aus dem privaten (NGOs, Vereine) Bereich. Die Brücke zwischen den privaten Organisationen und den Zielgruppen wird oft mit Hilfe von offenen öffentlichen Einrichtungen wie Schulen und Bibliotheken realisiert, die die von Freiwilligen kommenden Initiativen fördern.

Derzeit werden viele der generationsübergreifenden Programme mit Kindern aus der Grund- und Volksschule durchgeführt. Unter Berücksichtigung unserer Zielgruppe (ältere Menschen 65+, junge Menschen 16 bis 30 Jahre alt), wird der Lernprozess oft in der Richtung von der jüngeren Generation zur älteren organisiert (Kurse für digitale Kompetenzen) an Erwachsenenbildungszentren/Senioren-Universitäten. IGL-Aktivitäten werden meist auf der nicht-formalen (NGOs) oder informellen (Familien) Ebene gefördert. IGL-Aktivitäten finden meist in Altenpflegeheimen, NGOs, Senioren-Universitäten, Bibliotheken und Schulen statt.

POLEN

In den letzten Jahren hat das intergenerationelle Lernen als Antwort auf die Herausforderungen, die sich aus der Bevölkerungsalterung ergeben, in Polen an Popularität gewonnen. Eines der größten staatlichen Programme für Senioren und Seniorinnen, ASOS (Regierungsprogramm für die soziale Teilhabe von Senioren), definiert eine seiner Prioritäten als soziale Aktivitäten, die die intra- und intergenerationelle Integration fördern, und finanziert Initiativen, die junge und ältere Bürger/innen zusammenbringen und ihnen Lernmöglichkeiten bieten.

Die meisten generationsübergreifenden Lernaktivitäten in Polen werden vom Staat (durch Regierungs-/Gemeindeprogramme) oder der Europäischen Union (EU) finanziert, aber von NGOs umgesetzt. Daher basiert die Mehrheit der Initiativen auf nicht-formaler Bildung und informellem Lernen.

Formale Bildungsprojekte sind nicht weit verbreitet, obwohl es einige Initiativen aus dem NGO-Sektor gibt, die sich dafür einsetzen, dass generationenübergreifendes Lernen stärker institutionalisiert und als Teil der Lehrpläne in die Schulen aufgenommen wird.

In der Praxis konzentrieren sich viele der Projekte auf gegenseitiges Lernen oder sehen junge Menschen als diejenigen, die den Senioren/Seniorinnen bei der Integration helfen können, indem sie ihnen Technik beibringen. Es gibt jedoch eine wachsende Tendenz, die Aktivitäten auf einen "Senioren und Seniorinnen als Lehrer/innen"-Ansatz zu stützen oder sowohl junge Menschen als auch ältere Menschen bei der Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer Initiativen zu unterstützen.

Es gibt eine wachsende Anzahl von Bildungsprojekten, die sich an Menschen richten, die in diesem Bereich zu arbeiten beginnen möchten. Ein aktuelles Good Practice Beispiel in dieser Hinsicht ist Archipelag Pokolen (Archipel der Generationen), das Online-Kurse für Pädagogen/Pädagoginnen anbietet, die sich auf das Thema generationenübergreifende Praktiken konzentrieren. Generationenübergreifendes Lernen ist in Polen sowohl in Bezug auf die Politik als auch auf die Praxis gut entwickelt, jedoch fordern Praktiker, die in diesem Bereich tätig sind, einen stärkeren Fokus auf den "Senioren/Seniorinnen als Lehrer/innen"-Ansatz sowie ein stärker institutionalisiertes generationenübergreifendes Lernen an Schulen.

PORTUGAL

Portugal verzeichnet, wie der Rest Europas, eine stark alternde Bevölkerung aufgrund niedriger Fruchtbarkeits- und Sterblichkeitsraten, was zu einer signifikant steigenden Anzahl älterer Menschen führt. Portugal ist derzeit das am drittstärksten alternde Land in der Europäischen Union, nur hinter Deutschland und Italien. In Portugal begann man erst in den frühen 1970er Jahren, über Alterspolitik zu diskutieren. Erst 1976, nach politischen Veränderungen im Land, sicherte die neue Verfassung das Recht auf soziale Sicherheit zu, das auch nach der Verfassungsrevision von 1992 beibehalten wurde.

Im Jahr 1999 tauchten intergenerationelle Projekte in Portugal auf, als die Vereinten Nationen (UN) das Internationale Jahr der älteren Menschen ausriefen. Derzeit werden IGL-Initiativen in Portugal hauptsächlich von nicht-formalen Organisationen gefördert (private soziale Solidaritätseinrichtungen, lokale Vereine), auch wenn es Aktivitäten gibt, die von Vereinen, Gemeinden und Universitäten gefördert werden (immer mit nicht-formalen Merkmalen).

Die Aktivitäten werden mit kleinen Gruppen von Menschen (Jung und Alt) durchgeführt, und daher ist die Wirkung auf lokaler Ebene größer. Die Schaffung von Netzwerken erleichtert die Fortsetzung der Aktivitäten, die die Projekte fördern, im Laufe der Zeit. Derzeit, mit dem zunehmenden Fokus auf IGL, wurden spezifische Kurse für die Ausbildung von IGL-Trainern und -Trainerinnen geschaffen, die von europäischen Projekten finanziert werden. Mit dem Projekt European Map of Intergenerational Learning (EMIL) gab es einen Versuch, ein "Europäisches Zertifikat für intergenerationelles Lernen" (ECIL) zu schaffen. Ein Handbuch für Auszubildende mit dem Titel "Intergenerationale Animation" wurde von der Initiative Santa Casa da Misericórdia de Mértola entwickelt, finanziert vom portugiesischen Staat und der Europäischen Union durch den Europäischen Sozialfonds. Die erwähnte Initiative wurde dann für die Entwicklung des Projekts "Intergenerationalität, Unterstützungsnetzwerke und Pflegedienstleister für ältere Menschen des 21. Jahrhunderts" vorgeschlagen.



1.3 EUROPAWEITE SICHT AUF IGL

Die Gesellschaft in Europa und auf der ganzen Welt ist mit einer schnell alternden Bevölkerung konfrontiert. Aus diesem Grund ist die Frage, wie die Lebensqualität der älteren Menschen verbessert werden kann, heute besonders wichtig. Bildungserfahrungen, die auf dem Ansatz des generationenübergreifenden Lernens basieren, können zum Schlüssel für die soziale Eingliederung und die aktive Bürgerschaft der älteren Menschen werden. Die Europäische Kommission hat diese Herausforderung durch die Implementierung neuer Politiken zum lebenslangen Lernen aufgegriffen.

In den letzten zwei Jahrzehnten hat die EU folgende Strategien für lebenslanges Lernen entwickelt:

Adult Learning: It is Never Too Late to Learn (2006) entwickelte Projektnetzwerke. Es bildete auch den ersten politischen Rahmen für die Jahre 2007 bis 2013 und wurde anschließend sowohl durch das Programm für Lebenslanges Lernen als auch durch Erasmus Plus erweitert.

Das Europäische Jahr für aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen (2012) hat dazu beigetragen, ein positiveres Bild der alternden Bevölkerung zu vermitteln, indem es die Potenziale älterer Menschen hervorhebt und ihre aktive Teilnahme an Gesellschaft und Wirtschaft fördert. Es ist gelungen, zahlreiche staatliche und nichtstaatliche Akteure zu mobilisieren, und viele Mitgliedstaaten und zivilgesellschaftliche Organisationen haben das Europäische Jahr zum Anlass genommen, neue Initiativen zu entwickeln oder ihre bestehenden zu stärken.

“Learning for Active Ageing and Intergenerational Learning: Final Report” (2012) war eine EU-geförderte Studie, die als Weiterentwicklung bei der Umsetzung von politischen Programmen zur Erweiterung des verfügbaren Wissens über aktives Altern und intergenerationelles Lernen diente. Diese fasst die wichtigsten

Erkenntnisse aus akademischer und anderer Literatur zum Thema zusammen, die bis Ende Mai 2012 identifiziert wurden, gesammelt aus 22 Fallstudien und Material, das durch Aktivitäten und Projekte entstanden ist, die durch das Grundtvig-Programm der Europäischen Kommission finanziert wurden.

EPALE (Electronic Platform for Adult Learning in Europe) ist eine Netzwerkplattform, die Sichtbarkeit für verschiedene Projekte im Zusammenhang mit Erwachsenenbildung einschließlich Lernerfahrungen basierend auf dem IGL-Ansatz bietet.

Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen hat bekräftigt, dass eines der wichtigsten Entwicklungsziele der Nachhaltigkeit die Förderung von Möglichkeiten des **lebenslangen Lernens für alle** ist.

Einige Beispiele für europäische Netzwerke auf IGL sind:

- **ENIL (European Network for Intergenerational Learning)** hat versucht, die Auswirkungen des intergenerationellen Lernens in verschiedenen Zielgruppen zu identifizieren und zu analysieren. Es wurde von 25 Institutionen aus 22 EU-Ländern gegründet, die intergenerationelles Lernen fördern. Das Projekt zielte darauf ab, den Austausch von Fachwissen und effektiver Praxis unter IGL-Praktikern zu erleichtern, indem Unterstützungsstrukturen geschaffen wurden, um politische Entscheidungsträger/innen und die Politik durch Forschung zu beeinflussen.

- **The European Association for the Education of Adults (EAEA)**, 1953 gegründet, ist aktiv an der Entwicklung der Erwachsenenbildung in ganz Europa beteiligt. Sie spielt eine wichtige Rolle bei der Förderung neuer Strategien und Praktiken in der Erwachsenenbildung und steht in ständigem Kontakt mit der Europäischen Kommission und dem Europäischen Parlament. EAEA ist eine europäische NGO mit 133 Mitgliedsorganisationen in 43 Ländern und vertritt mehr als 60 Millionen Bürger/innen in ganz Europa. Ihr Ziel ist es, europäische Organisationen, die direkt in der Erwachsenenbildung tätig sind, zu verbinden und zu vertreten.

Das Konzept des generationenübergreifenden Lernens ist jedoch auf politischer Ebene noch nicht vollständig integriert worden. Europäische Netzwerke oder Projekte haben oft eine kurze Lebenszeit ohne die Möglichkeit, einen signifikanten Einfluss aufrechtzuerhalten. Dies ist ein Problem sowohl für die Forschung als auch für die Entwicklung des IGL-Ansatzes.

ZUSAMMENFASSUNG

Der Status von IGL in den Partnerländern des Projekts scheint einen gemeinsamen europäischen sozialen Trend zu verdeutlichen: die Anzahl der Menschen über 65 Jahren wächst, während die junge Bevölkerung abnimmt.

Einige Unterschiede können in der IGL-Politik gesehen werden, die in Deutschland schon länger vorhanden ist und eine größere Entwicklung von öffentlichen und privaten Initiativen ermöglicht.

In allen Ländern dieses Projekts wurde der Ansatz des intergenerationellen Lernens durch verschiedene Initiativen umgesetzt. Im Allgemeinen scheint die IGL-Politik jedoch **unterentwickelt** zu sein.

.

IGL-Initiativen werden meist in **nicht-formalen Settings** (Vereine und Non-Profit-Organisationen) und in formalen öffentlichen oder privaten Settings (Schulen, Universitäten, Altenheime) organisiert.

Es gibt einen **Mangel an** spezifischen **Trainingskursen**, die für IGL-Pädagogen und Pädagoginnen organisiert werden.

Lehr-Lern-Praktiken sind überwiegend in eine Richtung organisiert - von Jüngeren zu Älteren (häufiger), von Älteren zu Jüngeren (seltener).

Wechselseitige Lehr-Lern-Praktiken sind noch selten.



2. GOOD PRACTICES DES INTERGENERATIONELLEN LERNANSATZES

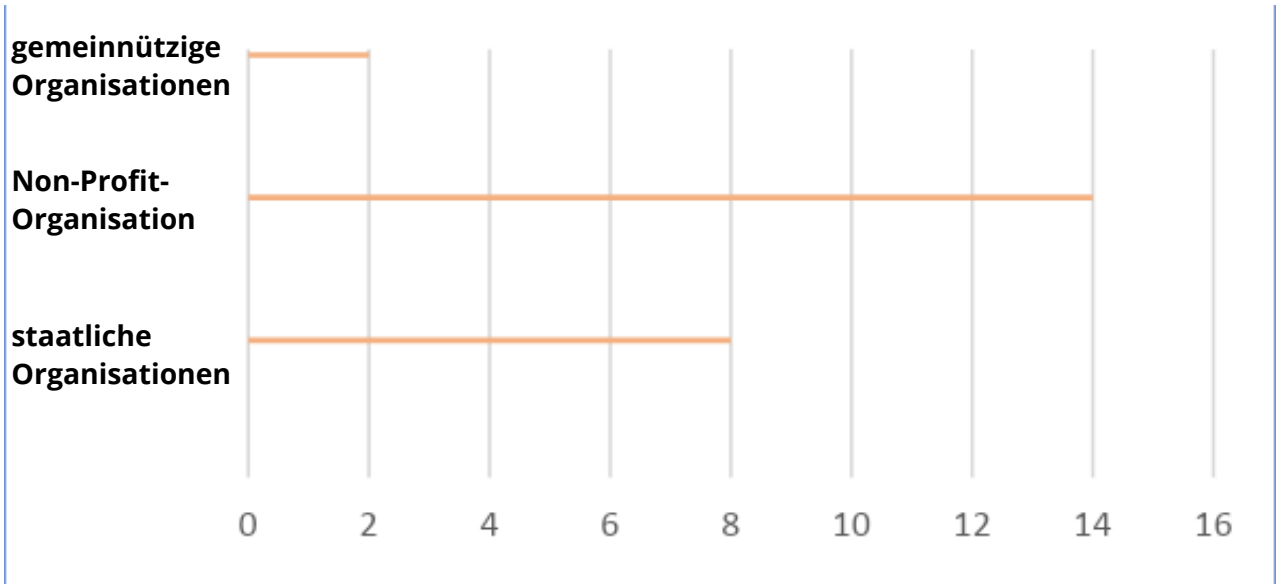


2.1 GOOD PRACTICES DATENANALYSE

Das Mapping der 24 Good Practice IGL-Praktiken, die in Österreich, Deutschland, Italien, Polen und Portugal umgesetzt wurden, hat uns erlaubt, einige gemeinsame Aspekte im Bereich der intergenerationellen Lernaktivitäten hervorzuheben. Das erste Element betrifft die rechtliche Art der Organisation, in der die Praktiken organisiert wurden.

Grafik 1 zeigt, dass IGL-Aktivitäten meist von Non-Profit-Organisationen organisiert werden, auch wenn es einen erheblichen Anteil an direktem Management durch staatliche Organisationen gab.

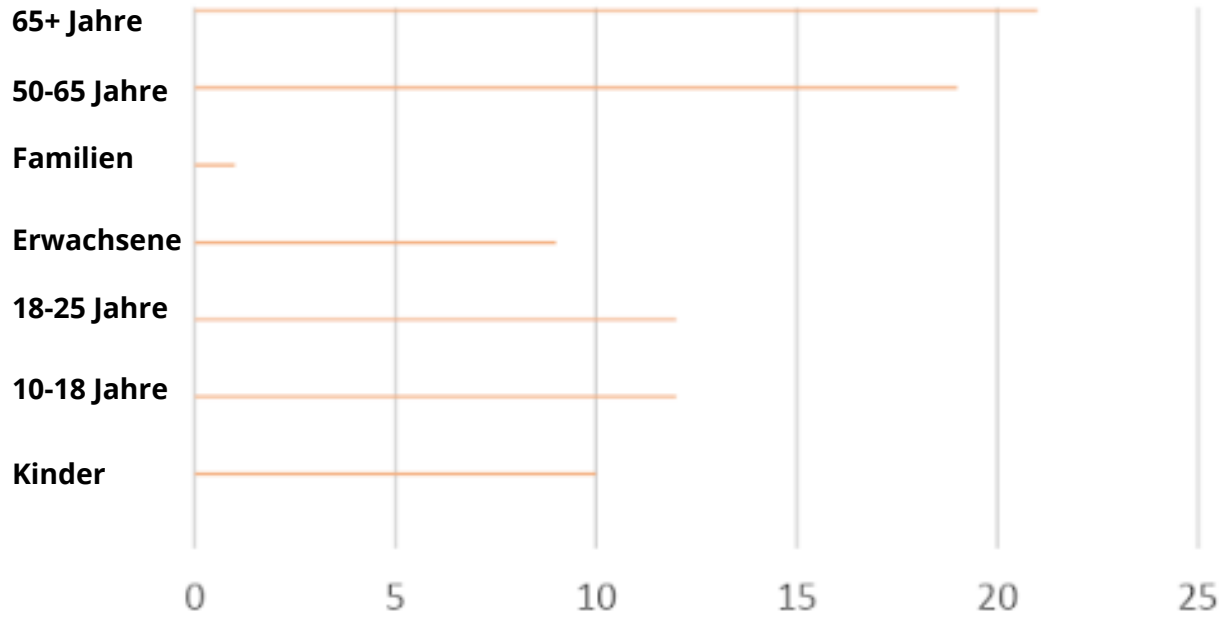
Grafik 1): Rechtsform der Organisationen, die IGL-Aktivitäten anbieten



Das zweite Element betrifft die Art der Gebäude, in der die organisierten IGL-Aktivitäten stattfinden. Diese Frage offenbart die Nachhaltigkeit/finanzielle Unabhängigkeit der Organisations-Organisatoren. Eine beträchtliche Anzahl der Aktivitäten, die in der Good-Practice-Sammlung beschrieben wurden, befinden sich auf dem Grundstück der Organisation. Es gibt einige, die den Ort für die Aktivitäten zu diesem Zweck anmieteten, sowie andere, die die Gebäude der Partnerorganisationen nutzten. Coworking Spaces wurden unter den gesammelten Praktiken nicht genutzt. Andere Räume (Gärten, Parks) wurden ebenfalls genutzt. Es scheint, dass die Tendenz, Aktivitäten in eigenen Räumen zu organisieren, bei österreichischen Organisationen vorherrscht, ein möglicher Indikator für die finanzielle Unabhängigkeit der Organisationen, die diese Aktivitäten anbieten.

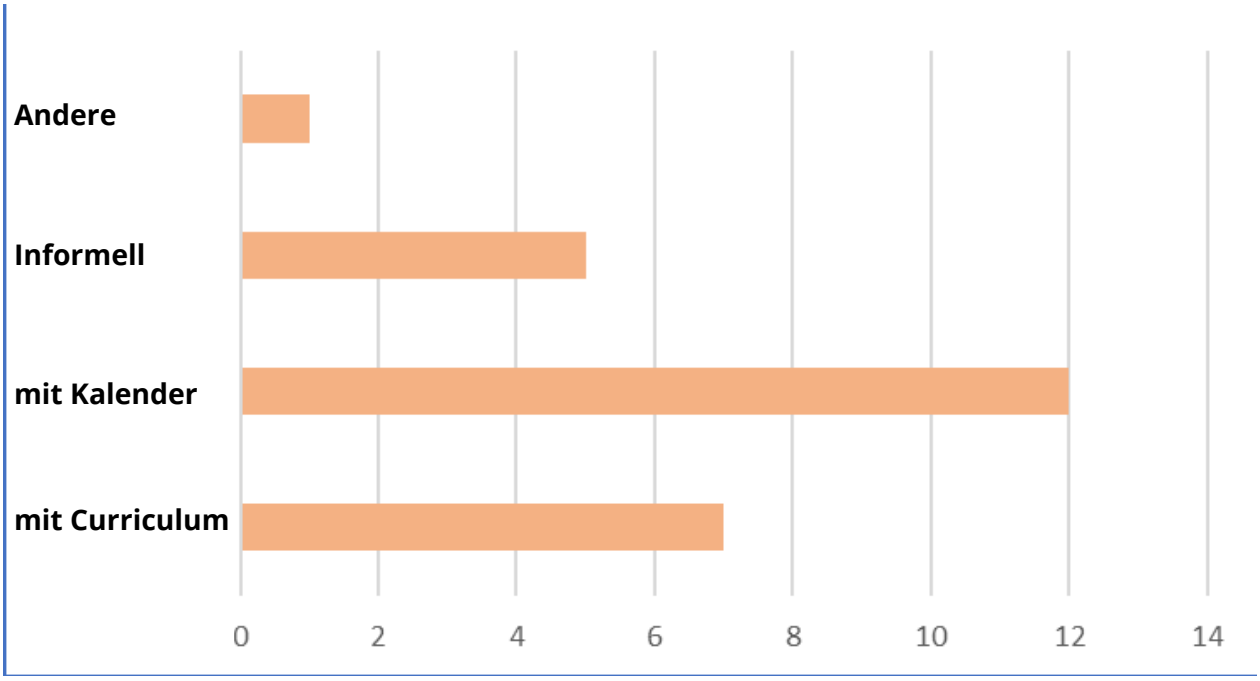
Hinsichtlich des Alters der Teilnehmenden an den beschriebenen IGL-Aktivitäten, zeigt Grafik 2, dass diese hauptsächlich über 65 Jahre oder 50-65 Jahre alt waren. Das Alter für jüngere Teilnehmende variierte.

Grafik 2): Alter der Teilnehmenden an IGL-Aktivitäten



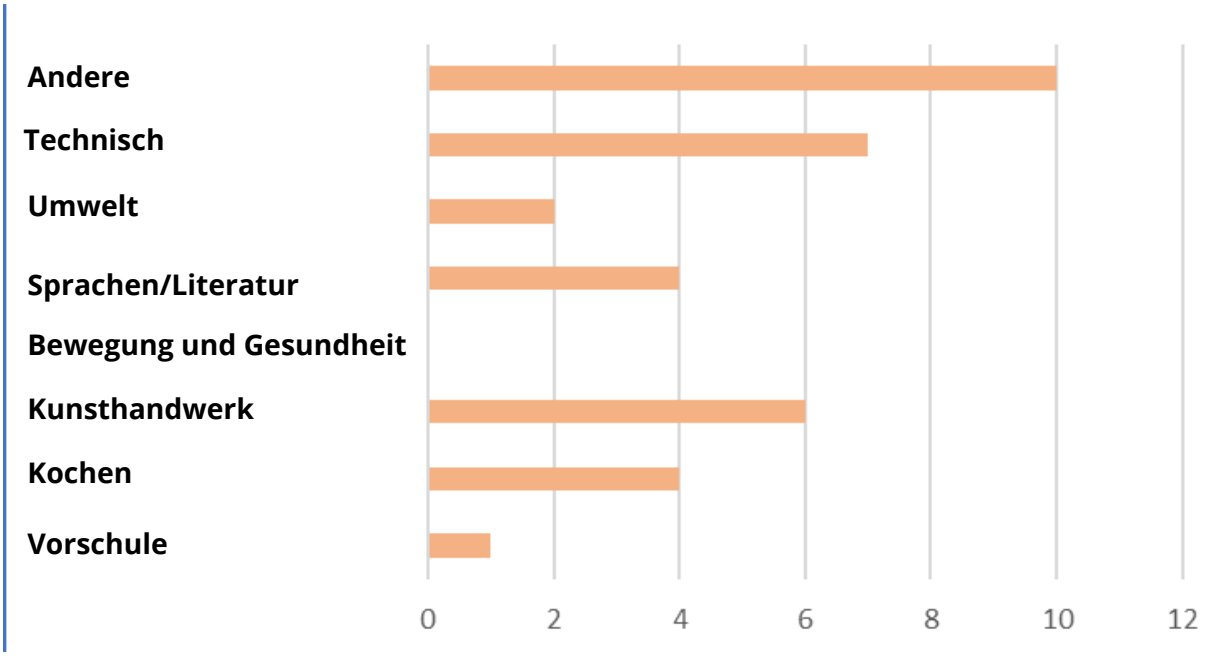
Die IGL-Aktivitäten werden meist mit einem Veranstaltungskalender organisiert, was bedeutet, dass das Programm nicht strukturiert ist, einzelne Veranstaltungen geplant sind und die Lernziele nicht immer klar definiert sind (Grafik 3). Es gibt auch informelle Formen von IGL-Aktivitäten, bei denen die Koordination auf gelegentlichen Anfragen und den Bedürfnissen der Lernenden basiert. Genauso bedeutsam scheint jedoch das Vorhandensein von Aktivitäten mit Lehrplänen, einem geplanten Programm, Kalender und definierten Lernzielen zu sein. Es zeigt, wie IGL zu einer stabilen, lebenslangen Lernaktivität werden kann, die mit der Entwicklung von spezifischen Kompetenzen verbunden ist.

Grafik 3): Aktivitätsprogramm



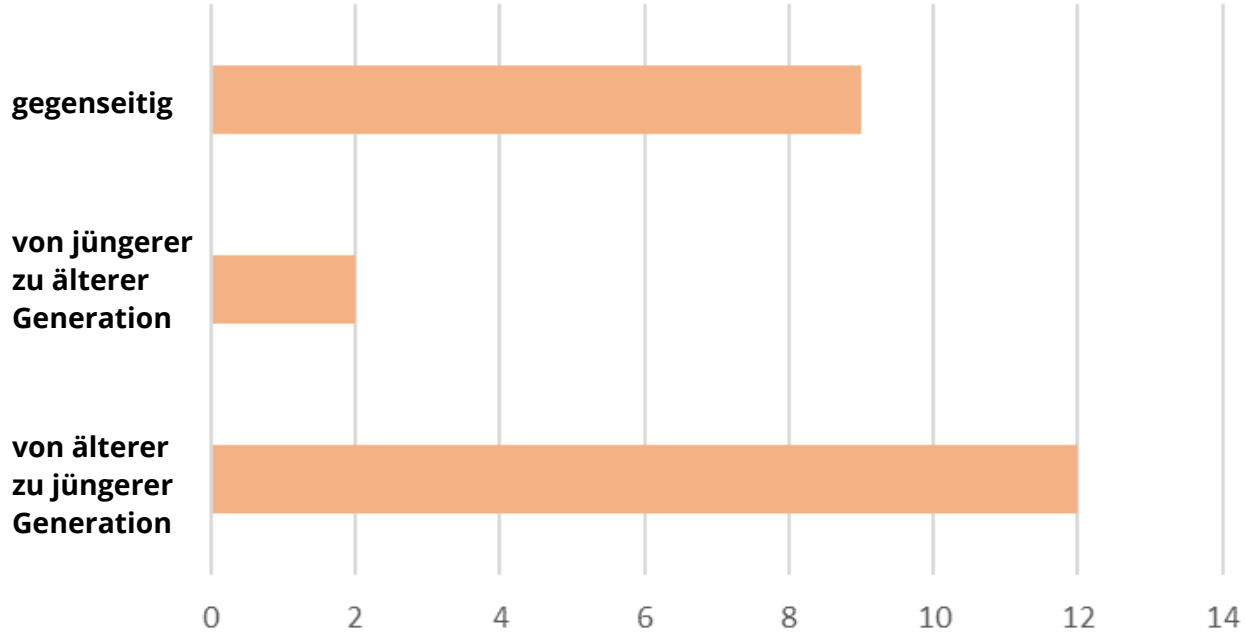
Die Charakteristika der Aktivitäten, die von den analysierten Organisationen durchgeführt werden, scheinen signifikant zu sein (Grafik 4): wir können sehen, dass die beliebtesten IGL-Aktivitäten mit Technologie und Handwerk verbunden sind. Es gibt einen Mangel an IGL-Aktivitäten, die sich auf Sport und Gesundheit konzentrieren. Wir können davon ausgehen, dass solche Aktivitäten in der Regel für verschiedene Altersgruppen separat organisiert werden, ohne einen IGL-Ansatz.

Grafik 4): Arten der IGL-Aktivität



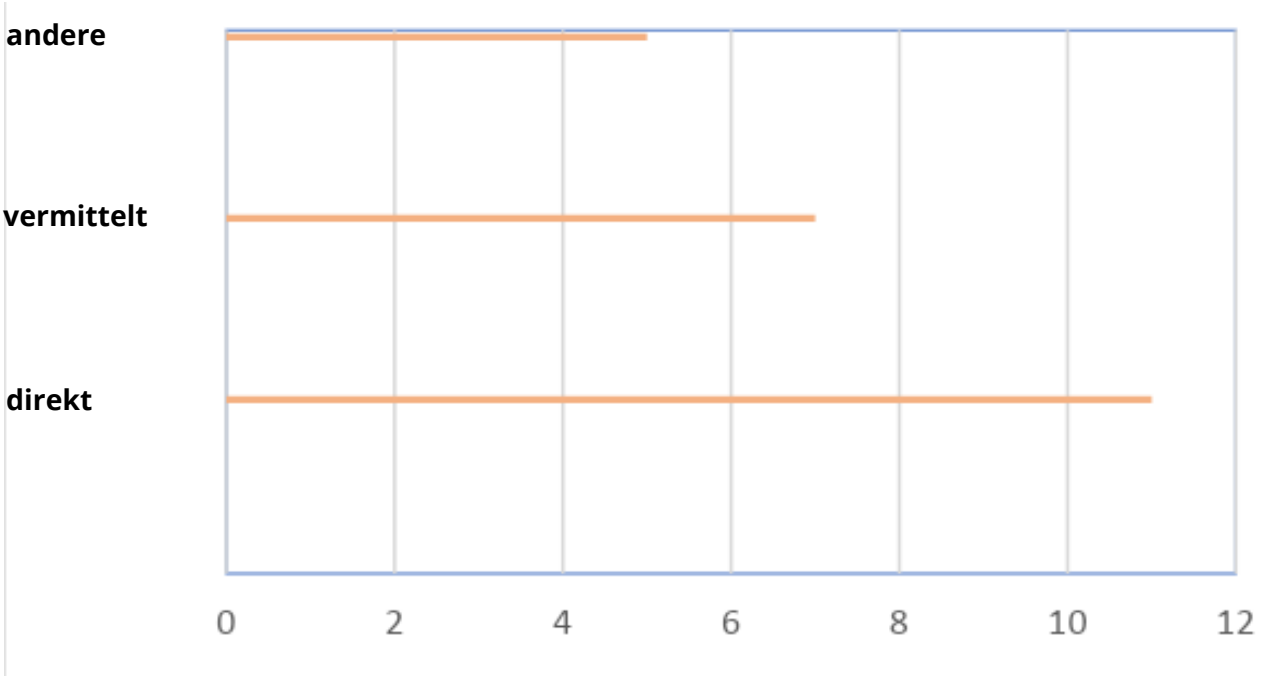
Für diese Good-Practice-Sammlung wurden hauptsächlich die Beispiele berücksichtigt in denen Senioren/Seniorinnen jüngere Schüler/innen unterrichten. Grafik 5 zeigt, dass die Aktivitäten, die als Good Practices des IGL für dieses Projekt ausgewählt wurden, meist von älteren Menschen für junge Lernende organisiert wurden. Jedoch wurden auch Erfahrungen mit gegenseitigem Unterricht, bei dem beide Generationen von den Aktivitäten profitieren, organisiert. Die Daten zeigen, wie wichtig ein spezifisches Training der Lehrfähigkeiten für Erwachsene im Alter von 65 Jahren und älter wäre.

Grafik 5): Maßnahmen in Richtung (von jüngerer Generation zu den Älteren, von den Älteren zu den Jüngeren, gegenseitiges Lernen)



Unter den IGL-Aktivitäten, die für diesen Bericht gesammelt wurden, scheint der Stil des direkten Unterrichtens weit verbreitet gewesen zu sein, wo ein Pädagoge/eine Pädagogin oder ein/e nicht-professionelle/r Organisator/in die Aktivitäten direkt den Lernenden bzw. Teilnehmenden anbietet. Der Unterricht im vermittelten Stil ist vorhanden, aber weniger verbreitet; dies ist der Fall, wenn ein professioneller Pädagoge bzw. eine professionelle Pädagogin einem/einer nicht-professionellen Organisierenden der Aktivität dabei hilft, Wissen/Kompetenzen mit den Teilnehmenden der Aktivität zu teilen. Zum Beispiel organisiert eine ältere Frau/ein älterer Mann einen Kochkurs für jüngere Leute, ein professioneller Pädagoge bzw. eine professionelle Pädagogin ist ebenfalls anwesend (Grafik 6).

Grafik 6): Art der Lehr-Lern-Prozesse



Es gibt einen Mangel an speziellem Training für IGL-Pädagogen und -Pädagoginnen. Der Unterrichtsprozess ist meist informell, basierend auf der Erfahrung der anderen Lehrkräfte, oder die Organisation bietet gelegentliches Training für Lehrende/Organisierende von IGL Aktivitäten an.

Das Evaluationsprogramm der IGL-Aktivitäten ist meist informell, formale Evaluation wurde für einige Aktivitäten erwähnt.

Diese Daten heben die Notwendigkeit hervor, ein spezifisches Training für Personen zu koordinieren, die IGL-Aktivitäten anbieten, indem sie ein spezifisches Profil für IGL-Trainer/innen skizzieren.



2.2 GOOD-PRACTICE-BEISPIELE

ÖSTERREICH

OMA/OPA-Projekt

Die Idee des "OMA/OPA-Projekts" ist es, sozial- und bildungsbenachteiligte Kinder und Jugendliche zu unterstützen. In Eins-zu-eins-Lernsettings helfen ehrenamtliche Senioren und Seniorinnen einmal wöchentlich jüngeren Menschen beim Erlernen verschiedener Schulfächer. Darüber hinaus können Kinder mit einer anderen Muttersprache ihre Deutschkenntnisse verbessern. So wird ein generationenübergreifender Dialog möglich, bei dem beide Generationen von den Erfahrungen und dem Wissen der anderen profitieren können. Bisher haben fast 100 Senioren und Seniorinnen an diesem Projekt teilgenommen und es besteht die Kapazität, jährlich etwa 90 Kinder und Jugendliche zu fördern.

ANDERE PROJEKTE:

BROTZEIT – Es wurden verschiedene Workshops durchgeführt, in denen die Älteren den Jüngeren zeigten, wie man verschiedene Dinge wie Brot backen oder Getreide dreschen macht.

TIK - TECHNIK IN KÜRZE – Jüngere Menschen zeigen den Älteren, wie man ein Smartphone, ein Tablet oder andere technische Geräte bedient.

KINDER IM SENIORENHEIM – Ein Kindergarten sowie ein Altenheim befinden sich gleich nebeneinander. Somit ist es möglich, dass sich die Kinder und die älteren Menschen regelmäßig sehen und sich austauschen können. Sie können gemeinsam spielen, lesen oder Handarbeiten machen.

COOKING GRANNIES – Ein Blogger filmt Senioren und Seniorinnen beim Backen oder Kochen, in verschiedenen Videos teilen "Cooking Grannies" und ein "Cooking Grandpa" verschiedene Rezepte, die von Generation zu Generation weitergegeben wurden.

ALTES HANDWERK NEU ENTDECKT - KORBFLECHTEN MIT HASELNUSSSPÄNEN – Verschiedene Workshops zur Unterstützung des generationsübergreifenden Lernens, z. B. wie man einen Korb flechtet oder andere traditionelle Handarbeiten.

SENIOR EXPERTS AUSTRIA – Senioren/Seniorinnen mit viel Berufserfahrung werden in ärmere Länder geschickt, um ihr Wissen und ihre praktischen Erfahrungen auf einem bestimmten Gebiet weiterzugeben.

DEUTSCHLAND

GROSSELTERN- UND ENKELKINDER-MUSEUMSTAG

Das Lokale Bündnis für Familie in Cham (Bayern, Deutschland) bindet jährlich Partner aus staatlichen und kommunalen Einrichtungen, der Wirtschaft, NGOs, Kirchen und Elterninitiativen ein und organisiert in Zusammenarbeit mit dem Kultur- und Museumsamt des Landkreises einen Großeltern- und Enkelmuseumstag.

Das Lokale Bündnis für Familie im Landkreis Cham erhielt im April 2019 die bundesweite Auszeichnung "Bündnis des Monats". Der Großeltern- und Enkel-Museumstag ist eine der erfolgreichsten und nachhaltigsten Aktivitäten des Bündnisses. Mehr als zehn Museen im Landkreis bieten an diesem Tag spezielle Führungen und kreative Aktionen an, bei denen Jung und Alt miteinander in Kontakt kommen können. Beim Besuch des Schulmuseums zum Beispiel erzählen Großeltern von ihrer eigenen Schulzeit. Auch im Jagdmuseum gibt es eine Ausstellung zum Thema Bienen. In Zusammenarbeit mit dem örtlichen Imkerverein konnten die Besucher/innen ein "Insektenhotel" bauen, Bienenwachskerzen rollen und die Ausstellung erkunden.

ANDERE PROJEKTE

KLEINE ENTDECKER/INNEN – Erwachsene Freiwillige, von denen die meisten kürzlich in Rente gegangen sind, besuchen Kindergärten und führen gemeinsam mit den Kindern einige Experimente durch.

REPAIR CAFÉ – Ehrenamtliche bieten Reparaturdienste für Geräte vor oder auch in Zusammenarbeit mit dem/der "Kunden/Kundin" an. Die Ehrenamtlichen sind hauptsächlich erfahrene Senioren und Seniorinnen mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen. Ergänzt wird das Repair Café durch einen Smartphone- und Tablet-Bereich, der von jungen Menschen betreut wird. Hier prüfen und erklären sie den meist älteren Menschen die Funktionen dieser Geräte.

LOKALE LESEPATENSCHAFTEN – Das Projekt der lokalen Lesepatenschaften richtet sich an Freiwillige, meist ältere Menschen, die bereit sind, sich regelmäßig ein bis zwei Stunden pro Woche dem Lesen mit einem Grundschüler oder einer Grundschülerin zu widmen.

BULLDOG-PROJEKT (REPARATUR EINES HISTORISCHEN TRAKTORS) – Senioren und Seniorinnen, die in einem Pflegeheim für Demenzkranke leben, reparierten gemeinsam mit Jugendlichen einen historischen Hanomag-Traktor von 1953. Zum Abschluss wurde in geselliger Runde gegessen, geredet und eine Tour mit dem Fahrzeug unternommen

ITALIEN

INTERGENERATIONELLER BÜCHERTAUSCH

Die Veranstaltung wurde 2019 bei EduVita, Lecce, organisiert. Beim Büchertausch werden Bücher zwischen einer Person und einer anderen ausgetauscht. Es bietet eine Möglichkeit für Menschen, Bücher zu tauschen, neue zu entdecken und ein neues Buch zum Lesen zu erhalten, ohne dafür zu bezahlen. Menschen unterschiedlichen Alters wurden eingeladen, um sich über die Lieblingsbücher der verschiedenen Generationen auszutauschen, Diskussionen zu führen, Literaturspiele zu spielen und Kontakte zu knüpfen.

ANDERE PROJEKTE

KOCH-WORKSHOPS in Cerfignano, Süditalien – – Einheimische, die älter als 60 Jahre sind, bringen jungen Leuten bei, wie man typische Gerichte der Region Salento zubereitet, darunter hausgemachte Pasta und Süßigkeiten.

SOFT SKILLS DURCH DIE MONTESSORI-METHODE – Ältere Menschen aus einem Altenheim in Bologna kümmern sich um Kinder im Grundschulalter. Sie gärtnern zusammen und tauschen ihre Fähigkeiten aus, indem sie gemeinsam arbeiten.

“BELLA NONNO” – Ein generationenübergreifendes Training für aktive Senioren und Seniorinnen, bei dem junge Digital Natives als Tutoren/Tutorinnen fungieren. Den älteren Menschen werden Computerkenntnisse, Strom- und Gasversorgungsmanagement, Ernährung und Gesundheit, innovative Zahlungsmittel und der Zugang zu Bankdienstleistungen vermittelt.

INTERGENERATIONELLE THEATERWORKSHOPS – Großeltern und ihre Enkelkinder im Alter von sechs bis zehn Jahren tauschen sich im Theaterspiel aus.

POLEN

INTERGENERATIONELLES TANZEN

Intergenerationelles Tanzen ist eine landesweite Initiative, die darauf abzielt, altersbezogene Stereotypen in Frage zu stellen und soziale Ausgrenzung zu bekämpfen. Die Kernaktivitäten sind Musik- und Tanzveranstaltungen, die in Clubs organisiert werden, die bei jungen Menschen beliebt, aber bei Senioren/Seniorinnen nicht so bekannt oder von ihnen eher nicht besucht sind. Unter den DJs und Organisierenden sind sowohl junge als auch ältere Menschen, sodass die Veranstaltungen ein Raum für verschiedene Generationen sind, um sich zu treffen, Erfahrungen auszutauschen und voneinander zu lernen. Seit der ersten Veranstaltung, die 2011 organisiert wurde, hat Intergenerational Dancing landesweit große Popularität erlangt und seinen Aktionsradius erweitert, der nun auch eine professionelle Senioren- bzw. Seniorinnen-DJ-Akademie umfasst.

ANDERE PROJEKTE:

SENIOREN/SENIORINNEN UND JUGENDLICHE IN KREATIVER TÄTIGKEIT – Jugendliche und Senioren/Seniorinnen nahmen an Theaterworkshops teil, lernten voneinander und tauschten Lebenserfahrungen aus.

VOM RADIO ZUM IPOD – Senioren und Seniorinnen (Ingenieure und Ingenieurinnen im Ruhestand) brachten den Jugendlichen bei, wie man ein Radio baut. Im Gegenzug schulten die Jugendlichen die älteren Menschen im Umgang mit modernen Technologien - Smartphones, Tablets, iPods.

TANDEM. MENTORING 55+ – Senioren/Seniorinnen und Kinder (8-13 Jahre) interagierten in Form von regelmäßigen Eins-zu-Eins-Mentoring-Treffen. Der Mentor bzw. die Mentorin unterstützte die Entwicklung des Kindes, indem er bzw. sie ihm vielfältige und interessante Möglichkeiten der Zeitgestaltung aufzeigte

PORTUGAL

LATA 65: GRAFFITI-WORKSHOPS FÜR SENIOREN UND SENIORINNEN IN LISSABON

Gegründet von Lara Seixo Rodrigues, einer Straßenkünstlerin, ist LATA 65 ein städtischer Kunstworkshop, der Senioren und Seniorinnen in verschiedenen Vierteln der Stadt Lissabon die Grundlagen der Straßenkunst vermittelt. Ziel ist es, altersbedingte Stereotypen zu zerstören, Kunst den Gemeinden näher zu bringen und älteren und jüngeren Generationen zu helfen, gemeinsam Spaß zu haben. Gegenwärtig haben mehr als 100 ältere Menschen den LATA 65 Workshop durchlaufen, mit einer beeindruckenden Altersspanne von 63 bis 93 Jahren. LATA 65 arbeitet direkt mit dem Stadtrat zusammen, um Wandgenehmigungen zu erhalten, und es ist klar, warum die Stadtverwaltung die Werkstatt mit Begeisterung unterstützt. "Ich denke und sehe in jedem Projekt, dass Straßenkunst nah an den Menschen ist", sagt Rodrigues. "Es ist in den Straßen, es spricht mit der Gemeinschaft. Street Art wird der Gemeinschaft von den Künstlern gegeben. Es ist die demokratischste Art, den Menschen Kunst zu zeigen und sie der Kunst näher zu bringen."

ANDERE PROJEKTE:

ACONCHEGO – Studierende können mietfrei in den Häusern älterer Menschen leben, die über zusätzlichen Platz verfügen, im Austausch für die Gesellschaft. Aconchego kann auf eine 15-jährige Erfolgsbilanz zurückblicken, die auf aktive Vermittlung, Bewertung und Unterstützung durch Überwachung, Anrufe und E-Mails zurückzuführen ist.

PROJEKT VIVER (ENTWICKLUNG KREATIVER INTERGENERATIONELLER BEZIEHUNGEN) – Schafft Strukturen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen und um generationenübergreifende Sozialarbeiter/innen auszubilden, die zur Vereinbarkeit von Arbeitszeit mit Familie und sozialem Leben beitragen können.

GEMEINSAM ALT UND JUNG - SPIELZEUGPROJEKT – – Bringt junge Kinder und ältere Erwachsene zusammen, um Erfahrungen zu teilen, Spaß zu haben, voneinander zu lernen und bedeutsame Beziehungen zu entwickeln.

DAS PROJEKT GESCHICHTEN UND ERINNERUNGEN – Die Älteren des Dorfes werden zu Lehrern und Lehrerinnen der ländlichen Umgebung und erhalten Besuch von Kindern und älteren Menschen, die in Altenwohnheimen leben. Sie unterrichten über ihren Gemüsegarten, Capoeira, wie man Brot backt und Pilze sammelt und teilen Traditionen und das Wissen der Vorfahren in einer echten Schule im Freien.

A AVÓ VEIO TRABALHAR "GROSSMÜTTER KAMEN ZUR ARBEIT" – Ein generationsübergreifendes Design- und Kreativzentrum für Lissaboner Frauen ab 60 Jahren. Die älteren Frauen organisieren regelmäßig Kreativ-Workshops bezüglich Siebdruck, Sticken und Stricken, bei denen sich alle treffen, diskutieren und voneinander lernen können.

MEMÓRIAS COM SABOR (GESCHMACKLICHE ERINNERUNGEN) – Sammeln der gastronomischen Erinnerungen der Senioren und Seniorinnen und Teilen mit den Vorschulkindern. Am Ende wird ein Rezeptbuch erstellt, das alle Arbeiten des Jahres zusammenfasst.



Lata 65: Graffiti-Workshops für Senioren und Seniorinnen in Lissabon, Portugal

LESEN SIE MEHR ÜBER ALLE GOOD-PRACTICE-BEISPIELE AUF DER INTERAKTIVEN KARTE

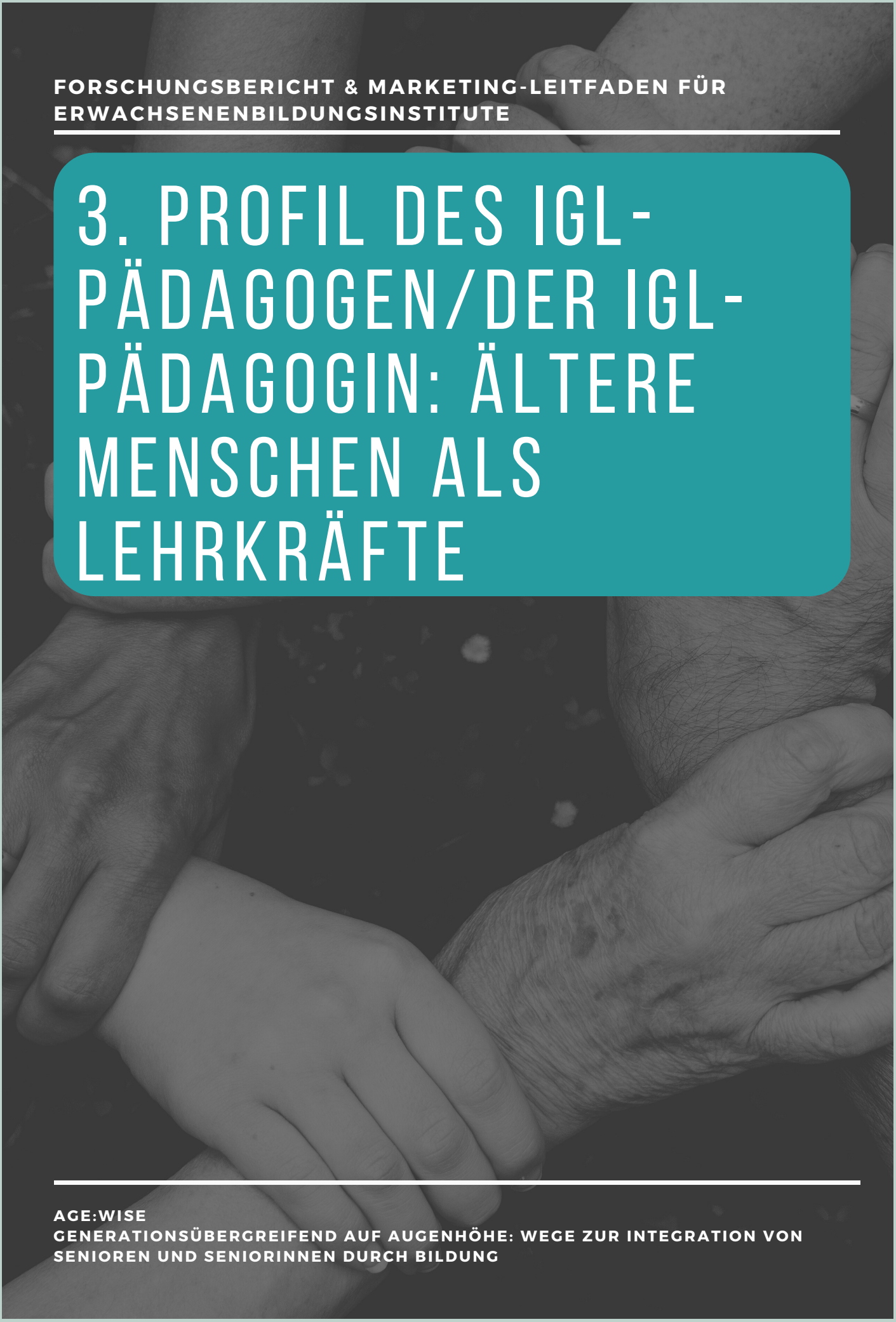
INTERAKTIVE KARTE

Klicken Sie hier

oder

SCANNE MICH

3. PROFIL DES IGL-PÄDAGOGEN/DER IGL-PÄDAGOGIN: ÄLTERE MENSCHEN ALS LEHRKRÄFTE



ZUSAMMENFASSUNG DER FORSCHUNG

Die Kapitel drei und vier konzentrieren sich auf die Ergebnisse der Interviews (Anhang 1), die mit 20 Erwachsenen- und Seniorenbildnern bzw. -bildnerinnen aus Österreich, Deutschland, Italien, Polen und Portugal geführt wurden.

Infolgedessen wurden die spezifischen Lernbedürfnisse der älteren Generation erforscht (Kapitel 4) und aus der Perspektive der Lehrkräfte wurden die Kompetenzen und Fähigkeiten aufgedeckt, die ältere Menschen haben müssen, wenn sie in einer Lehrerrolle sind (Kapitel 3).

Für diese Untersuchung wurden drei Gruppen von Pädagogen/Pädagoginnen befragt:
(A) Senioren bzw. Seniorinnen, die Lernende im höheren Alter unterrichten
(B) Pädagogen und Pädagoginnen, die jünger als 65 Jahre sind und ältere Lernende unterrichten
(C) Pädagogen und Pädagoginnen, die älter als 65 Jahre sind und junge Menschen unterrichten

In diesem Bericht werden die folgenden Begriffe für die oben genannten Pädagogen-Kategorien verwendet:

- **Erwachsenenbildner/innen,** Kategorie (B)
- **Senioren/Seniorinnen als Pädagogen/Pädagoginnen,** Kategorien (A) und (C)

Auf diese Weise lieferte der/die Interviewpartner/in (C) einen zusätzlichen Wert für die Interviews, indem er/sie praktische Ratschläge zu IGL gab und Erfahrungen aus der Sicht beider Zielgruppen teilte: ältere Menschen und Pädagogen/Pädagoginnen.

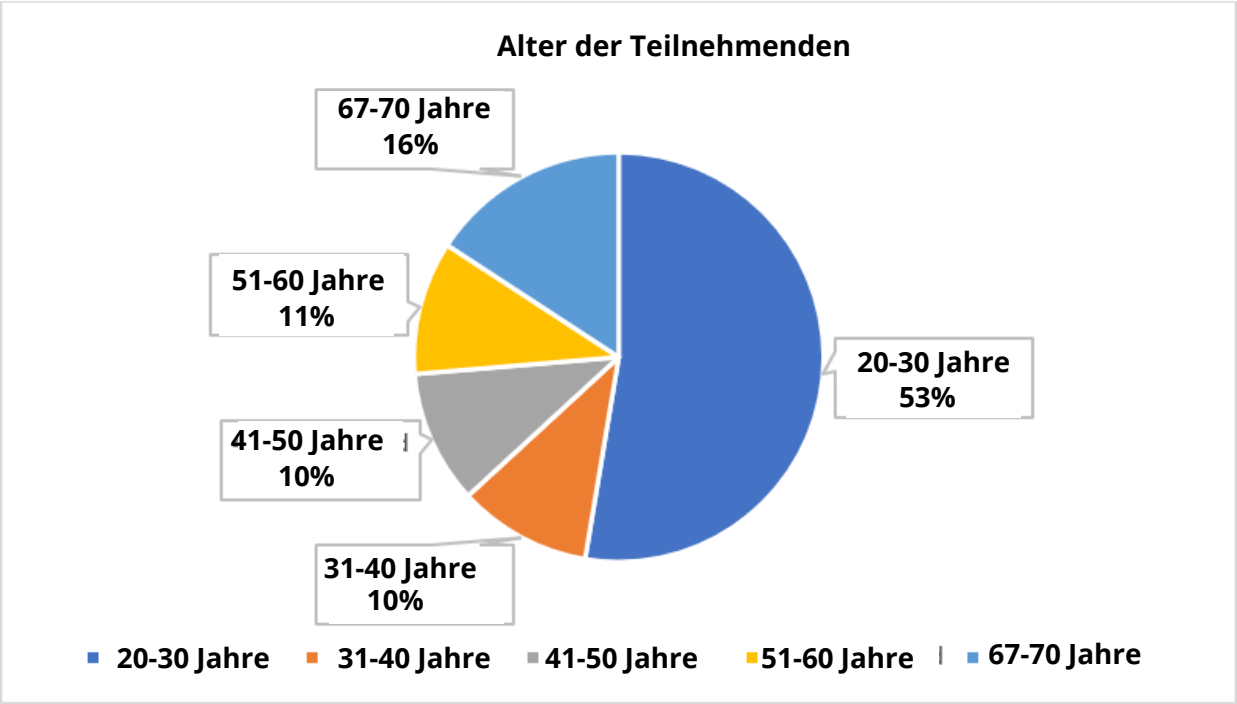
Basierend auf den Interviews haben wir die Herausforderungen, die Motivation der Senioren und Seniorinnen im Lernprozess sowie die Methoden und Werkzeuge, die für ihr Lernen notwendig sind, erforscht. Außerdem wurde ihr Potential als IGL-Lehrkraft erforscht. Pädagogen und Pädagoginnen haben Ratschläge gegeben, welche Kenntnisse und Kompetenzen die Älteren haben sollten, um jüngere Menschen zu unterrichten.

Schlüsselsätze und Ergebnisse aus den Interviews sind in den Konzeptionskarten zusammengefasst:

3.1 "Lerntheorien, Methoden und Werkzeuge". S. 37
4.1 "Herausforderungen", S. 52
4.2 "Motivation", S. 56
4.3. "Wie unterrichten Sie ältere Menschen?", S. 59

ANALYSE DER BEFRAGTEN

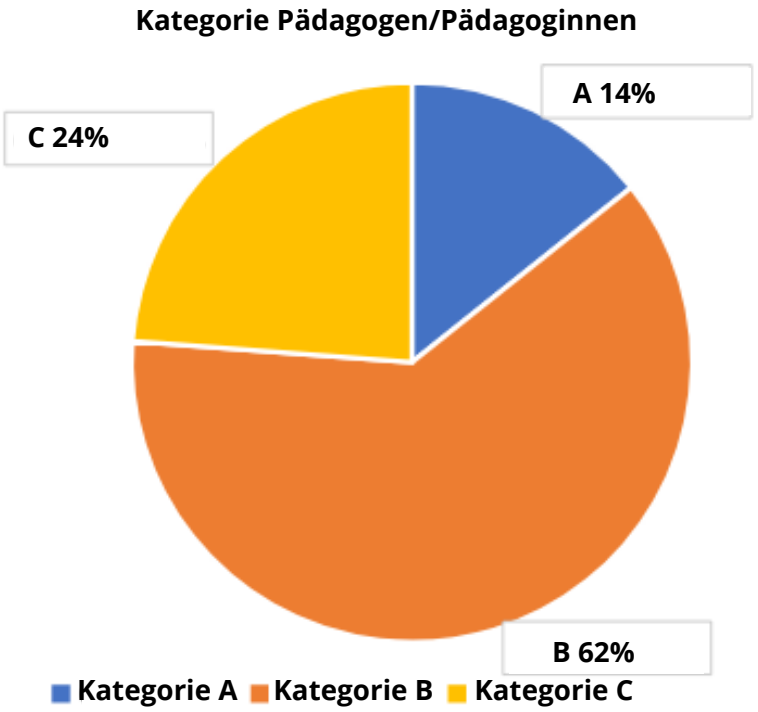
Die Befragten waren zwischen 20 und 65 Jahren alt. Der höchste Prozentsatz der Befragten, 53 Prozent, war in der Altersgruppe 20-30 Jahre.



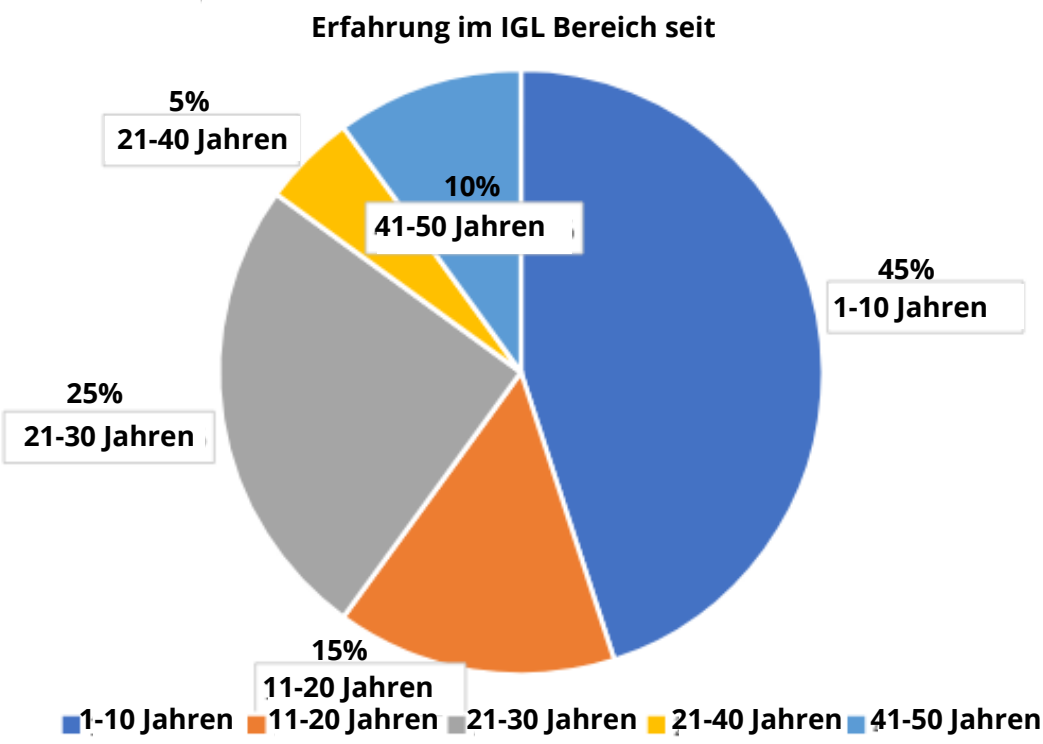
Für diese Untersuchung wurden drei Gruppen von Pädagogen/Pädagoginnen befragt:

(A) Senioren bzw. Seniorinnen, die ältere Lernende unterrichten
(B) Pädagogen und Pädagoginnen, die jünger als 65 Jahre sind und ältere Lernende unterrichten
(C) Pädagogen und Pädagoginnen, die älter als 65 Jahre sind und junge Menschen unterrichten

Der höchste Prozentsatz der Befragten, 62 Prozent, war in Kategorie (B), gefolgt von 24 Prozent in Kategorie (C) und 14 Prozent in Kategorie (A).



Ältere Pädagogen bzw. Pädagoginnen (C) haben unterschiedliche Erfahrungen in der Organisation von generationenübergreifenden Aktivitäten, die zwischen 1 bis 50 Jahre variieren. Generationsübergreifende Aktivitäten stehen meist im Zusammenhang mit der Entwicklung digitaler und sprachlicher Fähigkeiten, Malkursen, Leseclubs, kognitiver Stimulation, sozialen und kulturellen Kompetenzen, außerschulischen Aktivitäten, Nachhilfeunterricht, Kunstworkshops und Kursen zur Populärkultur.





3.1 LERNTHEORIEN UND METHODEN FÜR ERFOLGREICHES IGL

Die befragten Erwachsenenbildner/innen (B) und Senioren/. Seniorinnen (A, C) betonten, dass unterschiedliche **soziale, methodische, organisatorische und digitale Kompetenzen** wichtig sind, wobei erwähnt wurde, dass dies **von der Art der Lehre**, die angeboten wird (Art der Kurse), und von jedem einzelnen älteren Menschen **abhängt**.

Senioren/Seniorinnen sollten wissen, wie man mit Lernzielen arbeitet, verschiedene Methoden, Werkzeuge (insbesondere technische Werkzeuge) und Präsentationstechniken einsetzt und wie man den Unterrichtsprozess vorbereitet und organisiert, z.B. wie man eine abwechslungsreiche und lebendige Lernumgebung gestaltet. Zusätzlich sollten sie wissen, wie man angemessen kommuniziert, wie man sich selbst reflektiert und/oder wie man angemessen mit Stereotypen und Vorurteilen umgeht und diese abbaut.

Es wurde auch erwähnt, dass es wichtig ist, dass die Senioren und Seniorinnen bereit sind, sich **ständig weiterzubilden** und auf dem neuesten Stand zu bleiben, d.h. auch neue innovative Methoden anzuwenden. Es wurde betont, dass sich die älteren Menschen bewusst sein sollten, dass sich die Bildung verändert hat und der lehrendenzentrierte Unterricht nicht mehr im Vordergrund steht. Einige Befragte schlugen vor, einen speziellen **Train-the-Trainer-Kurs** zu organisieren, der sich an Senioren und Seniorinnen richtet, um eine angemessene methodische und didaktische Vorbereitung von Lehr-Lern-Umgebungen zu ermöglichen.

Bei der Arbeit mit jüngeren Generationen sollten die Senioren/Seniorinnen ein gewisses Grundverständnis für Lernprozesse und eine gute psychologische Grundlage haben, wie man effektiv mit jungen Menschen arbeitet. Sie sollten verstehen, wie junge Menschen lernen. Theoretisches Wissen sollte jedoch immer mit "Lebenserfahrung" und einem hohen Maß an Arbeitspraxis Arbeitspraxis einhergehen, die es einem ermöglicht, andere erfolgreich zu unterrichten.

Nichtsdestotrotz behaupten die älteren Pädagogen und Pädagoginnen (C), dass keine spezifischen didaktischen und methodischen Kompetenzen erforderlich sind, sondern nur eine **positive Einstellung gegenüber jüngeren Menschen** und die Offenheit, neue Werkzeuge und Technologien zu nutzen und anzunehmen. Die Kurse, die von den Senioren/Seniorinnen an der Seniorenuniversität in Portugal organisiert werden, konzentrieren sich zum Beispiel auf die Weitergabe von Wissen. Alle Senioren und Seniorinnen, die etwas zu lehren haben und dies gerne tun möchten, können Lehrkräfte sein, solange sie dies wünschen.

Die Befragten stimmten darin überein, dass Wissen über Lerntheorien nicht so wichtig ist - nur Basiswissen ist notwendig - spezifische **Methoden und Werkzeuge sind bedeutender**. Es ist wichtig, Wissen über eine gute Mischung von praktischen Werkzeugen zu vermitteln, um zu sehen, was der Senior bzw. die Seniorin gerne für den Unterrichtsprozess verwendet.

Die meisten Befragten stimmten zu, dass jüngere Menschen mehr **Abwechslung und Interaktion** im Lehr-Lern-Prozess benötigen. Eine der effektivsten Methoden, wie von den Befragten angegeben, ist das **Geschichten erzählen**. Über Lebenserfahrungen zu sprechen, nicht nur über die positiven und erfolgreichen, sondern auch über die Misserfolge, kann jungen Menschen helfen zu verstehen, dass auch Fehler grundlegend für den Wachstumsprozess sind. Die überwiegend verwendeten Methoden sind **teamorientiertes, kollaboratives Lernen**, bei dem man durch die Arbeit und den Austausch mit anderen lernt. Der Einsatz von Dialogen ist unerlässlich, ebenso wie das Erzählen von Geschichten und die Anwendung der sokratischen Methode, die es den jungen Lernenden ermöglicht, selbst die Wahrheit zu finden.

"Der/die Trainer/in sollte seine oder ihre Rolle als neutrale/r Moderator/in von Lehr- und Lernprozessen für verschiedene Generationen sehen. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass der/die Lehrer/in bzw. Trainer/in mit den (neuen) virtuellen Möglichkeiten vertraut ist."

Erwachsenenbildner/in, Deutschland

Im Folgenden finden Sie die Lerntheorien, -methoden und -werkzeuge, die die an den Interviews teilnehmenden erwachsenen (B) und älteren Pädagogen und Pädagoginnen (A, C) als wichtig erachteten, bevor sie zu unterrichten beginnen:

LERN-THEORIEN, METHODEN UND WERKZEUGE

LERNTHEORIEN

- Kolb's Modell für den Lernzyklus
- Entwicklung von Lerneinheiten
- Intergenerationaler Lernansatz: Unterschiede und Stereotypen
- Konstruktivismus
- Soziale Lerntheorie (SLT)
- Individueller Ansatz für den Unterricht

WISSEN

- Wie werden Lerninhalte strukturiert
- Wie wird ein Arbeitsblatt erstellt
- Wie geht man mit einer Gruppe von Lernenden um
- Wie erklärt man klar und motiviert eine/n Lernende/n (Fragen stellen, ermutigen)
- Wie werden verschiedene Lehrmethoden kombiniert (z. B. visuell/audio; audio/taktil)
- Wie wird ein Gleichgewicht zwischen Theorie, Praxis und Spaß geschaffen

METHODEN UND WERKZEUGE FÜR:

- Erzeugung von Gruppendynamik (Spiele und Eisbrecher)
- Schaffung einer angenehmen Lernatmosphäre/eines sicheren Raums
- Lösung von Konflikten
- Partizipatives Lernen (zeigen, wie man etwas macht; die Lernenden auffordern, es zu tun)
- Erlebnisorientiertes Lernen
- Lernen in Bewegung
- Aufgabenorientiertes Lernen
- Mehrdimensionaler Unterricht
- Geschichten erzählen



3.2 KOMPETENZEN: DAS PROFIL EINES/EINER IGL-LEHRENDEN

Während der Interviews haben wir den Lehrenden eine Liste mit verschiedenen Kompetenzen und Fähigkeiten vorgeschlagen, die für ältere Menschen wichtig sein könnten, um jüngere Lernende zu unterrichten. Erwachsenene (B) und ältere Pädagogen bzw. Pädagoginnen (A, C) bewerteten die Kompetenzen von **1 (überhaupt nicht wichtig) bis 5 (sehr wichtig).**

Der **Fragebogen** (Anhang 1, S. 5) und die Auswahl der Kompetenzen basierten auf einem Vergleich und einer Analyse einiger bereits durchgeführter Projekte bzgl. IGL:

- https://epale.ec.europa.eu/en/blog/intergenerational-learning-results-european-network-intergenerational-learning-enil
- https://eaea.org/
- http://lllplatform.eu/events/event/wellbeing-and-ageing-the-lifelong-learning-approach/
- http://congenialebook.wordpress.com
- https://eduscol.education.fr

Forschung und die Analyse von Forschungsergebnissen über IGL, die in wissenschaftlichen Zeitschriften veröffentlicht wurden, wurden berücksichtigt:

- Eurasian Journal of Educational Research (EJER)
- Edutopia
- AGEING HORIZONS
- ERIC database
- Thesis, Loewen, Jerry - Intergenerational Learning: What if Schools were Places where Adults and Children Learned Together?

Diese vergleichende Arbeit ergab eine erste Liste von Schlüsselwörtern, die dann mit den Angaben der Europäischen Gemeinschaft zu IGL und der **Entrecomp-** und **DigiCompEdu**-Matrix verglichen wurde.
Die folgenden theoretischen Arbeiten über das Lernen von Erwachsenen und Lehrmethoden wurden ebenfalls berücksichtigt:

- J. Mezirow, Transformatives Lernen
- D. Kolb, Experimentelles Lernen
- D. Jonassen, Problembasiertes Lernen
- P. Ellerani, Lernumgebung
- D. Morselli, P. Ellerani, Agency
- M. Nussbaum, Aneignung von Fähigkeiten

Im Folgenden sind die Kompetenzen aufgeführt, die den höchsten Prozentsatz an Zustimmung erhielten, d.h. **81 bis 100 Prozent** der befragten Pädagogen und Pädagoginnen bewerteten diese Kompetenzen als **"sehr wichtig".**

81 bis 100 Prozent bewerteten als "sehr wichtig"

PÄDAGOGISCHE KOMPETENZEN

ORGANISIEREN
Aktivitäten / Lernerfahrungen

KOMMUNIZIEREN
Effektive Kommunikation für den Lern- und Lehrprozess
Kommunikation nutzen, um Vertrauen aufzubauen
Kommunikation zur Konfliktlösung und Mediation

LERNEN
In generationenübergreifenden Kontexten

KULTURELLER UND SOZIALER BEREICH

Stereotypen brechen
Wertschätzung der Altersvielfalt, Abbau der Stereotypen, die sich sowohl über ältere als auch über junge Menschen gebildet haben.

Empathie
Wissen, wie man eine auf Empathie basierende Beziehung zu den Lernenden aufbaut. Versuchen Sie, die Gemütsverfassung der Teilnehmenden zu verstehen.

Berufliche Fähigkeiten lebendig, nützlich und übertragbar halten
Erkennen der im Laufe des Lebens erworbenen Fähigkeiten und wissen, wie diese auf leicht verständliche Art und Weise an die Lernenden weitergegeben werden können.

HANDLUNGSFÄHIGKEIT

Ideen, Projekte generieren
Entwickeln Sie die Art zu denken, zu sein und zu tun, um neue Ideen, Projekte und Beziehungen zu generieren.

Diese Kompetenzen erhielten einen **hohen Prozentsatz an Zustimmung** unter den befragten Pädagogen und Pädagoginnen, wobei **61 bis 80 Prozent** sie als "sehr wichtig" einstuften.

61 bis 80 Prozent bewerteten als "sehr wichtig"

PÄDAGOGISCHE KOMPETENZEN

ORGANISIEREN
Lernsituationen / unterstützende Umgebung

KOMMUNIZIEREN
Nutzen von Kommunikation, um die Erfahrung zu bewerten und Feedback zu geben

KOMBINIEREN
Kombinieren von Erfahrungen
Kombinieren von verschiedenen Fähigkeiten

LEHRMETHODEN IMPLEMENTIEREN
Mit den Lernenden mitgestalten
In Teams arbeiten
Betreuung

KULTURELLER UND SOZIALER BEREICH

Beteiligung: Wissen, wie man die Lernenden in den Erwerb von Wissen und das Üben von Fertigkeiten einbezieht und sie ermutigt, diese Fertigkeiten im wirklichen Leben anzuwenden.

Aufwertung der lokalen Kultur und Traditionen: Die Kultur verschiedener Orte und Traditionen zu fördern und ihnen durch Bildung einen neuen Wert zu verleihen.

Verbessern der immateriellen Werte der Gemeinschaft: Wissen, wie man Aktivitäten organisiert, die es erlauben, einige immaterielle Werte (Wissen, Aspekte der Kultur in allen Bereichen) zu fördern und zu verbessern, die die Menschen als Erbe ihrer sozialen und kulturellen Geschichte anerkennen.

Verbessern der materiellen Werte der Gemeindschaft: Wissen, wie man Aktivitäten organisiert, die es ermöglichen, materielle Werte (Objekte, Orte, Handwerk) zu fördern und aufzuwerten, die Menschen als Erbe ihrer sozialen und kulturellen Geschichte anerkennen.

Die Generationen vereinen: Wissen, wie man Lernaktivitäten organisiert, an denen Menschen unterschiedlichen Alters beteiligt sind und sich verbunden fühlen, sich gegenseitig verstehen.

Berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse/ Kunst/ Handwerk wiederentdecken: Organisieren von Aktivitäten, die es ermöglichen, berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse, Kunst und Handwerk wiederzuentdecken, um sie auf kreative Art und Weise an die Lernenden weiterzugeben.

HANDLUGNSFÄHIGKEIT

Proaktiv sein (Ideen, Aktivitäten, Projekte)
Entwickeln der Art und Weise des Denkens, Seins und Tuns, um bei Ideen, Vorschlägen für Aktivitäten, Projekten proaktiv zu sein.

Engagiert sein (gegenüber Lernenden, anderen Lehrkräften oder Freiwilligen)
Entwickeln der Art und Weise des Denkens, Seins und Handelns, um mit Menschen (Lernenden, Interessenvertretern und -vertreterinnen, anderen Lehrkräften, Freiwilligen) engagierter zu sein.

Neue Möglichkeiten schaffen (für Menschen und Gemeinschaften)
Entwickeln der Art zu denken, zu sein und zu tun, um neue Möglichkeiten zu schaffen, die es für Menschen und Gemeinschaften noch nicht gibt.

Einladende und sichere Orte einrichten
Wissen, wie man einen einladenden, sicheren und unterstützenden Raum zum Lernen schafft.

In den Interviews zeigte sich die Bedeutung einer klassischen Reihe von Fähigkeiten, die für das Profil eines Pädagogen bzw. einer Pädagogin wichtig sind: **soziale, methodische und organisatorische**. Eine positive Einstellung und Empathie sind ebenfalls erforderlich.

Es ist daher offensichtlich und grundlegend, dass ein "Train-the-Trainer" Kurs für IGL-Pädagogen und -Pädagoginnen für ihre methodische Vorbereitung und Organisation von Lehr-Lern-Umgebungen notwendig ist.
Senioren/Seniorinnen, die mit dem Unterrichten beginnen wollen, sollten sehr genau wissen, **was** sie unterrichten wollen und wissen, **wie** sie mit jüngeren Lernenden umgehen können.

61 bis 80 Prozent "bewerteten als "sehr wichtig"

*45 % der Lehrenden bewerteten die Kompetenz der **Nutzung von Technologie für das Lehren und Lernen** als "sehr wichtig" und 35 % als "wichtig". Einige von ihnen erwähnten auch, dass, auch wenn ältere Menschen Face-to-Face Lern-Lehr-Erfahrungen bevorzugen, technologische und digitale Kompetenzen für das Lehren und die Online-Kommunikation während der **COVID-19-Pandemie wesentlich** wurden.*



3.3 IGL-SETTINGS

Lernerfahrungen, die auf dem IGL-Ansatz basieren, können in verschiedenen Settings stattfinden:

- **formal** (z. B. Schulen, Universitäten, Pflegeheime)
- alternative **nicht-formale** Lernkontexte (z. B. Kochkurs in der eigenen Küche, im Freien, Reparaturwerkstätten)
- **informelle** Situationen

Während der Interviews wurde erwähnt, dass junge und ältere Menschen sich das perfekte IGL-Setting manchmal anders vorstellen:

Österreich – *"Es gibt einen Unterschied in der Wahrnehmung des perfekten Ortes zwischen den Generationen. Die Erwachsenenbildner/innen beschrieben den perfekten Ort als gemütlich (Café-Lounge-Ambiente), warm, hell und freundlich mit klassisch-moderner Lehreinrichtung (alles, was zum Unterrichten benötigt wird wie Beamer und Leinwand, Flipchart) und einem besonderen Fokus auf gute Erreichbarkeit für Senioren und Seniorinnen. Senioren und Seniorinnen sind weniger anspruchsvoll, während für junge Menschen eine gemütliche, nicht schulähnliche Atmosphäre wichtig wäre. Die älteren Lehrenden betonten die Wichtigkeit von Ruhe und einem bestimmten Platz, der gleich bleiben sollte, aber ohne besondere Ausstattung (nur das, was benötigt wird)."*

Das Einfühlungsvermögen und die Unterstützung des Pädagogen/der Pädagogin sind wichtig, um eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen:

Italien – *"Der ideale generationenübergreifende Ort hat nichts mit dem Raum selbst zu tun, sondern mit den Menschen und der Einstellung. Es kann jeder Ort sein - physisch oder virtuell - an dem die Beziehungen und Verbindungen in einer sicheren und angenehmen Atmosphäre ohne Vorurteile geschaffen werden."*

IGL-Aktivitäten bieten die Möglichkeit, durch Erfahrungen in realen Situationen zu lernen (Artefakte erstellen, neue Dinge entwickeln). Pädagogen und Pädagoginnen erwähnten die Wichtigkeit von informellen und nicht-formalen Settings für kreative und unterstützende IGL-Aktivitäten.

Deutschland – *"Ich denke, der perfekte Ort ist eine alternative Art von Umgebung (im Freien, in der heimischen Küche), in der keine klassische Lernsituation impliziert ist (wie im Klassenzimmer), sondern eine entspanntere Umgebung, die sich mehr auf den Austausch zwischen den Generationen konzentriert als auf die eigentliche Lernsituation. Es muss eine "offene Professionalität" herrschen, die das Lernen und die Zusammenarbeit unterstützt. Es sollte genügend Platz für Bewegungsaktivitäten vorhanden sein, damit sie die Möglichkeit haben, mit verschiedenen Personen, jünger oder älter, zu arbeiten. Der Platz zum Schreiben auf dem Whiteboard muss groß genug sein, um in großen Buchstaben zu schreiben."*

Polen – *"Die Lernumgebung ist extrem wichtig - sie muss den Teilnehmenden ein Gefühl der Sicherheit geben und sie ermutigen, kreativ zu sein. Für mich sind die besten Orte diejenigen, die "weniger formal" sind, wie die Bibliothek oder lokale Kultur-/Kunstzentren. Das Setting ist sehr wichtig, da es die gesamte Lernatmosphäre beeinflusst. Für generationsübergreifende Treffen sollte es nicht so formal sein (kein Klassenzimmer), um einen besseren Erfahrungsaustausch zu ermöglichen und den Menschen zu helfen, entspannter und offener zueinander zu sein. Der geeignetste Rahmen ist ein Ort, der bereits über eine Infrastruktur verfügt, wie z.B. Kulturzentren, Schulen, Gemeindezentren usw.: Meiner Meinung nach ist es wichtig, Aktivitäten an einem Ort durchzuführen, der bereits irgendwie Teil des lokalen Gemeinschaftslebens ist."*

Portugal – *"Der perfekte Rahmen umfasst mehrere Generationen und einen Raum, in dem sich alle wohlfühlen. Er kann Aktivitäten drinnen und draußen umfassen. Die erste Annäherung sollte von Angesicht zu Angesicht erfolgen. Senioren/Seniorinnen brauchen persönlichen Kontakt, um Vertrauen zu gewinnen. Die Arbeit an Beziehungen ist der erste Schritt. Was die Rolle der Lernumgebung betrifft, so fördert sie den Aufbau von Wissen und mobilisiert neue Konzepte. Es gibt keine perfekten Orte, weil jeder seine eigenen Vorlieben und Unzufriedenheiten hat. Es gibt verbindliche Anforderungen, altersgerechte Bedingungen und vor allem braucht es Empathie zwischen Lernenden und Lehrenden."*



3.4 ALLTÄGLICHE HERAUS-FORDERUNGEN IM UMGANG MIT JÜNGEREN LERNENDEN

Bei den älteren Lehrenden (A, C), die an den Interviews teilnahmen, handelt es sich größtenteils um diejenigen, die vor ihrer Pensionierung in formalen Einrichtungen unterrichtet haben und dies auch jetzt in nicht-formalen Einrichtungen tun. In der Interaktion mit der Generation Z finden ältere Lehrende (C) es oft schwierig, mit ihnen zu kommunizieren und beschreiben jüngere Menschen als ungeduldiger und zurückhaltender. Ältere Pädagogen/Pädagoginnen erwähnten, dass sie anfangs Schwierigkeiten im Umgang mit der Technologie hatten, aber mit der Unterstützung von jüngeren Menschen und durch das Üben dieser Fähigkeiten haben sie die Herausforderung überwunden. Andere Herausforderungen, die von älteren Lehrenden, die junge Menschen unterrichten, genannt wurden:

- **Ungeduld und Unwilligkeit**
- **Mangelnde Disziplin in Kindergruppen**
- **Probleme bzgl. des Sozialverhaltens innerhalb der Gruppe**
- **Mangelnde Fokussierung und Konzentration bei jungen Lernenden, z. B. checken sie oft ihre Handys**

Die größte Herausforderung für mich ist, dass es jungen Menschen schwerfällt, sich über einen längeren Zeitraum zu konzentrieren; es scheint, dass sie oft abgelenkt sind, lieber auf ihr Handy schauen usw.: Die Lösung dafür ist, dafür zu sorgen, dass der Workshop an sich unterhaltsam ist und eine Menge praktischer Teile darin enthalten sind."

Ältere/r Pädagoge/Pädagogin, Polen

Langjährige Lehrerfahrung, sozialpsychologische Kompetenzen, Geduld und Einfühlungsvermögen helfen, diese Herausforderungen zu meistern.

"Die Herausforderungen werden gemeistert, indem man versucht, nicht zu ungeduldig zu sein, zu überreden und zu wiederholen. Trotzdem soll die Arbeit noch Spaß machen."

Ältere/r Pädagoge/Pädagogin, Österreich



3.5 WIE MAN JÜNGERE LERNENDE ZUM LERNEN MOTIVIERT

Lehrende, die mit jüngeren Lernenden arbeiten, müssen die Bedürfnisse, das Tempo und die Möglichkeiten eines/einer jeden Lernenden kennen, um einen effektiven und inspirierenden Lehr- und Lernprozess zu organisieren.

Die älteren Pädagogen/Pädagoginnen sollten eine positive Einstellung zu jungen Menschen haben, wissen, wie sie lernen und wie man sie einbindet und motiviert. Es ist wichtig, eine vertrauensvolle und angenehme Atmosphäre und einen offenen Raum für den Austausch von Erfahrungen zu schaffen.

Es ist nützlich und notwendig, junge Lernende bei der Entdeckung ihres eigenen Potenzials und Talents anzuleiten sowie den praktischen Nutzen der Lernaktivität für ihre persönliche und berufliche Entwicklung aufzuzeigen.

Die Weisheit der Senioren/Seniorinnen kann ihnen helfen, Mentoren bzw. Mentorinnen für die jüngere Generation zu werden. Es ist notwendig, jungen Menschen verständlich zu machen, dass Erwachsene nicht nur ihre Lehrenden sind, sondern auch Begleiter/innen in ihrem persönlichen Wachstum, ein Bezugspunkt für Ratschläge. Während IGL-Aktivitäten ist es wichtig, keine Hierarchie von "Lehrende über Lernende" zu schaffen, sondern Gegenseitigkeit und Gleichheit in der Lernerfahrung für alle Teilnehmenden zu demonstrieren.

“Ich bin 77 Jahre alt und ich mag das Wort "Lehrer/in" nicht verwenden, wenn ich mit jungen Menschen arbeite. Ich ziehe es vor zu sagen, dass ich ein/e Begleiter/in von Abenteuern bin, an denen wir gemeinsam wachsen und unsere Erfahrungen austauschen. Alle Generationen sind wichtige Ressourcen.”

Ältere/r Pädagoge/Pädagogin, Italien

“Als Lehrer/innen bzw. Trainer/innen sollten wir in der Lage sein, uns in die Lage der jungen Generation zu versetzen. Was ist charakteristisch für die junge Generation?”

Ältere/r Pädagoge/Pädagogin, Deutschland



3.6 LEHRPLANVORSCHLAG FÜR SENIOREN/SENIORINNEN, DIE IGL-SETTINGS UNTERRICHTEN

In Anbetracht der Herausforderungen und didaktischen Bedürfnisse, die in den Interviews herausgefiltert wurden, kann ein möglicher Lehrplanvorschlag für zukünftige IGL-Pädagogen und -Pädagoginnen auf zwei Makro-Bereiche ausgerichtet sein: digital und pädagogisch. Der Bereich der digitalen Fähigkeiten sollte besonders in Betracht gezogen werden, wenn die geplanten Aktivitäten online durchgeführt werden sollen (unter Berücksichtigung des aktuellen Einflusses der COVID-19 Pandemie).

DIGITALER BEREICH

Ziel: Wissen, wie man Technologie effektiv für Kommunikation und Unterricht einsetzt

Ein anfänglicher Selbsteinschätzungstest sollte den älteren Teilnehmenden des Kurses zu IGL-Pädagogen und -Pädagoginnen zur Verfügung gestellt werden, um ihr digitales Kompetenzniveau zu bewerten.

Bewertungsbereich:
(1) - Ich kann es überhaupt nicht.
(5) - Ich kann es sehr gut

Kompetenz	5	4	3	2	1
Computer & Geräte: Informationstechnologie, Hardware, Software und Lizenzen, Start und Ende einer Session					
Desktop, Icons, Einstellungen: Desktop und Icons, Nutzung von Windows und iOS, Werkzeuge und Einstellungen					
Drucker und Ausgabe: Nutzung von Drucker, Drucker einrichten					

Dateimanagement: Dateien und Ordner, Organisation von Dateien und Ordnern, Archivierung und Komprimierung					
Netzwerke: Netzwerkkonzepte, Netzwerkzugriff					
Surfen im Netz: Nutzung von Browser, Tools und Einstellungen, Lesezeichen, Web-Suchergebnisse					
Informationen im Netz: Informationssuche, kritische Evaluierung Copyright, Datenschutz					
Kommunikationskonzepte: Onlinekommunikation, Kommunikationstools E-Mail Konzepte					
Nutzung von E-Mails: E-Mails senden, E-Mails empfangen, Tools und Einstellungen, Organisation von E-Mails, Kalendernutzung					
Präsentationen: Einführung, Text und Formatierung, Objekte und Effekte, Druck					
Schreiben: Textverarbeitung: Einführung, Formatierung und Ausrichtung, Objekte, Druck					
Kalkulation: Einführung, Formatierung, Organisation Arbeitsblätter, Formulare Diagramme und Druck					
Sicherheit & Wohlbefinden: Daten- und Geräteschutz, Malware, Gesundheit und Green IT					

VORHANDENE KOMPETENZTESTS:

1. Starten Sie den Computer. Passen Sie nach der Anmeldung das Aussehen des Desktops an: Erstellen Sie einen Ordner, benennen Sie Dateien um, wählen Sie Dateien und Ordner aus, kopieren und verschieben Sie Dateien und Ordner, erkunden Sie Dateien und Ordner, löschen und stellen Sie Dateien und Ordner wieder her.
2. Gehen Sie online und suchen Sie nach Informationen zu dem Thema, das Sie interessiert.
3. Erstellen Sie eine eigene E-Mail-Adresse in Gmail. Senden Sie eine E-Mail mit dem Betreff "Test" und hängen Sie die auf dem Desktop vorhandene Datei an.

Die zu verbessernden digitalen Kompetenzen werden nach der Selbsteinschätzung und dem Test der bereits vorhandenen Kompetenzen aufgedeckt.

Die wichtigsten Themen, die von älteren Menschen gelernt werden sollten, um jüngere Menschen online zu unterrichten, sind:

WAS/
Nutzung von technologischen Tools:
Computer
Smartphone oder Tablet

Programme für Lehre/ Kommunikation/ Inhaltserstellung:
Microsoft Word, PowerPoint und Excel
Kommunikationstools (Zoom, Google Meet, etc.)

Privatsphäre und Schutz von persönlichen Daten:
Bewusster und verantwortungsvoller Umgang mit den Medien
Schutz und Achtung der Privatsphäre und persönlicher Daten

WIE/
Video-Tutorial zum nochmal Ansehen bei Bedarf
Schritt-für-Schritt-Anleitung mit Bildern

Für eine detailliertere Analyse vor dem Training für Trainer/innen kann das Digital Competences Framework von Bildungsorganisationen verwendet werden, um das grundlegende Niveau der digitalen Fähigkeiten von zukünftigen IGL-Lehrenden zu überprüfen. Das Ziel dieses Tools ist es, die digitale Kompetenz der Bürger/innen zu verbessern. Es kann bei der Selbsteinschätzung, der Festlegung von Lernzielen und der Identifizierung von Trainingsmöglichkeiten helfen.

Ein weiteres Tool, der Europäische Rahmen für die digitale Kompetenz von Pädagogen und Pädagoginnen, kann nach der Schulung für Ausbilder/innen oder von älteren Lernenden mit vorheriger Erfahrung im Unterrichten und mit den entwickelten pädagogischen Kompetenzen verwendet werden. Dieses Tool bietet einen allgemeinen Bezugsrahmen, um die Entwicklung von bildungsspezifischen digitalen Kompetenzen in Europa zu unterstützen.

PÄDAGOGISCHER BEREICH

ZIEL: Erwerb von strukturiertem Wissen im didaktisch-methodischen Bereich; Erwerb der Fähigkeit, Trainingsinterventionen in Bezug auf die Trainingsbedürfnisse von Gruppen zu planen und zu evaluieren; Erwerb der Fähigkeit, sowohl auf individueller als auch auf Gruppenebene effektiv zu kommunizieren

WAS/ PLANUNG DES WORKSHOPS
Grundlagen der Planung des Lehr-/Lernprozesses
Erstellen eines Trainings/Workshops nach den Richtlinien

WIE/ Verfolgen eines in der Gruppe festgelegten Ziels, um eine Projektidee zu entwickeln

WAS/ THEORIE UND LERNMODELLE
Grundkenntnisse über Lerntheorien und -modelle
Identifizieren der eigenen pädagogischen Praktiken

WIE/ Fallstudienanalyse

WAS/ METHODISCHER BEREICH
Kennen der effektivsten Methoden zur Vermittlung von Wissen und KOLLABORATIVES LERNEN, TUTORING, COACHING, PROBLEMBASIERTES LERNEN
Identifizieren der eigenen Lehrmethoden

WIE/ Simulation von Situationen, in denen die am besten geeignete Methode gewählt werden soll

WAS/ KOMMUNIKATIONSBEREICH
Identifizieren von Kommunikationsstrategien, um die Motivation von jungen Lernenden zu fördern, sie zu beschäftigen und sie zu fesseln

WIE/ Rollenspiele, kollaboratives Lernen und Fallstudien

WAS/ IGL-LEHRENDE BERUFSPROFIL

WIE/ Offene Diskussion über die Bedeutung der Kompetenzen der Pädagogen und Pädagoginnen im Bereich der intergenerationellen Bildung

Für jeden Makrobereich sollten spezifische Unterrichtseinheiten vorgesehen werden (Theorie und Praxis).



FORSCHUNGSBERICHT & MARKETING-LEITFADEN FÜR ERWACHSENENBILDUNGSINSTITUTE

4. TRAININGS-PRÄFERENZEN VON ÄLTEREN MENSCHEN: ÄLTERE MENSCHEN ALS LERNENDE

AGE:WISE
GENERATIONSÜBERGREIFEND AUF AUGENHÖHE: WEGE ZUR INTEGRATION VON SENIOREN UND SENIORINNEN DURCH BILDUNG



4.1 ÄNGSTE UND HERAUSFORDERUNGEN

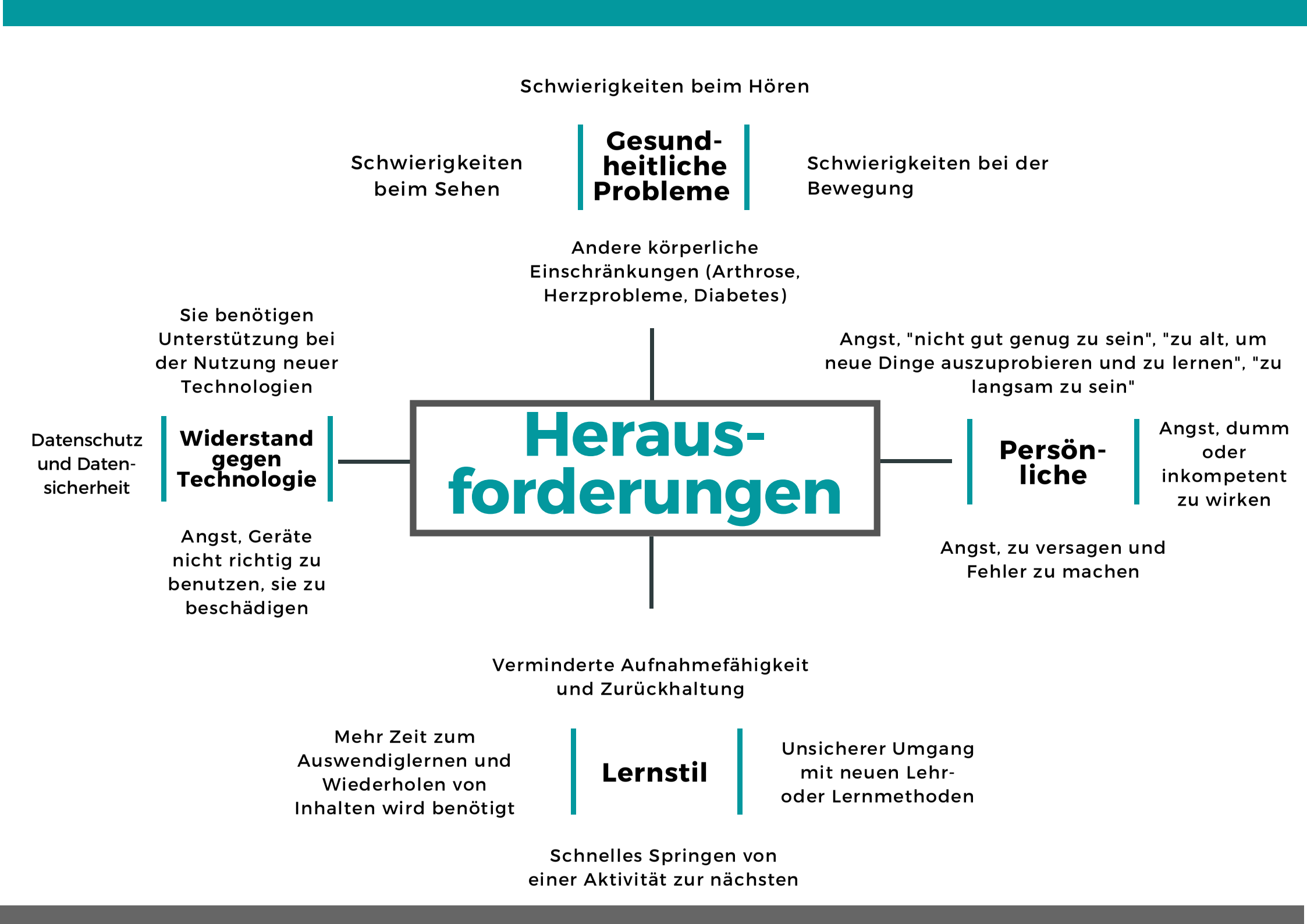
Die Befragten stimmten darin überein, dass die Ängste, die ältere Lernende während des Lern-Lehr-Prozesses erleben, hauptsächlich darin bestehen, **nicht auf dem neuesten Stand zu sein, nicht in der Lage zu sein, mit der jüngeren Generation in Kontakt zu treten und geistig nicht mehr so aktiv zu sein** (Schwierigkeiten beim Erwerb von neuem Wissen). Eine interessante Tatsache, die erwähnt wurde, war, dass Männer mehr Angst haben, etwas falsch zu machen weniger bereit sind, um Hilfe zu bitten.

Im Vergleich zu jungen Menschen neigen ältere Menschen dazu, **viele Dinge zu sehr zu analysieren und brauchen eine sehr detaillierte Planung**; der Lern-Lehr-Prozess stellt für viele ein hohes Maß an Unsicherheit dar. Ältere Menschen haben Angst, **Fehler zu machen und beim Lernen zu versagen**. Sie fürchten sich auch oft davor, dass sie ihre Arbeit nicht so perfekt machen, wie es erwartet wird, und finden es oft schwierig, ihren Standpunkt zu demonstrieren. Sie haben auch Angst, etwas zu tun, was sie in ihrer Jugend nicht tun durften.

Zusätzlich befürchten die Senioren und Seniorinnen, **nicht gut genug zu sein,** um mit neuen Situationen zurechtzukommen und nicht in der Lage zu sein, in einer schnelllebigen, modernen und von Technologie dominierten Umgebung einbezogen zu werden. Die größten Herausforderungen, die berichtet wurden, waren die **Nutzung von Technologie, gesundheitliche Probleme** (Seh- und Hörbeeinträchtigung oder andere körperliche Beeinträchtigungen) und eine **reduzierte Aufnahmefähigkeit und Zurückhaltung.** Manchmal brauchen ältere Lernende zusätzlich Zeit, um sich Inhalte einzuprägen und zu wiederholen.

"Einige der Herausforderungen bei meinen Workshops sind gesundheitsbedingt. Z.B. ist die Sehkraft meiner Lernenden nicht mehr so gut, sie werden sehr schnell müde, usw. Die Lösung dafür ist eine gute Lernumgebung - ein Ort mit viel Sonnenlicht, ein bequemer Ruheraum usw. sowie die Vorbereitung geeigneter Lernmaterialien, wie z.B. groß gedruckte Texte."

Erwachsenenbildner/in, Polen


Schwierigkeiten beim Hören
Schwierigkeiten beim Sehen
Gesund-heitliche Probleme
Schwierigkeiten bei der Bewegung
Andere körperliche Einschränkungen (Arthrose, Herzprobleme, Diabetes)
Sie benötigen Unterstützung bei der Nutzung neuer Technologien
Angst, "nicht gut genug zu sein", "zu alt, um neue Dinge auszuprobieren und zu lernen", "zu langsam zu sein"
Datenschutz und Daten-sicherheit
Widerstand gegen Technologie
Heraus-forderungen
Persön-liche
Angst, dumm oder inkompetent zu wirken
Angst, Geräte nicht richtig zu benutzen, sie zu beschädigen
Angst, zu versagen und Fehler zu machen
Verminderte Aufnahmefähigkeit und Zurückhaltung
Mehr Zeit zum Auswendiglernen und Wiederholen von Inhalten wird benötigt
Lernstil
Unsicherer Umgang mit neuen Lehr- oder Lernmethoden
Schnelles Springen von einer Aktivität zur nächsten

Aufgrund der aktuellen COVID-19-Krise berichteten alle Befragten, dass sie Technologie in ihrem Lehrprozess einsetzen. Die meisten Lern-/Lehrsitzungen werden online abgehalten. Für die älteren Lernenden und Lehrenden war es anfangs eine Herausforderung, technische Hilfsmittel zu nutzen, aber wenn sie gut unterstützt wurden, waren sie sehr stolz auf sich und begeistert von ihren Erfahrungen. Vor der Pandemie nutzten die Befragten die für den Lehrprozess notwendige Basistechnologie - Computer mit Internet, Beamer und Leinwand sowie den Drucker.

Ältere Lernende bevorzugen den Einsatz einfacher und grundlegender Technologie im Lern- und Lehrprozess:

Wesentliche Technologie

- Computer, Handy oder Tablet

Apps und Tools, die ihren Alltag erleichtern

- Onlinebanking
- Dateiverwaltung
- Bildbearbeitung
- einfache Tools, die sie kennen, z.B. PowerPoint
- Online-Shopping
- Google Maps
- Google Spracheingabe (zur schnelleren Bedienung)

Kommunikationstools/Apps

- Zoom
- Facebook
- WhatsApp
- Gmail

"Für viele meiner älteren Lernenden ist Technologie am Anfang etwas beängstigend, da sie denken, dass sie nur etwas für die jüngere Generation ist. Nachdem sie jedoch angefangen haben, sie zu lernen und zu benutzen, haben sie viel Spaß daran, obwohl man als Pädagoge/Pädagogin sicherstellen muss, dass man ihnen sehr klare Anweisungen gibt."

Erwachsenenbildner/in, Polen

Ältere Menschen fühlen sich oft nicht wohl bei der Verwendung von Technologie während des Lehr-/Lernprozesses, weil sie sich um ihre Datensicherheit sorgen.

"Sie brauchen manchmal Hilfe, um ihre digitalen Gegenstände zu benutzen; sie haben Angst, etwas falsch zu machen und etwas zu beschädigen. Manchmal haben sie Angst davor, gehackt zu werden oder dass ihre persönlichen Daten offen preisgegeben werden."

Pädagoge/Pädagogin für ältere Menschen, Deutschland

Pädagogen und Pädagoginnen sollten viel über Datensicherheit und über den generellen Umgang mit digitalen Tools sprechen.

"Individuelles Coaching oder Nachhilfe für Senioren und Seniorinnen unterstützt vor allem die Bewältigung dieser Herausforderungen. Darüber hinaus ist eine einfache Schritt-für-Schritt-Anleitung (dokumentiert mit Screenshots) eine weitere wichtige Unterstützung."

Pädagoge/Pädagogin für ältere Menschen, Österreich

Senioren und Seniorinnen brauchen eine Menge Motivation und Unterstützung. Die Rolle des Pädagogen oder der Pädagogin ist es, sie zu ermutigen und ihnen zu zeigen, wie viel sie in ihrem Leben erreicht haben.

"Senioren und Seniorinnen sagen in der Regel: "Wer weiß, der weiß" und wir ergänzen mit "Wer nicht weiß, der lernt noch." Als Pädagogen/Pädagoginnen haben wir die Vorstellung, dass sie die Fähigkeit zu lernen beibehalten, und wir geben diese Information an sie weiter, um sie zu motivieren, aber wir wissen, dass das Erlernen von etwas Neuem länger dauern kann, also liegt es an uns, Geduld, Ruhe und Einfühlungsvermögen zu haben, wenn wir etwas Neues lehren."

Pädagoge/Pädagogin für ältere Menschen, Portugal



4.2 WIE MAN SENIOREN UND SENIORINNEN ZUM LERNEN MOTIVIERT

Ältere Lernende sind in erster Linie motiviert zu lernen, um geistig aktiv zu bleiben, auf dem neuesten Stand zu sein, an ihrem sozialen Leben teilzuhaben und neue Verbindungen zu knüpfen, und um kompetent zu werden, um ihre Ziele zu erreichen. Senioren/Seniorinnen wollen sich um sich selbst kümmern, ein Hobby haben und verpasste Gelegenheiten nicht bedauern.

"Senioren/Seniorinnen lieben es, zu lernen und Wissen zu teilen. Sie versuchen, mit der Welt Schritt zu halten, die jetzt "läuft statt geht", wie sie sagen. Andererseits mögen sie aber auch alles, was die alten Zeiten einschließt."

Pädagoge/Pädagogin für ältere Menschen, Portugal

Es wurde erwähnt, dass Senioren und Seniorinnen oft lernen wollen, um unabhängig zu sein (z.B. bezüglich der Nutzung von Technik), ohne ihre Familien belästigen zu müssen.

"Die Hauptmotivation ist, mit der modernen Welt Schritt zu halten, nicht zurückzubleiben und besser mit der jüngeren Generation, insbesondere den jüngeren Familienmitgliedern, interagieren zu können."

Pädagoge/Pädagogin für ältere Menschen, Polen

Während des Unterrichts mit älteren Menschen sollte der/die Lehrende geduldig, ruhig und einfühlsam sein, um ihr Tempo zu respektieren. Die Rolle des Pädagogen/der Pädagogin ist es, ältere Menschen zu ermutigen, auf ihre Bedürfnisse zu hören und ihre Belastbarkeit zu stärken.

"Ihre Hauptmotivation ist, sich immer noch aktiv, beteiligt und nützlich zu fühlen. Für viele ältere Menschen, wenn sie in den Ruhestand gehen, können sie sich endlich um sich selbst kümmern. Für viele ist die Motivation daher, ein Hobby wieder aufzunehmen, das sie schon immer wollten, für das sie aber nie Zeit hatten."

Pädagoge/Pädagogin für ältere Menschen, Polen

MOTIVATION

WARUM WOLLEN SENIOREN UND SENIORINNEN LERNEN?

- **Um geistig aktiv zu bleiben**
- **Um jung zu bleiben**
- **Um auf dem Laufenden zu bleiben**
- **Zum Anschluss an das gesellschaftliche Leben**
- **Um sich nicht wertlos zu fühlen**
- Um e**in Ziel zu haben**
- Um **in die Gesellschaft eingebunden sein**
- **Wissensdurst, Wissen erweitern, lebenslanges Lernen**
- **Um mit den jüngeren Generationen (Enkelkinder, Freunde) Schritt zu halten**
- **Um Langeweile zu vermeiden**
- **Um neue Horizonte zu entdecken**
- **Um das eigene Gehirn durch Lernen zu trainieren**

WIE KANN MAN SIE MOTIVIEREN?

UNTERSTÜTZEN

- Unterstützung und Bereitschaft zur Hilfe ausdrücken
- Anleitung geben und den Druck reduzieren
- Sicherstellen, dass die Lernbotschaft klar ist
- Schaffen einer vertrauensvollen Beziehung
- Erklärungen in einfachen Worten

INSPIRIEREN

- Verwenden von Beispielen aus der Praxis zur Inspiration
- Gefühlsbetonter Unterricht (z.B. über eigene Misserfolge zum Thema sprechen, Beispiele aus dem täglichen Leben geben)
- Variieren der didaktischen Methoden
- Ausprobieren neuer Dinge mit ihnen

INVOLVIEREN

- Raum geben Raum für Ausdruck und Austausch
- Sie einladen, sich an etwas zu beteiligen, an dem sie Interesse zeigen
- Sie die Zeit vergessen lassen
- Zeigen, wie neues Wissen ins tägliche Leben übertragen wird (wozu ist es nützlich?)
- Verwenden von Humor und gesundem Menschenverstand

WERTSCHÄTZEN

- Ihr Wissen und ihre Erfahrung wertschätzen
- Positive Unterstützung
- Sagen, dass ihre Teilnahme wichtig ist
- Sie mit Komplimenten ermutigen



4.3 METHODEN

Alle Befragten berichteten, dass ältere Menschen die Arbeit von Angesicht zu Angesicht und in kleinen Gruppen oder mit Partnern/Partnerinnen bevorzugen, wo der Austausch leicht stattfinden kann.

"Das Arbeiten in kleinen Gruppen/Paaren ist für viele ältere Lernende eine bevorzugte Arbeitsmethode, damit sie sich gegenseitig unterstützen können."

Erwachsenenbildner/in, Polen

Ältere Menschen **probieren gerne selbst neue Dinge aus**. Pädagogen/Pädagoginnen, die ältere Lernende unterrichten (A), und Lehrende, die jünger als 65 Jahre sind und ältere Lernende unterrichten (B), raten dazu, den Teilnehmenden genügend Raum zum Mitmachen zu geben und sie so zu ermutigen, aktiv zu werden.

Workshops/Lerntreffen sollten nicht zu lang sein, um ein hohes Konzentrationsniveau aufrechtzuerhalten (**kurze Lernblöcke mit mehreren Pausen**). Pädagogen/Pädagoginnen (A, B) erwähnten, dass theoretischer Unterricht wie Englisch, Informatik und Gedächtnistraining eine Stunde dauern sollte, mit Zeit für persönlichen Austausch und Zeit zum Lernen. Praktischere Aktivitäten, wie Malen und Sticken, können eineinhalb bis zwei Stunden dauern; die längere Zeit ermöglicht es den Teilnehmenden, sich auszutauschen und voneinander zu lernen.

"Für den praktischen Unterricht werden zwei Stunden benötigt. Sie können zwar eine kurze Pause einlegen, aber 60 Minuten sind nur für den theoretischen Unterricht ratsam. Bewertung: Ich gebe in der Regel denjenigen, die mehr Schwierigkeiten haben, größere Anreize, damit die Klasse nicht an Schwung verliert. Am Ende beurteile ich alle gleich und wecke die Neugierde für das nächste Jahr."

Erwachsenenbildner/in, Polen

Alle Pädagogen/Pädagoginnen waren sich einig, dass das **Lernmaterial** auf jeden Fall **in gedruckter Form** vorliegen sollte, es sollte nicht zu lang sein (ca. 20 Seiten), sehr fokussiert, an der **Praxis orientiert und leicht verständlich mit einfacher und klarer Sprache** (Vorsicht vor schwierigen Lehnwörtern und Fachterminologie, die für Senioren und Seniorinnen möglicherweise nicht leicht zu verstehen sind).

Das Lernmaterial sollte **Tipps** enthalten, die schnell und ohne großen Aufwand umgesetzt werden können und **Videos zum Anschauen** enthalten.
Einige Befragte erwähnten auch, wie wichtig es ist, neben der Theorie **auch praktische Übungen** einzubeziehen.

Bei der Online-Umsetzung des Lernmaterials (wenn auch nicht bevorzugt) sollte Wert auf eine einfache, selbsterklärende Plattform/ein einfaches Tool gelegt werden.

"Alle Materialien sollten für die älteren Lernenden klar zu lesen und zu verstehen sein (die Sprache der Anweisungen sollte also klar sein). Es ist auch gut, den Lernenden viele Möglichkeiten zu geben, verschiedene Dinge/Aktivitäten auszuprobieren und zu testen. Meiner Meinung nach ist es auch von Vorteil, den Lernenden gemischte Medienmaterialien zur Verfügung zu stellen, wie z. B. zusätzliche YouTube-Tutorials/Videos usw., um den Prozess interaktiver zu gestalten."

Erwachsenenbildner/in, Polen

Bei der Erstellung eines Lernplans für Senioren und Seniorinnen ist es wichtig, ausgewogene Lerninhalte zu gestalten, die "Momente der Entspannung" enthalten. Die Lerninhalte sollten durch Geschichten und kleine Spiele begleitet werden, um die Teilnehmenden zu beschäftigen und zu fokussieren.

"Normalerweise fordere ich meine Lernenden zur Teilnahme auf, indem ich Spiele mit ihnen spiele und Anreize für die Teilnahme schaffe. Am Anfang sind sie skeptisch, aber nach ein paar Stunden wird ein besseres Ergebnis erzielt und die Klasse interagiert schnell."

Erwachsenenbildner/in, Portugal

WIE unterrichtet man ältere Menschen?

METHODE

- Präsenz ist vorzuziehen
- Kleine Gruppen
- Genügend Platz für Beiträge lassen
- Sie sollen aktiv sein

PRAXIS

- Praktische Ausbildung neben der Theorie
- Praktische Übungen

BEWERTUNG

- Keine Tests oder Prüfungen
- Mehr qualitatives und individuelles Feedback

KOMMUNIKATION

- Sprechen Sie die Lernenden individuell an
- Mündlich kommunizieren statt per E-Mail

ZEIT

- Kurze Lernblöcke
- Viele Pausen

LERNMATERIAL

- Gedrucktes ist vorzuziehen (Handbücher, Arbeitsblätter, etc.)
- Einfache und klare Sprache
- Nicht zu lang (ca. 20 Seiten)
- Schritt-für-Schritt-Anleitung
- Wenn online: auf einer einfachen, selbsterklärenden Plattform/einem Tool platziert
- Tipps einbeziehen
- Videos nutzen

Erwachsenenbildner/innen und ältere Pädagogen oder Pädagoginnen (A, B) **sprechen in der Regel lauter,** wiederholen ein Konzept mehrmals, verwenden viele Beispiele und passen die Aktivitäten an das Alter der Teilnehmenden und deren Tempo an.

Die effektivsten Methoden bei der Arbeit mit Senioren- bzw. Seniorinnengruppen sind die, die mit **praktischen Erfahrungen** und **aktiver Teilnahme** verbunden sind.

Ein Pädagoge/eine Pädagogin, der/die mit älteren Lernenden arbeitet, muss hart daran arbeiten, sie zu motivieren und ein sicheres und vertrauensvolles Umfeld zu schaffen, in dem die Lernenden Verbindungen zueinander herstellen können. Pädagogen und Pädagoginnen müssen ältere Lernende mit kontinuierlichem Feedback zu ihrer Arbeit unterstützen.

Es ist wichtig, die Beziehung zwischen Pädagogen/Pädagoginnen und Senioren/Seniorinnen zu pflegen. Die Beziehung zwischen ihnen sollte auf Empathie und Vertrauen aufgebaut sein.

"Meiner Erfahrung nach lernen meine Schüler/innen gerne mehr mit Beispielen und praktischen Übungen und werden dadurch konzentrierter und haben mehr Spaß an der Tätigkeit. Senioren bzw. Seniorinnen mögen regelmäßigen und konstanten Kontakt, sie müssen das Gefühl haben, dass wir für sie da sind. Der Unterricht an Senioren- bzw. Seniorinnenuniversitäten funktioniert sehr gut von Angesicht zu Angesicht. Alle Lernenden, die sich dafür entscheiden, möchten aus dem Haus zu kommen und mehr Freunde finden. Online ist normalerweise nicht so produktiv, aber ich habe es gemacht und die Ergebnisse waren zufriedenstellend."

Erwachsenenbildner/in, Portugal

Wie bereits erwähnt, bevorzugen ältere Lernende einen Face-to-Face-Ansatz und nutzen Technologie nur, wenn es notwendig ist. Sowohl die älteren Lernenden als auch die älteren Lehrenden betrachten den Einsatz von Technologie als Herausforderung, aber notwendig, um das Lernen dynamischer zu gestalten. Wenn persönliche Treffen nicht möglich sind, bleibt die Technologie das einzige Mittel zur Kommunikation und Sozialisierung.

Beim Einsatz von technologischen Werkzeugen oder Online-Lernen im Klassenzimmer haben Pädagogen/Pädagoginnen die folgenden Tipps gegeben, die Sie beachten sollten:

- Erste Bewertung der IT-Fähigkeiten ist wichtig
- Klare Anweisungen auf der E-Plattform
- Richtlinien für die Nutzung der Plattform/des Werkzeugs erstellen (druckbar)
- Vergrößerungs-/Verkleinerungsfunktion für bessere Lesbarkeit
- Vermeiden Sie Fachbegriffe im Englischen
- Bei längeren Texten ziehen Lernende es oft vor, Inhalte auszudrucken, um Abschnitte später noch einmal zu lesen
- Videos mit niedriger Geschwindigkeit und geringer Lautstärke oder ohne Hintergrundmusik
- Hilfefunktion zur Unterstützung
- Übersichtlicher Aufbau der Plattform
- Intuitive Funktionen
- Beachten Sie die Web-Design-Richtlinien für Senioren und Seniorinnen (Farben, Hintergrund, Schriftarten, etc.)

IDEALES UMFELD ZUM LERNEN

Ältere Lehrende, die ältere Lernende unterrichten (A), und Lehrende, die jünger als 65 Jahre sind und ältere Lernende unterrichten (B), ziehen es vor, ihre Lehr-/Lernaktivitäten an nicht-formalen Orten abzuhalten, die ein warmes und einladendes Klima schaffen. Es können Außenbereiche, Bibliotheken und Kulturzentren genutzt werden, im Grunde alle Orte, die ein Gefühl der Sicherheit vermitteln und gleichzeitig die Kreativität anregen.



Generationenübergreifender englischer Lese-Club bei EduVita Lecce, Italien. 2019

5. MARKETING-EMPFEHLUNGEN FÜR IGL-BEREICHE



Kapitel 5 basiert auf den Ergebnissen der Interviews, die mit 20 Erwachsenen- und Senioren- bzw. Seniorinnenbildnern und -bildnerinnen aus Österreich, Deutschland, Italien, Polen und Portugal durchgeführt wurden (Anhang 1, S.3) sowie auf dem Selbstreflexionsverfahren der Projektpartner/innen in intergenerationellen Lernsettings.

WIE KÖNNEN WIR SENIOREN UND SENIORINNEN DAZU INSPIRIEREN, DIE ROLLE DER LEHRKRAFT ZU ÜBERNEHMEN?

Ältere Menschen sind **in der Regel gerne bereit, ihr Wissen zu teilen**. Viele von ihnen sind jedoch zurückhaltend, da sie **sich nicht bewusst sind, welche Art von Wissen und Erfahrung sie haben.**

Senioren und Seniorinnen haben reiche Lebenserfahrungen, die mit der jüngeren Generation geteilt werden könnten, aber sie **sehen sich oft nicht als qualifiziert genug, um zu unterrichten.** Manchmal denken sie, dass ihr Wissen für jüngere Lernende nicht interessant oder nützlich ist. Pädagogen/Pädagoginnen sollten den älteren Menschen helfen zu verstehen, dass jede/r von ihnen eine **wertvolle Erfahrung** hat, die er/sie weitergeben kann. Um sie **nicht zu überfordern**, ist es wichtig, dass die Pädagogen und Pädagoginnen ihnen ihre Ängste nehmen und damit beginnen, **kleine Projekte zu organisieren,** mit denen sich die Senioren und Seniorinnen wohl fühlen.

Um ältere Menschen zu inspirieren, in die Lehrendenrolle zu schlüpfen, wird in Österreich z.B. vorgeschlagen, gleich nach der Pensionierung damit zu beginnen. Zu diesem Zeitpunkt können sie von den Möglichkeiten, wie sie ihre neue freie Zeit sinnvoll verbringen können, begeistert und inspiriert werden. Es ist wichtig, sie persönlich anzusprechen und dabei **Menschen einzubeziehen, die sie schätzen und denen sie vertrauen**, z.B. den/die Bürgermeister/in, soziale Vertreter/innen der Stadt/Gemeinde, in der sie leben oder Freunde/Freundinnen.

Um dieses Problem in Angriff zu nehmen und die Senioren/Seniorinnen zu ermutigen, die Rolle des/der Lehrenden zu übernehmen, sollte ihnen eine **strukturierte Anleitung** gegeben werden. Man sollte ihnen dabei helfen, ihre Stärken zu verstehen, ihr Potenzial zu erkennen und ihr Selbstvertrauen zu stärken, damit sie sich aktiver einbringen können. Eine Möglichkeit, diese Unterstützung zu bieten, ist die Zusammenarbeit mit einem **Netzwerk von lokalen Institutionen**, die bereits Projekte oder Aktivitäten für ältere Menschen anbieten, z.B. Gemeinden, Kulturzentren, Bibliotheken, Kirchengemeinden, Tagesstätten und Clubs für Senioren /Seniorinnen.
Mit dem Alter nehmen die kognitiven Funktionen, die mit dem Arbeitsgedächtnis zusammenhängen, ab, während die kognitiven Funktionen (Nutzung von Fähigkeiten, Weisheit), ihren Höhepunkt erreichen. Es ist wichtig, die letztgenannte Funktion zu fördern, indem Senioren/Seniorinnen Rollen zugewiesen werden, die die kognitiven Funktionen betonen, z. B. indem ihnen Mentoringrollen

angeboten werden (P. Argentero e C.G. Cortese, "Work Psychology", 2016). Durch diese Mentoring-Programme können Senioren/ Seniorinnen ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen und gleichzeitig jungen Menschen die Möglichkeit geben, zu wachsen.

Ein/e portugiesisch/er Erwachsenenbildner/in, der/die an der Senior University arbeitet, erzählt:

"In der Regel lernen alle Senioren/Seniorinnen gerne, aber sie ***teilen auch gerne ihre Weisheit****. Manchmal fehlt ihnen der Anreiz, sich für die Rolle des/der Lehrenden zu bewerben. In diesem Sinne liegt es an der Universitätsleitung, sich der Interessen der einzelnen Lernenden bewusst zu sein, diejenigen einzuladen, von denen sie denken, dass sie einen Mehrwert für die Institution darstellen könnten, und sie herauszufordern, die Rolle des/der Lehrenden zu übernehmen, wenn sie die nötigen Fähigkeiten dafür haben.*

Sie ***beginnen*** *normalerweise* ***mit einer kleinen Klasse****, bis sie Vertrauen gewinnen. In der Zwischenzeit gewinnt (oder verliert) der/die Lehrer/in das Interesse, das Thema fortzusetzen und weiterzuentwickeln. Junge Menschen zu erreichen, ist komplizierter, wenn sie Teenager sind. Vielleicht könnte das Thema Berufe angesprochen werden und ihnen begreiflich gemacht werden, dass nicht alle Arzt/Ärztin werden können und dass es andere Wege gibt, erfüllt und glücklich zu sein.* ***Geben Sie Zeugnisse von vergessenen Berufen weiter****, zum Handwerk zurückkehren usw.. Mit Vorschulkindern oder sogar Neunjährigen ist es zugänglicher, weil die* ***Älteren mit ihnen*** *durch* ***Spiele spielen, Geschichten erzählen und Vorlesen*** *mit verschiedenen Altersgruppen in Kontakt kommen können. Das funktioniert sehr gut."*

WIE KÖNNEN WIR SENIOREN UND SENIORINNEN ERREICHEN?

Wichtig ist der direkte Kontakt zu einem **Netzwerk von lokalen Organisationen** (Altenheime, Senioren- bzw. Seniorinnenclubs, Freiwilligenorganisationen). Im Landkreis Cham und in vielen anderen Regionen Deutschlands gibt es z.B. ein Zentrum für Freiwilligenarbeit, wo sich alle, die von der Freiwilligenarbeit profitieren möchten, anmelden können, z.B. Senioren/Seniorinnen, die bereit sind, Kindern vorzulesen, oder die jemanden brauchen, der ihre Einkäufe erledigt, Freiwillige, die bei der Reparatur von Fahrrädern oder Möbeln helfen, usw.. Dieses Zentrum ist ein hervorragendes Beispiel für einen Ort, um aktive Senioren und Seniorinnen zu erreichen.

Sie könnten von den Informationen darüber, **wie sie ihre Freizeit im Ruhestand sinnvoll verbringen können**, angezogen und inspiriert werden, so dass sie sich nützlich, eingebunden und als aktive Teilnehmende ihrer Gemeinschaft fühlen.

WIE KÖNNEN WIR JUNGE MENSCHEN ERREICHEN UND SIE FÜR DIE TEILNAHME AN IGL-AKTIVITÄTEN BEGEISTERN?

Die jüngeren Generationen zu erreichen und sie zur Teilnahme an IGL-Einstellungen zu motivieren, wird als viel einfacher wahrgenommen. Mit ihnen kann meist über bestehende Infrastrukturen wie **Schulen** interagiert werden, wo sie **diverse Schulprojekte initiieren** können.

Es kann möglich sein, sie in ihren Klassenzimmern zu erreichen, indem man IGL-Aktivitäten über eine Vereinbarung mit der Schule organisiert, die möglicherweise mit ihrem Lehrplan abgestimmt ist. Für jüngere Menschen vom Kindergarten bis zur Oberstufe kann eine IGL-Initiative Teil ihres Lernprogramms sein. Andere Aktivitäten können von **Erwachsenenbildungszentren oder Jugendzentren** initiiert werden.

Der entscheidende Aspekt hierbei ist laut unseren Interviewpartnern und -partnerinnen, dass die Aktivitäten den Jugendlichen immer als **spaßig, interaktiv und einbindend** präsentiert werden sollten, wobei der informelle Rahmen im Gegensatz zu den regulären, formellen Schulaktivitäten hervorgehoben wird.

Nichtsdestotrotz nutzen junge Menschen täglich das **Internet**, daher ist es relativ einfach, Informationen zur Förderung generationsübergreifender Aktivitäten über **Online-Kanäle** zu verbreiten.

Kurse, die **für die berufliche Entwicklung relevant** sind, können Oberstufenschüler/innen, die über ihre zukünftigen Berufe nachdenken, anziehen.

Belohnungen und Anerkennung motivieren. Diesbezüglich gibt es ein sehr interessantes bestehendes Konzept, das auf einem Schweizer Modell basiert und vom Bundesland Salzburg, Österreich, übernommen wurde. Das Konzept, das den Austausch und die Unterstützung zwischen zwei verschiedenen Generationen fördert, beinhaltet:

- ein soziales Zeitkonto für alle Teilnehmenden; für jede aufgewendete Stunde wird 1 € gutgeschrieben, bis zu maximal 50 € pro Jahr
- ein von den einzelnen Gemeinden ausgestellter Sozialzeitbericht, der die organisierten Aktivitäten und die aufgewendete Zeit angibt
- eine Sozialzeitkarte, die junge Menschen mit starkem ehrenamtlichem Engagement erhalten und von Unternehmen anerkannt wird

Junge Menschen brauchen Vorbilder, denen sie folgen können, um ihre Talente zu entdecken und bei der Verwirklichung ihrer Träume geführt zu werden. Inspirierende, herausfordernde und vielfältige Lebensgeschichten von älteren Menschen können zu ihrer Lernerfahrung und Entwicklung beitragen.

WIE KÖNNEN WIR LERNRÄUME FÜR IGL SCHAFFEN?

Für die meisten IGL-Aktivitäten ist es unabdingbar, einen **bequemen Treffpunkt** für gemeinsames Lernen und Zusammensein zu haben. Er sollte leicht zugänglich und innerhalb einer sicheren und vertrauensvollen Umgebung sein.

Nach Meinung der Erwachsenenbildner/innen und Partner-organisationen sollten Lernräume für IGL nur gelegentlich innerhalb von Klassenzimmern sein. IGL-Aktivitäten sollten in der Regel anders sein als eine typische Schulstunde.

In Anbetracht dessen ist ein **nicht-formaler IGL-Raum** für beide Parteien attraktiver: Senioren und Seniorinnen als Lehrende und junge Menschen als Lernende.

Gute Plätze für IGL-Aktivitäten können sein: in der Natur/draußen; die Küche; Jugendclubräumlichkeiten **mit kreativen Bereichen** zum Malen, Töpfern, Tanzen, Singen, etc.

Freie Räume in Gemeinden, NGOs, Altenheimen, lokalen Bibliotheken oder Kulturzentren können ebenfalls für diesen Zweck genutzt werden.

Laut den interviewten Personen können Aktivitäten, die außerhalb eines Klassenzimmers in informaleren Umgebungen organisiert werden, die Kreativität der Lernenden anregen und zur Schaffung einer entspannten Atmosphäre beitragen. Sie können sich offener fühlen und sich bequem auf den Lernprozess einlassen.

Wie von van Vliet und Karsten in “Families, Intergenerationality, and Peer Group Relations” (2018) geschrieben wurde:

“Einrichtungen mit gemeinsamem Standort, wie Kindertagesstätten und Zentren für ältere Menschen, kommen allen Altersgruppen zugute und sind ein Beispiel für kosteneffiziente Planung. Der Design- und Planungsansatz für Lernräume muss gesellschaftliche Fragen in Bezug auf die Dynamik von Familie, Gemeinschaft und Alterung sowie Pflege, Spiel, Arbeit und Migration berücksichtigen. Lernumgebungen des 21. Jahrhunderts sollen weit über die traditionellen formalen Lernorte, wie z. B. Schulgebäude, hinausgehen und alle Settings umfassen, die von Generationen aller Altersgruppen genutzt werden.”

WELCHE NETZWERKE KÖNNEN WIR AUFBAUEN?

Es ist entscheidend, ein **effizientes Netzwerk** aufzubauen und eng mit verschiedenen Akteuren und Akteurinnen aus dem Sozial- und Bildungsbereich zusammenzuarbeiten.

Diese Netzwerke können bestehen aus:

- Zentren für ehrenamtliche Arbeit, Vereine für ehrenamtliches Engagement
- Jugendzentren und -clubs, Studierendenvereinigungen
- Erwachsenenbildungseinrichtungen
- Senioren-/Seniorinnenvereinigungen, -zentren oder -unionen
- Schulen, Kindergärten, Universitäten
- Gemeinden, lokale Verwaltung
- Private Einrichtungen der gesellschaftlichen Solidarität
- Gemeindezentren, Senioren-/Seniorinnentagesstätten, Wohnheime
- NGOs und lokale Vereine
- Bibliotheken, Museen
- Spielplätze, Unterhaltungszentren
- Gemeindegruppen (Pfadfinder, Kirche)

Die Bildung eines Netzwerks kann auch eine IGL-Praxis für Senioren bzw. Seniorinnen und jüngere Menschen durch die Organisation von **gemeinschaftlichen Veranstaltungen** sein. Um die Gemeinschaft einzubeziehen, können sie Listen von lokalen Institutionen erstellen, die Dienstleistungen für junge und/oder alte Menschen anbieten. Wie können sie über ihre traditionellen Rollen hinaus interagieren? Wie können sie **Synergien** schaffen und lokale Ressourcen gemeinsam nutzen? Eine Gruppe von Senioren bzw. Seniorinnen und jungen Menschen kann dem lokalen Netzwerk die Idee mit einem spezifischen Ziel vorstellen, das den **Bedürfnissen der Gemeinschaft** entspricht und die Vorteile von generationenübergreifenden Praktiken erklären.

WELCHE THEMEN KÖNNEN INTERESSANT ODER RELEVANT FÜR IGL-SETTINGS SEIN?

Interessante Themen, die in IGL-Settings behandelt werden können, sind vielfältig und hängen von der **jeweiligen Art der durchgeführten IGL-Aktivität** ab:

- Junge Menschen unterrichten Senioren und Seniorinnen: Fokus auf digitalen Kompetenzen (Nutzung von Computer, Handy, Internet und sozialen Medien), Sprachen und Gedächtnistraining;
- Senioren und Seniorinnen unterrichten junge Menschen: Handarbeiten wie Stricken, Häkeln, Herstellen eines Rechens oder eines Kehrbesens und andere traditionelle Handarbeiten. Weiters: Backen und Kochen, Reparieren, Geschichten erzählen, Gartenarbeit und Nachhilfe in Schulfächern.

Bei der Organisation von IGL-Settings ist es wichtig, die Lernbedürfnisse von Jung und Alt zu berücksichtigen. Die Dauer der Einheiten sollte nicht zu lang sein und der Lerninhalt sollte ein **Gleichgewicht aus Theorie, Praxis und informellen Interaktionen** sein. Einige Methoden, um die verschiedenen Generationen zu verbinden, könnten autobiographisches, selbstgesteuertes Lernen, transformatives Lernen, Mentoring und Praxisgemeinschaften sein.

Jene **Themen, die den älteren Menschen vertraut sind** und/oder ihre **Vergangenheit widerspiegeln**, haben eine bessere Chance auf Erfolg. Senioren und Seniorinnen lernen aber auch gerne neue Dinge, sie sind neugierig und haben Spaß am Lernen. Jede Aktivität muss immer den **Vorlieben und Interessen der Zielgruppen** entsprechen. Die Themen sollten immer an die spezifischen Zielgruppen angepasst werden und die Belange widerspiegeln, die in ihrer lokalen Gemeinschaft wichtig sind.

WELCHE MARKETINGSTRATEGIEN KÖNNEN WIR FÜR DIESE ZIELE ANWENDEN?

Lokale Behörden, Bildungseinrichtungen und Non-Profit-Organisationen sollten zusammenarbeiten, um IGL-Aktivitäten zu fördern und die Selbstorganisation, Freiwilligenarbeit und die aktive Beteiligung der älteren und jüngeren Generationen zu unterstützen.

Es ist wichtig, IGL auf eine Weise zu fördern, die den Prozess sowohl für ältere als auch für jüngere Lernende ansprechend und vorteilhaft macht.

Wie oben erwähnt, ist es entscheidend, ein **effizientes Netzwerk** zu schaffen und eng mit anderen Akteuren und Akteurinnen aus dem Sozial-/Bildungsbereich **zusammenzuarbeiten**.

Es ist wichtig, **IGL-Settings zu fördern**, um die Öffentlichkeit und eine breitere Akzeptanz zu erreichen. Dies kann durch etablierte **Netzwerke**, die Förderung von IGL in den oben genannten Institutionen durch direkten Kontakt oder während spezieller Veranstaltungen erreicht werden. Kommunikation und Nutzung relevanter und geeigneter Kanäle sind wichtig, z.B. Schulzeitungen, Elternbriefe, Gemeindezeitungen, E-Mails an die Stadtverwaltung.

Traditionelle Marketingmaßnahmen wie **Printmaterialien – Broschüren, Poster und Flyer –** und soziale Medien sollten ebenso miteinbezogen werden.

6. AKADEMISCHE DISKUSSION ÜBER INTERGENERATIONELLES LERNEN



Im Zeitalter des lebenslangen Lernens ist es selbstverständlich, die Bildungs- und Lernmöglichkeiten für alle Generationen als einen wichtigen Teil der Lebensqualität zu betrachten. Um die in der "Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung" genannten Herausforderungen zu bewältigen, erscheint es bedeutsam, die Voraussetzungen für einen **kontinuierlichen Austausch von Wissen, Fähigkeiten, Weisheit und Werten zwischen den Generationen** zu schaffen und ein **echtes intergenerationelles Lernen** zu ermöglichen.

Darüber hinaus hat die UNESCO IGL-Programme als **soziale Maßnahme** anerkannt, die einen proaktiven und kontinuierlichen Austausch von Ressourcen und Lernen zwischen der älteren und jüngeren Generation ermöglicht.

Greg Mannion (University of Stirling, Schottland) definiert **intergenerationelle Bildung** als Praxis, die:

"(a) Menschen von zwei oder mehreren Generationen, die an einer gemeinsamen Aktivität, die an irgendeinem Ort stattfindet, teilnehmen, involviert;
(b) verschiedene Interessen über die Generationen hinweg mit einbezieht und angewendet werden kann, um eine Verbesserung von Individuen, der Gemeinschaft und des ökologischen Wohlbefindens durch die Bewältigung eines „Problems“ oder einer Herausforderung zu erreichen;
(c) die Bereitschaft zur wechselseitigen Kommunikation über Generationsgrenzen hinweg (durch Aktivitäten, die Konsens, Konflikt oder Kooperation beinhalten) erfordert, in der Hoffnung, neue generationenübergreifende Bedeutungen, Praktiken und Orte zu schaffen und zu teilen, die bis zu einem gewissen Grad gemeinsam genutzt werden, und
(d) die Bereitschaft erfordert, kontinuierlich auf Orte und aufeinander einzugehen."

Aus einer pädagogischen Perspektive ist der Hauptzweck von intergenerationeller Bildung, intergenerationelle Beziehungen zu verbessern, sodass ein Aufblühen von Gemeinschaften und Orten, lokal und darüber hinaus, unterstützt wird.” (Mannion, 2012)

1. IGL: GENERATIVITÄT VON BILDUNGSVERHÄLTNISSEN

Aus pädagogischer Sicht ist es möglich, die folgende Beobachtung bezüglich des Wertes der generationenübergreifenden Bildung festzuhalten: Der IGL-Ansatz **fördert die Interaktion und die Beziehungen zwischen verschiedenen Altersgruppen,** was zum Erkennen der **Bedeutung aller Generationen** führt.
Die Wertschätzung von Beziehungen entsteht durch das Teilen und Würdigen von Erfahrungen aus der Vergangenheit und Gegenwart, indem eine **historische und kulturelle Erinnerung** geboten wird. In diesem Sinne werden auch Empathie und Akzeptanz zwischen den Generationen geschaffen, da jede/r etwas hat, was er/sie mit den anderen kommunizieren und austauschen kann.

Aus der Sicht des Lernens wurde (und wird) intergenerationelles Lernen als **informell** betrachtet, da es hauptsächlich **innerhalb von Familien oder ähnlichen Gruppen** stattfindet. In "Intergenerational Learning and the Contributions of Older People" (2008) nehmen Alan Hatton Yeo und Sally Newman an, dass in traditionellen Familien das intergenerationale Lernen informell ist und durch natürliche Interaktion zwischen den Generationen stattfindet. In den komplexen modernen Gesellschaften ist die Familie allein jedoch **nicht mehr in der Lage,** wie in der Vergangenheit **Wissen zu vermitteln.** Dieser Prozess des Wissensaustausches findet außerhalb der Familie statt. Tatsächlich entsteht in der modernen Gesellschaft **gegenseitiges und wechselseitiges** Lernen als Ergebnis des Austauschs von Wissen und Erfahrungen, was nach der soziokulturellen Lerntheorie von Lev Vygotsky zu **kulturellem Wachstum** führt (Vygotsky, 1981).

Obwohl das **intergenerationelle Lernen als die älteste Form des informellen Lernens** gilt (Pinto, 2010; Hoff, 2007; Newman, Hatton-Yeo, 2008), ist es heutzutage in modernen Gesellschaften auch für die **formale und nicht-formale Bildung relevant** geworden (McKechnie, 2012).

- **Formales Lernen:** Lernen, das in einer organisierten und strukturierten Umgebung stattfindet (z.B. in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung oder am Arbeitsplatz) und das explizit als Lernen bezeichnet wird (in Bezug auf Ziele, Zeit oder Ressourcen). Formales Lernen ist von den Lernenden aus gesehen intentional. Es führt typischerweise zu einer Validierung und Zertifizierung (Cedefop, 2004).

- **Nicht-formales Lernen**: Lernen, das in geplante Aktivitäten eingebettet ist, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernunterstützung). Nicht-formales Lernen ist vom Standpunkt des Lernenden aus gesehen intentional. Seine Ergebnisse können validiert werden und zu einer Zertifizierung führen. Es wird manchmal auch als "halb-strukturiertes Lernen" bezeichnet (Cedefop, 2004). Es findet außerhalb der üblichen Bildungs- und Ausbildungsstrukturen statt. Nicht-formales Lernen kann am Arbeitsplatz oder im Rahmen von Aktivitäten zivilgesellschaftlicher Organisationen oder Gruppen - Vereinen, Jugendverbänden, Gewerkschaften oder politischen Parteien - angeboten werden. Es kann auch von Organisationen oder Diensten angeboten werden, die zur Ergänzung der formalen Systeme eingerichtet wurden, wie z. B. Kurse für kulturelle Bildung.

- **Informelles Lernen**: Lernen, das sich aus täglichen Aktivitäten im Zusammenhang mit Arbeit, Familie oder Freizeit ergibt. Es ist nicht organisiert oder strukturiert in Bezug auf Ziele, Zeit oder Lernunterstützung. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen aus der Perspektive des Lernenden unbeabsichtigt. Informelle Lernergebnisse führen in der Regel nicht zu einer Zertifizierung, können aber im Rahmen von Programmen zur Anerkennung früherer Lernleistungen validiert und zertifiziert werden. Informelles Lernen wird auch als Erfahrungslernen oder zufälliges Lernen bezeichnet (Cedefop, 2004).

An den verschiedenen Orten, an denen das Lernen stattfindet, wird es von den Teilnehmenden der Aktivitäten auf unterschiedliche Weise wahrgenommen, was zu einer interessanten und potenziellen Interdependenz führt, die kontinuierliches Lernen unterstützt (Tabelle 1, S. 73):

- **formale Lernkontexte**: Das Lernen ist aus Sicht des/der Lernenden beabsichtigt. Der Lernprozess ist in einem formalen Rahmen organisiert, z. B. in Schulen und Universitäten.

- **nicht-formale Lernkontexte**: Das Lernen ist vom Standpunkt des/der Lernenden aus gesehen beabsichtigt. Es findet an nicht-formalen Orten wie Kultur- und Sportzentren oder Freiwilligenverbänden statt, um Wissen und/oder Fähigkeiten zu erwerben, die das formale Lernen ergänzen können

- **Informelle Lernkontexte**: in den meisten Fällen ist das Lernen aus Sicht des/der Lernenden unbeabsichtigt.

Tab. 1: Vorhandensein / Fehlen der Merkmale, die die verschiedenen Formen des Lernens unterscheiden (EUROSTAT (2016). Classification of learning activities, UE)

	Kriterium	formal	nicht formal	informell
(a)	Intention zu Lernen	X	X	X
(b)	Organisation	X	X	
(c)	Institutionelle Rahmen und Standort	X	X	
(d)	Hierachischer Aufbau ("Leiter")	X		
(e)	Zugangsvoraussetzungen	X		
(f)	Registrierungsvoraussetzungen	X	(X)	
(g)	Lehr-/Lernmethoden (vorgegeben/nicht flexibel)	X	X	(X)
(h)	Dauer von mind. 1 Semester (minimum 30 ECTS [24])	X		
(i)	Anerkennung des Programms durch die zuständigen nationalen Bildungs- oder gleichwertigen Behörden	X		

Intergenerationelles Lernen fand im Normalfall in **informellen Lernkontexten** statt (mit der Familie oder Freunden). Derzeit wird der IGL-Ansatz meist in nicht-formalen Lernkontexten angewendet. Im Moment gibt es kaum Beispiele für intergenerationelle Bildung in formalen Lernkontexten.

2. IGL: GENERIERUNG VON BEZIEHUNGSORIENTIERTEM SOZIALKAPITAL

Der zweite pädagogische Aspekt, der mit IGL verbunden wird, sind die Prinzipien der **Solidarität und Gegenseitigkeit,** die die Wertschätzung von uns selbst und anderen Menschen entwickeln. Intergenerationelles Lernen ist daher eine effektive Strategie für eine tiefe Entwicklung der emotionalen und affektiven Dimensionen, die es uns ermöglichen, qualitativ hochwertige Beziehungen zwischen den Generationen zu erhalten.

Kinder, Jugendliche und ältere Menschen können während IGL-Aktivitäten über die Bedeutsamkeit aller Altersgruppen nachdenken; das "andere" Alter wird zu einer Gelegenheit für eine **sinnvolle und sozial relevante Lernerfahrung.**

Die starke Korrelation zwischen **generationenübergreifender Bildung und der Bildung von sozialem Kapital** wurde von Gillian Granville in ihrer Arbeit "Review of Intergenerational Practice in the UK" (2002) hervorgehoben.

Die pädagogische Beziehung zwischen IGL und sozialem Kapital kann durch die Perspektive von Luigi Guiso erklärt werden:
die **von der Gemeinschaft geteilten Werte und Überzeugungen helfen** ihren Mitgliedern, Probleme und **Herausforderungen zu bewältigen.**

In Anbetracht der Tatsache, dass IGL gegenseitig-vorteilhafte Aktivitäten für verschiedene Generationen beinhaltet, die auch verschiedene Kulturen umfassen, fördert das Lernen ein größeres **Verständnis und Respekt** zwischen den Generationen und trägt somit zum Aufbau von **kohäsiveren Gemeinschaften** bei (Wermundsen, 2007). Da intergenerationelle Lernmodelle kulturell vielfältiger werden, sind sie eng mit dem **Sozialkapitalparadigma** verbunden (Newman, Hatton-Yeo, 2008; Wermundsen, 2007).

Laut der Weltbank versteht man unter **Sozialkapital** Institutionen, Beziehungen und Normen, die die qualitative und quantitative soziale Interaktion innerhalb der Gesellschaft formen. Soziales Kapital ist jedoch nicht nur eine Menge von sozialen Institutionen. Die Stärke dieser Verbindungen hängt von dem gegenseitigen Vertrauen und Verhalten der Menschen ab.

Wie Pierpaolo Donati (2003) in "Capital" feststellt, ist soziales Kapital die Entwicklung von Beziehungen, die dazu beitragen, Güter oder Dienstleistungen durch einen Austausch zu verbessern, der nicht monetär, politisch, gönnerhaft oder gespendet ist, sondern ein Geschenk ist, das durch gegenseitigen sozialen Austausch zum Ausdruck kommt. Diese Gegenseitigkeit wird ohne monetäres Entgelt gegeben, in dem Wissen, dass, wenn man etwas braucht, jemand anderes - der Teil des Netzwerks, dem man angehört, ist - das Gleiche tun wird.

Dadurch wird ein sozialer Interaktionsmechanismus geschaffen, der die **Zusammenarbeit und die Verbreitung von Wissen** unterstützt. So fördert das Sozialkapital die intellektuelle Entwicklung, was wiederum die Wettbewerbsfähigkeit fördert.

Der Kontakt und die Kommunikation zwischen den Generationen ermöglicht es den Senioren und Seniorinnen, anderen zu helfen, zuzuhören, zu reflektieren und Ratschläge zu erteilen. Dies ermöglicht es ihnen, ihr Identitätsgefühl zu pflegen und zu stärken und die Gefühle von Einsamkeit, Depression und/oder Angst, die oft durch das fortgeschrittene Alter verursacht werden, zu reduzieren. Dies führt zu einer Verbesserung des Wohlbefindens und des Selbstwertgefühls, sowie zu einer Steigerung der kognitiven und sozialen Fähigkeiten.

Ältere Menschen können gemeinschaftsbasierte Lernerfahrungen nicht nur für sich selbst schaffen, sondern z.B. auch für andere Erwachsene und/oder junge Menschen. IGL wird zu einer **mächtigen Kraft, die Stabilität und soziales Kapital erzeugt,** wenn Menschen aller Altersgruppen sich gegenseitig helfen, ihre pädagogischen, persönlichen und beruflichen Ziele zu erreichen.

3. IGL: TRANSFORMATIVES LERNEN

Die Theorie des transformativen Lernens wurde von Jack Mezirow in den späten 1980er Jahren entwickelt. Er nutzte diese Theorie, um zu beschreiben, wie Menschen **kritische Selbstreflexion** entwickeln und nutzen, um ihre Überzeugungen und Erfahrungen zu überdenken und mit der Zeit ihre Sichtweise der Welt zu verändern. Mezirow beschreibt transformatives Lernen als "Lernen, das problematische Sichtweisen verändert, um sie **umfassender, reflektierender, offener und emotional veränderungsfähiger zu machen."**

Aus dieser Perspektive ist intergenerationelles Lernen transformativ. Während des Lernprozesses können sich die Bedeutungen und der Wert der Erfahrungen verändern, eine neue "Aufladung" mit Bedeutung erhalten und sich für neue Lernmöglichkeiten und Perspektiven öffnen. Eine Art "Befreiung" der Erwachsenen, wie Mezirow erklärt:

„... als Lernende sind wir Gefangene unserer persönlichen Geschichte. Wie auch immer wir in der Lage sind, unseren Erfahrungen einen Sinn zu geben, wir müssen alle von dem ausgehen, was uns gegeben wurde, und innerhalb der Horizonte operieren, die durch die Art des Sehens und Verstehens vorgegeben sind, die wir durch früheres Lernen erworben haben." (Mezirow)

Reflexion und Diskussion nach einer Lernerfahrung sind sehr wichtig. Der/die ältere Lehrende überdenkt nach der Vermittlung des Wissens im generationsübergreifenden Kontext seine/ihre Lebenserfahrung, schätzt sie mehr und sieht sich selbst in der anderen Rolle.

4. IGL: WECHSELSEITIGE BEZIEHUNG UND NÄHE ZWISCHEN DEN GENERATIONEN

Frühe Ansätze zum intergenerationellen Lernen konzentrierten sich auf einen einseitigen Austausch. Zum Beispiel Anstrengungen dahingehend, dass Erwachsene jüngere Personen ausbilden oder dass Jugendliche ältere Mitglieder der Gesellschaft unterstützen, betreuen bzw. behilflich sind. Gegenwärtig haben einige Studien die Wichtigkeit von stärkeren **wechselseitigen Inputs und Outputs** von IGL-Programmen erkannt, welche alle Altersgruppen und den gegenseitigen Austausch miteinbeziehen (Kaplan, 2002).

Aus dieser Sicht ist die Dimension der **Wechselbeziehung** in der intergenerationellen Bildung deutlich. Sie wird zu einem wichtigen pädagogischen Element und Prozess, der die Verbesserung der Beziehungen zwischen den Generationen zu einem Hauptziel macht. Die generationenübergreifende Praxis wird dynamischer (nicht-linear), rekursiv, konstruktivistisch, sozial situiert und durch postmoderne Theorien des **Empowerments** informiert.

Karen VanderVen argumentiert sowohl in "The Road to Intergenerational Theory is Under Construction: A Continuing Story" (1999) und "Intergenerational Theory in Society" (2004), dass dieser Ansatz auch bedeuten würde, dass tätige Pädagogen und Pädagoginnen im intergenerationellen Bereich eine **größere Beteiligung aller Altersgruppen** an der Gestaltung, Umsetzung und Evaluation des Programms mit gegenseitigen Inputs und Effekten ermöglichen sollten.

5. IGL: HANDLUNGSFÄHIGKEIT

Wie in der Einleitung hervorgehoben, entsteht IGL als neue Referenz für die **Nachhaltigkeit von Beziehungen und das Wohlbefinden** aller Altersgruppen, indem es innerhalb ihrer gegenseitigen Abhängigkeit und ihres komplexen Netzwerks interpretiert wird.

Diese Perspektive basiert auch auf der Theorie des **Befähigungsansatzes**, welcher eine existenzielle Konzeption des Wohlempfindens berücksichtigt und darauf hinarbeitet, indem er sich auf die Entwicklung von Beziehungen und Wohlbefinden konzentriert (Sen, 1999). Der Befähigungsansatz geht davon aus, dass die Figur der menschlichen Entwicklung als Entwicklung "für", "durch" und "von" Menschen, bzw. eine Kombination aus menschlichen Prioritäten, echter Partizipation und Entwicklung menschlicher Ressourcen und deren Fähigkeiten darstellt (ul-Haq, 1999, S. 21).

So betrachtet der Befähigungsansatz die Möglichkeit des **Handelns, der Teilhabe, des Ausdrucks und der Ermächtigung** als wesentliche Rechte des Menschen, als möglichen Ausdruck seiner Bürgerschaft und als Erweiterung demokratischer Prozesse.

Nach Amartya Sen's "Entwicklung als Freiheit" (1999) ist ein/e Handlungsträger/in jemand, der/die Maßnahmen ergreift, um Veränderungen herbeizuführen. Folglich steht der Begriff **"Handlungsfähigkeit"** für die Aneignung von Zielen und Werten durch die Person, die sie für wichtig hält (Sen, 2010).

Eine zugrundeliegende Annahme ist, dass das Konzept inhärent und sozial positiv ist, da Handelnde **Ziele verfolgen, die einen Wert für andere Menschen haben** (Alkire, 2005). Handlungsfähigkeit wird sowohl von individuellen (materiellen, menschlichen, soziologischen und psychologischen) als auch kollektiven Vermögenswerten (eine Stimme, Organisation, Repräsentation und Identität zu haben) und Kapazitäten beeinflusst.

Der Befähigungsansatz zielt darauf ab, **Potenziale und Einschränkungen für das menschliche Wohlergehen** zu identifizieren.

Daher steht der Befähigungsansatz der Idee kritisch gegenüber, Humankapital als eine einfache Funktion von Wirtschaftswachstum und sozialer Stabilität zu betrachten. Stattdessen konzentriert er sich darauf, Bedingungen und soziale Arrangements zu konzeptualisieren und zu evaluieren, die es **Menschen ermöglichen, gute Leistungen zu erbringen.**

Aus dieser Sicht können wir davon ausgehen, dass der Ansatz des intergenerationellen Lernens und der Befähigungsansatz miteinander verbunden sind, da **durch den Austausch von Erfahrungen und Werten die tätigen Pädagogen und Pädagoginnen im Bereich intergenerationelles Lernen zu Akteuren in einer inklusiven Gesellschaft werden, die zu einer gemeinsamen Veränderung führen.**

6. IGL: LEHRMETHODEN

Was könnten also die Modelle sein, um das Lernen in einer IGL-Umgebung zu inspirieren und zu unterstützen?

Coaching

Bei dieser Strategie werden einige Merkmale der traditionellen Lernentwicklung und die Notwendigkeit des Lernens von "Erfahrungen in der Praxis" berücksichtigt – diese Methode findet in Coaching-Gruppen Verwendung. Coaching-Modelle erkennen an, dass das Lernen auf der Praxis basiert. Es wird nun akzeptiert, dass effektives Coaching unter Gleichaltrigen durchgeführt werden kann und kontinuierliche Anleitung bei Aktivitäten, unterstützendes Feedback und spezifische Beobachtungen beinhaltet.

Peer Review

Dabei handelt es sich um eine regelmäßige Praxis, andere zu besuchen und zu beobachten, während sie ihre Arbeit oder Tätigkeit verrichten. Peers geben Feedback und Hilfestellung, um das individuelle Lernen, die Verbesserung der Gemeinschaft und das Lernen des/der Teilnehmenden zu unterstützen. Die sogenannten "critical friends groups" sind ein Beispiel für die Effektivität und den Erfolg eines solchen Modells in der Trainingspraxis. Die Verwendung von gemeinsamen Beobachtungsprotokollen ermöglicht eine Vorausplanung des Lernprozesses und die Konzentration auf die Beobachtung.

Kooperatives Lernen

Wenn Praktiken gemeinsam untersucht oder Forschungen durchgeführt werden, um Probleme zu lösen, helfen die Teilnehmenden in der Regel mit - und werden dabei unterstützt - neue Ideen und Wege zur Bewältigung von Problemen zu entwickeln. Was in Gruppen erforscht und gelernt wird, wird anschließend genutzt, um die Fähigkeiten zu verbessern, Qualitätserwartungen zu erhöhen und ansprechende und relevante Aktivitäten zu schaffen. Insbesondere können kooperative Gruppen, innerhalb von IGL-Aktivitäten, eine positivere Sichtweise auf Fähigkeiten bilden, in sinnvolle Kooperationen involviert sein und die Anwendung neuer Lehrpraktiken ermöglichen. Der Effekt ergibt sich aus der positiven Interdependenz, aus der Übernahme von individueller und sozialer Verantwortung, die in IGL-Aktivitäten wechselseitig ist.

Problembasiertes Lernen

Die Methode des problembasierten Lernens leitet die Lernenden an, ihr Lernen durch Nachfragen zu steuern. Der/die Kursleitende plant eine Zusammenarbeit wie in einem Teamprojekt , dessen Aufgabe es ist, Lösungen für die gestellten Probleme (sowohl disziplinär als auch in der Praxis) zu suchen. Die Teilnehmenden müssen also ihr Wissen strukturieren, neu erarbeiten und in der Praxis anwenden, um zu einer Lösung zu kommen. Die problembasierte Methode ist eine Schlüsselstrategie, um Menschen als unabhängige und autonome Denker/in auszubilden. Da die Teilnehmenden ihre Forschungsaktivitäten selbständig planen müssen, aktivieren sie außerdem verschiedene Lernstrategien entsprechend ihren Bedürfnissen.

IGL: Allgemeine Ergebnisse

Aus pädagogischer Sicht ergeben sich einige generationenüber-greifende Lernmöglichkeiten und -ergebnisse als:

- Verbesserung des Wohlbefindens, des Selbstwertgefühls und der Gesundheit
- ein größeres Bewusstsein für die Probleme, mit denen die Generationen konfrontiert sind
- Entwicklung stärkerer Verbindungen mit der Gemeinde
- Aufbrechen altersbedingter Stereotypen
- Lernen anhand von Gemeinschaftsprojekten oder Problemlösungen
- Verbesserung der zwischenmenschlichen Sozialkompetenz und Kommunikationsfähigkeit
- mehr Wissen und Verständnis für die Gemeinschaft
- Ältere Menschen bleiben länger in ihren eigenen vier Wänden, anstatt in ein Senioren- bzw. Seniorinnenheim zu ziehen
- Wechselwirkung in Form von Lernen und Austausch von Fähigkeiten
- Anerkennung des Wertes einer jeden Generation
- mehr Raum für Mentoring und Entwicklung von Freundschaft und Solidarität

FAZIT

Intergenerationelles Lernen ist eine Möglichkeit, **gemeinsam und von verschiedenen Generationen zu lernen**. Wenn ältere und jüngere Generationen zusammenarbeiten, gewinnen sie Fähigkeiten, Werte und Wissen.

Intergenerationelles Lernen kann in einer Vielzahl von sozialen Umfeldern stattfinden - formal, nicht-formal und informell - und durch verschiedene Programme, die helfen, soziales Kapital und Bindungen zu stärken, indem sie sozialen Zusammenhalt innerhalb von Gemeinschaften schaffen.

Derzeit spielen ältere Erwachsene oft keine tragende Rolle in IGL-Prozessen. In den meisten IGL-Programmen unterstützen junge Menschen ältere Erwachsene oder unterrichten sie. Das **Fehlen der Wechselseitigkeit** von Seiten älterer Erwachsener vermindert die Wirkung des intergenerationellen Lernansatzes und ist mit einem Anstieg in Bezug auf Depressionen verbunden (Hernandez & Gonzalez, 2008). Wenn ältere Erwachsene eine **aktive und tragende Rolle** durch Interaktionen mit jungen Menschen erlangen, kann es ebenso zu einer **Steigerung ihres Bedeutungsgefühls** kommen (Hegeman, Roodin, Gilliland, & Ó'Flathabháin, 2010).

Um dieses Ziel zu erreichen und die üblichen Rollen in IGL-Prozessen zu verändern, erforschten wir die spezifischen Lernbedürfnisse älterer Generationen und, aus der Perspektive der Pädagogen/Pädagoginnen, die Kompetenzen und Fähigkeiten, welche ältere Menschen besitzen müssen, wenn sie in einer lehrenden Rolle sind, durch:

- formale Forschung und akademische Diskussion über den Ansatz des intergenerationellen Lernens (IGL) (Kapitel 1 und 6)
- Analyse von Good-Practice-Beispielen in den Partnerländern des Projekts (Kapitel 2)
- Durchführung von Interviews mit 20 Erwachsenenbildner/innen- und Seniorenbildner/innen in fünf Ländern (Kapitel 3 und 4)
- die Selbstreflexion der Beteiligten im Projekt in Bezug auf IGL-Setting (Kapitel 5)

Als Ergebnis der Interviews (Kapitel 3 und 4) und der analysierten Good-Practice-Beispiele (Kapitel 2) stellte sich heraus, dass **das IGL-Feld noch unterentwickelt ist, die Erfahrungen nicht besonders umfangreich sind** und die Rolle der älteren Menschen noch unterschätzt wird. Generationsübergreifende Aktivitäten sind meist mit der Entwicklung von digitalen und sprachlichen Fähigkeiten, Malkursen, Leseclubs, kognitiver Förderung, sozialen und kulturellen Kompetenzen, außerschulischen Aktivitäten, Nachhilfeunterricht, Kunstworkshops und Kursen über populäre Kultur verbunden. Diese Aktivitäten ermöglichen es den Teilnehmenden, technische, transversale und persönliche Fähigkeiten zu verbessern.

Ein **mögliches Profil für lehrende Senioren und Seniorinnen im Bereich IGL** wurde vorgeschlagen (Kapitel 3), mit den Kompetenzen, welche diese dafür erwerben sollten. Die Herausforderungen und Bedürfnisse der Älteren während des Lernprozesses wurden ebenfalls erforscht (Kapitel 4).

Dieser Bericht wurde durch **Theorie und Forschung** (Kapitel 1 und 6) unterstützt, welche nahelegen, dass das **Weitergeben von Ratschlägen** und das Teilen von Weisheit für ältere Menschen von Vorteil sein kann. Durch die Weitergabe von Ratschlägen erhalten ältere Erwachsene eine aktive und beitragende Rolle während der Interaktionen mit jungen Menschen, was wiederum dazu beiträgt, die Generationenvielfalt und das Gefühl der Bedeutung zu erhöhen (Hegeman, Roodin, Gilliland, & Ó'Flathabháin, 2010).

Das Unterrichten jüngerer Menschen bietet eine Gelegenheit für Senioren und Seniorinnen, ihre Vergangenheit als etwas Nützliches und Wertvolles neu zu bewerten. Ältere Personen rufen Ratschläge vor dem Hintergrund einer Selbstreflexion auf ihre vergangenen Erfahrungen hervor, was auch positive Auswirkungen haben kann (Sabir, Henderson, Kang, & Pillemer, 2016).

Die Daten in diesem Bericht werden als **Grundlage für die Entwicklung der weiteren Projektergebnisse** von "AGE:WISE" dienen, darunter: ein DIDAKTISCHER LEITFADEN für Einrichtungen der Erwachsenenbildung, sowie LERNMATERIALIEN für einen TRAININGSKURS für zukünftige lehrende Senioren und Seniorinnen im Bereich intergenerationelles Lernen.

QUELLEN

- Alkire, S. (2005). Subjective quantitative studies of human agency. Social Indicators Research, 74(1)
- Arbeitsgruppe für Sozialplanung und Altersforschung (2004). Leitfaden für Altenservicezentren und Altentagesstätten in Bayern, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, München
- Argentero, P., Cortese, C.G. (2016). Work Psychology
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change
- BMFSFJ - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012). Generationenbeziehungen – Herausforderungen und Potenziale, Berlin
- BMFSFJ, Grußwort (2013). in Projektebüro "Dialog der Generationen" (Editor), Berlin
- Burchardt, T. (2009). Agency Goals, Adaptation and Capability Sets. Journal of Human Development and Capabilities, 10(1)
- Cedefop (2014). Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms. 2nd ed. Luxembourg: Publications Office
- Donati, P. (ed.) (2003). Famiglia e capitale sociale nella società italiana. Cinisello Balsamo: San Paolo Edizioni
- Donati, P. (2007). L'approccio relazionale al capitale sociale. Sociologia e politiche sociali, 10(1)
- EUROSTAT (2016). Classification of learning activities, Lussemburgo, UE
- Fthenakis W. (2012). Der Bayerische Bildungs und Erziehungsplan für Kinder in Tageseinrichtungen bis zur Einschulung, 5., erweiterte Auflage, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen, Staatsinstitut für Frühpädagogik, München

- Granville, G. (2002). A Review of Intergenerational Practice in the UK. Stoke-on-Trent: Beth Johnson Foundation.
- Guiso, L. (2011). Che cos'è il capitale sociale, in G. De Blasio, P. Sestito (ed.) Il capitale sociale, Roma, Donzelli
- Hegeman, C., Roodin, P., Gilliland, K., Ó'Flathabháin, K. (2010). Intergenerational Service Learning: Linking Three Generations: Concept, History, and Outcome Assessment
- Hernandez, C. R., Gonzalez, M. Z. (2008). Effects of intergenerational interaction on aging. Educational Gerontology, 34(4), 292–305
- IEICS - Innovative Education In The Field Of Intergenerational Cooperation Support (2019). Intergenerational Coaches Training, Prague
- Jakob, G. (2019). Bürgerschaftliches Engagement in Patenschafts- und Mentoringprojekten, Darmstadt
- Kaplan, M. (2002). Intergenerational programs in schools: considerations of form and function. International Review of Education, 48(5)
- Klimczuk, A. (2016). Economic Foundations for Creative Ageing Policy, Volume II: Putting Theory into Practice
- Kolland, F. (2011). Erwachsenenbildung als Faktor aktiven Alterns. See: https://erwachsenenbildung.at/magazin/11-13/meb11-13_02_kolland.pdf [24.11.2020]
- Lechtenfeld, S., Olbermann, E. & van de Wetering, D. (2017). Praxishandbuch. Aufbau und Umsetzung von gemeinwesenorientierter Generationenarbeit. Ein Leitfaden mit praktischen Handlungsempfehlungen, erstellt im Rahmen des Projektes der AWO Ostwestfalen-Lippe e.V., Bielefeld
- Lemberger, M. (2013). Generationenübergreifendes Demografiekonzept für den Landkreis Cham, Regionalmanagement und Seniorenkontaktstelle im Landkreis Cham

- Leszczyńska-Rejchert, A. (2014). Edukacja międzypokoleniowa oraz integracja międzypokoleniowa jako wyzwania współczesnej gerontologii, Gerontologia Polska
- Mannion, G. (2012). Intergenerational Education: The Significance of Reciprocity and Place. Journal of Intergenerational Relationships
- McKechnie, B. (2012). Generations Working Together. Glasgow: The Scottish Centre for Intergenerational Practice
- Mezirow, Jack. (1991). Transformative Dimensions of Adult Learning. San Francisco: Jossey-Bass
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (2018). Sprawozdanie z realizacji Rządowego Programu na rzecz Osób Starszych na Lata 2014-2020
- Müllegger, J. (2018). Ältere als Zielgruppe der Erwachsenenbildung: Bedarfe - Entwicklungen – Perspektiven. Befundaufnahme und Empfehlungen von Expertinnen und Experten für die Bildungspraxis
- Newman, S., Hatton-Yeo, A. (2008). Intergenerational Learning and the Contributions of Older People. Ageing Horizons, 8
- OECD - PIAAC (2019). Skills Matter. Additional results from survey of adult skills. Paris: Oecd Publications
- ONU, (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for sustainable development
- Sabir, M., Henderson, C. R., Kang, S.-Y., Pillemer, K. (2016). Attachment-focused integrative reminiscence with older African Americans: A randomized controlled intervention study. Aging & Mental Health, 20(5), 517–528
- Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford University
- Sen, A. (2010). La Disuguaglianza. Bologna: Il Mulino
- Servicestelle "Netzwerk Familie stärken", Handlungsleitfaden zur Gestaltung intergenerativer Angebote, Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz gGmbH
- Statistisches Bundesamt (2016). Zusammenleben von Generationen, Wiesbaden

- Suck S., Tinzmann B. (2005). Intergenerative Projekte in NRW, Bestandsaufnahme, Bewertung, Vernetzungs- und Qualifizierungsbedarf, Forschungsgesellschaft für Gerontologie e.V., Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund
- Tokarz-Kamińska, B,, Krzyżanowska, L. Dobre praktyki w działaniach międzypokoleniowych na podstawie doświadczeń programu „Seniorzy w Akcji"
- ul-Haq, M. (1999). Reflections on human development (2nd ed). Delhi: Oxford University Press
- VanderVen, K. (1999). The Road to Intergenerational Theory is Under Construction: A Continuing Story
- VanderVen, K. (2004). Intergenerational Theory in Society
- Vygotsky, L. S. (1981). The genesis of higher mental functions. In Wertsch, J. V. (Ed. & Trans.), The concept of activity in Soviet psychology (pp. 144–188). Armonk, NY: M. E. Sharpe
- Wermundsen T. (ed.) (2007). Intergenerational Learning in Europe: Policies, programmes & Initiatives. Erlangen: FIM-NewLearning, University of Erlan-gen-Nuremberg, 40 p.
- http://ageactionalliance.org/the-development-of-a-european-certificate-in-intergenerational-learning-ecil/
- http://archipelagpokolen.pl/wp-content/uploads/2018/01/ap-lets_go_intergenerational_pl.pdf
- https://epale.ec.europa.eu/en/blog/oer-role-intergenerational-learning-adult-education
- https://www.gov.pl/web/rodzina/rzadowy-program-na-rzecz-aktywnosci-spolecznej-osob-starszych-na-lata-20142020
- https://www.incode2030.gov.pt/literacia-digital-nos-e-avos
- https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/9553
- https://www.researchgate.net/publication/306243321_Together_Old_and_Young_How_Informal_Contact_between_Young_Children_and_Older_People_Can_Lead_to_Intergenerational_Solidarity
- http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/demographische_prognosen/bevoelkerungsprognosen/index.html [24.11.2020]

AUTOREN & AUTORINNEN DES BERICHTS

EduVita, Italien
Hanna Urbanovich, Mara De Blasi
Prof. Piergiuseppe Ellerani, Wissenschaftliche Expertise
Damiano Stefano Verri, Grafiken
Sandra Perez, Redakteurin für englische Texte

bit schulungscenter GmbH, Österreich
Jasmin Fischer, Laura Kaier, Stefanie Gugganig

Volkshochschule im Landkreis Cham e.V., Deutschland
Aleksandra Sikorska, Martina Bachmeier

Fundacja Autocreacja, Polen
Kaś Kowalska, Kasia Luczak

Future Balloons Unipessoal LDA, Portugal
Marisa Oliveira

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union