

Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 38, 2019

Arbeitsmarktorientierte Erwachsenenbildung

Im Spannungsfeld von Verwertbarkeit
und Emanzipation

Thema

Digitale (Grund-)Kompetenzen auch für gering Qualifizierte

Sichtung internationaler
Good Practice-Modelle und
Handlungsbedarfe in Österreich

**Petra Ziegler, Heidemarie Müller-Riedlhuber und
René Sturm**



Digitale (Grund-)Kompetenzen auch für gering Qualifizierte

Sichtung internationaler Good Practice-Modelle und Handlungsbedarfe in Österreich

Petra Ziegler, Heidemarie Müller-Riedlhuber und René Sturm

Ziegler, Petra/Müller-Riedlhuber, Heidemarie/Strum, René (2019): Digitale (Grund-)Kompetenzen auch für gering Qualifizierte. Sichtung internationaler Good Practice-Modelle und Handlungsbedarfe in Österreich.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 38, 2019. Wien.

Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-38/meb19-38.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Erschienen unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Schlagworte: digitale (Grund-)Kompetenzen, gering Qualifizierte, Erwachsenenbildung, Digitalisierung, IKT-Weiterbildung, Good Practices



Kurzzusammenfassung

Zu den Risikofaktoren für geringe digitale Kompetenzen zählt u.a. auch ein geringes Bildungsniveau. Und tatsächlich scheint die Zielgruppe gering Qualifizierter noch wenig im Fokus arbeitsmarktorientierter Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich digitaler (Grund-)Kompetenzen zu stehen. Der vorliegende Beitrag blickt deshalb über den Tellerrand hinaus und sichtet auf Basis einer 2018 vorgelegten AMS-Forschungsstudie aktuelle Ansätze und Projekte zur Vermittlung digitaler Kompetenzen für gering Qualifizierte in Deutschland, Estland, Irland und der Schweiz. Hier zeigt sich v.a. die Wichtigkeit alltagsbezogener Aktivitäten und die Nutzung authentischer digitaler Umgebungen sowie das Einbeziehen bereits vorhandener Vorkenntnisse für eine wachsende Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Lernenden. Das heißt aber auch: ErwachsenenbildnerInnen selbst werden zur Zielgruppe entsprechender Angebote, damit sie ausreichende digitale Kompetenzen besitzen, um diese gelingend an gering Qualifizierte vermitteln zu können. Basierend auf den Untersuchungen in den Ländern und den analysierten Good Practice-Beispielen werden für Österreich abschließend Schlussfolgerungen und Empfehlungen abgeleitet, u.a. die Entwicklung eines umfassenden digitalen Bildungsplans und die Forderung nach detaillierten Analysen der berufsbezogenen erforderlichen IKT-Kompetenzen sowie der vorhandenen Qualifikationslücken bei Beschäftigten wie Arbeitssuchenden. (Red.)

Digitale (Grund-)Kompetenzen auch für gering Qualifizierte

Sichtung internationaler Good Practice-Modelle und Handlungsbedarfe in Österreich

Petra Ziegler, Heidemarie Müller-Riedlhuber und René Sturm

Gering Qualifizierte werden kaum als Zielgruppe von Bildungsmaßnahmen zum Aufbau digitaler (Grund-)Kompetenzen wahrgenommen, angesetzt wird mit entsprechenden Weiterbildungen zumeist erst bei Personen ab einem mittleren Qualifikationsniveau. Gleichzeitig ist die Vermittlung digitaler Kompetenzen an gering Qualifizierte mit besonderen Anforderungen an die ErwachsenenbildnerInnen verbunden. Diese müssen oft sehr situativ auf bestimmte Tätigkeiten im beruflichen oder privaten Umfeld eingehen, um die digitalen Kompetenzen arbeitsplatz- bzw. alltagsnah vermitteln zu können – damit diese z.B. nach Abschluss einer Kurseinheit weiter genutzt und somit nicht gleich wieder vergessen werden.

Der Beitrag bildet einen Nukleus der vergleichenden AMS-Forschungsstudie „Digitale Kompetenzen in der arbeitsmarktorientierten Qualifizierung. Europäische Good-Practices für gering Qualifizierte im Vergleich und Schlussfolgerungen für Österreich“ (siehe Ziegler/Müller-Riedlhuber 2018) ab, welche gering Qualifizierte und damit auch ErwachsenenbildnerInnen ganz bewusst als Zielgruppe von Angeboten zur Vermittlung digitaler Kompetenzen in das Zentrum rückte. Untersucht wurden mehrere europäische Länder: Deutschland, Estland, Irland und die Schweiz – für Österreich wurde ein Überblick zum aktuellen Status quo bereitgestellt. Methodisch wurde mit Desktop-Recherche und ExpertInneninterviews gearbeitet, wobei vor allem mit VertreterInnen (ProjektleiterInnen sowie Lehrenden) der eruierten Good-Practices oder mit ExpertInnen zur Vermittlung von digitalen Kompetenzen

im jeweiligen Land qualitative Interviews geführt wurden.

Vorwiegendes Ziel dieses Beitrages ist es zu zeigen, in welchen Bereichen und für welche Zielgruppen der arbeitsmarktorientierten Qualifizierung digitale Kompetenzen vermittelt werden und inwiefern Möglichkeiten für ErwachsenenbildnerInnen bestehen, sich im Bereich digitaler Kompetenzen weiterzubilden.

Kurze Begriffsklärung: digitale Kompetenzen

Digitale Kompetenzen werden im 21. Jahrhundert zu den Grundkompetenzen gezählt, die benötigt werden, um Teilhabe am Arbeitsmarkt und der

Gesellschaft zu erlangen und zu sichern (siehe Ferrari 2012). Eine aktuelle Studie der Cedefop (2018) macht deutlich, dass in der EU sieben von zehn Beschäftigten digitale Kompetenzen für ihre Arbeit benötigen, aber eine/r von drei Beschäftigten Kompetenzlücken in diesem Bereich aufweist (vgl. Cedefop 2018, S. 52).

Dabei zeigt sich eine große Bandbreite hinsichtlich der Definition von digitalen Kompetenzen. Im OECD-Bericht „Skills for a Digital World“ werden etwa Kompetenzen im digitalen Zeitalter in Programmier-, Anwendungs- und Querschnittskompetenzen unterschieden (vgl. OECD 2016, S. 6f.). Der Europäische Referenzrahmen für digitale Kompetenzen 2.0 (Digital Competence Framework 2.0 – DigComp 2.0), der in einigen Ländern als Grundlage für die Entwicklung von Kursangeboten verwendet wird, bietet einen gemeinsamen europäischen Bezugsrahmen für digitale Kompetenz und definiert Kompetenzen und Kompetenzniveaus für die Bereiche Information und Datenverarbeitung, Kommunikation und Zusammenarbeit, digitale Informationen erstellen, Sicherheit sowie Problemlösen.¹

Neben diesen in ihrer Bandbreite unterschiedlichen Definitionen können verschiedene Risikofaktoren für geringe digitale Kompetenzen ausgemacht werden, wozu neben Alter, Einkommen, prekären oder schlechten Arbeitsbedingungen, Migrationshintergrund oder Arbeitslosigkeit auch ein geringes Bildungsniveau zählt (vgl. Cedefop 2017, S. 17). Auf Letzteres fokussierte die diesem Beitrag zugrunde liegende AMS-Forschungsstudie.

Zielgruppe: gering Qualifizierte und Personen mit geringen Grundkompetenzen²

Zu gering Qualifizierten gibt es verschiedene Definitionen. Im deutschsprachigen Raum werden für Personen, die keinen oder einen nicht mehr verwertbaren beruflichen Abschluss aufweisen, die Begriffe „gering Qualifizierte“ und „An- und

Ungelernte“ oft synonym verwendet. Das deutsche Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zählt zur Gruppe der An- und Ungelernten Personen, die zwar einen Berufsabschluss aufweisen, diesen Beruf aber seit längerem nicht ausüben und in einem anderen Tätigkeitsfeld beschäftigt sind. Dies kann auch auf Personen mit Hochschulabschluss zutreffen, die z.B. aus dem geisteswissenschaftlichen Bereich in die IT-Branche wechseln (aufgrund non-formal und informell erworbener Kompetenzen), und zeigt, dass die formale Zertifizierung und das Niveau der beherrschten Kompetenzen sehr unterschiedlich sein können (vgl. Schöpf 2015, 58).

Laut Glossar der Bundesagentur für Arbeit (2019) sind formal gering Qualifizierte bzw. „Personen mit geringer Qualifikation“ folgendermaßen definiert:

- Personen, die über einen Berufsabschluss verfügen, jedoch auf Grund einer mehr als vier Jahre lang ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelerner Tätigkeit eine entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausüben können (berufsentfremdet) oder
- Personen, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist (Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2019, S. 43).

Helmut Dornmayr, Norbert Lachmayr und Barbara Rothmüller (2008) definieren in ihrer Studie zur Integration von „Niedrigqualifizierten“ am österreichischen Arbeitsmarkt gering Qualifizierte als Personen, die „als höchste abgeschlossene (formale) Ausbildung maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen“ (Dornmayr/Lachmayr/Rothmüller 2008, S. 8).

Für den vorliegenden Beitrag orientieren wir uns einerseits am oben vorgegebenen Definitionsrahmen, möchten aber gleichzeitig nicht auf jene Personen vergessen, die sehr geringe Grundkompetenzen – und hier insbesondere sehr geringe digitale Grundkompetenzen – aufweisen: Diese Personengruppe

¹ Nachzulesen unter: <https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>.

² Bei diesem Abschnitt handelt es sich um einen Auszug aus dem von den AutorInnen verfassten Beitrag „Zur Teilhabe von gering Qualifizierten und Personen mit geringen Grundkompetenzen an Erwachsenenbildung. Einblicke in zwei aktuelle AMS-Forschungsprojekte“, erschienen 2019 in dem von Monika Kastner, Peter Schlögl und Werner Lenz herausgegebenen Sammelband „Kritisch sind wir hoffentlich alle“.

muss nicht formal gering qualifiziert sein, kämpft aber mit ähnlichen Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt und bei der Teilhabe an beruflicher Weiter- und Erwachsenenbildung.

Relevante Ergebnisse der AMS-Forschungsstudie

Für die untersuchten Länder – Deutschland, Estland, Irland, Österreich und die Schweiz – wurden in der genannten AMS-Forschungsstudie (siehe Ziegler/Müller-Riedlhuber 2018) jeweils die Rahmenbedingungen und gesetzlichen Zielsetzungen rund um Digitalisierung, digitale Kompetenzen und gering Qualifizierte erhoben. Umfangreiche Programme, Aktionspläne, Forschungsschwerpunkte oder Strategien wurden hier in den letzten Jahren recherchiert, wobei auffällt, dass der Fokus zumeist weniger auf gering Qualifizierte denn mehr auf Fachkräfte gelegt wurde. Als wichtigste AkteurInnen erwiesen sich vor allem Ministerien, Public Employment Services – PES (öffentliche Arbeitsvermittlung; Anm.d.Red.), aber auch Weiterbildungsorganisationen und -verbände sowie Netzwerke oder Unternehmenszusammenschlüsse, die rund um digitale Kompetenzen und gering Qualifizierte aktiv sind.

Die in den untersuchten Ländern ermittelten Angebote zur Vermittlung von digitalen Kompetenzen für gering Qualifizierte wurden von den Studienautorinnen schlussendlich in drei Gruppen eingeteilt, je nachdem, ob sie sich an die gesamte Bevölkerung, an gering qualifizierte Beschäftigte oder an gering qualifizierte Arbeitsuchende wenden.

Angebote zur Vermittlung von digitalen Kompetenzen für die gesamte Bevölkerung

Zur ersten Gruppe – Angebote für die gesamte Bevölkerung – zählt ein Projekt, das bereits zu Beginn der 2000er Jahre in Estland umgesetzt wurde, groß angelegt war und von privaten Unternehmen finanziert wurde: das „Vaata Maaailma koolitusprojekt – look@world“ Weiterbildungsprogramm. Das Projekt wandte sich nicht direkt an gering Qualifizierte, konnte aber dennoch viele Personen aus dieser Zielgruppe erreichen, da es niederschwellig und lokal vor Ort angeboten wurde.

In Estland sind – ähnlich wie in anderen nordischen Staaten – Zusammenschlüsse von Unternehmen üblich, die sich vor allem um Aus- und Weiterbildungen in ihrem Bereich bemühen. Im Themenfeld IKT, digitale Kompetenzen und IKT-Weiterbildungen ist die 2001 gegründete Vaata Maaailma-Stiftung ein solcher Zusammenschluss, der unter anderem die estnische Koalition für digitale Kompetenzen und Berufe leitet und Kurse zu digitalen Kompetenzen für Erwachsene anbietet. Das Ziel des Programms (2002-2004) war, der Bevölkerung grundlegende EDV-Kompetenzen zu vermitteln, damit diese das Internet nutzen konnte. Die Bevölkerung wurde zu Beginn vor allem über Werbung im Fernsehen und Radio auf die Möglichkeiten des Programms aufmerksam gemacht. 2002 waren sowohl PCs als auch Internetverbindungen in Privathaushalten nur gering verbreitet, daher waren all jene Personen, die das Internet damals nicht nutzten, Teil der Zielgruppe. Die Kurse waren kurz – acht Stunden. Vermittelt wurden unter anderem generelle Inhalte wie das Benutzen eines Computers, einer Maus bzw. des Internets; umgesetzt wurden die Kurse in eigenen Kursräumen der jeweiligen Kursanbieter in ganz Estland, d.h., es handelte sich um Präsenzlernen, wobei vor allem mit Weiterbildungseinrichtungen (führend tätig waren Estonia BCS Koolitus und IT Koolitus), Gemeindezentren und Bibliotheken kooperiert wurde. Die Kurse wurden von privaten Unternehmen finanziert, wie Swedbank, SEB Bank, Elion und EMT; dabei handelte es sich vor allem um Unternehmen im Bank- und Telekommunikationsbereich, die sich Vorteile von einer stärkeren Verwendung von Internet und EDV für ihre Dienstleistungen versprachen. Statistische Daten zeigten, dass nach Abschluss des Projekts die Nutzung des Internets in Estland um 70% anstieg (Experteninterview).

Angebote zur Vermittlung von digitalen Kompetenzen für gering qualifizierte Beschäftigte

Zur zweiten Gruppe zählen Programme, die sich an gering qualifizierte Beschäftigte wenden und in allen untersuchten Ländern angetroffen wurden. Teilweise bestehen hier schon mehrjährige Erfahrungen, wie digitale Kompetenzen am Arbeitsplatz für gering Qualifizierte vermittelt werden können. So z.B. in der Schweiz, wo es derzeit einen „Förderschwerpunkt zu Grundkompetenzen am Arbeitsplatz“ gibt, der vor

allem auf den Erfahrungen mehrerer GO-Projekte aufbaut. Am Beispiel Schweiz lässt sich gut erkennen, dass noch vor zehn Jahren in Projekten zu Grundkompetenzen am Arbeitsplatz fehlende sprachliche Kompetenzen im Mittelpunkt standen, während mittlerweile, d.h. im Jahr 2018 85% der Kurse im Bereich digitale Grundkompetenzen anzutreffen sind. Somit zeigt sich die Veränderung am Arbeitsmarkt im Hinblick auf die Digitalisierung nun auch im gering qualifizierten Segment sehr deutlich, wo bestimmte Programme oder Tools zu Standards werden, die auf allen Qualifikationsniveaus Anwendung finden.³

In Estland wurde 2017 das Programm „DigiABC“ gestartet. Es wendet sich an gering Qualifizierte in der Industrie, die flexibel und angepasst an die jeweiligen Bedürfnisse vor Ort digitale Grundkompetenzen erlernen, um auch weiterhin ihre Tätigkeiten ausüben zu können. Interessant ist, dass neben den gering Qualifizierten, die entsprechende Kurse im Rahmen der Arbeitszeit besuchen, auch die CEOs selbst in den Fokus rücken. Versucht wird deren Bewusstsein dafür zu schärfen, dass digitale Kompetenzen auf allen Ebenen des Unternehmens benötigt werden, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Auch in Deutschland gibt es unterschiedliche Angebote in Unternehmen vor Ort, eines davon ist das „ABAG-Projekt zu arbeitsplatzbezogener Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener in der Region Köln“. Waren es zunächst fehlende Sprachkenntnisse, die es zu vermitteln galt, zeigte sich rasch ein Bedarf an der Vermittlung weiterer Grundkompetenzen, z.B. digitaler Kompetenzen.

In Irland gibt es derzeit einen Förderschwerpunkt der Regierung zur Weiterbildung für Personen in Beschäftigung mit geringen Kompetenzen. Dabei wird ein spezieller Fokus auf KMU gelegt, die bei der Weiterbildung ihrer Belegschaft unterstützt werden. „Skills to Advance“ wendet sich an Unternehmen und Beschäftigte in Sektoren, die von den Veränderungen am Arbeitsmarkt besonders betroffen sind. Bis 2021 ist geplant, dass rund 40.000 Personen in ca. 4.500 KMU am Programm bzw. entsprechenden Kursen teilnehmen sollen.

Angebote zur Vermittlung von digitalen Kompetenzen für gering qualifizierte Arbeitsuchende

Programme, die sich an gering qualifizierte Arbeitsuchende wenden, werden vor allem von den jeweiligen Public Employment Services (öffentliche Arbeitsvermittlung; Anm.d.Red.) bzw. entsprechenden Trägerorganisationen angeboten. Diese Angebote reichen von Kursangeboten zu grundlegenden digitalen Kompetenzen über freie Online-Trainings bis hin zum verstärkten Einsatz von Online und Blended Learning, wobei Letzteres vor allem für Personen ab einem mittleren Qualifikationsniveau eingesetzt wird. Bei den PES wurden sehr ähnliche Angebote eruiert, wie sie auch in Österreich bestehen. Um die digitalen Kompetenzen bei Arbeitsuchenden – auch gering qualifizierten – zu ermitteln, gibt es mit Blick auf die Weiterqualifizierung erste Ansätze in Deutschland, entsprechende Erhebungstools zu entwickeln (z.B. ein Selbstauskunftsverfahren bei der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland; vgl. Klinck/Klemmert 2018, S. 6f.); diese sind derzeit jedoch noch in der Testphase und können erst in absehbarer Zeit genauer evaluiert werden. Generell stellt sich die Frage, wie gering qualifizierte Arbeitsuchende einerseits erreicht und andererseits für das Erlernen digitaler Grundkompetenzen motiviert werden können. In diesem Kontext erscheint ein über das Internet zugänglicher Gamification-Ansatz, wie zum Beispiel im Projekt eVideo in Deutschland, vielversprechend. Generell stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, inwiefern gering Qualifizierte, wenn ihnen grundlegende digitale Kompetenzen fehlen, von neuen digitalen Lernformaten profitieren bzw. überhaupt an diesen teilnehmen können.

Lessons learned

Da laut ExpertInneninterviews gering qualifizierte Personen oft aus Angst, etwas falsch zu machen, die Verwendung digitaler Medien scheuen, kommt der persönlichen Betreuung vor allem in der Phase des Heranführens der Lernenden an das digitale Lernen eine besondere Bedeutung zu. Diese Erfahrung wurde auch im österreichischen Projekt „Digitale

³ Nachzulesen unter:
<https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/weiterbildung/foerderschwerpunkt-grundkompetenzen-am-arbeitsplatz.html>.

Kompetenzen in der Basisbildung für Migrant*innen“ gemacht, das versuchte, mittels eines lernfeldübergreifenden Ansatzes digitale und Lese- bzw. Schreibkompetenzen parallel zu entwickeln. Es zeigte sich zwar, dass die Hemmschwelle der Nutzung umso geringer ist, je höher die Alltagsrelevanz der im Unterricht eingesetzten digitalen Geräte ist (z.B. Smart Phone oder Tablet), das Hinführen der Lernenden an die selbstständige Nutzung digitaler Lernformate blieb jedoch eine Herausforderung. Für die Lehrenden bedeutet das vor allem, dass sie sich in Bezug auf neue Entwicklungen im digitalen Bereich ständig auf dem Laufenden halten müssen (vgl. Verein Projekt Integrationshaus 2018, S. 7).

Im österreichischen Projekt „Perspektivenwechsel 2018“ hat sich ebenfalls gezeigt, dass digitale Lernformate bei der selbstständigen Aneignung unterschiedlicher Lerninhalte dann gut funktionieren, wenn eine persönliche Begleitung bei der Nutzung der Online-Lernsequenzen gewährleistet ist. Für gering qualifizierte Personen bietet das digitale Lernen den Vorteil, ortsunabhängig, im eigenen Tempo und mit selbstbestimmten Übungsabfolgen lernen und Lerneinheiten beliebig oft wiederholen zu können (vgl. BFI Tirol/BFI OÖ 2018, S. 26).

Sowohl in den ExpertInneninterviews als auch in den genannten Projekten wurde die Wichtigkeit alltagsbezogener Aktivitäten und die Nutzung authentischer digitaler Umgebungen sowie das Einbeziehen bereits vorhandener Vorkenntnisse hervorgehoben. Für gering qualifizierte Personen kann als erstes Lernziel die Vermittlung eines grundlegenden Verständnisses der verwendeten digitalen Umgebung im Vordergrund stehen, wobei ein handlungsorientierter Ansatz zur Gewährleistung früher Erfolgserlebnisse und eine dadurch wachsende Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Lernenden zu empfehlen ist (vgl. Verein Integrationshaus 2018, S. 8ff.).

Angebote für ErwachsenenbildnerInnen zum Erwerb von digitalen Kompetenzen

Neben den Angeboten für gering Qualifizierte im Bereich digitale (Grund-)Kompetenzen wurden im

Rahmen der genannten AMS-Forschungsstudie (siehe Ziegler/Müller-Riedlhuber 2018) auch die Kompetenzen der ErwachsenenbildnerInnen selbst bzw. entsprechende Angebote zum Erwerb von digitalen Kompetenzen analysiert. In den untersuchten Ländern gibt es jeweils berufliche Qualifikationen oder Standards für ErwachsenenbildnerInnen, die die wichtigsten Kompetenzen zusammenführen und zumeist eine Basis für die berufliche Tätigkeit als ErwachsenenbildnerIn darstellen. Auch wenn ein entsprechendes Zertifikat keine Voraussetzung ist, um als ErwachsenenbildnerIn tätig sein zu können, wird es doch oft als Qualitätskriterium angesehen.

Personen, die in der Erwachsenenbildung tätig sind, sind oft keine „Digital Natives“, in Österreich liegt das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt der Anmeldung für eine wba-Zertifizierung bei über 40 Jahren. Dem Erwerb digitaler Kompetenzen für ErwachsenenbildnerInnen selbst kommt somit eine wichtige Rolle zu, Weiterbildung in diesem Bereich wird allerdings in einem geringen Ausmaß zur Verfügung gestellt, obwohl 2018 einige Initiativen beobachtet werden konnten: So werden in Deutschland medienpädagogische Konzepte für die Qualifizierung von AusbilderInnen und Führungspersonal bzw. speziell geschulte Personen entwickelt, die die Vermittlung digitaler Kompetenzen im Unternehmen vorantreiben sollen (siehe z.B. das Projekt „Medienkompetenz für AusbilderInnen und Ausbilder“ des BIBB; Alphadekade des BMBF 2019, 3f.). Das estnische Bildungsministerium förderte im Herbst 2018 zum ersten Mal Kurse für ErwachsenenbildnerInnen, um deren digitale Kompetenzen und e-Learning zu unterstützen. Dabei wurden vor allem kostenlose Tools präsentiert, die in der Arbeit eingesetzt werden können und z.B. dabei unterstützen, Lernmaterial aufzubereiten, Assessments durchzuführen oder die aktive Beteiligung der Lernenden anzuregen.⁴ In der Schweiz wird zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Erwachsenenbildung bzw. die Kompetenzen der ErwachsenenbildnerInnen seit Februar 2019 ein „Weiterbildungsmodul – Lernprozesse digital unterstützen“ als vom Schweizerischen Verband für Weiterbildung (SVEB) zertifizierter Pilotkurs durchgeführt.

4 Zu den verwendeten Inhalten und Tools siehe: <https://m61839.wixsite.com/eope0110>

2016 wurde in Irland die „Further Education and Training Professional Development Strategy 2017–2019“ erstmals entwickelt. In der Strategie wurden Barrieren erfasst, die es für KursleiterInnen schwierig machen, an Weiterbildung teilzunehmen. Diese sind auch in anderen Ländern zu beobachten: So gibt es nur wenige Fördermöglichkeiten für diese Zielgruppe, selbst Weiterbildung in Anspruch zu nehmen, und in vielen Fällen müssen die Kosten selbst getragen werden. Dies kann dazu führen, dass Weiterbildungen erst gar nicht genutzt werden, insbesondere wenn sie zusätzlich mit Reise- und/oder Kinderbetreuungskosten verbunden sind. Vor allem in ländlichen Regionen gibt es nur wenige Angebote, was wiederum die Teilnahme erschwert. Auch für Teilzeitbeschäftigte ergeben sich Schwierigkeiten, Angebote außerhalb ihrer Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen; einige arbeiten auch an mehreren Einrichtungen, was die zeitliche Verfügbarkeit zusätzlich erschwert. Weiters werden von einigen PraktikerInnen die angebotenen Kurse kritisiert, dass diese zu allgemein seien bzw. zu wenig auf die individuellen Bedürfnisse eingehen (vgl. SOLAS/ETBI 2016, S. 26f.).

Blick in die Zukunft

Im Hinblick auf zu wenige Angebote kann auf den verstärkten Einsatz von Online und Blended Learning verwiesen werden, die örtlich und zeitlich flexibel eingesetzt werden können. Weiters wird in Irland derzeit die Möglichkeit und Machbarkeit eines eigenen Online-Portals für PraktikerInnen evaluiert, das als eine Sammelstelle für unterschiedliche Kursmaterialien, Weiterentwicklungsmöglichkeiten oder Veranstaltungshinweise dienen soll; auch das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) versucht dem Bedürfnis nach praktischen Handreichungen und Orientierung bezüglich digitaler Lehr- und Lerntools von ErwachsenenbildnerInnen nachzukommen, indem es themenbezogene, umfangreiche Materialsammlungen auf dem wb-web Portal bereitstellt. Für die Schweiz ergab eine Weiterbildungsstudie 2017/18 von SVEB und PH Zürich zum thematischen Schwerpunkt „Digitalisierung in der Weiterbildung“, dass die befragten 338 Schweizer Weiterbildungsanbieter der Digitalisierung einen hohen Stellenwert zumessen und rund 80% der Meinung sind, dass diese die Weiterbildung in den nächsten zehn Jahren stark beeinflussen oder sogar revolutionieren wird.

Vor allem Organisationen mit einem hohen Digitalisierungsgrad erwarten große Veränderungen durch die Digitalisierung (vgl. Sgier/Haberzeth/Schüepf 2018, S. 4). Als große Herausforderungen für die kommenden Jahre sehen die Anbieter einerseits die technische und praktische Umsetzung sowie die Qualität der digitalen Angebote, andererseits die Qualifikation des Personals in diesem Bereich. Zu den Konsequenzen der Digitalisierung für Lehrpersonen führt die Erhebung an, dass digitales Lernen hohe Anforderungen an die Kompetenzen der Lehrpersonen stellt und das Profil der Lehrpersonen zu „Lernbegleitenden“ verändert (vgl. ebd., S. 24).

Conclusio und Empfehlungen

Basierend auf den Ergebnissen zeigte sich im Rahmen der Studie (siehe Ziegler/Müller-Riedlhuber 2018), dass gering Qualifizierte, die in Beschäftigung sind, besser in Angebote integriert werden können und durch arbeitsplatznahes Lernen digitale (Grund-)Kompetenzen nicht nur erlernen, sondern auch in ihrem beruflichen Alltag verwenden, wodurch sich das Erlernte verfestigen kann. Bei gering qualifizierten Arbeitsuchenden kann sich allerdings die Schwierigkeit ergeben, dass nach Teilnahme an einer entsprechenden Weiterqualifizierung die erlernten Kompetenzen – bei Nicht-Anwendung aufgrund fehlender Beschäftigung – wieder verlernt werden.

Abgeleitet aus den analysierten Good Practice-Beispielen für gering qualifizierte Beschäftigte lassen sich unter anderem die folgenden erfolgversprechenden Ansätze identifizieren:

- Schulung von Grundkompetenzen am Arbeitsplatz: Sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz wird seit einigen Jahren direkt am Arbeitsplatz die Vermittlung von Grundkompetenzen umgesetzt. Dabei zeigte sich zu Beginn, dass vor allem geringe sprachliche Kompetenzen ein Ansatzpunkt waren, um die Unternehmen von der Sinnhaftigkeit dieser Schulungen zu überzeugen; mittlerweile werden vor allem digitale Grundkompetenzen geschult – was sich aus den Veränderungen der Arbeitsplätze (auch für gering Qualifizierte) aufgrund der Digitalisierung und der damit verbundenen

Automatisierung ergibt. Auch in Estland wurde damit begonnen, digitale Grundkompetenzen direkt am Arbeitsplatz zu schulen. Dabei ist der Arbeitsplatz ein guter Ansatzpunkt, um die sonst schwer erreichbare Zielgruppe der gering Qualifizierten zu erreichen.

- Dabei ist die Unterstützung der Unternehmen zentral und in einigen Good Practice-Beispielen war daher auch die Ansprache bzw. Bewusstseinsbildung in den Führungsebenen der Betriebe Teil des Projekts. Insbesondere bei kleinen Unternehmen ist diese Überzeugungsarbeit sehr wichtig, da hier Weiterbildung generell seltener angeboten wird und auch gering Qualifizierte oft nicht als primäre Zielgruppe erkannt werden. Daher sind auch öffentliche Förderungen für KMU weiterhin notwendig, damit diese ihre Belegschaft auf die Anforderungen der Zukunft vorbereiten können.
- Modulare IKT-Schulungen, die in kleinen Einheiten besucht werden und Schritt für Schritt zu einer Höherqualifizierung führen können, sollten Teil des Weiterbildungsangebots sein; so könnten auch neue Fachkräfte aus der Gruppe der gering Qualifizierten gewonnen werden.
- Bei den Kursen sollte auf bereits vorhandene Kenntnisse und Kompetenzen Rücksicht genommen werden, um individuell auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes sowie auf das Nutzungsverhalten der TeilnehmerInnen, z.B. von Smartphones, eingehen zu können.

Für gering qualifizierte Arbeitsuchende stehen in den untersuchten Ländern generell weniger umfangreiche Programme zur Verfügung als für Beschäftigte. Die folgenden erfolgversprechenden Ansätze könnten auch für eine mögliche Weiterentwicklung in Österreich von Interesse sein:

- Niederschwellige Angebote für alle, die z.B. im Rahmen von IKT-Kurztrainings oder e-Bürgerservice-Angeboten einer breiten Bevölkerung zur Verfügung gestellt werden. Diese Kurse können einen ersten Schritt zur Aneignung digitaler Kompetenzen darstellen, indem in kurzen Einheiten grundlegende Kompetenzen vermittelt werden.
- Eine verstärkte betriebliche Weiterbildung von Arbeitslosen, wobei Arbeitsuchende vor Ort in den Betrieben an Weiterbildung teilnehmen

und dabei neue Kontakte und Berufserfahrung sammeln können, was beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt helfen kann. Aber auch ein möglichst arbeitsmarktnaher zweiter Arbeitsmarkt ist wesentlich, wobei anhand einer beruflichen Tätigkeit digitale Grundkompetenzen vermittelt und weiterentwickelt werden können.

- Hinsichtlich der Ansprache und der Motivation gering qualifizierter Arbeitsuchender könnte im Bereich der Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung bei den Arbeitsmarktservices ein spezifisches Angebot für die Zielgruppe entwickelt werden. Die Bundesagentur für Arbeit hat mit der Entwicklung eines Selbstauskunftsverfahrens zu digitalen Kompetenzen einen ersten Schritt gesetzt, die IT-Affinität ihrer KundInnen zu ermitteln, um passende Qualifizierungen und Weiterbildungen in diesem Bereich anbieten zu können.
- Wichtig ist bei all diesen Angeboten, dass digitale Grundkompetenzen vermittelt werden, die auch im Alltagsleben relevant sind (z.B. Smartphone für die Entwicklung von Problemlösekompetenz einsetzen) und im Rahmen von Freizeit, Hobbies oder Arbeitsuche weiterhin angewandt und somit nicht vergessen werden.

Um grundlegende Problemlösungskompetenzen in Bezug auf die sich rasant erneuernden digitalen Technologien frühzeitig zu entwickeln und lebenslang aktuell zu halten, ist neben der regelmäßigen Analyse der alltags- und arbeitsmarktbezogenen Anforderungen im Bereich digitaler Kompetenzen vor allem die Entwicklung eines – didaktisch wie inhaltlich – breit gefächerten und auf die verschiedensten Zielgruppen zugeschnittenen Lernangebots für alle Lebens- und Bildungsabschnitte erforderlich.

In diesem Kontext können folgende Maßnahmen für Österreich empfohlen werden:

- Entwicklung eines umfassenden digitalen Bildungsplans, der alle Bildungsbereiche und Lebensabschnitte umfasst und eine ineinandergreifende digitale Aus- und Weiterbildung der Bevölkerung gewährleistet (wobei auf eine entsprechende Ausstattung aller Bildungseinrichtungen Bedacht zu nehmen wäre).

- Detaillierte Analysen der berufsbezogen erforderlichen IKT-Kompetenzen und der vorhandenen Qualifikationslücken bei Beschäftigten wie Arbeitssuchenden sowie Entwicklung diesbezüglicher Qualifizierungskonzepte (mit der Ergänzung der im Beruf gefragten digitalen Kompetenzen in den Ausbildungsordnungen wurde bereits begonnen).
- Bereitstellung einer digitalen Qualifizierungsberatung: diese könnte insbesondere für gering Qualifizierte und Arbeitssuchende z.B. durch das AMS erfolgen; aber auch für KMU sollte eine Qualifizierungsberatung angeboten und sollten zudem spezielle Angebote entwickelt werden, die sie bei der Schulung digitaler Kompetenzen ihrer MitarbeiterInnen – vor allem auch der gering qualifizierten – unterstützen.
- Förderung von Weiterbildungsangeboten im Bereich digitaler Kompetenzen, vor allem jener, die auf digitale Grundbildung, die Verbesserung individueller digitaler Problemlösungskompetenzen und eine bedarfs- bzw. arbeitsplatzbezogene Kompetenzvermittlung fokussieren.
- Entwicklung innovativer zielgruppenspezifischer Angebote im Bereich digitaler Grundbildung für verschiedene Zielgruppen, wie SchulabbrecherInnen und Jugendliche bzw. Erwachsene mit geringem Qualifikationsniveau, Menschen mit geringen Deutschkenntnissen, Frauen, BerufswiedereinsteigerInnen sowie Ältere.
- Entwicklung und Bereitstellung spezieller Qualifizierungsangebote für betriebliche AusbilderInnen und Personalverantwortliche, die eine wichtige Rolle in der Begleitung von MitarbeiterInnen bei der Vermittlung von arbeitsplatzbezogenen digitalen Kompetenzen spielen.
- (Weiter-)Entwicklung und Bereitstellung von digitalen Qualifizierungskonzepten und -angeboten für ErwachsenenbildnerInnen (Definition standardisierter Aus- und Weiterbildungsinhalte zur IKT-Kompetenz im Kontext der Professionalisierung dieser Zielgruppe).
- Förderung von Forschungsaktivitäten zum Stand und zur Verbesserung der Medienkompetenz sowie zum Nutzungsverhalten von digitalen Medien durch gering Qualifizierte; Forschung zum Einsatz von digitalen Medien in der Berufs- und Erwachsenenbildung sowie zum Wissensstand von ErwachsenenbildnerInnen und betrieblichen AusbilderInnen in diesem Bereich.

Literatur

- Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (Hrsg.) (2019):** Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der BA. Nürnberg, März 2019. Online im Internet: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf> [Stand: 2019-09-15].
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019):** AlphaDekade 2016-2026. Monitoring-Bericht. (Zwischen-)Ergebnisse der vom BMBF im Rahmen der AlphaDekade geförderten Projekte für die Jahre 2016 und 2017. Online im Internet: <https://www.alphadekade.de/files/Monitoringbericht%20Projektergebnisse%202016-2017.pdf> [Stand: 2019-09-15].
- BFI Tirol/BFI OÖ (2018):** Methodensammlung. Digitales Lernen in der Basisbildung. Schwerpunkt: Adäquater Umgang mit Geld und Finanzthemen. Online im Internet: https://www.bfi.tirol/fileadmin/PDF/Projekte/BFI_Tirol_BFI_OOE_Methodensammlung_Digitales_Lernen_in_BABI.pdf [Stand: 2019-09-15].
- Cedefop (2017):** Investing in skills pays off: the economic and social cost of low-skilled adults in the EU. In: Cedefop research paper No 60. Online im Internet: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5560> [Stand: 2019-09-15].
- Cedefop (2018):** Insights into skill shortages and skill mismatch. Learning from Cedefop's European skills and jobs survey. Online im Internet: http://www.cedefop.europa.eu/files/3075_en.pdf [Stand: 2019-09-15].
- Dornmayr, Helmut/Lachmayr, Norbert/Rothmüller Barbara (2008):** Integration von formal Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt (= AMS-report 64). Online im Internet: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report64.pdf [Stand: 2019-09-15].

- Ferrari, Anusca (2012):** Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks. JRC Technical Reports. Online im Internet: http://jiscdesignstudio.pbworks.com/w/file/fetch/55823162/FinalCSReport_PDFPARAWEB.pdf [Stand: 2019-09-15].
- Klinck, Dorothea/Klemmert, Hella (2018):** Entwicklung eines Selbstauskunftverfahrens zu Digitalen Kompetenzen. Bundesagentur für Arbeit. 51. DGPs-Kongress. Powerpoint Präsentation.
- OECD (2016):** Skills for a Digital World. 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy. Background Report. OECD Digital Economy Papers No. 250. Online im Internet: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jlwz83z3wnw-aroen.pdf?expires=1554712347&id=id&accname=guest&checksum=0C51A9E9DA293AD7DB43B6DE6C225758> [Stand: 2019-09-15].
- Schöpf, Nicolas (2015):** Die Situation in Deutschland: Die Anerkennung der Ergebnisse informellen und nonformalen Lernens bei formal Geringqualifizierten: Status quo und Perspektiven. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Kompetenzen anerkennen. Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, S. 49-145.
- Sgier, Irena/Haberzeth, Erik/Schüepp, Philipp (2018):** Digitalisierung in der Weiterbildung. Weiterbildungsstudie 2017/18. Online im Internet: <https://alice.ch/de/themen/forschung/weiterbildungsstudie> [Stand: 2019-09-15].
- SOLAS/ETBI (2016):** Further Education and Training Professional Development Strategy 2017–2019. Online im Internet: <http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/SolasFETPDS.pdf> [Stand: 2019-09-15].
- Verein Projekt Integrationshaus (Hrsg.) (2018):** Digitale Kompetenzen in der Basisbildung mit Migrant*innen authentisch erarbeiten. Ein methodisch-didaktischer Ansatz für die lernfeldübergreifende Vermittlung digitaler Kompetenzen „von Anfang an“. Online im Internet: https://www.netzwerkmiika.at/application/files/4515/2629/0116/Digital_Literacy_in_der_Basisbildung.pdf [Stand: 2019-09-15].
- Ziegler, Petra/Müller-Riedlhuber, Heidemarie (2018):** Digitale Kompetenzen in der arbeitsmarktorientierten Qualifizierung. Europäische Good-Practices für gering Qualifizierte im Vergleich und Schlussfolgerungen für Österreich. Online im Internet: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2018_WIAB_Digitale%20Kompetenzen_ams-studie.pdf [Stand: 2019-09-15].

Weiterführende Links

ABAG-Köln – Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener:
<https://www.alphabund.de/1415.php>

DigiABC – digioskused tööstusese!: <http://digiabc.ee>

eVideo: <https://www.lernen-mit-evideo.de/ueber-evideo>

Medienkompetenz für Ausbilderinnen und Ausbilder (BIBB): <https://www.bibb.de/de/87594.php>

Skills to Advance: employee development: <http://www.solas.ie/SkillsToAdvance/Pages/default.aspx>

SVEB-Weiterbildungsmodul im Bereich digitale Kompetenzen:
<https://www.aeb.ch/31-ausbilden/inhalt/270-sveb-weiterbildungsmodul-im-bereich-digitale-kompetenzen.html>

Vaata Maaailma koolitusprojekt (Look@World Foundation): <http://www.vaatamaailma.ee/projects>

wb-web Portal (Materialsammlung des DIE): <https://wb-web.de>



Foto: Foto Prudlo

Mag.ª Dr.ª Petra Ziegler

ziegler@wiab.at

Petra Ziegler ist Gründerin und Senior Researcher des Wiener Instituts für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB). Sie promovierte in Zeitgeschichte an der Universität Wien und absolvierte einen postgradualen Lehrgang für angewandte Sozialwissenschaften. Seit 2003 arbeitet sie als Forscherin und Projektmanagerin in den Bereichen Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Genderforschung und ist in Forschungs- und Beratungsprojekten auf nationaler und europäischer Ebene tätig, z.B. für die Europäische Kommission, das AMS Österreich oder die Universität Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte sind: Arbeitsmarktmaßnahmen im europäischen Vergleich, z.B. zu digitalen Kompetenzen oder Fachkräftebedarf; Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen; Vermittlung von Grundkompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung; Erstellung von Berufsinformation; begleitende Evaluation und Qualitätssicherung von europäischen Projekten.



Foto: K.K.

Mag.ª Heidemarie Müller-Riedlhuber, MAS

mueller-riedlhuber@wiab.at

Heidemarie Müller-Riedlhuber ist Gründerin und Senior Consultant des Wiener Instituts für Arbeitsmarkt und Bildungsforschung (WIAB). Sie studierte Slawistik, Soziologie, Politikwissenschaften und Publizistik an der Universität Wien, absolvierte dort einen postgradualen Lehrgang zu Filmwissenschaften und ein postgraduales Masterstudium für Electronic Publishing an der Donau-Universität Krems. Seit 2003 ist sie als Projektmanagerin, Forscherin und Consultant in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung und Taxonomien auf nationaler und internationaler Ebene tätig, z.B. für die Europäische Kommission, die IAEA, Climate-KIC oder das AMS Österreich. Ihre Forschungsschwerpunkte sind: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im europäischen Vergleich, z.B. zum Fachkräftebedarf oder zur Arbeitsmarktintegration gering qualifizierter Personen; Kompetenzfeststellung und -anerkennung; Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen; Vermittlung von Grundkompetenzen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung; Erhebung und Schulung digitaler Kompetenzen; Lifelong Learning; Kompetenz- und Berufsprofilbeschreibungen sowie -taxonomien.



Foto: abif

René Sturm

rene.sturm@ams.at
<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at>

René Sturm ist Projektleiter in der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI) des AMS Österreich. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der Entwicklung von berufskundlichen Unterlagen bzw. Service-Materialien für verschiedene Zielgruppen, in der Projektentwicklung und -leitung von Erhebungen zu Themen der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung. Zudem ist er Betreuer und Mitherausgeber der AMS-Publikationsreihen „AMS info“ und „AMS report“. Er organisiert AMS-Fachtagungen, entwickelt, betreut und vertreibt die Info- und Serviceplattform www.ams-forschungsnetzwerk.at.

(Basic) Digital Competences for Low-skilled Adults

An analysis of international good practice models
and the need for action in Austria

Abstract

The risk factors for low digital competences include a low level of education. In fact, it seems that labour market-oriented qualification measures in the area of (basic) digital competences still rarely focus on the target group of low-skilled adults. Taking a broader view, this article inspects current approaches and projects for imparting digital competences to low-skilled adults in Germany, Estonia, Ireland and Switzerland. What becomes apparent above all is the importance of activities with everyday relevance and the use of authentic digital environments as well as the incorporation of previously existing knowledge in order to increase the self-effectiveness of learners. This also means that adult education instructors themselves are becoming a target group for such offerings so that their digital competences are good enough that they are able to impart them to low-skilled adults. The investigations in these countries and the good practice examples analyzed in the article provide the basis for conclusions and recommendations for Austria. These include the development of a comprehensive digital educational plan and the demand for detailed analyses of mandatory job-related ICT competences and the actual skills gaps of the employed as well as job seekers. (Ed.)

Impressum/Offenlegung



Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
Gefördert aus Mitteln des BMBWF
erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck
Online: <https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online) | ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783750401341

Projektträger



CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Marienplatz 1/2/L
A-8020 Graz
ZVR-Zahl: 167333476

Medieninhaber



Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 5
A-1010 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5360 St. Wolfgang

Herausgeber der Ausgabe 38, 2019

Mag.^a Julia Schindler (Freiberuflerin)
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
MMag. Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschule)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Bildung)
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Fachbeirat

Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Graz)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Mag. Kurt Schmid (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Mag.^a Julia Schindler (Freiberuflerin)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Mag. Lukas Wieselberg (ORF Radio Ö1)

Online-Redaktion

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Verein CONEDU)
Mag. Wilfried Frei (Verein CONEDU)

Fachlektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.^a Andrea Kraus

Satz

Mag.^a Sabine Schnepfleitner (Verein CONEDU)

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

„Magazin erwachsenenbildung.at – Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ (kurz: Meb) ist ein redaktionelles Medium mit Fachbeiträgen von AutorInnen aus Forschung und Praxis sowie aus Bildungsplanung, Bildungspolitik u. Interessensvertretungen. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Auszubildende. Das Meb fördert die Auseinandersetzung mit Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik und spiegelt sie wider. Es unterstützt den Wissenstransfer zwischen aktueller Forschung, innovativer Projektlandschaft und variantenreicher Bildungspraxis. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema, das in einem Call for Papers dargelegt wird. Die von AutorInnen eingesendeten Beiträge werden dem Peer-Review eines Fachbeirats unterzogen. Redaktionelle Beiträge ergänzen die Ausgaben. Alle angenommenen Beiträge werden lektoriert und redaktionell für die Veröffentlichung aufbereitet. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der HerausgeberInnen oder der Redaktion. Die HerausgeberInnen übernehmen keine Verantwortung für die Inhalte verlinkter Seiten und distanzieren sich insbesondere von rassistischen, sexistischen oder sonstwie diskriminierenden Äußerungen oder rechtswidrigen Inhalten solcher Quellen.

Alle Artikel und Ausgaben des Magazin erwachsenenbildung.at sind im PDF-Format unter <https://erwachsenenbildung.at/magazin> kostenlos verfügbar. Das Online-Magazin erscheint parallel auch in Druck (Print-on-Demand) sowie als E-Book.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheint die Online-Version des „Magazin erwachsenenbildung.at“ ab Ausgabe 28, 2016 unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>).



BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen verbreiten, verteilen, wiederveröffentlichen, bearbeiten, weiterentwickeln, mixen, kompilieren und auch monetarisieren (kommerziell nutzen):

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Angabe von Änderungen: Im Falle einer Bearbeitung müssen Sie die vorgenommenen Änderungen angeben.
- Nennung der Lizenzbedingungen inklusive Angabe des Links zur Lizenz. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieses Werk fällt, mitteilen.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter <https://www.fairkom.eu/CC-at>.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an magazin@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p. A. CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien
Marienplatz 1/2/L, A-8020 Graz
magazin@erwachsenenbildung.at