



Daniel Neubauer, Jaqueline Löcken, Tobias Haertel,
Dominik May, Monika Radtke, Johanna Dehler

PRAXIS-LEITFADEN ZUR GESTALTUNG DEMOGRAFIESENSIBLER BERUFLICHER WEITERBILDUNG

Herausgeber:

Technische Universität Dortmund
Zentrum für Hochschulbildung zhb
Vogelpothsweg 78
44227 Dortmund

Autorinnen und Autoren:

Daniel Neubauer, Jaqueline Löcken, Tobias Haertel, Dominik May, Monika Radtke, Johanna Dehler

Mitarbeit:

Sandra Kaczmarek, Matthias Heiner, Claudius Terkowsky

Lektorat und Gestaltung:

Sven Neidig

Januar 2017

Diese Publikation entstand in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Unternehmenslogistik der TU Dortmund im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Verbundprojektes ABEKO – „Assistenzsystem zur demografiesensiblen betriebsspezifischen Kompetenzmanagement für Logistik- und Produktionssysteme der Zukunft“

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

BETREUT VOM



PTKA
Projektträger Karlsruhe
Karlsruher Institut für Technologie

Förderkennzeichen: 02L12A100

INHALT

VORWORT	4
BLENDED LEARNING	6
1. LEHR-LERNFORMATE UND METHODEN	7
1.1 Ausgewogener Methodenmix.....	8
1.2 Nutzung von Blended Learning.....	9
1.3 Vermitteln grundsätzlicher „Digital Literacy“	10
1.4 Bereitstellen von Betreuungs- und Hilfsangeboten	11
2. SOZIALFORM	12
2.1 Gemischte Gruppenzusammensetzung	13
2.2 Fokussierung auf Dialog.....	14
3. GESTALTUNG DER UNTERRICHTSEINHEITEN	15
3.1 Modularisierung und sukzessives Darbieten von Inhalten.....	16
3.2 Lerntempo.....	17
3.3 Lernkontrollen.....	18
3.4 Einbauen von Wiederholungen und Übungsphasen	19
3.5 Vermitteln von Lerntechniken.....	20
3.6 Bewegung beim Lernen / Lernen in Bewegung.....	21
4. GESTALTUNG DER LERNMATERIALIEN	22
4.1 Struktur und visuelle Gestaltung des Inhalts	23
4.2 Ansprechen unterschiedlicher Wahrnehmungsdimensionen.....	24
4.3 Klare Instruktionen.....	25
4.4 Praxisbezug.....	26
5. SPRACHE IM UNTERRICHT	27
5.1 Zielgruppenspezifische Kommunikation – (Aus-)Sprache und Körpersprache	28
5.2 Präzise Verwendung von Fachvokabular.....	29
5.3 Wiederholen von Schwierigem / Fokus auf Schwieriges.....	30
6. ERGONOMIE	31
6.1 Ergonomische Gestaltung von Lehr-Lernmaterialien	32
6.2 Ergonomische Gestaltung des Lernortes.....	33
6.3 Pausen und Bewegung.....	34
SOFTWARE-ERGONOMIE.....	35
LITERATURVERZEICHNIS.....	36

„Demografischer Wandel“ – dieses Schlagwort, welches die zunehmende Umkehrung der Bevölkerungspyramide mit immer mehr älteren und immer weniger jüngeren Bürgerinnen und Bürger bezeichnet, wird in der politischen Diskussion bereits seit langem beleuchtet. Vor allem auf das Sozial- und Rentenversicherungssystem hat der demografische Wandel erhebliche Auswirkungen, müssen doch immer weniger Erwerbstätige die Renten einer steigenden Zahl von nicht mehr Erwerbstätigen finanzieren. Dass dieser Rückgang an Erwerbstätigen jedoch auch dramatische Folgen für die Wirtschaft hat, rückte unter dem Stichwort Fachkräftemangel erst in jüngster Zeit in den Fokus. Schreitet der demografische Wandel unverändert voran, droht der prosperierenden Wirtschaft ein Mangel an Arbeitskräften, insbesondere von gut qualifizierten Fachkräften. Die Bundesregierung reagierte auf diese Entwicklung mit der Förderung verschiedener Programme, welche die (Re-) Aktivierung der sogenannten „Stillen Reserve“ (IAB 2005) zum Ziel hatte. Damit sind zum einen Menschen gemeint, die aus unterschiedlichen Gründen nicht erwerbstätig sind, obwohl sie erwerbstätig sein könnten. Dazu zählen neben Müttern, die nach einer Berufs-Auszeit wieder arbeiten könnten, auch zunehmend Menschen mit Migrationshintergrund, die neu in das Land kommen und mit der Entwicklung der letzten beiden Jahre an Bedeutung in der Diskussion gewonnen haben. Letztlich rücken jedoch auch ältere Menschen in den Fokus, die zwar schon in den Ruhestand gehen, andererseits jedoch auch noch einer Erwerbstätigkeit nachgehen könnten oder sogar wollen. Aus der Perspektive dieser Gruppen bedeutet diese Entwicklung aber auch, dass Menschen, die nicht mehr, noch nicht oder schon „zu lange“ erwerbstätig sind und waren, auf einen fachkräfte-hungrigen Arbeitsmarkt treffen, welcher zudem durch sich rasch wandelnde Anforderungen, einen technischen sowie organisatorischen Fortschritt und nicht zuletzt auch durch Innovationen in Produktion und Logistik geprägt ist. Daraus leitet sich ein entsprechend hoher Qualifikationsbedarf ab, bei dem die Lernenden jedoch anders als bei bereits Erwerbstätigen (deren Ausbildung noch nicht so lange zurückliegt oder die sich beruflich laufend weiter qualifiziert haben) ganz bestimmte Bedürfnisse für entsprechende Lernprozesse mitbringen.

Die Erforschung dieser spezifischen Bedürfnisse war ein Teil der Aufgaben des vom BMBF geförderten Projekts ABEKO - „Assistenzsystem zur demografiesensiblen betriebsspezifischen Kompetenzmanagement für Logistik- und Produktionssysteme der Zukunft“ (2014-2017). Als Kontext diente die Produktions- und Logistikbranche mit ihrem derzeitigen Trend, welcher unter dem Begriff „Industrie 4.0“ zusammen gefasst wird (BMBF 2013). In diesem Wirtschaftsbereich vollzieht sich ein besonders tiefgreifender Wandel: Die Vernetzung und Automatisierung von Produktions- und Transportmitteln und damit verbundenen Prozessen lässt innerhalb kürzester Zeit bisherige Kompetenzprofile veralten und neue entstehen. Die zunehmende Vernetzung und die Arbeit mit mobilen IT-Geräten ist dabei ein Beispiel von vielen, in dessen Kontext es gerade älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter häufig an Erfahrungen und Kompetenzen fehlt (Spath 2013). Allerdings zeigen Studien, dass gerade Beschäftigte über 50 eher selten in Angeboten betrieblicher Weiterbildung anzutreffen sind (Roßnagel 2011). Die Gruppe der 50-64-jährigen bildet den mit Abstand kleinsten Anteil an Teilnehmenden in der beruflichen Weiterbildung (Schöpf 2007). In der Folge sind die meisten Bildungsangebote auf die Anforderungen jüngerer Lernender zugeschnitten, sodass hier ein besonderer Bedarf an einer neuen Zielgruppenorientierung und an didaktischen Konzepten für ältere Lernende besteht. Menschen mit Migrationshintergrund wiederum gewinnen gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Flüchtlings- und Migrationsbewegungen eine besondere Bedeutung. Auch hier gilt es, das große Potenzial an Fachkräften für den Arbeitsmarkt zu heben und dafür optimal angepasste Qualifikationswege zu entwickeln und entsprechend anzubieten.

Im ABEKO-Projekt wurden daher exemplarisch ältere Lernende und Lernende mit Migrationshintergrund in den Mittelpunkt der Untersuchungen gestellt. Ihre spezifischen didaktischen Anforderungen wurden erhoben und entsprechende Lehr-/Lernszenarien für die berufliche Weiterbildung entwickelt. Im Zentrum dieser Arbeiten standen zwei Partizipations-Workshops, einer für jede Zielgruppe. An diesen Workshops haben Expertinnen und Experten aus dem Bereich der beruflichen Weiterbildung gemeinsam mit älteren Lernenden

bzw. Lernenden mit Migrationshintergrund diskutiert, worin die jeweiligen didaktischen Herausforderungen liegen und wie sie am besten bewältigt werden können. Flankiert wurden die Workshops von Literaturstudien, deren Ergebnisse ebenfalls von allen Teilnehmenden diskutiert wurden.

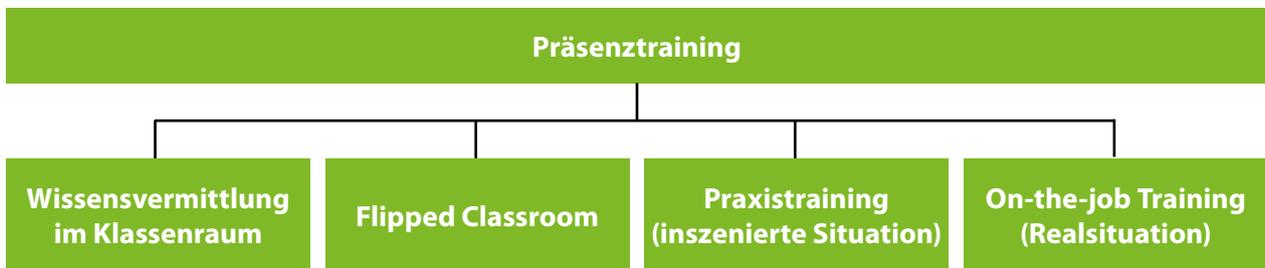
Alle dabei gewonnenen Erkenntnisse wurden festgehalten, inhaltlich aufgearbeitet und jetzt mit dieser Broschüre veröffentlicht. Sie richtet sich an Weiterbildende in der beruflichen Weiterbildung, also an jene Dozentinnen und Dozenten, die zunehmend ältere Lernende oder Lernende mit Migrationshintergrund ansprechen möchten oder bereits in ihren Kursen als Teilnehmende haben und ihr didaktischen Konzepte entsprechend hinterfragen und neu ausrichten möchten. In Teilen weichen die Empfehlungen, die auf diese Weise zusammengetragen wurden, nicht von dem ab, was Lehrende schon jetzt allgemein unter den Anforderungen guter Lehre in der beruflichen Weiterbildung verstehen. Mit einem ausgewogenen Medien- und Methoden-Mix seien an dieser Stelle nur zwei Beispiele hierfür genannt, welche aus sich der pädagogischen und didaktischen Forschung für alle Lernendengruppen empfehlenswert sind. Auch darüber wurde in den Partizipationsworkshops und im ABEKO-Team ausführlich diskutiert. Wir haben diese Punkte hier dennoch aufgeführt, weil wir der Ansicht sind, dass sie für die angesprochenen Zielgruppen besonders wichtig sind und deswegen der Vollständigkeit halber aufgeführt werden sollten. In anderen Teilen war nicht immer klar, ob sich die Empfehlungen ausschließlich an die im Projekt betrachteten Zielgruppen richten. So war ein anderes Ergebnis aus dem Partizipationsworkshops für ältere Lernende, dass Seminarräume der

beruflichen Weiterbildung genauso ergonomisch ausgestattet werden sollten wie auch die Büroarbeitsplätze, also mit ergonomischen Tischen und Stühlen. In der Praxis wird z.B. die Bestuhlung von Seminarräumen häufig eher nach optischen denn nach ergonomischen Gesichtspunkten ausgewählt, was bei älteren Lernenden schnell zu gesundheitlichen Problemen führen kann. Die jüngeren und vermeintlich belastbareren Teilnehmenden des Workshops wiesen jedoch darauf hin, dass auch für sie im Sinne der Prävention ergonomischere Stühle sinnvoll seien. An dieser Stelle zeigt sich, dass die Forschung zu demografiesensibler Gestaltung von Weiterbildungskontexten für alle Beteiligten einen Gewinn darstellen kann. In anderen Teilen der Empfehlungen wiederum ist der Nutzen für die angesprochenen Zielgruppen eindeutig zu erkennen: So zum Beispiel in der Nutzung einer einfachen Sprache oder grafischer Unterstützung von Inhalten für Teilnehmende dessen Muttersprache nicht der Kurssprache entspricht.

Im Ergebnis entstand auf diese Weise eine praxisorientierte Handreichung, die sowohl den breiten Kontext als auch spezielle Aspekte in Blick nimmt und Lehrenden für die Weiterbildung von älteren Beschäftigten und Menschen mit Migrationshintergrund in die Lage versetzt, ihre didaktisch-methodischen Ansätze neu zu reflektieren und damit optimal auf ihre Lernenden eingehen zu können.

Dortmund, Januar 2017
Tobias Haertel und Dominik May

- ▶ Unsere Empfehlung für gute und zeitgemäße Weiterbildung: Blended Learning ist nicht nur die Kombination von E-Learning und Präsenzveranstaltungen, auch wenn wir das in der Kürze oft so meinen.
- ▶ Doch wir gehen davon aus, dass Blended Learning eine Kombination von unterschiedlichen Methoden und Medien ist. Mittels einer geeigneten Komposition der zum Inhalt und zur Zielgruppe passenden Medien und Methoden soll das Lernziel einer Weiterbildungsmaßnahme möglichst effizient und effektiv erreicht werden.
- ▶ Hinter „Präsenztraining“ verbirgt sich nicht Frontalunterricht, sondern eine Vielfalt von Möglichkeiten, Lernarrangements in der face-to-face-Situationen zu gestalten. So kann man natürlich die klassische Wissensvermittlung in einem Klassenraumtraining wählen – das muss nicht immer frontal passieren, sondern kann Lerner auch durch unterschiedlichste Methoden zum Mitmachen animieren – aber auch der flipped Classroom wird heute eingesetzt. Neben dem Klassenraum kann praktisch geübt werden, entweder in künstlich nachgestellten Situationen, etwa in der Werkstatt oder in Rollenspielen, oder auch in der Realsituation. Das nennt man dann On-the-job-training.



- ▶ Hinter „E-Learning“ verbirgt sich auch nicht nur das etwas angestaubte „Web-based training“ (WBT) oder „Computer-based training“ (CBT), sondern eine nicht defnierbare Menge an verschiedensten E-Learning-Medien.



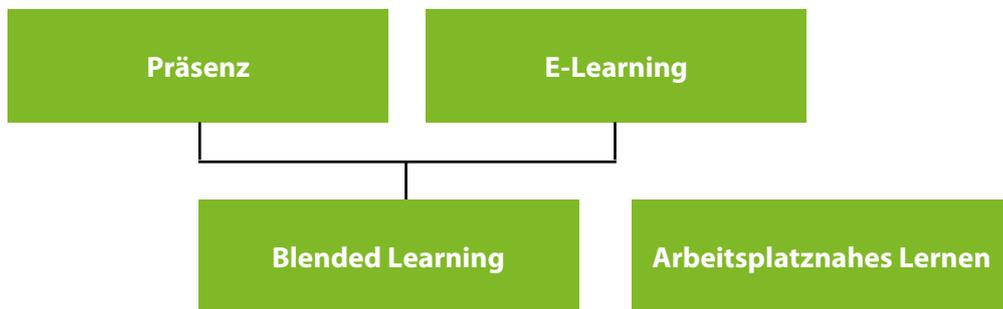
- ▶ Eigentlich greift die Kurzerläuterung „Präsenzveranstaltung + E-Learning“ für Blended Learning zu kurz. Kollaboration und informelles Lernen sind ebenfalls Bestandteile, weil sie digitale oder real stattfinden und durch die Gestaltung des Lernarrangements angestoßen werden können (z.B. durch das Bilden von Lerntandems oder das Einplanen eines Webinars oder virtuellen Klassenraums in die Lernagenda).



1. LEHR-LERNFORMATE UND METHODEN

Zu dem gesamten Cluster 1:

Wir empfehlen, in dem Cluster eine ausgewogene Mischung herzustellen zwischen den Punkten:



Die Punkte 1.2 – 1.4 gehören dann z.B. komplett in den Bereich E-Learning / Blended Learning. Sie müssen aber nicht immer das Mittel der Wahl sein.

Beschreibung

Die gezielte Verwendung unterschiedlicher Methoden in der Weiterbildung sind wichtig (vgl. OECD 2016). Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit, jeden Kursteilnehmenden begeistern und mitnehmen zu können. Im Idealfall nutzen Sie dafür möglichst selbsterklärende, intuitive Methoden (z.B. Gruppenarbeit, Gruppendiskussion, Teamarbeit). Falls Sie neue, nicht selbsterklärende Methoden (z.B. World Café, Kopfstandmethode) verwenden, erklären Sie diese anschaulich und verständlich. Methoden sollten immer zielgerichtet eingesetzt werden und nicht nur, weil sie besonders neu sind. In beruflichen Weiterbildungen macht es deshalb Sinn, die verschiedenen Methoden mit den persönlichen Erfahrungen der Lernenden zu verbinden (Bett/Fassnacht 2015). Lernerzentrierte Methoden, wie beispielsweise Partner- und Gruppenarbeiten oder Rollenspiele, unterstützen den Lernprozess (vgl. Sauter/Sauter 2002).

So kann zum Beispiel eine Weiterbildung mit ausgewogenem Methodenmix aussehen:

- ▶ Eröffnung mit Warm Up und Kennenlern-Methode („Spiel“ o.ä.)
- ▶ Plenum / Impulsvortrag
- ▶ Einzel-/ Gruppenarbeiten
- ▶ Plenum / Vorträge / Diskussionen
- ▶ Team-/ Gruppenmethode (World Café,...)
- ▶ Feedbackmethode

Demografiesensible Aspekte

Gerade ältere Lernende könnten durch den Einsatz zu vieler komplizierter Methoden überfordert werden. Neue Methoden benötigen „Eingewöhnungszeit“ und ein „Warming up“ mit der Methode. Bei Menschen mit Migrationshintergrund kann es vorkommen, dass sie eine andere Lernsozialisation als wir genossen haben und manche Methoden daher nicht kennen. Hier gilt es, entsprechend behutsam vorzugehen.

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Haben Sie die unterschiedlichen Kompetenzen der Kursteilnehmenden beachtet?**
- Haben Sie darauf geachtet, nicht zu viele Methoden einzusetzen (Max. 5)?**
- Haben Sie einen chancengerechten Zugang geschaffen?** (Chancengerecht bedeutet, altersspezifische Barrieren wie unflexible Angebotszeiten, unangemessene Zeiträume, örtliche Entfernung vom Wohnbereich oder Sprachdefizite bei Menschen mit Migrationshintergrund abzubauen (vgl. BLK 2014).

Beschreibung

Bevorzugen Sie kooperative E-Learning-Formen vor individuellen Lernformen, d.h. bauen Sie Aufgaben ein, die die synchrone oder asynchrone Kommunikation und Interaktion über Foren, Chats, E-Mail usw. erfordern (sofern dies mit der gegebenen Weiterbildungsrealität vereinbar ist). Gestalten Sie Ihren Unterricht idealerweise in einer Kombination aus selbstgesteuerten E-Learning-Phasen und Präsenzlernphasen. Um die Kursteilnehmenden für die E-Learning-Phasen vorzubereiten, ihnen die Lernplattform näher zu bringen und in die Technologie einzuführen, gestalten Sie zu Beginn eine Präsenzveranstaltung. In der eine Einleitung gegeben sowie geübt wird. Des Weiteren können Fragen gestellt. Sorgen Sie für feste Zeitfenster (betrieblich vom Arbeitgeber) für Blended Learning-Einheiten (keine zusätzliche Feierabendarbeit). Es kann aber auch ausgenutzt werden, dass diese Zeitfenster vom Lernenden zeitlich flexibel eingeteilt werden können. Vermitteln Sie wenn nötig langsam und auf die persönlichen Bedürfnisse eingehend, grundlegende Handgriffe und Kenntnisse, rund um die verwendete Lernplattform. Dies ist v.a. für ältere Lernende oder Mitarbeiter mit Migrationshintergrund wichtig. Verwenden Sie ein Learning-Management-System, das intuitiv, selbsterklärend und einfach zu bedienen ist. Dies kann durch eine übersichtliche und klar strukturierte Benutzeroberfläche gewährleistet werden oder etwa durch gut erkennbare Navigationselemente (z.B. Pfadangaben, Kapitelübersicht usw.).

Digitale Lernprozesse mit einer unterschiedlichen medialen Aufbereitung der Lerninhalte unterstützen die Wissensvermittlung und eröffnen den Kursteilnehmenden neue Bildungsprozesse (vgl. Jäger/Moros/Geißler/Gläser 2012).

Demografiesensible Aspekte

Gerade für ältere Lernende und Menschen mit Migrationshintergrund kann Blended Learning eine Bereicherung darstellen, weil sie ihr Lerntempo selbst bestimmen können. Bei Menschen mit Migrationshintergrund gilt es zudem, auf Sprachbarrieren in der Benutzeroberfläche zu achten.

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Ist Ihr Learning-Management-System intuitiv, selbsterklärend und einfach zu bedienen?
- Haben Sie die Vertrautheit mit den Blended-Learning-Formaten überprüft?
- Haben Sie eine einfache und leicht verständliche Sprache verwendet?

Beschreibung

„Digital Literacy“ umschreibt die Kenntnisse und Kompetenzen, die im Umgang mit neuen technischen Geräten sowie den damit gebildeten Informations- und Kommunikationsnetzwerken benötigt wird.“ (BMAS 2015)

Daraus ergibt sich, dass bei der Nutzung medienbasierter Systeme jeder Lernende einzeln abgeholt werden sollte. Hier gilt es herauszufinden, inwiefern die Lernenden mit den Systemen vertraut sind. Der Kenntnisstand sowie der Umgang mit medialen Weiterbildungsinstrumente der Lernenden muss beachtet werden (vgl. MMB-Institut 2011). Aus Unternehmenssicht ist es sinnvoll, den Mitarbeitenden im Unternehmen regelmäßig Schulungen zum Thema anzubieten, damit eine Auseinandersetzung mit grundlegenden Themen (z.B. Virenschutz, Pop-Ups) zu ermöglichen.

Demografiesensible Aspekte

Für Menschen mit Migrationshintergrund haben Medien eine wichtige Integrationsfunktion, weil sie Wissen über die Gesellschaft, Kulturen und Verhaltensweisen vermitteln. Darum sollte Digital Literacy in Weiterbildungen vermittelt werden (vgl. Dehler/Gurris 2016).

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Haben Sie sich bei den Teilnehmenden über den Kenntnisstand bezüglich medialen Weiterbildungsinstrumenten informiert?**
- Wurden grundlegende Themen wie Virenschutz, Pop-Ups usw. besprochen bzw. zur Besprechung vorbereitet?**

Beschreibung

Grundsätzlich sollten Lernenden ausreichende Betreuungs- und Hilfsangebote bereitstehen, die für die Kursteilnehmenden einfach zu erreichen sind. Betreuungs- und Hilfsangebote sollten von anderen Personen (Tutoren, Teilnehmende aus früheren Kursen) angeboten werden und nicht von Lehrenden selbst (Abfragung, anderer Blickwinkel...). Hier können vor allem affektive Lernzielkomponenten bestärkt werden. Es sollten auch außerfachliche Aspekte ergänzend besprochen werden können (Probleme mit Gruppenmitgliedern, Lehrenden, Lernformaten,...). Das Fachpersonal, welches Betreuungs- und Hilfsangebote anbietet, sollte Erfahrungen im Umgang mit der Zielgruppe sowie eine gewisse interkulturelle Kompetenz mitbringen (vgl. Dehler/Gurris 2016). Hilfsangebote sollten nicht nur persönlich gegeben werden, sondern sollten beim E-Learning in Form von Diskussionsforen, Chaträumen, der Mailfunktion oder auch Video- oder Audiokonferenzen zur Verfügung stehen (vgl. Schüßler 2013).

Demografiesensible Aspekte

Gerade Menschen mit Migrationshintergrund und ältere Lernende haben vielleicht einen höheren Bedarf an Betreuungs- und Hilfsangeboten. Hilfsangebote sollten vielfältig und einfach zu erreichen sein (vgl. Dehler/Gurris 2016). Dies kann wie folgt aussehen:

- ▶ Direkt (im E-Learning-Umfeld, z.B. FAQs) und
- ▶ Indirekt (Pdf, Druck, E-Mail, Telefon-Hotline) sowie durch
- ▶ Teilnehmer-Support, Tutoring und (Präsenz-)Schulungen

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Sind Ihre Hilfsangebote vielfältig und einfach zu erreichen?
- Achten Sie darauf, dass Ihre Hilfsangebote in verschiedenen Sprachen zur Verfügung stehen.
- Bei Ihren Hilfsangeboten sollten Sie die unterschiedlichen Lernkulturen sowie kulturelle Aspekte beachten.
- Haben Sie persönliche sowie virtuelle Hilfsangebote z.B. Mailfunktion, Diskussionsforen, in Bezug auf das E-Learning angeboten?

2. SOZIALFORM

Beschreibung

Sofern Sie auf die Gruppenzusammensetzung in Ihrem Unterricht Einfluss haben, sollte die Gruppe von Kursteilnehmenden insgesamt bunt gemischt sein. Arbeitsgruppen sollten sich aus Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zusammensetzen, mit und ohne Migrationshintergrund, alte und junge Lernende, Lernende mit viel Erfahrung und welche mit wenig usw. Man spricht hierbei auch von Heterogenität: Heterogenität meint die Verschiedenheit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Hinblick auf ein oder mehrere Merkmale (vgl. Scholz 2016). Nutzen Sie die Heterogenität und profitieren von Unterschieden. Bereiten Sie sich auf die unterschiedlichen Teilnehmenden vor und setzen sich mit den „Rollen“ auseinander, die Sie in Ihrer Veranstaltung einnehmen. Um die Zugehörigkeit und Integration in gemischten Lerngruppen zu fördern, ist es wichtig, dass Sie die Bildung der Teamidentität, innerhalb des Kurses unterstützen. Das Lehrpersonal sollte Grundkenntnisse über gruppendynamische Prozesse und Kenntnis mitbringen, um auf die Gruppe einwirken zu können (vgl. Betscheider/Schwerin 2006). Ausländische Teilnehmende sind sehr zurückhaltend und höflich, es sind Personen, die wenig Fragen stellen, kaum Wünsche äußern und das nehmen, was ihnen im Kurs geboten wird (vgl. Betscheider/Schwerin 2006).

Demografiesensible Aspekte

Für Menschen mit Migrationshintergrund und ältere Lernende sollte das Lernklima frei von Konkurrenz, Angst, Über- oder Unterforderung sein. Eine freundliche und entspannte Lernatmosphäre unterstützt den Lernprozess. Ein kollegialer Umgang fällt leichter und kooperative Arbeitsformen können besser durchgeführt werden (vgl. Röger/Reinsky 2004). „Für ältere Mitarbeiter, die lange Zeit dem Lernprozess fern waren, sind kleine Lerngruppen sinnvoll, in denen eine höhere Individualität bei der Betreuung realisiert werden kann.“ (Langhoff 2009)

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Haben Sie ein angenehmes Lernklima geschaffen?
- Ist Ihre Gruppe heterogen zusammengesetzt?

Beschreibung

Nicht nur Sie sollen sprechen, sondern auch die Kursteilnehmenden. Berieseln Sie die Lernenden nicht in einer One-Man-Show, sondern leiten Sie die Teilnehmenden auch im Plenum dazu an, Inhalte zu wiederholen, ihre Sichtweisen zu äußern, sich die Meinungen anderer anzuhören und so untereinander in den Austausch zu kommen. Bauen Sie Gruppenarbeitsphasen ein. Dies lockert die Kommunikations- und Interaktionsstrukturen auf und fördert das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Teamidentität. Bilden Sie Wissenstandems, um wertvolles Wissen (Fachwissen, Branchenkenntnisse und Unternehmenshistorie usw.) von erfahrenen Mitarbeitenden an jüngere Mitarbeitende weiterzugeben. Vorteile von Wissenstandems sind a) der Austausch von Know-How und Erfahrungen, b) das soziale Kompetenzen eingeübt werden, c) dass eine Wertschätzung untereinander erfolgt und d) sich ein kooperatives Miteinander der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einstellt (vgl. Winkels 2007).

Arbeitsgruppen und Wissenstandems bilden gute Methoden, den Dialog zu fördern. Aber auch der Dialog im Gesamtplenum ist wichtig. Die Kopplung von sprachlichen und nicht-sprachlichen Vermittlungsformen, die Reflexion des eigenen Sprachverhaltens, der korrekte Gebrauch von Fachvokabular sowie die Vermeidung von komplizierten Satzstrukturen wäre sehr hilfreich (vgl. Bethscheider/Schwerin 2006). Es empfiehlt sich, darauf zu achten, dass Sie eine ermöglichende und moderierende Sprache, aber keine belehrende Rolle einnehmen (vgl. Reich-Claassen/Tippelt 2013).

Demografiesensible Aspekte

Über den Dialog lernen ältere und jüngere Lernende jeweils voneinander. Dies bietet die Chance, informelle Lernprozesse anzustoßen. Außerdem lernen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen voneinander und miteinander. Dies fördert die interkulturelle Kompetenz.

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Haben Sie darauf geachtet, dass Sie die Teilnehmenden miteinbeziehen, indem Sie Nachfragen stellen?**
- Haben Sie ein Wissenstandem für die Gruppe vorbereitet?**
- Haben Sie die Wünsche der Teilnehmenden bei der Gestaltung miteinbezogen?**
- Achten Sie darauf, welche Rolle Sie einnehmen. Ihre Rolle als Dozent oder Dozentin sollte moderierend und unterstützend sein und nicht belehrend.**

3. GESTALTUNG DER UNTERRICHTSEINHEITEN

Beschreibung

Teilen Sie den Stoff in kleine, inhaltlich abgeschlossene / für sich stehende / eigenständige Einheiten ein, die in sinnvoll aufeinander aufbauender Reihenfolge angeboten / eingebracht werden. Die Bewältigung kleinerer Lerneinheiten fördert Erfolgserlebnisse und damit die Lernmotivation. Machen Sie Pausen nicht während der Bearbeitung einer Lerneinheit, sondern zwischen zwei Lerneinheiten. Die Lehr-Lernsituation kann einerseits dozentengelenkt oder teilnehmergelenkt sein und andererseits entdeckend oder lehrend (Wiechmann 2006, S. 215ff.)

Es gibt unterschiedliche Methoden, die zur Vermittlung von Lerninhalten eingesetzt werden können. Auf der einen Seite die *Inputorientierte Methode*, dessen Ziel ist es, Inhalte anhand von Präsentationen zu vermitteln. Vorteile dieser Methode sind, dass relevante Informationen in begrenzter Zeit vermittelt werden. Allerdings entsteht als Nachteil eine erhöhte Teilnehmendenpassivität sowie eine fehlende Reflexion der Inhalte. Auf der anderen Seite gibt es die *Reflexionsorientierte Methode*. Diese Methode legt den Schwerpunkt auf die gemeinsame Erarbeitung von Inhalten z.B. durch Gruppenarbeit oder Planspiele. Vorteile die sich ergeben sind, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen miteinander kommunizieren und agieren, wodurch neue Denkweisen aufgezeigt werden können. Jedoch ist diese Methode planungs- und zeitintensiv. Eine weitere Methode ist die *Übungsorientierte Methode*. Deren Ziel ist es, dass eine individuelle Erarbeitung, zur Festigung der Inhalte und Kenntnisse, durch Stillarbeit erreicht wird. Positiv ist festzuhalten, dass Erlerntes trainiert werden kann und ein sicherer Umgang erlernt wird. Negativ ist, dass es keine Möglichkeit zur Reflexion sowie keine Unterstützung durch die Gruppe gibt (vgl. Kuyuers/Leyendecker 1982).

Demografiesensible Aspekte

Für ältere Lernende und Menschen mit Migrationshintergrund sollte immer klar sein, welche Module sie wo in den Lernmaterialien wiederfinden können (vgl. Kapitel 3.2). Es empfiehlt sich eine einfache und übersichtliche Benutzerfläche und kein experimentelles Layout. Navigationsangaben, wie z.B. Sidemaps oder Pfadangaben sollten gut erkennbar sein (vgl. Dehler/Gurris 2016).

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Achten Sie auf die Darbietung Ihrer Inhalte, sie sollten in kleine und inhaltlich für sich stehende Teile eingeteilt werden.**
- Haben Sie drauf geachtet, dass Sie Ihre Pause zum richtigen Zeit einlegen? Nämlich zwischen zwei inhaltlichen Aspekten!**
- Benutzen Sie eine einfache und übersichtliche Benutzeroberfläche.**
- Haben Sie bei der Vorbereitung Ihrer Weiterbildungsmaßnahme beachtet, dass es verschiedene Methoden der Vermittlung gibt z.B. input-, reflexions- oder übungsorientiert?**

Beschreibung

Jeder hat sein persönliches Lerntempo. Dies wird durch verschiedene Faktoren bestimmt. Äußere Faktoren sind einerseits die Lernbiographie des oder der Einzelnen. Andererseits spielt die Erwartung an die Lernsituation eine Rolle. Außerdem kommt es auf die Zusammensetzung der Lerngruppe, die Kompetenzen der Auszubildenden/Lehrenden und das Anforderungs- sowie Abstraktionsniveau des Lernstoffes an (vgl. DIE 2000a). Innere Faktoren die unser Lerntempo beeinflussen, sind unser Abstraktionsvermögen, die Konzentrations- und Aufmerksamkeitsgabe sowie das logische Denken (vgl. Synaptikon GmbH n.d.). Verschiedene Erscheinungsformen können beim Lerntempo auftreten. Folgende können genannt werden: überhastet vs. verlangsamt, unstetig vs. stetig, hektisch, sprunghaft, wechselnd, macht nicht alles, oberflächlich vs. zu gründlich (vgl. DIE 2000c). Im Idealfall erfolgt Lernen losgelöst von Ort und Zeit, denn so kann jeder Lernende seinen Lernprozess nach seinen Bedürfnissen gestalten (vgl. Sauter/Sauter 2002).

Demografiesensible Aspekte

Ältere Lernende benötigen bei der Bearbeitung von Aufgaben mehr Zeit. Setzen Sie ältere Lernende daher nicht unter Zeitdruck (vgl. Lehr 2007, Nuissl 2009, BLK 2004, Bruggmann 2000). Es kann helfen, den Lernenden individuelle Wiederholungs- und Vertiefungsschritte anzubieten (vgl. Clemens 2001). Grundsätzlich – und das gilt auch für Menschen mit Migrationshintergrund – kann es hilfreich sein, unterschiedliche Lerntempi in der Weiterbildung zu thematisieren, um andere Teilnehmende dafür zu sensibilisieren.

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Ist das individuelle Lerntempo der Teilnehmer und Teilnehmerinnen bei Ihrer Planung beachtet worden?**
- Haben Sie bei Ihrer Planung darauf geachtet, dass flexible Angebotszeiträume vereinbart werden können?**
- Beachten Sie, dass ältere Lernende individuelle Wiederholungsangebote brauchen und Sie ihnen diese zur Verfügung stellen.**
- Vereinbaren Sie mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen die zu erreichenden Ziele und Teilziele, so können diese Ihr Lerntempo individuell an die Gegebenheiten anpassen. (Quelle siehe Menschen mit Migrationshintergrund)**

Beschreibung

Führen Sie regelmäßige Lernkontrollen durch, um Lücken zu ermitteln: Am Beginn, zu Ende einer Lerneinheit oder zu Ende der Weiterbildung. Wichtig ist hier, dass diese so durchgeführt werden, dass sie zu Erfolgserlebnissen führt bzw. nicht bloßstellend und nicht demotivierend sind z.B. indem jemand „herausgepickt“ wird.

→ Gehen Sie sensibel mit diesem Thema um: „Lücken“ sollten nicht als Defizit dargestellt werden; eine „fehlerfreundliche“ Kultur in der Veranstaltung hilft beim Lernprozess.

Lernkontrollen sind ein wichtiger Bestandteil von Weiterbildungen, da sie den Teilnehmenden dabei helfen kann, seinen bzw. ihren Leistungsstand zu erfahren und der Trainer so weiß, auf welche Punkte er oder sie speziell noch einmal eingehen kann (vgl. Meier 2006). Daher ist es wichtig, dass die Lernkontrollen immer an die Ziele der Weiterbildung angepasst werden (vgl. Meier 2006).

Lernkontrollen können sein:

- ▶ Quizzes, Tests oder Übungsaufgaben für zwischendurch
- ▶ Die Wiedergabe des Inhalts mit eigenen Worten
- ▶ Übung einer praktischen Tätigkeit

Demografiesensible Aspekte

Stellen Sie älteren Lernenden und Menschen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit in Aussicht, einzelne Aufgaben zu Hause bearbeiten zu dürfen. Es kann sein, dass sie mehr Wiederholungen benötigen, um auf dem gleichen Stand zu sein (vgl. Lehr 2007).

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Wie können die Teilnehmenden (möglichst selbstständig) Ihren Lernerfolg feststellen?**
- Wie kann der Lernerfolg nachhaltig gesichert werden?**
- Inwieweit stimmen die Lernkontrollen mit den Zielen und Methoden der Weiterbildung überein?**

Beschreibung

Bauen Sie regelmäßige Wiederholungen und Übungsphasen ein, damit sich die neuen Inhalte und / oder Abläufe festigen können. Nutzen Sie die Lernkontrollen (3.3), um Häufigkeit und Tiefe von Wiederholungen sinnvoll anpassen zu können. Da die Merkfähigkeit zu den alterungsanfälligen Leistungen zählt (vgl. Oerter/Montada 2008), sollten regelmäßig Wiederholungen und Übungsphasen eingebaut werden, damit das Gelernte bzw. Erlernte gefestigt wird. Die Uhrzeit bei den Wiederholungen spielt eine wichtige Rolle. Jeder Mensch hat seine aktiven Phasen zu einem anderem Zeitpunkt des Tages. Die Einen eher morgens und die Anderen eher abends. Deswegen sollten die Wiederholungsphasen mit den Teilnehmenden abgesprochen werden bzw. individuell angepasst werden. Eine weitere Alternative wäre die Wiederholung zu Hause (vgl. Jost n.d.).

Demografiesensible Aspekte

Im Alter nehmen gewisse Ressourcen ab, wie z.B. Arbeitsgedächtnis, Geschwindigkeit oder Aufmerksamkeit. All dies sollte bei der Darbietung des Inhaltes sowie den Wiederholungen beachtet werden. Die Umgebung sowie das Material der Wiederholungen spielt bei älteren Lernenden eine große Rolle, da dies die Lernleistung beeinflussen kann (vgl. Schuhmacher/Martin 2013). Wiederholungen bei Menschen mit Migrationshintergrund sind besonders wichtig, um zu überprüfen ob das Vermittelte verstanden wurde oder ob es noch Barrieren bezüglich der Sprache, des Verständnisses usw. gibt.

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Haben Sie regelmäßige Wiederholungen eingebaut?**
- Achten Sie darauf, dass die Teilnehmenden zu einer anderen Tageszeit am besten lernt bzw. das Wiederholte aufnehmen kann. Sprechen Sie dies mit den Teilnehmenden ab.**
- Bieten Sie Wiederholungen bzw. Übungsaufgaben für zu Hause an, denn auch die Atmosphäre beim Lernen spielt eine wichtige Rolle.**
- Denken Sie an zweisprachiges Arbeitsmaterial bei den Wiederholungen.**

Beschreibung

Vermitteln Sie Lerntechniken sowie Tipps und Tricks rund um das Thema Lernen. Stellen Sie sicher, dass Ihre Teilnehmenden selbstgesteuert lernen können. Paradox: Lernende, die länger nicht oder noch nie selbstgesteuert gelernt haben, benötigen eine stärkere Rahmung von Selbstlernprozessen, z.B. mit Leitfragen auf unterschiedlichen Niveaus bei Textarbeiten. Lassen Sie sich die Lernenden sich selbst beim Lernen beobachten und reflektieren Sie gemeinsam: „Auf welche Ressourcen kann ich zurückgreifen? Wo muss ich nochmal nacharbeiten? Was ist mir leicht / schwer gefallen?“ Vor allem in Zeigen des digitalen Lernens ist es wichtig, die Lernenden dazu zu ermutigen, sich über soziale Medien mit anderen Lernenden über den eigenen Lernprozess auszutauschen (z.B. Chatkanäle, Telefon).

Beispiele für Lerntechniken:

- ▶ Bei Texten: Anschluss an Bekanntes herstellen, Zwischenüberschriften, Absätze in eigenen Worten formulieren
- ▶ Lernzeiten festlegen: Wie lange dauert eine Lernaufgabe? Nehmen Sie sich für diese Aufgabe mindestens eine halbe Stunde Zeit.
- ▶ Regelmäßig kleine Sinneinheiten statt den ganzen Lernstoff auf einmal

Demografiesensible Aspekte

Ältere Lernende haben eventuell mit anderen Methoden gelernt, wie z.B. ausschließlichem Frontalunterricht, und sind selbstgesteuertes Lernen nicht gewöhnt. Hier gilt es, behutsam vorzugehen und ältere Lernende an die neue Lernkultur heranzuführen. Dies gilt auch für Menschen mit Migrationshintergrund. Gerade mit Blick auf das lebenslange Lernen schaffen zeitlich und inhaltlich flexibel aufgebaute Module bessere Zugänge zu lebenslanger Bildung (vgl. MMB-Institut 2011).

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Haben Sie Lerntechniken vorbereitet um diese den Teilnehmenden zu vermitteln?
- Haben Sie darauf geachtet, dass die Teilnehmenden selbstgesteuert lernen können? Wenn ja, auch darauf, dass einige Teilnehmenden mehr Unterstützung brauchen und andere weniger und Sie das selbstgesteuerte lernen an die Bedürfnisse der Teilnehmenden anpassen?
- Reflektieren Sie mit den Lernenden ihr Lernen um eine Gefühl für Verbesserungen zu bekommen
- Haben Sie den Lernenden den Hinweis gegeben, dass Sie über soziale Medien oder den direkten Kontakt im Austausch mit anderen Lernenden bleiben können und Sie sich so ein Feedback bezüglich ihres Lernens einholen können?

Beschreibung

Körperliche Aktivität fördert die Konzentrationsleistung und kann sich auch positiv auf die Lernmotivation auswirken. Bewegungsübungen dienen zur Verbesserung der Kommunikation innerhalb des Gehirns und zur Aktivierung des Gehirns, wodurch die Konzentrationsfähigkeit gestärkt wird (vgl. Clancy, 2006, vgl. Voppel 1999). Planen Sie in regelmäßigen Abständen Bewegung ein. Dies gilt nicht nur für die Pausen, sondern auch Lernphasen können in Bewegung stattfinden.

Bewegung in einer Weiterbildung kann wie folgt aussehen:

- ▶ Brainstorming, dabei im Raum auf- und abgeben, Begriffe zurufen
- ▶ Auswendiglernen beim Waldspaziergang
- ▶ Aufgaben mit regelmäßigem Sitzplatzwechsel
- ▶ Probleme bzw. Situationen durch Pantomime oder Rollenspiele darstellen

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Welche Lerninhalte können die Lernenden an sich selbst (körperlich) erproben?
- Was ist ein geeigneter Lernort für meine Inhalte?
- Haben Sie Gruppenarbeiten sowie Rollenspiele bei Ihrer Vorbereitung mitbeachtet?

4. GESTALTUNG DER LERNMATERIALIEN

Beschreibung

Strukturieren Sie den Lernstoff inhaltlich und optisch übersichtlich.

Zur Unterscheidung einzelner Bereiche können Sie mit unterschiedlichen Farben arbeiten. Dies erhöht die Übersichtlichkeit und der bzw. die Lernende kann sich besser orientieren (vgl. Kröger/Reisky, 2004, S. 124). Da Texte am Bildschirm ca. 20 bis 30% langsamer gelesen werden, ist der Text im Idealfall lesefreundlich gestaltet (vgl. Kröger/Reisky, 2014). Eine linear-hierarchische Struktur ermöglicht den Lernenden, einfach Vor- und Zurückzublätern (vgl. Gerdes 2003).

Demografiesensible Aspekte:

Der Lernstoff sollte gut gegliedert und übersichtlich sein: Präzise Beschreibungen und eine gute Sichtbarkeit hilft beim Lernprozess. Fachbegriffe sollten in Aufgaben integriert werden, nicht in einem losgelösten Glossar. Bei Aufgabenstellungen sollten Textteile und Bilder direkt zusammenstehen und nicht voneinander getrennt werden.

Für Lerntexte bietet sich folgende Metastruktur an:

Metastruktur des Inhalts

Bei Texten

- ▶ Eingangsfrage
- ▶ Schlagworte am Rand
- ▶ Zusammenfassungen
- ▶ Kurze Beispielbeschreibungen
- ▶ Mit Farbkästen und Icons arbeiten
 - ▶ wiederkehrende Elemente z.B. Definitionen immer im grauen Kasten
 - ▶ wichtiges mit Ausrufezeichen → „Hervorhebungen im Text sollen die Aufmerksamkeit des Lesers auf bestimmte Passagen lenken. Sie dienen (...) dazu, beim Überfliegen des Textes den Inhalt des Dargebotenen schnell zu erfassen.“ (Kröger & Reisky, 2004, S. 126)
- ▶ Redundanz
- ▶ Sinnvolle Abschnitte wählen → Absätze
- ▶ Keine langen Textpassagen → prägnante Überschriften, „Lernwegweiser“
- ▶ Nicht nur Gliederung / Inhaltsverzeichnis am Anfang, sondern auch zwischendrin Orientierungshilfe → Wo bin ich gerade? Checkliste / Fragen für Gestaltende

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Haben Sie Ihre Lernmaterialien farblich gestaltet?**
- Achten Sie bei der Gestaltung auf serifenlose Schrift, damit die Übersichtlichkeit bestehen bleibt.**
- Erläutern Sie Fachbegriffe direkt hinter diesen in Klammern, damit es nicht zu Verwirrungen oder Missverständnissen kommt.**
- Haben Sie ihren Text lesefreundlich gestaltet z.B. serifenlose Schrift, Absätze, Überschriften usw.?**

4.2 ANSPRECHEN UNTERSCHIEDLICHER WAHRNEHMUNGSDIMENSIONEN

Beschreibung

Gestalten Sie die Lernmaterialien so, dass unterschiedliche Wahrnehmungskanäle angesprochen werden. Koppeln Sie sprachliche und nicht-sprachliche Vermittlungsformen, wechseln Sie auditive, visuelle und wenn möglich haptische Vermittlungsformen ab. Bieten Sie die Inhalte möglichst über mehrere verschiedene Eingangskanäle (visuell, auditiv, haptisch und interaktiv) an. So steht den Lernenden eine große Bandbreite an Eingangskanälen zur Verfügung, über die sie neues Wissen aufnehmen können.

Wir verzichten an dieser Stelle bewusst auf die Einteilung in Lerntypen. Die Annahme, es gäbe eine dauerhafte Präferenz von Menschen, über einen bestimmten Wahrnehmungskanal zu lernen, ist aus wissenschaftlicher Sicht nicht zutreffend. Allerdings kann ein bestimmter Wahrnehmungskanal situativ bevorzugt werden:

„Eine bestimmte Darstellungsvariante kann dagegen *situativ* bevorzugt werden: Lernende können in einer konkreten Lernsituation visuell oder auditiv präsentierte Informationen bevorzugen. Es spricht also nicht dagegen, zwischen einer auditiven und visuellen Darstellung wählen zu lassen, also z.B. zur Wahl zu stellen, einen Vortrag als Audiofile anzuhören oder am Bildschirm zu lesen. [...] Aus einer solchen *situativen Präferenz* lässt sich nicht ableiten, dass Menschen über eine solche zeitlich andauernde Persönlichkeitseigenschaft verfügen. Es gibt keine Hinweise darauf, dass Menschen bestimmte Wahrnehmungskanäle dauerhaft bevorzugen. Hieraus lässt sich ableiten: Es ist nicht hilfreich, in einem Lernprogramm zu fragen, über welchen Wahrnehmungskanal die Person Informationen bevorzug aufnehmen möchte.“ (Kerres 2012)

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Welche „Lernobjekte“ kann ich mitbringen / anfassen lassen?

Beschreibung

Geben Sie eindeutige, klare und unmissverständliche Anweisungen.

- ▶ eine Anweisung pro Satz
- ▶ keine Befehle, sondern Aufforderungen

Passen Sie die Instruktion an die Komplexität der Aufgabe an. Gute Plakatierung von Instruktionen: Bei Aufgabenstellungen, bei denen ein Textteil und ein Bild zusammengehören, sollten die Instruktionen zwischen Bild und dem entsprechenden Textteil stehen. So ist die Aufgabe optisch mit den beiden relevanten Elementen verankert. Ihre Teilnehmenden werden ein unterschiedliches Vorwissen bezogen auf den fachlichen Input in der Fortbildung mitbringen. Dies stellt Sie vor die Herausforderung, Fachwörter bei den Instruktionen zu meiden oder diese zu erläutern.

Demografiesensible Aspekte

Gerade älteren Lernenden sollte auf Augenhöhe und mit Respekt, ohne einen „belehrenden“ Unterton, begegnet werden. Instruktionen für diese Zielgruppe müssen eine ausreichende Lautstärke haben, da bei älteren Lernenden das Hörvermögen abnehmen kann. Bei Menschen mit Migrationshintergrund kann es zu Sprachbarrieren kommen. Sprechen Sie daher langsam und deutlich, damit ihre Instruktionen verstanden werden. Bei einer Lerngruppe mit mehreren Fremdsprachen kann es sinnvoll sein, vorher abzuklären, in welcher Sprache die Instruktion erfolgen soll oder ob diese teilweise bilingual gestaltet werden sollen.

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Achten Sie bei Ihren Instruktion auf Aussprache und Lautstärke.**
- Wenn Sie Instruktionen geben, achten sie darauf, dass die Teilnehmenden verstehen auf welchen Teil der Aufgabe sich diese beziehen.**
- Bieten Sie Ihre Instruktionen notfalls bilingual an? Eine andere Möglichkeit wäre, ihre Instruktionen durch einen Dolmetscher in die jeweilige Fremdsprache übersetzen zu lassen.**
- Achten Sie darauf, dass Sie bei den Instruktionen möglichst wenig Fachwörter benutzen. Falls dies doch notwendig sein sollte, erläutern Sie diese bitte direkt.**

Beschreibung

Tragen Sie dafür Sorge, dass die Inhalte, die Sie vermitteln, einen realistischen Bezug zur Berufspraxis der Teilnehmenden aufweisen und bauen Sie, sofern zum Thema und zu vermittelten Inhalten passend, praktische Übungen aus dem jeweiligen Kontext ein. Die Bereitstellung von realistischen Fallbeispielen muss aus dem Umfeld der Lernenden stammen, „denn umso einprägsamer sind die Lerninhalte“ (Kröger/Reinsky 2004). Passen Sie dabei auch bewusst die Unterrichtsinhalte an die Expertise und das Vorwissen Ihrer Teilnehmenden an und nutzen Sie vorhandene Kompetenzen und Qualifikationen. Weiterbildungen im beruflichen Kontext sollen den Mitarbeitenden dabei helfen ihre Beschäftigungsfähigkeit aufrecht zu erhalten. Sie sollten sich an den Herausforderungen der Arbeitswelt orientieren und den Mitarbeitenden die nötige berufliche Handlungskompetenz für dessen Berufsleben sichern (vgl. Diekmann 2002). Praxisbeispiele können auch in Form von Rollenspielen angewendet werden z.B. indem eine Situation aus dem Betrieb, die den Teilnehmenden in naher Zukunft begegnen wird, umgesetzt bzw. nachvollzogen wird. Praxisbeispiele können die Vorstellungskraft der Teilnehmenden anregen, wodurch sich diese die Arbeit in Ihrem Betrieb besser vorstellen können und so besser auf die Arbeit in Ihrem Betrieb vorbereitet werden. Praxisbeispiele haben daher eine hohe Aktualität und schaffen unternehmensweit nutzen (vgl. Sauter/Sauter 2002).

Demografiesensible Aspekte

Nehmen Sie ältere Lerner als Experten mit einem breiten Erfahrungswissen wahr und binden Sie sie entsprechend in die Weiterbildung ein. Über sie kann ein fundierter Praxisbezug hergestellt werden. Praktische Bezüge sind eine gute Hilfestellung bei Menschen mit Migrationshintergrund, weil sie die sprachliche Barriere überwinden und mindern können.

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Achten Sie darauf, dass Ihre Beispiele praxisnah sind. Sie können diese sogar an Situationen aus Ihrem Betrieb veranschaulichen.**
- Praxisnah bedeutet unter anderem aber auch zukunftsorientiert. Versuchen Sie anhand von Beispielen den Blick in die Zukunft und die gegenwärtige Aufgabenverteilung im Betrieb/Praxis zu lenken.**

5. SPRACHE IM UNTERRICHT

Beschreibung

Wir verstehen hier diese Aspekte darunter: Dialekt, Satzbau und Wortwahl.

Achten Sie darauf, Ihre Wortwahl und den Satzbau Ihrer Zielgruppe entsprechend anzupassen. Im Allgemeinen sind komplexe Satzstrukturen und lange Wortketten zu vermeiden. Dies beinhaltet auch die eindeutige, klare und unmissverständliche Beschreibung von Sachverhalten und Aufgabenstellungen.

Hinweis: Dialekte können ein Thema sein. Beachten Sie dafür Ihre jeweilige Zielgruppe. Wir geben an dieser Stelle keine Empfehlungen, ob ein Dialekt generell vermieden werden sollte oder nicht.

Auch Körpersprache ist ein Teil von Kommunikation. Verwenden Sie diese dahin eindeutig und zur Unterstützung des Gesagten.

Wichtig ist das freie Reden, auch „Sprechdenken“ genannt, denn da ist die Wortwahl einfacher, der Sprechakt ist natürlicher und die Redegeschwindigkeit herabgesetzt. Im Vorfeld das zu notieren, was in der Weiterbildung dann vorgelesen wird, hat keinen Sinn, denn die Teilnehmenden sind schnell gelangweilt und der Lerngewinn ist recht gering.

Die Einfachheit der Wortwahl ist entscheidend. Fremdwörter oder Fachsprache sollten vermieden werden und statt dessen sollte die Umgangssprache verwendet werden. Es sollten kurze Sätze, rhetorische Fragen und Wiederholungen benutzt werden, denn somit wird das Tempo verlangsamt und die Möglichkeit zum Mitdenken erhöht.

Die Prägnanz des Gesprochenen sollte beachtet werden, denn ein um den „heißen Brei herum reden“ ist für niemanden der Teilnehmenden nützlich. Sie werden eher verwirrt und das Mitdenken behindert.

Abschließend sollte auf die Verständlichkeit der Sprache geachtet werden. Beispiele hierfür wären, dass ein Bezug zur Praxis hergestellt wird, sodass sich die Teilnehmenden direkt angesprochen werden oder bewusst Übertreibungen bzw. überraschende Wendungen benutzt werden, um die Teilnehmenden zu aktivieren (vgl. Döring/Ritter-Mamczek 1997).

Demografiesensible Aspekte

Bei Menschen mit Migrationshintergrund und damit verbundenen Sprachbarrieren kann dialektgefärbtes Sprechen des Trainers Verständnisschwierigkeiten hervorrufen. Einfache Satzstrukturen und die Vermeidung doppeldeutiger Begriffe hilft beim Verständnis. Fordern Sie Ihre Teilnehmenden dazu auf, sich in deutscher Sprache zu äußern. Eine Ausnahme ist das Ausweichen auf Fremdsprache, wenn das Verständnis von Fachvokabular gesichert werden soll.

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Achten Sie drauf dass Sie frei sprechen und nicht Ihr Manuskript ablesen**
- Benutzen Sie Umgangssprache. Falls Fachvokabular bzw. Fremdwörter nötig sind, erklären Sie diese.**
- Stellen Sie Prägnanz bei Ihrem Gesprochenen her, dass bedeutet, reden Sie „nicht um den heißen Brei herum“.**
- Stellen Sie einen Bezug zur Praxis dar, indem Sie Beispiele aus der Praxis benennen. Denn so wird der Vortrag bzw. die Weiterbildung anschaulicher für die Teilnehmenden.**

Beschreibung

Achten Sie auf die präzise und korrekte Verwendung von Fachvokabular. Binden Sie (neue) Fachbegriffe in die Aufgabenbeschreibung ein und notieren Sie diese nicht ausschließlich in einem von der Aufgabe losgelösten Glossar. Darüber hinaus können Sie bei komplexen Fachthemen Fachwörterbücher einsetzen. Denken Sie bei der Verwendung von Fachvokabular daran, dass manche Wörter in anderen Kulturen oder Ländern eine andere Bedeutung haben können. Die Teilnehmenden bringen unterschiedliches Vorwissen mit, weshalb Sie sich über den Einsatz von Fachvokabular im Klaren sein sollten bzw. dieses bilingual einsetzen sollten.

Demografiesensible Aspekte

Bei älteren Lernenden müssen Sie eventuell auf Fachbegriffe für alte und neue Inhalte hinweisen, sowie englische Fachbegriffe übersetzen. Bei Menschen mit Migrationshintergrund empfiehlt sich die Thematisierung des Fachvokabulars in der Landessprache. Ein mehrsprachiger Fremdsprachenglossar ist hier eine gute Hilfe.

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Übersetzen Sie bei Bedarf englische Fachbegriffe in andere Sprachen wie z.B. Deutsch, Russisch, Türkisch.**
- Beachten Sie bei der Verwendung von Fachvokabular das unterschiedliche Vorwissen der Teilnehmenden.**
- Haben Sie darauf geachtet, dass Sie kein Fachvokabular verwenden, das in anderen Sprachen, Kulturen oder Ländern eine andere Bedeutung hat?**

Beschreibung

Wiederholen Sie schwierige und komplexe Inhalte (bei Bedarf auch mehrmals) und geben Sie den Teilnehmenden genügend Zeit, das Gesagte zu reflektieren und gegebenenfalls auch Fragen zu stellen. Zusätzliche Erläuterungen und Hinweise helfen den Lernenden beim Verständnis. Auch eine konstruktive und verständnisvolle Atmosphäre, in der mehrmaliges Nachfragen kein Problem darstellt, unterstützt den Lernprozess. Wiederholungen können zur Festigung des Erlernten beitragen, weshalb Wiederholungen für Sie kein Problem bzw. eine Unterbrechung darstellen sollte. Nutzen Sie Nachfragen einerseits für die erneute Thematisierung von Schwierigem in der Gruppe und andererseits als Feedback für ihre Veranstaltung. Verdeutlichen Sie den Teilnehmenden am Anfang, dass es keine doofen Fragen gibt und die Teilnehmenden alles fragen dürfen.

Demografiesensible Aspekte

Bei Menschen mit Migrationshintergrund kann es zu Verständnisschwierigkeiten kommen. Nutzen Sie für Erläuterungen daher gegebenenfalls andere Begriffe. Bei älteren Lernenden nimmt das Hörvermögen mit der Zeit ab. Undeutliches und leises Sprechen kann zu Wiederholungen bzw. Nachfragen führen, weshalb Sie auf Ihre Aussprache achten sollten.

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Richten Sie Ihre Weiterbildung ggf. bilingual aus oder organisieren Sie im Vorfeld einen Dolmetscher.**
- Gehen Sie explizit auf Wiederholungen ein evtl. verdeutlichen Sie, den Inhalt der nachgefragt wurde, anders.**
- Machen Sie deutlich, dass Wiederholungen für alle Teilnehmenden von Vorteil sein können und diese in Ordnung sind.**
- Werden Sie sich im Vorfeld bewusst, wie Sie Nachfragen anders bzw. konkreter beantworten könnten.**

6. ERGONOMIE

Beschreibung

Bei der optischen Gestaltung von Lehr-Lernmaterialien sollten Sie im Besonderen auf die Schrift(-größe), Visualisierungen und Farbgestaltung achten. Die Schriftgröße sollte so gewählt werden, dass sie ohne Anstrengung leicht gelesen werden kann. Bei der grafischen Visualisierung von Inhalten sollte jede einzelne Information gut sichtbar ist und die Lehr-Lern-Materialien gleichzeitig nicht optisch überfrachtet wirken. Für zusammengehörige Informationen können Sie die gleiche Farbe verwenden, da hierbei bereits über die Farbgebung eine Strukturierung geschaffen wird. Vergessen Sie auch nicht Abbildungen und Bilder mit einer Bildunterschrift zu versehen und wenn nötig, eine Legende zu ergänzen, die die verwendeten Farben und Symbole erklärt. Um die Lernenden nicht zu verwirren, empfiehlt es sich, Abkürzungen bei dem ersten Auftreten auszuschreiben und die Abkürzung in Klammern zu setzen. Des Weiteren wäre ein Abkürzungsverzeichnis sinnvoll.

Demografiesensible Aspekte

Zur Kompensation von altersbedingten Sehschwächen können Sie verstellbare Schriftgrößen einsetzen. Diese kann auch jene Nutzende unterstützen, die das Lesen längerer Texte in digitaler Form nicht (oder nicht mehr) gewöhnt sind.

Bei Lernenden mit Migrationshintergrund können grafische Elemente anstelle von Texten sprachliche Hürden überfinden und dem Verständnis dienen.

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Haben Sie die Schriftgröße sowie Farbgestaltung z.B. kein Rot auf Grün oder umgekehrt, bei der Fertigung Ihrer Lernmaterialien beachtet?**
- Achten Sie darauf, dass Ihre Lernmaterialien nicht überfrachtet werden, also das eine gute Abwechslung von textlichen sowie bildlichen Anteilen gewährleistet ist.**
- Haben Ihre Abbildungen Bildunterschriften?**
- Sind Ihre Abkürzungen beim ersten Erscheinen ausgeschrieben und die Abkürzung in Klammern vermerkt?**

Beschreibung

Bei dem Lernort sollte darauf geachtet werden, dass die Beleuchtung angemessen ist. Dies wiederum bedeutet, dass das Licht dimmbar ist, damit es der Situation angepasst werden kann. Angedunkelt bei der Vorstellung einer Power Point und aufgehellt bei Gruppenarbeiten. Das Licht sollte die Teilnehmenden nicht blenden.

Des Weiteren sollte bei der Auswahl des Lernortes darauf geachtet werden, dass der Geräuschpegel in der Umgebung nicht zu hoch ist oder durch Schließen von Fenstern oder Türen abgemildert werden kann.

Der Lernort sollte genügend Sitzmöglichkeiten enthalten, welche gut abgepolstert sind bzw. sich der Form des Körpers anpassen. Nicht nur „normale“ Stühle können als Sitzmöglichkeit dienen. Auch Gymnastikbälle oder Drehstühle können für das Sitzen verwendet werden, denn hierbei wird der Rücken gestützt sowie stabilisiert. Nicht nur auf die Gestaltung des Lernortes sollte Wert gelegt werden, sondern die Umgebung bzw. das Befinden des Lernortes spielt eine Rolle. Wenn die Weiterbildungsmaßnahme z.B. in einer Schule stattfindet, kann dies negative Erinnerung an die Schulzeit auslösen und die Teilnehmer und Teilnehmerinnen gehen eventuell demotiviert in die Weiterbildungsmaßnahme (vgl. Schübler 2013).

Bei der Gestaltung des Lernortes sollte nicht nur darauf geachtet werden, dass die Ergonomie stimmt, sondern auch auf die variable Gestaltung des Raums. Das bedeutet, dass der Raum anregen sowie zum ausprobieren und zum Verweilen einladen soll. Der Raum sollte die Möglichkeit zur Umgestaltung bieten, je nachdem ob Einzel- oder Gruppenarbeit erfolgt (vgl. Watschinger 2007). „Teilnehmer/innen sollten ihre Lernräumemitgestalten können, z.B. durch Wandzeitungen, Blumen, Lerngegenstände, variable Sitzordnungen.“ (Siebert 1999).

Demografiesensible Aspekte

Da die Sehfähigkeit bei Älteren ab dem 45. Lebensjahr abnimmt, ist darauf zu achten, dass das Beleuchtungsniveau anpassbar ist (vgl. Langhoff 2009). Im Alter nimmt außerdem die Fähigkeit hochfrequente Töne zu hören ab, was meist mit einer Lärmschwerhörigkeit einhergeht. Ältere Lernende brauchen eine geräuscharme Umgebung (vgl. Langhoff 2009). Ältere Lernende können ihre Aufgaben weniger gut erledigen, wenn sie währenddessen extremen Umgebungseinflüssen wie Hitze, Kälte, Lärm oder unzureichender Beleuchtung verbunden sind (vgl. Langhoff 2009). Aufgrund der Abnahme von Erregbarkeit, Kontraktibilität und Elastizität der Muskeln im Alter, sollte drauf geachtet werden, dass Zwangshaltungen (vgl. Langhoff 2009) auf ungemütlichen Sitzmöbeln vermieden werden und unterschiedliche Sitzmöbel angeboten werden.

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Besitzt der Raum in dem die Weiterbildungsmaßnahme stattfindet eine gute Beleuchtung z.B. dimmbar, blendet nicht?**
- Findet die Weiterbildungsmaßnahme in einer geräuscharmen Umgebung statt?**
- Welche Sitzmöglichkeiten bieten Sie an?**
- In welcher Umgebung findet ihre Weiterbildungsmaßnahme statt?**
- Ist Ihr Raum so gestaltet, dass dieser an die verschiedenen Arbeitsformen angepasst werden kann?**

Beschreibung

Achten Sie bereits bei Ihrer Planung darauf, dass Sie genügend Pausen einplanen, die möglichst zwischen zwei inhaltlichen Sinnabschnitten liegen. Ein kurzer Spaziergang an der Luft steigert die Konzentration in der Folgephase. Reagieren Sie auch auf die Bedürfnisse Ihrer Gruppe und Signale wie schwindende Konzentration oder Unruhe. Dabei gilt es auch, die individuelle Lernbiografie Ihrer Teilnehmenden zu beachten, wenn beispielsweise die Lernenden seit längerem nicht mehr in schulähnlichen Seminarsituationen gelernt haben. Pausen sollten zur Nahrungs- sowie Flüssigkeitsaufnahme dienen, denn wie wir alle wissen, braucht unser Körper Zucker und Energie, um diese in "Leistungsfähigkeit" umsetzen zu können. Pausen können den Teilnehmenden zum Austausch untereinander sowie zum besseren Kennenlernen dienen. Pausen bieten sich an, als kleine Pausen zwischen verschiedenen Inputs sowie als eine große Pause in der Mittagszeit, damit die Teilnehmenden diese zur Nahrungsaufnahme nutzen können.

Demografiesensible Aspekte

Der Lernprozess von älteren Lernenden ist störanfälliger als der jüngerer. Pausen sollten nicht während einer Übungsphase eingesetzt werden, denn das verschlechtert die Lernleistung (vgl. Lehr 2007). Man kann sagen: „[...] Lernen im Ganzen begünstigt Ältere“ (ebd.). Für Menschen mit Migrationshintergrund kann unter dem Begriff Pause etwas anderes verstanden werden wie z.B. die Siesta in Spanien. Klären Sie im Vorfeld ab, wann Sie Pausen einlegen möchten bzw. wie die Teilnehmenden Ihnen signalisieren können, dass Sie eine Pause benötigen.

Checkliste / Fragen für Gestaltende

- Legen Sie Pausen nicht während Übungseinheiten ein, denn diese verschlechtert die Lernleistung.**
- Vereinbaren Sie vorab mit der Gruppe, wann Pausen stattfinden z.B. indem Sie einen Tagesablauf aushändigen.**
- Klären Sie im Vorfeld, was die Teilnehmenden unternehmen können, wenn Sie eine Pause benötigen.**

- ▶ Software-Ergonomie (SE) ist die Arbeit hin zu leicht verständlicher und schnell benutzbarer Software unter den gebotenen technischen Möglichkeiten und unter der Einhaltung definierter bzw. empirisch entstandener Standards und Styleguides.
- ▶ Die SE ist ein **Teilgebiet der Mensch-Computer-Interaktion**.
 - ▶ Die Mensch-Computer-Interaktion als Teilgebiet der Informatik beschäftigt sich mit der benutzer-gerechten Gestaltung von interaktiven Systemen und ihren Mensch-Maschine-Schnittstellen.
 - ▶ Dabei werden neben Erkenntnissen der Informatik auch solche aus der Psychologie (vor allem der Medienpsychologie), der Arbeitswissenschaft, der Kognitionswissenschaft, der Ergonomie, der Soziologie und dem Design herangezogen.
- ▶ Ihr Ergebnis ist die **Gebrauchstauglichkeit** (usability) von Computerprogrammen.
- ▶ Gegenstandsbereich der Software-Ergonomie ist der arbeitende Mensch im Kontext (Software-nutzung an Arbeitsplätzen). Allgemein wird heute die Benutzung von bzw. die Interaktion mit Computern betrachtet. Dies bedeutet die Berücksichtigung (neuro)psychologischer Aspekte beim Entwerfen der Software – wie dies methodisch auch die Ingenieurpsychologie anstrebt –, um eine optimale Mensch-Maschine-Schnittstelle zur Verfügung zu stellen. Dies soll sich in besonders leicht verständlichen funktionalen Einheiten ausdrücken (Bsp. einfache Dialoge bei Systemen mit GUI). Die Entwicklung gebrauchstauglicher Software wird im Rahmen des Usability-Engineering geleistet.
- ▶ Im Bereich der Software-Ergonomie existieren formale Richtlinien für die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen, **für die Darstellung von Informationen am Monitor** sowie deren Manipulation durch Eingabegeräte.
- ▶ Diese Richtlinien sind in der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) sowie in der Norm EN ISO 9241 festgehalten und sollten daher bei der Erstellung von Anwendungssoftware berücksichtigt werden.

Apel, Heino & Kraft, Susanne (2003): Online Lehren. Planung und Gestaltung netzbasierter Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Bethscheider, Monika & Schwerin, Christine (2006) Kompetent mit Heterogenität umgehen! Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung von Lerngruppen mit Teilnehmenden unterschiedlicher Herkunft. In: Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung Abteilung Arbeit und Sozialpolitik (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potentiale nutzen. Berufliche Weiterbildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Bonn 2006, S. 64-70.

Bett, Katja & Fassnacht, Konrad (2015): Die Blended-Learning-Formel: Webinare + E-Learning + Präsenz. [Online]. Verfügbar unter: http://clc-learning.de/wp-content/uploads/2015/01/562DE_WP_Erfolgreiches-Lernen-mit-Webinaren.pdf. [23.05.2016].

Bruggmann, Michael (2000): Die Erfahrung älterer Mitarbeiter als Ressource. Dt.-Univ.-Verlag. Zürich, 2000

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Grünbuch Arbeiten 4.0. Online unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile

BMBF 2013 Bundesministerium für Bildung und Forschung: Zukunftsbild „Industrie 4.0“. Berlin 2013. veröffentlicht im Internet: https://www.bmbf.de/pub/Zukunftsbild_Industrie_4.0.pdf (zuletzt abgerufen: 25.1.2017)

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2004): Strategien für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Bonn, 2004.

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg: Blended Learning und ältere Lerner/innen <http://bl-unioldenburg.pbworks.com/w/page/4290930/BL%20und%20%C3%A4ltere%20LernerInnen#a-3.2>

Clancy, Mary E. (2006): Besser lernen durch Bewegung. Spiele und Übungen fürs Gehirntaining. Mühlheim: Verlag an der Ruhr.

Dehler, Johanna & Gurrus, Silke (2016): Eingerostet oder Erfahren? Anders oder Anpassungsfähig? Herausforderungen und Chancen für die betriebliche Weiterbildung im demografischen Wandel. [Online]. Verfügbar unter: http://www.abeko.ifo.tu-dortmund.de/images/pdf/Herausforderungen_und_Chancen.pdf. [15.08.2016].

Delles, Stephan & Gerstenberger, Axel (2011): E-Learning und Blended Learning bei den WWK Versicherungen. In: Dittler, U. E-Learning. Einsatzkonzepte und Erfolgsfaktoren des Lernens mit interaktiven Medien. München: Oldenbourg Verlag.

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2000a): Das Lerntempo. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.die-bonn.de/tagg/deutsch/index.html>. [06.07.2016].

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2000b): Gründe für ... „Jeder hat ein persönliches Lerntempo!“. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.die-bonn.de/tagg/deutsch/inhalt/zweig43.html>. [06.07.2016].

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2000c): Individuelles Tempo beim Lernen. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.die-bonn.de/tagg/deutsch/index.html>. [06.07.2016].

Dewe, Bernd & Feistel, Katharina (2013): Betriebliche Weiterbildung. Materialien in didaktischer und bildungsökonomischer Perspektive. Franz Steiner Verlag, Stuttgart.

Diekmann, Knut (2002): Qualitätskriterien für berufliche Weiterbildung im Wettbewerb. In: Heinold-Krug, Eva & Meisel, Klaus (Hrsg.). Qualität entwickeln – Weiterbildungen gestalten (S. 56-60). Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG: Bielefeld.

Döring, Klaus W. & Ritter-Mamczek, Betinna (1997): Lehren und Trainieren in der Weiterbildung. Ein praxisorientierter Leitfaden. Deutscher Studien Verlag: Weinheim.

Duale Hochschule Baden-Württemberg Mannheim: Schriftraum. [Online]. Verfügbar unter: <http://typo.ronn23.de/?pid=20>

Felguth, Astrid & Völz, Christiane (2014): Leichte Sprache und einfache Sprache. [Online]. Verfügbar unter: http://leichtesprache.org/images/Leichte_und_einfache_Sprache.pdf. [01.06.201].

Gartzke, Arndt; Stolte, Marco & Brinkschröder, Christian (n.d.): LernLab Note. Power ON Power OFF = Medienkompetenz. [Online]. Verfügbar unter: http://groups.uni-paderborn.de/wipaed/learnlabmediendidaktik/Website/7_files/9_Medienkompetenz.pdf. [15.08.2016].

Gerdes, Heike (2003): Aufbereitung von Lehrmateril für Online Seminare. In: Apel, Heino & Kraft, Susanne (2003): Online lehren. Planung und Gestaltung netzbasierter Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.

Hofmann, H., Mau-Edres, B., Ufholz, B. (2005): Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz.

IAB 2005 IAB Kurzbericht, Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nr. 21, 14. November 2005, veröffentlicht im Internet: <http://doku.iab.de/kurzber/2005/kb2105.pdf> (zuletzt abgerufen: 25.1.2017)

Jäger, Kathrin; Moros, Ralf; Geißler, Anja & Gläser, Roger (2012): Konzeption und Aufbau eines Blended-Learning-Weiterbildungskurses „Technische Chemie“ (tc-compactBL).

Jost, S. (n.d.): „Wozu und wie soll ich wiederholen?“ oder „Durch Wiederholung effizienter lernen“. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.lernen-merken-erinnern.de/wozu-und-wie-soll-ich-wiederholen-oder-durch-wiederholung-effizienter-lernen/>. [01.08.2016].

Kröger, Helga & Reisky, Antares (2004): Blended-Learning - Erfolgsfaktor Wissen. Bertelsmann Verlag. Bielefeld, 2004.

Kuypers, Harald W. & Leyendecker, Bernd (1982): Erwachsenenbildung in der Praxis. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Langhoff, T. (2009): Den demographischen Wandel im Unternehmen erfolgreich gestalten. Eine Zwischenbilanz aus arbeitswissenschaftlicher Sicht. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.

Lehr, Ursula (2007): Psychologie des Alterns. Wiebelsheim:Wuelle & Meyer Verlag GmbH & Co. Ein Handbuch für die Aus- und Weiterbildung. In: Loebe, H., Severing, E. (Hrsg). Leitfaden für die Bildungspraxis. Schriftenreihe der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gemeinnützige GmbH, Band 8. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld.

Meier, Rolf (2006): Praxis E-Learning. Grundlagen, Didaktik, Rahmenanalyse, Medienauswahl, Qualifizierungskonzept, Betreuungskonzept, Einführungsstrategie, Erfolgssicherung. GABAL Verlag GmbH: Offenbach.

MMB-Institut für Medien- und Kompetenzforschung (2011): Schlussbericht zur qualitativen Studie „E-Learning 50plus“ im Rahmen der Initiative „IT 50plus“. Essen/Berlin, 2011.

Nuissl, Eckhard (2009): Professionalisierung in der Altenbildung. In: Kocka, Jürgen/Staudinger, Ursula M. (2009): Alter, Bildung und Lebenslanges Lernen. Stuttgart: Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft mbH. S. 95 – 105.

Oberhoff, Ina (2008): Angenehmes Lernklima hilft beim Lernen. [Online.] Verfügbar unter: <http://www.bfs-soulingen.de/index.php/antraege-anfragen/50-archiv/schule-und-bildung/255-angenehmes-lernklima-hilft-beim-lernen>. [03.06.2016].

OECD (2016), Erfolgreiche Integration: Flüchtlinge und sonstige Schutzbedürftige, OECD Publishing, Paris. [Online]. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264251632-de>. [19.05.2016].

Oerter, R. & Montada, L. (2008): Entwicklungspsychologie. 6. vollständig überarbeitete Auflage. Beltz Verlag. Weinheim, Basel.

Reich-Claassen, Jutta & Tippelt, Rudolf (2013) Erwachsenen- und Weiterbildungspolitik – Zur Notwendigkeit der Berücksichtigung der mittleren und späteren Lebensphase in der Bildungspolitik. In: Hüther, Michael/ Naegele, Gerhard (2013): Demografienpolitik. Herausforderungen und Handlungsfelder. Wiesbaden. S. 179 – 222.

Reinmann-Rothmeier, Gabi (2003): Didaktische Innovation durch Blended Learning. Leitlinien anhand eines Beispiels aus der Hochschule. Bern: Hans Huber Verlag.

Roßnagel 2011 C. Roßnagel, „Berufliche Weiterbildung älterer Beschäftigter: Elemente einer umfassenden Förderungsstrategie“, in B. Seyfried (ed.), Ältere Beschäftigte: Zu jung, um als zu sein. Konzepte – Forschungsergebnisse – Instrumente, Bielefeld, 2011, pp. 57-64.

Settelmeier, Stephanie (2009): Ein angenehmes Lernklima schaffen.

Siebert, H. (1999): Lernräume. In: DIE – Zeitschrift für Erwachsenenbildung 6, H. 4, S. 44.

Schöpf 2007 N. Schöpf, „Vintage und Weiterbildung. Defizitmodelle oder bildungsbiografische Unterschiede als Referenzpunkte der Personalentwicklung“, in H. Loebe, E. Severing (Hrsg.): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik, Bd. 44. Bielefeld, 2007, S. 9-25

Schübler, I. (2013): Entwicklungsförderliche Gestaltung von (virtuellen) Lernumgebungen und -räumen in der Erwachsenenbildung. In: Feld, T. C., Kraft, S., May, S., Seitter, W. (Hrsg). Engagierte Beweglichkeit. Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung. (S. 217 – 229). Wiesbaden.

- Spath 2013 D. Spath (Hrsg.) "Produktionsarbeit der Zukunft – Industrie 4.0", Stuttgart: Fraunhofer Verl.
- Synaptikon GmbH (n.d.) Das Lerntempo. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.neuronation.de/das-lern-tempo>. [06.07.2016].
- Teml, Hubert & Teml Helga (2006): Erfolgreiche Unterrichtsgestaltung. Wege zu einer persönlichen Didaktik. Studienverlag Ges.m.b.H.: Innsbruck.
- Thalheimer, W. (2006). Spacing Learning Events Over Time: What the Research Says. Somerville.
- Watschinger, J. (2007): Neues Lernen braucht neue Räume. In: Watschinger, J./Kühebacher, J. (Hrsg.): Schularchitektur und neue Lernkultur. Neues Lernen – Neue Räume. Bern, S. 31-34.
- Wiechmann, Jürgen (2006). Unterrichtsmethodik. In: Arnold, Karl-Heinz; Sandfuchs, Uwe; Wiechmann, Jürgen (Hrsg): Handbuch Unterricht (S.215-220). Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Winkels, Rico S. (2007): Demografischer Wandel: Herausforderungen und Chancen für Personalentwicklung und Betriebliche Weiterbildung. Berlin: LIT Verlag.
- Wolfgang, Clemens (2001): Ältere Arbeitnehmer im sozialen Wandel. Von der verschmähten zur gefragten Humanressource?. Springer Verlag. Wiesbaden, 2001.