

# **Sitzung der Fachgruppe „Bildung im Alter“ der DEAE**

**am 14. April 2016 im Bamberg**

**Vortrag zum Thema**

## **„Von Angebot und Zielgruppe zu Lernräumen und Beziehungskultur“**

**Dr. Renate Schramek**

Meine Ausführungen zum Thema „Von Angebot und Zielgruppe zu Lernräumen und Beziehungskultur“ habe ich so strukturiert, dass ich zunächst „Zielgruppe und Angebot“ sprechen möchte, was mich „von der Vielfalt zum Konzept der Diversität“ führt, bevor ich „relationale Aspekte von Lernen und Bildung im Alter“ darlege. Abschließend stelle ich ausgewählte „Impulse für einen didaktischen Ansatz zur Diskussion unter dem Stichwort „Beziehungskultur als didaktisches Prinzip“ möchte ich Leitlinien formulieren.

### **1. Zielgruppe und Angebot**

Das Alter bedeutet Vielfalt und Heterogenität. Mit dem Alter treten ältere und alte Menschen ein in einen „offenen Raum“. Eine Phase, die Freiräume wie auch zunehmende Veränderungen bedeutet. Ein „offener Raum“, der gestaltet werden kann und muss, gleich zu welcher spezifischen Gruppe ältere und alte Menschen gehören.

Schauen wir zurück, so hat sich mit der Gruppe der „Neuen Alten“ das Altersbild gewandelt. Mit der Abkehr vom defizitären Altersbild und der darauffolgenden Überwindung des allzu positiven Altersbildes stellt sich dieses heute realistischer dar. Differenzierter – nicht nur bezogen auf das dritte bzw. vierte Alter (Laslett 1995).

Der Blick richtet sich auch aus der Perspektive der Anbieter auf mehr und unterschiedliche Zielgruppen: z.B. ältere Migranten, ältere Engagierte, ältere Bildungsferne, ältere Homosexuelle, ältere Männer, Menschen mit Mobilitätseinschränkungen, bestimmte Gruppen chronisch Erkrankter, ältere Behinderte etc.

Mit dem wieder neu entdeckten bildungs- und sozialpolitisch begründeten Zielgruppenansatz sollen vorrangig diejenigen Gruppen von Erwachsenen angesprochen werden, die aus strukturellen oder persönlichen Gründen nicht an Weiterbildung teilnehmen bzw. systematisch ausgegrenzt werden (Iller 2012). In diesem Zuge wird die Sicht eine zunehmend differenziertere. Damit wird der Kritik an dem Zielgruppenansatz – er sei nicht differenziert genug – begegnet. Die defizitäre Perspektive, die diesem Ansatz zugrunde liegt, kann dadurch jedoch nicht ausgeglichen werden.

Insofern nun immer mehr Zielgruppen betrachtet werden, haben sich die Angebote in der Praxis weiter differenziert. Die differenziertere Sicht der Zielgruppen spiegelt sich in der Praxis in allen Handlungsfeldern wieder. Die zunehmende Ausdifferenzierung ist auch für den Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung festzustellen. In der Ausbildung wird Geragogik z.B. in BA- und im Masterstudiengängen gelehrt und in der Fort- und Weiterbildung werden heute differenzierte Angebote gemacht: z.B. eine Fortbildung in Sozialgeragogik (Katho Köln), Musikgeragogik und Kulturgeragogik (FH Münster), Kunstgeragogik (Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel). Dabei werden auch in der Ausbildung je spezifische Zielgruppen – z.B. Demenzzranke, Hochaltrige etc. – in den Blick genommen.

Damit führt die Zielgruppendifferenzierung zu einer stärkeren Vielfalt in den Handlungsfeldern der Praxis und der Aus-, Fort- und Weiterbildung. Gerade in Übergängen sind differenzierte Angebote von Bedeutung, da in diesen Phasen – wie auch in der Vorbereitung darauf - besondere Bildungsanliegen und -bedarfe entstehen (Schramek / Rüffin 2002).

## 2. Von der Vielfalt zum Konzept der Diversität

Damit komme ich zum nächsten Punkt mit der These: „Von der Vielfalt zum Konzept der Diversität“.

Mit der Erweiterung der Zielgruppen geraten auch je spezifische Facetten der Einzelpersonen bzw. Gruppen in den Blick. Und es wird z.B. klar, dass unterschiedliche Zielgruppen unterschiedliche Zugänge, Bedingungen oder Anliegen etc. haben. Kritische Betrachtungen betonen, dass bestimmte Gruppen nicht marginalisiert werden dürfen (Schramek 2007). Damit rückt der soziologische Ansatz der Diversität (engl. Diversity) in den Fokus. Das Konzept der Diversität betrachtet Einzelpersonen und Gruppen mit ihren unterschiedlichen Merkmalen und Facetten und erkennt die Unterschiedlichkeit der Merkmale an. Mit dem Ziel Chancengleichheit der Menschen oder Gruppen herzustellen, die zunächst aufgrund bestimmter Merkmale benachteiligt werden.

Dazu folgendes Bild zur vermeintlichen Gleichbehandlung unterschiedlicher Gruppen.

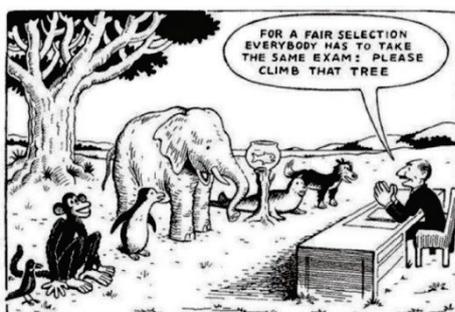


Abb. 1 Gleichbehandlung durch gleiche Anforderungen?

Vordergründig erscheint die gestellte Aufgabe gerecht. Für Alle besteht die gleiche Anforderung, ein jeder muss dieser mit den je individuell ausgeprägten Merkmalen begegnen. Bei genauer Betrachtung wird schnell deutlich, dass die scheinbare Gleichberechtigung an sich nicht gegeben ist. (Auch in Angeboten ist es so, dass Einzelne oder Gruppen eine gestellte Aufgabe aufgrund der verschiedenen (körperlichen, kognitiven, emotionalen etc.) Voraussetzungen gut bis gar nicht erfüllen können.)

Das Konzept der Diversität zielt auf die Gleichbehandlung, die Herstellung gleicher Optionen oder Möglichkeiten, ohne über die Vielfalt hinweg zu gehen oder Egalität herstellen zu wollen.

Eine Betrachtung bzw. eine Gegenüberstellung des Zielgruppenansatzes und des Konzeptes der Diversität zeigt...

- Angebote, die speziell auf eine bestimmte Zielgruppe – z.B. speziell auf ältere Migranten, ältere bildungsungewohnte Menschen oder ältere Männer etc. gerichtet sind – können separierend wirken – z.B. indem sie die Generationen bzw. die Gruppen voneinander trennen.  
Der Ansatz der Diversität steht einer Separation / Aufteilung und damit dem Zielgruppenansatz entgegen.
- Dem Zielgruppenansatz liegt eine defizitäre Sicht zu Grunde.  
Der Ansatz der Diversität bewertet hingegen die erkannten unterschiedlichen Facetten nicht. Er richtet seinen Blick auf die Aufgabenstellungen bzw. Anforderungen, um Gleichheit zu erreichen.
- Dazu passt, dass sich Ältere nicht grundsätzlich angesprochen fühlen von Angeboten, die speziell für die Zielgruppe „Ältere“ gemacht werden. Oftmals ziehen sie eine Ansprache über Themen vor (Schramek 2001). Das zeigen auch eigene Untersuchungen z.B. zu Angeboten der kath. Pfarrgemeinden der Stadt Wetzlar (Schramek / Rüffin 2002). Alternde, ältere und alte Menschen haben ein Interesse oder Bedarf an Themen, die zu ihren aktuellen (Lebens)Fragen passen oder die sich auf gesellschaftlich relevante Themen etc. beziehen.  
*Ob es sinnvoll ist, Angebote „speziell für Ältere“ anzubieten – und manchmal macht es Sinn – hängt vom Thema ab. Z.B. ist dies im Bereich Technik oder digitale Medien durchaus nachgefragt.*

Das Konzept der Diversität versucht dem Anspruch an gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe als Ziel lebensbegleitender Bildung und Beratung gerecht zu werden.

In der Altersbildung / Geragogik kommt dem Konzept der Diversität eine besondere Bedeutung zu. Zum einen, weil die Lebenslagen und Lebensweisen in der Lebensphase Alter sehr heterogen sind (Schramek & Bubolz-Lutz 2016). Die Altersphase mit diversen Daseinsfragen und Themen verknüpft ist. Und die Erlebnisse der bisherigen Lebensphasen die Lebensweise und die Themen in der

Altersphase prägen. Und zum anderen kommt dem Ansatz der Diversität im Kontext von Altersbildung / Geragogik eine besondere Bedeutung zu, weil er einer Separierung und defizitorientierten Perspektive entgegensteht. Diversität zielt darauf, Diskriminierung entgegen zu wirken und Vielfalt anzuerkennen, ohne zu werten. Dies stellt eine Basis dar für die Ausprägung neuer Werte, die orientiert sind an der Würde des Menschen (vgl. Schramek 2011, Steinfort 2016) und dem auf Produktivität, Leistung und Jugendlichkeit gerichteten modernen Bild des erwachsenen Menschen etwas entgegen stellen.

Im Hinblick auf die Themen und Inhalte in der Praxis zeigt sich hier die Notwendigkeit Vielfalt abzubilden. So bedeutet Diversität im Kontext von Altersbildung / Geragogik, den Anliegen und individuellen Facetten der einzelnen Personen und Gruppen mit den Angeboten gerecht zu werden. Und z.B.

- neue Lernräume zu erschließen: Denn Orte des täglichen Lebens werden zu neuen Orten für Bildung (Schramek 2015), das können Orte des Erzählens, des Erlebens und des Lernens sein, Orte an denen eine Auseinandersetzung mit anstehenden oder erlebten Veränderungen erfolgen kann und wo die Bedeutung der (Lebens)Erfahrungen reflektiert bzw. nachvollzogen werden kann.
- neue Lernsettings zu entwickeln
- neue Arrangements zu erproben, z.B. die auf Kooperation und Koproduktion setzen

Was impliziert die Hinwendung zum Diversitätskonzept für die didaktischen Ansätze? Und fordert diese eine Abkehr vom Zielgruppenansatz oder impliziert dieses Konzept eine bestimmte Haltung? Bevor ich darauf eingehe und wir in ein Fachgespräch einsteigen, möchte ich auf das relationale Verständnis von Bildung im Alter zu sprechen kommen. So führe ich den Aspekt der Beziehungskultur aus und betrachte Lernen und Bildung nachfolgend unter relationalen Aspekten.

### **3. Relationale Aspekte von Lernen und Bildung**

Warum nehme ich die Beziehungskultur in den Blick?

Ein relationales Verständnis von Bildung im Alter kann von Bedeutung sein für die didaktische Gestaltung.

Das Bildungskonzept der Geragogik sieht Bildung als eine Möglichkeit, in Beziehung zu sich selbst, zu anderen und der Welt zu treten und als verantwortlicher Akteur die Beziehungen und Verhältnisse mitzugestalten. Dazu passt,...

- dass der Einzelne sich mit sich selbst und seinen Anliegen befasst und mit seinen Anliegen ernst genommen werden möchte (vgl. Köster et al. 2008). In der Auseinandersetzung mit sich erleben Menschen Selbstbewusstheit und Selbstwirksamkeit.

- dass Ältere und Alte dem Kontakt zu anderen und zur Gemeinschaft eine große Bedeutung beimessen (Köster et al. 2008). Sie stehen in Beziehung zu anderen, erleben Zugehörigkeit und engagieren sich für andere.
- dass ältere und alte Menschen vielfach interessiert sind, das Weltgeschehen betrachten, sich für die „Gesellschaft“ einsetzen.

Ein relationales Bildungsverständnis bezieht sich insofern auf das „ICH“ und die persönliche Lebensgestaltung, auf die Beziehung zum „DU“ also die Lernpartner und Dozenten wie auf das gemeinsame Lernen und Handeln und schließlich auf die „Welt“ also die gesellschaftlichen Zusammenhänge. Dies impliziert, dass Bildung im Alter auf einen ergebnisoffenen Entwicklungsprozess zielt, der Verstehen und Handeln gleichermaßen umfasst (Bubolz-Lutz et al. 2010, 26).

### Verschränkung von Verstehen und Handeln: Reflexions- und Handlungsmodell

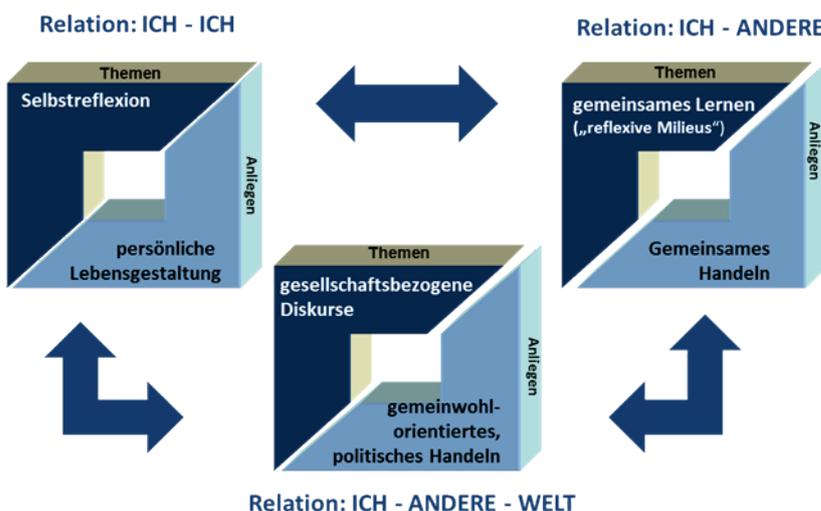


Abb. 2. Das relationale Bildungsverständnis der Geragogik: zu Reichweiten, Themen, Anliegen (Schramek 2016 in Weiterführung von Bubolz-Lutz et al. 2010)

In vielen bildungswissenschaftlichen und erziehungswissenschaftlichen Konzepten werden die Aspekte „Beziehungskonzept“ und „Beziehungskultur“ wie auch die Verknüpfung zwischen Emotion und Kognition nicht oder zu wenig zur Kenntnis genommen. Die Ansätze und Konzepte der Geragogik beachten diese Zusammenhänge grundsätzlich. In der Praxis finden sie bei der didaktischen Gestaltung auf unterschiedliche Art und Weise Beachtung.

#### 4. Impulse für einen didaktischen Ansatz – Beziehungskultur als didaktisches Prinzip

Die Geragogik stellt das Prinzip der Beziehungsorientierung als besonderes Merkmal des Lernprozesses heraus. In den Konzepten findet dies z.B. darin Beachtung, dass

Beziehungen zu Angehörigen, zum Lernpartner, zum anderen und zur „Welt“ mitgedacht, thematisiert und erlebt werden etc. (vgl. Bubolz-Lutz 2007). Die erlebte Beziehungsqualität – der Kontakt, die Gemeinschaft mit dem Dozenten oder mit der Gruppe etc. – kann als ein zentraler Faktor dafür gesehen werden, dass sich Menschen für Lernen öffnen, sich Neuem zuwenden, eigenes Verhalten kritisch reflektieren und verändern. Auch positiv bewertete Gefühle verbunden mit kognitiven Prozessen spielen eine beachtenswerte Rolle.

Dabei stellt sich die Frage, welche Gefühle und welche Beziehungsqualität begünstigen das menschliche Lernen? Hierzu verweisen Untersuchungsergebnisse auf eine im Menschen angelegte Kompetenzmotivation (vgl. White 1959), die sich in dem eigenen Anspruch zeigt, etwas „alleine können zu wollen“. Diese Kompetenzmotivation bleibt bis ins hohe Alter wirksam (Wahl 1991) und ist bei allen Menschen vorhanden. Wir brauchen das Gefühl, Probleme selbst zu lösen, etwas selbst zu schaffen – auch wenn wir dafür Unterstützung bedürfen. Aus dieser immer wieder notwendigen Erfahrung von Selbstbestimmung erwächst das Gefühl der Selbstwirksamkeit (vgl. Deci / Ryan 1985).

Mit dem Ansatz „Lernprozesse unter relationalen Aspekten zu betrachten (vgl. Künkler 2011) wird die bedeutsame Rolle der anderen, der zwischenmenschlichen Beziehungen für das Lernen, die Beziehung zu Lernort und Welt wie auch das Gefühl der Kompetenzmotivation und der Selbststeuerung betont.

Daraus ergeben sich für die Praxis didaktische Leitlinien, die an das Konzept der Diversität anschließen:

1. Perspektivwechsel durchführen – gezielt die Perspektive des anderen einnehmen
2. die Einzelperson bzw. Gruppe steht mit ihren Bildungsanliegen im Mittelpunkt, so wird dem je individuellen Eigenwert der Bildung Raum gegeben und
3. der Eigenwert der Bildung wird neben dem Anspruch Gesellschaft zu gestalten betont
4. Anforderungen und Aufgaben werden aus der Perspektive der Einzelperson bzw. der Gruppe betrachtet, davon können Rahmenbedingungen und Vorgehensweisen abgeleitet werden: z.B. neue Lernräume zu erschließen, neue Lernsettings und Lernarrangements auszuprobieren
5. die Beziehungskultur in den Blick nehmen: Raum dafür einplanen und Methoden anbieten, um im Rahmen von Bildungsprozessen das Ausbalancieren unterschiedlicher Bedürfnisse und Standpunkte und den Ausgleich von Paradoxien wie der Freiheit des Einzelnen und der gegebenen Ordnung zu begleiten bzw. anzuleiten (vgl. Künkler 2011; Schramek 2016).
6. so verstanden sind Bildungsprozesse unplanbar und ergebnisoffen

Damit ist Lernen als ein von Grund auf dialogischer Vorgang zu verstehen, der auf sich, das Gegenüber und auf die Welt bzw. die Gesellschaft gerichtet ist.

Von diesem Bildungsverständnis ausgehend lassen sich drei Ziele für Bildung im Alter formulieren: Demnach ist Bildung im Alter gerichtet auf Impulse ...

1. zur Selbstvergewisserung und Identitätsentwicklung,
2. zur Auseinandersetzung mit anderen und der Entwicklung einer Beziehungskultur und darauf
3. die gesellschaftlichen Verhältnisse zu begreifen und gestaltend darauf einzuwirken.

---

### **Ergebnisse der Studie „Angebote für ältere Menschen in der Pfarrgemeinde“**

#### **Eine empirische Studie zu Angeboten für Ältere in den vier katholischen Gemeinden der Stadt Wetzlar. (Renate Schramek / Hans-Peter Rüffin 2002)**

[Menschen älter als 75 waren nicht einbezogen.]

- Es werden wenig unterschiedliche Informationskanäle bedient – dies führt dazu, dass Informationen eher Insidern und Aktiven zugänglich sind; weniger Aktive oder nicht aktive Mitglieder werden schlecht bis gar nicht erreicht. Auch fühlen sie sich nicht eingeladen.
- Schriftliche Ankündigungen von Angeboten sind individuell gestaltet und sehr unterschiedlich, auch sprachlich unterschiedlich; meist mit nur knappen Informationen. Sinn und Ziel der Angebote, Gewinn für die Teilnehmer, Voraussetzung, Kosten etc. werden nur teils bzw. nur selten aufgeführt. Dies bedeutet, dass jemand selbst aktiv sein muss, um Informationen zu erhalten. Weniger aktive Menschen werden damit bereits vor eine Hürde gestellt; eine solche Informationspolitik führt zu Selektion, zahlreicher Gruppen.
- Hauptamtliche und freiwillig Tätige brauchen Zugang zu Fortbildung, um ihre Kompetenzen gezielt erweitern zu können: Bedarf wurde festgestellt für die Bereiche pastoralgeragogisches Wissen (vgl. z.B. Peter Bromkamp); Kompetenzen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation und Ausbau der Kompetenzen als Leiter z.B. zu Lernfähigkeit im Alter, zum Ansatz des Selbstbestimmten Lernens etc.)
- Es zeigten sich signifikante Unterschiede in der Wahrnehmung und Beschreibung der Altersbildung und Lebensweisen älterer Menschen in den Gemeinden zwischen den Älteren selbst und den haupt- bzw. ehrenamtlich Tätigen. Während die Gemeindemitglieder ein aktives Bild ihrer Altersgruppe nachzeichneten, sie gehörten dieser Altersgruppe an, hatten die hauptamtlich und freiwillig Tätigen eher das Bild des 4. Alters im Kopf.
- Ältere möchten über ein Thema angesprochen werden. Die Verantwortlichen in den Gemeinden haben andere Vorstellungen davon, welche Themen bei den älteren Gemeindemitgliedern auf Interesse stoßen. So bleiben viele Interessen und Themen unberücksichtigt.

## Empfehlungen:

- Zeitlich begrenzte Angebote: Projektarbeit stößt auf Resonanz
- Themen eine große Bedeutung beimessen
- Organisierter Wissensaustausch
- Zugang zu Fort- und Weiterbildung für Hauptamtliche und Engagierte
- Vernetzung und Kooperation
- Übergänge begleiten von einer Lebensphase in die Andere, hier entstehen besondere Lernbedarfe (Schramek / Rüffin 2002)
- Ressourcenorientierung statt Instrumentalisierung: Erfahrungen und Wissen Beachtung schenken
- Der Beziehungskultur und den Beziehungskonzepten Beachtung geben, diese einbeziehen (Schramek 2016)

## Fragen für eine innovative Gemeindegarbeit sind:

- Werden die älteren und alten Menschen mit ihren verschiedenen Facetten gesehen?
- Welche Lebensbereiche, -themen und -anliegen werden angesprochen? Welche werden ausgeklammert?
- Werden Angebote zur Gestaltung von Übergängen gemacht?
- Werden die Älteren gefragt und einbezogen?
- Wird das vierte Alter an den früheren Lebensphasen gemessen? Oder wird der Hilfebedarf in den Vordergrund gestellt? Welche Werte bestehen bezogen auf das hohe Alter? Sind diese an der Würde des Menschen orientiert?
- Wird der Beziehungsaspekt mitgedacht?
- Wird der Gestaltungsaspekt mitgedacht?
- Werden Aspekte der Sinnfindung mitgedacht?
- Sind die Angebote /Formate an den Interessen und Bedarfen der Älteren und Alten orientiert?

## Literatur:

- Bromkamp, Peter (2014): „Wenn Pastoral Alter lernt“ – Pastoralgeragogische Überlegungen zum Vierten Alter. Dissertation Dortmund. <https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/33562/1/Dissertation.pdf>, zuletzt am 31.03.2016
- Brüning, Gerhild & Kuwan, Helmut (2002): Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung. Bielefeld
- Bubolz-Lutz, Elisabeth (2007): Geragogik – wissenschaftliche Disziplin und Praxis der Altersbildung. In: Informationsdienst Altersfragen, H. 5, S. 11 – 15
- Bubolz-Lutz, Elisabeth / Steinfurt, Julia (2006): Die Verschränkung von Lernen und Handeln – Bildungsverständnis der Geragogik. Forschungsinstitut Geragogik (Hrsg.), Witten. [http://www.fogera.de/wp-content/uploads/2012/01/EBL\\_JST\\_Bildungsartikel.pdf](http://www.fogera.de/wp-content/uploads/2012/01/EBL_JST_Bildungsartikel.pdf), zuletzt am 25.03.2016
- Bubolz-Lutz, Elisabeth / Gösken, Eva. / Kricheldorf, Cornelia / Schramek, Renate (2010): Geragogik. Bildung und Lernen im Prozess des Alterns. Das Lehrbuch. Stuttgart
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985): Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Plenum. New York
- Iller, Carola (2012): Zielgruppenansätze in der Bildungsberatung – Definitionen und Kritikpunkte im Kurzüberblick. In: Bildungsberatung im Fokus 3/ 2012, S. 2 – 3

- Köster, Dietmar / Schramek, Renate. / Dorn, Silke (2008): Qualitätsziele moderner SeniorInnenarbeit und Altersbildung. Das Handbuch. Oberhausen
- Künkler, Tobias (2011): Lernen in Beziehung. Zum Verhältnis von Subjektivität und Relationalität in Lernprozessen. Bielefeld
- Laslett, Peter (1995): Das dritte Alter. Historische Soziologie des Alterns. München
- Lasnigg, Lorenz (2010): Zielgruppen und Lebensphasen. Programmatische Überlegungen für die Entwicklung und Umsetzung einer LLL-Strategie. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 10, 2010. Wien. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-10/meb10-10.pdf>. Druckversion: Books on Demand GmbH: Norderstedt.
- Faulstich, Peter (2013): Menschliches Lernen. Eine kritisch-pragmatische Lerntheorie. Bielefeld
- Schramek, Renate / Rüffin, Hans-Peter (2002): Eine empirischen Studie zu Angeboten für Ältere in den vier katholischen Gemeinden der Stadt Wetzlar. Wiesbaden Naurod. Unveröffentlichte Präsentation
- Schramek, Renate (2001): Einschätzung, Veränderungsprozesse und Rehabilitation bei Schwerhörigkeit im Alter. Dortmund. Dissertation. Universitäts-biblio-thek. <https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/2925/1/koskeunt.pdf>, zuletzt am 31.03.2016
- Schramek, Renate (2007): „Ansätze für die (Bildungs-)Arbeit mit älteren Migranten/innen auf der Basis einer Literaturanalyse unter Einbeziehung institutioneller Angebote in NRW“. Im Auftrag des MGEPA. Witten. März 2007
- Schramek, Renate (2008): Bildungsangebote für ältere Migranten – Bildungspartizipation älterer Migranten. In: IKoM Newsletter 4 / 08 Informationsdienst von IKoM – ein Projekt von AKTIONCOURAGE – SOS Rassismus Jg. 7/Ausg. 4 Jul.–Okt. 2008 (1), S. 2-4
- Schramek, Renate (2015): Lernen im Alter. In: UGB forum. Fachzeitschrift für Gesundheitsförderung. 32. Jg. Heft 2/2015, S. 85 – 88
- Schramek, Renate (2016): Bildung im Alter: eine relationale Sicht. In: Forum EB Heft 4/2016 (zur Veröffentlichung angenommen)
- Schramek, Renate / Bubolz-Lutz, Elisabeth (2016): Partizipatives Lernen – ein geragogischer Ansatz. In: Naegele, Gerd & Olbermann, Elke, Kuhlmann, Andrea (Hrsg.): Teilhabe im Alter gestalten – Festschrift zum 25 jährigen Bestehen der ffg. Wiesbaden
- Steinfurt-Diedenhofen, Julia (2016): Lernen im und für ein selbstbestimmt-abhängiges Alter. Vortrag Workshop "Altern und Bildung" am 1. und 2. März 2016 in der Bundesakademie für Kulturelle Bildung in Wolfenbüttel
- Wahl, Hans-Werner (1991): Das kann ich allein. Bern
- White, R. W. (1959): Motivation reconsidered: The concept of competence. Psychological Review, Vol. 66(5), Sep 1959, p. 297 – 333