



IO3 C-STEP 3 'Demografischer Wandel' Merkblatt für Dozenten: Einheit 2 "Umschulung im späteren Leben"

Lernziele und Lerninhalte

Der Inhalt dieses C-STEP befasst sich mit der Herausforderung des demografischen Wandels auf dem Arbeitsmarkt; insbesondere mit den Auswirkungen einer alternden Bevölkerung und der Frage, wie sich der Arbeitsmarkt anpassen muss, um diese Arbeitnehmer besser zu integrieren, da die Menschen länger leben, später in Rente gehen und die Zahl der älteren Arbeitnehmer zunimmt. Derzeit ist die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer recht niedrig, und es gibt große Unterschiede in der Beschäftigungsquote in den europäischen Ländern. Infolgedessen gibt es in ganz Europa viel zu tun, um die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer zu erhöhen und die Einstellung der Bevölkerung gegenüber älteren Arbeitnehmern zu ändern. Berufsberater sind ein wesentlicher Bestandteil dieses Prozesses, da sie älteren Arbeitnehmern dabei helfen können, sich zu orientieren und weiterzubilden sowie den Wert älterer Arbeitnehmer zu vermarkten. Diese Lerneinheit konzentriert sich auf die Umschulung, insbesondere auf die Vorteile einer Umschulung im höheren Lebensalter, sowohl für Einzelpersonen als auch für Unternehmen, und darauf, wie man Umschulungsmöglichkeiten, die für jeden Kunden geeignet sind, fördert und findet.

Überblick über die Lerninhalte in Einheit 2:

1. Herausforderungen, die sich aus dem Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und der mangelnden Bereitschaft zur Umschulung ergeben
2. Wie kann die Ausbildung für ältere Menschen attraktiv gemacht werden?
3. Berufsbezogenes Lernen für die ältere Generation
4. Ausbildung von Mentoren
5. digitale Ausbildung (die digitale Kluft)

Durch die Fokussierung auf die oben genannten Inhalte zielt Einheit 2 darauf ab, die folgenden **Lernergebnisse** zu erreichen:

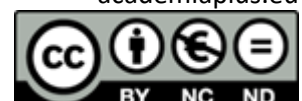
- Kennenlernen der Beschäftigungsfähigkeit als Herausforderung in Zeiten des demografischen Wandels
- Kennenlernen der Teilnahmequoten älterer Erwachsener an Ausbildungsmaßnahmen - Alter als Risiko für den Ausschluss von Ausbildung und Beschäftigung?
- Beispiele für aktuelle Politik austauschen und diskutieren - nationale und europäische Perspektiven
- Präsentation von Strategien zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit



- Diskussion darüber, wie ältere Arbeitnehmer am Arbeitsplatz unterstützt werden können, und Herausforderungen und Chancen aufzuzeigen
- Bewusstsein für die Herausforderung, ältere Arbeitnehmer zu aktivieren
- Beschreibung von Faktoren für eine "erfolgreiche Qualifizierung" älterer Arbeitnehmer und Beratung und Mentoring als Instrument für eine gute Qualifizierung
- Erforderliche Kenntnisse und Kompetenzen diskutieren und vergleichen, über die Berater und Mentoren verfügen sollten
- Zusammenfassung der Auswirkungen auf Praxis und Politik
- Mythen über "Alte Hunde lernen keine neuen Tricks?" entlarven
- Kennenlernen von vorteilhafter Lernbedingungen und -gestaltung- unter besonderer Berücksichtigung des Lernens am Arbeitsplatz
- Erstellung einer Checkliste, die von Beratern verwendet werden kann, um die Auswahl alters- und erfahrungsgerechter Lernangebote zu unterstützen
- Ziehen von Konsequenzen für die Beratungspraxis: angemessene Lernlösungen zu finden, die individuelle Biografien und Lebenswege im Bereich des Möglichen respektieren und nutzen.
- Etwas über Neuorientierung und Umschulung aus gesundheitlichen Gründen erfahren - ein häufiges Thema in der Beratung älterer Arbeitnehmer
- Die Aspekte vom gesellschaftlichen Problem zur individuellen Erfahrung ableiten: biografische Brüche und widersprüchliche gesellschaftliche Erwartungen. Wiederaufbau von Karrieren und die Rolle der Beratung sowie die Grenzen individualistischer Ansätze.
- Erörterung der Rolle von Berufsberatern: Aufzeigen von Alternativen innerhalb und außerhalb des Unternehmens, Umgang mit biografischen Brüchen, Rekonstruktion von Lebenskontinuitäten durch Anpassung und Umschulung.
- Fallstudien und Rollenspiele zur Vertiefung der Kenntnisse
- Lehren aus der beruflichen Rehabilitation für das allgemeine Thema der Umschulung im mittleren und höheren Alter diskutieren?

Zu verwendenes Material


- Didaktischer Rahmen, Einheitsbeschreibungen und Liste der zusätzlichen Materialien und Ressourcen ([OUTPUTS – Academiaplus](#))
- Liste der Lernmaterialien und Ressourcen (alle Materialien sind auf der Academia+ Moodle Plattform zu finden)








-  [>>> AGENDA 12th May, 2021](#)

Referent 1

-  [1. Presentation: "Retraining in later life. Perspectives from training and guidance for older employees"](#)
- [2. Results of the working groups: Flinga and Mentimeter results](#)
- [3. Reading \(session 2\): "Designing Effective Training for Older Workers"](#)
- [4. Reading \(session 3\): "Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer"](#)

Referent 2

-  [1. Presentation \(session 4\): "Late-Career Learning for Work \(and Life\)"](#)
-  [2. Results of the working group: Mentimeter results u2 s4 "Thinking about older workers as learners"](#)
-  [3. Presentation \(sessions 5&6\): "When retraining in later life is the only option: chronic illness, disability and vocational rehabilitation"](#)
- [4. Readings \(session 5\): Reading groups](#)
- [5. Practices \(session 6\): Case studies/tasks](#)

Zusätzliches Material

Vorbereitung

Für einen guten Start der Schulung, ob sie nun in Präsenz oder online stattfindet, ist es wichtig, einige Vorbereitungsschritte zu beachten, damit die Einheit ein Erfolg wird:

- Es empfiehlt sich, mit den Teilnehmern und Dozenten im Vorfeld einen technischen Test durchzuführen.
- Genügend Zeit für das gegenseitige Kennenlernen zu haben (Teilnehmer und Dozent/en)



- Die Schulung mit einer kurzen Vorstellung des/der Dozenten/in über sein/ihr berufliches Profil, seine/ihre Institution, seine/ihre Forschungsschwerpunkte usw. zu beginnen, um der Gruppe näher zu kommen
- Aufforderung an die Freiwilligen/Teilnehmer, sich vorzustellen (Name, Institution und was sie lernen möchten), je nach Größe der Gruppe
- Der Dozent erklärt die Tagesordnung für den Tag und gibt einen ersten Überblick über den Ablauf der Sitzung
- Der Dozent gibt ein paar kurze Hinweise und stellt einige Regeln für die Sitzung auf (insbesondere bei einer Online-Schulung mit vielen Teilnehmern können einige spezifische Verhaltensregeln die Sitzung strukturieren und so zum Erfolg beitragen):
- Es wird empfohlen, alle Mikrofone stumm zu schalten, während der Sprecher spricht (andernfalls verschlechtert sich die Verbindung, Hintergrundgeräusche und Störungen führen zu Unruhe und schlechter Verständigung).
- Je nach Anzahl der Teilnehmer ist es auch notwendig, das Videosignal abzuschalten, während der Redner präsentiert. Mehr Videosignale bedeuten mehr Datenverbrauch, was die Qualität der Konferenz beeinträchtigen kann. In kleinen Gruppen oder für Gruppenarbeit und Diskussionen in mehreren Gruppen ist es sinnvoll, das Videosignal einzuschalten.
- Bei der Nutzung der Meeting-Plattform gibt es zwei verschiedene Möglichkeiten, während einer Input-Sitzung Fragen zu stellen. Zum einen ist es möglich, den Chat zu nutzen. Er ist sehr hilfreich, um die Fragen während einer längeren Input-Sitzung zu sammeln und zu kanalisieren. Die im Chat gestellten Fragen können dann in speziellen Q&A-Sessions beantwortet werden. Zum anderen bieten Zoom und MS Teams verschiedene Aktionen für Teilnehmer, die etwas sagen oder fragen wollen. Die Teilnehmer können ihr Handsymbol heben, wenn sie eine Frage haben oder etwas sagen wollen. Die kleine Hand erscheint dann auf dem Desktop des Sprechers, damit er/sie weiß, dass jemand etwas sagen möchte.

