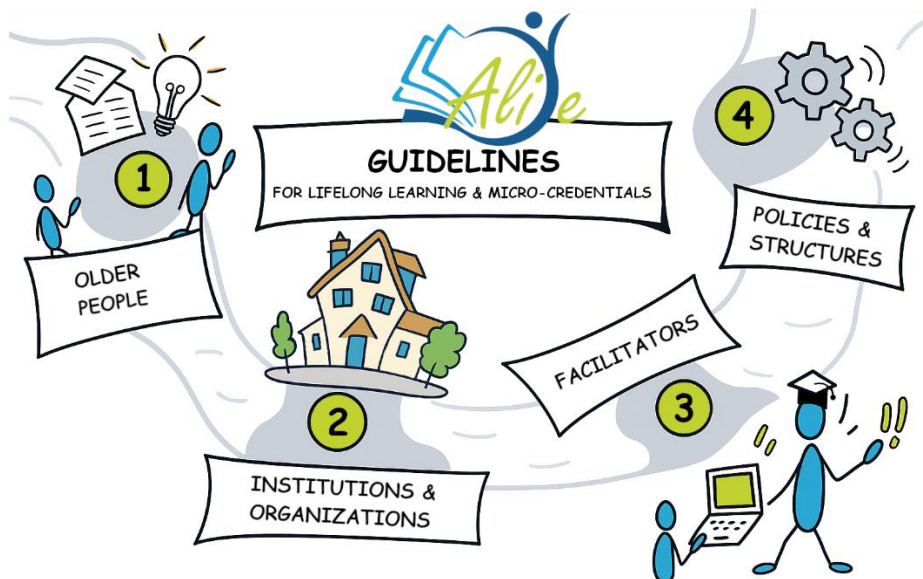




Age-inclusive Lifelong Learning:

Ein Handbuch zur Planung und Umsetzung von
Bildungsangeboten für Menschen ab 55 Jahren



Dieses Handbuch zum altersinklusiven lebenslangen Lernen wurde im Rahmen des von Erasmus+ geförderten europäischen Projekts AliVe (Age-inclusive Lifelong Learning: Microcredentials and Guidelines, 2023-2026) entwickelt. An dem Projekt waren vier europäische Hochschuleinrichtungen beteiligt: die Fachhochschule Kärnten in Österreich, das University College Cork in Irland, die Karls-Universität in der Tschechischen Republik und die Fachhochschule Karelia in Finnland. Die europäischen Gesellschaften altern und es wird zunehmend wichtiger, sicherzustellen, dass Angebote des lebenslangen Lernens für ältere Menschen zugänglich, sinnvoll und inklusiv sind.

Die Inhalte und Empfehlungen des Handbuchs basieren auf einem partizipativen Co-Design-Prozess in vier verschiedenen Ländern und einer gemeinsamen Synthese der Ergebnisse. Besonderes Augenmerk wird auf die Erfahrungen älterer Menschen ab 55 Jahren in den vier verschiedenen Ländern gelegt. Das Handbuch spiegelt die Stimmen, Erfahrungen und Bedürfnisse älterer Menschen wider.

Dieses Handbuch ist als Ressource für alle gedacht, die lebenslanges Lernen planen und umsetzen. Lebenslanges Lernen wird aus vier Perspektiven beleuchtet: jener älterer Menschen, jener von Hochschuleinrichtungen und Organisationen, jener von Umsetzer:innen/Lehrenden sowie

jener der politischen Ebene und sozialer Strukturen/Rahmenbedingungen. Der Leitgedanke dieses Handbuchs lautet, dass lebenslanges Lernen ganzheitlich betrachtet werden sollte, als ein Phänomen, das das Wohlbefinden fördert. Angebote, die sich rein auf Arbeitsmarkt und Fortbildung konzentrieren, berücksichtigen die Fähigkeiten, das Potenzial, die Bestrebungen und Ziele von Menschen unterschiedlichen Alters, und insbesondere älterer Menschen, nicht ausreichend.

Lebenslanges Lernen ist in den verschiedenen europäischen Ländern sehr vielfältig, doch AliVe hat gezeigt, dass es Gemeinsamkeiten und vergleichbare Faktoren gibt, die über nationale Rahmenbedingungen hinausgehen und die auf europäischer Ebene sichtbar gemacht werden sollten.

Wir hoffen, dass dieses Handbuch den Leser:innen neue Ideen, Erkenntnisse, Leitlinien und konkrete Instrumente für die Planung und Umsetzung lebenslangen Lernens bietet und dass es als Inspirationsquelle für ältere Lernende, Lehrende, Vertreter:innen verschiedener Stakeholder und Entscheidungsträger:innen gleichermaßen dient.



„Lernen wird für ältere Menschen dann bedeutsam, wenn es offen, relevant, gemeinschaftsorientiert und leicht zugänglich gestaltet ist sowie an ihre Lebensrealitäten anknüpft.“

Lernen stärkt ältere Menschen, wenn es soziale Verbindungen fördert, praktische und relevante Inhalte bietet, an ihre Lebensrealitäten anknüpft und leicht zugänglich sowie gut sichtbar ist.



Förderung von offenen Lernangeboten

**„Lernumgebungen sollten das
Gemeinschaftsgefühl und
emotionale Nähe fördern.“**

Ältere Menschen bringen im Allgemeinen gerne ihr eigenes Wissen und ihre Erfahrungen ein. Angebote sollten informelle Momente (z. B. Kaffeepausen) und Gelegenheiten für die Lernenden vorsehen, um persönliche Geschichten auszutauschen. Das steigert die Motivation, die Lerneffizienz und den wahrgenommenen Wert des Lernens.



Schwerpunktsetzung auf praktische und relevante Inhalte

„Die Inhalte sollten einen direkten Bezug zum Alltag der Menschen haben.“

Praktische Inhalte, die für die Bedürfnisse der Menschen relevant und sinnvoll sind, wie beispielsweise digitale Kompetenzen, Betreuung/Pflege oder das Setzen von Grenzen, finden bei älteren Menschen großen Anklang. Die Kurse sollten den Schwerpunkt auf praktische Fähigkeiten legen, die die Lernenden in ihrem Alltag stärken.



Berücksichtigung der potenziellen Relevanz der Lerninhalte für den Arbeitsmarkt

**„Die Inhalte sollten, sofern
erforderlich, für das Berufsleben
älterer Menschen relevant sein.“**

Während ältere Menschen oft durch Neugier, persönliche Weiterentwicklung und soziale Kontakte zum lebenslangen Lernen motiviert sind, sind für manche von ihnen auch der Verbleib am Arbeitsmarkt oder die Rückkehr dorthin ein Anreiz. Für sie hat Bildung eine wirtschaftliche Dimension: Sie hilft ihnen, länger auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu bleiben oder neue Aufgaben zu finden, beispielsweise in ehrenamtlichen oder gemeinnützigen Projekten.



Berücksichtigung von sozialen Netzwerken und Beziehungen zu anderen

„Soziale Netzwerke und gemeinschaftliches Lernen sollten bei der Gestaltung von Lernformaten berücksichtigt werden.“

Soziale Netzwerke und Beziehungen zu anderen sind wichtige Triebkräfte für effektives lebenslanges Lernen. Die Förderung der Interaktion und des Erfahrungsaustauschs unter den Lernenden stärkt das Zugehörigkeitsgefühl, steigert die Motivation und vertieft das Verständnis. Die gegenseitige Unterstützung schafft Möglichkeiten zur gemeinsamen Problemlösung und zur gegenseitigen Ermutigung, was insbesondere für ältere Menschen von großem Wert ist, die sich in neuen Lernumgebungen zurechtfinden müssen. Durch die Einbindung sozialer Elemente in die Gestaltung des Lernens wird Bildung zu einer gemeinschaftlichen Erfahrung und nicht zu einer isolierten Aktivität.



Herstellung von Zugänglichkeit und Sichtbarmachung von Informationen für die Zielgruppe der älteren Menschen

**„Zugänglichkeiten und
Sichtbarkeiten sind entscheidend,
um ältere Menschen zu erreichen
und anzusprechen.“**

Klare, leicht zugängliche und gut platzierte Informationen sind entscheidend, um ältere Menschen zu erreichen. Viele Menschen ab 55 Jahren suchen möglicherweise nicht aktiv nach Angeboten, daher müssen Einrichtungen Lernangebote über verschiedene Kanäle – sowohl online als auch offline – gut sichtbar machen. Zugänglichkeit geht über die physische Verfügbarkeit hinaus; sie umfasst die Verwendung einer einfachen Sprache, intuitiver Formate und vertrauter Plattformen. Indem Organisationen der Zugänglichkeit und Sichtbarkeit Priorität einräumen, beseitigen sie Barrieren und befähigen ältere Menschen, selbstbewusst am lebenslangen Lernen teilzunehmen.

Zentrale Erkenntnisse



Lernumgebungen schaffen, die Gemeinschaft und emotionale Verbundenheit fördern

- Sind die Räume einladend und unterstützend?
- Fördern sie Austausch und Zugehörigkeitsgefühl?

Sicherstellen, dass Inhalte direkt im Alltag anwendbar sind

- Ist das Lernen praktisch und relevant für die tägliche Routine der Teilnehmenden?
- Spricht es reale Herausforderungen und Interessen an?

Motivation der Lernenden verstehen

- Sind Programme darauf ausgelegt, Neugier, persönliches Wachstum und soziale Kontakte zu unterstützen?
- Berücksichtigen sie auch Motive im Zusammenhang mit Verbleib im oder Rückkehr in den Arbeitsmarkt?

Zentrale Erkenntnisse



Wirksame Lernmethoden einsetzen

- Sind Lehrstrategien sowie pädagogische und didaktische Ansätze an die Bedürfnisse älterer Menschen angepasst?
- Umfassen sie interaktive, praxisnahe und erfahrungsbasierte Methoden?

Soziale Netzwerke und Peer-Interaktion integrieren

- Gibt es Möglichkeiten, Erfahrungen zu teilen und gemeinsam zu lernen?
- Wird gemeinschaftliche Unterstützung gefördert?

Informationen sichtbar und zugänglich machen

- Sind Informationen leicht zu finden und zu verstehen?
- Werden mehrere Kanäle genutzt (online, offline, öffentliche Räume)?



„Institutionen fördern altersinklusives lebenslanges Lernen für Menschen ab 55 Jahren, indem sie vertrauensvolle Zusammenarbeit stärken, aktiv auf die Zielgruppe zugehen und unterstützende Strukturen am Arbeitsplatz schaffen.“

Lebenslanges Lernen gelingt besonders dann, wenn Institutionen aktiv Kontakt zu Menschen aufnehmen, Vertrauen aufbauen und unterstützende Rahmenbedingungen schaffen. Indem Organisationen eng mit bewährten Einrichtungen und Partnern zusammenarbeiten, Menschen ab 55 Jahren proaktiv erreichen und altersinklusive Strukturen am Arbeitsplatz schaffen, können sie die Teilhabe am lebenslangen Lernen nachhaltig fördern.



Verstärkung der Zusammenarbeit mit bewährten Einrichtungen

**„Die Zusammenarbeit mit
Einrichtungen der
Erwachsenenbildung und mit
zivilgesellschaftlichen
Organisationen erhöht die
Reichweite.“**

Erwachsenenbildungseinrichtungen genießen bei älteren Menschen größeres Vertrauen und sind für sie leichter zugänglich, insbesondere jene, die sich im direkten sozialen Umfeld der Menschen befinden. Die Zusammenarbeit mit diesen Einrichtungen sowie mit angesehenen Institutionen (z. B. Polizei, Krankenhäuser) kann das Vertrauen stärken und die Reichweite erhöhen.



Umsetzung proaktiver Strategien zur Kontaktaufnahme

**„Institutionen sollten aktiv dorthin
gehen, wo die Menschen sind.“**

Indem Bildungseinrichtungen ihre Angebote direkt bei Vereinen, Verbänden oder Gemeindegruppen präsentieren, können sie Kontakt zu Zielgruppen und schwer erreichbaren Bevölkerungsgruppen (z. B. Menschen im Vorruhestandsalter oder Menschen mit niedrigerem Ausbildungsniveau) herstellen. Dieser Ansatz fördert inklusives Lernen und die Integration in die Gemeinschaft.



Schaffung von Strukturen am Arbeitsplatz, die ein altersinklusives lebenslanges Lernen ermöglichen

„Arbeitsplätze können lebenslanges Lernen fördern, und ihre Strukturen beeinflussen die Lernbeteiligung älterer Beschäftigter.“

Arbeitsplätze und Arbeitgebende können eine wichtige Rolle dabei spielen, das lebenslange Lernen von Beschäftigten ab 55 Jahren zu fördern. Flexible Lernangebote, der Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten und die Anerkennung bereits erworbener Erfahrungen können älteren Beschäftigten helfen, ihre Kompetenzen während ihres gesamten Berufslebens zu erhalten und weiterzuentwickeln.

Zentrale Erkenntnisse



Mit Einrichtungen der Erwachsenenbildung und zivilgesellschaftlichen Organisationen kooperieren

- Bestehen Kooperationen, um Reichweite und Ressourcen zu erweitern?
- Umfassen Partnerschaften gemeindebasierte Organisationen, um die Einbindung zu verbessern?

Lernangebote zu Menschen bringen

- Werden Programme an vertrauten, gut zugänglichen Orten angeboten (z. B. Gemeinschaftszentren, Arbeitsplätze)?
- Erfolgt die Ansprache proaktiv, statt zu erwarten, dass Lernende zu den Institutionen kommen?

Arbeitgebende als zentrale Unterstützende einbinden

- Werden Arbeitgebende ermutigt, Zeit, finanzielle Mittel oder Räume für Lernen zur Verfügung zu stellen?
- Sind Lernprogramme am Arbeitsplatz auf die Bedürfnisse älterer Beschäftigter zugeschnitten?



„Lehrende ermöglichen sinnvolles Lernen, indem sie inklusive und zugängliche Lernumgebungen schaffen, relevante und flexible Lernangebote bereitstellen und ältere Menschen als aktive Partner:innen in die Gestaltung von Bildungsprogrammen einbeziehen.“

Sinnvolles lebenslanges Lernen wird gefördert, wenn Lehrende inklusive, zugängliche und relevante Lernerfahrungen gestalten, die unterschiedlichen Bildungshintergründen sowie den Bedürfnissen älterer Menschen gerecht werden. Durch flexible Lernformate, die aktive Einbindung älterer Menschen als Mitgestalter:innen, die Integration von Micro-Credentials sowie die Unterstützung koordinierter Strukturen für lebenslanges Lernen können Lehrende ältere Menschen dabei stärken, sich aktiv am lebenslangen Lernen zu beteiligen und ihre Lernprozesse selbstbestimmt zu gestalten.



Entwicklung inklusiver Kurse für unterschiedliche Bildungshintergründe

**„Kurse sollten unterschiedliche
Bildungshintergründe
berücksichtigen.“**

Lehrende sollten maßgeschneiderte Strategien entwickeln, um Menschen mit geringerem Ausbildungsniveau und „schwer erreichbare“ Personen einzubeziehen. Dazu gehören vereinfachte Inhalte, ansprechende Beispiele und kulturell sensible Ansätze. Darüber hinaus tragen interaktive Inhalte, regelmäßiges Feedback und individuelle Unterstützung dazu bei, den vielfältigen Bedürfnissen der Teilnehmenden gerecht zu werden.



Schaffung angenehmer und zugänglicher Lernräume

„Das physische und emotionale sowie das psychische und soziale Umfeld spielen eine Rolle.“

Flexible, offene Räume oder naturnahe Umgebungen können das Wohlbefinden und die Teilnahmebereitschaft fördern. Lehrende sollten außerdem darauf achten, dass Zeitpläne und Verkehrsanbindungen berücksichtigt werden, um logistische Hürden zu vermeiden. Wenn Kurse von einer Person aus der Zielgruppe des Kurses (z. B. derselben Altersgruppe) geleitet werden, können die Inhalte für die Lernenden aufgrund eines gemeinsamen Bezugsrahmens leichter zugänglich sein.



Integration von Micro-Credentials in Rahmenlehrpläne

**„Micro-Credentials sollten in
umfassendere Rahmenlehrpläne
eingebettet werden.“**

Hochschulen sollten Wahlfachprogramme entwickeln, die die Anrechnung von Micro-Credentials, sogenannten Kurzlernprogrammen, ermöglichen. Dies erfordert eine Harmonisierung zwischen den Hochschulen sowie flexible Einschreibungsverfahren, um auch nicht-traditionellen Lernenden gerecht zu werden.



Schaffung koordinierter Strukturen für lebenslanges Lernen

**„Lebenslanges Lernen erfordert
eine strukturierte Entwicklung und
lokale Koordination.“**

Ein Koordinationsbüro oder eine zuständige Stelle sollte die Entwicklung von Programmen und Kursen, die Vernetzung von Stakeholdern sowie die Umsetzung vor Ort begleiten. Dies gewährleistet Nachhaltigkeit und eine Ausrichtung an den Bedürfnissen der Gemeinschaft. Der Erfolg hängt von engagiertem Personal und einer strategischen Planung ab.



Stärkung älterer Menschen

„Empowerment sollte ein zentraler Bestandteil des lebenslangen Lernens sein.“

Beim lebenslangen Lernen geht es nicht nur um den Erwerb von Wissen und Fähigkeiten, sondern auch um die Förderung von Selbstvertrauen, Eigenständigkeit und Selbstwirksamkeit. Durch Empowerment werden Lernende in die Lage versetzt, Verantwortung für ihren Bildungsweg zu übernehmen, fundierte Entscheidungen zu treffen und ihre persönliche und berufliche Entwicklung aktiv mitzugestalten. Indem sie Empowerment in Lernumgebungen verankern, schaffen Bildungseinrichtungen inklusive Räume, in denen sich ältere Menschen wertgeschätzt, fähig und motiviert fühlen, sich weiterzuentwickeln. Empowerment erfordert angemessene Strukturen und Rahmenbedingungen.



Sicherstellung, dass ältere Menschen bei der Gestaltung von Bildungsprogrammen mitwirken

„Ältere Menschen sollten bei der Gestaltung von Bildungsprogrammen mitwirken.“

Ein wichtiger Aspekt bei der gemeinsamen Gestaltung von Kursen für ältere Menschen ist es, sicherzustellen, dass ihre Meinungen, Erfahrungen und Bedürfnisse den Lernprozess direkt mitgestalten. Dadurch werden die Kurse relevanter, zugänglicher und stärken die Eigenverantwortung der Teilnehmenden, während gleichzeitig Inklusion und Würde gefördert werden.



Bereitstellung von Lernangeboten in einer Vielzahl von Formaten

**„Lernangebote sollten in
verschiedenen Formaten
angeboten werden.“**

Starre Formate und übermäßig strukturierte Module können für ältere Menschen Hindernisse darstellen. Flexibilität ist unerlässlich, um den unterschiedlichen Bedürfnissen, Vorlieben und Lebensumständen gerecht zu werden. Lernprogramme sollten ein anpassbares Lerntempo, eine modulare Teilnahme und individuelle Lernwege ermöglichen, damit Lernende uneingeschränkt daran teilhaben können. Indem sie Flexibilität in den Vordergrund stellen, fördern Bildungseinrichtungen Inklusion, reduzieren Stress und befähigen die Teilnehmenden, das Lernen nahtlos in ihren Alltag zu integrieren.



Sicherstellung, dass Lernangebote sinnvoll sind

„Angebote zum lebenslangen Lernen müssen für ältere Menschen sinnvoll sein.“

Angebote zum lebenslangen Lernen müssen bei älteren Menschen Anklang finden, indem sie auf ihre persönlichen Ziele und ihre alltägliche Lebensrealität abgestimmt sind. Die Programme sollten so konzipiert sein, dass sie den individuellen Bedürfnissen gerecht werden, und Inhalte bieten, die praxisnah, relevant und unmittelbar anwendbar sind. Sinnvolles Lernen fördert Engagement, Selbstvertrauen und Sinnhaftigkeit und sorgt dafür, dass die Teilnehmenden Bildung nicht als abstrakte Übung betrachten, sondern als wertvolles Instrument zur Verbesserung ihres Alltags und zur Verwirklichung ihrer Zukunftspläne.

Zentrale Erkenntnisse



Unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen berücksichtigen

- Sind Kurse auf verschiedene Vorkenntnisse und Lernerfahrungen zugeschnitten?
- Ist der Inhalt sowohl für Einsteiger:innen als auch für Fortgeschrittene zugänglich?

Unterstützende Lernumgebungen schaffen

- Fühlt sich der physische Raum sicher und einladend an?
- Werden emotionale, psychologische und soziale Aspekte berücksichtigt?

Micro-Credentials in umfassende Curricula einbetten

- Sind Micro-Credentials in übergreifende Lernpfade integriert?
- Knüpfen sie an anerkannte Rahmen für Weiterentwicklung an?

Zentrale Erkenntnisse



Strukturierte Entwicklung und lokale Koordination sicherstellen

- Gibt es einen klaren Plan für die Programmentwicklung?
- Werden lokale Netzwerke und Ressourcen für die Umsetzung genutzt?

Empowerment als Kernelement einbinden

- Fördern Programme Selbstvertrauen und Selbstständigkeit?
- Werden Lernende ermutigt, Verantwortung für ihren Lernweg zu übernehmen?

Ältere Menschen als Mitgestaltende einbeziehen

- Sind Lernende an der Ausgestaltung von Micro-Credentials und Programmen beteiligt?
- Wird ihr Feedback aktiv in die Gestaltung einbezogen?

Zentrale Erkenntnisse



Sowohl formale als auch non-formale Lernformate anbieten

- Gibt es flexible Optionen über den traditionellen Unterricht hinaus?
- Umfassen Programme informelle, gemeindebasierte Lernmöglichkeiten?

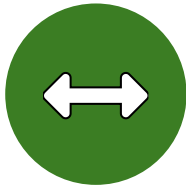
Sicherstellen, dass Lernangebote sinnvoll sind

- Stimmt der Inhalt mit den Alltagsbedürfnissen und Zielen der Lernenden überein?
- Ist er praktisch, relevant und persönlich bedeutsam?



„Lebenslanges Lernen wird inklusiv, wenn flexible und zugängliche Angebote, Anerkennung, der Abbau technischer Barrieren und die Überwindung von Stereotypen gefördert werden.“

Politische Rahmenbedingungen und strukturelle Voraussetzungen spielen eine entscheidende Rolle dafür, wie zugänglich und inklusiv lebenslanges Lernen für ältere Menschen gestaltet werden kann. Flexible und wohnortnahe Angebote, die Berücksichtigung technischer Barrieren, Möglichkeiten der Anerkennung sowie der Abbau altersbezogener Stereotype tragen dazu bei, die Teilhabe von Menschen ab 55 Jahren am lebenslangen Lernen zu fördern.



Sicherstellung der Flexibilität von Angeboten

„Lebenslanges Lernen sollte flexibel sein.“

Bildungskurse sollten modular und schrittweise aufgebaut sein, damit Lernende Stufe für Stufe daran teilhaben können. Strukturelle Hindernisse, wie starre Lehrpläne, erschweren die Teilnahme.



Sicherstellung lokaler Zugänglichkeit

**„Lebenslanges Lernen sollte lokal
zugänglich sein.“**

Lokale, leicht zugängliche Kurse sind unerlässlich, um die vielfältige ältere Bevölkerung zu erreichen, insbesondere in ländlichen Gebieten. Beispiele hierfür sind gemeindenahе Veranstaltungen oder informelle Lernumgebungen. Strukturelle Hindernisse, wie zentralisierte Kurse, erschweren die Teilnahme.



Anbieten von Anerkennung mit oder ohne formelle Bestätigung

**„Für ältere Menschen ist eine
formelle Bestätigung nicht immer
erforderlich.“**

Ältere Menschen legen oft mehr Wert auf persönliche Weiterentwicklung und darauf, einen Beitrag leisten zu können als auf formale Qualifikationsnachweise. Die Vergabe von Teilnahmebescheinigungen oder informellen Bestätigungen kann die Motivation steigern, ohne zugleich bürokratische Hürden zu schaffen. Dies gilt insbesondere dann, wenn ältere Menschen im Ruhestand sind und sich nicht mehr auf ihre Beschäftigungsfähigkeit konzentrieren müssen. Wenn das Ziel darin besteht, formale Qualifikationen zu verbessern oder zu erwerben, kann ein Zertifikat erforderlich sein.



Berücksichtigung möglicher technischer Probleme als Hindernis für lebenslanges Lernen

„Technische Probleme können Hindernisse für lebenslanges Lernen darstellen.“

Der Zugang zu Programmen für lebenslanges Lernen und deren effektive Nutzung können erhebliche technische Herausforderungen mit sich bringen, insbesondere wenn digitale Tools und Plattformen für die Teilnahme unverzichtbar sind. Diese Probleme sind häufig auf Ungleichheiten in der technischen Infrastruktur, der digitalen Kompetenz und der Systemkompatibilität zurückzuführen, die eine nahtlose Teilnahme behindern und die Inklusivität solcher Initiativen einschränken können.



Berücksichtigung negativer Einstellungen und Stereotypen gegenüber altersinklusivem lebenslangem Lernen

**„Negative Stereotypen auf
politischer Ebene können einen
großen Einfluss auf das
lebenslange Lernen haben.“**

Altersinklusives lebenslanges Lernen ist für die Förderung von Gleichberechtigung, Innovation und sozialem Zusammenhalt von entscheidender Bedeutung. Negative Einstellungen und Stereotypen können Hindernisse schaffen, die ältere Menschen davon abhalten, an Bildungsmaßnahmen teilzunehmen und der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen nachzugehen. Indem diese Vorurteile erkannt und adressiert werden, wird eine Kultur gefördert, in der Lernen in jeder Lebensphase geschätzt wird. Dieser Ansatz kommt den Einzelnen, Organisationen und der Gesellschaft zugute, da er vielfältige Erfahrungen und Perspektiven in den Mittelpunkt stellt.



Klärung geltender Rechtsvorschriften und finanzieller Aspekte

**„Finanzielle Aspekte können ein
Hindernis für die Nutzung von
Angeboten zum lebenslangen
Lernen darstellen.“**

Finanzielle Bedenken halten Menschen oft davon ab, Angebote des lebenslangen Lernens in Anspruch zu nehmen. Kursgebühren, Materialkosten und fehlende finanzielle Unterstützung können erhebliche Hindernisse darstellen, insbesondere für ältere Menschen oder Personen mit geringem Einkommen. Die Beseitigung dieser Hindernisse durch Stipendien, Zuschüsse und flexible Zahlungsmöglichkeiten gewährleistet, dass Bildung inklusiv und gerecht bleibt. Investitionen in zugängliche Bildung kommen der Gesellschaft zugute, da sie Menschen in die Lage versetzen, ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Zentrale Erkenntnisse



Flexibilität sicherstellen

- Sind Lernangebote im Hinblick auf Zeitplanung und Format anpassbar?
- Gibt es Teilzeit-, Online- oder hybride Optionen?

Lokale Zugänglichkeit gewährleisten

- Werden Kurse in Wohnortnähe der Teilnehmenden angeboten?
- Bestehen Kooperationen mit lokalen Einrichtungen (z. B. Gemeinschaftszentren, Bibliotheken)?

Zertifizierung neu denken

- Ist eine formale Zertifizierung wirklich notwendig?
- Werden auch informelle Lernmöglichkeiten berücksichtigt?

Zentrale Erkenntnisse



Technologische Barrieren abbauen

- Wird Unterstützung bei der Nutzung digitaler Medien/Tools angeboten?
- Sind Plattformen einfach und benutzer:innen-freundlich?

Negative Stereotype vermeiden

- Werden altersbezogene Vorurteile und Diskriminierung aktiv angegangen?
- Ist die Kommunikation inklusiv und respektvoll?

Finanzielle Hürden reduzieren

- Gibt es kostengünstige oder kostenlose Angebote?
- Werden Stipendien, Zuschüsse oder Ratenzahlungen angeboten?



Projektleitung und Kontakt



FH-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ **Christine Dullnig-Pichler**, Bakk. MA



+43 5 90500 3326 / +43 676 3589778



C.Dullnig-Pichler@fh-kaernten.at

Gefördert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen der Autor:innen und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die bewilligende Stelle können dafür verantwortlich gemacht werden.