

# Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

[www.erwachsenenbildung.at/magazin](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin)

## Vergisst die Erwachsenenbildung ihre AkteurInnen?

Die blinden Flecken im  
Professionalisierungsdiskurs

## Call for Papers Ausgabe 26, 2015

Redaktionsschluss: 1. Juni 2015

Veröffentlichung: Oktober 2015

HerausgeberInnen:

Dr.<sup>in</sup> Birgit Aschemann ([birgit.aschemann@uni-graz.at](mailto:birgit.aschemann@uni-graz.at))

Mag. Kurt Schmid ([schmid@ibw.at](mailto:schmid@ibw.at))



# Vergisst die Erwachsenenbildung ihre AkteurInnen?

## Die blinden Flecken im Professionalisierungsdiskurs

### Call for Papers

Die Erwachsenenbildung ist im Begriff, sich über Formalisierungsprozesse immer stärker zu konsolidieren und über Qualitätsinstrumente für eine spezifische Handlungskompetenz von Kursleitenden zu sorgen. Gleichzeitig bleibt der Blick auf Unterrichtende unvollständig, solange sie nur als „Humanressource“ in die Rechnung eingehen. Wie leben und arbeiten ErwachsenenbildnerInnen wirklich? Wo finden sie sich wieder im Professionalisierungsdiskurs? Mit welchen beruflichen Selbstkonzepten machen sie ihre Arbeit, und welche Rollen spielen dabei (fehlende) Strukturen?

### Hohe Erwartungen an KursleiterInnen

Fortwährend begegnen wir in Presse, Strategiepapieren und öffentlichen Reden den Erklärungen, wonach die Erwachsenenbildung zentral ist für das kollektive Kompetenzniveau, den gesellschaftlichen Zusammenhalt und vor allem den wirtschaftlichen Wohlstand. In Planungs- und Qualitätsrahmen für die Erwachsenenbildung wird die zentrale Bedeutung der Unterrichtenden betont und damit die Tatsache anerkannt, dass Anbietereinrichtungen für die Einlösung ihrer Qualitätsversprechen auf qualifizierte Kursleitende angewiesen sind. Internationale Reviews führen die Qualifikation der Unterrichtenden als Erfolgsfaktor für die Erwachsenenbildung an (siehe z.B. Vorhaus et al. 2011, Borkowsky 2013). Wer aber sind diese ErwachsenenbildnerInnen, die solcherart zu Hoffnungsträgern erklärt werden, wie leben und arbeiten sie, und worauf dürfen sie ihrerseits hoffen?

Die Hintergründe dieser Fragestellungen werden im Folgenden kurz beleuchtet.

### Das blinde Auge im Professionalisierungsprozess

Die ursprünglich aus berufssoziologischer Perspektive geforderte Verberuflichung der „Branche“ Erwachsenenbildung wurde mittlerweile wiederholt als gescheitert erklärt (siehe Helsper/Tippelt 2011) und die Anzeichen einer Entberuflichung bestehen neben den Zeichen einer Verberuflichung weiter (siehe Gruber 2006). Eine soziale Verfestigung der Berufsgruppe (mit standesrechtlichen Kriterien wie Akademisierung, Interessenvertretung, Lizenz, Hauptamtlichkeit) hat bislang nicht stattgefunden und wird auch kaum noch thematisiert.

Statt dessen wurde die „Professionalität“ im Sinne gekonnten beruflichen Handelns zur Leitgröße, und ihre Entwicklung wird als individuelle Leistung der einzelnen ErwachsenenbildnerInnen gefordert. Dahinter stehen Kompetenz- und Qualitätsdiskurse, welche ihren Ausdruck in Formalisierungs- und Regulierungsprozessen fanden und so tatsächlich einen Professionalisierungsschub in der österreichischen Erwachsenenbildung bewirkt haben: das Anerken-

nungssystem der Weiterbildungsakademie, der Qualitätsrahmen Ö-Cert oder die Standards der Initiative Erwachsenenbildung sind dabei an prominenter Stelle zu nennen. Über eine Klärung von Kernkompetenzen und Zugangsvoraussetzungen findet so eine fortschreitende Selbstvergewisserung der Disziplin statt; damit werden einzelne Bedingungen für eine „Profession Erwachsenenbildung“ (nämlich Zugangsvoraussetzungen, Lizenz und Weiterbildung) zunehmend erfüllt.

Doch der laufende Professionalisierungsprozess bleibt einseitig, und der Blick auf die Kursleitenden scheint auf einem Auge blind – denn andere Aspekte der Professionalisierung bleiben unbeachtet. Beispielsweise scheinen die Beschäftigungsverhältnisse kein Professionalisierungsthema (mehr) zu sein. Aktuelle Qualitätsvorgaben enthalten keine Aussagen zu den Arbeitsbedingungen des Personals bzw. gehen diesbezüglich maximal bis zu verpflichtenden Weiterbildungsangeboten und nicht weiter. Die Interessen der ErwachsenenbildnerInnen (unter denen die KursleiterInnen nach wie vor die größte Gruppe bilden) sind nirgendwo zu einer gemeinsamen Stimme gebündelt. Mit dem Fehlen eines Berufsverbandes fehlt der Erwachsenenbildung auch ein wesentliches Element für Berufsidentität und Handlungsautonomie. Und auch die Bruchstelle bzw. der limitierte Erfolg von Qualitätsinitiativen ist damit vorgezeichnet.

Denn seit Jahren gibt es Hinweise darauf, dass die Beschäftigungsverhältnisse von Kursleitenden immer prekärer werden. Bei gleichzeitig steigenden Qualifikationsanforderungen wird das für die Einzelnen dann schmerzhafter spürbar, und je nach Ausgangsberufen sind Abwanderungen aus dem Tätigkeitsfeld nicht erstaunlich. In der Folge droht für das Arbeitsfeld der Verlust spezifischer Kompetenzen, die zuvor sorgfältig definiert, erworben und anerkannt wurden.

## **Arbeits- und Lebensrealitäten**

Schon zu Beginn des Jahrtausends war von einer „freiberuflichen Hauptberuflichkeit“ die Rede, welche eine Entwicklung der Erwachsenenbildung charakterisierte (wenngleich der prozentuelle Anteil Hauptberuflicher bis heute gering blieb).

„Prekarisierung anstelle Professionalisierung“ war ein Schlagwort zur Beschreibung der Lage in den darauffolgenden Jahren (Dobischat/Fischell/Rosendahl 2010, S. 177). Eine groß angelegte deutsche Erhebung mit über 4800 in der Weiterbildung Tätigen belegte eine Situation, in der ErwachsenenbildnerInnen meist selbstständig tätig sind, und zwar bei durchschnittlich zwei Arbeitgebern (siehe WSF 2005).

Derartig umfassende Untersuchungen oder kontinuierliche Erhebungen (wie etwa der deutsche Weiterbildungs-Monitor, welcher auch regelmäßig Personaldaten erhebt) fehlen in Österreich; hier ist die Situation des Weiterbildungspersonals auf Basis der bestehenden Datenquellen nur näherungsweise erfassbar (siehe Gutknecht-Gmeiner 2008). Über einzelne Segmente liegen jedoch Ergebnisse aus Programmevaluationen oder Auftragsstudien vor. So gibt es beispielsweise aus dem Sektor Basisbildung mehrere kleinere Erhebungen aus den Jahren 2009-2014 (siehe Stoppacher 2012; Aschemann 2014), die sich in ihren Ergebnissen ähneln:

Etwas vereinfachend lässt sich sagen: die typische Kursleiterin in der Basisbildung ist weiblich, ca. 45 Jahre alt, hat ein Hochschulstudium abgeschlossen (oder abgebrochen) und mindestens eine fachspezifische Weiterbildung absolviert, ist bei 1-2 Dienstgebern beschäftigt und kommt insgesamt auf eine Teilzeitbeschäftigung, die sie zumeist als freie Dienstnehmerin ausübt – mit der entsprechenden Planungsunsicherheit und geringem Jahreseinkommen.

Dass die grundsätzliche Arbeitszufriedenheit dennoch vergleichsweise hoch ist, verdankt sich den Beziehungsaspekten und dem Sinnerleben in diesem Tätigkeitsfeld. Beklagt werden jedoch ein Absicherungsdefizit, ein Anerkennungsdefizit und ein Ergebnis- und Qualifizierungsdruck. Diese Wahrnehmung dürfte bevorzugt für Beschäftigte in den Segmenten Lehre/Unterricht und Beratung zutreffen.

## **Paradoxe Effekte einseitiger Professionalisierung**

Errungenschaften wie Kollektivverträge (mit ihren Spielräumen) oder Aus-/Weiterbildungsverpflichtungen werden von den KursleiterInnen nicht immer als hilfreich erlebt.

Schon bisher stand die Weiterbildungszeit häufig in Konkurrenz zur Zeit für die Einkommenssicherung. Dazu kommt im Zuge neuerer Entwicklungen eine Verpflichtung zu spezifischen Aus-/Weiterbildungen, die im Berufsalltag der Kursleitenden jedoch keine Besserstellungen bewirken, sondern lediglich die Verbleibschancen im Arbeitsfeld erhöhen. Der Prozess ist nicht abgeschlossen: so zeichnet sich angesichts der zunehmenden Bedeutung digitaler Bildungsmedien und -ressourcen der nächste kollektive Weiterbildungsbedarf bereits ab.

Unter den Bedingungen unterentwickelter Professionsstrukturen können solche Verpflichtungen jedoch den paradoxen Effekt haben, die einzelnen Kursleitenden in ihrem gegebenen Lerninteresse zu demotivieren.

## Auf der Suche nach der beruflichen Identität

Alle gängigen Definitionen von Kompetenz gehen „von einem **Zusammentreffen** zwischen einer Person (mit ihren Fähigkeiten, Einstellungen usw.) und einer Situation aus“ (Strauch/Pätzold 2012, S. 68; Hervorh.i.Orig.). Damit ist eine Kontextabhängigkeit von Performanz angesprochen, die unmittelbar einleuchtet. Personen sind nicht die alleinigen Träger von Kompetenzen. Sowohl der Erwerb professioneller Handlungsfähigkeit als auch deren praktischer Einsatz sind auf förderliche Strukturen angewiesen, die durch individuelles Bemühen nicht zu ersetzen sind. Neben einem professionsspezifischen Wissen und Begriffsrepertoire braucht die individuelle berufliche Entwicklung auch ein organisiertes und strukturiertes kollegiales Umfeld mit der Möglichkeit der professionsspezifischen Sozialisation (Kraus 2012) – kollektive Wissensbestände und kollektive Sozialstrukturen sollten einander ergänzen, und ein gemeinsames Eintreten für die Professionsinteressen gehört dazu.

Es verwundert nicht, dass ErwachsenenbildnerInnen unter den gegebenen Bedingungen eine berufliche Identität entwickeln, die nur einen losen professionsspezifischen Bezug aufweist – die Selbstbilder scheinen oft eher von inhaltlicher Fachexpertise, Dienstleistungslogik, therapeutischen oder missionarischen Haltungen geprägt zu sein als von einem

zentralen Konzept der Andragogik, Lernprozessmoderation oder Expertise für Erwachsenenlernen (siehe Hartig 2008; Schepers 2014).

## Fragestellungen der Ausgabe

Für Ausgabe 26 des Magazin erwachsenenbildung.at stellen wir zunächst die Frage, welche Befunde (qualitativer oder quantitativer Natur) zur Situation der ErwachsenenbildnerInnen in Österreich vorliegen. Gibt es Erkenntnisse zu einzelnen Subgruppen innerhalb der Erwachsenenbildung? Existieren Vergleiche zwischen Berufssegmenten wie betrieblicher Weiterbildung vs. freier Erwachsenenbildung oder zwischen den Beschäftigten gewerblicher Anbieter versus gemeinnütziger Anbieter? Wie sehen KursleiterInnen selbst ihre Situation, und wie gehen sie damit um? Was ist über die Personalfuktuation bekannt? Wie sieht die Perspektive der Arbeitgeber aus und wie gestalten diese die Dienstverhältnisse? Und wie ist die Situation unter dem Gender-Aspekt zu beurteilen?

Mit Blick in die Zukunft ist darüber hinaus von Interesse, welche Entwicklungsszenarios denkbar sind. Wie könnte etwa die strukturelle Professionalisierung mit der individuellen Schritt halten und diese unterstützen? Wo sind Ansätze für Professionsstrukturen (die über die regulierte Aus-/Weiterbildung hinausgehen) bereits erkennbar? Und wie können solche Strukturen weiter an Bedeutung gewinnen und sich zugleich dahingehend verändern, dass sie für die ErwachsenenbildnerInnen selbst als eindeutig unterstützend erlebt werden? Von wem könnten solche Änderungen ausgehen, von welchen Seiten sind sie zu erwarten – und von welchen nicht? Was wären die Voraussetzungen für das Entstehen solcher Strukturen? Gibt es für derartige förderliche Entwicklungen oder Strukturen internationale Vorbilder, oder existieren dazu internationale Vergleiche? Welche aktuellen Gestaltungsmöglichkeiten zeichnen sich ab?

Oder umgekehrt gefragt: Wer oder was verhindert eine stärkere strukturelle Professionalisierung und mit welchem Hintergrund? Wo liegen die Hürden und wie werden diese argumentiert? Ist eine Bündelung und Organisation der Kräfte und Interessen von WeiterbildnerInnen wirklich an ein klarer definiertes

Berufsbild gebunden, oder ist der umgekehrte Weg (eher) gangbar?

Und schließlich: was bedeutet die gegebene Situation für das professionelle Selbstbild und Selbstverständnis von Kursleitenden? Wie kann gegenwärtig ein von wissenschaftlichen Erkenntnissen informiertes professionelles Handeln entstehen, das in der Praxis entsprechende Rahmenbedingungen für einen längerfristigen Einsatz und auch entsprechende öffentliche Anerkennung findet?

Wir fragen nach Situationsdiagnosen und -analysen, nach strategischen Überlegungen und nach Beiträgen, die den Professionalisierungsdiskurs weiterführen oder der Identitätsfrage der Erwachsenenbildung am Beispiel ihres Personals nachgehen. Weniger angesprochen ist die Qualifizierung und Weiterbildung der ErwachsenenbildnerInnen, welche bereits in der Ausgabe 4 des Magazin erwachsenenbildung.at diskutiert wurde.

Kurz gefasst fokussiert der Call somit auf Beiträge zu folgenden Themenfeldern:

- Professionalisierungsdiskurs
- Arbeits- und Lebensrealitäten
- Berufliche Identitäten
- Organisierte Vertretung

Erbeten sind Beiträge, die mit einer guten Fundierung durch theoretisches, empirisches und/oder praxisgesättigtes Wissen die genannten Fragen im Einzelnen behandeln. Wir laden somit in erster Linie BildungspraktikerInnen sowie BildungsforscherInnen ein, ihre Erkenntnisse, Überlegungen und Erfahrungen zum Thema einzubringen. Dass mit dieser Einladung auch aktive Kursleitende angesprochen sind, muss nicht weiter betont werden. Beiträge aus soziologischer, historischer oder politikwissenschaftlicher Perspektive wie auch einschlägige Beiträge aus anderen Nachbardisziplinen sind darüber hinaus ebenfalls willkommen.

## Manuskript und Redaktioneller Ablauf

Wir empfehlen, die HerausgeberInnen vor einer Einreichung zwecks Abstimmung zu kontaktieren.

Die Redaktion behält sich vor, nach einem Review-Prozess Beiträge auszuwählen oder abzulehnen.

## Kriterien

Die Fachredaktion prüft alle Einreichungen im Rahmen eines internen Review-Prozesses und wählt aus den eingelangten Beiträgen jene aus, die für eine Veröffentlichung in Frage kommen. Ausschlaggebende Kriterien sind Aktualität des Inhalts und Korrektheit der Ausführung, Bezugnahme auf den Call for Papers, Bezug auf Österreich bzw. Transferierbarkeit internationaler Erkenntnisse auf die österreichische Situation, Einhaltung formaler Standards (v.a. hinsichtlich Umfang und Zitierweise), zeitgerechte Einreichung sowie Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit der Redaktion.

Hinweise zu den formalen Kriterien, zum Fachlektorat und zum redaktionellen Ablauf finden Sie online unter den „Hinweisen für AutorInnen“ ([http://erwachsenenbildung.at/magazin/hinweise\\_fuer\\_autorinnen](http://erwachsenenbildung.at/magazin/hinweise_fuer_autorinnen)).

Redaktionsschluss für die Ausgabe 26, die im Oktober 2015 erscheinen wird, ist am 1. Juni 2015. Danach einlangende Beiträge können für diese Ausgabe nicht mehr berücksichtigt werden. AutorInnen erhalten rund vier bis sechs Wochen nach Redaktionsschluss mündlich und/oder schriftlich eine kritische Würdigung sowie die Möglichkeit, Überarbeitungen oder Ergänzungen vorzunehmen. Anschließend werden alle Beiträge aufgrund der redaktionellen Beurteilung und der formalen Standards verpflichtend lektoriert. Das Fachlektorat beinhaltet u.a. Formal- und Rechtschreibkorrektur und bezieht sich auf die Anforderungen des Reviews.

Mit der Veröffentlichung übertragen Sie dem Magazin die Nutzungsrechte Ihres Artikels zur Veröffentlichung im Internet, im BoD-Verlag und als eBook sowie zu dessen Erfassung in Datenbanksystemen – jeweils unter der Creative Commons Lizenz, die den LeserInnen eine eingeschränkte Werknutzung unter Quellenangabe erlaubt. Als Dank überweisen wir für angenommene Beiträge ein Anerkennungshonorar von 100,-- bis 250,-- Euro, je nach Umfang und Rubrizierung des Beitrags. Mit der Einreichung

eines Manuskripts ist die Anerkennung dieser Bedingungen verbunden.

Bitte senden Sie Ihren Beitrag inklusive Vorschlag für ein Abstract, allfälliger Grafiken, Tabellen und Diagramme (in bearbeitbarer Form), Porträtfoto (mindestens 300 dpi) mit Fotokennung sowie eine Kurzbiografie (inkl. Ausbildungsdaten, Arbeitsschwerpunkten und -bereichen) an die Online-Redaktion.

## Rubriken

Um dem Titel „Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ gerecht zu werden, ist das Magazin erwachsenenbildung.at in verschiedene Rubriken gegliedert. Diese verfolgen in ihrer (Aus-)Gestaltung, Schwerpunktsetzung und Fragestellung unterschiedliche Ziele. Bereits im Vorfeld der Abfassung Ihres Artikels sollten Sie deshalb bestmöglich darauf achten, dass dieser den Anforderungen einer der unten beschriebenen Rubriken entspricht und die vorgegebene Länge nicht überschreitet.

### Thema (15.000 bis 25.000 Zeichen)

In dieser Rubrik versammeln sich wissenschaftliche Auseinandersetzungen und theoriegeleitete Abhandlungen gleichwie kritische und persönliche Standpunkte, die sich den Fragen des Call for Papers stellen. Großes Augenmerk wird auf eine klare Struktur und Argumentationsführung gelegt, auf eine unterstützte und praxisrelevante Aufbereitung der Inhalte sowie bei theoriegeleiteten Abhandlungen auf eine genaue Zitation und Angabe der Quellen. Zentral und handlungsleitend sind die Fragen:

- Welche neuen Forschungsansätze, Theorien und Studien gibt es zum Thema?
- Welche Auswirkungen haben die beschriebenen Theorien und Studienergebnisse für die Praxis?
- Welches Grundlagen- und Spezialwissen zum Thema ist für die Praxis relevant und in welcher Form?
- Welche kritischen Anschauungen, Diskussionsfelder und Fragestellungen sowie Meinungen und Standpunkte gibt es zum Thema?

### Praxis (15.000-20.000 Zeichen)

Diese Rubrik richtet sich an in der Erwachsenenbildung und in verwandten Feldern Tätige. In freigestaltbaren Erfahrungs- und Projektberichten können sie ihre Beobachtungen, Anliegen, Herausforderungen und Problemlagen rund um das im Call for Papers umrissene Thema schildern und reflektieren. Zentral und handlungsleitend sind die Fragen:

- Was sind die Ziele und Inhalte Ihres Projekts bzw. Bildungsangebots?
- Welche Werkzeuge, Instrumente, Methoden, Theorien haben Sie darin erprobt?
- Welche Erfahrungen haben Sie im Rahmen der Durchführung bzw. Umsetzung gemacht?
- Was können andere von Ihrem Projekt bzw. Bildungsangebot lernen?
- Wo sehen Sie nach Ihren Erfahrungen Handlungsbedarfe, Kritikpunkte und Grenzen?

### Porträt (5.000-10.000 Zeichen)

In dieser Rubrik können Personen vorgestellt werden, deren Werke und Überlegungen entweder zum Grundlagenwissen der Erwachsenenbildung gehören oder die Antworten auf die im Call for Papers umrissenen Fragestellungen geben. Zentral und handlungsleitend sind die Fragen:

- Wer ist/war die porträtierte Person?
- Was sind/waren die besonderen Leistungen der porträtierten Person in Bezug auf das Thema?

### Kurz vorgestellt (5.000-10.000 Zeichen)

Institutionen, deren Angebote, Zielgruppen, Vorgehensweisen oder Methoden im direkten Zusammenhang mit dem Call for Papers stehen, erhalten in dieser Rubrik die Möglichkeit, sich selbst und ihre Lehrgänge und Projekte zu präsentieren. Zentral und handlungsleitend sind die Fragen:

- Wer ist die porträtierte Institution?
- Was sind ihre Arbeitsfelder und Arbeitsweisen?
- Welche Ideen, Leistungen etc. der porträtierten Institution sind für das Thema und seine Fragestellungen relevant?

## Rezension (5.000-10.000 Zeichen)

Neuerscheinungen oder „klassische“ Fachliteratur, die das im Call for Papers umrissene Thema bzw. spezifische Aspekte behandeln, werden in dieser Rubrik beschrieben, eingeordnet und besprochen. Zentral und handlungsleitend sind die Fragen:

- Was sind die Inhalte der Publikation?
- Wie sind die Inhalte in den Diskurs zum Thema einzuordnen?
- Inwiefern und in welcher Weise sind die Inhalte der Publikation für die Praxis relevant?
- Wie ist die Publikation zu bewerten und warum?

## Redaktion

### Online-Redaktion

Verein CONEDU, Mag.<sup>a</sup> Bianca Friesenbichler  
E-Mail: [redaktion@erwachsenenbildung.at](mailto:redaktion@erwachsenenbildung.at)  
Telefon: +43 (0)316 719508

### HerausgeberInnen der Ausgabe

Dr.<sup>in</sup> Birgit Aschemann  
[birgit.aschemann@uni-graz.at](mailto:birgit.aschemann@uni-graz.at)

Mag. Kurt Schmid  
[schmid@ibw.at](mailto:schmid@ibw.at)

## Fachredaktion

Univ.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Elke Gruber, Universität Graz  
Dr. Lorenz Lassnigg, IHS  
Mag. Kurt Schmid, ibw  
Dr. Stefan Vater, VÖV  
Ina Zwerger, ORF – Ö1

## HerausgeberInnen

Mag.<sup>a</sup> Regina Rosc, BMBF  
Dr. Christian Kloyber, bifeb)  
Mag. Wilfried Hackl, CONEDU

# Literatur

**Aschemann, Birgit (2014):** KursleiterInnen-Monitoring 2011-2013. Abschlussbericht zur Situation von ErwachsenenbildnerInnen in der Basisbildungsarbeit mit MigrantInnen. Graz/Wien: Frauenservice/Netzwerk MIKA. Online im Internet: [http://www.netzwerkmiika.at/site/images/Bericht%20TRmonitoring\\_FINAL.pdf](http://www.netzwerkmiika.at/site/images/Bericht%20TRmonitoring_FINAL.pdf) [Stand: 2014-11-11].

**Borkowsky, Anna (2013):** Monitoring Adult Learning Policies. EDU working paper 88. Paris: OECD Directorate for Education.

**Dobischat, Rolf/Fischell, Marcel/Rosendahl, Anna (2010):** Professionalität bei prekärer Beschäftigung? Weiterbildung als Beruf im Spannungsfeld von professionellem Anspruch und Destabilisierungen im Erwerbsverlauf. In: Bolder, Axel/Epping, Rudolf/Klein, Rosemarie/Reutter, Gerhard/SeiverthAndreas: Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 163-182.

**Gruber, Elke (2006):** Verberuflichung bei zeitgleicher Entberuflichung. Professionalisierung in der Erwachsenenbildung in Österreich. In: Meisel, Klaus/Schiersmann, Christiane (Hrsg.): Zukunftsfeld Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann. S. 183-192.

**Gutknecht-Gmeiner (2008):** Die statistische Erfassung des Erwachsenenbildungs- und Weiterbildungspersonals in Österreich. In: Magazin erwachsenenbildung.at Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs 4/2008. Wien. Online im Internet: <http://erwachsenenbildung.at/magazin/08-4/meb08-4.pdf> [Stand: 2014-12-07].

**Hartig, Christine (2008):** Berufskulturelle Selbstreflexion. Selbstbeschreibungslogiken von ErwachsenenbildnerInnen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Helsper, Werner/Tippelt, Rudolf (2011):** Ende der Profession und Professionalisierung ohne Ende? Zwischenbilanz einer ungeschlossenen Diskussion. In: Helsper, Werner/Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft, 57. Weinheim: Beltz. S. 268-284.

- Kraus, Katrin (2012):** Professionalisierung und Beschäftigung in der Weiterbildung. Ein Beitrag unter besonderer Berücksichtigung Deutschlands und der Schweiz. In: Sgier, Irena/Lattke, Susanne (Hrsg.): Professionalisierungsstrategien der Erwachsenenbildung in Europa. Entwicklungen und Ergebnisse aus Forschungsprojekten. Bielefeld: Bertelsmann, S. 35-46.
- Schepers, Claudia (2014):** Wenn Kursleitende lernen. Orientierungssuche im Rahmen einer individuellen Professionalitätentwicklung. Münster: Waxmann.
- Stoppacher, Peter (2010):** Im Blickpunkt: Lernmotive, Erwartungen und Erfolge von Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Basis-Bildungsangeboten. Eine qualitative Studie im Rahmen von In.Bewegung II. Graz: Institut für Arbeitsmarktbetreuung und -forschung Steiermark.
- Strauch, Anne/Pätzold, Henning (2012):** Professionalisierung mit Profil? Theoretische und empirische Entwicklungen von Kompetenzrahmen und -profilen in der Weiterbildungsprofessionalisierung im Kontext der Europäischen Union. In: Sgier, Irena/Lattke, Susanne (Hrsg.): Professionalisierungsstrategien der Erwachsenenbildung in Europa. Entwicklungen und Ergebnisse aus Forschungsprojekten. Bielefeld: Bertelsmann, S. 67-86.
- Vorhaus, John/Litster, Jennifer/Frearson, Michael/Johnston, Stuart (2011):** Review of research and evaluation on Improving Adults Literacy and Numeracy Skills. BIS research paper number 61. London: Department for Business, Innovation & Skills.
- WSF Wirtschafts- und Sozialforschung (2005):** Erhebung zur beruflichen und sozialen Lage von Lehrenden in Weiterbildungseinrichtungen. Schlussbericht. Online im Internet:  
<http://www.bildungserver.de/Berufliche-und-Soziale-Lage-von-Lehrenden-in-der-Erwachsenenbildung-5310.html>  
[Stand: 2014-12-06].