

Christian StamoV Roßnagel

Mythos: „alter" Mitarbeiter

Lernkompetenz jenseits der 40?!

HOCHSCHULE
LIECHTENSTEIN
Bibliothek

BEUZPVU

Inhalt

Was Sie in diesem Buch erwartet

IX

Teil I Grundlagen

1	Formen der Weiterbildung und ihre Lernanforderungen	2
1.1	Warum lebenslang lernen?	3
1.1.1	Demographischer Wandel und alternde Belegschaften	3
1.1.2	Handlungsbedarf in der Personalentwicklung	4
1.1.3	Konzepte zur Umsetzung lebenslangen Lernens	6
1.2	Lernkonzeptionen unter der Lupe	10
1.2.1	Formelle und informelle Weiterbildung	14
1.2.2	Informelle Weiterbildung und der Bedarf an selbstgesteuertem Lernen	17
2	Mythen und Fakten zur Lernfähigkeit Älterer	22
2.1	Altersstereotype und ihre Folgen	23
2.2	Längst überholt: Das Defizitmodell des Alterns	26
2.2.1	Äpfel und Birnen verglichen: Forschung der ersten Generation	26
2.2.2	Probleme des Defizitmodells	3,7
2.3	Wie verloren, so gewonnen?	3
2.3.1	Veränderung der fluiden Intelligenz im Alter	31
2.3.2	Die Rolle der kristallinen Intelligenz	34
2.4	Altern und Lernfähigkeit	S7
3	Lernbereitschaft im Lauf des Berufslebens	41
3.1	Lernkompetenz als Kernelement der Lernbereitschaft	42
3.1.1	Drei Ebenen der Lernkompetenz	44
3.1.2	Lernkompetenz und Lernerfolg	53
3.2	Individuelle Quellen der Veränderung der Lernkompetenz	56
3.2.1	Altersabhängige Veränderungen der Arbeitsmotivation	57
3.2.2	Motivationale Selektivität	58
3.2.3	Sozioemotionale Selektivität	59
3.2.4	Selbstwirksamkeit und Zielorientierung	62

3.3	Organisationale Einflüsse auf die Lernkompetenz	66
3.3.1	Alters- und Lernklima	66
3.3.2	Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern	70

Teil II Werkzeuge zur Förderung der Lernkompetenz Älterer

if	Schaffung des geeigneten betrieblichen Umfelds	M
4.1	Die Einbettung der Weiterbildung ins dynamische Personalmanagement	75
4.1.1	Handlungsfelder dynamischen Personalmanagements	78
4.1.2	Grundzüge der Umsetzung altersgerechter Weiterbildung	85
4.2	Indirekte Förderung	89
4.2.1	Klimamanagement	g^
4.2.2	Schaffung lernförderlicher Umgebungen	93
5	Lernen will gelernt sein: Trainings zur Förderung der Lernkompetenz	100
5.1	Besonderheiten des Lernens älterer Beschäftigter	Xβl
5.1.1	Grundzüge einer altersgerechten Didaktik	101
5.1.2	Vorbehalte älterer Beschäftigter gegen Weiterbildung	106
5.1.3	Ansätze zur Ausräumung von Vorbehalten finden	109
5.2	Werkzeuge der direkten Förderung	112
5.2.1	Strategietraining	113
5.2.2	Kognitives Training	121
5.2.3	Lernverträge	125
	Schlussbetrachtung	128
	Anhang	
	Vertiefungsmöglichkeiten	132
	Literatur	136
	Sachregister	150