

MAGAZIN

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Nr. 4, 2008

Qualifiziert für die Erwachsenenbildung? Professionalität in der Diskussion

Peter Schlögl, öibf

Wenn die Schwierigkeit zur Bequemlichkeit wird. Die Unbestimmt- heit der Erwachsenenbildung als selbst verschuldete Professionalisierungsfalle?

Wenn die Schwierigkeit zur Bequemlichkeit wird. Die Unbestimmtheit der Erwachsenenbildung als selbst verschuldete Professionalisierungsfalle?

von Peter Schlögl, öibf

Peter Schlögl (2008): Wenn die Schwierigkeit zur Bequemlichkeit wird. Die Unbestimmtheit der Erwachsenenbildung als selbst verschuldete Professionalisierungsfalle? In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs 4/2008. Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-4/meb08-4.pdf>. ISSN 1993-6818. Erscheinungsort: Wien. 20.174 Zeichen. Veröffentlicht Juni 2008.

Schlagworte: Erwachsenenbildung, Professionalisierung

Abstract

Ist der – quantitativ gesehen – relative Stillstand der „traditionellen“ Erwachsenenbildung im Vergleich zum Hype der Diskussion um Erwachsenenbildung und Weiterbildung allein durch die Komplexität des Feldes, durch widerstrebende Interessen der AkteurInnen, durch die immer wieder angemahnte chronische Unterfinanzierung bedingt? Oder stellt sich nicht gerade die fehlende Professionalisierungsstrategie dieses Sektors als Hindernis heraus? Die Konstitution von Professionalität als souveränes und selbst verantwortetes Verständnis einer Profession ist kein ausschließlich disziplinär begründbarer Prozess, sondern folgt zum überwiegenden Teil politischen Logiken. Hier liegt die Herausforderung vorrangig in einer souveränen Ausgestaltung des eigenen Sektors, der für die österreichische Erwachsenenbildung noch zu leisten ist.

Wenn die Schwierigkeit zur Bequemlichkeit wird. Die Unbestimmtheit der Erwachsenenbildung als selbst verschuldete Professionalisierungsfalle?

von Peter Schlögl, öibf

Pluralität als Ausgangslage, als Schwierigkeit

Von der wachsenden Aufmerksamkeit, die der Organisation und Begleitung der Lernprozesse Erwachsener in den letzten Jahren zuteil wurde, profitierten die großen Institutionen der allgemeinen und beruflichen Erwachsenenbildung verhältnismäßig wenig. „GewinnerInnen“ waren vielfach privatwirtschaftlich geführte Institute mit starker KundInnenorientierung (hauptsächlich Unternehmen und das Arbeitsmarktservice), private TrainerInnen- und BeraterInnengruppen sowie Zertifizierungsstellen.

Die in der österreichischen Erwachsenen- oder Weiterbildung vorherrschende Pluralität bezieht sich auf AnbieterInnen, TrägerInnen und Programme wie auch auf die Qualifikation und die Beschäftigungsformen der in und für diese Organisationen Arbeitenden. Eine stattliche Anzahl von AnbieterInnen mit unterschiedlichsten institutionellen und organisatorischen Hintergründen offeriert eine nicht zu überblickende Zahl an Bildungsveranstaltungen, die selbst wiederum die unterschiedlichsten Formen annehmen. Diese Heterogenität zeigt sich vor allem in den Veranstaltungsformen, Zielsetzungen und Qualitäten der Angebote.

Es gibt in der Weiterbildung – das gilt für den gesamten deutschsprachigen Raum – wenige verbindliche, öffentlich oder branchenweit anerkannte Curricula. Über die Auswahl der Ziele, Inhalte und Methoden sowie über die Qualifikationen der eingesetzten Personen entscheiden die AnbieterInnen weitgehend souverän. Neben den offensichtlichen Vorteilen dieser Offenheit (wie rasche Anpassung an veränderte Lerngewohnheiten und neue Qualifikationen, Eingehen auf die TeilnehmerInnenwünsche und -bedürfnisse, Entwicklung innovativer Bildungsgänge) gibt es auch Nachteile. Dazu gehören eine für die (potenziellen) TeilnehmerInnen unübersehbare, verwirrende Angebotsvielfalt, kaum erkennbare Profile der Institutionen, große regionale Unterschiede im Programmangebot, kaum Möglichkeiten der Qualitätskontrolle durch die TeilnehmerInnen und geringe Transparenz der Leistungen der AnbieterInnen (vgl. Gruber/Schlögl 2003, S. 9) sowie keine homogenen Berufsbilder der Erwachsenenbildung. Und auch diese Beschreibung zeigt die aktuelle Komplexität nur zum Teil auf, denn zunehmend rückt die Validierung von außerhalb organisierter Prozesse

erworbenen Wissens und angeeigneten Fertigkeiten ins Blickfeld und entgrenzt „die Erwachsenenbildung“ zusätzlich.

Institutionen der Erwachsenenbildung und deren Personal

Die Schätzungen über die Anzahl der einschlägigen Einrichtungen in Österreich gehen deutlich auseinander. Diese Bandbreite resultiert einerseits aus der Vielgestaltigkeit der Institutionen, die Lernprozesse Erwachsener organisieren oder begleiten, andererseits aus unterschiedlichen Eingrenzungen und strukturellen Kriterien, die den Beschreibungen zugrunde liegen. Auch die Zahl der Beschäftigten im entsprechenden Sektor wird in unterschiedlichen Quellen dokumentiert. Hier gilt es, die genaue Form und die Kriterien der Dokumentation aufzuzeigen. Eine rezente Analyse von österreichischen AnbieterInnen von Erwachsenenbildung (siehe Gutknecht-Gmeiner/Schlögl 2007) spricht von 1.755 Erwachsenenbildungs-/Weiterbildungseinrichtungen, die den Kriterien: „BildungsanbieterInnen mit Angeboten für erwachsene Lernende“, „eigene Rechtsperson“ (keine Zweigstellen o. Ä.) und „eigenständiges Kursangebot für (potenzielle) individuelle Teilnehmende“ (keine reinen Dachverbände oder auch keine ausgelagerten, betriebsinternen Weiterbildungsabteilungen) entsprechen. Diese Zahl beinhaltet neben den Erwachsenenbildungseinrichtungen im engen Sinn (Volksbildung etc.) auch Organisationen wie Schulen oder Fachhochschul-Studiengänge für Berufstätige sowie alle Universitäten, aber auch Pädagogische Institute (heute pädagogische Hochschulen) und kommerzielle Einrichtungen mit regelmäßigem Kursangebot (z. B. Unternehmensberatungen). Dezidiert ausgeschlossen wurden in dieser Zählung Fahrschulen und Einzelpersonen, die gewerblichen Tätigkeiten im Trainingsbereich nachgehen.

Die größte Gruppe an Rechtsformen stellen Vereine mit mehr als einem Drittel der Fälle, gefolgt von den Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit knapp einem Viertel und knapp einem Achtel öffentlicher Einrichtungen. Diese drei Rechtsformen bilden zusammen bereits mehr als zwei Drittel der Institutionen. Die Daten zum Personal in den Erwachsenenbildungsorganisationen variieren – wenig überraschend – erheblich, abhängig von der statistischen Systematik, die zugrunde gelegt wird.¹ Neben dem nicht letztgültig beschreibbaren Gesamtvolumen interessieren natürlich auch die Zahlen der Beschäftigten je Institution. Dies steht in einem direkten Zusammenhang mit der Sicherung der pädagogischen Qualität.

¹ Siehe dazu den Beitrag von Maria Gutknecht-Gmeiner in dieser Ausgabe des MAGAZIN erwachsenenbildung.at auf: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-4/meb08-4_06_gutknecht_gmeiner.pdf

Bei der schon beschriebenen Erhebung bei Erwachsenenbildungseinrichtungen wurden auch Angaben zur Anzahl der MitarbeiterInnen erhoben. Demzufolge haben 43% der Bildungseinrichtungen nicht mehr als fünf fest angestellte MitarbeiterInnen, 14% beschäftigen zwischen sechs und zehn MitarbeiterInnen, 18% zwischen elf und 20 MitarbeiterInnen. Das heißt, dass es sich bei über der Hälfte der Befragten um kleine Einrichtungen mit maximal zehn MitarbeiterInnen handelt. Über 20 Beschäftigte finden sich nur bei einem Viertel der befragten AnbieterInnen, lediglich 7% haben einen Mitarbeiterstab von mehr als 100 Personen. In den Einrichtungen, die Angaben zum Geschlecht der MitarbeiterInnen machten, ist vorwiegend weibliches Personal beschäftigt: Mehr als drei Viertel der Einrichtungen haben einen Frauenanteil von über 50%, zwei von fünf Einrichtungen einen Frauenanteil von über 75%. Männlich dominierte Einrichtungen mit einem Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen von weniger als einem Viertel gibt es kaum.

Etwa ein Drittel der Einrichtungen beschäftigt bis zu zehn freiberuflich Lehrende, weitere 14% zwischen elf und 20 Personen. Etwa 70% der Einrichtungen setzen nicht mehr als 50 freiberuflich Lehrende ein, 10% zwischen 51 und 99,9% zwischen 100 und 249. Etwas mehr als ein Fünftel beschäftigen über 100 Freiberufler/-innen, nur 2% mehr als 1000. Auch bei freiberuflich Unterrichtenden sind die Frauen in der Überzahl, allerdings nicht so markant wie bei den fest angestellten MitarbeiterInnen. So beschäftigt mehr als jede fünfte Einrichtung über 75% Frauen als Lehrende, während am anderen Ende des Spektrums nur jede zehnte Einrichtung einen Frauenanteil zwischen 0 und 25% aufweist.

MitarbeiterInnen sind eine der Säulen pädagogischer Qualität

Werden Weiterbildungseinrichtungen gebeten, die drei für sie bedeutsamsten Maßnahmen zur Sicherung der pädagogischen und inhaltlichen Qualität anzugeben, weisen (neben dem Einholen des Feedbacks der TeilnehmerInnen) die häufigsten Angaben in Richtung Personalentwicklung und -rekrutierung: Die Weiterbildung für die MitarbeiterInnen wird generell von 30% der Befragten als Instrument der Qualitätssicherung angeführt, die Auswahl und spezifische Weiterbildung der Lehrenden von 22 bzw. 21%. Mehr als ein Fünftel der Befragten setzen auf interne Evaluierung. Gleichfalls groß geschrieben werden Kommunikation und Feedback in der Qualitätssicherung: 15% geben regelmäßige Feedbackgespräche mit Lehrenden an, 14% interne Besprechungen und Qualitätszirkel der MitarbeiterInnen sowie 10% den Erfahrungsaustausch unter den Lehrenden. Auch wird von 9% das Feedback der AuftraggeberInnen oder KundInnen eingeholt. Für 9% der Befragten ist es das Qualitätsmanagementsystem als Ganzes, das zur Sicherung der pädagogischen Qualität beiträgt.

Insofern rücken die Qualifikation und die Kompetenzen der MitarbeiterInnen und Lehrenden in den Vordergrund. Darüber, welche fachlichen und überfachlichen Qualifikationen die haupt- und nebenberuflich Beschäftigten der Erwachsenenbildung aufweisen, weiß man aber insgesamt wenig (siehe Gutknecht-Gmeiner 2008). Hinzu kommt, dass die zunehmende Diversifikation von Rechtsformen der Beschäftigung auch an den Erwachsenenbildungseinrichtungen – und insbesondere an diesen – nicht vorübergegangen ist. Die traditionelle Bezeichnung von hauptberuflichen und nebenberuflichen ErwachsenenbildnerInnen ist nicht mehr mit den aktuellen arbeits- und sozialrechtlichen Normen zur Deckung zu bringen. Exemplarisch seien hier angeführt: freie Dienstverträge, befristete Dienstverhältnisse (auf Projektbasis), Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung, „unechte“ DienstnehmerInnen, „alte“ und „neue“ Selbständigkeit usw. (siehe GPA-DJP 2007) und dies auch bei mehreren Arbeit- oder AuftraggeberInnen gleichzeitig und auf unterschiedlicher Rechtsbasis. Lohnsteuerlich, einkommenssteuerlich und sozialversicherungsrechtlich betrachtet, liegt alles in allen rechtlich möglichen Variationen ausgestaltet vor und diese Vielfalt – zumindest bei den Lehrenden an nicht öffentlichen Einrichtungen – ist nicht die Ausnahme, sondern die Regel.

Die positive Förderung der entsprechenden Qualifikation und ganz besonders der systematischen Weiterbildung lässt sich in diesem Zusammenhang – auch ohne empirische Beweise zu haben – als höchst problematisch einstufen, zumindest was die betriebliche Weiterbildung betrifft. Ganz zu schweigen von einem fachlichen Austausch zwischen den Lehrenden und den pädagogischen MitarbeiterInnen oder innerhalb dieser Gruppen, der als so zentral für die Sicherung und Entwicklung der pädagogischen Qualität benannt wird. Herausforderungen der Teamentwicklung, des peer learnings und weitere innovative Konzepte stehen damit organisatorischen Problemen gegenüber (Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung, Präsenz bei Teamsitzungen, Diskontinuitäten usw.). Auch Fragen der Identitätsbildung und der Bindung an gewisse BildungsanbieterInnen werden dadurch sicherlich nicht sonderlich unterstützt.

Herausforderungen für eine zunehmende Professionalisierung

Aus den oben angeführten Befunden lassen sich drei Schlüsse für die Professionalisierung der Erwachsenenbildung in Österreich ziehen:

Erwachsenenbildung kann keine statistische Restkategorie bleiben

Ohne trennscharfe Definition, wer die Erwachsenenbildung in Österreich darstellt, wird in allen Verwaltungsdaten und statistischen Ressourcen die Erwachsenenbildung weiter eine „Restkategorie“ bleiben und werden keine validen, reproduzierbaren und vergleichbaren

Aussagen über die Anzahl der Organisationen und deren Beschäftigte zu leisten sein. Wer sollte diese positive Setzung aber leisten, wenn nicht VertreterInnen von repräsentativen Verbänden und Plattformen der Erwachsenenbildung selbst?

Rechtlich interpretierbare Rollen der Lehrenden schaffen

Betrachtet man die selbst gewählten Bezeichnungen für Funktionen, Rollen und Rechtsverhältnisse der Beschäftigten im Sektor, so trifft man auf hauptamtliche, hauptberufliche, nebenberufliche, ehrenamtliche, pädagogische MitarbeiterInnen, Lehrende, TrainerInnen uvm. Diese Rollen- und Bezeichnungsvielfalt ist ein Resultat der unterschiedlichen Traditionen der Erwachsenenbildungsorganisationen. Arbeits- und sozialrechtlich stellen diese Begriffe jedoch keine Trennschärfe her, ganz im Gegenteil, sie liegen quer zu diesen und verkomplizieren die Transparenz zusätzlich. Eine Anstrengung zur Herstellung einer begrifflichen Engführung zum sektorspezifischen und gesetzlich normativen Gebrauch würde eine bessere Sichtbarkeit der realen Verhältnisse schaffen. Dass dies möglich ist, zeigen andere gesellschaftliche Sektoren wie das Rettungswesen, die auch komplexe organisationale Logiken (Stichwort: ehrenamtliche Funktionäre) und rigide geregelte Normen zu vereinbaren haben.

Erst durch eine weitgehende Geschlossenheit des Verständnisses und eines akkordierten Lobbyings, beispielsweise worin „nebenberufliche Lehrtätigkeit“ besteht, wird die Erwachsenenbildung eine relevante Position im Dialog mit der Sozialversicherung vertreten können. Wenngleich bewusst sein muss, dass auch das stärkste Lobbying mittel- und langfristig keine arbeits- und sozialrechtlichen Sonderstellungen ermöglichen wird, wie beispielsweise die rezente Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von nebenberuflichen Lehrenden an den Fachhochschulen zeigt.

Professionsspezifisches Wissen aktiv sichern und weitergeben

Von besonderer Bedeutung ist das professionsbezogene Wissensmanagement. In vielen Professionen, seien es „weiche“ oder „harte“ (vgl. Glazer 1974, S. 346), hat sich über eine gewisse Zeit hinweg eine sequenzielle Folge von Ausbildung, beruflicher Unterweisung, Ausübung und Weiterbildung etabliert. Dies auch dort, wo nicht über rein „disziplinäre“ Logiken gleichsam Grundlagenwissen vermittelt wird, sondern ganz besonders in Feldern, wo Wissen erst durch die Anwendung entwickelt und in der Folge in Ausbildungen kanonisiert wird. Die grundlegenden Fragen, die sich daraus für die Erwachsenenbildung ergeben, sind:

- Ist Erwachsenenbildung das, was in Erwachsenenbildungsorganisationen (ausschließlich als Selbstbild) geschieht, oder gibt es ein sachlich begründetes, eigenständiges und einrichtungsübergreifendes Tätigkeitsfeld?
- Entsteht im Rahmen der Erwachsenenbildungspraxis Wissen, das sich vom Anwendungswissen der Erziehungswissenschaft unterscheidet? Und wenn ja, wo wird dieses gesammelt, reflektiert und gelehrt?

Als Indiz für die Unklarheit über das sektorenspezifische Wissen sei die Qualitätssicherungspraxis des Arbeitsmarktservice (AMS) angeführt, das in seinen Vergabekriterien Qualitätsmerkmale für einzusetzendes Personal in arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen vorschreibt. An dieser Stelle soll nicht die inhaltliche Ausgestaltung dieser Vorgaben problematisiert werden, sondern der Umstand, dass der/die „NachfragerIn“ dem/der „DienstleisterIn“ vorschreibt, was angemessene Qualifikationen des eingesetzten Personals sind. Das wäre im schulischen oder hochschulischen Sektor äußerst unüblich, geradezu undenkbar in den Feldern Rechtswissenschaften oder Medizin.

„Es ist alles sehr kompliziert“ – und was nun?

Die Konstitution von Professionalität als souveränes und selbst verantwortetes Verständnis einer Profession ist kein ausschließlich disziplinär begründbarer Prozess, sondern folgt zum überwiegenden Teil politischen Logiken. Doch wie sollte man das angehen? Die bereits zum Sprichwort avancierte Aussage von Fred Sinowatz (der ja den Anliegen der Erwachsenenbildung immer gewogen war und unter dem als Unterrichtsminister 1973 das Erwachsenenbildungsförderungsgesetz verabschiedet wurde) sei hier angemerkt: „Es ist alles sehr kompliziert“.²

Dem Schriftsteller Robert Musil gelang es schon 1912 in einem anonym veröffentlichten Beitrag zur politischen Kultur Österreichs uns allen einen Spiegel vorzuhalten. Er macht eine stillschweigend von Politik und Öffentlichkeit akzeptierte Strategie im Umgang mit komplexen Herausforderungen sichtbar. Diese Strategie – so Musil – bestehe darin, eine objektiv gegebene Schwierigkeit zwar als solche anzuerkennen, diesen Umstand jedoch zum Anlass zu nehmen, in ein Ausweichen und Verweilen zu verfallen und es sich eben darin bequem zu machen. Und dies sei losgelöst davon zu sehen, wie leidenschaftlich oder emotional die jeweiligen Debatten zum Sachverhalt tatsächlich geführt werden. Ja, ganz im

² Kontext war der winterliche Streit zwischen Arbeitern und UmweltschützerInnen in der Hainburger Au 1985.

Gegenteil, Musil vermutet hinter sehr leidenschaftlich geführten Debatten die größte Gleichgültigkeit an der Behebung der Schwierigkeiten selbst (siehe Musil 1912).

Wendet man dieses Bild konsequent auf die österreichische Situation im hier betrachteten Sektor an, so sticht zunächst die unbestimmte, aber verbal häufig strapazierte Situation zwischen Erwachsenenbildung und Weiterbildung ins Auge, desgleichen die eher normativ geführte Diskussion über allgemeine und berufliche Bildung, das Verhältnis von KEBÖ-Verbänden zu den übrigen AnbieterInnen usw. Diese Dualitäten ließen sich noch durchaus um weitere ergänzen.

Klar muss sein, dass diese realen oder vermeintlichen Polaritäten sorgsam gepflegte innersektorale Baustellen sind, die einen durch- und umsetzungsstarken gemeinsamen Auftritt erschweren, ja, von dessen Notwendigkeit ablenken.

Klar muss auch sein, dass eine zunehmend professionalisierte Erwachsenenbildung mit Sicherheit künftig eine andere sein wird, aber sie wird „die österreichische Erwachsenenbildung“ sein können – zum Preis, kein völlig integrierendes, sondern ein auf sachliche Argumente gestütztes, nachvollziehbares und selbstbewusstes, exkludierendes Modell zu sein.

Die nunmehr implementierte Weiterbildungsakademie scheint – auf Ebene der Qualifizierung der Beschäftigten in der Erwachsenenbildung – einen ersten Schritt der Standardisierung und des systematischen Wissensmanagements darzustellen, um ohne Übersimplifizierung doch zu mehr Einheitlichkeit zu gelangen. Weitere Schritte müssten folgen, um eine künftige Profession politisch gewichtig und geschlossen genug zu gestalten, um so Lösungen mitgestalten und – wo sinnvoll – souverän herbeiführen zu können.

Literatur

Verwendete Literatur

Glazer, Nathan (1974): Schools of the Minor Professions. Minerva Vol. 12, S. 346-363.

Gruber, Elke/Schlögl, Peter (2003): ONLINE-Katalog für Qualitätskriterien von Angeboten der allgemeinen und beruflichen Erwachsenenbildung: KundInnenorientierte Entscheidungskriterien für die Auswahl. In: Schlögl, Peter/Gruber, Elke (Hrsg.): Wo geht's hier zum „richtigen“ Kurs: Entscheidungshilfen für die Auswahl eines Kursangebots in der allgemeinen und beruflichen Erwachsenenbildung. Wien: öibf, S. 9-12.

Weiterführende Literatur

GPA-DJP (Hrsg.) (2007): Vertrag. Recht. Der ultimative Ratgeber für Menschen im Bildungsbereich. Wien.

Gutknecht-Gmeiner, Maria/Schlögl, Peter (2007): Stand der Qualitätssicherung und -entwicklung bei österreichischen Institutionen der Erwachsenenbildung. In: Qualitätsentwicklung und -sicherung in der Erwachsenenbildung in Österreich – Wohin geht der Weg? Wien: bm:ukk, S. 31-54.

Gutknecht-Gmeiner, Maria (2008): Pädagogische Qualifikation des Erwachsenen- und Weiterbildungspersonals in Österreich. Auswertung und kritische Analyse von statistischen Daten. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at 4/2008. Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-4/meb08-4_06_gutknecht_gmeiner.pdf

Musil, Robert [anonym] (1912): Politik in Österreich. Der Lose Vogel 6, S. 198-202.



Foto:
Medien dienst.com

Mag. Peter Schlögl

Studium der Biologie und der Philosophie, geschäftsführender Institutsleiter des „Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung“ (öibf), Arbeitsschwerpunkte: Bildungsentscheidungen, professionelle Beratungsdienste im Bildungswesen, Lebenslanges Lernen

E-Mail: [peter.schloegl\(at\)oeibf.at](mailto:peter.schloegl(at)oeibf.at)

Internet: <http://www.oeibf.at>

Telefon: +43 (0)1 3103334

Impressum/Offenlegung

MAGAZIN erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

ISSN: 1993-6818

Gefördert aus Mitteln des ESF und des bm:ukk

Projekträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

Projektpartner: Institut EDUCON – Mag. Hackl

Herausgeberinnen

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)

Dr.ⁱⁿ Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Medieninhaber und Herausgeber



Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A - 1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A - 5350 Strobl

Fachredaktion

Mag.^a Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)

Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt)

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Dr. Lorenz Lassnig (Institut für höhere Studien)

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Redaktion.

Online-Redaktion

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Lektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Design und Programmierung

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das Magazin enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazins sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden.

Copyright

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die Online-Redaktion des Magazin erwachsenenbildung.at, c/o Institut EDUCON, Bürgergasse 8-10, A-8010 Graz, Österreich.