

Externe wissenschaftliche Evaluation des Kurzlehrgangs „Aktiv im Alter – Aktiv im Leben“ 2020 und Weiterentwicklung des Curriculums

Projektbericht

Büro für Sozialtechnologie und Evaluationsforschung

Wattgasse 16/13

1160 Wien

Ao. Univ.-Prof. Dr. Franz Kolland, Dr.ⁱⁿ Vera Gallistl, Karoline Bohrn, BA MA

Wien, Februar 2021

Inhaltsverzeichnis

Teil A.....	1
Evaluation des Kurzlehrgangs „Aktiv im Alter – Aktiv im Leben“.....	1
1. Ziele der Evaluation und Ablauf des Kurzlehrgangs	1
2. Methode und Datenerhebung	3
3. Ergebnisse der Evaluation	5
3.1. <i>Quantitative Befragung der TeilnehmerInnen</i>	5
3.1.1. Welche Zielgruppen wurden mit dem Lehrgang erreicht?	5
3.1.2. Wie wurde der Lehrgang von Seiten der TeilnehmerInnen bewertet?	9
3.1.3. Welche Effekte hatte der Lehrgang für die TeilnehmerInnen?	12
3.1.4. Zusammenfassung	15
3.2. <i>Qualitative, problemzentrierte Interviews mit TeilnehmerInnen</i>	16
3.2.1. Zusammenfassung	19
3.3. <i>Problemzentrierte Interviews mit Umsetzenden auf Organisations- und Lehrgangsebene</i>	20
3.3.1. Zusammenfassung	23
3.4. <i>Transfer und Diskussion der Ergebnisse in der Steuerungsgruppe und Ableiten von Handlungsempfehlungen</i>	24
4. Literaturhinweise	25
5. Evaluationsinstrumente	25
Teil B.....	38
Weiterentwicklung des Curriculums	38
6. Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Curriculums „Bildungsberatung für ein aktives Alter(n)“	38
6.1. <i>Handlungsempfehlungen im Themenfeld: Anpassung des Lehrgangs</i>	40
6.2. <i>Handlungsempfehlungen im Themenfeld: Heterogenität der Zielgruppe</i>	40
6.3. <i>Handlungsempfehlungen im Themenfeld: Ablauf des Lehrgangs</i>	41
6.4. <i>Handlungsempfehlungen im Themenfeld: Nachhaltigkeit</i>	42
6.5. <i>Handlungsempfehlungen im Themenfeld: Ein Blick in die Zukunft</i>	43

Teil A

Evaluation des Kurzlehrgangs „Aktiv im Alter – Aktiv im Leben“

Im Jahr 2011 wurde basierend auf der Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich (LLL:2020) im Rahmen der Aktionslinie 9 („Bereicherung der Lebensqualität in der nachberuflichen Lebensphase“) festgelegt, dass die Konzeption und Errichtung von niederschweligen Beratungsangeboten zur Orientierung, persönlichen Bildungsplanung und einschlägigen Qualifizierung von BeraterInnen gefördert werden sollen (LLL:2020, S.43).

Beauftragt durch das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) führte das Büro für Sozialtechnologie und Evaluationsforschung (BSE) zwischen 2013 und 2018 mehrere Untersuchungen zum Thema Bildungsberatung in der SeniorInnenbildung durch. Dabei wurde aufbauend auf grundlagenorientierten Forschungsprojekten (2014 & 2016) eine Schulungsunterlage entwickelt (2017), welche zu der ersten Durchführung eines Kurzlehrgangs zur Bildungsberatung für ein aktives Altern (2018) führte. Nach der Evaluierung wurde er im Jahr 2020/2021 erneut durchgeführt und durch das Büro für Sozialtechnologie und Evaluationsforschung erneut evaluiert.

1. Ziele der Evaluation und Ablauf des Kurzlehrgangs

Der Kurzlehrgang „Bildungsberatung für ein aktives Altern“ (Aktiv im Alter – Aktiv im Leben) hat zum Ziel, den teilnehmenden Personen aus den Bereichen Bildungsberatung, Erwachsenen- und SeniorInnenbildung Wissen über Bedeutung und Möglichkeiten der aktiven Teilhabe von älteren Menschen am gesellschaftlichen Leben zur Verfügung zu stellen (siehe Abbildung 1). Die TeilnehmerInnen lernen Beratung und Unterstützung bei der Gestaltung der späten Erwerbsjahre und der nachberuflichen Lebensphase anzubieten und nützen die Vorteile von Zusammenarbeit in Netzwerken. Längerfristiges Ziel des Lehrgangs ist die Etablierung einer Bildungsberatung für ältere Menschen in Österreich, sowie die laufende Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Grundlage des Curriculum des Lehrgangs, wie es in der einschlägigen Buchpublikation (Kolland et al. 2018) dargestellt wurde.

Die Durchführung des Kurzlehrgangs, die Gegenstand der Evaluation war, war dabei durch die Maßnahmen zur Einschränkung der Verbreitung von COVID-19 beeinflusst. Verschoben durch die Covid-19 Pandemie fand der Lehrgang anstatt im Zeitraum Februar – September 2020 im Zeitraum September 2020 - Jänner 2021 in Salzburg statt. Bis auf die letzte Einheit konnten alle Module des Lehrgangs in Präsenz der TeilnehmerInnen und Lehrenden, unter Einhaltung der relevanten Sicherheitsbestimmungen, durchgeführt werden. Das letzte Modul und Treffen der TeilnehmerInnen fand online statt, zusätzlich fand eine Würdigung der TeilnehmerInnen zum Abschluss des Lehrgangs über ein Video statt, das für diese Zwecke online gestellt wurde.

Den Auftakt des Kurzlehrgangs bildete eine Informationsveranstaltung im September 2019, gefolgt von drei Präsenzeinheiten (Modul 1-3) und zwei Ergänzungsmodulen, die am Standort Salzburg durchgeführt wurden. Das vierte Modul und die Zertifikatsverleihung fanden online via Zoom statt.



Abbildung 1: Einladungstext zum Kurzlehrgang "Aktiv im Alter - Aktiv im Leben" in Salzburg.

Die Evaluation des Kurzlehrgangs ging von folgenden Fragestellungen aus:

- 1. Zielgruppen:** Wie werden die Hauptzielgruppen (Personen, die in der Bildung und Beratung mit älteren Menschen tätig sind) erreicht? Warum werden bestimmte Personengruppen nicht erreicht? Welche Barrieren können identifiziert werden?
- 2. Effekte (lt. definiertem Kompetenzrahmen) und Bewertung des Lehrgangs:** Werden im Lehrgang beratungsspezifische Kompetenzen für die Arbeit mit älteren Menschen aufgebaut? Wie wird der Lehrgang aus der Sicht der TeilnehmerInnen bewertet?
- 3. Lokale Umsetzbarkeit und Infrastruktur:** In welchen Prozessen wurden lokale Unterstützungsnetzwerke zur Durchführung des Lehrgangs aufgebaut? Welche Leerstellen ergeben sich darin? Welche Infrastruktur ist notwendig, um den Lehrgang in andere Kontexte zu übersetzen?
- 4. Nachhaltigkeit der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) und des Kurzlehrgangs:** Welche Strukturen, Kooperationen und Netzwerke konnten durch den Lehrgang genutzt, gestärkt bzw. etabliert werden? Welche Prozesse unterstützen Nachhaltigkeit im Aufbau der Bildungsberatung für ein aktives Altern auf a) Angebotsebene, b) Weiterbildungsebene, welche hemmen diese?
- 5. Weiterentwicklung des Curriculums:** Welche Lernerfahrungen können aus der Umsetzung der Lehrgänge gezogen werden? In welchen Aspekten sollte das Curriculum dementsprechend weiterentwickelt werden?

Evaluiert wurde auf Basis von sechs Dimensionen (siehe Tabelle 1); die Ergebnisse der Evaluation wurden einer Steuerungsgruppe zur Weiterentwicklung des Kurzlehrgangs zur Verfügung gestellt.

Tabelle 1: Evaluationskriterien

Kriterien	Evaluationskriterien im Detail
1. Erreichung der Zielgruppe	Art der Erreichung der Zielgruppe und Unterschiede zwischen den beiden Projektstandorten in Ansätzen und Methoden der Zielgruppenerreichung Vielfalt der Zielgruppe Gründe für die Nicht-Erreichung der Zielgruppen
2. Erhöhung der altersspezifischen Beratungskompetenz	Identifikation der unterschiedlichen Strategien zur Stärkung der sozialen Teilhabe bzw. der sozialen Unterstützung älterer Menschen Klarer Bezug zu „Bildungsberatung in der nachberuflichen Phase“ und Verständnis dieses Konzepts Aufbau von beratungsspezifischen Kompetenzen lt. Kompetenzrahmen
3. Lokale Umsetzbarkeit	Methoden und methodische Designs der zwei Umsetzungsprojekte Methoden und deren Einflüssen auf die Gestaltung des Lehrgangs Strukturen und Prozesse der lokalen Implementierung
4. Stärkung von Netzwerken zur Bildungs- und Beratungsarbeit - mit älteren Menschen	Grad der Einbindung unterschiedlicher Beteiligter auf Gemeinde-, Bezirksebene / Stadt; Bildungs- und Beratungseinrichtungen; Soziale Einrichtungen Nutzung, Stärkung oder Etablierung von Strukturen, Kooperationen und Netzwerken in den beteiligten lokalen Strukturen, Nachhaltigkeit der Netzwerke
5. Nachhaltigkeit	Grad der Unterstützung von Seiten der Bildungs- und Beratungsorganisationen und Organisationen im sozialen Bereich Grad der Übertragbarkeit auf andere Kontexte, Bundesländer etc. Grad der Verankerung in der Kultur des Projektträgers Kontinuität von Personal, aufgebauten Netzwerken und Sicherung einer dauerhaften Finanzierung
6. Lessons - Learned	Lernerfahrungen aus der Umsetzung Weiterverwertung und Transfer dieser Lernerfahrungen in der weiteren Arbeit der Steuerungsgruppe und anderer AkteurInnen

2. Methode und Datenerhebung

Die Evaluation ist sowohl von einem prozessorientierten als auch multiperspektivischen Zugang geleitet. Daten für diese Evaluierung wurden auf drei Ebenen erhoben, nämlich der Ebene der TeilnehmerInnen (1), der Lehrenden (2) und der Ebene der Organisationen/ Einrichtungen. In der Auswertung wurden diese Daten zueinander in Beziehung gesetzt.

Die TeilnehmerInnen des Kurzlehrgangs wurden mit einem standardisierten Fragebogen in zwei Wellen (vor Beginn des Kurzlehrgangs in Modul 1 und nach Abschluss des Kurzlehrgangs in Modul 4) befragt. Die erste Befragung wurde in der Paper-Pencil-Methode, die zweite Befragung mit einem Online-Tool durchgeführt. Dabei wurden Fragen zur Bewertung des Kurzlehrgangs, Gründe für die Teilnahme am Kurzlehrgang und selbsteingeschätzten Kompetenzen in relevanten Bereichen der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) gestellt. Um weiters eine tiefergehende Analyse dieser Themen zu ermöglichen, wurden zusätzlich zwei TeilnehmerInnen am Kurzlehrgang mittels problemzentrierter Interviews befragt. Zusätzlich wurden zwei problemzentrierte Interviews mit den lokalen Umsetzenden auf Organisations- und Lehrgangsebene durchgeführt.

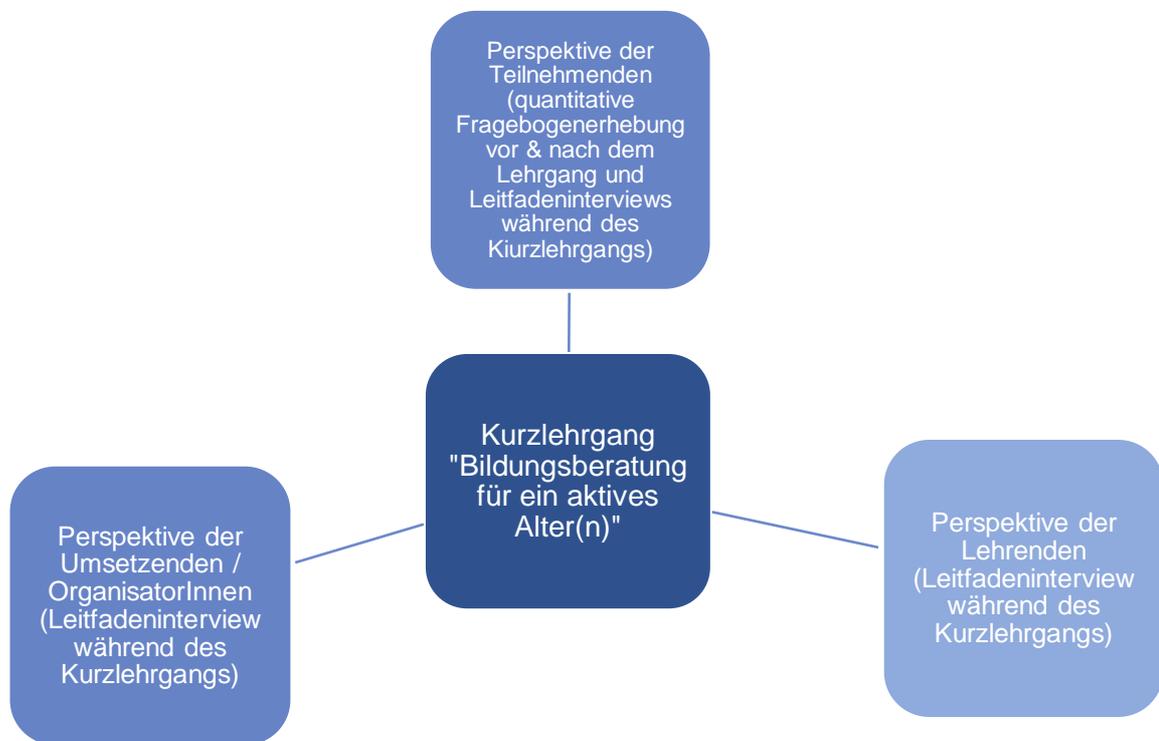


Abbildung 2: Übersicht über die Methoden der Lehrgangsevaluation

Die erste Welle der quantitativen Datenerhebung (TeilnehmerInnen-Befragung) fand gemäß dem Modul am 22.09.2020 und die zweite Welle am 19.01.2021 statt. Hier lag der Fokus auf den Fragen zur Erreichung der Zielgruppe und der Erhöhung der altersspezifischen Beratungskompetenz. Die Interviews mit den TeilnehmerInnen wurden am 28.10.2020 und 11.11.2020 geführt. In diesem Kontext wurden die Fragen der Evaluation zur Stärkung von Netzwerken zur Bildungs- und Beratungsarbeit mit älteren Menschen und bezüglich der Nachhaltigkeit des Kurzlehrgangs beantwortet. Die Ebene der OrganisatorInnen und Lehrenden wurde im Rahmen von zwei Interviews am 19.11.2020 und 22.1.2021 befragt,

wobei die Fragen zur Erreichung der Zielgruppen, Lokalen Umsetzbarkeit und der Stärkung von Netzwerken zur Bildungs- und Beratungsarbeit mit älteren Menschen im Vordergrund standen.

Da quantitative und qualitative Methoden in der Evaluation des Kurzlehrgangs zur Anwendung gekommen sind, ist diese Evaluation als ein Mixed-Method-Design (Kuckartz, 2014) zu verstehen. Die quantitativen und qualitativen Forschungsdaten wurden aufeinander Bezug nehmend erhoben und ausgewertet. In der Projektumsetzung ergibt sich daher eine Vielschichtigkeit an Perspektiven mehrerer AkteurInnen, welche in Abbildung 2 dargestellt werden.

Datenauswertung der quantitativen Forschungsdaten wurde mit Hilfe der Statistiksoftware SPSS 26.0. ausgewertet. Die Datenauswertung der qualitativen Forschungsdaten erfolgt auf Basis der qualitativen Inhaltsanalyse (Mayring, 2003). Im Rahmen der Umsetzung und Weiterentwicklung des Lehrgangs wurden die Ergebnisse in einer zweiten Projektphase in einem Workshop präsentiert und diskutiert.

3. Ergebnisse der Evaluation

3.1. Quantitative Befragung der TeilnehmerInnen

Die Datenauswertung der quantitativen Befragung der TeilnehmerInnen des Kurzlehrgangs wurde mit SPSS Version 26.0 durchgeführt und orientierte sich an folgenden vier Fragestellungen:

- Welche **Zielgruppen** wurden mit dem Lehrgang erreicht? Welche Gruppen haben am Lehrgang teilgenommen? Wer wurde nicht erreicht?
- Wie wurde der Lehrgang von Seiten der TeilnehmerInnen **bewertet**?
- Welche **Effekte** hatte der Lehrgang für die TeilnehmerInnen?
- Welche **Schlüsse** lassen die Ergebnisse der Analyse der TeilnehmerInnenbefragung zu?

3.1.1. Welche Zielgruppen wurden mit dem Lehrgang erreicht?

An dem Kurzlehrgang haben 11 Personen – zwei Männer und neun Frauen – teilgenommen, welche den quantitativen Erhebungsbogen ausgefüllt haben. Die TeilnehmerInnen waren zwischen 35 und 73 Jahre alt. Das Durchschnittsalter lag bei 52 Jahren, wobei acht Personen unter 60 Jahren waren und drei ab 60 Jahren. Die Mehrheit der Befragten (acht Personen) gaben als höchste abgeschlossene Schulbildung eine Universität oder Fachhochschule an. Eine Person hat eine höhere Schule mit Matura als höchsten Schulabschluss und zwei Personen einen Abschluss an einer Berufsmittelschule, Fachschule oder Handelsschule ohne Matura.

Im Bereich der **Erreichung der Zielgruppe** zeigt sich, dass mit dem Kurzlehrgang eine heterogene Zielgruppe erreicht wurde. Zwei Personen sind laut eigenen Angaben ausschließlich in der Erwachsenenbildung tätig, eine Person arbeitet selbstständig im Gesundheitsbereich. Sieben der TeilnehmerInnen geben Mischformen zwischen den abgefragten Tätigkeitsbereichen (Erwachsenenbildung, SeniorInnenbildung, Bildungs- und Berufsberatung, Beratung in einem anderen Bereich) an. Dabei geben sieben Personen an in der Erwachsenenbildung tätig zu sein, wobei drei Personen gleichzeitig in der Bildungs- und Berufsberatung tätig sind und zwei ebenfalls in der SeniorInnenbildung. Drei Personen geben an in einem anderen Bereich Personen zu beraten, wobei eine Person in der Erwachsenen- und SeniorInnenbildung tätig ist, eine Person im Rahmen von Besuchsdiensten und eine weitere Person in der SeniorInnenarbeit. Der oder die elfte TeilnehmerIn arbeitet in politischen SeniorInnenclubs.

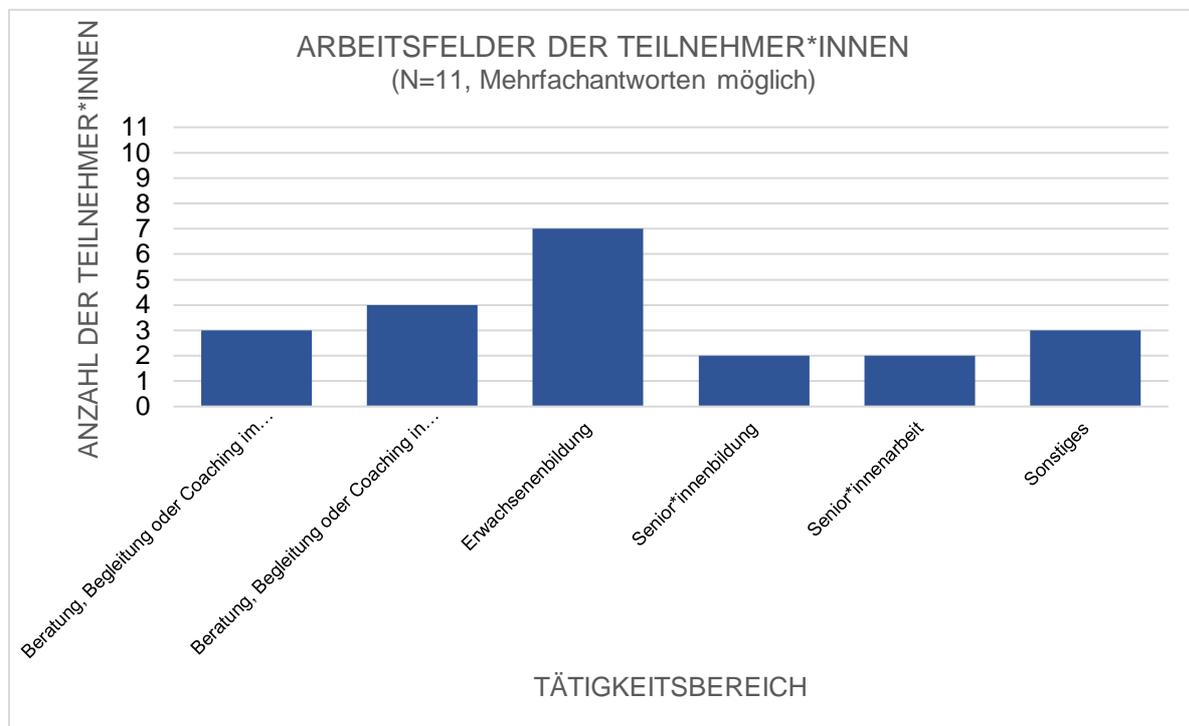


Abbildung 3: Arbeitsfelder der befragten Teilnehmenden

In der Konzeption des Kurzlehrgangs wurden drei Zielgruppen beschrieben (vgl. Kolland et al. 2018):

- Personen aus dem Bereich der Beratung, Begleitung und dem Coaching im Bereich Bildung und Beruf
- Personen aus dem Arbeitsbereich der Erwachsenenbildung
- Personen aus dem Arbeitsbereich der SeniorInnenbildung und SeniorInnenarbeit

Diese Zielgruppen wurden, wie aus der Befragung ersichtlich wird, erreicht. Die Tätigkeitsbeschreibungen der TeilnehmerInnen, welche aus einer offenen Frage hervorgehen, zeigen eine erwartbare Vielfalt. Die TeilnehmerInnen geben hier an in der Administration,

Beratung und Schulung tätig zu sein. Zusätzlich wird auch angegeben, dass die TeilnehmerInnen im Bereich des Gedächtnistrainings, in der Konzeption und Betreuung von Projekten und mit und um SeniorInnen tätig sind. Der Kurzlehrgang bringt demnach Personen aus den Bereichen der SeniorInnenarbeit, Beratung, Bildung und Projektbegleitung zusammen.

Divers sind auch die **Trägerorganisationen** der Teilnehmer*innen (siehe folgende Abbildung): Knapp die Hälfte der Befragten gibt an (unter anderem) bei einem öffentlichen Bildungsanbieter beschäftigt zu sein, drei bei einer Sozial- oder Hilfsorganisation und zwei der TeilnehmerInnen sind (unter anderem) bei einem privaten Bildungsanbieter angestellt. Je ein oder eine TeilnehmerIn sind (unter anderem) in einer Beratungseinrichtung, kirchlichen Organisation, politischen Partei oder Stiftung oder der Gemeinde bedienstet. Eine Person gibt an für keine Trägerorganisation zu arbeiten. Damit scheint der Kurzlehrgang auch Organisationen abseits der bekannten Bildungs- und Beratungsträger mobilisieren zu können.

Dies verdeutlicht, dass öffentliche Bildungsanbieter eine zentrale Rolle in der Bildungsberatung für ein aktives Alter spielen. Befragte die mit SeniorInnen arbeiten sind dabei am häufigsten bei einem privaten Bildungsanbieter, der Gemeinde oder bei einer politischen Partei tätig.

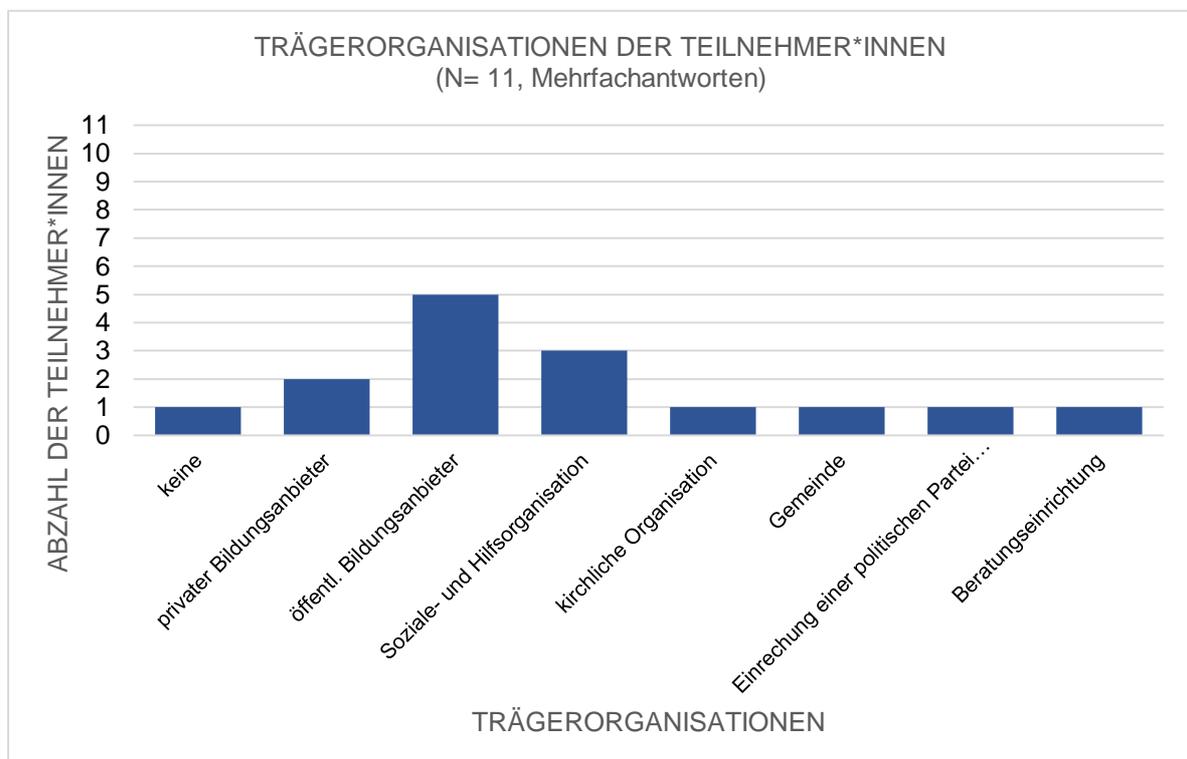


Abbildung 4: Trägerorganisationen der befragten Teilnehmenden

Die Analyse der **Arbeits- und Rahmenbedingungen dieser Tätigkeiten** zeigt, dass sowohl ehrenamtliche als auch professionell tätige Personen mit dem Kurzlehrgang erreicht wurden (Abb. 5). Bis auf eine Person sind die TeilnehmerInnen nicht in Vollzeit beschäftigt. Die Daten legen hier nahe, dass nicht nur unterschiedliche Kompetenzbereiche, sondern auch verschiedene berufliche Situation miteinander in Kooperation gesetzt werden können und der Kurzlehrgang damit das Ziel, eine Verbindung zwischen der Erwachsenenbildung, Beratung und SeniorInnenarbeit herzustellen, erreicht wurde.

Auch die **Vorerfahrung mit der Zielgruppe älterer Menschen** zeigt Differenzen zwischen den TeilnehmerInnen auf. Sieben der elf Befragten (63%) haben schon einmal eine Weiterbildung zum Themenbereich Alter(n) gemacht. Weiters wurde gefragt, ob die TeilnehmerInnen mit ihrem Angebot eine bestimmte Zielgruppe erreichen wollen. Hier zeigt sich, dass dies acht der elf TeilnehmerInnen (72%) versuchen, wobei fünf davon Menschen in der nachberuflichen Lebensphase erreichen wollen.

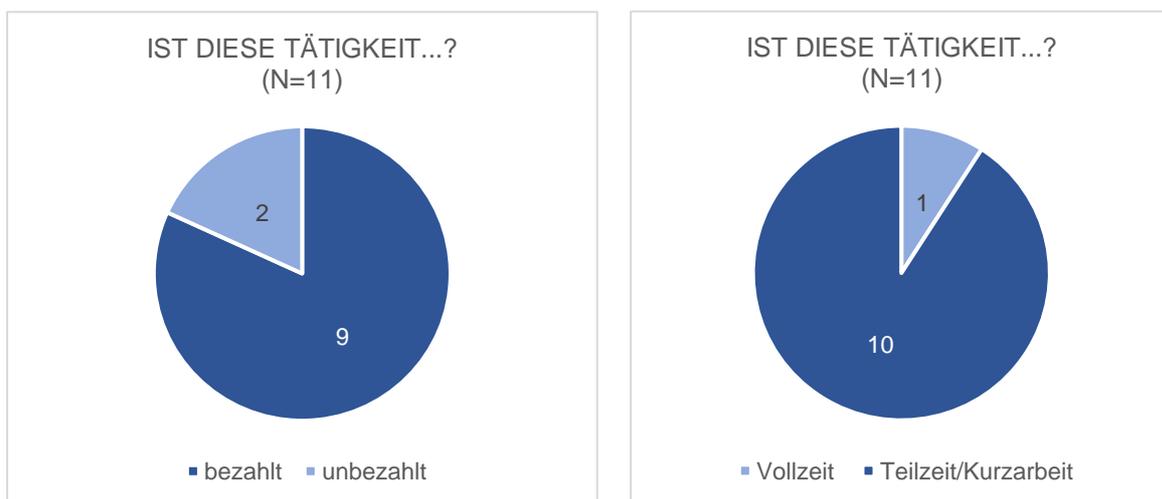


Abbildung 5: Arbeitsbedingungen der Teilnehmenden

In der Analyse der Zielgruppen zeigen sich zwei Ergebnisse: Einerseits wird deutlich, dass der Großteil der Teilnehmenden am Kurzlehrgang im breiten Bereich der Erwachsenenbildung tätig ist, in dieser Tätigkeit aber beratende Tätigkeiten ausführt. Personen in der Erwachsenenbildung, die in ihrer Tätigkeit mit älteren Menschen arbeiten (bzw. arbeiten möchten) und dabei einen beratenden, begleitenden Zugang verfolgen, scheinen sich also als Hauptzielgruppe des Kurzlehrgangs durchgesetzt zu haben. Andere Zielgruppen, die auf Basis der Grundlagenforschung zur Bildungsberatung für Menschen im Alter (Kolland et al. 2018) definiert wurden, werden auch weiterhin mit dem Kurzlehrgang erreicht.

Andererseits und damit verbunden zeigen die Daten auch, dass in dieser Durchführung des Kurzlehrgangs die Zielgruppe des Lehrgangs stärker fokussiert wurde. Das ist vor allem daran ersichtlich, dass keine oder kein TeilnehmerIn aus dem Bereich der klassischen Bildungsberatung kommt oder sich ausschließlich dem Arbeitsfeld der Bildungsberatung

zugeordnet hat. Als Einschränkung ist hier zu nennen, dass Mehrfachantworten möglich waren und eine Person sich der Erwachsenen- und der SeniorInnenbildung zuordnen konnte.

3.1.2. Wie wurde der Lehrgang von Seiten der TeilnehmerInnen bewertet?

Der Kurzlehrgang hat, so zeigt es die Befragung der TeilnehmerInnen, eine heterogene Zielgruppe erreicht, wobei besonders Personen aus der Erwachsenen- und SeniorInnenbildung vom Kurzlehrgang angesprochen wurden, die in ihrer Tätigkeit auch (aber nicht ausschließlich) beratend tätig sind. Diese Heterogenität der TeilnehmerInnen wurde in der TeilnehmerInnenbefragung mit durchschnittlich 8,6 von maximal 10 Punkten sehr positiv bewertet. Zusätzlich geben neun Personen (82%) an, wahrscheinlich oder eher wahrscheinlich mit Personen aus dem Lehrgang in Kontakt bleiben zu wollen. Dieses Ergebnis macht deutlich, dass das Ziel des Kurzlehrgangs, ein Netzwerk für die TeilnehmerInnen zu schaffen, um Projekte für und mit älteren Menschen umzusetzen, erreicht wurde. Förderlich war dabei vor allem die heterogene Zusammensetzung der TeilnehmerInnengruppe aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern.

Weiters wurden die **Motivation zur Teilnahme am Lehrgang** mittels mehrerer offener Fragen erhoben. Die zentralen Motive für die Teilnahme am Kurzlehrgang seitens der TeilnehmerInnen sind einerseits das Schaffen von Netzwerken und der Wunsch theoretisches und praktisches Wissen zu Bildung im Alter zu bekommen und andererseits der Wunsch, mehr über (kooperative) Projekte und Fördermöglichkeiten im Bereich Bildung und Beratung im Alter zu erfahren. So schreibt beispielsweise ein Teilnehmer oder eine Teilnehmerin im Fragebogen, dass er oder sie im Rahmen des Lehrgangs *„Netzwerke schaffen, Horizont erweitern, eigene Zugänge und Vorurteile hinterfragen, neue Möglichkeiten bekommen und mein theoretisches und politisches Wissen erweitern“* möchte. Zu dem Wunsch etwas über die Förderlandschaft zu erfahren zählt das Verlangen einiger TeilnehmerInnen zu erlernen, wie man Projekte praktisch umsetzt, Analysen des Projektumfeldes durchführt und Fördergelder für Projekte beantragt. Weiters besteht die Hoffnung der TeilnehmerInnen zu lernen, die Zielgruppe besser abholen zu können und diese zu Aktivität zu motivieren.

Zusätzlich zum Hintergrund der TeilnehmerInnen wurde in der zweiten Erhebungswelle abgefragt, **wie die TeilnehmerInnen unterschiedliche Aspekte des Lehrgangs bewerten**. Zu Beginn wurde die Frage gestellt, wie gut sich die Inhalte des Kurzlehrgangs in dem beruflichen Alltag der TeilnehmerInnen auf einer Skala von 1 bis 10 integrieren lassen (Abb. 6). Dabei bewertete die überwiegende Mehrheit der Befragten (sieben Personen) die Anwendbarkeit des Konzepts als sehr gut (Bewertung mit 9 oder 10) und drei Personen mit gut (Bewertung mit 7 oder 8). Nur eine Person schätzt die Anwendbarkeit der Inhalte der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) in ihrem Berufsfeld mittelmäßig (Bewertung zwischen 5 und 6) ein. Im Durchschnitt wurde die Anwendbarkeit der Inhalte des Kurzlehrgangs im beruflichen Alltag als sehr gut bewertet. Die Anwendbarkeit von Bildungsberatung für Menschen im Alter im Arbeitsfeld der TeilnehmerInnen wurde etwas weniger gut eingeschätzt, wobei die Anwendbarkeit erneut von einer Person als mittelmäßig (Bewertung zwischen 5 und 6) und von jeweils 5 Personen als gut (Bewertung zwischen 7 und 8) und sehr gut (Bewertung zwischen 9 und 10) einschätzt wird.

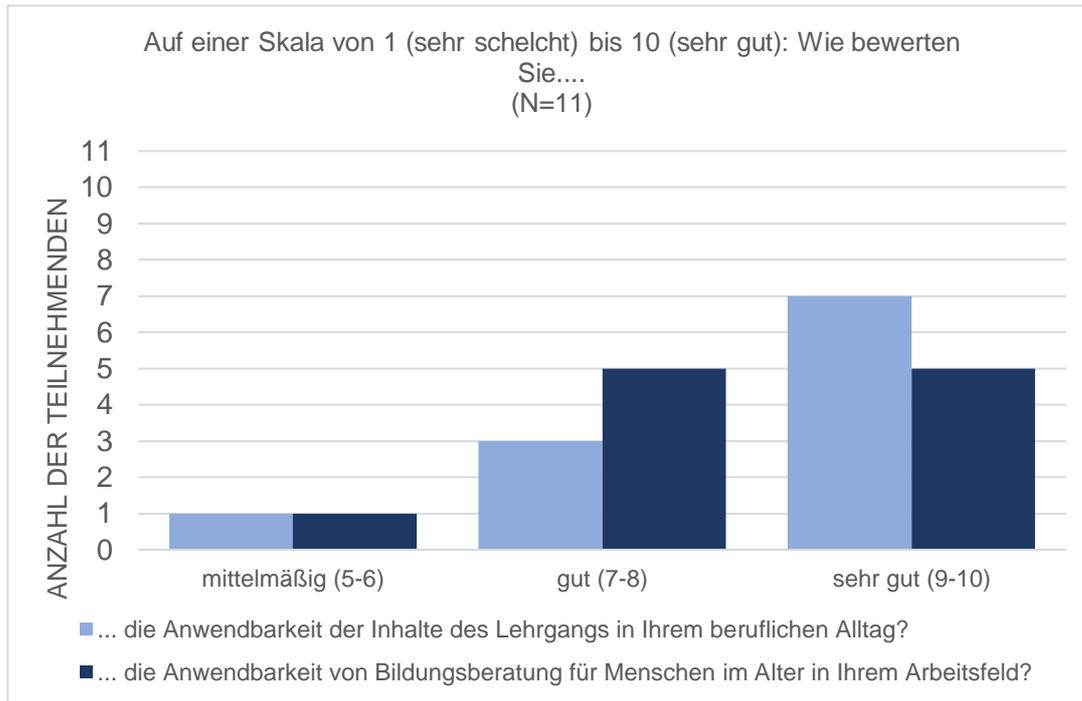


Abbildung 6: Bewertung der Anwendbarkeit der Inhalte des Kurzlehrgangs und der Bildungsberatung für Menschen im Alter im beruflichen Alltag der befragten Teilnehmenden.

Die Befragten wurden anschließend gebeten, die Module nach ihrer **Anwendbarkeit in der aktuellen (beruflichen oder ehrenamtlichen) Tätigkeit** zu reihen, wobei Modul 1 (Bilder vom Alter – soziale Teilhabe – Lebenswelten) am häufigsten auf Rang 1 und Modul 2 (Netzwerke schaffen – Kooperationen eingehen – Projekte planen) am häufigsten auf Rang 2 geordnet wurde. Das vierte Modul (Projektcontrolling) und das Ergänzungsmodul 2 (Beispielprojekte und Projektbörse) wurden jeweils gleich häufig auf Rang vier geordnet. Rang fünf belegt das dritte Modul (Beratung von älteren Menschen) und Rang sechs das Ergänzungsmodul 1 (Gesundheitsförderung und Teilzeitmöglichkeiten).

Einhergehend mit dieser überdurchschnittlich hoch bewerteten Anwendbarkeit der Inhalte der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) zeigt die Befragung auch, dass **alle Befragten der Aussage zustimmen, dass Bildungsberatung für Menschen im Alter von ihrer Organisation angeboten werden sollte**. Zu Beginn der Ausbildung waren nur sieben Personen dieser Ansicht. Da die Bildungsberatung für Menschen im Alter vielfältige Anschlusspunkte für die Bereiche der Bildungsberatung, Erwachsenenbildung und SeniorInnenbildung hat (Kolland et al., 2018), ist dieses Ergebnis erfreulich. Zusätzliche ermöglicht die Heterogenität der Teilnehmenden vielerlei Anknüpfungspunkte für die Beratungsangebote für ältere Menschen in unterschiedlichen Organisationen.

Es folgt die subjektive Einschätzung des Kurzlehrgangs allgemein, der Inhalte, der verwendeten Unterlagen und den Lehrenden auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 10 (sehr

gut). Am positivsten wurden hier die Lehrenden bewertet, da zehn Personen diese mit 9 oder 10 (sehr gut) bewertet haben. Gefolgt wird dies von der Bewertung des Kurzlehrgangs allgemein, welcher von neun Personen als sehr gut (9 oder 10) und von zwei Personen als gut (7 oder 8) bewertet wurde. Ebenfalls überdurchschnittlich gut wurden die im Kurzlehrgang verwendeten Unterlagen bewertet (Abb. 7). Vergleichsweise weniger positiv bewertet wurde die Auswahl der Inhalte des Kurzlehrgangs.

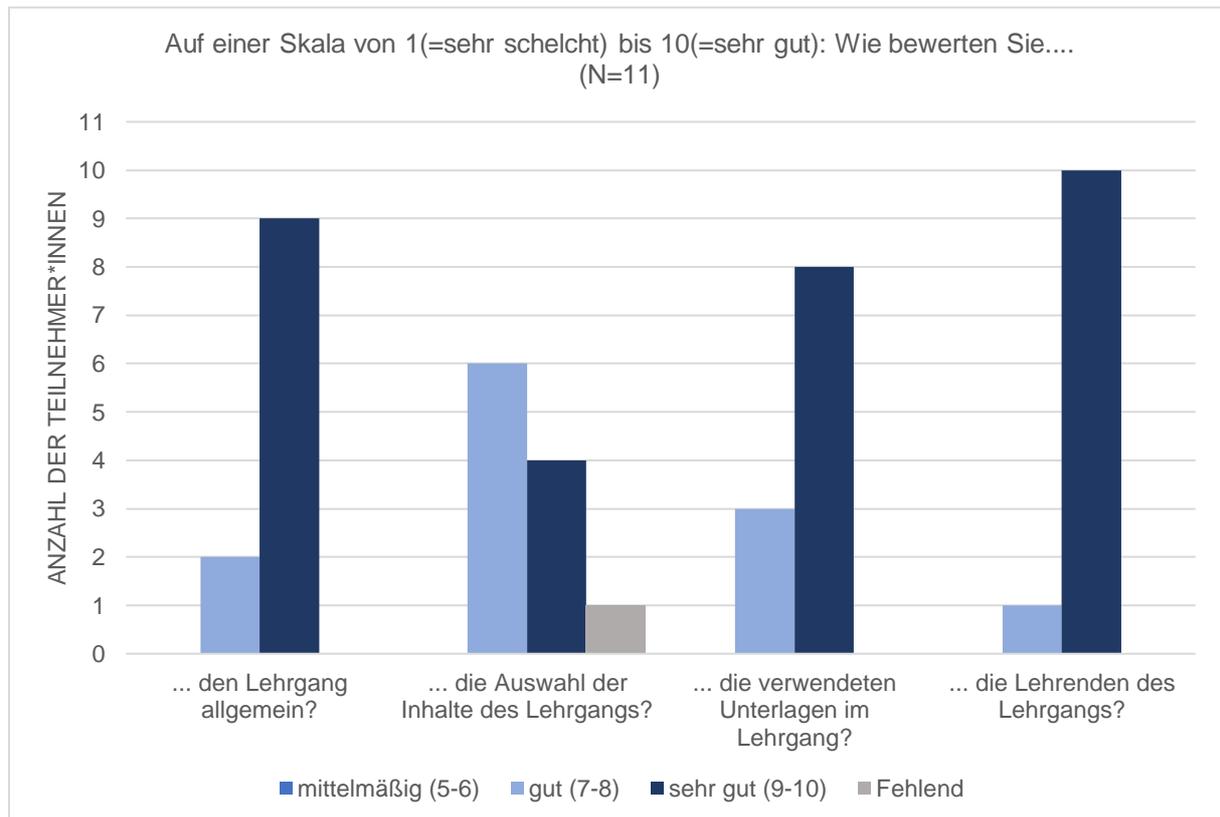


Abbildung 7: Bewertung des Kurzlehrgangs der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) durch die befragten Teilnehmenden

Offene Fragen geben in Folgenden Aufschluss über die Gründe, warum der Kurzlehrgang von den TeilnehmerInnen auf eine bestimmte Art und Weise bewertet wurde. Besonders positiv wurden von den TeilnehmerInnen die Lehrenden wahrgenommen, die sich durch ihr Engagement und Kompetenz ausgezeichnet haben. Eine oder ein Teilnehmender schreibt hier beispielsweise *„Besonders hervorheben möchte ich Fr. Bidasio und Fr. Reiter. Dieser Lehrgang lebt durch diese Personen/ Persönlichkeiten ganz besonders.“* Hier wurde auch hervorgehoben, dass die unterschiedlichen Berufsgruppen, aus denen die ReferentInnen stammen, einen Vorteil für den Lehrgang hatten und die Darstellung der unterschiedlichen Methoden gut gelungen ist. Die TeilnehmerInnen haben sich außerdem durch Einzel- und Gruppencoachings gut begleitet gefühlt: *„Die Coachingphasen sind sehr hilfreich - außenstehender Blick, Bestärkung, Unterstützung.“* Weiters wurden die Kursunterlagen und damit einhergehend das große Fach- und Hintergrundwissen hervorgehoben. Ebenfalls wurde

das allgemein wertschätze Miteinander und die anderen TeilnehmerInnen als besonders gut hervorgehoben.

Negativ wurde vor allem ein Inputteil eingeschätzt, welcher im Rahmen vom Ergänzungsmodul 1 von der Lernkultur der anderen Vorträge abwich, da viel mit Statistiken und Zahlen gearbeitet wurde. Hier bezog sich die Kritik besonders auf die Relevanz des Inhalts für die TeilnehmerInnen in der Zukunft. Weiters wurde die geringe Unterstützung bei der Vorbereitung der Projektpräsentation negativ hervorgehoben. Hier haben sich einige Teilnehmende weniger gut begleitet und vorbereitet gefühlt. Dazu auszugsweise ein oder eine TeilnehmerIn: „Die Zeit für die Projektpräsentationsvorbereitung muss unbedingt verlängert werden.“ Unter anderem wurden auch pandemiebedingte Änderungen, wie das Abhalten der letzten Lehrgangseinheit über ein online Tool, als störend wahrgenommen.

3.1.3. Welche Effekte hatte der Lehrgang für die TeilnehmerInnen?

Der dritte Themenbereich im Fragebogen setzte sich mit den Effekten des Kurzlehrgangs für die TeilnehmerInnen auseinander.

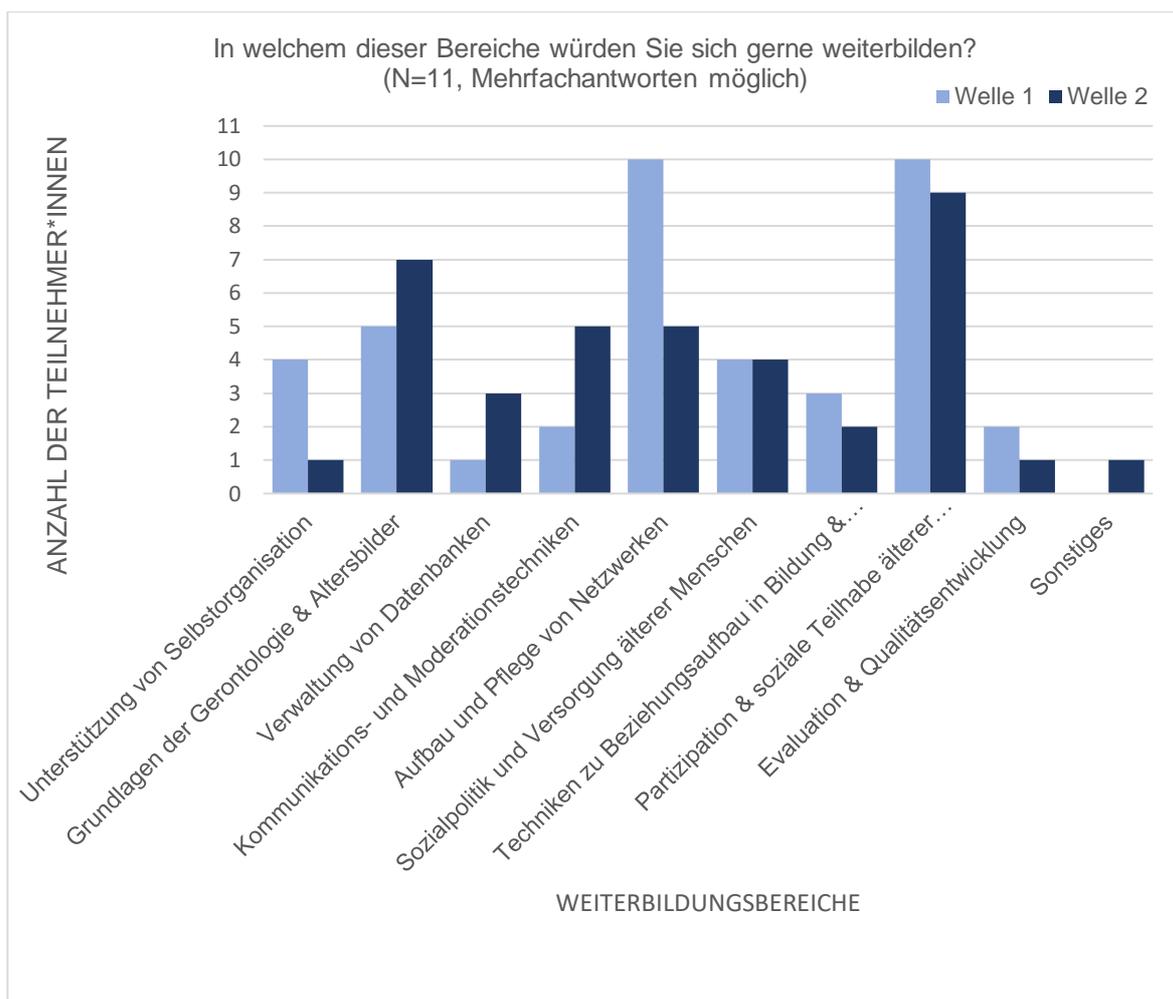


Abbildung 8: Weiterbildungsinteressen der befragten Teilnehmenden

Hier wurde einerseits getestet, ob sich die selbsteingeschätzten Kompetenzen der TeilnehmerInnen durch den Kurzlehrgang verändert haben und andererseits das Weiterbildungsinteresse an bestimmten Themenfeldern zwischen der ersten und zweiten Befragungswelle erhoben.

Die **Weiterbildungsinteressen** in der ersten Welle der Erhebung liegen besonders in den Themenbereichen „Aufbau und Pflege von Netzwerken“ und „Partizipation sozialer Teilhabe älterer Menschen“. An letzterem Modul besteht auch in der zweiten Welle der Datenerhebung das größte Weiterbildungsinteresse der TeilnehmerInnen, auch wenn das Interesse etwas gesunken ist. Durch den Kurzlehrgang gestiegen ist das Weiterbildungsinteresse im Bereich der Verwaltung von Datenbanken, Kommunikations- und Moderationstechniken und Grundlagen der Gerontologie und Altersbilder (siehe Abb. 8). Zusätzlich wurde unter dem Punkt „Sonstiges“ in der zweiten Welle der Erhebung das Interesse am Thema unterschiedlicher Lernformen angegeben. Befriedigt hat der Kurzlehrgang den Weiterbildungswunsch der TeilnehmerInnen in den Bereichen der Unterstützung von Selbstorganisation, Techniken zum Beziehungsaufbau in Bildung und Beratung und der Evaluation und Qualitätssicherung.

Zusätzlich wurden die **selbsteingeschätzten Kompetenzen in den zehn Kompetenzbereichen des Kompetenzprofils der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n)** von Kolland et al. (2018) getestet. Dabei zeigt sich, dass diese selbsteingeschätzten Kompetenzen der TeilnehmerInnen durch den Kurzlehrgang teilweise ansteigen bzw. sich durch die Teilnahme am Kurzlehrgang nicht verändern (siehe Abb. 9).

Eine positive Entwicklung ergibt sich für den Themenbereich „Aufbau und Pflege von Netzwerken“ mit einer Steigerung des Mittelwerts der Kompetenzeinschätzung von 4,18 in Erhebungswelle 1 zu 4,73 in der zweiten Erhebungswelle. Eine ähnliche positive Entwicklung zwischen der ersten und zweiten Erhebungswelle zeigt sich in den Bereich der „Evaluation und Qualitätsentwicklung“, „Wissen zu Bildungs- und Aktivitätsangeboten für ältere Menschen“, „Berücksichtigung der Biographie in Bildung und Beratung“ und „Beziehungsaufbau in Bildung und Beratung“. Generell sind die Kompetenzen zwischen der ersten und zweiten Erhebungswelle gestiegen bzw. gleichgeblieben. Eine Ausnahme stellen hier die Selbsteinschätzungen in den Bereichen „Umgang mit Veränderungen in Alter“ und „Verwaltung von Datenbanken“ dar. Dieses Ergebnis geht mit dem Wunsch der Befragten an den Lehrgang einher zu lernen besser mit Datenbanken umgehen zu lernen.

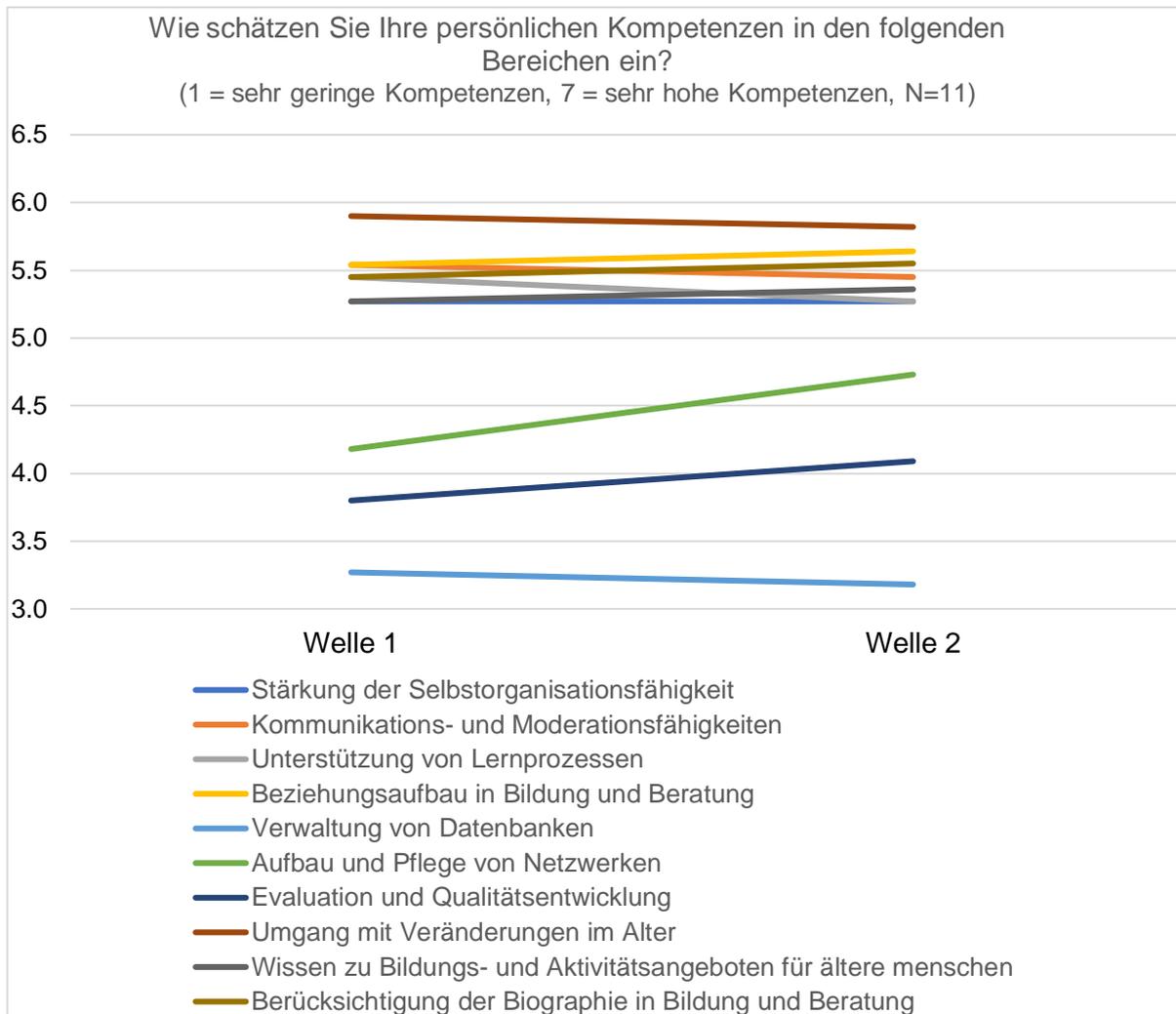


Abbildung 9: Selbsteingeschätzte Kompetenzen der befragten Teilnehmenden

Abschließend wurden die TeilnehmerInnen gebeten **Vorschläge zur Weiterentwicklung des Lehrgangs** zu geben, wobei drei Themen angesprochen wurden. Ersten wird der Wunsch für das Hinzufügen bestimmter Inhalte – wie beispielsweise Wirtschaftsthemen, eine Ausweitung der Thematisierung von Bildung im Alter, Thematisierung von Empowerment und Kunst und Kultur – in den Lehrgang geäußert. Zweitens wünschen sich die TeilnehmerInnen mehr Informationen über Fördermöglichkeiten und die Förderlandschaft. Drittens haben die TeilnehmerInnen die Coachings sehr geschätzt und wünschen sich einen weiteren Ausbau dieser. Auszugsweise schreibt beispielsweise ein Teilnehmer oder eine Teilnehmerin: *„Mehr Raum zum gemeinsamen Konzipieren und "Frei-Denken" wäre gut und mehr Infos über Fördermöglichkeiten/ Förderlandschaft.“*

3.1.4. Zusammenfassung

Welche Zielgruppen wurden mit dem Lehrgang erreicht?

Der Kurzlehrgang hat, so zeigt es die Befragung der TeilnehmerInnen, eine heterogene Zielgruppe erreicht, wobei besonders Personen aus der Erwachsenen- und SeniorInnenbildung vom Kurzlehrgang angesprochen wurden, die in ihrer Tätigkeit auch (aber nicht ausschließlich) beratend tätig sind. Diese Heterogenität drückt sich beispielsweise dadurch aus, dass TeilnehmerInnen teilweise Vorerfahrung in der Arbeit mit älteren Menschen hatten und aus unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern mit beratender- oder zielgruppenspezifischer Tätigkeit kamen. Weiters nahm auch ein heterogene Mischung an Personen, welche ehrenamtlich und nicht ehrenamtlich bei den Organisationen arbeiten, an dem Kurzlehrgang teil. Ein Überblick über die Trägerorganisationen, für die die TeilnehmerInnen beschäftigt sind, zeigt auch ein heterogenes Bild auf, wobei besonders Personen aus öffentlichen und privaten Bildungsorganisationen und Sozial- und Hilfsorganisationen erreicht wurden.

Welche Effekte hatte der Lehrgang für die TeilnehmerInnen?

Allgemein unterstützen die Daten der Erhebung die Annahme, dass sich die Teilnahme am Kurzlehrgang positiv auf die altersspezifische Beratungskompetenzen der TeilnehmerInnen auswirkt. Beispielsweise steigt durch den Kurzlehrgang Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) das Interesse an Weiterbildung zu Altersbildern und Partizipation und soziale Teilhabe älterer Menschen. Damit einhergehend steigt auch das Verantwortungsbewusstsein für Bildungsberatung im Alter, da nach dem Kurzlehrgang alle TeilnehmerInnen davon überzeugt sind, dass ihre Organisation diese anbieten sollte. Zusätzlich verweist auch die Selbsteinschätzung der Kompetenzen der TeilnehmerInnen auf einen positiven Effekt des Kurzlehrgangs auf die Bildungsberatung im Alter. Die TeilnehmerInnen können laut eigenen Angaben besser Netzwerke aufbauen und knüpfen und fühlen sich kompetenter im Bereich der Evaluation von Projekten und im Rahmen von altersspezifischem Wissen wie den Bildungs- und Aktivitätsangeboten für diese und der Berücksichtigung deren Biographie und dem Beziehungsaufbau mit Älteren in der Bildung und Beratung.

Wie wurde der Lehrgang von Seiten der TeilnehmerInnen bewertet?

Die TeilnehmerInnen waren durchwegs zufrieden mit dem Kurzelehrgang. Als besonders gut hervorgehoben wurden die Lehrenden und deren Engagement und Kompetenz, die Kursunterlagen und die Anwendbarkeit des Kurzlehrgangs auf den beruflichen Alltag. Auch die Zusammensetzung der Gruppe wurde von den TeilnehmerInnen besonders positiv eingeschätzt und die Erweiterung des Lehrgangs einen größeren Fokus auf die Entwicklung und Umsetzung der Projekte zu legen wurde von den TeilnehmerInnen positiv bewertet. Diese wünschen sich lediglich eine intensivere Vorbereitung auf die Projektpräsentationen am Ende des Kurzlehrgangs.

Welche Maßnahmen zur Weiterentwicklung erben sich aus TeilnehmerInnensicht?

Vorschläge zur Weiterentwicklung des Lehrgangs geben die TeilnehmerInnen besonders dahingehend, auch wirtschaftliche Inhalte und einen Input zu Kunst und Kultur in den Lehrgang miteinzubeziehen. Weiters wünschen sie sich eine Ausweitung des Moduls Bildung im Alter. Zusätzliche Informationen werden auch im Bereich der Fördermöglichkeiten und Förderlandschaft gewünscht. Letztlich schätzten die Befragten die Coachingphasen während des Kurzlehrgangs sehr und würden einen Ausbau dieser als hilfreich empfinden.

3.2. Qualitative, problemzentrierte Interviews mit TeilnehmerInnen

Während die qualitative Befragung der TeilnehmerInnen darauf abzielte die Effekte der Teilnahme am Kurzlehrgang messbar zu machen, sollen die zusätzlichen Interviews mit zwei der TeilnehmerInnen vertiefende Einblicke in den Lehrgang aus Sicht der TeilnehmerInnen ermöglichen.

Der berufliche Hintergrund der interviewten TeilnehmerInnen spiegelt dabei insgesamt die Heterogenität der TeilnehmerInnengruppe wider. Eine Interviewpartnerin ist im Bereich des Gedächtnistrainings Teilzeit beschäftigt und besuchte den Kurzlehrgang besonders, um die Zielgruppe der Älteren in Zukunft besser ansprechen zu können. Der zweite Interviewpartner ist ehrenamtlich für Schulungen in bei einer Sozial- und Hilfsorganisation tätig und gibt als primäre Motivation den Kurzlehrgang zu besuchen an, dass er immer gerne Neues lernt und die vermittelten Inhalte für viele Bereiche seiner Tätigkeit relevant sind. Bei beiden TeilnehmerInnen war es nicht nötig, die Teilnahme am Kurzlehrgang mit dem/der ArbeitgeberIn zu koordinieren; da dieser in der Freizeit besucht wurde.

Konkret haben die beiden TeilnehmerInnen dabei unterschiedlich in den Lehrgang gefunden. Während ein Interviewpartner über die Organisation, für die er ehrenamtlich tätig ist, von dem Kurzlehrgang erfuhr und im Rahmen seiner ehrenamtlichen Tätigkeit dazu motiviert wurde, daran teilzunehmen; gab die zweite Interviewpartnerin an, sie sei zufällig auf eine Ausschreibung des Kurzlehrgangs gestoßen. Als **zentrale Motivation für die Teilnahme am Kurzlehrgang** äußerten die InterviewpartnerInnen vor allem das Anliegen, sich intensiver mit Themen rund um das Alter(n) auseinanderzusetzen:

„Alte Menschen sind einfach inspirierend, das gefällt mir einfach. (...) Und „Aktiv im Alter“ ist ein Thema, das alle beschäftigt, die mit Freiwilligenarbeit zu tun haben.“ (TeilnehmerIn 2)

„Ansprechend war, neue Projekte anzustoßen und Ideen zu entwickeln gemeinsam mit Leuten, die auch im Thema (Anm.: Alter(n)) drinnen sind.“ (TeilnehmerIn 1)

Innerhalb dieses Interesses an der Beschäftigung mit Themen rund um das Alter(n) wurde also auch deutlich, dass es vor allem zwei konkrete Ziele waren, die die TeilnehmerInnen im Kurzlehrgang verfolgten: Einerseits, Wissen über ältere Menschen zu sammeln und mehr über Möglichkeiten der Unterstützung aktiven Alter(n)s zu erfahren und zweitens, relevante

Netzwerke im Themenbereich Alter(n) zu bilden, gemeinsam neue Projekte zu planen und zu realisieren.

Beide TeilnehmerInnen haben die Kooperation und das Gruppengefühl im Kurzlehrgang sehr positiv erlebt. Beide weisen in den Interviews mehrmals darauf hin, dass sie die Zusammensetzung der Gruppe als sehr positiv erlebt haben und dadurch auch praktisch gelernt haben, diese Netzwerke in der Entwicklung von Projekten einzusetzen. Eine Interviewpartnerin sagt zu den Zielen des Netzwerkers:

„Wenn man solche Personen kennengelernt hat, oder weiß, dass es sie gibt, dann weiß man, wo man sich mit einem Projekt hinwenden kann. Und dann hast du bessere Chancen, die Zielgruppe zu erreichen.“ (TeilnehmerIn 2)

Zu den **Inhalten des Lehrgangs** äußern sich beide TeilnehmerInnen äußerst positiv, wobei vor allem die Beschäftigung mit dem Alter(n) (Modul 1) und das konkrete Planen von kooperativen Projekten (Modul 4) als „Highlights“ des Kurzlehrgangs hervorgehoben wurden. Zum Modul 1 (Bilder vom Alter(n) – soziale Teilhabe – Lebenswelten) wird dabei besonders positiv hervorgehoben, dass ein individueller und beratender Zugang zum Alter(n) vermittelt wurde, der es den TeilnehmerInnen ermöglicht, sich in ältere Menschen und deren Lebenswelten einzufühlen. Dabei wurde in den Interviews vor allem betont, dass die Inhalte für die konkrete Arbeit mit älteren Menschen sehr gut geeignet und deswegen in der Tätigkeit der TeilnehmerInnen gut anwendbar sind.

„Es wird einem ein Handwerkszeug gegeben, wie man mit älteren Menschen umgehen kann (...) Es hat mich zum Nachdenken angeregt: Wie erkläre ich etwas? Wie begegne ich älteren Menschen?“ (TeilnehmerIn 1)

Als zweites „Highlight“ des Kurzlehrgangs wurde das Modul 4 (Projektcontrolling) hervorgehoben, wobei hier vor allem der praktische Charakter des vermittelten Wissens und der Rahmen für informellen Austausch und kooperative Projektentwicklung als positiv betont wurde. Zusätzlich wurde in den Interviews darauf hingewiesen, dass es sich in diesem Bereich um einen neuen, bislang unbekanntem Themenbereich handelt, der durch den Kurzlehrgang erschlossen werden kann:

„Auf das (Anm.: Projektcontrolling) freue ich mich sehr, weil es dort von den Fähigkeiten her am meisten hapert“ (TeilnehmerIn 2)

Kritisch eingeschätzt wurden die Inhalte des Kurzlehrgangs dort, wo er sich stark mit Fragen rund um den Arbeitsmarkt und Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit in der nachberuflichen Phase auseinandergesetzt hat. Hier wurde betont, dass es zwar sehr positiv sei, zu wissen, dass es solche Anlaufstellen für jene älteren Personen gibt, die auf der Suche nach Beschäftigung sind, die Inhalte aber für den Lehrgang zu detailliert dargestellt wurden. Für eine Weiterentwicklung des Lehrgangs wäre hier ein denkbarer nächster Schritt, die Inhalte weiter in Richtung der Beschäftigung mit der nachberuflichen Lebensphase zu fokussieren. So berichtet eine Teilnehmerin:

„Das war nicht mein Thema (...) für meine Beratungspraxis hat das mir nichts gebracht. Das war einfach ein bisschen am Thema vorbei für uns.“ (TeilnehmerIn 2)

Die **Lehrenden des Lehrgangs** wurden von beiden TeilnehmerInnen als äußerst positiv eingeschätzt und betont, dass durch die Lehrenden eine informelle, kooperative Atmosphäre im Kurzlehrgang hergestellt wurde. Zu Beginn wurde im Kurzlehrgang darauf geachtet, genug Zeit zur Vorstellung der eigenen Person und Arbeitsschwerpunkte einzuplanen, wodurch es *„einen Rahmen gab für informellen Austausch.“ (TeilnehmerIn 2)*. Dieser informelle Austausch zwischen den TeilnehmerInnen war auch ein wesentlicher Erfolgsfaktor in der gemeinsamen Planung und Konzeption der kooperativen Projekte im Kurzlehrgang.

Als besonderes Highlight wurde im Hinblick auf die Lehrgangsleitenden und Lehrenden dabei hervorgehoben, dass diese es geschafft haben, eine interessante Gruppenzusammensetzung und angenehme Rahmenbedingungen für eine kooperative Zusammenarbeit zu etablieren. Besonders die heterogene Zusammensetzung der TeilnehmerInnen wird lobend hervorgehoben und sogar danach gefragt, ob die Gruppe bewusst so zusammengesetzt wurde. Weiters wird der wertschätzende Umgang untereinander positiv hervorgehoben.

„Wenn die Gruppe bewusst so zusammengestellt wurde, kann ich nur sagen: Kompliment.“ (TeilnehmerIn 2)

Zu den **Effekten des Lehrgangs** äußerten sich die InterviewpartnerInnen vor allem insofern, als sie über die Umsetzbarkeit und Anwendbarkeit der geplanten Projekte im Kurzlehrgang sprachen. Beide InterviewpartnerInnen haben ein Projekt geplant, waren aber pandemiebedingt nicht in der Lage dieses in der Zeit des Kurzlehrgangs auch umzusetzen. Die Umsetzung ist jedoch für die Zeit nach Lockerungen der Maßnahmen geplant. Die Projekte waren direkt in dem Tätigkeitsbereich der Interviewten angesiedelt und die Interviewten konnten bei der Planung der Projekte jeweils auf das neu aufgebaute Netzwerk zurückgreifen. Neben den Unterlagen, die zur Verfügung gestellt wurden, wurde vor allem das gemeinsame Anliegen der Gruppe als Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit in den Projekten genannt. Zentral war dabei oft das gemeinsame Interesse, ältere Menschen als Zielgruppe zu erreichen, zu motivieren, und für gemeinsame (ehrenamtliche Aktivitäten) zu gewinnen.

Als weitere **Unterstützung zur zukünftigen Projektumsetzung** wünschten sich beide TeilnehmerInnen einen weiteren Ausbau von relevanten Netzwerken im Bereich Bildung und Beratung im Alter, sowie dauerhafte AnsprechpartnerInnen, die Informationen über die laufenden Projekte sammeln und für die Gruppe zur Verfügung stellen. Hinter diesen Bedürfnissen stand in den Interviews der Wunsch der TeilnehmerInnen, ältere Menschen nicht nur einmalig, sondern dauerhaft als Zielgruppe anzusprechen und für (ehrenamtliche) Aktivitäten zu gewinnen. Als eine zentrale Herausforderung für die Projektumsetzung sehen die TeilnehmerInnen für die Zukunft, dass digitale Kompetenzen älterer Menschen, aber auch der ProjektentwicklerInnen ausgebaut werden müssten, um Projekte auch in Zeiten der COVID-19 Pandemie zu ermöglichen. Hier wurde in den Interviews der Wunsch geäußert, mehr Unterstützung beim Übergang in digitale Projektformate zu erhalten.

Die **Bewertung des Lehrgangs** durch die TeilnehmerInnen fällt überaus positiv aus – ein Ergebnis, das sich auch in der quantitativen Befragung (siehe auch Kapitel 3.1.) gezeigt hat. Als besonders positive Elemente des Kurzlehrgangs wurden hier noch einmal die Zusammensetzung der Gruppe, die Lehrenden im Lehrgang und die Lernmaterialien hervorgehoben:

„Von den Teilnehmern (und Teilnehmerinnen) her hat es mir überaus gut gefallen. Ich war überrascht, welche Aktivität und welche Harmonie da drinnen ist. (...) Es war ein ungewöhnlich toller Lehrgang. Man freut sich, wiederzukommen.“ (TeilnehmerIn 1)

„Mir hat es sehr gut gefallen. Der Teil zum (Arbeitsmarkt) war mir zu theoretisch. (...) Die Lehrmaterialien waren sehr schön strukturiert und gut aufgearbeitet.“ (TeilnehmerIn 2)

Zur **Weiterentwicklung des Lehrgangs** empfehlen die TeilnehmerInnen eine Weiterführung des Lehrgangs und Entwicklung eines lehrgangsspezifischen Netzwerks, sodass die TeilnehmerInnen in Kontakt bleiben können. Außerdem wird empfohlen, den Kurzlehrgang zu „strecken“, d.h. mehr Zeit zwischen dem Lehrgang und der Abschlussveranstaltung einzuplanen. So wäre es möglich, so TeilnehmerIn 2, nicht nur die Projektplanung, sondern auch die Projektumsetzung der anderen TeilnehmerInnen des Lehrgangs verfolgen zu können.

3.2.1. Zusammenfassung

Welche Strukturen, Kooperationen und Netzwerke konnten durch den Lehrgang genutzt, gestärkt bzw. etabliert werden?

Generell betonten die TeilnehmerInnen, dass Netzwerke im Bereich Bildung und Beratung für ältere Menschen im Kurzlehrgang aufgebaut und dauerhaft etabliert wurden. Dies geschah vor allem durch eine informelle, kooperative Atmosphäre, die fruchtbare und heterogene Zusammensetzung der Gruppe und durch die Unterstützung der kooperativen Projektentwicklung. Besonders auffällig sind dabei die Kooperationen mit dem Bereich der Freiwilligenarbeit und des Ehrenamts, die im Kurzlehrgang gestärkt wurden.

Welcher Ressourcen bedarf es, um Nachhaltigkeit der Bildungsberatung für ältere Menschen über das Projektende hinaus zu garantieren?

Die TeilnehmerInnen zeigen ein hohes Interesse und Motivation, die geplanten kooperativen Projekte auch in der Praxis umzusetzen und sich so als aktive PraxisakteurInnen der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) zu etablieren. Als zusätzliche Unterstützung, um die Umsetzung der geplanten Projekte über das Lehrgangsende hinaus zu unterstützen, wird vor allem die Einrichtung einer Kooperationsplattform im Sinne eines dauerhaften Netzwerks von (ehemaligen) LehrgangsteilnehmerInnen vorgeschlagen und als sinnvoll erachtet.

Was braucht es, damit sich die Bildungsberatung für ein aktives Altern in unterschiedlichen Kontexten etablieren kann?

Beide InterviewpartnerInnen gaben an, dass sich Konzepte der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) leicht in ihren Tätigkeitsbereich integrieren lassen. Damit wird in den Interviews deutlich, dass die Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) als flexibles und kooperatives Netzwerkkonzept sich gut in unterschiedliche Kontexte (von Freiwilligenarbeit bis Beratungstätigkeiten) integrieren lassen kann. Die Evaluation macht hier deutlich, dass der Kurzlehrgang zum allgemeinen Ziel der Bildungsberatung für ein aktives Altern – ein flexibles Angebot für ältere Menschen zu schaffen, das in unterschiedlichen Kontexten wirksam werden kann – zuträglich ist.

3.3. Problemzentrierte Interviews mit Umsetzenden auf Organisations- und Lehrgangsebene

Die lokale Umsetzung des Kurzlehrgangs im Netzwerk Salzburg wurde vor allem durch zwei Lehrgangsleiterinnen organisiert, die gemeinsam den Kurzlehrgang planten und umsetzten und auch als Lehrende tätig waren. Diese beiden Personen wurden im Rahmen der Evaluation interviewt, wobei die Interviews vor allem darauf abzielten, den prozesshaften Ablauf der Evaluation nachzuzeichnen sowie Herausforderungen im Prozess zu verstehen.

In der **Entstehung, Planung und Weiterentwicklung des Lehrgangs** war es zunächst wichtig, dass in der Konzeption des Kurzlehrgangs auf bestehendes Wissen zur Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) zurückgegriffen werden konnte. So wurde, vor allem bei der Konzeption und dem Verfassen des Projektantrages, als sehr positiv erlebt, dass auf Ergebnisse der Grundlagenforschung (sowohl in den wissenschaftlichen Grundlagen (Kolland et al. 2018) als auch Evaluationsergebnisse des Pilotlehrgangs) zurückgegriffen werden konnte. Diese stellten wichtige Argumente zur Verfügung, vor deren Hintergrund die Neuauflage des Kurzlehrgangs argumentiert werden konnte.

Neben der Evaluation stellten eine wichtige Wissen- und Informationsquelle zur Weiterentwicklung des Lehrgangs die lokal durchgeführten Werkstattgespräche dar, die zwischen dem ersten und zweiten Kurzlehrgang stattfanden. Dabei wurden BeraterInnen, ManagerInnen aus der Erwachsenenbildung, sowie ExpertInnen, die sich mit Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) auseinandersetzen, eingeladen, um aktuelle Fragen zur Weiterentwicklung des Lehrgangs zu diskutieren. Im ersten Werkstattgespräch stand dabei die Frage „Was braucht es, um strukturell einen Rahmen für die Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) zu schaffen?“ im Vordergrund.

Als zentrales Ergebnis dieser Werkstattgespräche kristallisierte sich heraus, dass es an vielen Orten und Institutionen Bewegungen in Richtung Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) gab, allerdings die Kooperation zwischen diesen Stellen bislang noch nicht besteht bzw. erst in Entwicklung ist:

*„Es gibt Expertisen, aber die sind inselförmig und arbeiten noch nicht ineinander“
(Organisatorin 1)*

Nötig erschien für die Weiterentwicklung des Lehrgangs deswegen ein verstärkter kooperativer Zugang, in dem die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Organisationen, die im Bereich Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) aktiv werden wollen, gezielt gefördert und entwickelt wird. Als zweites Ergebnis der Evaluation des Pilotlehrgangs und der durchgeführten Werkstattgespräche kristallisierte sich heraus, dass ein partizipativer Zugang, der die Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) als flexibles Konzept zur gemeinsamen Projektentwicklung für und mit älteren Menschen versteht, bislang in der Landschaft der Bildungsberatung fehlt. Deswegen wurde im Kurzlehrgang in der diesjährigen Durchführung ein partizipativer Gedanke durchgezogen, der sich sowohl auf die TeilnehmerInnen (Organisationsebene) als auch auf die Zielgruppe der älteren Menschen (TeilnehmerInnenebene) erstreckt. Im Kurzlehrgang stand aus Sicht der OrganisatorInnen deswegen die **Entwicklung von partizipativen und kooperativen Projekten im Vordergrund, die für und mit älteren Menschen durchgeführt werden sollen**. Dafür wurden im Kurzlehrgang die Coachingeinheiten bei der diesjährigen Durchführung deutlich erweitert und ein neues Modul (Projektcontrolling) eingeführt.

Um diese Ideen zur Weiterentwicklung des Kurzlehrgangs umsetzen zu können, wurden **neue Zielgruppen** angesprochen und zur lokalen Informationsveranstaltung eingeladen. Dabei wurde in den Interviews immer wieder deutlich, dass viel Leistung und Engagement der Lehrenden und Lehrgangleiterinnen notwendig war, um die heterogene Zielgruppe des Kurzlehrgangs zu adressieren und zur Teilnahme zu motivieren. Eine kooperative Struktur des Lehrgangs, die auf partizipative Projektentwicklung setzt, benötigt aus Sicht der interviewten Organisatorinnen deswegen vor allem eine gute organisatorische Unterstützung sowie ein gutes, lokales Kooperationsnetzwerk:

„Es braucht eine gute Administration und Organisation im Hintergrund, die gut vernetzt ist, und auch, dass man PartnerInnen hat, die das entsprechend ermöglichen.“ (Organisatorin 1)

Als neue Zielgruppen für den Kurzlehrgang wurden dieses Jahr Gemeinden, Bibliotheken und Kultureinrichtungen zur Informationsveranstaltung eingeladen. Hier wurde von den Organisatorinnen betont, dass der Kurzlehrgang in diesen neuen Feldern auf Interesse gestoßen ist. Einzig der Kulturbereich zeigt sich als neues Feld, das noch nicht optimal erreicht werden konnte – dafür bräuchte es, so die OrganisatorInnen, noch mehr Erfahrung und Kooperation. Freiwillige im Bereich Kunst und Kultur könnten so eine zukünftige, zusätzliche Zielgruppe der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) sein, die bislang noch nicht erreicht wurden.

Die (vielfältige) Zielgruppe des Kurzlehrgangs zu erreichen, war damit mit einem hohen Rechercheaufwand verbunden. In einem ersten Schritt wurden deswegen intensiv Kontakte recherchiert und Informationen zur Auftaktveranstaltung, teilweise per E-Mail, teilweise postalisch, an potentielle TeilnehmerInnen und InteressentInnen versandt. Der wichtigste Schritt in der Vorbereitung des Kurzlehrgangs, so die Organisatorinnen, besteht also in der

Sammlung von Kontakten, Terminen und dem Zusammenbringen einer heterogenen InteressentInnengruppe für die Auftakt- und Informationsveranstaltung.

Als ein wichtiges Element in der Durchführung des Kurzlehrgangs stellten sich die **ReferentInnen** heraus, die auch dieses Jahr wieder im Zeitraum des Lehrgangs durchgeführt wurden. Als erleichternd wurde es dabei in diesem Durchgang des Kurzlehrgangs erlebt, dass dieselben Lehrenden wieder gewonnen werden konnten. Für die erfolgreiche Abwicklung des Kurzlehrgangs braucht es aus Sicht der OrganisatorInnen eine regelmäßige Betreuung der ReferentInnen, um die Ziele und Ansprüche der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) deutlich zu machen und gemeinsam mit den ReferentInnen im Lehrgang umzusetzen. Als weitere Unterstützung für die Lehrenden im Lehrgang wurde eine „*Entwicklungsgruppe*“ (Organisatorin 1) angedacht, in der ein weiterer Austausch der Lehrenden ermöglicht werden kann.

Der **Verlauf des Kurzlehrgangs** wurde von den OrganisatorInnen als außerordentlich positiv beschrieben. Trotz der Herausforderungen, die die Maßnahmen zur Verlangsamung der Ausbreitung von COVID-19 in Österreich mit sich brachten, konnte der Kurzlehrgang aus der Sicht der Organisatorinnen befriedigend beendet werden. Ähnlich wie die TeilnehmerInnen betonten auch die Organisatorinnen, dass die Zusammensetzung der Gruppe als außerordentlich positiv erlebt wurde und es eine gute Stimmung im Lehrgang gab. Es war, aus Sicht der OrganisatorInnen, „*laut und rund, die Gruppendynamik war interessiert, motiviert, pünktlich und diszipliniert. Es war eine gute Stimmung.*“ (Organisatorin 2)

Als **Highlights aus dem Kurzlehrgang und Ideen für die Weiterentwicklung** nennen die OrganisatorInnen vor allem, dass die TeilnehmerInnen sich sehr kooperativ gezeigt haben und ein großes Interesse an der Entwicklung von kooperativen Projekten im Kurzlehrgang vorhanden war. Im Rahmen des Kurzlehrgangs konnten Kooperationen entstehen und Netzwerke ausgebaut werden. Die Lehrenden waren auch im Gespräch erfreut davon, wie zufriedenstellend der Austausch zwischen den TeilnehmerInnen war.

*„Die Teilnehmer*innen waren sehr kooperativ, ich war erstaunt, dass sie von selbst aufeinander verwiesen und sich mitgedacht haben“ (Organisatorin 1)*

Deutlich wurde zudem, dass mehr Unterstützung in der Projektbegleitung und -umsetzung im (bzw. nach dem) Kurzlehrgang notwendig ist. Hier ist es für die OrganisatorInnen wünschenswert, zusätzliche Inhalte in den Lehrgang aufzunehmen, die sich mit Projektplanung und Projektumsetzung beschäftigen. Die Fragen: Wie baue ich ein projektrelevantes Netzwerk auf? Wie kann ich meine Zielgruppe für ein Projekt definieren? Wie führe ich eine Umfeldanalyse für ein Projekt durch? Welche Fördermöglichkeiten gibt es für Projekte im Bereich des aktiven Alter(n)s? waren für die TeilnehmerInnen im Kurzlehrgang teilweise offen geblieben und es bestand der Wunsch von Seiten der TeilnehmerInnen, diese noch intensiver im Lehrgang zu besprechen.

Als zweiten Schritt für die Weiterentwicklung des Lehrgangs wurde genannt, eine noch weitere Schärfung des Profils des Lehrgangs vorzunehmen. So wurde von den OrganisatorInnen in

den Interviews angemerkt, dass sowohl die Identität, Zielgruppe und Zielsetzung des Lehrgangs für die Teilnehmerinnen noch nicht ausreichend klar gewesen war:

„Es ist immer noch nicht ganz klar, für den das Ding ist und was das Ding ist. Das ist den TeilnehmerInnen immer noch nicht klar, ja.“ (Organisatorin 2).

3.3.1. Zusammenfassung

Warum werden bestimmte Personengruppen nicht erreicht? Welche Barrieren / Gründe gegen die Teilnahme können identifiziert werden?

Generell hat sich für die OrganisatorInnen des Kurzlehrgangs gezeigt, dass eine vielfältige Zielgruppe erreicht werden konnte. Dies hat das große Interesse an der Auftakt- und Informationsveranstaltung gezeigt, die gut besucht war. Zusätzlich hat sich das Interesse der Zielgruppen am Kurzlehrgang auch daran gezeigt, dass trotz der Verschiebungen, die durch COVID-19 nötig geworden waren, der Kurzlehrgang bis zum Ende ausgebucht war und alle TeilnehmerInnen die Weiterbildung auch abschließen konnten.

In der diesjährigen Durchführung des Kurzlehrgangs hat sich die Zielgruppe deutlich erweitert. So wurden Gemeinden, Sozialeinrichtungen und Bibliotheken vermehrt zur Auftakt- und Informationsveranstaltung eingeladen. Die Erweiterung der Zielgruppe des Kurzlehrgangs in diese Richtung wurde von Seiten der OrganisatorInnen positiv bewertet. Kritisch wurde hierbei angemerkt, dass Zielgruppen im Bereich der Kunst und Kultur und im Bereich der Bildungsberatung diesmal nicht erreicht wurden. Hier wäre eine Erweiterung der Zielgruppen denkbar.

Nach welchen Schritten lief die lokale Implementierung des Projektes ab? Mit welchen Methoden arbeitet der Lehrgang? Welche Barrieren sind zu nennen?

Der Kurzlehrgang wurde in diesem Jahr weiter in Richtung einer kooperativen und partizipativen Projektentwicklung angelegt. Dafür wurden die Coaching-Einheiten erweitert und ein neues Modul (Projektcontrolling) eingeführt. Diese Erweiterung wurde von den TeilnehmerInnen gut aufgenommen und konnte von den OrganisatorInnen gut umgesetzt werden. Hier ist eine Fortführung zu empfehlen. Relevante Barrieren haben sich bei der Projektumsetzung gezeigt. So steht nun im Raum, wie die im Kurzlehrgang entwickelten Projekte auch in der Praxis umgesetzt werden können: Hier ist zu klären, ob eine Begleitung der Projektumsetzung in den Zielen des Lehrgangs definiert wird bzw. in der Zukunft als Ziel des Lehrgangs aufgenommen werden kann.

Wie kann Nachhaltigkeit im Aufbau der Bildungsberatung für ein aktives Altern auf a) Angebotsebene, b) Weiterbildungsebene geschaffen werden?

Für die Nachhaltigkeit der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) auf Angebotsebene ist aus Sicht der OrganisatorInnen vor allem wichtig, Unterstützung zur Projektumsetzung für die (ehemaligen) TeilnehmerInnen am Lehrgang zur Verfügung zu stellen. Hierbei bleibt allerdings

zu klären, inwiefern dies den Zielen des Lehrgangs und der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) generell entspricht.

Auf Weiterbildungsebene werden als zentral für die nachhaltige Entwicklung vor allem die Etablierung einer Steuerungsgruppe genannt, die im Rahmen von Werkstattgesprächen den Status und die Vision der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) weiterentwickelt. Dabei wurde auch die wissenschaftliche Grundlagen- und Evaluationsforschung als wichtiger Baustein genannt.

3.4. Transfer und Diskussion der Ergebnisse in der Steuerungsgruppe und Ableiten von Handlungsempfehlungen

In einem letzten Schritt hat sich die Steuerungsgruppe, die an der Weiterentwicklung des Lehrgangs beteiligt war (Vertreterin des Auftraggebers BMSGPK, OrganisatorInnen der Landesorganisation Salzburg und das Evaluationsteam des BSE), zur Präsentation und Diskussion der Ergebnisse zu einer online Fokusgruppendifkussion zusammengefunden. Dieser Workshop fand am 18.02.2021 zwischen 13:30 und 16:00 online über Zoom statt. Anwesend waren Dr.in Elisabeth Hechl (BMSGPK), Mag.a Katrin Reiter und Dr.in Danielle Bidasio (Landesorganisation Salzburg), sowie Prof. Dr. Franz Kolland, Dr.in Vera Gallistl und Karoline Bohrn, BA MA (Evaluationsteam).

In einem Wechselspiel wurden die zentralen Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Analyse der Evaluationsdaten durch das BSE präsentiert und anschließend mit den ProjektpartnerInnen diskutiert. Die Ergebnisse wurden dabei in drei Themenschwerpunkte gegliedert: Zielgruppe des Lehrgangs, Effekte und Bewertung des Lehrgangs und die Anpassung des Lehrgangs. Ein vierter Punkt, der ebenfalls auf der Agenda des Workshops stand, war die Erarbeitung von Zukunftsvisionen der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) in ein, zwei und fünf Jahren. Die Ergebnisse des Workshops fließen direkt in die Ergebnisdarstellung der Evaluation ein und werden im Kapitel zur Weiterentwicklung des Curriculums dargestellt.

Die Einbindung und Zusammenarbeit von Wissenschaft, Verwaltung und Praxis wird von der Steuerungsgruppe als zentrale Voraussetzung für das Gelingen der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) beschrieben. Neben Forschung soll es im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Lehrgangs auch zu wissenschaftlichen Publikationen zu dem Thema bzw. eine Weiterentwicklung des Buches „Bildungsberatung für Menschen im Alter“ kommen.

4. Literaturhinweise

Kolland, F.; Gallistl, V.; Wanka, A. (2018). Bildungsberatung für Menschen im Alter. Zielgruppen, Methode, Konzepte. Stuttgart: Kohlhammer.

Kuckartz, U. (2014). Mixed Methods: Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren. Springer-Verlag.

Mayring, P. (2003). Qualitative Inhaltsanalyse : Grundlagen und Techniken (8. Aufl., Dr. nach Typoskript. ed., UTB 8229 : Pädagogik). Weinheim [u.a.]: Beltz.

5. Evaluationsinstrumente

Fragebogen Erhebungswelle 1

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

Dieser Lehrgang wird evaluiert, um ihn weiterzuentwickeln. Ihre Antworten sind anonym, die Daten werden nur für wissenschaftliche Zwecke genutzt und werden nicht an Dritte weitergegeben. Die Beantwortung wird ca. 15 Minuten dauern.

Vielen Dank!

Fragenteil 1: Arbeitsfeld

Zuerst wollen wir etwas über Ihr **primäres Arbeitsfeld** erfahren! In welchen der folgenden Bereiche sind Sie tätig? Damit meinen wir Vollzeit-, Teilzeit- und ehrenamtliche Tätigkeiten. *Sie können mehrere Bereiche auswählen.*

- Beratung, Begleitung oder Coaching im Bereich Bildung und Beruf
- Beratung, Begleitung oder Coaching in einem anderen Bereich (z.B. Sozialberatung, Gesundheitsberatung, Frauenberatung)
- Erwachsenenbildung
- SeniorInnenbildung
- SeniorInnenarbeit
- Anderes, und zwar: _____

Ist diese Tätigkeit....

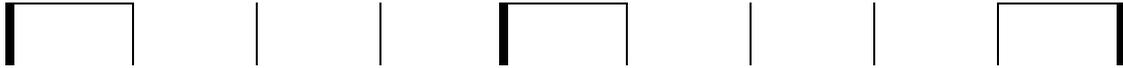
... eine bezahlte oder eine ehrenamtliche Tätigkeit?

- Bezahlt
- Ehrenamtlich

... eine Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit?

- Vollzeit
- Teilzeit

Welche Tätigkeit üben Sie in diesem Feld aus? Bitte beschreiben Sie diese kurz.



Auf einer Skala von 1 -10: Wie bewerten Sie die Anwendbarkeit von **Modul 2 (Netzwerke schaffen – Kooperationen eingehen – Projekte planen)** in Ihrem primären Arbeitsfeld?



Auf einer Skala von 1 -10: Wie bewerten Sie die Anwendbarkeit von **Modul 3 (Beratung von älteren Menschen)** in Ihrem primären Arbeitsfeld?



Auf einer Skala von 1 -10: Wie bewerten Sie die Anwendbarkeit von **Modul 4 (Projektcontrolling)** in Ihrem beruflichen Alltag?



Auf einer Skala von 1 -10: Wie bewerten Sie die Anwendbarkeit von **Ergänzungsmodul 1 (Gesundheitsförderung und Teilzeitmöglichkeiten)** in Ihrem beruflichen Alltag?



Auf einer Skala von 1 -10: Wie bewerten Sie die Anwendbarkeit von **Ergänzungsmodul 2 (Beispielprojekte und Projektbörse)** in Ihrem beruflichen Alltag?



Was ist Ihre Motivation, an diesem Kurzlehrgang teilzunehmen?

Was erwarten Sie von diesem Kurzlehrgang?

Und was erwarteten Sie in dem Kurzlehrgang zu lernen?

Wie haben Sie vom Kurzlehrgang erfahren?

- Arbeitgeber
- KollegInnen
- Online über Kanäle der Erwachsenenbildung (bildungsberatung.at, Bildungsnetzwerk Salzburg, netzwerk-altern.at, etc.)
- Über eine Aussendung eines Emailverteilers
(Verteiler: _____)
- Über die VeranstalterInnen
- Über Familie / FreundInnen / Bekannte
- Anderer Kanal, nämlich: _____

Aus welchen Gründen nehmen Sie an dem Lehrgang teil?

- Arbeitgeber
- Eigenmotivation
- Berufliche Weiterbildung
- Berufliche Neuorientierung
- Andere Motivation, nämlich: _____

Fragenteil 3: Fragen zu Ihrer Person

Bitte beantworten Sie noch einige Fragen zu Ihrer Person.

Welche höchste abgeschlossene Schulbildung haben Sie?

- Kein Schulabschluss
- Pflichtschule
- Lehre mit Berufsschule
- BMS, Fach-/Handelsschule ohne Matura
- Höhere Schule mit Matura
- Kolleg, Akademie, Abiturientenlehrgang
- Universität, Fachhochschule

Haben Sie Ihre Erstausbildung in dem Bereich absolviert, in dem Sie jetzt tätig sind?

- Ja
- Nein

Haben Sie schon einmal an einer Weiterbildung im Themenbereich „Alter(n)“ teilgenommen?

- Ja
- Nein

In welchen dieser Bereiche würden Sie sich gerne weiterbilden? *Sie können mehrere Bereiche auswählen.*

- Unterstützung von Selbstorganisation
- Grundlagen der Gerontologie und Altersbilder
- Verwaltung von Datenbanken
- Kommunikations- und Moderationstechniken
- Aufbau und Pflege von Netzwerken
- Sozialpolitik und Versorgung älterer Menschen
- Techniken zu Beziehungsaufbau in Bildung und Beratung
- Partizipation und soziale Teilhabe älterer Menschen
- Evaluation und Qualitätsentwicklung

Wie schätzen Sie Ihre persönlichen Kompetenzen in den folgenden Bereichen ein?
(von 1=geringe Kompetenzen bis 7=sehr hohe Kompetenzen)

	1	2	3	4	5	6	7
Stärkung der Selbstorganisationsfähigkeit							
Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten							
Unterstützung von Lernprozessen							
Beziehungsaufbau in Bildung und Beratung							
Verwaltung von Datenbanken							
Aufbau und Pflege von Netzwerken							
Evaluation und Qualitätsentwicklung							
Umgang mit Veränderungen im Alter							
Wissen zu Bildungs- und Aktivitätsangeboten für ältere Menschen							
Berücksichtigung der Biographie in Bildung und Beratung							

Sind Sie...

- Weiblich
- Männlich
- Divers

Wann sind Sie geboren?
_____ (JJJJ)

Fragebogen Erhebungswelle 2

Liebe Teilnehmerin lieber Teilnehmer,

Dieser Lehrgang wird evaluiert, um ihn weiterzuentwickeln. Ihre Antworten sind anonym, die Daten werden nur für wissenschaftliche Zwecke genutzt und werden nicht an Dritte weitergegeben. Die Beantwortung wird ca. 15 Minuten dauern. **Vielen Dank!**

Fragenteil 1: Kurzlehrgang

Zuerst möchten wir etwas über das Projekt erfahren, das Sie im Lehrgang bearbeitet haben!

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie das erarbeitete Projekt in der Praxis umsetzen?

- Sehr wahrscheinlich
- Eher wahrscheinlich
- Eher nicht wahrscheinlich
- Gar nicht wahrscheinlich
- Ich habe es schon umgesetzt

Welche Hürden sehen Sie bei der Umsetzung Ihres geplanten Projekts?

- Zeitlicher Aufwand der Umsetzung
- Finanzieller Aufwand der Umsetzung
- Veränderte Rahmenbedingungen aufgrund der Pandemie
- Fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber
- Mangelnde Interesse der Zielgruppe dem Projekt
- Mangelndes Interesse von Fördergeber*innen an dem Projekt
- Anders, nämlich:

Welche Unterstützung würden Sie sich in der Realisierung des Projektes wünschen?

- Kooperation mit anderen TeilnehmerInnen des Lehrgangs
- Mehr Weiterbildung zum Thema
- Informationen zu Fördermöglichkeiten
- Unterstützung durch Ihren Arbeitsgeber
- Anders, nämlich:

Was meinen Sie: Sollte Bildungsberatung für Menschen in der nachberuflichen Phase von der Organisation, mit der Sie zusammenarbeiten, angeboten werden?

- Ja
- Nein

Fragenteil 2: Gruppenzusammensetzung im Kurzlehrgang

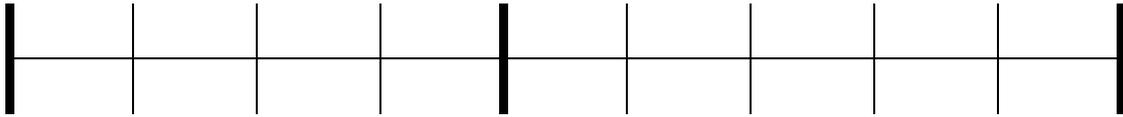
Wie bewerten Sie die **Zusammenarbeit und Zusammensetzung der Gruppe von TeilnehmerInnen?**

1 = schlecht

5 = mittelmäßig

10 = sehr gut

--	--	--	--	--



... die **Anwendbarkeit der Inhalte** des Kurzlehrgangs in Ihrem beruflichen Alltag?

1 = schlecht

5 = mittelmäßig

10 = sehr gut

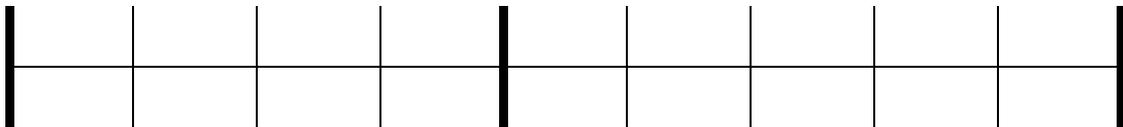


... die **Anwendbarkeit von Bildungsberatung für Menschen im Alter** in Ihrem Arbeitsfeld?

1 = schlecht

5 = mittelmäßig

10 = sehr gut

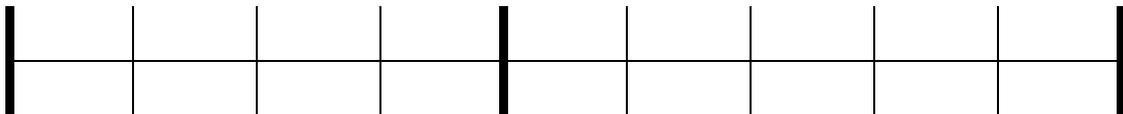


... die **Lehrenden** des Kurzlehrgangs?

1 = schlecht

5 = mittelmäßig

10 = sehr gut



Was hat Ihnen gut an diesem Kurzlehrgang gefallen?

.....

Was hat Ihnen weniger gut an diesem Kurzlehrgang gefallen?

.....

Gibt es Dinge, die Sie uns für die Weiterentwicklung des Kurzlehrgangs mitgeben möchten?

.....

Bitte reihen Sie die sechs Lehrmodule nach ihrer Anwendbarkeit für Ihren beruflichen Alltag. (1 = am besten anwendbar; 6 = am wenigsten anwendbar)

	Modul 1: Bilder vom Alter – soziale Teilhabe - Lebenswelten
	Modul 2: Netzwerke schaffen – Kooperationen eingehen – Projekte planen
	Modul 3: Beratung von älteren Menschen
	Modul 4: Projektcontrolling
	Ergänzungsmodul 1: Gesundheitsförderung und Teilzeitmöglichkeiten

Fragenteil 4: Fragen zu Ihrer Person

In welchen dieser Bereiche würden Sie sich gerne weiterbilden? *Sie können mehrere Bereiche auswählen.*

- Unterstützung von Selbstorganisation
- Grundlagen der Gerontologie und Altersbilder
- Verwaltung von Datenbanken
- Kommunikations- und Moderationstechniken
- Aufbau und Pflege von Netzwerken
- Sozialpolitik und Versorgung älterer Menschen
- Techniken zu Beziehungsaufbau in Bildung und Beratung
- Partizipation und soziale Teilhabe älterer Menschen
- Evaluation und Qualitätsentwicklung
- Sonstiges: _____

Wie schätzen Sie Ihre persönlichen Kompetenzen in den folgenden Bereichen ein?
(von 1=geringe Kompetenzen bis 7=sehr hohe Kompetenzen)

	1	2	3	4	5	6	7
Stärkung der Selbstorganisationsfähigkeit							
Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten							
Unterstützung von Lernprozessen							
Beziehungsaufbau in Bildung und Beratung							
Verwaltung von Datenbanken							
Aufbau und Pflege von Netzwerken							
Evaluation und Qualitätsentwicklung							
Umgang mit Veränderungen im Alter							
Wissen zu Bildungs- und Aktivitätsangeboten für ältere Menschen							
Berücksichtigung der Biographie in Bildung und Beratung							

Vielen herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Leitfaden für die TeilnehmerInneninterviews

Zunächst einmal: Vielen lieben Dank, dass Sie sich Zeit für das Interview nehmen. Das hilft uns dabei, den Lehrgang, den Sie gerade besuchen, für die Zukunft weiter zu entwickeln und attraktiv zu machen.

Bevor wir starten würde ich Sie gerne fragen, ob es für Sie in Ordnung ist, wenn ich das Interview aufzeichne. Die Aufnahme wird anonym am Institut für Soziologie der Universität Wien gespeichert und nur vom Projektteam verwendet. Mit Ihrer Erlaubnis würde ich das Aufnahmegerät jetzt einschalten.

Ich habe ein paar Fragen vorbereitet, würde Sie aber bitten, mir alles zu erzählen, was Ihnen zu dem Lehrgang in den Sinn kommt. Es geht uns darum herauszufinden, mit welcher Motivation Sie am Lehrgang teilgenommen haben und wie Sie diesen erleben. Ich werde Ihnen deswegen einige offene Fragen stellen, würde Sie aber bitten, mit alles zum Lehrgang zu erzählen, was Ihnen in den Sinn kommt und was Sie gerne mit uns teilen möchten.

TEIL 1: PROJEKTUMSETZUNG / PROJEKTVERLAUF

Einstiegsfrage: Zuerst möchte ich mit Ihnen gerne darüber sprechen, wie Sie zum Lehrgang gekommen sind. Wie ist es dazu gekommen, dass Sie dieses Jahr am Lehrgang teilnehmen?

Nachfragen in diesem Block:

- Wie haben Sie von dem Lehrgang erfahren?
- Aus welcher beruflichen Richtung kommen Sie, inwiefern ist der Lehrgang für Sie in Ihrer beruflichen Tätigkeit relevant?
- Was hat Sie an dem Lehrgang interessiert, dass Sie teilnehmen wollten?
- Wie haben die organisatorischen Rahmenbedingungen ausgesehen, dass Sie heute hier sein können? (z.B. Arbeitsfreistellung?)

TEIL 2: CURRICULUM UND UMSETZUNG

Einstiegsfrage: Nehmen wir an, ich würde das Programm nicht kennen. Können Sie mir den Verlauf und die Themen des Lehrgangs aus Ihrer Sicht erzählen? Beginnen Sie am besten dort, wo Sie zur ersten Einheit gekommen sind.

- Haben Sie etwas was Sie hier gelernt haben schon einmal beruflich angewendet?
- Wie schätzen Sie ganz generell die Umsetzbarkeit des Gelernten in Ihrem beruflichen Kontext ein?
- Welche Themen waren für Sie bis jetzt relevant, welche waren weniger relevant? Warum?
- Wie ist das beim Thema
 - Bilder vom Alter – soziale Teilhabe – Lebenswelten
 - Netzwerke schaffen – Kooperationen eingehen – Projekte planen
 - Beratung von älteren Menschen
 - Projektcontrolling
 - (EWM 1: Gesundheitsförderung & Teilzeitmöglichkeit)
 - (EWM 2: Beispielprojekte und Projektbörse)

TEIL 3: ZUSAMMENSETZUNG DER GRUPPE

Einstiegsfrage: Am Lehrgang nehmen ja Menschen aus sehr unterschiedlichen Bereichen teil. Wie würden Sie die anderen TeilnehmerInnen bzw. die beruflichen Kontexte, aus denen die anderen TeilnehmerInnen kommen, beschreiben?

Nachfragen in diesem Block:

- Wie gestaltet sich bis jetzt die Zusammenarbeit mit den anderen TeilnehmerInnen?
- Können Sie mir eine Situation im Lehrgang schildern, wo die Zusammenarbeit besonders **gut** gelaufen ist? Können Sie mir einen Moment schildern, wo die Zusammenarbeit **nicht so gut** gelaufen ist?
- Wie könnte die Zusammenarbeit noch besser gestaltet werden?

TEIL 4: ANWENDBARKEIT UND NACHHALTIGKEIT

Sie haben im Lehrgang ja ein Projekt entwickelt. Können Sie mir von dem Projekt, das Sie entwickelt haben, erzählen? Wie ist es dazu gekommen, dass Sie dieses Projekt entwickelt haben?

- Wie sehen die nächsten Schritte für die Umsetzung aus?
- Wie schätzen Sie die Umsetzbarkeit Ihres Projektes ein?
- Welche Netzwerke und Unterstützung bräuchten Sie für eine erfolgreiche Projektumsetzung? Haben sich im Lehrgang relevante Kontakte ergeben?
- Welche Probleme bzw. Hürden gibt es bei der Umsetzung des Projektes?

TEIL 5: EVALUATION

Wie hat Ihnen der Lehrgang ganz generell gefallen?

- Was würden Sie für die Weiterentwicklung des Lehrgangs empfehlen?
- Wie ist Ihr Eindruck der Lehrenden? Welche haben Ihnen besser, welche weniger gut gefallen?
- 1. Was hat beim Lehrgang sehr gut funktioniert?
- 2. Wie könnte sich der Lehrgang verbessern?
- 3. Wir wollen ja auch aus Fehlern lernen: Was hat überhaupt nicht funktioniert?

TEIL 6: ABSCHLUSS

Glauben Sie, werden Sie mit jemandem aus dem Lehrgang (Lehrende, TeilnehmerInnen) in Kontakt bleiben?

- Warum glauben Sie werden Sie in Kontakt bleiben? / Auf welche Art und Weise werden Sie in Kontakt bleiben? (Beruflich, privat, ...)

Gibt es abschließend noch etwas, das Sie uns für die Weiterentwicklung des Lehrgangs mitgeben wollen?

Leitfaden für die Interviews auf Organisations- und Lehrebene

Erhebungsinstrumente Projektleitung

TEIL 1: PROJEKTUMSETZUNG

- Erzählen Sie mir zu Beginn bitte die **Entstehungsgeschichte** des Lehrgangs von Anfang an. Wie ist er zustande gekommen?
 - Wie ist die Planung abgelaufen?
 - Welche Punkte waren bei der Konzeption besonders wichtig?
 - Was war komplizierter als gedacht? Was war weniger kompliziert?
 - Wie hat sich aus deiner Sicht die Vorbereitung des Lehrgangs gestaltet? Was waren dabei Herausforderungen?
- Welche unvorhergesehenen / überraschenden **Wendungen** hat es in der Vorbereitung seit der letzten Durchführung des Lehrgangs gegeben?
- Wenn Sie jetzt an den Ablauf des Lehrgangs denken: Welche **Schwierigkeiten** haben sich in der weiteren Organisation des Lehrgangs ergeben?
 - Wenn Sie den Projektantrag und die tatsächliche Umsetzung des Lehrgangs vergleichen müssten, was wären die Unterschiede?
 - Welche Strukturen, Kooperationen und Netzwerke konnten nur schwer erreicht werden bzw. wären hilfreich gewesen?

TEIL 2: ZIELGRUPPENANSPRACHE

- Das Angebot fokussiert bewusst auf unterschiedliche Zielgruppen (SeniorInnenbildung, Bildungsberatung, Erwachsenenbildung). Wie hat die **Ansprache von TeilnehmerInnen** dieses Mal funktioniert?
 - Bei welchen Zielgruppen hat das besser, bei welchen schlechter funktioniert?

- Welche Aktivitäten habt ihr gesetzt, um TeilnehmerInnen zu erreichen?
- Seit dem letzten Lehrgang: Sind neue Zielgruppen dazugekommen, sind Zielgruppen nicht mehr erreicht worden?
- Wie war die **Gruppe** der TeilnehmerInnen dieses Mal zusammengesetzt?
 - Wie hat die Zusammenarbeit dieser unterschiedlichen Zielgruppen im Lehrgang funktioniert?
 - Was sind unterschiedliche **Motivationen und Erwartungen** um an dem Lehrgang teilzunehmen?
 - Welche **Sub-gruppen** lassen sich dabei differenzieren?
 - Welche Dinge sind in der Zusammenarbeit mit der SeniorInnenbildung aufgefallen?
 - Welche Dinge sind in der Zusammenarbeit mit der Bildungsberatung aufgefallen?
 - Welche Dinge sind in der Zusammenarbeit mit der Erwachsenenbildung aufgefallen?
- Wie haben Sie den Eindruck, dass das **Thema „Bildungsberatung für ältere Menschen“** für die unterschiedlichen Zielgruppen im Lehrgang angekommen ist?
 - Wie war die Anwendbarkeit in den unterschiedlichen Berufsfeldern?
 - Welche Schwierigkeiten gab es diesbezüglich im Kurs?
- Wie schätzen Sie die **Umsetzbarkeit der Projekte** der TeilnehmerInnen ein?
 - Wo könnte es eventuelle Schwierigkeiten bei der Umsetzung geben?

TEIL 3: LEHRE

- Können Sie mir erzählen, wie die **Gruppe der Lehrenden** für diesen Lehrgang entstanden ist? Welche Aktivitäten habt ihr gesetzt, um diese Lehrenden zu finden?
 - Gab es dabei Unterschiede zum letzten Lehrgang?
 - Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit den Lehrenden vor und nach dem Lehrgang?
 - Wie wurden die anderen Lehrenden auf den Lehrgang vorbereitet? Welche Materialien haben sie zum einlesen bekommen?
- Im Lehrgang wurden ja die entwickelten **Unterlagen** eingesetzt. Wie gut hat der Umgang mit diesen funktioniert?
 - Sind die Unterlagen ausreichend?
 - Was könnte man an den Unterlagen noch verbessern?
- Hier ist das **Curriculum** des Lehrgangs. Wie gut schätzen Sie diesen jetzt nach Beginn des Lehrgangs ein?
 - Welche Probleme gab es bei den Modulen?
 - Wie könnte man das Curriculum verbessern?

TEIL 4: LESSONS LEARNED

- Welche **Lessons Learned** können Sie weitergeben?
 - Was war ein **Highlight** dieses Durchgangs?
 - Was hat **nicht funktioniert**?
- Der zweite Durchgang des Projekts ist ja jetzt bald vorbei: Wenn Sie zurückschauen, wie würden Sie den Lehrgang auf einer Notenskala insgesamt bewerten?
- Wie müsste sich der Lehrgang für eine **dritte Durchführung** verändern?
 - Wie könnte sich der Lehrgang verbessern?
- Stellen Sie sich vor, heute wäre der letzte Tag in der Projektlaufzeit. Was würden Sie nach Projektabschluss gerne über das Projekt sagen können – für sich persönlich, Ihre Organisation und die Zielgruppe der BildungsberaterInnen?

- Wie kann **Nachhaltigkeit** im Aufbau der Bildungsberatung für ein aktives Altern auf a) Angebotsebene, b) Weiterbildungsebene geschaffen werden?
 - Welcher **Ressourcen** bedarf es, um Nachhaltigkeit der Bildungsberatung für ältere Menschen über Projektende hinaus zu garantieren?

Agenda des Workshops

13:30 – 13:40	Eröffnung, Begrüßung, Technisches
13:40 – 14:40	Präsentation und Diskussion der Evaluationsergebnisse
14:40 – 15:10	Diskussionsrunde 1: <i>Weiterentwicklung des Lehrgangs auf Basis der Evaluationsergebnisse</i>
15:10 – 15:20	Pause
15:20 – 15:50	Diskussionsrunde 2: <i>Die Zukunft der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n)</i>
15:50 – 16:00	Abschluss

Zugangslink (Zoom)

Link: <https://us02web.zoom.us/j/81858878884?pwd=YThmY252YnFJNVBDSGo3SFVxcHh4QT09>

Meeting-ID: 818 5887 8884

Kenncode: 8Gr4vS

Teilnehmer*innen

- Danielle Bidasio
- Elisabeth Hechl
- Franz Kolland
- Karoline Bohrn
- Katrin Reiter
- Vera Gallistl

Teil B

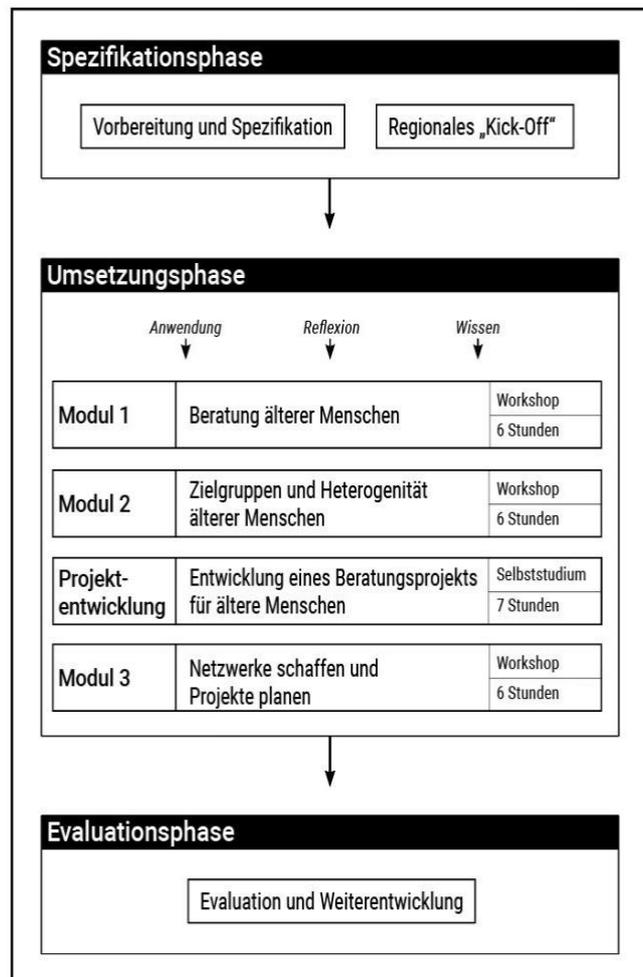
Weiterentwicklung des Curriculums

Das vorhandene prozessorientierte Curriculum, das auf die partizipative und kooperative Projektentwicklung von Projekten für und mit älteren Menschen abzielt, wurde allgemein von den TeilnehmerInnen und OrganisatorInnen als sehr positiv eingeschätzt. Die aufeinander aufbauenden Module unterstützen die TeilnehmerInnen bei der Entwicklung eines eigenen Beratungsprojektes. Sie fühlen sich dabei gut begleitet. Der Erfolg des Kurzlehrgangs wird zu einem großen Teil den Lehrenden und der Fokussierung auf die praktische Projektentwicklung zugeschrieben.

Die TeilnehmerInnen schätzen die Inhalte des hier evaluierten Kurzlehrgangs als sehr gut ein. Einhergehend mit der Motivation ältere Menschen als Zielgruppe für ihre Organisationen zu gewinnen wünschen Sie sich mehr Informationen zur Lebenswelt älterer Menschen, zusätzliche Informationen über Fördermöglichkeiten und die Thematisierung von unterschiedlichen Lernformen und Empowerment im Lehrgang.

6. Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Curriculums „Bildungsberatung für ein aktives Alter(n)“

Das bestehende Curriculum umfasst drei Phasen und in der Phase 2 drei Module.



Auf Basis der Evaluationsergebnisse wird ein adaptiertes Curriculum vorgeschlagen, welches Differenzierungen in den drei Phasen aufweist und nunmehr aus vier Modulen besteht:

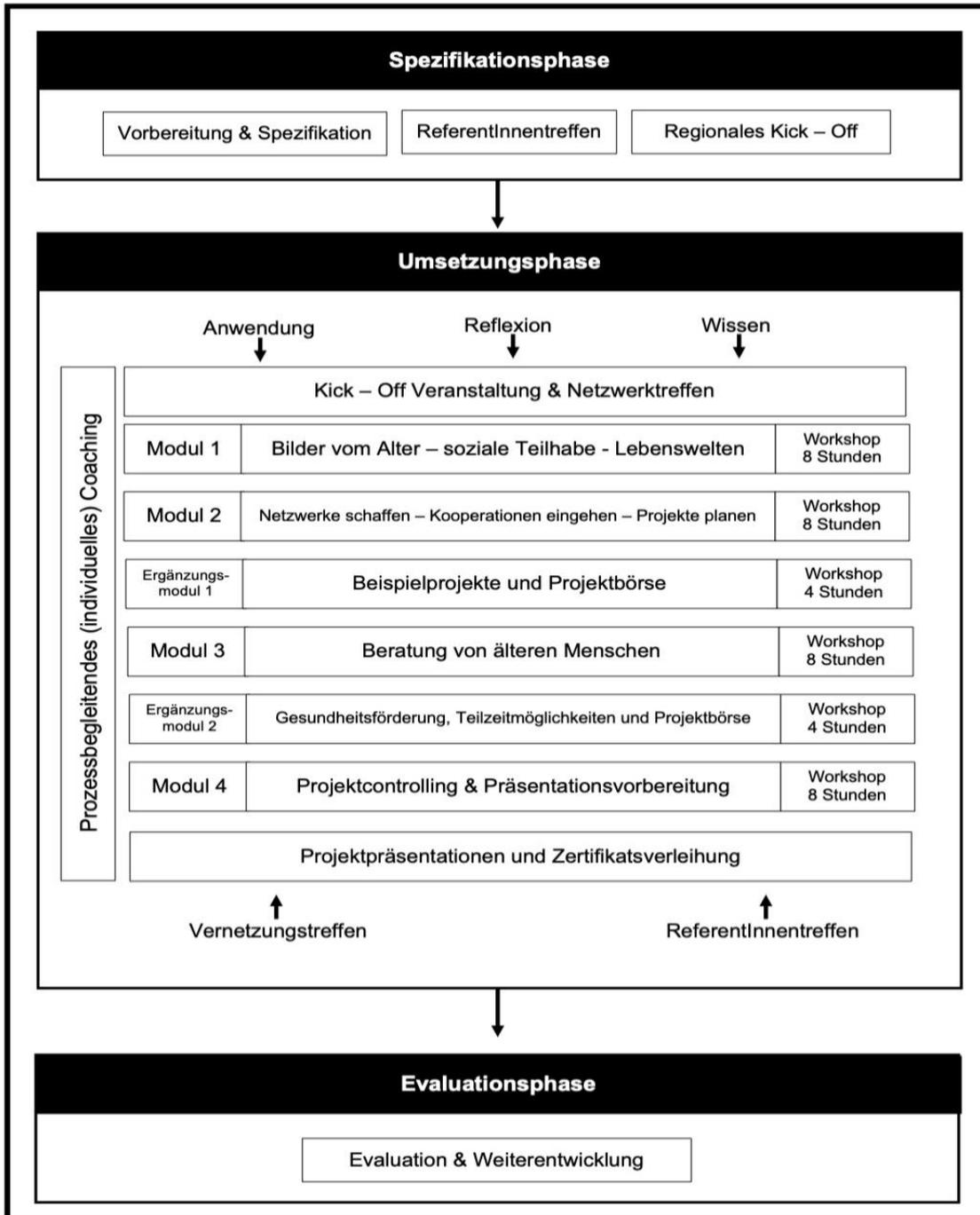


Abbildung 10: Adaptiertes Curriculum der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n)

6.1. Handlungsempfehlungen im Themenfeld: Anpassung des Lehrgangs

Gemäß den Vorschlägen der TeilnehmerInnen und der Steuerungsgruppe sollte das Curriculum dahingehend angepasst werden, dass dieses einen Ausbau des Moduls 1 enthält, welches sich mit der Lebenswelt der älteren Personen auseinandersetzt. Zusätzlich soll es die Möglichkeit geben, die Projektpräsentationen intensiver vorzubereiten. Die Informationsveranstaltung vor dem Lehrgang sollte zu einem Netzwerktreffen und Projektmarktplatz ausgeweitet werden, zu welchem ehemalige und zukünftige Teilnehmende eingeladen werden. Zusätzlich sollen auch Referent*innentreffen stattfinden. Darüber hinaus werden weitere zwei Modifikationen vorgeschlagen:

- **Train-the-Trainer Einheiten.** Durchführung von ReferentInnentreffen und Train-the-Trainer Einheiten, in denen die Lehrenden über die zentralen Inhalte, Ideen und Ziele des Lehrgangs informiert werden und mehr über die Lern- und Lehrkultur des Lehrgangs erfahren können.
- **Ausbau der Informationsveranstaltung zu Beginn des Curriculums.** Um ein Netzwerk um den Lehrgang aufzubauen, soll die Informationsveranstaltung im Vorfeld des Lehrgangs zusätzlich als Marktplatz für Projekte und Vernetzungstreffen für ehemalige und zukünftige TeilnehmerInnen fungieren. So kann eine Vernetzung der TeilnehmerInnen über das Lehrgangsende hinaus stattfinden.

6.2. Handlungsempfehlungen im Themenfeld: Heterogenität der Zielgruppe

Sowohl in den Interviews mit den OrganisatorInnen als auch in der quantitativen Befragung der TeilnehmerInnen und den Gesprächen mit TeilnehmerInnen wurde die Heterogenität der Zielgruppe als ein zentrales Potential der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) kommuniziert. Die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder und Trägerorganisationen der TeilnehmerInnen schaffen eine besondere Lernatmosphäre, welche von allen Beteiligten als sehr angenehm empfunden wird.

Zusätzlich konnten in diesem Kurzlehrgang vermehrt Kooperationen zwischen TeilnehmerInnen festgestellt werden. Dies spricht dafür, dass der Wunsch nach einer verstärkten Kooperation zwischen den TeilnehmerInnen des ersten Kurzlehrgangs in diesem umgesetzt werden konnte. Mit diesem Kurzlehrgang wurden auch ehrenamtlich tätige Personen erreicht. Aus Sicht der Steuerungsgruppe wäre eine größere Einbindung von Freiwilligen wünschenswert, sodass der Lehrgang in Zukunft als Schnittstelle zwischen Bildung, Bildungsberatung, soziale Teilhabe und Freiwilligenarbeit fungieren kann.

Auch der Vorschlag zu individuellen Coachings im Rahmen der Projektumsetzung konnte in diesem Kurzlehrgang umgesetzt werden. Dieses wurde von den TeilnehmerInnen sehr gut angenommen und positiv hervorgehoben. Es wird zusätzlich der Wunsch von Seiten der

TeilnehmerInnen geäußert, mehr Raum für gemeinsames Konzipieren unter den TeilnehmerInnen im Lehrgang zu schaffen.

Auf Basis der Evaluationsergebnisse werden die folgenden Weiterentwicklungen des Lehrgangs vorgeschlagen:

- **Ausbau individueller Coaching-Phasen.** Das bereits vorhandene Coaching wird von den TeilnehmerInnen sehr positiv aufgenommen. Zusätzlich besteht der Wunsch diesem mehr Raum zu geben, um eine kontinuierliche Betreuung der Lehrgangsprojekte zu gewährleisten. Dies würde zusätzlich die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass die entwickelten Projekte in der Praxis umgesetzt werden können.
- **Förderung des Austauschs zwischen den TeilnehmerInnen.** Die Heterogenität der TeilnehmerInnen im Lehrgang wird von allen Beteiligten sehr geschätzt und es besteht der Wunsch diesen auszubauen. Um diesen zu fördern empfiehlt es sich besonders zu Beginn des Lehrgangs Raum für gemeinsames Konzipieren zu schaffen.
- **Einbindung von ehrenamtlich tätigen Personen in den Lehrgang.** Die Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) hat besonders im Bereich der Freiwilligenarbeit das Potential, eine neue Zielgruppe für Bildung und Beratung im Alter zu erreichen. Hier sollen Anwendungsmöglichkeiten für Bildung und Beratung im Alter geschaffen werden, sodass der Lehrgang in Zukunft als Schnittstelle zwischen Bildung, Bildungsberatung, soziale Teilhabe und Freiwilligenarbeit dienen kann. Um dieses Ziel zu erreichen sollen in zukünftigen Lehrgängen besonders ehrenamtlich tätige Personen angesprochen und ausgebildet werden.
- **Heterogenität der TeilnehmerInnen.** Die Evaluation unterstreicht, dass der Lehrgang von der Heterogenität der TeilnehmerInnen lebt. Für eine zukünftige Durchführung des Lehrgangs wäre es daher ratsam bei der Auswahl der TeilnehmerInnen darauf zu achten, dass diese von unterschiedlichen Organisationen kommen.

6.3. Handlungsempfehlungen im Themenfeld: Ablauf des Lehrgangs

Das Curriculum ist prozesshaft konzipiert, da die unterschiedlichen Module aufeinander aufbauen. Diese Struktur des Lehrgangs ist besonders dahingehend wichtig, da im Laufe des Lehrgangs Bildungs- oder Beratungsprojekte für ältere Menschen entwickelt werden sollen. Die prozesshafte Struktur unterstützt dabei, die Verknüpfung von eigenen Ideen rund um das Projekt mit den vermittelten Wissensinhalten zu realisieren.

Zusätzlich ermöglicht es die prozesshafte Struktur die TeilnehmerInnen während des Lehrgangs in der Projektentwicklung zu begleiten. Dies wurde unter anderem auch dadurch ermöglicht, dass die TeilnehmerInnen Zugang zu individuellen Coaching Terminen hatten. Daraus wird ersichtlich, dass eine gewisse Flexibilität und individuelle Beratung im Lehrgang notwendig ist, um den Fokus der Projektentwicklung im Lehrgang möglich zu machen.

Zusätzlich dazu ist die Kommunikation mit regional involvierten PartnerInnen (Teilnehmende und Lehrende) relevant.

Auf Basis der Evaluationsergebnisse werden die folgenden Weiterentwicklungen des Lehrgangs vorgeschlagen:

- **Vernetzungstreffen über die Lehrgangsjahrgänge hinaus.** Im Rahmen der Umsetzung der Projekte ist es wünschenswert über diese weiterhin Informationen zu erhalten. Es würde sich ein Vernetzungstreffen im Rahmen der Einführungsveranstaltung anbieten, bei welchem Projekte von ehemaligen TeilnehmerInnen vorgestellt werden können und Kontakte über die Jahrgänge hinweg geknüpft werden können.
- **FördergeberInnentreffen für und mit Start-Ups und Crowdfunding-Netzwerken.** Längerfristig soll die Kernzielgruppe des Lehrgangs breiter und über die Bildungsberatung hinausgehend gefasst werden. Eine Möglichkeit Projekte zu konzipieren oder umzusetzen könnte durch FördergeberInnentreffen der (ehemaligen oder zukünftigen) TeilnehmerInnen mit Start-Ups oder Crowdfunding-Netzwerken unterstützt und gefördert werden.
- **Ausbau individueller Coachings für die TeilnehmerInnen.** Die bereits bestehende Betreuung wird von den TeilnehmerInnen als sehr positiv hervorgehoben. Gleichzeitig wird der Wunsch geäußert, noch intensiver die Möglichkeit zu haben individuell auf die Projekte bezogen betreut zu werden.

6.4. Handlungsempfehlungen im Themenfeld: Nachhaltigkeit

Der Kurzlehrgang wurde von allen Beteiligten als sehr positiv erlebt. Um die vermittelten Inhalte jedoch nachhaltig und über mehrere Lehrgänge hinweg zu anzulegen sollte diese seitens der Umsetzenden und seitens der TeilnehmerInnen gesichert werden.

Nachhaltigkeit bei den Umsetzenden kann durch bereits genannte ReferentInnentreffen stattfinden. So ist der Lehrgang weniger an einzelne Lehrende gebunden und kann auch von außenstehenden Personen durchgeführt werden. Seitens der TeilnehmerInnen kann die Nachhaltigkeit durch das zur-Verfügung-Stellen von Literatur, Handreichungen und der zukünftigen Begleitung von Praxisprojekten im Rahmen eines Netzwerks gesichert werden.

Auf Basis der Evaluationsergebnisse werden die folgenden Weiterentwicklungen des Lehrgangs vorgeschlagen:

- **Erstellen einer Netzwerkkarte an Kompetenzen im Umfeld des Lehrgangs.** Vernetzung der TeilnehmerInnen und Lehrenden kann nur auf Basis einer übersichtlichen Datenbank gegeben sein. Das Erstellen einer Netzwerkkarte mit

Schlüsselfiguren und deren Kompetenzen im Umfeld des Lehrgangs kann den zukünftigen Austausch verbessern und die Nachhaltigkeit des Lehrgangs sichern.

- **Verfügbarkeit der Lehrgangsmaterialien.** Die Zufriedenheit der TeilnehmerInnen mit den verwendeten Materialien war sehr hoch. Im Sinne der Nachhaltigkeit des Projekts ist es daher zu empfehlen, diese Lehrgangsmaterialien auch nach Abschluss des Lehrgangs auf einer online Plattform (ev. einer Plattform für Bildungsberatung im Alter) verfügbar zu machen.
- **Schaffung von wissenschaftlicher Literatur.** Die Einbindung und intensive Zusammenarbeit von Wissenschaft, Verwaltung und Praxis wurde in der Steuerungsgruppe als zentrale Voraussetzung für das Gelingen der Bildungsberatung für ein aktives Alter(n) beschrieben. Neben der Entwicklung von praxisorientierten Schulungsunterlagen ist deswegen auch die Forschung in dem Sinne weiter auszubauen, in dem etwa eine kommentierte Bibliographie zu Bildung und Beratung im Alter erstellt wird.
- **Ermöglichung von MultiplikatorInnen.** Um die Bildungsberatung im Alter weiter zu verbreiten, sollte es ermöglicht werden, dass ehemalige Teilnehmende in Ihrer Organisation als MultiplikatorInnen auftreten können.

6.5. Handlungsempfehlungen im Themenfeld: Ein Blick in die Zukunft

Im Rahmen des Workshops wurde ebenfalls besprochen, was die Wünsche der Steuerungsgruppe für die nächsten zwei, fünf bzw. zehn Jahre sind. Dabei ist für die nächsten zwei Jahre eine strukturelle Absicherung der Bildungsberatung im Alter geplant. Diese soll nach dem Abschluss der bisher erfolgten Pilotumsetzung unter anderem durch die Weiterentwicklung und den Ausbau des Kurzlehrgangs zu einem Weiterbildungslehrgang und den Aufbau einer Netzwerkstruktur der Kompetenzen im Umfeld des Lehrgangs ermöglicht werden. Im Laufe der nächsten fünf Jahre soll ein Marktplatz etabliert werden, in dem neue Angebote zu Bildungsprojekten mit und für Ältere angeboten werden. In diesem Rahmen wäre eine Einbindung des Marktplatzes in die Vernetzungstreffen vor einem neuen Lehrgang einerseits und in die „Aktiv im Alter“-Homepage andererseits angedacht. Als Vision für die Bildungsberatung in zehn Jahren sieht die Steuerungsgruppe eine Art Genossenschaft, die dazu dienen soll, dass sich SeniorInnen in vielen Bereichen gegenseitig unterstützen und kollaborativ zusammenarbeiten können.

Zukünftig sollte auch danach getrachtet werden, weitere (regionale und internationale) Anknüpfungspunkte zu finden und der Transfer in neue Netzwerke und Standorte mitzubedenken. Einen möglichen Anknüpfungspunkt stellt dabei ein Lehrgang der Bildungsberatung für Menschen im Alter in der Schweiz dar, der aktuell durchgeführt wird. Für diesen Transfer ist schließlich die wissenschaftliche Weiterentwicklung der Grundlagen eine zentrale Grundlage.