

| | |
|---|-----------|
| Vorwort..... | 7 |
| A. Der Modellversuch: Voraussetzungen, Ziele, Ergebnisse... | 9 |
| 1. Die Situation älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt..... | 9 |
| 2. Spezifika in den neuen Bundesländern..... | 10 |
| 3. Die Modellversuchsregion Greiz | 11 |
| 4. Einstellung zu älteren Arbeitnehmern, Weiterbildungsverhalten und Qualifizierungsbedarf: Ergebnisse der Betriebsbefragungen | 12 |
| 4.1 Ältere Arbeitnehmer im Urteil der Betriebe | 13 |
| 4.2 Betriebliches Weiterbildungsverhalten | 15 |
| 4.3 Ältere Arbeitnehmer in der betrieblichen Weiterbildung | 16 |
| 5. Zur Teilnehmerstruktur des Modellversuchs | 17 |
| 6. Ziele des Modellversuchs..... | 21 |
| 7. Ergebnisse | 22 |
| B. Wissenschaftliche Beiträge zur Motivierung und Qualifizierung älterer Arbeitnehmer | 27 |
| 1. Motivationsbarrieren als Ausbildungshindernis | 27 |
| 1.1 Motivation: Vom Grund zum Beweg-Grund | 28 |
| 1.2 Dimensionen der Motivation | 28 |
| 1.3 Motivationsbarrieren..... | 29 |
| 2. Motivationsbausteine: Vor dem Know-how steht das Know-why..... | 31 |
| 2.1 Interesse, Nutzen, Erfolg: der Kern der Motivation.. .. | 31 |
| 2.2 Überzeugung statt Überredung: Abgrenzung von zweifelhaften Motivationsstrategien | 31 |
| 2.3 Zur Konzeption der Motivationsbausteine | 33 |
| 3. Erwachsenenspezifische Didaktik: durch Partizipation zur Handlungskompetenz..... | 35 |
| 3.1 Wissen und Bildung | 35 |
| 3.2 Die Rolle des Erwachsenenstatus in der Weiterbildung..... | 35 |
| 3.3 Altersabhängige kognitive Fähigkeiten und Probleme | 37 |
| 3.4 Subjektorientierung und Objektbezug: ganzheitliche Handlungskompetenz | 39 |
| 3.5 Methoden und Instrumente | 41 |
| 4. Weiterbildungscontrolling: prozessbegleitende Optimierung der Qualifizierung | 43 |
| 4.1 Von der Notwendigkeit des Weiterbildungscontrolling | 44 |
| 4.2 Qualitätsmaßstäbe der Weiterbildung | 44 |
| 4.3 Instrumente des Weiterbildungscontrolling | 46 |

| | |
|---|-----------|
| C. Lern- und Qualifizierungsmodule | 47 |
| 1. CNC | 47 |
| 1.1 Die Zielgruppe | 47 |
| 1.2 Anforderungen an eine CNC- Basisqualifizierung | 47 |
| 1.3 Qualifizierungsprobleme bei Langzeitarbeitslosen | 48 |
| 1.4 Aufbau des Moduls und Unterrichtsgestaltung | 49 |
| 1.5 Spezifische Problemstellungen und Lösungsmöglichkeiten | 50 |
| 1.6 Vorbereitung auf die berufliche Praxis des CNC-Bedieners | 54 |
| 2. SPS: Speicherprogrammierbare Steuerungen | 55 |
| 2.1 Die Zielgruppe | 55 |
| 2.2 Anforderungen an eine SPS-Basisqualifizierung | 55 |
| 2.3 Qualifizierungsprobleme bei Älteren und Langzeitarbeitslosen | 56 |
| 2.4 Aufbau des Moduls und Unterrichtsgestaltung | 56 |
| 2.5 Spezifische Problemstellungen und Lösungsmöglichkeiten | 58 |
| 2.6 Vorbereitung auf die berufliche Praxis eines SPS-Anwenders | 62 |
| 3. Pneumatik - Elektropneumatik | 63 |
| 3.1 Die Zielgruppe | 63 |
| 3.2 Anforderungen an eine Pneumatik- Elektropneumatik- Basisqualifizierung | 63 |
| 3.3 Qualifizierungsprobleme bei Älteren und Langzeitarbeitslosen | 64 |
| 3.4 Aufbau des Moduls und Unterrichtsgestaltung | 65 |
| 3.5 Spezifische Problemstellungen und Lösungsmöglichkeiten | 67 |
| 3.6 Vorbereitung auf die berufliche Praxis | 68 |
| D. Aus der Praxis des Modellversuchs: drei Probleme – drei Lösungsansätze | 69 |
| 1. „Das ist mir zu theoretisch!“ | 69 |
| 2. „Ich bin immer noch auf fremde Hilfe angewiesen!“ | 71 |
| 3. „Jetzt kann ich alles!“ | 72 |
| E. Zur Überwindung betrieblicher Vorbehalte gegenüber der Weiterbildung älterer Arbeitnehmer | 73 |
| 1. „Wir stellen bevorzugt junge Leute ein!“ | 73 |
| 2. „In unserem Unternehmen gibt es keine altengerechten Arbeitsplätze!“ | 79 |
| 3. „Weiterbildung verursacht doch nur Kosten!“ | 84 |

| | |
|--|-----------|
| F. Transferleistungen | 87 |
| 1. Optimierung der beruflichen Weiterbildung bei ProTeGe | 87 |
| 1.1 Integration der „Motivationsbausteine“ in die Ausbildung bei ProTeGe..... | 87 |
| 1.2 Orientierung der Ausbildung an den Grundprinzipien der Didaktik der Berufsbildung älterer Arbeitnehmer | 87 |
| 1.3 Integration des Weiterbildungscontrollings..... | 88 |
| 2. Förderung der Einstellungs- und Weiterbildungsbereitschaft gegenüber älteren Arbeitnehmern in den Unternehmen der Region | 88 |
| G. Verbesserte Integration älterer Arbeitnehmer – Stand und Ausblick..... | 90 |
| Handreichungen..... | 91 |
| Literaturverzeichnis..... | 92 |