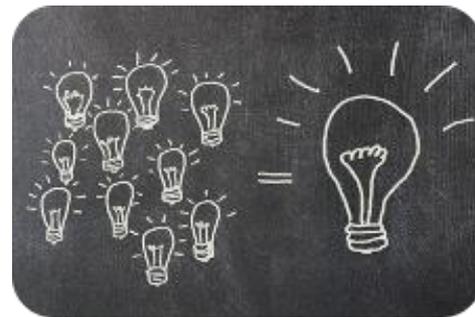


Lernen wie es mir gefällt -

Passende Lernarrangements für
die Generation 50+

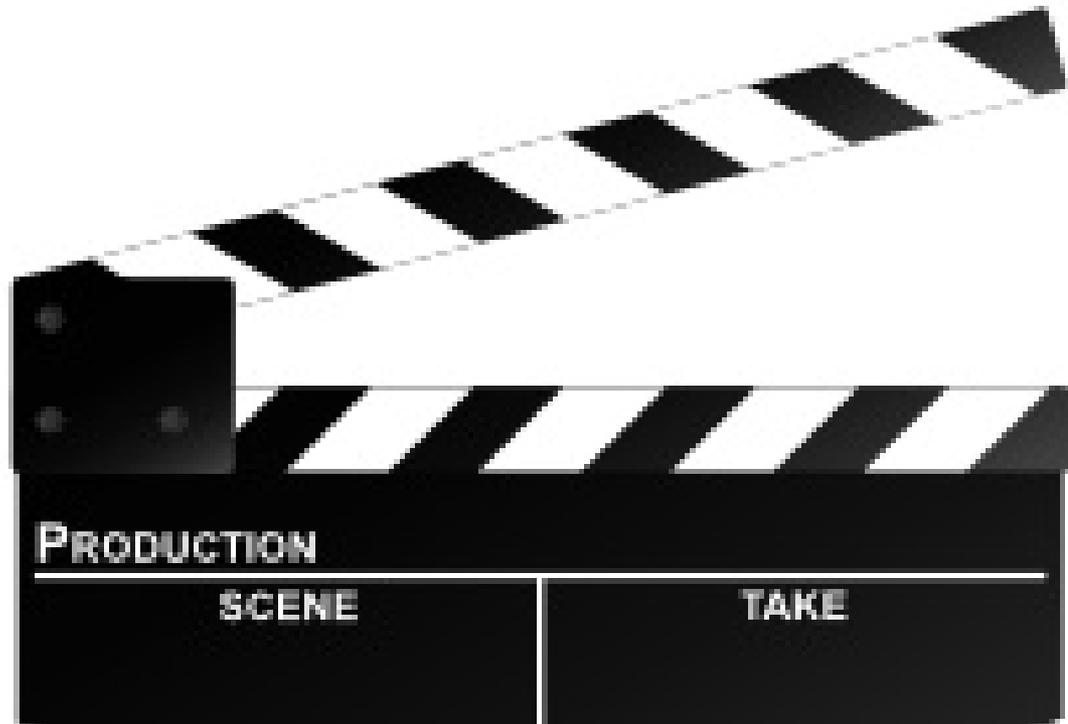


Das Vortragsziel: Antworten & Impulse auf zwei Fragen

Was brauchen Menschen der Generation 50 + um erfolgreich zu lernen?

Was können wir als Trainer dazu beitragen?

Vor(urteile?) - Film ab!



<https://www.youtube.com/watch?v=clTSOT-6-Iw>

Kurzer Austausch über den Film

Was sagt der Film über das Thema Lernen in höherem Alter aus?

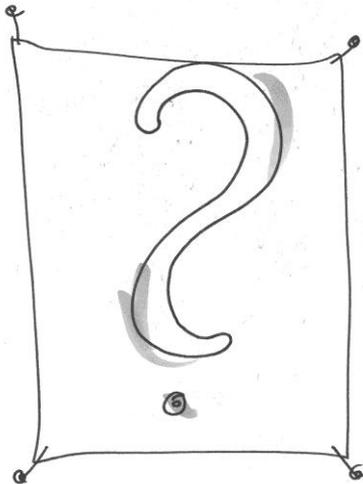
Was ist die positive Botschaft?



ZDF - Zahlen-Daten-Fakten

- Deutschland wird immer älter.
- In 100 Jahren Lebenserwartung fast verdoppelt.
- Durchschnittsalter der Berufstätigen: 55 Jahre.

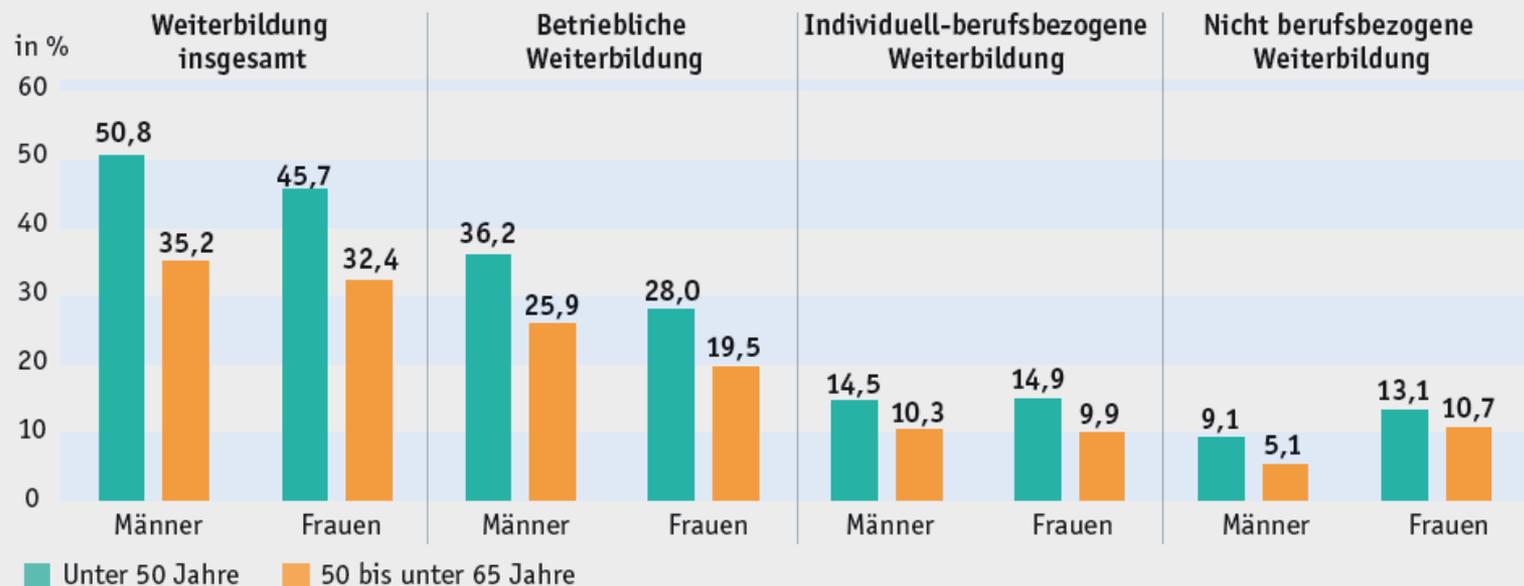
Quelle: <http://www.br.de/fernsehen/ard-alpha/sendungen/prinzip-lernen/spaetes-erwachsenenalter/index.html>



Schätzfrage ans Plenum:
Welchen Anteil hat die Generation
50 + in der beruflichen
Weiterbildung?

ZDF - Zahlen-Daten-Fakten

Abb. G1-1: Teilnahme* an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungstypen, Altersgruppen und Geschlecht (in %)

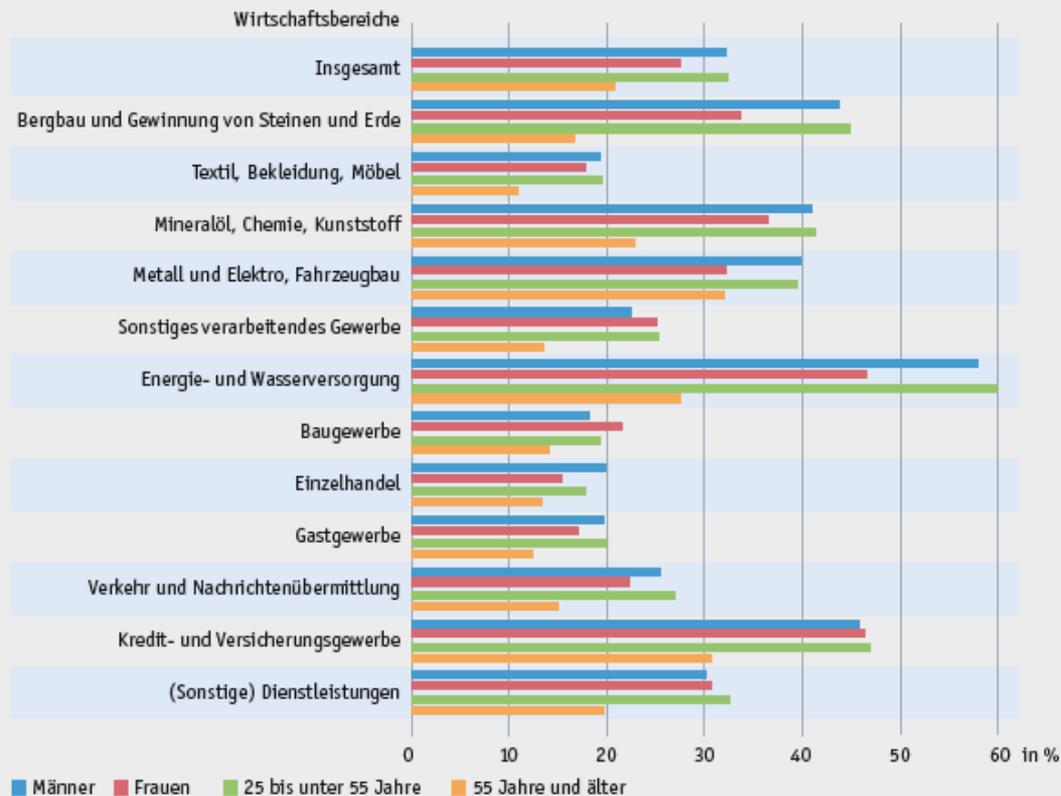


* Mehrfachnennungen möglich

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, AES 2007, deutscher Fragebogen, eigene Berechnungen

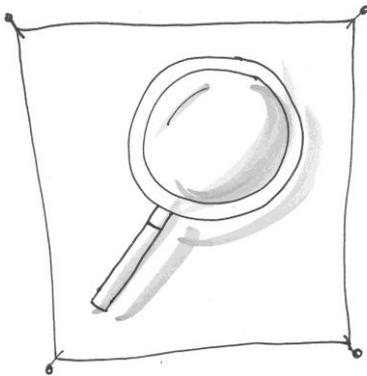
ZDF - Betriebliche Weiterbildung:

Abb. G3-1: Teilnahme an Weiterbildungskursen 2005 nach Branchen, Geschlecht und Altersgruppen (in %)



Quelle: Statistisches Ämter des Bundes und der Länder, CVTS 2005

Schlussfolgerung im Bildungsbericht Deutschland 2010:



„Die Wichtigkeit der
Qualitätssicherung & - entfaltung
bei älteren Arbeitnehmern
wird in vielen Unternehmen
noch nicht systematisch aufgegriffen und
in spezifische Angebote umgesetzt.“

"Bildung in Deutschland 2010."

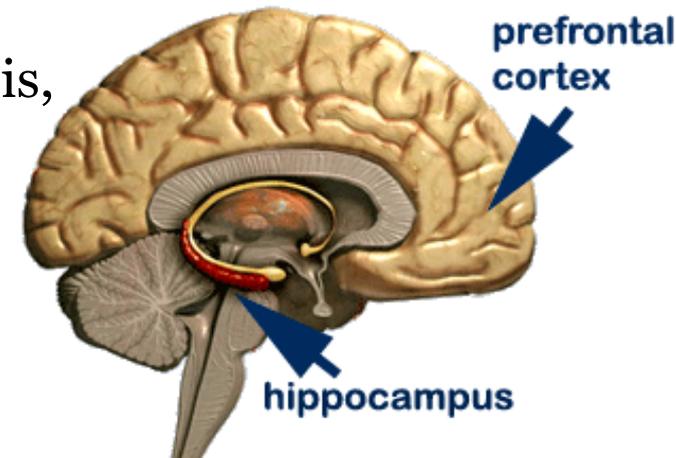
Herausgeber: Autorengruppe Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2010

Lernen im höheren Alter - neurobiologische Veränderungen im Gehirn

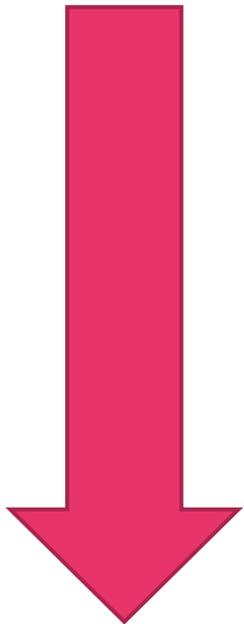
Gehirnvolumen schrumpft - langsamer Abbau beginnt ab 50

Frontal-Cortex & Hippocampus bauen am Meisten ab:

- Planen, Organisieren und Arbeitsgedächtnis, Verhaltenskontrolle
- Langzeitgedächtnis, Infospeicherung und Informationssortierung

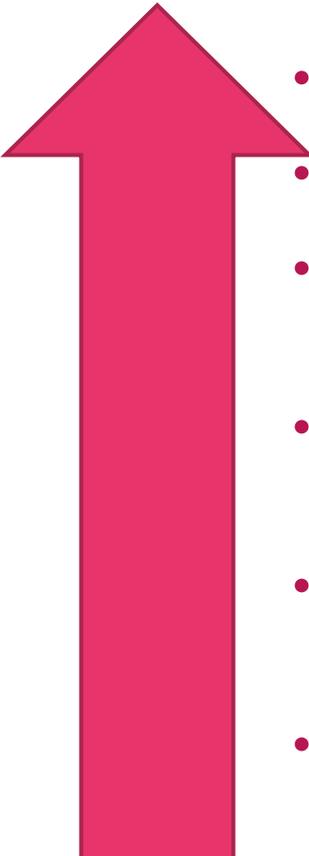


Lernen im höheren Alter - Verschlechterungen



- Gedächtnisleistung
- Denkgeschwindigkeit
- Konzentrationsfähigkeit
- Denkflexibilität
- Ausblenden unwichtiger Informationen
- Selektive Aufmerksamkeit
- Lernschnelligkeit nimmt ab
- Motorische Fähigkeiten

Lernen im höheren Alter - Verbesserungen

- 
- Weltwissen, Unternehmenswissen
 - Wortschatz
 - Aufgabenlösungen, die Erfahrungswissen benötigen
 - Lösungen komplexer Aufgaben & Alltagsprobleme, Perspektivwechsel
 - Besser durchdachte Entscheidung durch langsamere Informationsverarbeitung
 - Bessere Integration kognitiver & emotionaler Gehirnfunktionen
 - Emotionale Stabilität: Fähigkeit zur Umdeutung ist höher; 60+ fühlen sich glücklicher als Menschen zw. 20 - 40
 - Ausdauer – der lange Atem

Kompensationsstrategien

- Erfahrungswissen gleicht biologischen Abbau z.T. aus.
- Ältere Menschen kompensieren, indem sie bei gleichen Aufgaben mehr Gehirnbereiche aktivieren.
„Prinzip der neuronalen Plastizität“
- Ältere Menschen denken langsamer, dafür aber genauer:
Oszillationen in neuronalen Strukturen verlängern sich
(30 ms auf 60 ms)
- Ältere Menschen lernen Handlungen besser, indem sie den Ablauf durchdenken.
- Ausgleichende emotionale Funktion kann gezielt genutzt werden.



50+ler lernen besser, wenn :

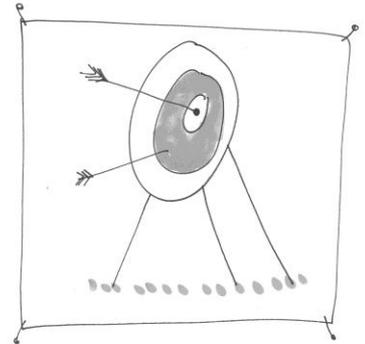
- Wenn sie an ihre Lernfähigkeit glauben!
- Vertrautes Material aus dem Alltag benutzt wird
- Lerntempo selbst bestimmt werden kann
- das schulische & berufliche Bildungsniveau höher ist
- Die Lernenden körperlich gesünder sind
- Das Lernmaterial sensorische Veränderungen ausgleicht (Schriftgröße, Kontraste)
- Gelegenheit besteht, sich mit neu Gelerntem zu beschäftigen
- Die Anweisungen konkret & eindeutig sind
- Störquellen minimiert sind



Ziele! Ziele! Ziele!

Hirnforscher Prof. Dr. Ernst Pöppel:

- Lernen ist ein aktiver Prozess:
- Es brauchte Ziele & individuellen Sinn
- Besonders im Alter: Man lernt immer nur für einen bestimmten Zweck.
- Ausschüttung von Dopamin = Belohnung & Befriedigung.



O-Ton einer 53-jährigen Frau:

Ich will Kompetenz!

Inkompetente Leute, Laberköpfe, Vollnarzisten gehen gar nicht mehr!

Ich will eine TrainerIn, die Ausstrahlung hat, authentisch ist, wahrhaftig ist.

Alles andere ist schwer für mich. Ich schalte ab, wenn das nicht stimmt.

Das geht gar nicht:

Langweilige sich wiederholende Methoden, fehlende Begabung interessant zu sprechen.

Keine neue Erkenntnisse, keine Vertiefung, seiche. Allgemeinplätze, Plattitüden.

Nicht gut aufbereitete Inhalte. Ein Programm abarbeiten, keine Flexibilität, unstrukturierte Anleitung. Wenn ich inhaltlich unzufrieden bin, steige ich aus.

Ich muss Feuer fangen, geistig angeregt sein, sonst langweile ich mich.

Nicht am Thema bleiben, geht mir auf den Keks. Vor allem, wenn Diskussionen nicht von Seminarleitung gesteuert sind. Ich brauche und erwarte einen besonderen Zustand von Wachsein.

Eigene Veränderungen:

Ich bin nicht mehr so geduldig, meine Zeit ist kostbar, wenn ich zur Fortbildung gehe, erwarte ich was. Bin nicht mehr so offen, gucke genauer. Was ist das für eine Person, was hat die für Erfahrung. Gucke auf Schulen und Ansatzpunkte. Ich bin ganz fokussiert: Wer biete, was genau an und was kostet das?

Meine Zielorientierung hat zugenommen mit den Jahren. Ich nehme Dinge eher in Kauf, wenn sie einem höheren Ziel dienen.

Ich weiß, was ich brauche und was nicht. Ich würde heute früher gehen, wenn ich etwas langweilig finde. Es sei denn ich muss bleiben. Ich mach da nicht mehr das nette Mäuschen.





Und nu?

Ziehen wir uns warm an!

Selbstregulierendes Lernen auf drei Ebenen

Kognitive Ebene (Lernstrategie)

- Vernetzen von Wissen mit Vorkenntnissen und Erfahrungen -
Es braucht Wiederholungen, Elaboration und Strukturierung

Metakognitive Ebene (Lernkontrolle)

- Eigene Lernkontrolle – Wie wird Lernprozess geplant,
überwacht, bewertet

Motivationale Ebene (Lernorientierung)

- Eigene Überzeugung, Motivation, Definieren sinnvoller Ziele

(nach Stamov Roßnagel: Lernforscher im Zentrum für Lebenslanges Lernen
Jacobs University Bremen)

Kognitive Ebene: das ist wichtig für 50+

- Mehrfache Wiederholungen - unterschiedliche Perspektiven
- Inhalte gut vorstrukturieren
- Fragen! Erschließen Stoff & fördern Neugier
- Fallbeispiele - Stoff mit eigener Praxis vernetzen
- Analogien - Wissen mit Vorwissen vernetzen
- Bildliche Darstellungen - Zusammenhänge visualisieren
- Innere Bilder & spontane Assoziationen fördern
- Wesenskern des Wissen selbst formulieren
- Subjektive Schemata zum Stoff erstellen

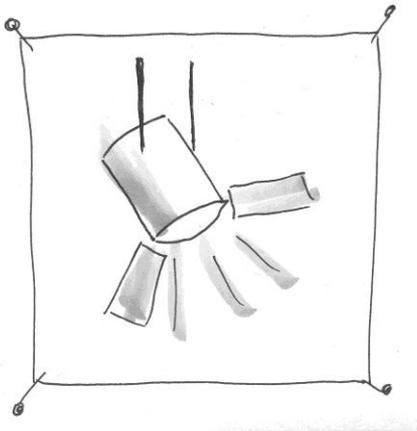
Motivationale Ebene : das ist wichtig für 50+

- Persönliche Sinnfrage des Lernens klären: Wozu? Was habe ich davon?
- Positive Überzeugungen/ Glaubenssätze zum Lernen sind hilfreich
- Bedürfnisse nach Autonomie & Weitergabe von Kenntnissen und Fertigkeiten berücksichtigen
- Selbstwirksamkeit erfahren

Sinnfrage: Exkurs

Erik Erikson - Modell der Lebensphasen

Stadium 7: Generativität vs. Stagnation und Selbstabsorption (40 bis 65 Jahre)



- Liebe in die Zukunft zu tragen, sich um zukünftige Generationen zu kümmern, eigene Kinder großzuziehen.
- das Unterrichten, die Künste und Wissenschaften und soziales Engagement.
- Alles, was für zukünftige Generationen „brauchbar“ sein könnte.

Tipps für passende Lernarrangements

- Variabilität der Lernkompetenz nimmt im Alter zu.
Wichtig: individuelle Lernfähigkeit der Teilnehmer betrachten.
- Training einzelner kognitiver Kompetenzen zeigt geringe Trainingseffekte. Mehr Wirkung: ganzheitlich herausfordernde Aufgaben.
- Lebenserfahrungen älterer Teilnehmer bei Bewältigung von Aufgaben und Problemen gezielt nutzen.
- Mehrfachaufgaben führen bei älteren Teilnehmern zu Leistungseinbußen – Konsequenz: Eine Aufgabe nach der anderen erledigen lassen!



Tipps für passende Lernarrangements

- Informationen vielfältiger auf mehreren Wahrnehmungskanälen anbieten.
- Mehr Zeit für die Bearbeitung lassen!
- Ältere Teilnehmer lernen besser, indem sie Ablauf durchdenken. Neue Fertigkeiten erlernen – innerlich durchdenken – mit Erfahrung vergleichen – intuitiv auf Stimmigkeit prüfen.
- Gelegenheiten bieten, um wichtige Rolle im Unternehmen auszufüllen: Wissen & Erfahrung weitergeben, Mentoren- und Beratungstätigkeit



Konsequenzen für uns als Trainer

Trainerrolle:

- Berater
- Prozessmitgestalter
- Kompetenter Begleiter

Passende Lernkonzepte:

- Selbstgesteuertes Lernen
- Situatives Lernen
- Multidimensionales Lernen
- Systemisch-konstruktivistischer Ansatz



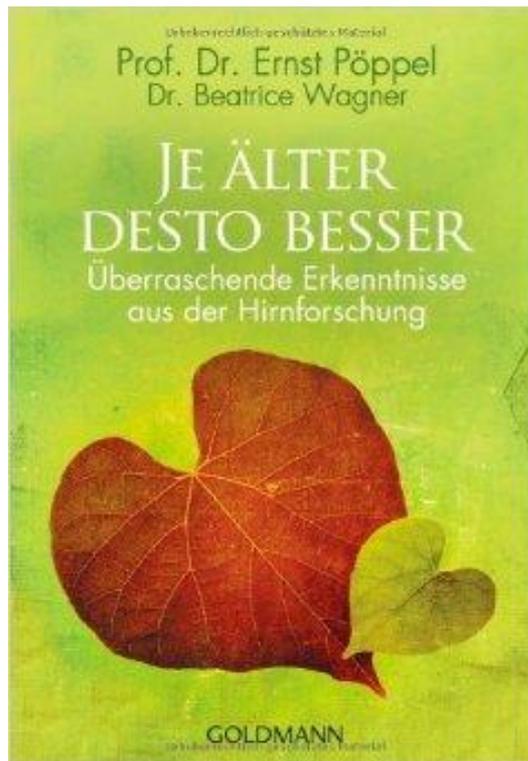
für Ihre Aufmerksamkeit!

Sandra Masemann
train.perform.inspire!
Minister-Stüve-Straße 15
30449 Hannover

Telefon 0511/70812286
E-Mail: info@sandra-masemann.de
Webseite: www.sandra-masemann.de

Sandra Masemann
train.perform.inspire!

Literaturtipps zum Thema



Ralf Besser

Meine Angebote:

TEAMTRAINING - BUILDING & COACHING



Teamarbeit verdoppelt den Nutzen und halbiert den Aufwand, wenn das Team funktioniert. Starke Teams für eine starke Performance!

[weiterlesen](#)

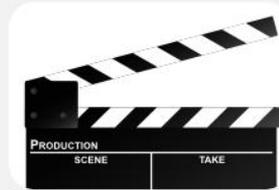
KOMMUNIKATIONS- TRAINING



Effektiv und erfolgreich kommunizieren: Mitarbeitergespräche führen, Teams leiten, Konflikte moderieren, Kunden kompetent beraten.

[weiterlesen](#)

PRÄSENZTRAINING - ÜBERZEUGEN



Öffentliche Auftritte und herausfordernde Gespräche souverän meistern. Körper - Sprache - Stimme - Ausstrahlung nutzen.

[weiterlesen](#)

IMPROVISATIONS- UND KREATIVITÄTSTRaining



Improvisation & Kreativität sind keine Frage von Talent - sie beruhen auf Neugier und dem Ja zur Herausforderung. Das trainieren wir!

[weiterlesen](#)

TRAIN THE TRAINER - SEMINARE & COACHING



Teilnehmer fürs Lernen begeistern! Mittels Methodenkompetenz, Arbeit an der Trainerpersönlichkeit und Lernarrangements mit Grips.

[weiterlesen](#)

MODERATION FÜR IHRE VERANSTALTUNG



Ich moderiere Ihre Veranstaltung. Mit Klarheit, Humor und Charme führe ich Sie durch die Veranstaltung und halte den roten Faden.

[weiterlesen](#)

UNTERNEHMENS- THEATER



Theater in, mit und für Unternehmen. Wir bringen Ihre Themen, Botschaften und Geschichten berührend auf die Bühne.

[weiterlesen](#)

VERANSTALTUNGS- INSZENIERUNG



Veranstaltungen sollen Menschen begeistern, nicht langweilen. Merkwürdige Kongresse, Tagungen, Events planen & durchführen.

[weiterlesen](#)

Neu in 2015:

STRESS GELASSEN MEISTERN



Ein knackiges Trainingsformat für Ihre Tagung! Interaktiver Fachvortrag + Kompakttraining

[weiterlesen](#)