

E-Learning Studie

IT 50 plus

Schlussbericht zur qualitativen Studie

„E-Learning 50plus“
im Rahmen der Initiative „IT 50plus“

Bearbeitung:

MMB-Institut für Medien- und
Kompetenzforschung
Dr. Lutz P. Michel
Folkwangstraße 1
45128 Essen
www.mmb-institut.de

Essen/Berlin, im März 2011

Gefördert durch:



Inhaltsverzeichnis

0.	Executive Summary	2
1.	Einleitung	4
2.	Der aktuelle Forschungsstand	6
2.1.	(Lebenslanges) Lernen und Weiterbildung bei erfahrenen Lernern	6
2.2.	E-Learning für erfahrene Lerner	10
2.3.	E-Learning für IT-Fachkräfte	17
2.4.	Zusammenfassung und Fazit	18
3.	Die aktuelle Praxis	20
3.1.	Weiterbildung für „50plus“ noch kein beherrschendes Thema	21
3.2.	Aussagen zum (betrieblichen) Lernen Älterer allgemein	22
3.3.	Aussagen zum (betrieblichen) Lernen berufserfahrener IT- Fachkräfte	24
3.4.	Fallbeispiele: Lernerfahrung, Lernerfolg und Lernzufriedenheit	27
3.5.	Zusammenfassung und Fazit	30
4.	Kriterienkatalog – Gutes E-Learning für berufserfahrene IT-Fachkräfte	32
	Literaturverzeichnis	39

0. Executive Summary

Wie lernen berufserfahrene IT-Fachkräfte in der Praxis? Welche Erfahrungen mit altersspezifischen Lernangeboten – klassische ebenso wie IT-gestützte Lernformen – für IT-Fachkräfte gibt es in der Branche bereits? Welche Lernformen haben sich dabei bewährt und entsprechen den Erwartungen und spezifischen Voraussetzungen der Zielgruppe am besten? Welche Lernsituationen werden bevorzugt und welche Aspekte und Rahmenbedingungen bedürfen einer besonderen Berücksichtigung?

Diese und weitere Fragen hat das MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung in der Studie „E-Learning 50plus“ im Rahmen der Initiative „IT 50plus“ untersucht. Dabei wurde der Fokus bewusst primär auf altersspezifische – und nicht auf allgemeine – Aspekte gerichtet. Im Folgenden werden zunächst zehn Thesen vorgestellt, die zentrale Erkenntnisse dieser Studie zusammenfassend skizzieren.

IT-Fachkräfte sind an ständiges Lernen gewohnt

IT-Fachleute sind es generell gewohnt, sich an permanente Veränderungen anzupassen. Die hohe Entwicklungsdynamik in der IT-Branche erfordert automatisch eine Bereitschaft zum ständigen Lernen „on-the-job“. Gängige Klischees über das Lernverhalten berufserfahrener Mitarbeiter (wie z.B. langsames Lernen, geringere Lernmotivation) in der IT-Branche nicht zutreffen.

Lernbetreuung und Lernunterstützung für berufserfahrene IT-Fachkräfte

Die Befragten dieser Studie unterstreichen mehrheitlich auch für berufserfahrene IT-Mitarbeiter den hohen Stellenwert des „Betreuungsaspekts“ beim Lernen. Sie legen besonderen Wert auf die Unterstützung durch Trainer bzw. Tutoren – nicht im Sinne von „An-die-Hand-nehmen“, sondern von „Lernbegleitung“. Auch diejenigen, die bislang keine besonderen Maßnahmen berufserfahrene Lerner umsetzen, stufen das Thema „Lernbetreuung“ als zentral ein.

Selbstorganisiert und selbstbestimmt lernen

Charakteristisch für die Lebenssituation älterer Menschen sind Selbstbestimmung, Selbstorganisation und Selbstverwirklichung. Das gilt grundsätzlich auch für Lernprozesse: Berufserfahrene wollen selber entscheiden, wann, wie, wo, was und warum sie lernen. Dieser Aspekt muss auch beim Lernen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung und beim Einsatz von E-Learning berücksichtigt werden.

Berufserfahrene Fachkräfte als Experten und Wissensquelle

Ältere Fachkräfte haben im Laufe ihres Berufslebens zahlreiche (Berufs-) Erfahrungen gesammelt. Deshalb sollte man sie auch als Experten auf ihrem jeweiligen Fachgebiet betrachten. Der individuelle Wissens- und Kompetenzstand muss berücksichtigt werden, um den Lerner nicht zu unterfordern. Des Weiteren ist es wichtig, das Expertenwissen der Berufserfahrenen in Weiterbildungskursen und -seminaren aktiv einzubeziehen.

Soziale Interaktion auch während des Lernens

Soziale Interaktion ist für berufserfahrene Lerner entscheidend für die Akzeptanz eines Lernangebots. Fast alle Befragten betonen, wie wichtig ihnen der Aspekt des gegenseitigen sozialen (Informations-) Austauschs ist. Deshalb sollte die soziale Interaktion vor, während und nach einem Weiterbildungs- bzw. E-Learning-Einsatz nicht nur ermöglicht, sondern bewusst gefördert werden.

Ungestörtes Lernen nicht direkt am Arbeitsplatz

Obwohl sich in der Regel die meisten Befragten für arbeitsplatzintegriertes Lernen aussprechen, sollte intentionales und formelles Lernen wenn möglich nicht direkt am Arbeitsplatz stattfinden. Denn dort werden Mitarbeiter durch ihr Tagesgeschäft zu oft beim Lernen gestört. Das gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten, insbesondere aber für Fachkräfte in leitenden Positionen. Eine Möglichkeit, das Lernen im Schulungsraum und während der Arbeit zu verbinden, wäre das Einrichten von „Lerninseln“ in der Nähe des Arbeitsplatzes.

Barrierefreiheit von Lernmitteln ist wichtig, aber kein spezifisches Thema

Barrierefrei konzipierte Lernmittel haben allgemein eine hohe Bedeutung, aber keine spezifische Relevanz für Berufserfahrene. Da der Aspekt aber grundsätzlich bei allen Lernmitteln – ungeachtet des Alters der Lernzielgruppe – zu berücksichtigen ist, muss er auch beim E-Learning für erfahrene IT-Fachkräfte bedacht werden.

Ziel- und lösungsorientiertes Lernen mit Praxisbezug

Besonders berufserfahrene IT-Fachkräfte wollen einen konkreten Nutzen für ihren Lernprozess erkennen. Lernen um seiner selbst willen findet keine Akzeptanz. Lernen muss lösungs- und praxisorientiert stattfinden und im Arbeitsalltag auch sofort umgesetzt werden können. Dieser Transfer sollte gezielt durch Lernbegleiter unterstützt werden.

Blended Learning ist die geeignete Lernform

Die Lernform des Blended Learning, die klassischen Präsenzunterricht mit digitalen Elementen mischt, entspricht nach den bisherigen theoretischen und empirischen Befunden am ehesten den Wünschen und Bedürfnissen der berufserfahrenen Lerner. Sie bietet die Möglichkeit, alle Aspekte und Rahmenbedingungen zu vereinen, die es bei der Weiterbildung zu berücksichtigen gilt. Die konkrete Mischung aus E-Learning, Präsenzveranstaltungen und Coaching hängt von den jeweiligen Lernzielen, Lerngewohnheiten und Lerninhalten ab.

Weiterbildung für „50plus“ ist noch kein beherrschendes Thema in der IT-Branche

Die Themen „Weiterbildung“ und „demografischer Wandel“ allgemein sind in der Branche zwar präsent. Die Kombination beider Themen im Sinne der „Weiterbildung von erfahrenen IT-Fachkräften“ ist allerdings für die meisten Branchenvertreter neu. Spezielle Weiterbildungsangebote für die Zielgruppe der berufserfahrenen IT-Fachkräfte werden bislang weder intern noch extern genutzt. Ein Grund dafür: Entsprechende Angebote sind nicht bekannt – und viele glauben auch nicht, dass es solche Angebote überhaupt gibt.

1. Einleitung

Der Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. (BITKOM) und die Industriegewerkschaft Metall (IGM) führen gemeinsam die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Europäischen Sozialfonds für Deutschland (ESF) geförderte Initiative „IT 50plus“ durch, in dessen Rahmen unterschiedliche Maßnahmen geplant sind, um die Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit älterer, berufserfahrener Arbeitnehmer zu verbessern, die Wiedereingliederung von IT-Fachkräften nach Phasen der Arbeitslosigkeit zu erleichtern und die Kompetenzentwicklung dieser Zielgruppen möglichst praxisnah und nachhaltig zu gestalten.

Ein Teilprojekt im Rahmen dieser Initiative befasst sich mit dem zielgruppenspezifischen Einsatz digitaler Medien für den Erwerb und den Ausbau beruflich relevanter Kompetenzen. Zur Vorbereitung und Unterstützung dieses Teilprojekts hat das MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung die Studie „E-Learning 50plus“ durchgeführt. Diese Studie hat das Hauptziel verfolgt, einen empirisch fundierten Kriterienkatalog für IT-gestützte Lernangebote (E-Learning) zu entwickeln, die sich in besonderer Weise für ältere, berufserfahrene IT-Fachkräfte eignen. Dieser Kriterienkatalog soll Content-Produzenten als Orientierung für die Erstellung entsprechender E-Learning-Inhalte an die Hand gegeben werden.

In einem weiteren Schritt kann dieser Kriterienkatalog die Grundlage für die Entwicklung eines „Gütesiegels E-Learning 50plus“ sowie für die Erstellung eines „Good Practice-Fundus“ bieten, der konkrete Beispiele für erfolgreiches E-Learning für die ältere, berufserfahrene Zielgruppe systematisch aufzeigt und Unternehmen, Lernprozessbegleitern und Coaches sowie den Lernern selbst zur Verfügung gestellt wird.

Zur Erreichung des oben genannten Untersuchungsziels wurde ein mehrstufiges methodisches Verfahren angesetzt (vgl. Abb. 1). In einem ersten, theoretischen Schritt wurde während der Projektlaufzeit eine systematische Sekundär- und Dokumentenanalyse einschlägiger Literatur durchgeführt. In einem weiteren, empirischen Schritt wurden Vertreter von Weiterbildungseinrichtungen (n=7), E-Learning-Dienstleistern (n=5) sowie IT-Unternehmen (n=8) befragt. Abschließend wurden IT-Fachkräfte in Unternehmen bzw. Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen zu Ihren Erfahrungen und Erwartungen interviewt (n=7).

Die Studie „E-Learning 50plus“ hat sich bei der gesamten Durchführung an leitenden Fragestellungen orientiert, auf die in den folgenden Ausführungen an geeigneter Stelle kurz eingegangen werden wird. Diese „Leitfragen“ sind bereits im Vorfeld der Studie ermittelt worden und haben sich während der Analyse einschlägiger Literatur sowie bei den Befragungen weiter ausdifferenziert.

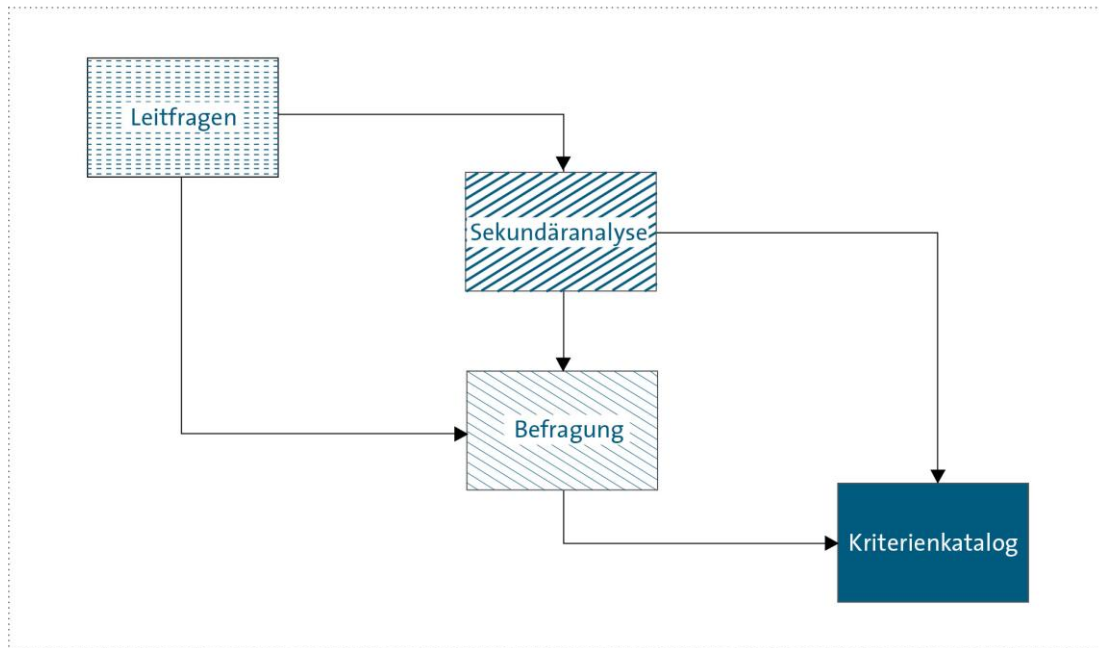


Abb. 1: Methodendesign der Studie „E-Learning 50plus“

2. Der aktuelle Forschungsstand

Den empirischen Arbeitsschritten wurde eine ausführliche Sekundär- und Dokumentenanalyse einschlägiger Literatur sowie anderer zugänglicher Informationsquellen zum Themenfeld „Lernen und E-Learning bei bestimmten Zielgruppen“ vorgeschaltet – unter folgenden Leitfragen: Wie lernen ältere, berufserfahrene Fachkräfte? Welche Lernformen entsprechen ihren Erwartungen und spezifischen Voraussetzungen am besten? Brauchen ältere, erfahrene Mitarbeiter eine besondere E-Learning-Didaktik und eigene E-Learning-Formen für digitale Weiterbildungskonzepte? Wollen sie anders lernen, anders einbezogen werden – wollen sie „demografie-sensibel“ adressiert werden?

Es scheint, dass diese Fragen die Forschung bisher kaum interessiert haben. Einschlägige Untersuchungen zum Thema „E-Learning für Ältere“ sind kaum vorhanden. Es finden sich zwar zahlreiche Studien zum demografischen Wandel, zu lebenslangem Lernen und Weiterbildung, zu E-Learning allgemein sowie zum Lernen im Alter. Dem Einsatz von E-Learning beim Lernen von Älteren und Berufserfahrenen haben sich dagegen in jüngerer Zeit nur wenige Untersuchungen gewidmet. Dieses Kapitel fasst die wichtigsten Erkenntnisse der bisher auf diesem Gebiet vorgelegten Studien und Publikationen zusammen.

2.1. (Lebenslanges) Lernen und Weiterbildung bei erfahrenen Lernern

Seit den 1990er Jahren hat das Thema „Lebenslanges Lernen“ zunehmend an Bedeutung gewonnen. Im Sinne einer kontinuierlichen (beruflichen, persönlichen, sozialen) Weiterbildung rücken – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung – auch ältere und berufserfahrene Mitarbeiter mehr und mehr in den Fokus von Diskussionen über Bedarf und Möglichkeiten spezifischer Lernkonzepte.

Dabei sollte – notwendigerweise – ein Perspektivenwechsel stattfinden: Nicht länger die Institution, also die Bildungseinrichtung, mit ihren Angeboten und Anforderungen sollte im Mittelpunkt der Betrachtung stehen, sondern die Lernenden mit ihren subjektiven Bedürfnissen und ihrer individuellen Nachfrage. Dies ist schon deswegen wichtig, weil für ältere Lerner die Bedeutung von formalen Bildungswegen abnimmt. Daher müssen Weiterbildungsmaßnahmen durch informelle Lernformen unterstützt werden, die dem spezifischen Bedarf dieser Zielgruppe gerecht werden (vgl. dazu u.a. Malwitz-Schütte 2006). Auf dieser These basieren die weiteren Überlegungen des vorliegenden Berichts, und zwar unter der Leitfrage „Wie, unter welchen Umständen und unter welchen Voraussetzungen lernen Ältere und Berufserfahrene (bzw. wollen sie lernen)?“ mit dem Ziel berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für diese Gruppe angemessen gestalten zu können.

Was sind „ältere Lerner“?

Ab welchem Alter kann überhaupt von „älteren Erwachsenen“ oder „älteren Lernern“ gesprochen werden? Bislang existiert für diese Lernergruppe keine einheitliche Definition. Oft werden Personen ab 50 Jahren („50 plus“) – quasi als „Komplementärgruppe“ zur werberelevanten Zielgruppe der 14-49-Jährigen – in den Fokus gerückt.

Bezogen auf das berufliche Lernen kann eine Orientierung an der Berufserfahrung der Lerner dienen. Werden als „ältere Lerner“ beispielsweise Berufstätige im letzten Drittel ihrer beruflichen Tätigkeit betrachtet, so unterscheidet sich in verschiedenen Branchen das Alter, von dem an von „älteren Lernern“ gesprochen wird. In Branchen mit einem großen Akademikeranteil - was in hohem Maße für die IT-Branche zutrifft - wird dieses Alter auf-

grund des höheren Berufseinstiegsalters höher angesetzt, als in anderen Branchen. Daher ist es von Vorteil, anstatt des chronologischen bzw. kalendarischen Alters das „funktionale Alter“ zugrunde zu legen. Das „funktionale Alter“ basiert auf Faktoren wie Gesundheit, Lebensstil, Bildungsstand, Qualifikation (vgl. Malwitz-Schütte 2006). Für detaillierte Angaben zur definierten Zielgruppe (und entsprechende Begrifflichkeiten) der vorliegenden Studie „E-Learning 50plus“ sei an dieser Stelle auf Kapitel 3 verwiesen.

Ältere Menschen und ihr Zugang zu IK-Technologien

Grundvoraussetzung für den Einsatz medialer Weiterbildungsinstrumente ist die Fähigkeit der Lernenden, „Medien und die durch Medien vermittelten Inhalte den eigenen Zielen und Bedürfnissen entsprechend effektiv nutzen zu können“ (Malwitz-Schütte 2006: Kapitel 7). Die Zielgruppe muss also über so etwas wie eine mediale und kommunikative Kompetenz verfügen – vor allem innerhalb selbstgesteuerter und selbstorganisierter Lernprozesse.

Das wichtigste und einflussreichste elektronische Lernmedium ist heutzutage das Internet. Betrachtet man das Nutzungsverhalten, so zeigen sich aber gerade hier nach wie vor zum Teil erhebliche Geschlechts- und Alters- sowie regionale Unterschiede. Auch wenn der Anteil der „älteren“ Internetnutzer („50 plus“) seit Jahren stetig steigt, so ist immer noch fast die Hälfte (49,9 %) der Über-Fünfzig-Jährigen „offline“. Zum Vergleich: Unter den 14-bis-49-Jährigen sind lediglich 7,8 Prozent Nichtnutzer (vgl. Initiative D21 e.V. / TNS Infratest Holding GmbH & Co. KG 2009).

Zum Teil erhebliche Nutzungsunterschiede gibt es auch immer noch zwischen älteren Männern und Frauen. Während knapp 60 Prozent der älteren Frauen zu den „Offlinern“ gehören, scheint der männliche Teil der Bevölkerung wesentlich internetaffiner zu sein (nur 38,7 % „Offliner“). Die Reichweite des Internets ist deutlich höher, wenn man die älteren Berufstätigen betrachtet: In dieser Gruppe sind fast drei Viertel (70,4 %) „online“ – bei den (dauerhaft) nicht Berufstätigen, also vor allem bei Rentnern und Hausfrauen, sind es hingegen nur knapp ein Drittel (32,8 % „Onliner“) (vgl. ebd.).

Es zeichnen sich somit positive Tendenzen im Nutzungsverhalten von IK-Technologien ab, die sich bei weiterer allgemeiner Verbreitung des Internets in den kommenden Jahren weiter verbessern werden. Der Aspekt der medialen und kommunikativen Kompetenz sowie der „IKT-Affinität“ muss aber bei einer geplanten Etablierung von medialen Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Lerner nach wie vor eine besondere Berücksichtigung finden.

Rahmenbedingungen für das Lernen bei älteren Menschen

Dass die Lernsituation und die Lernumstände von älteren Menschen anders sind als bei jüngeren Lernern wie (Berufs-)Schülern oder Studenten, die sich in einer „klassischen“ Aus- oder Weiterbildungsphase befinden, liegt nahe. Auch die Art des Umgangs mit Lerninhalten und Lernformen ist bei älteren und erfahrenen Erwachsenen, die im Laufe ihres (Berufs-)Lebens bereits zahlreiche Qualifikationen und Kompetenzen erworben haben, nur bedingt mit der von jüngeren Lernern vergleichbar. Nicht zuletzt stellen Ältere und Erfahrene die Frage nach dem Grund des (Weiter-) Lernens anders als Jüngere. Doch welche generellen Umstände müssen bei Weiterbildungsmaßnahmen für diese Zielgruppe berücksichtigt werden? Was muss grundsätzlich bedacht werden, um die Zielgruppe überhaupt erreichen zu können?

Die im Heft 115 der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2004) vorgelegte „Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“ zeigt neben der Einbeziehung des praxisbezogenen und informellen Lernens

weitere Begleitumstände und Voraussetzungen auf, die lebenslange Bildungsmaßnahmen für Ältere beachten sollten:

- **Bestehende Kompetenzen und Qualifikationen**

Bei älteren Lernern steht die Entwicklung neuer Fertigkeiten und Fähigkeiten weniger im Vordergrund als die stete (Weiter-)Entwicklung bereits bestehender Kompetenzen auf intellektueller, körperlicher, psychischer, sozialer Ebene. Vorhandene Kompetenzen sollten erfasst und weiterentwickelt werden. Auch der individuelle Qualifizierungsstand des jeweiligen Lerners sollte ermittelt und berücksichtigt werden, um eine Über- oder Unterforderung des Lernenden zu vermeiden (vgl. auch Hörwick 2003).

- **Modularisierung und individuelle Gestaltung**

Lernmodule, die sowohl zeitlich als auch inhaltlich flexibel aufgebaut sind, schaffen deutlich bessere Zugangsmöglichkeiten für die lebenslange Bildung und entsprechen den Lebensumständen und dem Lebenszyklus von älteren Menschen, da diese oft nur ihr Wissen auffrischen, um kurzfristig ein Problem am Arbeitsplatz zu lösen. Um eine Weiterbildungsmaßnahme möglichst individuell zu gestalten, ist daher die Wahl der geeigneten Lehrform von entscheidender Bedeutung. So bietet beispielsweise der Einsatz audiovisueller Medien einen deutlichen Vorteil gegenüber dem klassischen Frontalunterricht, da Lerninhalte so anschaulich visualisiert werden können (vgl. auch Hörwick 2003).

- **Betreuung, Orientierung, Motivation**

Eine persönliche Beratung, die die individuellen Bedürfnisse des Lerners berücksichtigt, kann dazu beitragen, dass auch ältere Zielgruppen die Nützlichkeit und die Notwendigkeit permanenter Weiterbildung erkennen, ein Ziel vor Augen haben und so um den Sinn und Wert des Lernens wissen.

- **Chancengerechter Zugang**

Die Möglichkeit zum lebenslangen Lernen für Ältere und Berufserfahrene erfordert einen chancengerechten Zugang zu Bildungsangeboten und somit das Beseitigen von (altersspezifischen) Barrieren. Vor allem mit Blick auf mediale Angebote können dies nicht zuletzt physische Hindernisse (Mobilität, Zugangsmöglichkeit zu Medien, Barrierefreiheit von Internetseiten etc.), aber auch psychische Barrieren (Skepsis, mangelndes Selbstbewusstsein, Mediensozialisation, Rezeptionsgewohnheiten etc.) sein.

- **Selbststeuerung und Selbstorganisation**

Charakteristisch für die Lebenssituation der meisten älteren, erfahrenen Menschen sind Selbstbestimmung, Selbstorganisation und Selbstverwirklichung. Das gilt auch für Lernprozesse: Ältere wollen selbst entscheiden, ob, wann, wie, wo und wofür sie lernen, ohne sich dabei nach den – zumeist starren – Vorgaben eines Curriculums richten zu müssen (vgl. auch Malwitz-Schütte 2006 und weitere Ausführungen in den folgenden Kapiteln).

Vor dem Hintergrund dieser grundsätzlichen Rahmenbedingungen sollten also erstens die Lerninhalte, zweitens die Lernformen (bzw. die Didaktik) und drittens das Lernumfeld von Weiterbildungsmaßnahmen für ältere und erfahrene Lerner klar an diese Zielgruppe angepasst werden (vgl. Becker 1999 in Hörwick 2003).

Zudem gibt es unter Umständen Beeinträchtigungen, mit denen ältere Menschen bei Lernprozessen – bewusst oder unbewusst – konfrontiert werden und die folglich bedacht werden

müssen. Ältere lernen aber grundsätzlich nicht schlechter als Jüngere, sondern lediglich anders. Abweichende – vermeintlich „schlechtere“ – Leistungen bei Älteren im Vergleich zu den Lernergebnissen von jüngeren Lernern können unter anderem durch folgende Faktoren beeinflusst werden (vgl. Lehr 2000 in Hörwick 2003):

- Leistungsfähigkeit der Wahrnehmungs- und Auffassungsgabe,
- Art des Erkennens einer neuen Situation, die zur Verarbeitung des Aufgenommenen auffordert (z.B. Problemidentifikation),
- Art und Geschwindigkeit der Reaktionsauslösung,
- Art und Umfang von Aktualisierungs- und Gedächtnisleistungen,
- Eigenschaften der Speicherung im Kurzzeitgedächtnis.

Selbstgesteuertes und selbstorganisiertes Lernen

Das Prinzip der Selbststeuerung und Selbstorganisation bildet eine entscheidende Voraussetzung für Überlegungen zu Weiterbildungsstrategien für (ältere, berufserfahrene) Erwachsene und mündet im Konzept des selbstgesteuerten und selbstorganisierten Lernens. „Dabei geht es nicht um Vermittlungsprozesse für elementares Wissen, sondern um den Umgang mit komplexen Sachverhalten, Wissensbeständen und Mediennutzung“ (Malwitz-Schütte 2006: Kapitel 4).

Das Prinzip der Selbststeuerung wird – je nach Wissenschaftsdisziplin und Kontext – unterschiedlich definiert, benannt, bewertet und verwendet. Im *pädagogischen* bzw. *didaktischen* Sinne bedeutet es, dass Weiterbildungsstrategien angestrebt werden, bei denen Lernprozess und Lernziel in Form von Lernempfehlungen eigenverantwortlich gesteuert und selbstorganisiert erreicht werden sollen. Der Lernende soll also über die Entscheidung, wann, wie, wo und was er lernt, im Wesentlichen selbst bestimmen können (vgl. ebd.).

Ungeachtet lerntheoretischer, gesellschaftsbezogener und anderweitiger Argumente für das selbstgesteuerte und selbstorganisierte Lernen entsprechen die Überlegungen, die hinter dem Konzept stehen, der Lebenssituation älterer, berufserfahrener Erwachsener und Arbeitnehmer.

Insbesondere der Einsatz medialer Weiterbildungsinstrumente schafft die Möglichkeit zu Selbstbestimmung, Selbstverantwortung, Selbstständigkeit und Selbstorganisation des Lernenden, setzt aber gleichzeitig auch die Fähigkeit dazu voraus. Weitere Voraussetzung für einen Medieneinsatz ist selbstverständlich das Vorhandensein einer entsprechenden Medien- und IKT-Kompetenz.

In diesem Sinne sollte bei der Konzeption von Weiterbildungsmaßnahmen für ältere Lerner immer hinterfragt werden, in welchem Ausmaß die Lernenden folgende Aspekte selbst bestimmen, steuern und organisieren können (sollen) (vgl. Hörwick 2003):

- Lerninhalte und -ziele,
- Lerngeschwindigkeit und -zeit,
- Lernmethode und Vorgehensweise sowie
- Teilnehmerstruktur und externe Hilfestellungen.

2.2. E-Learning für erfahrene Lerner

Vorbehalte und Barrieren

Pfeffer-Hoffmann (2007) fasst vier übergeordnete „Zugangsschwellen“ zusammen, die immer noch verhindern, dass ältere Menschen E-Learning-Angebote nutzen:

- **Mangelnde Vertrautheit mit digitalen Medien**

Die flächendeckende Verbreitung von IKT ist noch nicht bei allen Altersgruppen angekommen (vgl. Kapitel 2.1). Auch wenn sich in den vergangenen Jahren einiges getan hat, so liegen Nutzungsgewohnheiten von digitalen Medien sowie Onlineaktivitäten bei Älteren quantitativ immer noch deutlich hinter denen jüngerer Jahrgänge. Somit mangelt es älteren Menschen unter Umständen nicht nur an technischen, sondern möglicherweise auch an qualitativen Voraussetzungen (fehlende Medienkompetenz).

- **Konventionelle, feste Lerngewohnheiten**

Viele ältere Menschen kennen die konstruktivistisch, selbstorganisatorisch geprägten Lernbedingungen beim E-Learning noch nicht, sondern sind eher an klassische Lehr- und Lernformen gewöhnt (Präsenzveranstaltungen, Frontalunterricht etc.). Damit einher gehen unter Umständen Vorbehalte gegenüber IT-gestütztem Lernen. Auch die veränderte Rolle des altbekannten „schulischen Lehrkörpers“ dürfte vielen noch nicht vertraut sein (beim E-Learning ist der „Lehrer“ vielmehr Moderator, Coach, Betreuer, Tutor).

- **Spezifisches Interesse an bestimmten Themen**

Veränderungen im Alltagsleben, die sich beim Älterwerden einstellen, haben auch Einfluss auf das Interesse an bestimmten Themen. Formale (also auch berufliche, abschlussbezogene etc.) Bildungsinhalte treten dann in den Hintergrund – und intrinsisch motiviertes Lernen tritt in den Vordergrund. Die auf dem E-Learning-Markt angebotenen Inhalte sind hauptsächlich formal (also schulisch, beruflich) geprägt und sind darüber hinaus nicht auf eine Zielgruppe älterer Lerner zugeschnitten.

- **Anforderungen an die Benutzeroberfläche**

Die hohen Anforderungen moderner E-Learning-Angebote an visuelle, auditive und motorische Elemente stehen im Widerspruch zu den in dieser Hinsicht abnehmenden Fähigkeiten älterer Menschen. Technikkomplexe E-Learning-Anwendungen haben zunehmende technische Hürden und Probleme (bspw. mit Steuerungselementen, Orientierung) seitens der Anwender zur Folge. Außerdem würde aus einer „Techniküberfrachtung“ eine verminderte Möglichkeit zur Informationsaufnahme und -verarbeitung resultieren – der eigentliche Nutzen der Weiterbildung bzw. des E-Learnings für die Teilnehmer ginge verloren.

Selbst wenn die beiden erstgenannten Hürden im Laufe der kommenden Jahre durch den ubiquitären Einsatz von Computern in der Arbeitswelt und durch flexibleres Lernverhalten niedriger werden dürften, so unterstreichen die beiden letztgenannten Hürden doch nachdrücklich die Notwendigkeit entsprechender Maßnahmen und spezifischer E-Learning-Angebote, um auch eine älter werdende Zielgruppe ansprechen und erreichen zu können. Dabei gilt es unter anderem, das bisher Geleistete der berufserfahrenen Teilnehmer zu würdigen (Ältere als kompetente Experten für ihr Fachgebiet), sie sensibel an die notwendige Medienkompetenz heranzuführen, Lernbetreuung als integrativen Bestandteil zu etablieren und individualisierte Hilfestellung zu leisten.

Lernmotivation und Vorteile

Um die Lernmotivation älterer Lerner zu steigern und sie auch für E-Learning begeistern zu können, sollten

- ⇒ Technologien und Lernstrategien so eingesetzt werden, dass sie die Reflektion der Lernenden über ihre eigenen Lerngewohnheiten und -weisen fördern;
- ⇒ die Lernenden dabei unterstützt werden, die „Barrieren“ ihrer eigenen Lerngewohnheiten und -prozesse zu identifizieren und zu adressieren;
- ⇒ herausfordernde Aufgaben gestellt werden, um den Lernhorizont zu erweitern und den -fortschritt zu unterstützen;
- ⇒ (Lern-)Fortschritte angemessen gewürdigt werden;
- ⇒ die Lernangebote immer wieder überprüft, evaluiert und weiterentwickelt werden.

(vgl. Bowman und Kearns 2007)

Virtuelles Lernen kann für ältere Menschen zahlreiche Vorteile gegenüber Präsenzlernen bieten. Die deutlichsten Vorteile sind vor allem, dass E-Learning

- ⇒ auch bei eingeschränkter Mobilität einsetzbar ist,
- ⇒ individualisierbar und besser an den Lebensrhythmus älterer Lerner anpassbar ist (örtlich und zeitlich ungebunden, persönliches Lerntempo etc.),
- ⇒ zur gegenseitigen Motivation und zur „Weiterlernbereitschaft“ beitragen kann (Lerngemeinschaften, gleiches Alter und gleiche Interessen etc.),
- ⇒ Möglichkeiten für individuelles, direktes Feedback und für individuelle Hilfestellungen bietet (Teletutoren etc.),
- ⇒ unabhängig ist (Lerninhalte online verfügbar etc.) und gleichzeitig auch
- ⇒ die Medienkompetenz steigert („Selbstläufer-Effekt“).

(vgl. Georgieff 2007; Georgieff 2008)

Um E-Learning-Anwendungen für ältere Lerner erfolgreich etablieren zu können, sind unter anderem die folgenden grundlegenden Aspekte zu berücksichtigen:

- Wertschätzung des bisher Geleisteten, Ältere als kompetente Experten für ihr Fachgebiet, Ältere bewusst und aktiv im Kurs als „Wissensquelle“ nutzen, Berücksichtigung der individuellen Kompetenzen und des individuellen Qualifizierungsstatus.
- Würdigung der Inhalte/Wissensbeiträge der Teilnehmer, evtl. sogar Möglichkeit der Mitbestimmung/Mitwirkung bei der Gestaltung von Content, sensibles Eingehen auf Fragen und Probleme, Bereitstellung von Anregungen und Herausforderungen, in jeglicher Hinsicht Zielgruppenorientierung (also auch im Hinblick auf den Content).

- Fokussierung von kollaborativen Elementen, Förderung der Kommunikation zwischen den Teilnehmern (bspw. durch Lerngemeinschaften, Diskussionsforen).
- Sensible und intensive Heranführung an die notwendige Medienkompetenz, kurze Reaktionszeiten/Feedback für die Teilnehmer, individualisierte Hilfestellung/ Unterstützung, Lernbetreuung als integrativer Bestandteil (bspw. auch Tutoring, Mentoring, Telefon-Hotline, E-Mail), gezielter Blick auf Präsenzphasen.
- Sicherstellung von (Lern-)Barrierefreiheit, altersgerechtem Zugang (bspw. Anpassung für Sehbeeinträchtigte), einfacher Handhabung, leichter Verfügbarkeit.

(Vgl. u.a. Kimpeler et al. 2007; Georgieff 2008; Pfeffer-Hoffmann 2007)

Angebote und Dienstleistungen

Welche elektronischen Lernangebote für ältere Zielgruppen gibt es bereits? Gibt es gute Beispiele für ein zielgruppengerechtes E-Learning-Arrangement? Kimpeler et al. (2007) haben im Rahmen ihrer Untersuchungen zur Studie „Zielgruppenorientiertes eLearning für Kinder und ältere Menschen“ herausgefunden, dass bislang überhaupt nur wenige Produktangebote und Dienstleistungen für diese Gruppe existieren.

Es ist davon auszugehen, dass sich an dieser Situation in jüngerer Zeit nichts Grundlegendes geändert hat. Darauf lassen auch die Erfahrungen schließen, von denen die in der vorliegenden Studie befragten E-Learning-Anbieter, Weiterbildungsdienstleister und IT-Unternehmen berichten (siehe dazu Kapitel 3).

Mehr als drei Viertel der etwa 100 in einer Internetrecherche (Stand 31.08.2006; vgl. Kimpeler et al. 2007: 91 ff.) untersuchten Unternehmen und Institutionen, die E-Learning-Angebote für ältere Menschen bereitstellen, ist der Gruppe der „Contentanbieter“ zuzuordnen. Deutlich weniger, nämlich etwa ein Drittel dieser Unternehmen, sind „Vorleistungsanbieter“. Das Schlusslicht bilden „Serviceanbieter“.

Contentanbieter
⇒ Universitäten, Fachhochschulen, andere Forschungseinrichtungen, Akademien, Volkshochschulen sowie Vereine bieten hauptsächlich Kurse und Seminare zum Erwerb einer grundlegenden Medienkompetenz an. Bei vielen Angeboten handelt es sich allerdings nicht um (reines) E-Learning.
Vorleistungsanbieter
⇒ Dienstleister, die sich um die Pflege und Aktualisierung von Internetportalen und Onlinemagazinen kümmern und hauptsächlich eine Vermittler- bzw. Vernetzungsfunktion für Anbieter und Institutionen einnehmen.
Serviceanbieter
⇒ Anbieter, die Beratungen und Serviceleistungen speziell für ältere Menschen anbieten. Dieser „Service“ bezieht sich allerdings ebenfalls hauptsächlich auf „Computerhilfen“ (bspw. das Lösen von Hard- oder Softwareproblemen) bzw. der Versuch, älteren Menschen Neue Medien „schmackhaft“ zu machen (Stichwort Medienkompetenz).

Den überwiegenden Teil der wenigen Produkte und Dienstleistungen für die ältere Zielgruppe machen Internetportale bzw. -plattformen zu relevanten Themen aus. Außerdem werden Kurse, Seminare und Workshops angeboten. Spezielle Lernsoftware (bspw. auf CD-ROM) sowie Edutainmentangebote für diese Zielgruppe bilden hingegen die Ausnahme (vgl. Kimpeler et al. 2007).

Internetportale bzw. -plattformen
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Informationen und Hinweise zu altersspezifischen Themen, also in erster Linie zu Gesundheit, Pflege, Recht, Sport, Finanzen. ⇒ Abgesehen von interaktiv bzw. online basierten Sprach- und Computerkursen, Gedächtnistrainings sowie Vergleichbarem existieren keine E-Learning-Produkte. ⇒ Hauptsächlich Linksammlungen (zu Institutionen oder zu weiterführenden Informationen), teilweise aber auch Chat-Funktionen. ⇒ Teils zielgruppendifferenzierte Angebote (bspw. für Frauen, Rentner), die den Kommunikationsaspekt in den Vordergrund stellen und so den Versuch darstellen könnten, Bildungsinhalte über Kontaktaustausch zu vermitteln.
Kurse, Seminare und Workshops
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vermittlung von Medienkompetenz (Umgang mit Computer und Internet), Angebote zu Bürosoftware (bspw. MS Office, Textverarbeitung, Präsentationen) sowie zu Bild- und Tonbearbeitung. ⇒ Teilweise auch Online-Veranstaltungen.

Insgesamt betrachtet mussten die Autoren feststellen, dass die wenigen speziellen E-Learning-Angebote für diese Zielgruppe in erster Linie darauf ausgerichtet sind, älteren Menschen eine grundlegende Medienkompetenz zu vermitteln. Die Vermittlung von fachbezogenen Lerninhalten erfolgt nach wie vor eher in Präsenzveranstaltungen als mittels E-Learning.

Eine Zielgruppenfokussierung mit entsprechender Strategie und spezifischem Angebot existiert so gut wie nicht. Die wenigen institutionalisierten E-Learning-Angebote haben alle eher „Projekt- oder Experimentiercharakter“ (vgl. ebd.). Um alle „Lernbarrieren“ für Ältere überwinden und Vorbehalte gegenüber E-Learning abbauen zu können, ist aber – unter anderem – ein zielgruppengerechtes Marketing entscheidend. Dazu gehören Kennenlern- bzw. Einstiegsangebote genauso wie eine sukzessive Preisgestaltung. Beworben werden muss nicht nur das einzelne Produktangebot, sondern E-Learning als Ganzes, E-Learning als Lernform. Dabei gilt es, die Vorteile, die virtuelles Lernen für ältere Menschen mit sich bringen kann, aktiv zu betonen (vgl. Pfeffer-Hoffmann 2007).

Technik und Medien

Um herauszufinden, welche Technik und welche Medien von einschlägigen Bildungsanbietern bei E-Learning-Arrangements für ältere Lernerzielgruppen eingesetzt werden, wurden im Rahmen einer repräsentativen Studie (vgl. Kimpeler et al. 2007: 91 ff.) 35 Universitäten, Akademien, VHS(-Verbände), Vereine, kirchliche Einrichtungen und sonstige Bildungszentren und Arbeitsgemeinschaften kontaktiert, von denen sieben E-Learning für Senioren anbieten. Diese sieben Bildungseinrichtungen haben in Experteninterviews detaillierte Informationen über ihre E-Learning-Aktivitäten gegeben, wobei nicht alle reines E-Learning offerieren. Einige binden nur vereinzelt digitale Lernelemente neben klassischen Präsenzveranstaltungen ein.

Grundsätzlich sind demnach folgende Medienarrangements und Lerntechnologien für den Einsatz bei älteren Lernerzielgruppen geeignet:

- ⇒ Lernplattformen / LMS (Moodle, Ilias, WebCT, Joomla, BSCW)
- ⇒ Virtuelle Diskussions-, Arbeits- und Lerngruppen (Lerner-Communities, Foren)
- ⇒ Virtuelle Kommunikationsmedien (Chat, Audiochat, Skype, E-Mail)
- ⇒ Virtuelle Präsentationsmedien (Audio-/Videomedien, Flash, Mitschnitte, CD-ROM, DVD)
- ⇒ „Knowledge Pills“ (kurze, unterhaltsame und informative Lerneinheiten; bspw. YouTube)
- ⇒ Web 2.0-Tools allgemein, aber nur unter Vorbehalt (Social Networks, Blogs, Wikis)
- ⇒ Quellen/Materialien allgemein (sowohl webbasierte Downloads als auch ausgedruckte Exemplare).

(vgl. Kimpeler et al. 2007 und andere Experten)

Im Rahmen einer Ad-hoc-Befragung hat das MMB-Institut im Jahr 2008 zehn Weiterbildungs- und E-Learning-Experten gefragt, welche E-Learning-Arrangements und Lernwerkzeuge sie für ältere Lernerzielgruppen für gut geeignet halten (vgl. Abb. 2). Neun von zehn Befragten sehen in „Lerner-Communities“ bzw. „Social Networks allgemein“ eine geeignete Lernumgebung. Sieben Experten stufen „Wikis“ als gut einsetzbares Lerntool für Ältere ein. Immerhin die Hälfte der Experten (5 von 10) kann sich vorstellen, dass Ältere auch in „virtuellen Klassenräumen“ lernen.

Die Mehrheit der Befragten spricht sich somit für Web 2.0-Elemente aus. Diese sollten aber hinsichtlich ihrer „Lerntauglichkeit“ für ältere Lerner besonders gründlich getestet werden. In der Regel haben ältere Menschen mit Web 2.0-Technologien weniger Erfahrung als mit anderen (älteren) Internettechnologien wie z.B. E-Mail-, Recherche- oder Chat-Funktionen.

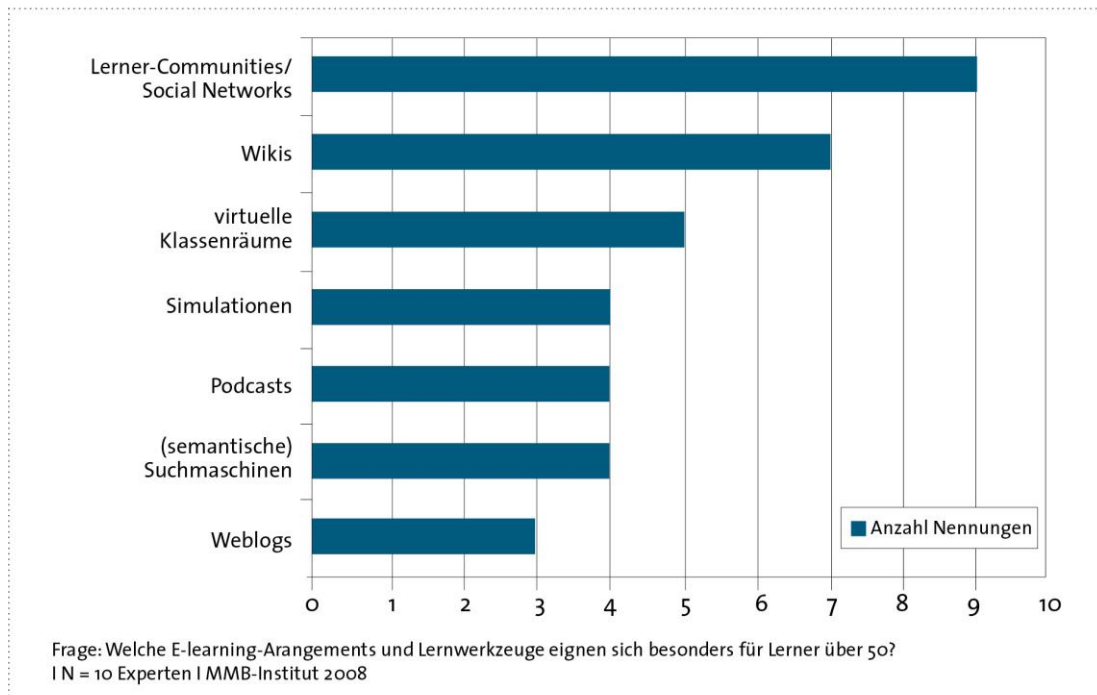


Abb. 2: Geeignete E-Learning-Arrangements und Lernwerkzeuge für Ältere

Generell gilt für alle Zielgruppen, dass Technik und Medien(-design) nicht Selbstzweck sein dürfen, sondern sich an Lernertyp, Lernziel und Lernumfeld orientieren müssen. Für die Zielgruppe der älteren Lerner setzt das in erster Linie das Beachten der Barrierefreiheit von Software bzw. Benutzeroberfläche voraus. Als Orientierung können dabei nicht zuletzt die allgemeinen Richtlinien zur Barrierefreiheit dienen.

Ähnliches gilt für visuelle Hilfestellungen (bspw. verschieden einstellbare Schriftgrößen), zielgruppenspezifisches Design und Orientierungsmöglichkeiten. Die Benutzeroberfläche sollte einfach und übersichtlich aufgebaut sein und sich mit wenigen, gut erkennbaren Navigationselementen (bspw. auch durch Pfadangaben, Sitemaps etc.) begnügen, um eine gute Orientierung auch für beeinträchtigte Lerner zu gewährleisten. „Das Design sollte sich an vorhandenen Bedienstandards orientieren und auf ein experimentelles Layout verzichten“ (Pfeffer-Hoffmann 2007: 3); der Technikeinsatz sollte somit auf die notwendigen Funktionalitäten reduziert und erst – sofern erforderlich – mit fortschreitendem Lernverlauf komplexer werden (vgl. ebd.).

Dobida (o.J.) sowie Bowman und Kearns (2007) raten dazu, ältere Lerner grundsätzlich langsam, behutsam und auf persönliche Bedürfnisse eingehend an IKT- bzw. Web 2.0-Tools heranzuführen, um Vertrauen und Motivation bei den älteren Lernern zu festigen. Konkret bedeutet das u.a.

- lange Absätze aufteilen,
- stichpunktartige Auflistungen bevorzugen,
- Einsatz von Fachtermini und Fremdwörtern reduzieren,
- individuelle Audioregler für AV-Tools anbieten,
- nur sehr klar und deutlich ausgesprochene Audioaufzeichnungen verwenden,
- Audiostimme des Sprechers mit der Zielgruppe testen,
- große Mouse-Ziele (Buttons etc.) integrieren.

Dem Thema Hilfestellung und Lernbetreuung kommt ein hoher Stellenwert zu. Hilfsangebote sollten vielfältig und einfach zu erreichen und sowohl direkt (also im E-Learning-Umfeld selbst, bspw. auch über FAQ) als auch indirekt (PDF, Druck, E-Mail, Telefon-Hotline) verfügbar sein. Ein zusätzlicher Teilnehmer-Support durch Tutoring und (Präsenz-)Schulungen – also durch Blended-Learning-Konzepte – bietet eine solide Lern- und Betreuungsbasis (vgl. Pfeffer-Hoffmann 2007).

Didaktik und Inhalte

Vor dem Hintergrund zielgruppenspezifischer Lernbedürfnisse und der genannten „Zugangsschwellen“ empfehlen Pfeffer-Hoffmann (2007) sowie Bowman und Kearns (2007) eine zielgruppenorientierte mediendidaktische Gestaltung. Zentral sei dabei die Lernzufriedenheit bei der E-Learning-Nutzung. So sollte E-Learning für ältere Lerner vor allem

- geringe Anforderungen an die Medienkompetenz stellen,
- einen hohen instruktiven Anteil haben, kleinschrittig vorgehen und ein individuelles Lerntempo zulassen,
- gut gegliedert und beschrieben sein und einzelne Informationen gut sichtbar machen,
- im Regelfall selbstorganisiertes Lernen ermöglichen, flexibel ausgewählt und genutzt werden können,
- immer eine umfassende Orientierungsmöglichkeit gewährleisten und die Selbstorganisation des Lernprozesses durch Lernbetreuung und -beratung unterstützen,
- kooperative E-Learning-Formen vor individuellen vorziehen (internetgestützte Lerner-Communities, Bildung von überregionalen und örtlichen Lerngruppen, Vernetzung von beidem),
- eher (informelle) Fähig- und Fertigkeiten als (formale) Qualifikationen erzielen („non-award“),
- Blended-Learning-Arrangements in kleinen Klassen oder Gruppen (mit gleich- oder ähnlichaltrigen Kohorten) einbinden und dadurch internetgestütztes Tutoring mit Lernbetreuung vor Ort kombinieren.

Nicht zuletzt kommt auch der Auswahl der Lerninhalte eine entscheidende Bedeutung zu. „Grundsätzlich sollten die Inhalte eng mit der Lebenswelt [der älteren Zielgruppe] [...] verbunden sein und auf Abstraktionen zugunsten von praktischen Verknüpfungen mit dem Alltag verzichten“ (Pfeffer-Hoffmann 2007: 3). Auch Porath (2008) unterstreicht die Bedeutung von speziellen inhaltlichen Gestaltungsaspekten. So sollten die Inhalte

- an Lernerfahrung, Regelwissen und Vorwissen der Älteren angepasst sein,
- in kleinen Schritten zu bearbeiten sein und eine Erprobung ermöglichen,
- nicht zu viel Informationsgehalt gleichzeitig enthalten (bspw. Inhalt einer Bildschirmseite), sondern sukzessive dargeboten werden.

Die meisten altersbedingten Herausforderungen und Einschränkungen bei E-Learning für die ältere Zielgruppe lassen sich durch angemessene didaktische Konzepte und sensibel durchdachte Gestaltungsaspekte kompensieren. Alters- und zielgruppengerechtes E-Learning muss zusätzliche Erreichbarkeits-, Brauchbarkeits- und Designkriterien erfüllen, um älteren

Lernern bei Lernumgebungen, Navigationen, Texten, Grafiken sowie dynamischem bzw. audiovisuellem Content gerecht zu werden (vgl. Bowman und Kearns 2007).

2.3. E-Learning für IT-Fachkräfte

IT-Fachkräfte als Lernende sowie die IT-Branche an sich bringen für den Lern- und Weiterbildungshintergrund einige Besonderheiten mit sich. Als Lerner unterscheiden sich erfahrene IT-Fachkräfte insofern von anderen, als sie es – als IT-Spezialisten – in aller Regel gewohnt sind, in hohem Maße eigenständig, flexibel, kreativ und unter hohem Arbeits- und Leistungsdruck zu arbeiten. Der Umgang mit dem PC ist für sie nichts Neues. Mit zunehmendem Alter aber fällt es allen Menschen schwieriger, sich an immer schneller verlaufende Veränderungen anpassen zu müssen. Erschwerend kommt hinzu, dass gerade die IT-Branche von einem enormen „Flexibilisierungs- und Dynamisierungsdruck“ (Vogel 2008: o.S.) und Schnelllebigkeit geprägt ist, da sie sich ebenso rasant verändert wie sie wächst – oder schrumpft. Um eine dauerhafte Beschäftigung in der IT-Branche sichern zu können, ist ein höheres Maß an kontinuierlicher Weiterbildung erforderlich als in den meisten anderen Branchen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt: Nach Schätzungen des BMBF werden bis zum Jahr 2020 etwa doppelt so viele ältere Arbeitskräfte (älter als 50) in Deutschland arbeiten wie jüngere (unter 30). Der Anteil der über-50-jährigen Mitarbeiter steigt auch in der IT-Wirtschaft – allein in den Jahren 1999 bis 2009 von 12,5 auf 18,5 Prozent; parallel dazu sinkt der Anteil jüngerer IT-Spezialisten (vgl. Töpfer 2010). Es kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil der älteren Mitarbeiter in den kommenden Jahren noch weiter steigen wird – laut IG Metall auf 40 Prozent bis zum Jahr 2015 (vgl. www.igmetall-itk.de am 01.03.2010; Stand vom 14.12.2007).

Der Bedarf an beruflicher Weiterbildung ist also enorm, wenn IT-Unternehmen die Beschäftigungssituation ihrer älteren Mitarbeiter zumindest erhalten, sie also nicht unterqualifiziert einsetzen, sondern weiterhin mit qualifizierten Aufgaben betrauen und in Fachkräfteteams (re-)integrieren wollen. Vor diesem Hintergrund sind in den vergangenen Jahren Projekte ins Leben gerufen worden, die IT-Arbeitgebern Lösungsmöglichkeiten und Maßnahmen zur Bewältigung von Demografie- und Gesundheitsproblemen sowie zur spezifischen Qualifizierung und Weiterbildung aufzeigen wollen. Beispielhaft erwähnt seien die Projekte „ADVITA“ „ANKOM-IT“, „APO-IT“, „DIWA-IT“ sowie die Initiative „IT 50plus“.

Für die Studie „E-Learning 50plus“ im Rahmen der Initiative „IT 50plus“ ist insbesondere interessant, wie entsprechende Weiterbildungs- und E-Learning-Angebote für IT-Fachkräfte – und hier vor allem für ältere, berufserfahrene Beschäftigte – aussehen können und wie sie konzipiert sein sollten. Mattauch und Schmidt (2005: 393) empfehlen vor dem Hintergrund des Konzepts der „Arbeitsprozessorientierten Weiterbildung“ („APO-IT“), dass E-Learning für IT-Fachkräfte

- einen situationsspezifischen Zugriff auf Informationen erlauben,
- inhaltlich hochwertige Bausteine beinhalten,
- den Erfahrungsaustausch ermöglichen und dazu eine Kommunikations- und Kooperationsinfrastruktur bereitstellen (die den Austausch von Informationen und Dokumentationen zulässt),
- mit einem sinnvollen Geschäftsmodell entwickelt und vermarktet werden,
- Evaluationen berücksichtigen (Reflexion und Dokumentation) sowie
- mit Wissensbausteinen an Arbeitsprozesse und individuelle Kompetenzbedarfe angepasst werden sollte.

Biedermann et al. (2004) haben im Rahmen der Befragung eines internationalen E-Learning-Anbieters herausgefunden, dass „die Nachfrage nach integrativen Konzepten und neuen Ideen für die Weiterbildung von IT-Fachkräften“ (S. 57) groß ist. Der befragte Anbieter setzt dazu auf Blended-Learning-Konzepte, in denen klassische Präsenzs Schulungen mit digitalen Methoden speziell auf die Lernenden angepasst werden. Dazu müssen der aktuelle Wissensstand und der individuelle Weiterbildungsbedarf – beispielsweise anhand von Selbsteinschätzungen – im Vorfeld ermittelt werden.

Dem Wunsch nach Selbstbestimmung wird dadurch entgegengekommen, dass die Lernenden ihren Lernbedarf selbst einschätzen und die entsprechenden Schulungsmethoden selbst zusammenstellen können. So können die Weiterbildungsteilnehmer die Kombinationen aus Direktbetreuung, Virtual Classroom Training, CBT, Workshops, Praxis usw. individuell beeinflussen. Auch die Durchführung einer Testphase ist denkbar, in der die Teilnehmer die E-Learning-Tools vor dem eigentlichen Einsatz erproben und Verbesserungsvorschläge einbringen können (vgl. ebd.).

Entscheidend für Akzeptanz und Erfolg von Weiterbildungsmaßnahmen mit E-Learning seien – so der befragte Anbieter weiter – begleitende Einführungs- und Betreuungsmaßnahmen (wie z.B. Workshops, Mentoring) ebenso wie individuell auf die Bedürfnisse und Präferenzen der Lerner zugeschnittene E-Learning-Methoden. Wichtige Faktoren in diesem Zusammenhang sind aber auch die Einstellung der Beschäftigten gegenüber Weiterbildung und neuen Lernformen an sich sowie ihre Selbstlernkompetenz (vgl. ebd.).

Um den Anforderungen an eine optimale Kommunikation und soziale Interaktion vor und während des E-Learning-Einsatzes gerecht zu werden, sollten Kommunikationsmittel, Hilfestellungen und Feedbackfunktionen jederzeit angeboten und gefördert werden. Dies gelte sowohl für die Kommunikation zwischen den Trainern bzw. Mentoren und den Teilnehmern als auch für den Austausch der Teilnehmer untereinander – um den E-Learning-Einsatz „emotional anzureichern“ (vgl. ebd.). Erreicht werden kann dies beispielsweise durch die Einrichtung von Newsgroups, Chat-Rooms und E-Mail-Funktionen (vgl. ebd.).

2.4. Zusammenfassung und Fazit

Die bisherigen Ausführungen haben eine Reihe wichtiger Erkenntnisse über spezifische Lernerzielgruppen und ihre Anforderungen an (IT-gestützte) Lernangebote aufgezeigt: Ältere Menschen und (lebenslanges) Lernen bzw. (lebenslange) Weiterbildung, ältere Menschen und virtuelles Lernen sowie IT-Fachkräfte und E-Learning. Dabei konnte festgestellt werden, dass alle Lernarrangements bzw. alle Weiterbildungsmaßnahmen spezielle gestalterische und mediendidaktische Kriterien erfüllen müssen. Das gilt in besonderem Maße beim E-Learning-Einsatz für die ältere Zielgruppe.

Die wenigen vorhandenen Praxisbeispiele und empirischen Untersuchungen zeigen, dass gutes E-Learning für *ältere* Lerner grundsätzlich erst einmal von denselben Erfolgsfaktoren abhängt wie bei allen anderen Lern- bzw. E-Learning-Angeboten auch, nämlich

- bedarfsgerecht agierende Lehrer,
- qualitativ hochwertige Materialien,
- Erreichbarkeit und Zweckmäßigkeit/Komfort,
- Interaktion und Kommunikation,
- Reaktionsfähigkeit auf bevorzugte Lernstile und
- valide Bewertungen/Einschätzungen. (vgl. u.a. Bowman und Kearns 2007)

Darüber hinaus lassen sich zusammenfassend folgende altersspezifische Bedingungen und Eigenschaften nennen, an die E-Learning-Konzepte für ältere, berufserfahrene Lerner geknüpft sein sollten:

- ⇒ Einfach und übersichtlich gegliederte, gut strukturierte, kooperative Lernmodule,
 - ⇒ unter Einsatz von digitalen Lehr-/Lernangeboten,
 - ⇒ eingebunden in ein tutoriell begleitetes Blended-Learning-Konzept,
 - ⇒ möglichst informell, arbeitsplatzintegriert und mit (virtueller) Lerngemeinschaft,
 - ⇒ ohne Zeitdruck und mit hohem Grad an Selbstbestimmungsmöglichkeiten.
- ⇒ Zuvor bestehende Kompetenzen (ggf. Kompetenznetzwerke) erfassen und
 - ⇒ Lebens- und Lernerfahrungen, Regelwissen und Vorwissen der älteren, berufserfahrenen Lerner aufgreifen.
- ⇒ Thematische Interessen und Alltags-/Praxis-/Berufsbezug berücksichtigen,
 - ⇒ institutionelle Verankerung (bspw. durch Verband, Universität, Akademie) sicherstellen und dadurch
 - ⇒ für positive Erfahrungen bei älteren Lernern sorgen sowie
 - ⇒ solide Unterstützungen, Hilfestellungen und Orientierungen in der Lernumgebung gewährleisten.
- ⇒ Technikeinsatz behutsam und steigernd einführen und dann möglichst einfach, barrierefrei, also „unauffällig“ im Hintergrund halten.
 - ⇒ „Multimediale Elemente bedürfen einer inhaltlichen und didaktischen Begründung“ (Porath 2008: 50).

Aktuelle Marktbeobachtungen und -analysen zeigen, dass die E-Learning-Wirtschaft der Zielgruppe der älteren Lerner nicht mit entsprechenden Fokussierungen, Strategien und Angeboten begegnet, obwohl diese Zielgruppe infolge des demografischen Wandels stetig wächst. E-Learning-Produkte für ältere, berufserfahrene Lerner sind so gut wie nicht vorhanden und/oder werden nur äußerst zurückhaltend vermarktet – aus unterschiedlichen Gründen.

Ebenso sind auch einschlägige Untersuchungen zum Thema „E-Learning für Ältere“ Mangelware, wie die vorliegende Übersicht über den aktuellen Forschungsstand belegt. Denkbar ist aber auch, dass neuere Studien- und Forschungsprojekte zu diesem Themengebiet zwar existieren, bislang aber nicht an die Öffentlichkeit gelangt sind. Ein entsprechender Aufruf zum Erfahrungsaustausch, den das MMB-Institut im Rahmen der Studie „E-Learning 50plus“ an alle Forschungseinrichtungen gerichtet hat, die sich zurzeit mit dem Thema „E-Learning-Konzepte für ältere Beschäftigte“ befassen, hat allerdings bislang keine Rückmeldungen ergeben.

Die Aufgabe der folgenden Ausführungen wird nun sein, diese theoretischen Befunde mit den Erkenntnissen aus den empirischen Untersuchungen, die das MMB-Institut im Rahmen der Studie „E-Learning 50plus“ durchgeführt hat, zusammenzuführen und eine Verknüpfung zur Weiterbildung und zum IT-gestützten Lernen von älteren, berufserfahrenen IT-Fachkräften herzustellen.

3. Die aktuelle Praxis

Wie lernen ältere IT-Fachkräfte in der Praxis? Welche Erfahrungen mit altersspezifischen Lernangeboten – klassische ebenso wie IT-gestützte Lernformen – für IT-Fachkräfte gibt es in der Branche bereits? Welche Lernformen haben sich dabei bewährt und entsprechen den Erwartungen und spezifischen Voraussetzungen der Zielgruppe (vgl. dazu auch Abb. 3 und Tab. 1) am besten? Welche Lernsituationen werden bevorzugt und welche Aspekte und Rahmenbedingungen bedürfen einer besonderen Berücksichtigung? Das folgende Kapitel gibt Antworten auf diese Leitfragen.

Um Informationen über die aktuelle Lern- und Weiterbildungssituation von älteren erfahrenen IT-Fachkräften aus der Praxis zu erhalten, wurden im Rahmen der Studie „E-Learning 50plus“ Vertreter aus der IT- sowie aus der Weiterbildungsbranche telefonisch und bei Vor-Ort-Besuchen interviewt.

Befragt wurden Experten in Weiterbildungseinrichtungen, bei E-Learning-Dienstleistern sowie auf der Nutzerseite in IT-Unternehmen. Um das Bild abzurunden, das sich bei diesen Expertengesprächen abzeichnete, wurden darüber hinaus noch IT-Fachkräfte in Unternehmen bzw. Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen zu ihren Erfahrungen und Erwartungen befragt.

Dabei wurde eine pragmatische Definition der Zielgruppe zugrunde gelegt: Ältere bzw. berufserfahrene IT-Fachkräfte im Sinne einer eigenständigen Zielgruppe für Weiterbildung sind Personen, die das 40. Lebensjahr überschritten haben, mindestens zehn Jahre in ihrem Berufsfeld tätig sind und einen hohen Grad an Professionalität in ihrer Berufsrolle erreicht haben.

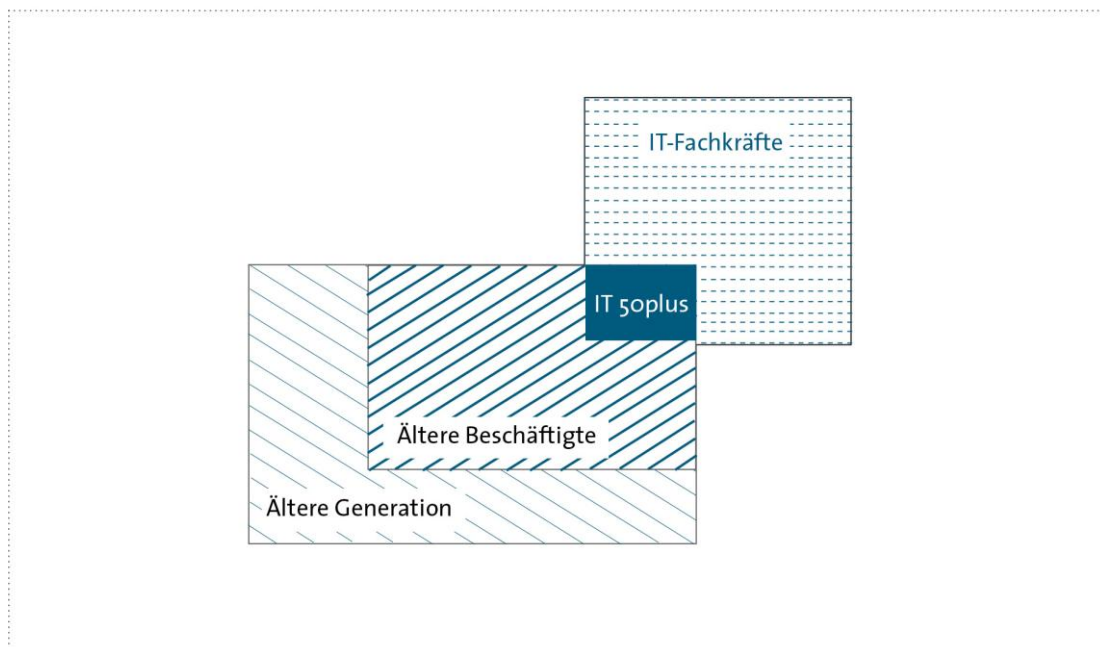


Abb. 3: Zielgruppen des Lernens für die Studie „E-Learning 50plus“

Tab. 1: Statistische Angaben zu den Zielgruppen

Kategorie	Statistik	Quelle	Stand	Anzahl
Ältere Generation (50+)	Bevölkerung nach Altersgruppen 2008 (50+)	Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts 2009	2008	32.300.000
Ältere Beschäftigte (50+)	Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort nach Altersgruppen (50+)	Auswertungen aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Vorläufiges Ergebnis.	Juni 2009	7.064.975
IT-Fachkräfte	Erwerbstätige in der ITK-Branche, Summe ITK+CE, Schätzung zum Jahresende 2008	BITKOM, Bundesagentur für Arbeit, Bundesnetzagentur, Statistisches Bundesamt	Sept. 2008	828.700
IT 50plus	10% der Erwerbstätigen in der ITK-Branche (Summe ITK+CE)	Schätzung MMB-Institut	Febr. 2010	80.000

Übersicht: MMB-Institut 2010

Im folgenden Kapitel 3.1 werden zunächst grundsätzliche Anmerkungen zur Forschungssituation formuliert, bevor wir uns in Kapitel 3.2 der Auswertung von Statements unserer Gesprächspartner zum (betrieblichen) Lernen Älterer allgemein widmen. Kapitel 3.3 präsentiert dann Befragungsergebnisse zum (betrieblichen) Lernen speziell bezogen auf ältere IT-Fachkräfte. In Kapitel 3.4 werden schließlich anhand von vier konkreten Fallbeispielen die Themen Lernerfahrung, Lernerfolg und Lernzufriedenheit bei Weiterbildungsmaßnahmen in den befragten IT-Unternehmen vorgestellt. Die Ausführungen schließen mit einer kurzen Zusammenfassung und einem Fazit (Kapitel 3.5).

3.1. Weiterbildung für „50plus“ noch kein beherrschendes Thema

Ein zentrales Ergebnis sei schon vorweg genommen, weil es prägend für die gesamte Studie ist: Bei allen Gesprächen zur Studie „E-Learning 50plus“ konnte zwar festgestellt werden, dass die Themen „Weiterbildung“ und „demografischer Wandel“ allgemein in der IT-Branche präsent sind. Die Kombination beider Themen im Sinne der „Weiterbildung von älteren IT-Fachkräften“ war allerdings für die meisten Befragten neu. Das gilt sowohl für Weiterbildungs- und E-Learning-Anbieter als auch für Personalverantwortliche aus IT-Unternehmen sowie ältere IT-Fachkräfte.

Viele Interviewpartner haben sich zum ersten Mal mit dem Thema auseinandergesetzt, als sie sich auf den Interviewtermin vorbereitet haben. *„Bis zum Kontakt mit dem MMB-Institut hatten wir über dieses Thema eigentlich noch nicht intensiver nachgedacht. Bisher gibt es keine speziellen Maßnahmen und Aktivitäten für Ältere. Bisher wurden dafür auch noch keine besonderen Bedürfnisse gesehen. Alle Mitarbeitergruppen werden gleich geschult – es werden keine Unterschiede gemacht“*, bestätigt einer der befragten Vertreter aus einem IT-Unternehmen.

Die Unternehmen der Branche wissen zwar, dass sie aufgrund der demografischen Entwicklung einem Fachkräftemangel entgegenwirken und das Know-how ihrer Mitarbeiter auf dem aktuellen Stand halten müssen – von konkreten Maßnahmen und Erfahrungen speziell bei der Weiterbildung von älteren IT-Mitarbeitern konnten aber nur die Wenigsten berichten.

Deshalb sind die Befragten nicht als „Experten“ auf diesem Gebiet zu verstehen, sondern als qualifizierte Ansprechpartner, in deren Zuständigkeit das Thema am ehesten fällt. Ihre Antworten sind stark durch die *allgemeine* Diskussion zum Thema „Demografie“ geprägt – sei es durch das Problem der Altersentwicklung in Deutschland generell, sei es durch die Fachdiskussion zum Thema „Lernen im Alter“, das aber auch beispielsweise Personen mit einschließt, die altersbedingt bereits aus dem Arbeitsprozess ausgeschieden sind. Einige Befragte kennen auch Ergebnisse von Lernprojekten für ältere Mitarbeiter in anderen Branchen oder Berufen, nicht aber für die Zielgruppe ältere berufserfahrener IT-Fachkräfte.

3.2. Aussagen zum (betrieblichen) Lernen Älterer allgemein

Für die Befragten auf der Anbieterseite, die ja schon frühzeitig die Probleme ihrer Kunden antizipieren müssen, hat die Zielgruppe „Ältere Lerner bzw. Mitarbeiter“ allgemein Relevanz. Die bisherigen Erfahrungen aus ihren Schulungen sowie aus Kundengesprächen bei der Entwicklung von Weiterbildungs- bzw. E-Learning-Angeboten lassen allerdings kaum konkrete Aussagen zu. Ein Teil von ihnen hat bislang keine nennenswerten Unterschiede zwischen älteren und jüngeren Lernern in Unternehmen festgestellt. Andere konstatieren, dass es zwar bei anderen Berufsgruppen deutliche Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Lernern gebe – nicht jedoch bei Beschäftigten in der IT-Branche.

Personalverantwortliche und andere Führungskräfte in IT-Unternehmen haben in ihren Antworten stärker die eigene Branche im Blick. Sie wissen um die spezielle Situation älterer Mitarbeiter ihres Unternehmens, denen im Gegensatz zu älteren Beschäftigten in anderen Branchen der Computer sehr vertraut ist. Dennoch können auch sie nur bedingt von detaillierten Erfahrungen mit dem Lernverhalten ihrer älteren Mitarbeiter berichten. Diesem Aspekt wurde in der Regel bislang nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt, wie in den Interviews durchweg eingeräumt wird. Die Vertreter der befragten Unternehmen berücksichtigen vielfach den generellen Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter sowie die Themengebiete bzw. Lerninhalte. Maßgeschneiderte Bildungsangebote für die Zielgruppe der älteren und erfahrenen IT-Fachkräfte spielen dagegen momentan überhaupt keine Rolle. Ältere Mitarbeiter besuchen folglich dieselben Weiterbildungsseminare wie alle anderen Mitarbeiter auch, „*sie bekommen keine besondere Behandlung*“, wie es in einem Fall heißt. Als Grund für diese Gleichbehandlung wird angegeben, dass ältere IT-Fachkräfte mit dem Computer vertraut sind und von Anfang an gelernt haben, ihn auch zum Lernen einzusetzen. Hinzu kommt, dass sich das Wissen in der IT-Branche viel schneller geändert hat als in anderen Branchen, die Mitarbeiter also schon immer lernen mussten, um auf dem aktuellen Stand zu bleiben (vgl. auch Kap. 3.3).

Alle Befragten äußern sich vor diesem Hintergrund eher zum Lernverhalten Älterer allgemein – und nicht konkret zum Lernen älterer IT-Fachkräfte. Oder ihre Informationen, die sich speziell auf ältere IT-Fachkräfte beziehen, vermischen sich mit Aussagen zu „Älteren allgemein“ oder „IT-Fachkräften allgemein“. Jedenfalls konstatieren die meisten Befragten in weitgehender Übereinstimmung, dass

- ältere Lerner zumindest teilweise weniger flexibel und weniger anpassungsfähig sind als jüngere;
- ältere Lerner zum Teil deutlich langsamer und weniger aufnahmefähig sind (das heißt, es fällt ihnen schwerer als jüngeren, sich auf den Lernstoff einzulassen und sich über einen längeren Zeitraum zu konzentrieren);
- ältere Lerner dafür aber auch gründlicher arbeiten und teilweise „einfach schneller zur Sache“ kommen (weil sie auf einen größeren Erfahrungsschatz zurückgreifen und deshalb leichter Wichtiges und Notwendiges von Nebensächlichem unterscheiden können);

- ältere Lerner oft auch einen höheren Anspruch und höhere Erwartung an das Lernen allgemein haben (sie erwarten und fordern z.B. mehr Individualität beim Lernen und sind eher bereit, eine Vorgabe des Lehrenden kritisch zu hinterfragen);
- ältere Lerner im Konfliktfall eher das persönliche Gespräch suchen;
- ältere Lerner „textkompetenter“ sind (sie können also eher auf ein Video verzichten, das zur Unterstützung eines Vortrag oder eines Lernprogramms eingesetzt wird. Dennoch wird der Stellenwert der Visualisierung von Lerninhalten generell als hoch angesehen);
- ältere Lerner stärker „proaktiv“ begleitet werden müssen (sie sollten also gezielt angesprochen werden, um zu erfahren, ob sie alles verstanden haben, ob es noch offene Fragen gibt etc. Der Aspekt der Betreuung und Hilfestellung ist bei älteren Lernern folglich grundsätzlich wichtiger als bei jüngeren);
- vor allem ältere Lerner nicht zu viel am Stück lernen wollen;
- das Gelernte in dieser Zielgruppe besonders schnell angewendet – also in der Praxis erprobt werden sollte;
- bei älteren Lernern Reflektion und Selbstkritik höher sind;
- erfahrene Lerner in der Regel systematischer und stärker linear vorgehen als jüngere;
- bei älteren Lernern „altersbedingte Defizite“ bei der Konzeption der Lernarrangements berücksichtigt werden müssen (hier kommt unter anderem dem Thema der Barrierefreiheit eine entscheidende Bedeutung zu);
- bei älteren Lernern teilweise Vorbehalte gegenüber E-Learning vorherrschen (dies gelte aber ebenso für andere Adressaten, insbesondere Führungskräfte);
- ältere Lerner anders mit dem Internet umgehen als jüngere, die weitaus „Internet-affiner“ sind.

Einige der Befragten befürworten aus diesen Gründen altershomogene Lerngruppen, andere plädieren nachdrücklich für eine gemischte Altersstruktur. In solchen Kursen, die sich speziell an die ältere Zielgruppe richten, empfiehlt es sich, grundsätzlich langsamer, mit Lernpausen zwischendurch und mit vielen Wiederholungen vorzugehen, alles detaillierter zu beschreiben und vor allem genau zu erklären, *warum* etwas so ist, wie es ist. *„Jüngere staunen, nehmen die Dinge so hin, wie sie sind, und probieren aus – Ältere staunen und sind verunsichert. Sie fragen dann viel mehr als Jüngere. Man muss dann versuchen, die Angst der Älteren zu überwinden, etwas falsch oder kaputt machen zu können“*, so ein Dozent für 50-plus-Kurse.

Grundsätzlich, so betonen mehrere Befragte, sei das Alter aber nur *ein* zu berücksichtigender Faktor unter vielen. Eindeutig wichtiger sei die Frage, in welchem Maße die Teilnehmer in der Lage sind, aktiv und selbstständig zu lernen. Dieser Aspekt korreliere nur sehr bedingt mit dem Alter. Außerdem sind ältere Lerner *„viel flexibler als alle immer denken. Meine Erfahrung ist, dass sie mit Beeinträchtigungen relativ locker umgehen. Da macht beispielsweise ein Farbenblinder eben einen gelben Kreis anstatt einen roten – das ist doch im Endeffekt völlig egal“*, so einer der Befragten.

3.3. Aussagen zum (betrieblichen) Lernen berufserfahrener IT-Fachkräfte

Lernen IT-Fachkräfte nun anders?

Die Einschätzungen, die verschiedene Weiterbildungsdienstleister zu den Lernbedingungen und -präferenzen älterer IT-Fachkräfte treffen, sind sehr uneinheitlich. Einige Dienstleister konnten bislang keine Erfahrungen zu diesem Thema sammeln, andere sehen bei älteren Weiterbildungsteilnehmern keine spezifischen Präferenzen für bestimmte Lernformen und -bedingungen. Ein einheitlicher Trend lässt sich hier nicht feststellen.

In allen besuchten IT-Unternehmen ist das Thema Schulung und Weiterbildung ein großes Thema, alle bieten entsprechende Kurse und Seminare an. Aber in keinem dieser Unternehmen liegen Erfahrungen mit spezifischen Schulungsmaßnahmen für die ältere Zielgruppe vor – mit Ausnahme von einem Unternehmen, das freiwillige Self-Assessment-Module für ältere Fach- und Führungskräfte anbietet. Ein befragter IT-Dienstleister spricht gar nicht erst von älteren oder erfahrenen Mitarbeitern. In dieser Firma werden ältere Kollegen als „mit dem Unternehmen Mitgewachsene“ bezeichnet – im Vordergrund steht also nicht ihr kalendrisches Alter, sondern die Dauer der Betriebszugehörigkeit und ihre entsprechend große Erfahrung in und mit dem Unternehmen.

Dennoch bestätigt die Befragung der IT-Unternehmen die Feststellung, dass IT-Fachkräfte anders lernen als Mitarbeiter anderer Berufsgruppen oder in anderen Branchensegmenten. Verantwortlich sei nicht zuletzt die hohe Entwicklungsdynamik in der IT-Branche, die eine Bereitschaft zum ständigen arbeitsbegleitenden Lernen erfordert.

Einige Befragte – vor allem die E-Learning-Produzenten – stellen fest, dass die gängigen Klischees über das Lernverhalten Älterer auf Mitarbeiter „50plus“ in der IT-Branche überhaupt nicht zutreffen. Denn IT-Fachleute seien es ja gewohnt, sich ständig an immer neue Entwicklungen anpassen zu müssen. Auch seien ältere IT-Fachkräfte durchaus „E-Learning-affin“, schließlich seien sie den Umgang mit dem PC gewöhnt. *„IT-Fachkräfte lernen explorativ, sie haben z.B. beim E-Learning kein Problem damit, wenn alle Bereiche und Module von Beginn an freigeschaltet sind. Lernern anderer Berufsgruppen kann das große Probleme bereiten – deshalb werden dort die Anwendungen und Angebote nur stufenweise freigeschaltet“*, konstatiert ein Weiterbildungsdienstleister.

Fehlende Angebote am Weiterbildungsmarkt?

Die Tatsache, dass in ihrem Unternehmen keine spezifischen Lernangebote für ältere IT-Fachkräfte bereitgestellt werden, ist nach Meinung einiger Befragter auch auf das generelle Fehlen solcher Angebote zurückzuführen. *„Spezielle Weiterbildungsangebote für ältere IT-Spezialisten würden wir gerne anbieten, wenn es sie denn gäbe“*, so einer der Befragten in einem IT-Unternehmen. Derartige Angebote selbst entwickeln wolle das Unternehmen allerdings nicht, da der interne Markt dies nicht hergebe. *„Ein kostspieliges Lernprogramm, das letztendlich nur eine handvoll Mitarbeiter nutzen wird, lohnt sich einfach nicht“*, so der befragte Personalverantwortliche weiter. *„Werbung für Schulungsangebote bekommen wir sehr viel – aber kein Weiterbildungsanbieter offeriert spezielle Kurse für ältere IT-Spezialisten“*, wird bedauernd festgestellt.

Die unternehmensinternen und -externen Weiterbildungen, die die IT-Unternehmen ihren Mitarbeitern anbieten, richten sich in der Regel nach aktuell benötigten Themengebieten, orientieren sich am jeweiligen Kenntnisstand der Teilnehmer und werden am Markt eingekauft bzw. gebucht. Die Durchführung erfolgt dann durch externe Schulungsexperten. Die

Altersstruktur der Lerngruppen ist heterogen. Auf ältere Teilnehmer wird „Rücksicht genommen“, wie es heißt – ein spezielles didaktisches Konzept, das sich an diese bestimmte Lernzielgruppe richtet, gibt es aber nicht.

Neues Terrain für Mitarbeiter und Weiterbildungsteilnehmer?

Keiner der interviewten IT-Fachkräfte – seien es Mitarbeiter oder Weiterbildungsteilnehmer – hat schon einmal an speziellen Schulungen und Kursen für ältere Lerner teilgenommen. Die meisten glauben auch nicht, dass solche zielgruppenspezifischen Weiterbildungen für IT-Fachkräfte überhaupt angeboten werden. Die Befragten besuchen die Kurse, die am Markt bzw. in ihrem Unternehmen angeboten werden. Diese richten sich grundsätzlich an alle Altersgruppen und sind in aller Regel rein nach dem zu schulenden Thema gruppiert. Dabei handelt es sich durchweg um klassische Präsenzs Schulungen, die von Dozenten geleitet werden und bei denen die IT-Spezialisten direkt am Rechner arbeiten. Zum Einsatz kommen dabei unter Umständen weitere Lern- und Hilfsmedien wie Beamer (um z.B. Präsentationen vorzuführen), Handbücher, Handouts und Ähnliches. Mit einer speziellen Didaktik für Ältere oder andere Lernzielgruppen sind die Befragten bisher noch nicht in Berührung gekommen.

Generell wird der eigene Lernbedarf von den befragten IT-Fachkräften aus der Gruppe „50plus“ eher gering eingeschätzt. *„Was ich für meinen Job brauche, das habe ich drauf. Was ich zusätzlich noch benötige, bringe ich mir selber bei oder über Kollegen. In meinem Bereich gibt es keine bahnbrechenden Neuigkeiten – dafür brauche ich keine Lehrgänge“*, so die Aussage eines Interviewten, die im Tenor die Meinung aller Befragten wiedergibt.

Präferenzen für informelle Weiterbildungsformen?

Neben formellen Weiterbildungsmaßnahmen nutzen die befragten berufserfahrenen IT-Fachkräfte gerne das Internet, um sich einen Überblick zu verschaffen. Daneben spielt die regelmäßige Lektüre von Fachliteratur und Fachpresse eine wichtige Rolle. Das Gefühl, beim Lesen und Lernen etwas Ausgedrucktes in der Hand zu halten, ist für Ältere deutlich wichtiger als für jüngere Kollegen, wie uns berichtet wurde. Diese präferieren meist elektronische Medien, so die Beobachtung fast aller Befragten.

Auch Kolleginnen und Kollegen dienen häufig als Informationsquellen. In bestimmten Fällen können jüngere Kollegen die älteren „mitziehen“ (zum Beispiel bei neuen Themen wie „Mobiles Internet“).

Andere wiederum nutzen lieber ihr „intuitives Wissen“ und probieren alles Neue und Unbekannte selbstständig für sich aus. Letzteres, so die Beobachtung einiger Befragter, kommt bei jüngeren Kollegen deutlich häufiger vor als bei älteren. *„Ältere haben vor dem eigenständigen Ausprobieren von Neuem deutlich mehr Respekt, mehr Angst als Jüngere“*, meint ein älterer Mitarbeiter.

Einer der interviewten Mitarbeiter wünscht sich eine „aktuellere und modernere Gestaltung“ von Lernmaßnahmen. Er kann sich durchaus vorstellen, auch in einem Virtuellen Klassenraum arbeitsbegleitend zu lernen, unterstützt durch Audio- und Video-Input.

Lernen im Wandel?

Der alltägliche Umgang mit dem Internet ist auch bei älteren IT-Fachkräften mittlerweile die Regel, wie in den befragten IT-Unternehmen berichtet wird. Die Nutzung des Internets als Lernmedium oder die Verwendung neuer Internettechnologien, z.B. in der Web 2.0-Welt, sei

bei den älteren IT-Fachkräften allerdings noch nicht so stark verbreitet wie bei den jüngeren, bestätigen vor allem die E-Learning-Produzenten. Des Weiteren berichten diese Befragten, dass ältere IT-Fachleute eher an abgeschlossene Lernblöcke mit Frontalunterricht und wenig Interaktion – ergänzt um ein Zertifikat – gewöhnt sind. Diese Lernumstände, die noch bei vielen Ausbildungsformen und in vielen Unternehmen Bestand haben, ändern sich derzeit. Neuere Lernformen sehen mehr kooperative Lernelemente vor und integrieren zunehmend neue Medien, wie beispielsweise Recherchen im Internet, über Foren, Netzwerke und Communities. *„IT-Mitarbeitern fällt es grundsätzlich leichter, auf E-Learning- und Fernlernformate umzusteigen. Sie kommen teilweise schon in ihren geschäftlichen und privaten Kommunikationsformen damit in Berührung, z.B. durchaus auch in Communities“*, heißt es dazu in einem der befragten IT-Unternehmen.

Web 2.0 ja oder nein?

Dass Web 2.0-Technologien vor allem eine Domäne der Jüngeren sind, darin sind sich fast alle befragten Weiterbildungsdienstleister einig. Auch ein Teil der befragten E-Learning-Anbieter bekräftigt, dass Web 2.0 für ältere Lerner nur bedingt geeignet ist. Andere Anbieter wiederum erklären, dass mittlerweile auch ältere IT-Fachkräfte in Internetforen und -Communities aktiv und bei klassischen Web-Based-Trainings nicht selten unterfordert sind.

So könnte der Umgang mit Web 2.0 für ältere IT-Fachkräfte durchaus attraktiv sein, da Lern-tools wie Wikis oder Blogs das Bedürfnis, das Lerntempo selbst bestimmen zu können, unterstützen können. Mit Blick auf die Nutzung von Web 2.0 zum E-Learning sollte aber nur auf schon bekannte und „vertraute“ Tools zurückgegriffen werden.

In der Praxis nutzen einige der befragten IT-Fachkräfte auch Web 2.0-Dienste wie Social Networks und Communities – sowohl beruflich, um mit Kollegen zu kommunizieren und sich über „Neuigkeiten“ zu informieren, als auch privat, um mit Familie und Freunden in Kontakt zu treten. Die dezidierte Nutzung dieser Web 2.0-Formen als Lernmedium ist aber bislang die absolute Ausnahme.

Barrierefreie Lernmittel und spezielle Lernbetreuung notwendig?

Besonders beim Aspekt der Barrierefreiheit von Lernmitteln trifft man auf unterschiedliche Perspektiven der Befragten. Die einen betonen, dass der Aspekt grundsätzlich bei allen Lernmitteln – also auch für IT-Fachkräfte – berücksichtigt werden muss. Andere wiederum meinen, dass dieser Aspekt für ältere, berufserfahrene IT-Fachkräfte keiner besonderen Aufmerksamkeit bedarf.

Einige der Befragten betonen aber, dass berufserfahrenen Fachkräften das Thema „besondere Lernbetreuung und -unterstützung“ sehr wichtig sei. Dies gelte auch bei selbstorganisierten Lernformen, die unter anderem die Möglichkeit bieten, das Lerntempo selbst bestimmen zu können. Ältere wollen, so die Beobachtungen der Weiterbildungsanbieter, zu größeren Teilen alleine lernen, sie wollen sich auf eine Sache konzentrieren können – wohingegen Jüngere nicht selten zum „Multitasking“ neigen. Aber wenn nötig, wollen Berufserfahrene auch auf profunde Betreuungs- und Hilfestellungen beim Lernen zurückgreifen können.

Auch die befragten Weiterbildungsverantwortlichen in IT-Unternehmen unterstreichen den hohen Stellenwert des „Betreuungsaspekts“ beim Lernen. Ältere legen besonderen Wert auf die Unterstützung von Trainern, was die Unternehmen auch berücksichtigen; bei elektronischen Kursen ist der Einsatz von Tutoren vorgesehen. Auch die Unternehmen, die keine besonderen Maßnahmen für ältere Lerner einsetzen, stufen das Thema „Lernbetreuung“ als

zentral ein: So etwas wie eine Rückfrage- bzw. Feedbackmöglichkeit müsse insbesondere für ältere, berufserfahrene Weiterbildungsteilnehmer unbedingt gegeben sein.

„Lerninseln“ für ungestörtes Lernen am Arbeitsplatz?

Ob eine Weiterbildungsmaßnahme grundsätzlich eher am Arbeitsplatz oder in einem (externen) Schulungsraum stattfinden soll, darüber sind sich die Befragten uneins. Während einige das Lernen am Arbeitsplatz bevorzugen und dies in der Praxis auch so umsetzen, wird in anderen Unternehmen Weiterbildung am Arbeitsplatz gar nicht gerne gesehen – weder von den Vorgesetzten, noch vom Personalrat, noch von den Mitarbeitern selbst. Denn nach den Erfahrungen dieser Unternehmen bevorzugen gerade Ältere das Lernen in dezidierten Schulungsräumen. Die soziale Interaktion, das Miteinander und die Gespräche sind besonders den älteren Mitarbeitern wichtig.

Das Lernen am Arbeitsplatz bedeutet für die Mitarbeiter zudem eine Mehrbelastung, da sie hier nicht ungestört lernen können – der Lernerfolg wird dadurch deutlich gemindert. Um eine Kombination aus Schulungsraum- und Arbeitsplatzlernen zu ermöglichen, empfiehlt ein Befragter die Einrichtung von „Lerninseln“, die sich zwar in der Nähe des Arbeitsplatzes des Mitarbeiters befinden, in denen er aber Lernphasen ungestört vom Tagesgeschäft absolvieren kann.

Blended Learning mit Workshops und modernen, digitalen Elementen?

Die befragten E-Learning-Dienstleister halten Blended-Learning-Formate für gut geeignet, bei denen der klassische Präsenzunterricht mit neuen Lerntechnologien – auch aus dem „vertrauten“ Web 2.0-Segment – angereichert wird. Dabei sollte auch das Ausstellen eines Abschlusszertifikats bedacht werden, da dies gerade für ältere Fachkräfte immer noch eine wichtige Motivation ist, ein Bildungsangebot wahrzunehmen.

Fast alle befragten IT-Unternehmen haben gute bis sehr gute Erfahrungen mit der Durchführung von Workshops gemacht. Bei dieser offenen Kursform können die Teilnehmer das kollektiv vorhandene Wissen gemeinsam nutzen und sich gegenseitig austauschen. Workshops eignen sich auch gut dazu, die Wünsche der Teilnehmer zu berücksichtigen und individuell auf die Probleme einzelner einzugehen. In diesem Zusammenhang wird besonders viel Wert auf eine hohe Qualität des Workshopleiters gelegt.

3.4. Fallbeispiele: Lernerfahrung, Lernerfolg und Lernzufriedenheit

Grundsätzlich ist es eher die Ausnahme, dass in den befragten IT-Unternehmen Lernangebote für ältere und erfahrene Mitarbeiter einem bestimmten didaktischen Konzept für ältere Fachkräfte folgen. Meistens entstehen Angebote für diese Gruppe als Reaktion auf das Feedback von älteren Teilnehmern. In diesem Fall werden innerhalb eines Kurses bestimmte Maßnahmen ergriffen, um ältere Mitarbeiter besonders zu motivieren und sie – gerade aufgrund ihrer vorhandenen Erfahrungen – in den Kurs zu integrieren. In anderen Fällen richten sich die Lernangebote an bestimmte Zielgruppen im Unternehmen (z.B. Führungskräfte im Management), die aufgrund dieser Position alle ein höheres Alter haben. Es geht also in diesem Fall nicht um die speziellen Befindlichkeiten älterer Mitarbeiter.

Vier Angebote wurden in den Interviews mit IT-Unternehmensvertretern erwähnt, die im Folgenden exemplarisch vorgestellt werden, einige davon liegen bereits einige Jahre zurück:

Beispiel 1

In einem Telekommunikationsunternehmen wurden für Führungskräfte zunächst eigene E-Learning-Angebote („Online Self-Assessments“) erstellt. Später wurden die Lerninhalte als Web-Based-Trainings von einem internationalen Anbieter angekauft. Die Teilnehmer konnten hier völlig selbstständig lernen und ihr Wissen auch selbst online testen. Das Feedback wurde anonymisiert. Das Konzept ging also von einer größtmöglichen Freiheit und der Selbststeuerung des Lernprozesses aus. So konnten sich die älteren Mitarbeiter für neue Themen fit machen, wenn die eigenen Geschäftsfelder nicht mehr erfolgreich waren. Wichtig war den Weiterbildungsverantwortlichen, dass die Angebote jüngeren und älteren Führungskräften gleichermaßen gefallen und dass sich keine Gruppe durch die Form der E-Learning-Einheiten ausgegrenzt fühlt. Begleitend wurden Workshops durchgeführt, in denen älteren Mitarbeitern gezeigt wurde, wie sie die Lernangebote optimal nutzen können.

Rund die Hälfte der 3.500 Führungskräfte hat dieses Angebot genutzt, Rund 40 Prozent von ihnen waren älter als 40 Jahre, können also zur Zielgruppe der älteren erfahrenen Mitarbeiter gerechnet werden.

Diese Form des selbstbestimmten Lernens ist bei den Führungskräften sehr gut angekommen. Die Betreiber erhielten Mails mit dem Tenor „Endlich wird so etwas angeboten“. Begrüßt wurde vor allem, dass man auch von zu Hause aus über das Firmennetzwerk Zugriff auf die Inhalte hatte, und dass der Lernerfolg nicht extern kontrolliert wurde.

Positiv bewertet wurde, dass auch der Personalvorstand das Angebot auf einer Konferenz lobend erwähnt hat. Bemängelt wurde von den Verantwortlichen aber, dass die Online-Self-Assessments hohe Kosten erzeugten: „Es war nicht wirtschaftlich zu rechtfertigen, aber ein guter Effekt.“ Das Angebot wurde deshalb eingestellt.

Beispiel 2

Ein IT-Dienstleister, der auch Schulungen für externe Kunden aus der Finanzwirtschaft durchführt, bot mehrwöchige Präsenzkurse mit konkreten Praxisaufgaben in einer eigenen Akademie an, als das Internet immer wichtiger wurde. Zielgruppe waren IT-Fachkräfte mit dem Schwerpunkt Hosting-Dienstleistungen, die in der Programmiersprache Java geschult wurden.

Interessanterweise setzen die altersgruppenspezifischen Maßnahmen für die eigenen und die externen Mitarbeiter nicht an den Teilnehmern, sondern an den Trainern an. Die Trainer mussten auch die „alte Welt“ kennenlernen (z.B. die Programmiersprache Cobol) und ihren Unterricht auf die Zielgruppe der älteren „Umsteiger“ einstellen – und eben nicht auf „Einsteiger“.

Nach Auskunft des Interviewpartners sind „viele Teilnehmer gut in diese neue Welt reingekommen – aber nicht alle.“ Positiv bewertet wurde, dass die Trainer am Vorwissen der erfahrenen Teilnehmer angesetzt haben. Viele Teilnehmer haben sich durch den Kurs neue Berufsperspektiven erhofft. Allerdings stellte man erst viel später fest, dass der Bedarf an Spezialisten für Java schneller gedeckt war als erwartet. Bei einigen Finanzdienstleistern wurden deshalb ältere Mitarbeiter entlassen.

Beispiel 3

In einem weiteren Kommunikationsunternehmen wurde – auch für externe Kunden – ein Kurs „Nutzung moderner Internettechnologien und -Hardware“ für alle IT-Fachkräfte angeboten. Die E-Learning-Variante wurde eher von Jüngeren genutzt, die Präsenzvariante eher

von den Älteren. Grundsätzlich ergaben sich deutliche Unterschiede im Lernverhalten von Jüngeren und Älteren.

Um die älteren und erfahrenen Mitarbeiter zur Teilnahme zu motivieren, wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen: Die Trainer haben sich stärker um die Gruppe der älteren Mitarbeiter gekümmert, die Praxisphasen waren länger. Durch die intensive Betreuung wurde für einige Teilnehmer der Kurs zum Einzelcoaching mit Trainer-Tandems, bestehend aus einem erfahrenen Kollegen und einem Junior-Trainer für die Unterstützungsphasen. Diese Trainer haben sich dann um die älteren Mitarbeiter gekümmert.

In diesen Kursen wurden auch Elemente von Web 2.0 eingesetzt, die allerdings von den älteren Teilnehmern schlecht angenommen wurden.

Das auf die Zielgruppe der älteren Mitarbeiter zugeschnittene Format hat im Unternehmen eine grundsätzliche Diskussion angestoßen. Ältere sahen sich im negativen Sinne als „besondere“ Zielgruppe und fühlten sich dadurch eher abgeschreckt. Sie haben sich eher gewünscht, wie „mittelalte“ Kollegen behandelt zu werden.

Nach Absolvieren des Kurses waren die Teilnehmer begeistert. Vor allem bei den externen Teilnehmern wurde im Vergleich zu anderen Angeboten ein überproportionaler Lernerfolg gemessen. Gefragt nach Verbesserungsvorschlägen wünschten sie sich noch mehr Praxis- und Übungsphasen sowie eine Verlangsamung des Lerntempos.

Zur gleichen Zeit haben Mitarbeiter im höheren Management des Unternehmens darauf gedrängt, lieber Trainingsmaßnahmen von externen Anbietern zu buchen. Sie wollten im Unternehmen nicht als „Lernende“ auffallen.

Beispiel 4

Bei einem Software-Hersteller für Business-Anwendungen mit einem Mitarbeiter-Durchschnittsalter von ca. 43 Jahren und damit ca. fünf Jahre über dem Altersdurchschnitt der gesamten Branche wurde ein asynchrones E-Learning-Format erprobt: Trainer präsentierten E-Learning-Inhalte, für die Übungen wurden Lernplattformen genutzt. Dort wurden Foren eingerichtet, in denen man Fragen an Tutoren und Dozenten stellen konnte. Diese Fragen wurden innerhalb von 24 Stunden beantwortet. Man konnte sich mit den Tutoren auch via NetViewer unterhalten.

In diesen Kursen, die sich an alle IT-Mitarbeiter wendeten, vermissten vor allem die Älteren das Klassenraum-Training und die soziale Interaktion. Generell wurde bemängelt, dass nicht genügend transparent wurde, wo welche persönlichen Daten gespeichert wurden. Hier hat sich auch der Betriebsrat eingeschaltet.

Zufrieden war das *Unternehmen* mit der Durchführung, denn es konnten durch diesen Umschwung zum elektronischen Lernen Kosten für die Weiterbildung der Mitarbeiter reduziert werden.

Auf der Basis dieser vier Beispiele, der anderen Erfahrungen (die von den Interviewpartnern aus IT-Unternehmen, E-Learning-Produktion und Weiterbildung genannt wurden) sowie der gesamten Studienergebnisse lassen sich zusammenfassende Schlussfolgerungen ziehen, die im Folgenden (siehe Kapitel 3.5 und 4) dargestellt werden.

3.5. Zusammenfassung und Fazit

Um Informationen über die aktuelle Lern- und Weiterbildungssituation von älteren, berufserfahrenen IT-Fachkräften aus der Praxis zu erhalten, wurden im Rahmen der Studie „E-Learning 50plus“ Vertreter von Weiterbildungsdienstleistern, E-Learning-Anbietern, IT-Unternehmen sowie IT-Fachkräfte und Weiterbildungsteilnehmer befragt.

Dabei zeigte sich, dass die Themen „Weiterbildung“ und „demografischer Wandel“ allgemein in der IT-Branche zwar präsent sind – die Kombination beider Themen im Sinne der „Weiterbildung von älteren, erfahrenen IT-Fachkräften“ allerdings für die meisten Branchenvertreter neu ist.

Folglich nutzen die Befragten bislang weder intern noch extern spezielle Weiterbildungsangebote für die Zielgruppe der „älteren erfahrenen IT-Fachkräfte“, was auch daran liegt, dass solche Angebote nicht bekannt sind – viele glauben auch nicht, dass es sie überhaupt gibt. Ältere und erfahrene IT-Fachkräfte besuchen in der Regel die gleichen Weiterbildungsseminare wie alle anderen Mitarbeiter auch.

Vor diesem Hintergrund ziehen die Befragten in ihren Antworten oft eher Parallelen zum Lernverhalten Älterer allgemein, die sich auf Aspekte wie Anpassungsfähigkeit, Lerntempo und -menge, Lernintensität und -betreuung sowie Technik- und Medieneinsatz beziehen.

Grundsätzlich, so wird immer wieder betont, sei das Alter aber nur *ein* zu berücksichtigender Faktor unter vielen. Eindeutig wichtiger sei die Kombination einer Vielzahl weiterer Aspekte, die für das betriebliche Lernen (älterer, erfahrener) Fachkräfte ausschlaggebend sind.

Die Befragung der IT-Unternehmen bekräftigt die Feststellung, dass IT-Fachkräfte grundsätzlich einen anderen Lernhintergrund haben als Mitarbeiter anderer Berufsgruppen oder in anderen Branchensegmenten. Verantwortlich dafür sind nicht zuletzt die hohe Entwicklungsdynamik in der IT-Branche, die eine Bereitschaft zum ständigen Lernen erfordert, sowie die Tatsache, dass IT-Fachkräfte die Arbeit mit dem PC gewohnt sind und ihn somit auch zum Lernen einsetzen können.

Die Nutzung des Internets als Lernmedium oder die Verwendung neuer Internettechnologien, z.B. in der Web 2.0-Welt, ist allerdings unter älteren, berufserfahrenen IT-Fachkräften noch nicht so stark verbreitet. Web 2.0-Tools werden zwar bereits sowohl beruflich als auch privat genutzt – eine Nutzung als Lernmedium ist aber bislang die absolute Ausnahme.

Darüber hinaus wollen Berufserfahrene, so die Beobachtungen einiger Befragter, zu größeren Teilen alleine lernen, sie wollen sich auf eine Sache konzentrieren können – wohingegen Jüngere nicht selten zum „Multitasking“ neigen. Aber wenn nötig, wollen ältere, berufserfahrene Lerner auch auf profunde Betreuungs- und Hilfestellungen zurückgreifen können.

Viele der Befragten halten vor diesem Hintergrund Blended-Learning-Formate, bei denen sich klassische Präsenzlernformen mit neuen, digitalen Elementen mischen lassen, für am besten geeignet. Fast alle befragten IT-Unternehmen haben gute bis sehr gute Erfahrungen mit Workshops gemacht, bei denen sich IT-Fachkräfte in bewusst gemischten Lern-Altersgruppen in gegenseitigem sozialen (Informations-) Austausch weiterbilden können.

In jedem Fall erscheint es lohnenswert, ältere berufserfahrene IT-Fachkräfte als Zielgruppe für E-Learning-Maßnahmen zu berücksichtigen. Dabei müssen nicht unbedingt Angebote entstehen, die ausschließlich diese Zielgruppe adressieren. Zielgruppenspezifische Angebote sollten aber auf die Voraussetzungen und Bedürfnisse dieser Lernergruppe eingehen.

Welche Kriterien dazu beitragen, dass die Integration von berufserfahrenen IT-Mitarbeitern in E-Learning-Maßnahmen gelingt, zeigt das folgende Kapitel.

4. Kriterienkatalog – Gutes E-Learning für berufserfahrene IT-Fachkräfte

Auf Basis der Erkenntnisse aus der Literatur- und Dokumentenanalyse (Sekundäranalyse) sowie der Befragung von Weiterbildungs- und E-Learning-Dienstleistern, Branchenvertretern, Mitarbeitern und Weiterbildungsteilnehmern wird im letzten Arbeitsschritt ein Kriterienkatalog für „Gutes E-Learning für ältere, berufserfahrene IT-Fachkräfte“ erstellt, der Aspekte wie Lernformen, Didaktik, Rahmenbedingungen, Lernorte und Lerninstrumente berücksichtigt.

Der folgende Katalog kann als Leitlinie und Orientierungsrahmen für alle dienen, die IT-gestützte Lernangebote für die Zielgruppe der erfahrenen Fachkräfte konzipieren und durchführen. Besonders beachtet werden dabei didaktische Konzepte sowie strukturelle Merkmale, die dazu beitragen, dass E-Learning für ältere und erfahrene IT-Fachkräfte gelingt (vgl. Abb. 4).



Abb. 4: Aufbau und Systematik des Kriterienkatalogs „E-Learning 50plus“

Die einzelnen Aspekte des Kriterienkatalogs haben jeweils eine bestimmte „Wertigkeit“ erhalten. „+“ bedeutet dabei „*kann*“ (= Aspekt ist bei älteren und jüngeren Lernern gleichermaßen wichtig); „++“ bedeutet „*soll*“ (= Aspekt bezieht sich deutlich auf ältere Lerner); „+++“ signalisiert ein „*Muss*“ (= Aspekt ist bei älteren Lernern extrem wichtig). Diese Einordnung spiegelt übereinstimmende Tendenzen aus den einzelnen Interviews wider. In einem weiteren empirischen Schritt könnte diese Klassifizierung quantitativ überprüft werden.

1. Lernformen / übergeordnete didaktische Konzepte		
Wert	Kriterium	Erläuterung
++	Blended Learning	Diese Lernform, die klassischen Präsenzunterricht mit digitalen Elementen mischt, kann nach den bisherigen theoretischen und empirischen Erkenntnissen am ehesten alle Aspekte vereinen, die bei der Konzeption von Lernarrangements für die ältere Zielgruppe zu berücksichtigen sind.
+	asynchrones Lernen	Ein Lernprozess, bei dem die Kommunikation und Interaktion zwischen Lehrenden und Lernenden zeitlich versetzt stattfindet, ist auch für die ältere Zielgruppe möglich, wenn die „Sonstigen Rahmenbedingungen“ (siehe dort) berücksichtigt werden.
+	individuelles Lernen	Mit zunehmendem Alter steigt das Bedürfnis nach individuellem Lernen. Dieser Aspekt sollte bei der Konzeption von Lernangeboten berücksichtigt werden.
+++	selbstorganisiertes / selbstbestimmtes Lernen	Charakteristisch für die Lebenssituation älterer Menschen sind Selbstbestimmung, Selbstorganisation und Selbstverwirklichung. Das gilt auch für Lernprozesse: Ältere wollen selbst entscheiden, ob, wann, wie, wo und was sie lernen.
+	informelles Lernen	Der Aspekt der sozialen Interaktion (mit Kollegen und „Mit-Lernern“) ist vielen Älteren sehr wichtig und sollte bei der Wahl der geeigneten Lernform eine entsprechende Berücksichtigung finden. Die befragten Unternehmen haben größtenteils gute Erfahrungen mit Workshops gemacht.
++	kooperatives Lernen	
++	kongressförmiges Lernen / Workshops	
+	projektorientiertes Lernen	Vor allem ältere, erfahrene Lerner wollen nicht bloß lernen, um etwas zu lernen. Sie wollen direkt erfahren, wofür sie etwas tun. Deshalb ist es ihnen besonders wichtig, dass ihr Lernen einen Sinn hat, dass das Lernen lösungs- und praxisorientiert stattfindet und im Arbeitsalltag auch tatsächlich sofort umgesetzt werden kann.
++	ziel- und lösungsorientiertes Lernen	
+++	Praxisbezug	
++	Transfer / Umsetzung direkt in Arbeitsalltag	

Didaktische Konzepte für berufserfahrene IT-Fachkräfte sollten demnach Lernformen berücksichtigen, die an individuellen Bedürfnissen ansetzen, beim Lernen aber auch soziale Aspekte (Austausch, gemeinsames Arbeiten) betonen. Teilnehmer von Lernangeboten verlangen ein hohes Maß an Selbstbestimmung und Selbstorganisation; ein Trainer oder Dozent sollte hier eher eine moderierende Funktion haben.

Zu diesen übergeordneten Rahmenbedingungen zählt auf jeden Fall auch die Praxisrelevanz. Das Gelernte muss einen unmittelbaren Bezug zu den Problemen und Bedürfnissen der älteren Lerner haben.

2. Lernstrukturen / strukturelle Merkmale des Lernangebots		
Wert	Kriterium	Erläuterung
+	modularer Aufbau	Um dem Bedürfnis nach Selbstbestimmung gerecht zu werden und um die älteren Lerner nicht zu unter- (oder gar über-) fordern, empfiehlt sich ein modularer Aufbau der einzelnen Lerneinheiten, so dass die Lerner selbst entscheiden können, in welchen Schritten und mit wie viel Lernzeit sie die Aufgaben bearbeiten.
+	kleinschrittiges Vorgehen	
+++	ausreichend Lernzeit / Lern-tempo selbst bestimmen	
+	breites Angebot / Auswahlmöglichkeiten	
+	gute Gliederung / klare Struktur	Wichtig ist, den Lernern eine klare und übersichtliche Struktur zu bieten, an der sie sich orientieren können. Auch bei informellen Lernformen empfiehlt es sich, eine Art Curriculum als Richtlinie heranzuziehen.
+	Curriculum als Richtlinie	

Die Selbstbestimmung setzt sich im strukturellen Feinkonzept eines Lernangebots fort: Auswahlmöglichkeiten müssen für erfahrene IT-Fachkräfte ebenso gewährleistet sein wie ein ständiger Überblick über Aufbau und Gliederung und somit Ziele und Inhalte des Lernangebots.

3. a) Lerninstrumente / Technikeinsatz		
Wert	Kriterium	Erläuterung
+	Technik- / Medieneinsatz	Hier gilt die Faustregel: Im Lernkontext ist weniger oft mehr. Außerdem sollten Technik- und Medieneinsatz „behutsam“ eingeführt werden und erst – wenn nötig – im Laufe des Lernfortschritts „gesteigert“ werden.
+	digitale/multimediale Elemente	Bei jedem Einsatz eines digitalen bzw. multimedialen Elements sollte dessen inhaltliche und didaktische Begründung geprüft werden.
+	Webinare / Virtuelle Klassenräume	Neue „Klassenraumformen“ wie Webinare oder Virtuelle Klassenzimmer können gerade für die ältere Lernzielgruppe mit ihrer Prägung durch tradierte Präsenzformen sinnvoll eingesetzt werden.
+	Web 2.0-Einsatz	Web 2.0-Elemente sind auf jeden Fall vorher auf ihre zielgruppenspezifische Eignung als Lerntool zu testen. Wenn, dann sollte am besten auf solche Web 2.0-Instrumente zurückgegriffen werden, die den älteren Lernern bereits bekannt sind.
+	Installationen	Die Notwendigkeit, Technik bzw. Lerninstrumente (Hard- und Software) installieren zu müssen, sollte aus unterschiedlichen Gründen möglichst vermieden werden (zum Beispiel, um die Nutzung eines Lerntools nicht abhängig von einer Installation auf einem bestimmten PC zu machen).

Bei diesen technischen Kriterien spiegelt sich die von dem Pädagogen Marc Prensky geprägte Unterscheidung in „Digital Natives“ und „Digital Immigrants“ wider, also die Unterscheidung in Personen, die mit digitalen Technologien wie PC, Internet und Handy aufgewachsen sind, und Personen, die diese Technologien erst im Erwachsenenalter kennengelernt haben.

Zur letzteren Personengruppe zählen auch viele berufserfahrene IT-Mitarbeiter. Selbst bei großer IT-Kompetenz sind für sie viele (Lern-)Formen des Web 2.0 noch neu. Deshalb sollte der Einsatz bestimmter Technologien immer didaktisch begründet werden und die Zahl der Lernformen überschaubar bleiben, damit man parallel zum eigentlichen Lernen diese neuen technischen Formen des Lernens als Teilnehmer trainieren kann.

3. b) Lernorte		
Wert	Kriterium	Erläuterung
+	arbeitsplatzintegriert / „on-the-job“	Obwohl sich in der Regel die meisten Befragten für arbeitsplatzintegriertes Lernen aussprechen, sollte das Lernen am besten <i>nicht direkt</i> am Arbeitsplatz stattfinden. Denn dort werden Mitarbeiter durch ihr Tagesgeschäft zu oft beim Lernen gestört. Das gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten, insbesondere aber für ältere, berufserfahrene Fachkräfte, die verantwortungsvolle Positionen innehaben. Eine Möglichkeit, das Lernen im Schulungsraum und während der Arbeit zu verbinden, wäre das Einrichten von „Lerninseln“ in der Nähe des Arbeitsplatzes.
+	ungestörtes Lernen / <i>nicht direkt</i> am Arbeitsplatz	
+	„Lerninseln“	

Hier sollte man berücksichtigen, dass gerade ältere und berufserfahrene Mitarbeiter oft eine große Verantwortung tragen und in viele soziale Netzwerke im Unternehmen eingebunden sind. Deshalb ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie während des Lernens häufig unterbrochen werden. Um diesem Störfaktor entgegenzuwirken, sollte man Lernen und Arbeiten auch räumlich voneinander trennen.

4. Lernunterstützung / Kommunikation		
Wert	Kriterium	Erläuterung
++	Lernbetreuung / -beratung / Hilfestellung	Viele ältere Lerner begrüßen eine qualifizierte Lernbegleitung. Deshalb sollte ein proaktives Lernbetreuungs- und -beratungsangebot bereitgestellt werden.
+	Feedback- / Rückfragemöglichkeit	
+++	soziale Interaktion	Soziale Interaktion ist besonders für ältere Lerner entscheidend. Fast alle Befragten betonen, wie wichtig der Aspekt des gegenseitigen sozialen Austauschs sei. So könnten gemischte Altersstrukturen in einem Kurs durchaus Vorteile bringen, wenn die älteren Berufserfahrenen mit ihren jüngeren Kollegen einen Meinungs- und Gedankenaustausch pflegen und Diskussionen führen können. Deshalb sollte die soziale Interaktion vor, während und nach dem E-Learning-Einsatz nicht nur ermöglicht, sondern gefördert werden.

Ebenfalls essenziell ist der soziale Faktor, der schon in den didaktischen Konzepten eine große Rolle spielt. Hier ist es die intensive (Lern-)Betreuung des Lerners sowie der Austausch mit anderen Teilnehmern. Dabei kann es von Vorteil sein, die Lerngruppen nach Alter zu mischen und die Angebote nicht speziell für die Zielgruppe der älteren und berufserfahrenen Mitarbeiter auszuweisen.

5. Lernkontrolle / Qualitätsaspekte		
Wert	Kriterium	Erläuterung
++	Zwischentests / Assessments	Um die Lernmotivation auch während des E-Learning-Einsatzes aufrecht zu erhalten und um Lernerfolg und -stand zu dokumentieren, sollten dem Lerner entsprechende Möglichkeiten geboten werden.
++	Lernstands- und Lernerfolgskontrolle	
+	Qualität der Lehre (insb. Qualität des Tutors)	Ein großer Teil des Lernerfolgs steht und fällt mit der Qualität der Lehre, insbesondere mit der Qualität des Dozenten bzw. Tutors. Personalverantwortliche und Weiterbildungsteilnehmer in Unternehmen legen deshalb auf diesen Aspekt besonders viel Wert. Dies gilt gleichermaßen für berufserfahrene IT-Fachkräfte wie für andere Lerngruppen auch.
++	Zertifikate	Für viele ältere Lerner ist das informelle Lernen von Fähigkeiten und Fertigkeiten wichtiger als der Erwerb formaler Qualifikationen. Dennoch legen besonders Berufserfahrene immer noch viel Wert auf die Möglichkeit, auch Abschlusszertifikate erwerben zu können. Diesem Wunsch sollte, wo immer er besteht, nachgekommen werden.
+	Transparenz / Datenschutz	Teilnehmer an E-Learning-Maßnahmen müssen darüber informiert werden, welche Inhalte des Teilnehmers (z.B. Zugriffszeiten, Community-Beiträge oder Testergebnisse) welchem Nutzerkreis zugänglich sind.

Qualität ist ein zentraler Aspekt, zum einen verstanden als hohe Qualität des Lernangebots, zum anderen im Sinne einer Qualität des Lernerfolgs, der durch ein Zertifikat nachgewiesen wird.

6. Lernerwartungen bestimmter Zielgruppen		
Wert	Kriterium	Erläuterung
++	Raum für Erprobungen und „Selbstversuche“	Ältere haben im Laufe ihres Berufslebens zahlreiche Erfahrungen gesammelt. Genau deshalb sollte man sie auch als Experten auf ihrem jeweiligen Fachgebiet betrachten. Der individuelle Wissens- und Kompetenzstand muss erfasst und berücksichtigt werden, um den Lerner nicht zu über- oder unterfordern. Ältere Kursteilnehmer sollten bewusst und aktiv als „Wissensquelle“ für die Kursgestaltung herangezogen werden.
+++	Erfahrungs- / Vorwissen	
+++	bestehende Kompetenzen	
+++	Ältere als Experten und Wissensquelle	
++	Motivation / positive Erfahrungen	Um eine dauerhafte Lernmotivation zu schaffen, müssen positive Erfahrungen bei den Lernern geweckt werden. Dazu gehört z.B. auch, dass Ältere ungern ein „speziell für Ältere“ gelabeltes Produkt nutzen. Es muss also wohlbedacht sein, ob E-Learning für diese Zielgruppe auch explizit und ausschließlich als „50plus“ vermarktet werden soll.
++	kein „50plus-Label“	
+	Barrierefreiheit	Auch für einige ältere, berufserfahrene IT-Fachkräfte sind – genau wie für andere Lernergruppen auch – besondere Aspekte der Barrierefreiheit sowie ergonomische Besonderheiten (bspw. Rückenprobleme) zu berücksichtigen.

Im Gegensatz zu Kursen mit kanonisiertem Grundlagenwissen für Einsteiger-Zielgruppen sollten Angebote für ältere und erfahrene IT-Mitarbeiter sich an deren Vorwissen anpassen und auch dieses Know-how als Input für das Lernangebot nutzen. Auf diese Weise wird die Rolle der Teilnehmer vom passiven Lerner hin zum aktiven Gestalter des Lernens aufgewertet.

Literaturverzeichnis

Akademischer Verein der Senioren in Deutschland (AVDS e.V.) (2009): Informationen zum E-Learning. Informationsreader zum E-Learning. Arbeitsgruppe E-Learning des AVDS. Stand: September 2009. (<http://www.avds.de/elearning-avds.pdf> am (07.01.2010)).

Biedermann, Claudia et al. (2004): Weiterbildung von IT-Fachkräften durch e-Learning. Untersuchungen am Beispiel österreichischer IT-Klein- und Mittelbetriebe. In: Laske, Stephan / Hugl, Ulrike (Hrsg.): Virtuelle Personalentwicklung. Status und Trends IuKT-gestützten Lernens. Eine kritische Analyse. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag: S. 53-72.

Bowman, Kaye / Kearns, Peter (2007): E-learning for the mature age worker. Final report. Australian Flexible Learning Framework, by Global Learning Services, under copyright of Commonwealth of Australia.

Brünner, Anita et al. (2006): Alters- und gendersensible Didaktik in der betrieblichen Weiterbildung. Leitfaden. g-p-s / generationen – potenziale – stärken, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2004): Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Heft 115. Bonn.

Dobida, Andrea (o. J.): E-Learning for the Generation 60+. Finding the Right Measure Between Usability, Accessibility, Skills, Design and Content. Wien: common sense – eLearning & training consultants GmbH.

Georgieff, Peter (2007): Zielgruppenorientiertes eLearning – ein Angebot auch für ältere Menschen? In: Kimpeler, Simone et al. (Hrsg.): Die digitale Herausforderung – Zehn Jahre Forschung zur computervermittelten Kommunikation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften GmbH: S. S.135-146.

Georgieff, Peter (2008): eLearning – auch für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Vortrag auf der Fachtagung „Neue Virtuelle Welten?! Vernetztes Lernen im Zeitalter von Web 2.0“. Herne: 24.10.2008.

Hörwick, Eva (2003): Lernen Ältere anders? In: LASA (Hrsg.): Nutzung und Weiterentwicklung der Kompetenzen Älterer – eine gesellschaftliche Herausforderung der Gegenwart. Potsdam: Tagungsband zur Fachtagung der Akademie der 2. Lebenshälfte am 26. und 27.08.2002.

Initiative D21 e.V. / TNS Infratest Holding GmbH & Co. KG (2009): (N)ONLINER Atlas 2009. Eine Typographie des digitalen Grabens durch Deutschland. Nutzung und Nichtnutzung des Internets, Strukturen und regionale Verteilung. Berlin/München.

Kimpeler, Simone et al. (2007): Zielgruppenorientiertes eLearning für Kinder und ältere Menschen. Sachstandsbericht zum Monitoring „eLearning“. Arbeitsbericht Nr. 115. Berlin: TAB Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag.

Kolland, Franz (2007): Lernbedürfnisse und Lernarrangements von älteren Menschen. Auszüge aus dem Endbericht. Wien: Büro für Sozialtechnologie und Evaluationsforschung.

Malwitz-Schütte, Magdalene (2006): Lebenslanges Lernen (auch) im Alter? – Selbstgesteuertes Lernen, Medienkompetenz und Zugang zu Informations- und Kommunikationstechnologien älterer Erwachsener im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung. In: Bildungsforschung, Jahrgang 3, Ausgabe 2
(<http://www.bildungsforschung.org/Archiv/2006-02/lebenslang> am 07.01.2010).

Mattauch, Walter / Schmidt, Martin (2005): E-Learning in der Arbeitsprozessorientierten Weiterbildung (APO). In: Breitner, Michael H. / Hoppe, Gabriela (Hrsg.): E-Learning. Einsatzkonzepte und Geschäftsmodelle. Mit 147 Abbildungen und 61 Tabellen. Heidelberg: Physica-Verlag: S. 383-394.

MMB-Institut (2008): Ad-hoc-Befragung unter 10 Weiterbildungs- und E-Learning-Experten.

Pfeffer-Hoffmann, Christian (2007): E-Learning für Senioren. In: Hohenstein, Andreas; Wilbers, Karl (Hrsg.): Handbuch E-Learning. Expertenwissen aus Wissenschaft und Praxis. 22. Erg.-Lfg. Köln: Wolters Kluwer Deutschland GmbH: Beitrag 4.9.3.

Porath, Gudrun (2008): E-Learning für Senioren steckt in den Kinderschuhen. In: wirtschaft + weiterbildung 06_2008, Haufe-Lexware GmbH & Co. KG: S. 48 ff.

Töpfer, Wolfgang (2010): Demografischer Wandel, Fachkräftemangel und Handlungsfelder für eine demografiefeste Personalentwicklung in IT-Unternehmen. In: Initiative IT 50plus / IG Metall Vorstand (Hrsg.): Lernen Ältere anders? Potenziale erfahrener MitarbeiterInnen entdecken und fördern. Frankfurt: IT 50plus Broschüre.

Vogel, Michael (2008): IT-Fachkräfte in der Krise: Ab 40 wird ausgemustert. In: ZDNet.de IT-Business vom Montag, 3. März 2008.

(http://www.zdnet.de/it_business_hintergrund_it_fachkraefte_in_der_krise_ab_40_wird_ausgemustert_story-11000006-39187375-1.htm; aufgerufen am 02.02.2010)