

Zeitschrift für Theorie und Praxis in der Beratung
Jahrgang 22, Heft 1/2021

Inhalt

Editorial	2
<i>Mustafa Ghulam & Philipp Feistauer:</i>	
Weiterbildung und ihre Alterssensitivität	3
<i>Nina Müller-Martin:</i>	
Irgendwie anders – oder doch nicht? Hochbegabung in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung	13
<i>Peter Rottländer:</i>	
„Agency“ und Ziele in der Paartherapie	30
<i>Herbert Effinger:</i>	
Leserbrief zu Beratung Aktuell 4/2020	35
Buchbesprechungen	36
Impressum	55

Editorial

Menschen, die ihren Arbeitsplatz wechseln mussten oder schon lange auf der Suche nach einem Arbeitsplatz sind, werden vom Jobcenter auch durch Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Dabei stellt sich die Frage, ob eigentlich die gleiche Weiterbildung für jedes Alter, also für Menschen über 30 oder über 50, geeignet ist, obwohl doch klare Unterschiede bei der Energie, der Lernbereitschaft und -fähigkeit, der Motivation, der Zuverlässigkeit oder auch der Gesundheit zu bestehen scheinen. Und: Macht es eigentlich Sinn, Menschen mit einem unterschiedlichen Bildungs- und Alphabetisierungsniveau denselben Maßnahmen zuzuweisen? Dieser Frage stellen sich Mustafa Ghulam und Philipp Feistauer in ihrem Beitrag *Weiterbildung und ihre Alterssensitivität*. Sie plädieren für eine Evaluierung der Nachhaltigkeit und Gestaltung solcher Maßnahmen unter Berücksichtigung der Altersgruppe, des Qualifizierungsniveaus, des Berufsinteresses und selbstverständlich der nachvollziehbaren persönlichen Umstände (wie z.B. Kindererziehung, gesundheitliche Einschränkungen usw.) der Teilnehmenden.

In ihrem Beitrag *Irgendwie anders – oder doch nicht? Hochbegabung in der Ehe-, Familien- und Lebensberatung* beschäftigt sich Nina Müller-Martin mit Besonderheiten, die sich aufgrund einer intellektuellen Hochbegabung bei erwachsenen Klientinnen und Klienten in der psychosozialen Beratung ergeben. Sowohl bei der Literaturrecherche als auch bei der Einordnung der empirischen Befunde bleiben viele Fragen offen und es zeigt sich, dass noch viel Forschungsbedarf zum Thema erwachsene Hochbegabte besteht. Unter der Annahme, dass eine intellektuelle Hochbegabung dem Leben eine besondere Färbung geben kann, wird ein Beratungsmodell entwickelt, das es Beraterinnen und Beratern ermöglichen soll, den Aspekt Hochbegabung unkompliziert in Beratungen zu berücksichtigen.

Die fachliche und kollegiale Auseinandersetzung über verschiedene Zugänge in der Beratung steckt nach wie vor noch in den Kinderschuhen. Einen Beitrag dazu leistet Peter Rottländer mit seinem Beitrag *„Agency“ und Ziele in der Paartherapie. Eine Erwiderung auf die Rezension des Buches „Mentalisieren mit Paaren“ in Beratung Aktuell 4/2020*. Darüber hinaus formuliert Herbert Effinger eine Resonanz auf das Schwerpunktthema der letzten Ausgabe im Jahr 2020, der Vermittlung von Beratungskompetenzen im Hochschulkontext.

Wir freuen uns über diese beiden Reaktionen als einen Beitrag des gemeinsamen Ringens und der Auseinandersetzung mit Fragen gelingender Beratung.

Rudolf Sanders & Christine Kröger

Mustafa Ghulam & Philipp Feistauer
Weiterbildung und ihre Alterssensitivität

1. Passt eine Weiterbildung für jedes Alter?

Da die Forschung zur Entwicklung effektiver alterssensitiver Weiterbildungsangebote, die auf Alterwachsene abzielen, im Bereich der Erwachsenenbildung erst am Anfang steht (Resch & Höglinger 2010), existieren bisher für die Altersgruppe der über 50-Jährigen nur wenige Einrichtungen mit Weiterbildungsangeboten wie z. B. an der Technischen Universität Berlin (Hakelberg 2017) oder an der Universität Bremen (Henis 2018). Jedoch sprechen diese lediglich die begrenzte Personengruppe der Akademiker an. Hinzu kommt, dass sie von den Teilnehmern freiwillig und nicht unter Druck, wie z. B. bei Weiterbildungsmaßnahmen durch das Arbeitsamt, wahrgenommen werden. Dabei spielt die Beratung bzw. das Coaching eine wichtige Rolle, um die Teilnehmer bei der Wahl und/oder Zuordnung einer Weiterbildungsorientierung zu unterstützen. Berufs- bzw. Job-Coaching kann aufgrund seiner dauerhaften Begleitung die Nachhaltigkeit der Teilnahme der Erwachsenen sicherstellen, wenn aber die Teilnahme freiwillig ist, weil die nichtfreiwillige Teilnahme unangemessene Teilnahme (keine Zuverlässigkeit, spät kommen, früher gehen, keine besondere Aufmerksamkeit usw.) in einem Kurs verweist. (Vgl. Schmidt 2007). Ungeachtet dessen zeigt eine Studie von Weinbauer-Heider (2020), dass eine Transfermotivation nicht nur ausschließlich mit freiwilligen Teilnehmenden verbunden ist. Nichtfreiwillige Teilnehmende können ebenso durch eine Beratung bzw. ein Coaching motiviert werden, in der ihre Anliegen, Interessen, Umstände, Ziele usw. gründlich bearbeitet werden, um diesen Teilnehmern diese Qualifizierungen empfehlen zu können, die ihren Interesse und ihrem Potenzial besser entsprechen (Ghulam 2017; 2018). Solche Zuordnung soll im Fall vom Jobcenter bzw. von der Bundesagentur zugewiesenen werden. Dabei sind das Alter und die Qualifikationen der jeweiligen Personen gleichfalls zu berücksichtigen, weil das bestimmte Lernen (z.B. EDV- und Word-Kenntnisse zum Schreiben von Bewerbungen) u. a. vom Alter und/oder der Qualifikation abhängig ist. Bezüglich der Aufnahmefähigkeit des Lernens konnte Barz (2003) feststellen, dass diese im Alter unaufhaltsam abnimmt, sodass sich aus dieser Beobachtung heraus in den letzten Jahren immer wieder eine Diskussion darüber entwickelt hat, wie es speziell Alterwachsenen ermöglicht wird, ein langfristiges Coaching bei der Weiterbildung

zu gewährleisten, um damit weiterhin im Bildungsprozess zu bleiben (Resch & Höglinger 2010) und aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen (Ghulam 2017).

Diese Form von Weiterbildung ist im Bereich der Langzeitarbeitslosigkeit immer mehr die Regel und trotz ihrer gesellschaftlichen und ökonomischen Relevanz nicht ausreichend erforscht. Insbesondere eine altersgerechte Angebotsorientierung ist nicht Teil der aktuellen wissenschaftlichen Diskussion, obwohl insbesondere die Jugendarbeitslosigkeit (unter 30-Jährige) beständig steigt (Bundesagentur für Arbeit 2012; DIW Glosser 2013), womit sich die Frage stellt, ob altersunabhängige Maßnahmen dem wirklich gerecht werden können.

Weiterhin ist es nachvollziehbar, dass ein Coaching aufgrund seiner Dauerhaftigkeit nicht bei den o. g. Ämtern durchgeführt werden kann, sondern bei den Bildungsinstituten bzw. Bildungsträgern. In diesem Sinne wird eine enge Zusammenarbeit zwischen Beratern in den Ämtern (Jobcenter, Arbeitsagentur) und Coaches bei den Bildungsträgern gefördert, da die Beratung normalerweise auf eine kurze Dauer ausgelegt ist, wohingegen das Coaching ein dauerhafter Prozess ist.

2. Studie zu verordneten Weiterbildungsmaßnahmen

Die nachfolgend vom Autor vorgestellte Studie wurde u. a. in Brandenburg durchgeführt. Sie fand im Rahmen einer vom Jobcenter verordneten Weiterbildungsmaßnahme statt. In dieser Studie wurden die Beratungs- bzw. Coaching-Abläufe von 28¹ Teilnehmern, die sich in der o. g. Weiterbildungsmaßnahme bei einem Bildungsträger in Berlin befanden, beobachtet. Alle Teilnehmer waren arbeitslos und in einer Weiterbildungsmaßnahme, in die sie sich vom Arbeitsamt hineingezwungen gefühlt haben. Diese Weiterbildungsmaßnahme war mit einem dreimonatigen Coaching mit einer weiteren dreimonatigen Verlängerungsoption sowie mit einem anschließenden Bewerbungstraining und einer Arbeitserprobung in Handwerks- und Pflegebereichen verbunden. Im Vordergrund dieser Studie stand das formale Lernen (z. B. Weiterbildungsmaßnahmen u. ä.) anstelle von non-formalem (z. B. in Vereinen oder ehrenamtliches Engagement) und informalem Lernen (z. B. Medien, Theater, Museen) (Stiel, 2017). Weiterhin lag der besondere Fokus dieser Studie auf das Entwicklungsverhalten der Teilnehmer,

¹ 7 TN zw. 50. – 65. LJ. (davon: 4 W. 3. M.); 7 TN zw. 41. – 50. LJ (davon: 3 W. & 4. M.); 7 TN zw. 31.- 40. LJ. (davon: 4 W., 3. M.); 7 TN zw. 21. – 30. LJ. (davon: 0 W. 7. M.). Ca. 92% der TN waren Deutsche ohne Migrationshintergrund.

das auf der Inhaltsanalyse (Mayring 2007) der Beratungsabläufe und ihrer bereits erworbenen Qualifizierungen basierte, nicht jedoch auf die methodische Herangehensweise des Coachings bzw. der Beratung.

3. Erkenntnisse der Studie

Die Teilnehmenden besaßen weder einen Schul- noch Ausbildungsabschluss, oder nur einen Schul- oder Ausbildungsabschluss- oder beide Abschlüsse. Einige von ihnen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung (siehe Abb. 1), wenige von ihnen besaßen einen geringqualifizierten (z. B. Helfer) Ausbildungsabschluss, der oftmals noch in der ehemaligen DDR abgelegt wurde. Zwischen diesen Gruppen existieren bezüglich der erworbenen o. g. Qualifizierung unterschiedliche Gründe und Faktoren bezüglich des Motivationsniveaus zum Lernen. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass die Lernfähigkeit bei über 50-Jährigen anders ausgeprägt ist als bei unter 50-Jährigen. Weiterhin zeigen die Coaching- bzw. Beratungsabläufe von der Stichprobe deutliche Unterschiede bei der Lern- und Arbeitsbereitschaft in Abhängigkeit vom Alter². Ebenso existieren altersspezifische Hemmnisse für den Eintritt in den Arbeitsmarkt.

3.1 Die Gruppe der 21- bis 30-Jährigen

Die Beratungs- bzw. Coachingabläufe dieser Gruppe zeigen, dass sie generell an einer Weiterbildungsmaßnahme dieser Art nicht interessiert sind. Ein Grund dafür ist, dass sie gezwungenermaßen zu den Weiterbildungen geschickt werden und sich diese nicht selbst aussuchen können. Der Zwang ist eine negative Sache und wenig produktiv, was sich im Motivationsmangel der Zielgruppe offenbart. Somit kann das Ziel der Maßnahme aufgrund des Zwangs, mit dem sie diese Weiterbildungs-

² Hierzu soll eingangs eine Klassifizierung für die verschiedenen Erwachsenenalter vorgestellt werden, um die Alterwachsenen besser in der jeweiligen Altersstufe verorten zu können. Als Jungerwachsene gelten Personen zw. 18. – 27. LJ. (nach dem Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz 1990 in Wirzke 2016); nach Oerter & Montada zw. dem 19. Bis 35. LJ.), als mittlere Erw. zw. dem 35. & 45. LJ. (Hakelberg 2017) sowie als Alterwachsenen Personen ab dem 45. (Hakelberg 2017) bzw. 50. LJ. (Resch & Höglinger 2010) bis 60. LJ. (WHO 2018). Gruppierung der Erw. dieser Studie zur Weiterbildung: Jungerwach. (21. Bis 30. LJ.; Erwach. (31. Bis 41. LJ.); Mittlere Erwach. (41. Bis 50. LJ.) und Alt Erwach. (51. bis 65. LJ.). Wobei die über 50 LJ. Personen als relativ jung bezeichnet werden.

maßnahme auferlegt bekommen haben, nicht erreicht werden. In diesem Alter haben die Leute mehr Energie und Zeit sowie oftmals (un)realistische Ansichten (Drees 1992), die sie ohne die entsprechende Leistungsbereitschaft erreichen wollen, weil sie mit anderen Lebensphasen (Spontanität, Neugier, Entwicklungsoffenheit, Abhängigkeiten und Unsicherheit) verknüpft sind (Dinkelaker & Kade 2013). Von den unter 30-Jährigen besitzen drei Teilnehmer einen Schulabschluss, ein Teilnehmer einen Ausbildungsabschluss sowie drei Teilnehmer beide Abschlüsse. Drei von elf Teilnehmern haben ihre Schule und/oder Ausbildung abgebrochen. Letztere haben immer Hartz IV als eine Art Ablenkung von der Bildung erhalten. Obwohl diese Gruppe fast keine gesundheitlichen Einschränkungen aufweist, scheint sie sehr unmotiviert und unzuverlässig bei den Maßnahmen zu sein.

3.2 Die Gruppe der 31- bis 40-Jährigen

Hier zeigen die Daten, dass insbesondere die Erziehung der eigenen Kinder einen Einfluss auf die Weiterqualifizierung bzw. Arbeit ihrer Eltern hat. Die Verantwortung der Kindererziehung wurde oftmals von einem Einzeelternteil übernommen. Weiterhin zeigen die Ausführungen, dass die Teilnehmer über 30 ihre Lebensrichtung bestimmen. Sie wollen sich nicht weiterqualifizieren, sondern nach wie vor mit Hartz IV leben. Die Weiterbildungsmaßnahmen sind für diese Personen umständlich. Ein Grund dafür ist, dass die Weiterbildungsmaßnahme von ihnen nicht angenommen wird, weil sie ihre Inhalte uninteressant finden.

3.3 Die Gruppe der 41- bis 50-Jährigen

Diese Gruppe ist geprägt durch einen schlechteren Gesundheitszustand; einige verdienen ihr Geld mit unangemeldeter Arbeit. Im Vergleich zu den o. g. Gruppen ist diese Gruppe zuverlässiger (6 von 7 sind zuverlässig) und ca. 60% dieser Gruppe besitzen Schul- und Ausbildungsabschlüsse und das sind ca. 20% bis 30% mehr im Vergleich zu den o. g. Gruppen und ca. 30% weniger im Vergleich zur Gruppe der über 50-Jährigen (siehe die folgende Grafik). Im Rahmen dieser Maßnahme fällt dieser Gruppe das Erlernen von EDV u. ä. besonders schwer.

3.4 Die Gruppe der 50- bis 65-Jährigen

Laut der Daten ist diese Gruppe im Vergleich zu den o. g. Gruppen lernbereit, motiviert und zuverlässig, weil die klassischen Attribute (beispielsweise Verantwortung, Selbstbestimmung und Selbstkontrolle) (Dinkelaker & Kade, 2013) bei diesen Erwachsenen eine wichtige Rolle spielen. Wovon hängen diese drei positiven Aspekte in diesen Altersgruppen ab? Laut der Daten bzw. der Gespräche haben sie zuhause wenig zu tun (sie sind gelangweilt) oder sie sind ängstlich, dass sie vom Arbeitsamt sanktioniert werden. Zwar zeigen sechs von sieben Personen ihre Bereitschaft zum Lernen, die neuen Technologien und Programme zu erlernen, obwohl sie die hierfür benötigten entsprechenden Qualifikationen in ihrer Ausbildung nicht gelernt haben und diese ihnen folglich fehlen.

Ein weiterer Grund sind ihre gesundheitlichen Einschränkungen wie Rücken-, Gelenk- oder psychische Probleme, die sie zusammen mit ihrer geringen Qualifikation daran hindern, beruflich voranzukommen. Selbst wenn sie demnach theoretisch eine sechsstündige Tätigkeit ausüben könnten und wollten, so ist es ihnen aufgrund ihrer Gesundheit nicht möglich.

Die Gruppe der über 50-Jährigen besitzt ferner weniger soziale Kontakte und muss nicht mehr so viel Verantwortung wie z. B. die unter 40-Jährigen bei der Kindererziehung übernehmen. Sie wären eigentlich zeitlich und sozial frei für eine Arbeit, jedoch lässt dieses ihre mangelnde Gesundheit nicht mehr zu, sodass dieses letztendlich ihre eigentlich ursprünglich hohe Motivation und Energie zum Lernen einschränkt.

Ca. 70% der Personen dieser Gruppe interessieren sich für Pflegeberufe und besaßen die hierfür notwendigen Qualifikationen. Ca. 30% interessieren sich für handwerkliche Berufe. Sie besitzen eine Qualifikation, selbst wenn diese nur relativ gering ist. Im Bereich der Pflege ist EDV nicht nötig. Es stellt sich die Frage, warum dann insbesondere die über 50-Jährigen eine Weiterbildung im Bereich EDV u. ä. brauchen? Ein Argument dafür ist, dass es schwierig ist, mit über 50 Jahren noch eine Stelle zu bekommen; hier hilft eine EDV- Weiterbildung z. B. bei der Jobrecherche und bei der Erstellung von Bewerbungen. Manchmal gehört auch im Bereich der Pflegeberufe ein Praktikum als betriebliche Erprobung zum Teil der Weiterbildung, weil nur die fachliche Expertise allein für eine effektive Vermittlung nicht ausreicht (Becherer,

2012). Der Vorteil ist, dass dieses sowohl von Personen, die dort bereits in der Vergangenheit tätig waren (Wiedereinsteiger), als auch von beruflichen Neueinsteigern (z. B. aus dem Bau) als Zeit der Erprobung und des Ausprobierens genutzt werden kann. Dies verschafft u.a. weitreichende Lernmöglichkeiten und eine neue Veränderung der Lebensbedingungen (Drees 1992).

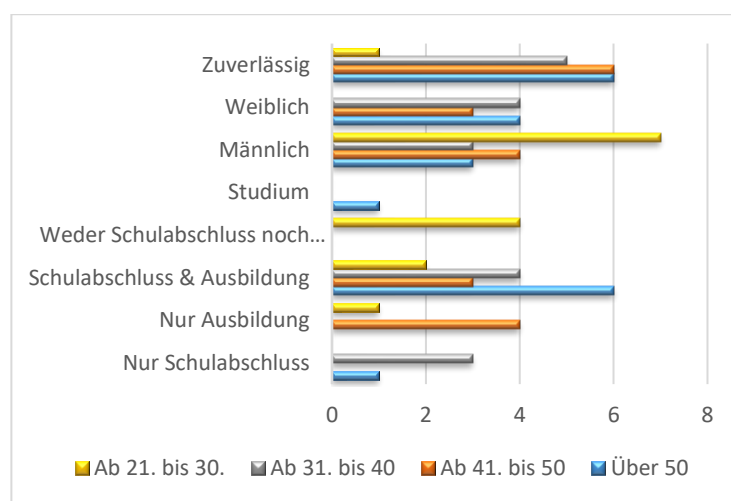


Abbildung 1: Übersicht der Altergruppe und ihre Qualifikation
(Quelle: eigene Datei)

Die oben abgebildete Grafik zeigt deutlich, dass die Zuverlässigkeit in der Gruppe der Ü41 und Ü50 im Vergleich zur Gruppe Ü21–30 wesentlich stärker ausgeprägt ist. Erstere besitzen einen Schul- und Ausbildungsabschluss, wobei dieser oftmals bei den Ü21–30-Jährigen fehlt. Somit bringt insbesondere die Gruppe der Ü41 und Ü51-Jährigen die besten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Weiterqualifizierung im Gegensatz zu den Ü21-30-Jährigen mit. Ist es demnach bei diesem großen Kontrast zwischen beiden Altersgruppen angebracht und sinnvoll, sie in die gleiche Weiterbildung zu geben?

4. Diskussion der Ergebnisse

Während bei den unter 50-Jährigen vor allem die geringe Arbeitsmotivation auffällt, zeichnen sich die über 50-Jährigen durch eine hohe Motivation, aber eine stärkere gesundheitliche Beeinträchtigung aus.

Dadurch ist die Gewichtung der zu bearbeitenden Probleme eine ganz andere. Es ist weiterhin zu berücksichtigen, dass jeder Gruppe je nach Alter eigene Prioritäten, Umstände und Motivation hat. Es kann gut sein, dass eine Gruppe für eine Weiterbildung nicht demotiviert, aber für eine andere, die zu ihrer Berufsvorstellung und zu ihren Interessen besser passt, motiviert ist. Dies sollte in einem Beratungs- bzw. Coachingprozess herausgearbeitet werden. Wie bereits erwähnt, geht es um Weiterbildungsmaßnahmen, die nicht freiwillig in Anspruch genommen werden. Obwohl die (Jung-)Erwachsenen anders als die Alterwachsenen lernen (Nuisl, 2000), warum wird die gleiche Weiterbildung für alle vorgeschlagen? Es stellt sich die Frage, warum es nur eine gleiche Weiterbildung für jedes Alter (ü30, ü50) gibt, obwohl klare Unterschiede, wie oben beschrieben, bei der Energie, Lernbereitschaft, Interesse, Motivation, Lernfähigkeit, Zuverlässigkeit, Gesundheit usw. existieren? Welchen Sinn macht es, Teilnehmer mit einem unterschiedlichen Bildungs- und Alphabetisierungsniveau (Funktionsalphabeten, Alphabeten, mit und ohne Ausbildung) dieselbe Maßnahme zuzuweisen?

Es bleibt zu hoffen, dass die im Anhang präsentierten Daten ein Umdenken anstoßen. Viele dieser Weiterbildungsmaßnahmen werden zwangsverordnet, doch sind sie weder einheitlich noch gut genug erforscht, um ihre Auswirkungen und ihren Nutzen zu quantifizieren. Hier wurden einige Verbesserungsvorschläge gemacht, doch was wir vor allem brauchen, ist ein besserer Einblick in die Nachhaltigkeit und Gestaltung solcher Maßnahmen unter Berücksichtigung der Altersgruppe, des Qualifizierungsniveaus, des Berufsinteresses und selbstverständlich der nachvollziehbaren persönlichen Umstände (wie z.B. Kindererziehung, gesundheitliche Einschränkungen usw.) der Teilnehmer.

Zusammenfassung

Die Bereitschaft und die Fähigkeit zum Lernen sowie das Lernen generell sind vom Alter, von der Gesundheit und vom Bildungshintergrund abhängig. Da die Erlangung neuer Fähigkeiten insbesondere bei der Arbeitssuche nach längerer Arbeitslosigkeit von hoher Bedeutung ist, sollten eben diese Aspekte bei der Erstellung einer Weiterbildungsmaßnahme berücksichtigt werden.

Stichworte: Lernfähigkeit, Lernbereitschaft, Arbeitsmotivation, Weiterqualifizierung, Weiterbildung

Abstract

The willingness and ability to learn as well as learning in general depend on age, health and educational background. Since the acquisition of new skills is particularly important when looking for work after prolonged unemployment, these aspects should be taken into account when creating a further training courses.

Keywords: Ability to Learn, Willingness to Learn, Work Motivation, Further Qualification, Further Education.

Literatur

- Barz, H. (2003). *Lernen Erwachsener. Hauptseminar Einführung in die Erwachsenenbildung*. Universität Düsseldorf.
- Becherer, C. (2012). *Grundlagen der Erwachsenen-/Weiterbildung. Studienbrief*. Lehrstuhl Erwachsenenbildung Außerschulische Jugendbildung. Universität Eichstätt Ingolstadt. http://www.ku.de/fileadmin/120205/Download/Studienbriefe/WiSe_12_13/Grundlagen_der_Erwachsenen-_und_Weiterbildung.pdf
- Bildungsbericht. (2014). *Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter*. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2014/pdf-bildungsbericht-2014/g-web2014.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit: Statistik: *Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit* (2012). <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Arbeitslosigkeit-Unterbeschaeftigung/Arbeitslosigkeit-Erwerbslosigkeit-Nav.html> [02.08.2018]
- Dinkelaker, J. & Kade, J. (2013). *Der Erwachsene*. In: DIE. Stichwort Thema: Der Erwachsene in der Erwachsenenbildung. S. 16, 17. <http://www.diezeitschrift.de/42013/begriff-01.pdf>
- DIW Glossar: *Jugendarbeitslosigkeit*, 2013. https://www.diw.de/de/diw_01.c.462718.de/presse/diw_glossar/jugendarbeitslosigkeit.html [02.08.2018]
- Drees, G. (1992). *Verordnete Lernfähigkeit? Strukturelle Bedingungsfaktoren der Entwicklung der Lernfähigkeit im Erwachsenenalter und des Entstehens von Lernproblemen in der beruflichen Weiterbildung*. Bochum: Brockmeyer, S. 36 – (Dortmunder Beiträge zur Pädagogik; 8) – (Zugl.: Dortmund, Univ., Diss.)

- Ghulam, M. (2018). Berufliche Weiterbildung nachhaltige Arbeitsmarktintegration, in: *Weiterbildung Zeitschrift für Grundlage, Praxis und Trends*. 3/2018. S. 29 31
- Ghulam, M. (2017). Auswirkung von Hartz IV auf das Sozialleben der ALG-II-Empfänger/innen. Eine Untersuchung im Land Brandenburg, in: *Forum Erwachsenenbildung*. Auflage 3. 2017.
- Hakelberg, M.: *Ältere Erwachsene. Zentraleinrichtung Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation*, Technische Universität zu Berlin. https://www.zewk.tu-berlin.de/v_menue/wissenschaftliche_weiterbildung/zielgruppen/aeltere_erwachsene/ [02.08.2018]
- Henis, K. (2018): *Semesterprogramm: Alt und Jung studieren gemeinsam*. <https://www.uni-bremen.de/weiterbildung/senioren/semesterprogramm.html> (Stand am 18.06.2018).
- Kirschner, S. Die Anatomie des Lernens. In: *Demografie_Neurobiologie*. *Maxplanckforschung*. S.31. https://www.mpg.de/7065499/W004_Demografie_Neurobiologie_026_031.pdf (09.06.2018).
- Mayring, Philipp (2007). *Qualitative Inhaltsanalyse*. Beltz: Weinheim
- Nuissl, E. (2000). *Erwachsene lernen anders*. In: *Seminar „Methoden der Erwachsenenbildung“*. Universität de Vest din Timisoara. Ein Interview führte Dr. Ion Dumitru mit Prof. Nuissl von Rein. DIE-Frankfurt, März 2000
- Nuissl, E.; Schmidt-Hertha, B. & Tippelt, R.: Kompetenzen im Erwachsenenalter – Befunde aus der Bildungsforschung. In: *REPORT Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*. 3/2014.
- Oerter, R., & Montada, L. (Hrsg.): *Entwicklungspsychologie*. Beltz, Weinheim 2002.
- Resch, K.; Höglinger, M. (2010). Orientierung für ältere Erwachsene. Was aus der Arbeit mit älteren Menschen für die Erwachsenenbildung gelernt werden kann. *Magazin Erwachsenenbildung*. at 10, 8 S.
- Schmidt, Ellen. (2020). *Unfreiwillige Teilnahme am Kurs*. In Wbweb. Ein Projekt des DIE. <https://wb-web.de/material/lehren-lernen/unfreiwillige-teilnahme-am-kurs.html> [05.10.2020].

- Sitel, J. (2017). *Lernen und Bildung im Alter: Wie Kommunen Engagement und Teilhabe fördern können*. Forschungsinstitut Geragogik (FoGera) Lübeck.
- Susanne Biermair (2005). *Identitätsfindung als Weg zur Selbstverwirklichung nach Erik H. Erikson*. Pädagogische Akademie des Bundes, Steiermark.
- Tippelt, R. (2000). Bildungsprozesse und Lernen im Erwachsenenalter. Soziale Integration und Partizipation durch lebenslanges Lernen. In: Benner, Dietrich (Hrsg.); Tenorth, H. (Hrsg.): *Bildungsprozesse und Erziehungsverhältnisse im 20. Jahrhundert*. Weinheim: Beltz 2000, S. 69-90. – (Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft; 42)
- WHO (Die Weltgesundheitsorganisation) in Gesundheit.de: *Mit welcher Lebensphase beginnt nun das Alter?* <https://www.gesundheit.de/wissen/haetten-sie-es-gewusst/allgemeinwissen/wann-wird-ein-mensch-als-aelter-bezeichnet> [02.08.2018]
- Weinbauer-Heidel, Ina. (2020). *Sind nur freiwillige Teilnehmer motiviert? – Überraschende Erkenntnisse aus der Transferforschung*. Institut für Transferwirksamkeit. <https://www.transferwirksamkeit.com/post/2017/07/27/sind-nur-freiwillige-teilnehmer-motiviert-%C3%BCberraschende-erkenntnisse-aus-der-transferfo> [05.10.2020]
- Witzke, S. (2016). *Jugendliche und junge Erwachsene – eine Begriffsdefinition*. In: Carsharing und die Gesellschaft von Morgen. Wiesbaden

Mustafa Ghulam, Dr. Phil., ist Vorstandsvorsitzender der Deutschen Gesellschaft für internationale Bildungsberatungs- und Wissenschaftszusammenarbeit e.V. (GIBBZ).

mustafa.ghulam@gibbz.de

Philipp Feistauer, M.A. Archäologie, Vorstandsmitglied. GIBBZ wurde in Berlin 2017 für den Hauptzweck Brückenfunktion bzw. Entwicklungszusammenarbeit zwischen Industrie- und Schwellenländern in den Bereichen (Weiter-)Bildungsberatung und Wissenschaft gegründet.

Feistauer_Philipp@gmx.de