pedocs
Open Access Erziehungswissenschaften

DIPF

Böhm, Jan

Kompetenzbilanzierung als Möglichkeit der Entwicklung des beruflichen/betrieblichen Weiterbildungspersonals. Der Kompetenzpass für WeiterbildnerInnen der Volkswagen Bildungsinstitut GmbH

Magazin Erwachsenenbildung.at (2012) 17, 11 S.

urn:nbn:de:0111-opus-73644

in Kooperation mit / in cooperation with:

Meb
Magazin erwachsenenbildung.at

http://www.erwachsenenbildung.at

Nutzungsbedingungen / conditions of use

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

This document is published under following Creative Commons-License: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed.en - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

pedocs
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft
Informationszentrum (IZ) Bildung
Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Magazin erwachsenenbildung.at

Meb

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 17, 2012

Aspekte betrieblicher Weiterbildung

Zugänge – Ressourcen – Beispiele

Kompetenzbilanzierung als Möglichkeit der Entwicklung des beruflichen/betrieblichen Weiterbildungspersonals

Der Kompetenzpass für WeiterbildnerInnen der Volkswagen Bildungsinstitut GmbH

Jan Böhm

ISSN 1993-6818
Ein Produkt von www.erwachsenenbildung.at
Erscheint 3x jährlich online

bm:uk Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur

esf Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur

Kompetenzbilanzierung als Möglichkeit der Entwicklung des beruflichen/ betrieblichen Weiterbildungspersonals

Der Kompetenzpass für WeiterbildnerInnen der Volkswagen Bildungsinstitut GmbH

Jan Böhm

Böhm, Jan (2012): Kompetenzbilanzierung als Möglichkeit der Entwicklung des beruflichen/ betrieblichen Weiterbildungspersonals. Der Kompetenzpass für WeiterbildnerInnen der Volkswagen Bildungsinstitut GmbH.
In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 17, 2012. Wien.
Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/12-17/meb12-17.pdf.
Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: betriebliche Weiterbildung, Kompetenzpass, WeiterbildnerInnen, informelle Lernsettings, Kompetenzbilanzierungsverfahren, Professionalisierung des Weiterbildungspersonals

Kurzzusammenfassung

In diesem Beitrag wird ein Kompetenzbilanzierungsverfahren für berufliches/betriebliches Weiterbildungspersonal vorgestellt. Es handelt sich dabei um den Kompetenzpass für WeiterbildnerInnen der Volkswagen Bildungsinstitut GmbH. Im Gegensatz zu vielen anderen Verfahren konzentriert es sich auf die Lehrenden und/oder dispositiv tätigen MitarbeiterInnen und fragt nach deren Kompetenzen, wo sie erworben wurden oder wie sie weiterentwickelt werden können. Der vorliegende Beitrag geht diesen Fragen exemplarisch nach. Er beschreibt die Art des Kompetenzbilanzierungsverfahrens und das methodische Vorgehen bei der Entwicklung des Kompetenzpasses. Im Detail werden neun Arbeitssituationen von beruflichen WeiterbildnerInnen in der Volkswagen Bildungsinstitut GmbH vorgestellt. Abschließend diskutiert der Autor Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes eines Kompetenzpasses.

Kompetenzbilanzierung als Möglichkeit der Entwicklung des beruflichen/ betrieblichen Weiterbildungspersonals

Der Kompetenzpass für WeiterbildnerInnen der Volkswagen Bildungsinstitut GmbH

Jan Böhm

Die bildungspolitische und wirtschaftliche Relevanz beruflicher und betrieblicher Weiterbildung hat sich in den letzten Jahren weiter erhöht.

Häufig wird die Forderung nach mehr betrieblicher (als auch allgemeiner) Weiterbildung mit den sich verkürzenden Halbwertzeiten von Wissensbeständen begründet.[1] Dynamisiert wurde dieser Bedeutungszuwachs beruflicher und betrieblicher Weiterbildung durch die Aufwertung der informellen Lernsettings und die Etablierung des Kompetenzdiskurses (siehe Dewe 2009). Die Evidenz informeller Lernprozesse besonders am Arbeitsplatz wurde damit in den Fokus der Forschung gerückt und berufliche und betriebliche Weiterbildung nicht (mehr) auf formale Weiterbildung enggeführt (siehe Dehnbostel 2007, 2010). Untersuchungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien zeigen beispielsweise, dass fast drei Viertel des zur Bewältigung täglicher Arbeitsaufgaben benötigten Wissens und Könnens in informellen Settings angeeignet wurden (siehe ebd.). Das belegt indes nicht nur die häufig überschätzte „Wirkung" formaler Lernsettings, sondern verweist auf ein anderes zentrales Problem: die Feststellung, Validierung und Anerkennung solcher informell erworbener Kompetenzen. Dabei stellt deren Bedeutung keineswegs ein neues Phänomen dar, durch nationale und europäische bildungspolitische Aktivitäten erhält sie aber „neue Schubkraft" (siehe CEDEFOP 2009). In der „Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich" (siehe Republik Österreich 2011) etwa ist die Sichtbarmachung und Anerkennung nichtformal erworbener Kompetenzen ein wesentlicher Aspekt.

Kompetenzbilanzierungsverfahren

Seit einigen Jahren wird dieser Sichtbarmachung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in der Erwachsenenbildung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung große Aufmerksamkeit geschenkt (siehe dazu Strauch 2008; Loebe/Severing 2010; Kucher/Wehinger 2010; Geldermann 2011). Ihnen wird großes Potenzial zur Erlangung beruflicher

1 Einige dieser Forderungen laufen gar darauf hinaus, die eigenständige Berufsausbildung im dualen System zugunsten eines on-the-job-trainings aufzugeben oder zumindest auf sehr wenige Kernberufe zu begrenzen (siehe Arnold/Gonon 2005). Letztendlich könnte diese Orientierung in das angelsächsische System der beruflichen (Teil-)Qualifizierungen münden, mit der Konsequenz einer unaufhörlichen Aneinanderreihung beruflicher Weiterbildungen ohne einen festen Kern fachspezifischer Qualifikationen.

Handlungsfähigkeit zugesprochen (siehe Kucher/ Wehinger 2010).

Eine meines Erachtens sinnvolle Systematisierung der verschiedenen Kompetenzbilanzierungsverfahren hat Julia Gillen vorgenommen (vgl. Gillen 2006, S. 112ff.). Sie unterscheidet anforderungsorientierte und entwicklungsorientierte Verfahren.[2]

Problematisch bei all diesen Verfahren ist der Gebrauch der nach wie vor unklaren Begrifflichkeiten. Die Zahl der Definitionsangebote von „Kompetenz" ist beinahe so zahlreich wie die Zahl der Kompetenzbilanzierungsverfahren. Gesteigert wird diese Unschärfe, wenn nach der Zahl der Kompetenzen oder Kompetenzbereiche gefragt wird. Hier kann als ein Nukleus die Unterscheidung in drei große Kompetenzbereiche (fachliche, personale, soziale Kompetenz) identifiziert werden.

Ein in den letzten Jahren dynamisierendes Element bei der Entwicklung und Implementierung solcher Verfahren resultiert aus den Diskussionen zur Umsetzung europäischer Richtlinien und der Implementierung in die nationalen Qualifikationsrahmen (siehe Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen 2011; Markowitsch 2009). Dabei stehen diese Aktivitäten in einem engen Verhältnis zu Fragen der Professionalisierung in der Erwachsenen- und Berufsbildung (siehe Nittel 2000; Peters 2004). Deutlich wird m.E. in diesem Zusammenhang, dass den pädagogisch tätigen Personen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Bezug auf die Bilanzierung und Validierung ihrer informell erworbenen Kompetenzen bisher zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

Kompetenzbilanzierung in der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung

Es kann als gesichert gelten, dass die jenseits von formalen Aus- und Weiterbildungen erworbenen Kompetenzen großen Einfluss auf das professionelle Handeln der Aus- und WeiterbildnerInnen ausüben. Diese auch nachweisbar zu machen, ist seit Jahren ein Schwerpunkt erwachsenenbildnerischer und berufspädagogischer Forschung (siehe Böhm/Wiesner 2010; Strauch 2008). Dass dabei die pädagogisch tätigen Personen in der beruflichen und betrieblichen Aus- und Weiterbildung bisher relativ selten in den Blickpunkt geraten sind, ist erstaunlich, da gerade im betrieblichen Bereich viele WeiterbildnerInnen ohne (akademische) pädagogische Ausbildung tätig sind. Personen, die in der betrieblichen Weiterbildung arbeiten, sind keinem einheitlichen Zugangsweg gefolgt, da es diesen nicht gibt. Es scheint gerade ein Charakteristikum betrieblicher WeiterbildnerInnen zu sein, über höchst unterschiedliche berufliche Qualifikationen und Kompetenzen zu verfügen. Auch wenn sich eine Verallgemeinerung verbietet, können diesbezüglich doch einige Aussagen getroffen werden. Diese stützen sich auf Untersuchungen des Autors in der Volkswagen Bildungsinstitut GmbH (siehe Böhm 2009, 2012; Böhm/Wiesner 2012):

- Fast alle beruflichen WeiterbildnerInnen verfügen über eine facheinschlägige Ausbildung (häufig einen Meisterbrief).
- Häufig verfügen die WeiterbildnerInnen über eine – wenn auch oft „schmalspurige" – pädagogische Zusatzausbildung (in Deutschland obligatorisch).
- Die beruflichen WeiterbildnerInnen nehmen regelmäßig an Weiterbildungen in ihrem Fachgebiet teil, wesentlich seltener oder nie an pädagogischen Weiterbildungen.
- Die geringe Weiterbildungsbeteiligung bei pädagogischen Themen beruht nicht auf einer Weiterbildungsablehnung per se, sondern teilweise auf mangelnder Kenntnis der Weiterbildungsangebote im pädagogischen Bereich.
- Berufliche und betriebliche WeiterbildnerInnen können ihre Weiterbildungsbedürfnisse in ihrem Fach gut einschätzen, hingegen fällt ihnen das im pädagogischen Bereich schwer.

2 Ausgangspunkt anforderungsorientierter Verfahren ist die Arbeitsanforderung. Auf Basis derselben werden die Kompetenzen der MitarbeiterInnen als Ist-Zustandsanalyse erfasst und mit den jeweiligen Arbeitsanforderungen verglichen. Der entwicklungsbezogene Ansatz orientiert sich im Gegensatz dazu an den bestehenden MitarbeiterInnenkompetenzen und intendiert die Stärkung ihrer Selbstreflexivität. Während der anforderungsorientierte Ansatz auf die Optimierung des Arbeitsprozesses zielt, fokussiert der entwicklungsorientierte Ansatz auf die persönliche Entwicklung des Individuums (vgl. Gillen 2006, S. 113). Die Entscheidung für einen anforderungs- oder einen entwicklungsorientierten Ansatz legt weitgehend die einzusetzenden Kompetenzbilanzierungsinstrumente und deren Verfahrensweisen fest. Bei anforderungsorientierten Verfahren wird beispielsweise der Fremdeinschätzung eine weitaus größere Bedeutung beigemessen als bei entwicklungsorientierten Ansätzen. Bei letzteren liegt der Schwerpunkt in der Regel auf reflexionsfördernden Verfahren der Selbsteinschätzung durchaus auch in Kombination mit einer Fremdeinschätzung.

- Letzteres resultiert häufig aus den geringen pädagogischen Kenntnissen und/oder der Unklarheit bezüglich pädagogischer Themen und Handlungsmöglichkeiten.

Die Befragungen in der Volkswagen Bildungsinstitut GmbH (zum Vorgehen s.u.) lassen die Vermutung zu, dass sich die berufliche Identität der beruflichen WeiterbildnerInnen mehr auf ihr jeweiliges FachspezialistInnentum gründet denn auf ihr pädagogisches Handeln. Das heißt indes nicht, dass pädagogisches Wissen als unwichtig oder vernachlässigbar betrachtet wird. Jedoch wurde von vielen befragten WeiterbildnerInnen ein Nexus zwischen hoher fachlicher Expertise und pädagogischem Können angenommen, d.h. pädagogisch erfolgreiche Arbeit würde wesentlich auf hoher Sachkompetenz, weniger auf pädagogischen Kompetenzen beruhen. Wie kann dies erklärt werden? Einerseits waren sich die Befragten recht sicher, was die Selbsteinschätzung ihrer fachlichen Kompetenzen betrifft. Grundlage dieser Einschätzung sind die facheinschlägige Ausbildung und in der Regel der Meistertitel. Ferner gaben die befragten WeiterbildnerInnen an, durch permanente Weiterbildung (bei Schweißern beispielsweise durch die regelmäßige Re-Zertifizierung nach ISO) und informelle Lernmöglichkeiten (wie den Besuch von Fachmessen, Fachlektüre, fachlichen Austausch mit KollegInnen) ihre fachlichen Kompetenzen hinsichtlich der aktuellen technischen Entwicklung realistisch einschätzen und bewerten zu können. Durch die ständige Auseinandersetzung mit den Entwicklungen im jeweiligen Fachgebiet können sie ihrer Meinung nach Weiterbildungsbedarfe individuell erkennen und auch abbauen (in welcher Form auch immer).

Andererseits reflektieren die Befragten ihre pädagogische Kompetenz kaum. Sie unterliegt nicht dem gleichen Modus der Selbstaktualisierung wie das Fachgebiet. Hier fehlen genau jene Parameter, die zur permanenten Aktualisierung der Kompetenzen im jeweiligen Fach führen: ständige Auseinandersetzung mit dem Thema, einschlägige pädagogische Ausbildung, eindeutiges Wissen über pädagogische Handlungsmöglichkeiten, Informationen über pädagogische Weiterbildungsmöglichkeiten. Unausgesprochen wird angenommen, dass WeiterbildnerInnen die für ihre professionelle Arbeit notwendigen pädagogischen Wissensbestände kennen und ständig (selbst) aktualisieren. Aufgrund der häufig fehlenden facheinschlägigen pädagogischen Ausbildung muss dies, zumindest für die pädagogischen Wissensinhalte, bezweifelt werden.

Genau an dieser Nahtstelle kann meines Erachtens der gezielte Einsatz von Kompetenzbilanzierungsverfahren, die sich spezifisch auf pädagogische Kompetenzen richten, dafür sorgen, die Sensibilität und die Reflexionsfähigkeit von Tätigen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erhöhen. Kompetenzbilanzierungsverfahren bieten ferner die Chance, pädagogische Handlungsmöglichkeiten sichtbar zu machen und somit überhaupt erst Reflexionsprozesse anzustoßen. Ohne das Wissen um die Vielfältigkeit pädagogischer Möglichkeiten ist auch kaum eine gezielte und gegebenenfalls selbstmotivierte und selbstgesteuerte Weiterbildung in diesem Bereich denkbar. Das Sichtbarmachen pädagogischer Themen und Handlungsfelder kann Anreize und Motivation für individuelle Lernanstrengungen geben.

„Kompetenzpass für WeiterbildnerInnen der Volkswagen Bildungsinstitut GmbH"

Im Rahmen der Personalentwicklung der Volkswagen Bildungsinstitut GmbH[3] (kurz: VW BI) wurde ein Kompetenzpass entwickelt, der aus einem bestehenden Verfahren abgeleitet wurde.[4] Bei der Anpassung eines bestehenden Kompetenzbilanzierungsverfahrens an die Besonderheiten der betrieblichen Aus- und

3 Die VW Bildungsinstitut GmbH wurde 1990 als Beteiligungsgesellschaft der Volkswagen AG gegründet und ist seit 2007 100%ige Tochtergesellschaft der Volkswagen Coaching GmbH. Das Unternehmen bezeichnet sich selbst als sächsisches Kompetenzzentrum für Berufsausbildung, Weiterbildung und Beratung. Es benennt folgende Geschäftsfelder: Berufsausbildung, Weiterbildung, Technik, Beratung (Organisationsberatung, Personalentwicklung und Sprachen). Im Januar 2012 waren 103 Personen im Bildungsinstitut beschäftigt, die Mehrzahl im pädagogischen Bereich. Das Unternehmen besteht aus drei Standorten in Sachsen: Zwickau (Hauptsitz), Chemnitz und Crossen.

4 Die Anpassung eines bestehenden Kompetenzbilanzierungsverfahrens für den betrieblichen Einsatz spiegelt einen Trend wider, der in den Ergebnissen der Betriebsbefragung des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (2009) aufgezeigt wurde: 46% der in Betrieben verwendeten Kompetenzbilanzierungsverfahren waren demnach Anpassungen an bereits bestehende Instrumentarien, 65% wurden neu entwickelt und in 21% der Fälle wurde ein fremdes Verfahren ohne Anpassung übernommen (siehe Kucher/Wehinger 2010; Böhm/Wiesner 2010, 2012).

Weiterbildung im VW BI mussten die bestehenden Arbeitssituationen und Indikatoren auf ihre Anwendungsfähigkeit hin geprüft und modifiziert werden (zum Vefahren s.u.).
Die Aus- und WeiterbildnerInnen im VW BI arbeiten in unterschiedlichen Bereichen. Wenige MitarbeiterInnen lassen sich eindeutig einem Bereich zuordnen; die überwiegende Zahl ist sowohl in der Berufsausbildung als auch in der beruflichen Weiterbildung tätig. Auch die Qualifikationen der MitarbeiterInnen sind höchst heterogen. Beschäftigte in den Bereichen Beratung, Personalentwicklung und Organisation besitzen überwiegend akademische Abschlüsse, wohingegen die meisten pädagogisch tätigen MitarbeiterInnen – sowohl in der beruflichen Weiterbildung als auch Ausbildung – über eine pädagogische Qualifikation (in der Regel AusbildnerInneneignungsprüfung), nicht aber über einen akademischen Abschluss verfügen (weder fachspezifisch noch pädagogisch). Die WeiterbildnerInnen sind typischerweise MeisterInnen ihres Faches und verfügen über langjährige Erfahrungen im pädagogischen Bereich.

Durch die Entwicklung des Kompetenzpasses sollten folgende Ziele erreicht werden:

Persönlichkeitsentwicklung:

- Stärkung des professionellen Selbstbewusstseins vor allem der TrainerInnen und DozentInnen durch Sichtbarmachung ihrer Kompetenzen
- Initiierung von Reflexionsprozessen
- Sichtbarmachung von Entwicklungsbedarfen der Mitarbeitenden
- Ableitung von konkreten Weiterbildungsmöglichkeiten
- Möglichkeit der stetigen und raschen Anpassung an neue Bedarfe bzw. Veränderungen am Aus- und Weiterbildungsmarkt
- Sichtbarmachung und Bilanzierung von MitarbeiterInnenkompetenzen, die im nicht-formalen Bereich erlangt wurden

Personalentwicklung:

- Gezielte Personalentwicklung durch valide Kompetenzbilanzierung der MitarbeiterInnen
- Einbeziehung aller MitarbeiterInnen in den Bilanzierungsprozess
- Erhöhung der Lehr- und Ausbildungsqualität durch gezielte pädagogische Weiterbildungsmaßnahmen der DozentInnen und TrainerInnen
- Möglichkeit der Nutzung des Kompetenzpasses zum Personalrecruiting

Marketing:

- Bereitstellung eines Instrumentariums, das die Qualitätssicherung und -entwicklung im Unternehmen unterstützt
- Transparenz erwachsenenpädagogischer Kompetenzen im Unternehmen

Methodisches Vorgehen bei der Entwicklung

Um die empirische Basis zu stärken, wurde eine Erhebungsphase in allen drei Standorten der VW BI GmbH durchgeführt. Die Daten wurden mittels teilnehmender Beobachtung, Einzel- und Gruppeninterviews und Fragebögen im Zeitraum von September 2010 bis Januar 2011 erhoben und anschließend ausgewertet. Der Rücklaufquote der Fragebögen belief sich auf über 60%. Vorbereitet und begleitet wurde die Erhebungsphase von mehreren Workshops und Besprechungen mit sämtlichen Beteiligten aller Ebenen.

Verfahren

Grundsätzlich stellt der Kompetenzpass für WeiterbildnerInnen der VW Bildungsinstitut GmbH“ eine Kombination aus anforderungsorientiertem und entwicklungsorientiertem Verfahren dar (siehe Kucher/Wehinger 2010; Kaufhold 2010). Zur Kompetenzfeststellung werden Indikatoren verwendet, die von TrainerInnen, AusbildnerInnen, BeraterInnen und planerisch-disponierenden MitarbeiterInnen als eine Art Mindestanforderungen verstanden werden können; gleichzeitig sind diese erwachsenenpädagogischen Mindestanforderungen nirgendwo verbindlich festgelegt und besitzen somit immer auch eine Entwicklungsdimension. Durch die Unterscheidung in vier Ausprägungsgrade eines jeden Indikators wird diese Entwicklungsdimension noch gestärkt.

Kompetenzbegriff und Struktur

Kompetenz wird als eine Handlungsdisposition verstanden, die sich in komplexen Handlungssituationen äußert und damit nur in diesen

Handlungssituationen sichtbar werden kann. Weiterhin sind folgende Merkmale bedeutsam:

- Kompetenz umfasst die Einheit von handeln können (wofür ein profundes Wissen erforderlich ist) und handeln wollen.
- Kompetenz zeigt sich im konkreten Handeln einer Person in typischen Arbeitssituationen.
- Eine Kompetenz kann in unterschiedlichen Ausprägungen vorhanden sein.
- Kompetenzen können auf unterschiedlichen Wegen erlangt werden.

Fünf Kompetenzbereiche

Es werden fünf Kompetenzbereiche erwachsenenpädagogischen Handelns unterschieden:

- Fachliche und gesellschaftliche Kompetenz
- Pädagogisch-didaktische Kompetenz/Medienkompetenz
- Personale/Soziale/Reflexive Kompetenz
- Organisations- und Managementkompetenz
- Beratungskompetenz/Begleitungskompetenz

Die fachliche und gesellschaftliche Kompetenz beinhaltet die professionelle Beherrschung der Inhalte und Themen der Bildungsmaßnahme inklusive fundiertem wissenschaftlichem Hintergrundwissen, wohingegen sich die pädagogisch-didaktische Kompetenz konkret auf die Didaktik und Methodik des Lehrens bezieht. Letztere umfasst die Fähigkeiten, professionell Lehreinheiten zu planen, durchzuführen und nachzubereiten/zu evaluieren und Lernerfolgskontrolle bzw. -begleitung zu gewährleisten. Medienkompetenz beschreibt die Fähigkeit, professionell mit allen verfügbaren technischen Hilfsmitteln zu arbeiten. Personale/Soziale Kompetenz umfasst Fähigkeiten wie Einfühlungsvermögen, Ausdauer, Konzentrationsfähigkeit, Aufmerksamkeit, Motivationsfähigkeit, sozial-kommunikative und andere persönliche Dispositionen, die im Rahmen erwachsenenpädagogischer Arbeit wichtig sind. Reflexive Kompetenz bezieht sich zum einen auf die Selbstreflexivität des Weiterbildners/der Weiterbildnerin, zum anderen auf die Fähigkeit, Gesamtzusammenhänge und andere Funktionszusammenhänge organisatorischer und institutioneller Form (selbst-)reflexiv zu beurteilen. Organisations- und Managementkompetenz beinhaltet unternehmens- und organisationsbezogenes wirtschaftliches und strategisches Denken und Handeln. Dazu gehören umfassende Fähigkeiten der Finanzplanung, Unternehmens- und Personalentwicklung, Leitungstätigkeiten, Projektplanung, -durchführung und -evaluation, Controlling, Bildungsplanung, Kooperationsformen und andere Möglichkeiten der Zusammenarbeit. Die Beratungskompetenz/Begleitungskompetenz bezieht sich auf die Bereiche Berufs- und Bildungsberatung sowie Begleitung von KundInnen; ferner auf die Beratung von in der Weiterbildung Tätigen, die Beratung von konkreten und potenziellen AuftraggeberInnen bzw. die Beratung von Organisationen.

Neun Arbeitssituationen

Folgende neun Arbeitssituationen von beruflichen WeiterbildnerInnen können nach Auswertung der empirischen Erhebung identifiziert werden:

- Lehreinheiten vor- und nachbereiten: Beinhaltet alle organisatorischen und inhaltlichen Aspekte der (kontinuierlichen) Vor- und Nachbereitung einer Weiterbildungsveranstaltung.
- Lehreinheiten durchführen: Betrifft alle Aktivitäten der Interaktionen von Lehrenden und Lernenden im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen.
- Bildungsberatung: Beinhaltet die Beratung von Personen sowie Institutionen hinsichtlich ihrer Bildungswünsche und -bedürfnisse.
- Konzeptentwicklung: Beinhaltet die strategische Planung, Entwicklung, Organisation und Evaluation von zielgruppenorientierten Weiterbildungsangeboten sowie Jahresprogramme der Bildungseinrichtung als Bestandteile der Konzeptentwicklung.
- Projektmanagement: Beinhaltet alle Maßnahmen zur Antragstellung, Akquise, Organisation und Evaluation eines Projektes.
- Personalentwicklung: Beinhaltet alle Maßnahmen der Personalentwicklung wie z.B. Auswahl und Einsatz geeigneter Personen sowie Erkennen und Nutzen des Entwicklungspotenzials inklusive gezielter Förderung des Personals.
- Netzwerkarbeit: Beinhaltet die Akquise neuer NetzwerkpartnerInnen sowie die Koordination und Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit verschiedenen KooperationspartnerInnen.
- (Bildungs-)Controlling: Beinhaltet alle Aktivitäten

zur Planung, Steuerung und Kontrolle der Bildungseinrichtung.

- Öffentlichkeitsarbeit: Beinhaltet alle Bemühungen, die Weiterbildungseinrichtung und deren Bildungsangebote der Öffentlichkeit bekannt zu machen und das Vertrauen in das Unternehmen zu stärken.

Vorgehen bei der Anwendung

Der Ausprägungsgrad der jeweiligen Kompetenz wird mittels Indikatoren festgestellt. Die Anzahl der Indikatoren unterscheidet sich in den verschiedenen Arbeitssituationen und Kompetenzen. Dies ist darin begründet, dass die Arbeitssituationen unterschiedlich komplex sind und inhaltlich auch unterschiedliche Anforderungen an die Kompetenzen der WeiterbildnerInnen stellen. Die Indikatoren werden mittels einer Viererskala bewertet und ergeben in jeder Kompetenz einen Mittelwert. Dieser wird dokumentiert und am Ende der Kompetenzbilanzierung in einen Auswertungsbogen übertragen. Dort wird der Gesamtausprägungsgrad jeder Kompetenz ermittelt und somit sichtbar gemacht. Je nach Anzahl der Arbeitssituationen ergibt sich der Gesamtausprägungsgrad aus mindestens einem und maximal sieben Einzelwerten.

Der „Kompetenzpass VW BI“ wurde als modularisiertes Instrumentarium entwickelt, d.h., den individuellen Tätigkeitsbereichen des/der Mitarbeitenden entsprechend wird ein persönlicher Kompetenzpass zusammengestellt. Dies gewährleistet eine hohe Flexibilität bei der Anwendung: Bei einer zeitlich versetzten nochmaligen Anwendung können gegebenenfalls neu hinzugekommene Arbeitssituationen in den individuellen Kompetenzpass aufgenommen, andere je nach Bedarf entfernt werden. Zudem ist es möglich, bei einer zukünftig veränderten Tätigkeitsstruktur des Unternehmens neue Arbeitssituationen aufzunehmen.

Eine Handreichung gibt dem/der NutzerIn Auskunft über Einsatzmöglichkeiten, Durchführung, Kompetenzverständnis. Ein Glossar gewährleistet die selbstständige Durchführung der Selbsteinschätzung.

Der „Kompetenzpass VW BI“ besteht aus drei Stufen: Selbsteinschätzung , Fremdeinschätzung , Beratungs- und Entwicklungsgespräch.

Im ersten Schritt bearbeitet der/die Aus- und WeiterbildnerIn die ausgewählten Arbeitssituationen selbständig. Parallel oder zeitversetzt dazu findet die Fremdeinschätzung des/der unmittelbaren Vorgesetzten statt. Hilfestellungen zu den Möglichkeiten der Fremdeinschätzung werden in der Handreichung geboten. Nach Abschluss der Selbst- und Fremdeinschätzung wird als dritter Schritt ein Beratungs- und Entwicklungsgespräch durchgeführt. Das Gespräch ist ausdrücklich keine Form der „Ergebniskontrolle“, sondern soll in Form eines offenen und konstruktiven Personalentwicklungsgespräches stattfinden. Dabei wird die Selbst- und Fremdeinschätzung abgeglichen und gegebenenfalls über Differenzen diskutiert. Im konkreten Fall eines Weiterbildungsbedarfes sollten gemeinsam Pläne für eine gezielte Weiterbildung getroffen und gegebenenfalls weitere Maßnahmen diskutiert werden. Es ist durchaus möglich, dass durch die Selbsteinschätzung und/oder das Beratungsgespräch bestimmte Themen eruiert werden, in denen zwar kein konkreter Handlungsbedarf besteht, jedoch ein gesteigertes Interesse von Seiten des Aus- und Weiterbildners/der Aus- und Weiterbildnerin vorhanden ist. Auch in diesem Fall können Pläne für Weiterbildungsmaßnahmen o.Ä. besprochen werden. Das gesamte Procedere der Kompetenzbilanzierung sollte innerhalb bestimmter Zeiten wiederholt werden, um die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen zu überprüfen.

Konsequenzen und Herausforderungen bei der Implementierung des Kompetenzpasses VW BI als Personalentwicklungsinstrument

Die Entscheidung einer Bildungseinrichtung für ein Kompetenzbilanzierungsverfahren bedingt auch die Abwägung zwischen dem zu erbringenden Aufwand, der im hier beschriebenen Verfahren nicht unerheblich ist, und den erwarteten Ergebnissen für die Einrichtung bzw. den/die Aus- und WeiterbildnerIn.

Besonders das Personal in der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung ist einem hohen Erwartungs- und Erfolgsdruck ausgesetzt; es wird u.a. erwartet, dass Aus- und WeiterbildnerInnen den permanenten ökonomischen und gesellschaftlichen Wandel antizipieren respektive darauf zu reagieren imstande sind

und somit ihren „KundInnen“ aktuelle und zukünftige Handlungskompetenz vermitteln. Wie Aus- und WeiterbildnerInnen selbst ihre Kompetenzen erwerben und ständig aktualisieren, wird hingegen seltener thematisiert. Damit kommt der Frage von Josef Schrader nach einer notwendigen, sinnvollen und möglichen Fortbildung von ErwachsenenbildnerInnen eine zentrale Bedeutung zu (siehe Schrader 2010). Die Sichtbarmachung und Bilanzierung tätigkeitsbezogener MitarbeiterInnenkompetenzen stellt sowohl für die WeiterbildnerInnen als auch für das Personalmanagement des Unternehmens eine gute Entwicklungsperspektive dar.

Für das Unternehmen eröffnet sich die Möglichkeit, durch die systematische Sichtbarmachung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen Personalentscheidungen – sowohl die zielgerichtete Allokation innerhalb des Unternehmens als auch das Personalrecruitment – auf eine fundierte Grundlage zu stellen. Zudem ist die Einrichtung besser in der Lage, auf wandelnde wirtschaftliche und gesellschaftliche Herausforderungen mittels gezielter Kompetenzentwicklung zu reagieren. Dies betrifft im Besonderen zielgerichtete Fort- und Weiterbildung. Um dies zu gewährleisten, müssen jedoch weitere Schritte folgen. Die im Unternehmen gewonnenen MitarbeiterInneninformationen müssen gebündelt und systematisiert werden, um wirkliche unternehmensförderliche Effekte zu generieren. Werden gemeinsame Weiterbildungsbedarfe bei unterschiedlichen MitarbeiterInnen festgestellt, können passgenaue betriebsinterne Weiterbildungen entwickelt und durchgeführt werden. Für Fort- und Weiterbildungen, die nicht intern abgedeckt werden können, ist eine Fort- und Weiterbildungsdatenbank denkbar. Ferner sollte eine umfassende und auf die individuellen Erfordernisse der MitarbeiterInnen gerichtete Weiterbildungsberatung und -begleitung angeboten werden. Die durch die Anwendung des Kompetenzpasses gewonnenen Informationen bezüglich individueller Weiterbildungsbedarfe führen zu gezielten Weiterbildungsmaßnahmen und können somit den Ressourceneinsatz optimieren. Die Transparenz der MitarbeiterInnenkompetenzen und gleichzeitig das stete Bemühen um die Kompetenzentwicklung können zudem als eine Form der Qualitätssicherung angesehen und als Marketinginstrument eingesetzt werden.

Berufliche WeiterbildnerInnen erhalten durch die Anwendung des Kompetenzpasses eine Chance, die Vielfalt der pädagogischen Handlungsmöglichkeiten zu reflektieren. Häufig wurde der pädagogische Prozess von den befragten WeiterbildnerInnen im beruflichen Kontext unterschätzt. Das lag u.a. an der fehlenden facheinschlägigen pädagogischen Ausbildung und den wenigen Gelegenheiten, Kontakte mit „einschlägigen“ PädagogInnen zu pflegen. Dadurch wird das pädagogische Feld weit weniger stark als ein eigenständiges Fachgebiet wahrgenommen. Die Reflexion der pädagogischen Kompetenzen kann somit zu einer Sensibilisierung pädagogischer Fragestellungen führen und letztendlich können Weiterbildungsbedarfe oder Interessensgebiete identifiziert werden und zum Weiterlernen anregen. Für die MitarbeiterInnen bietet das Instrumentarium ferner die Möglichkeit, eigene Kompetenzen sichtbar zu machen und somit ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu stärken, vor allem da traditionelle Zertifikate und Abschlüsse durch den inflationären Gebrauch an Wert verloren haben und informell erworbene Kompetenzen kaum berücksichtigen. Neben der Erhöhung der „employability“ bietet der Einsatz des Kompetenzpasses somit die Möglichkeit der Selbstreflexion des beruflichen Handelns.

Literatur

Verwendete Literatur

Gillen, Julia (2006): Kompetenzanalysen als berufliche Entwicklungschance. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Weiterführende Literatur

Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen (2011): Deutscher Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Online im Internet: http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/ [Stand: 2012-10-15].

Arnold, Rolf/Gonon, Philipp (2005): Einführung in die Berufspädagogik. Stuttgart: UTB.

Böhm, Jan (2009): Competence Pass for Adult Educators – a new approach. Conference Paper im Rahmen der DIE-Tagung „Teachers and Trainers in Adult Education and Lifelong Learning. Professional Development in Asia and Europe" vom 29.-30. Juni 2009 in Bergisch Gladbach. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Auch online im Internet: http://www.die-bonn.de/asem/asem0902.pdf [Stand: 2012-10-16].

Böhm, Jan (2012): Anpassung und Anwendung des Bilanzierungsinstruments „Kompetenzpass für Erwachsenenbilder/innen" als Personalentwicklungsinstrument in der VW Bildungsinstitut GmbH – Erfahrungen und Ergebnisse eines Transferprozesses. In: Gruber, Elke/Wiesner, Gisela (Hrsg.): Erwachsenenpädagogische Kompetenzen stärken. Kompetenzbilanzierung von Weiterbildner/-innen. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Böhm, Jan/Wiesner, Gisela (2010): Vergleich ausgewählter Bilanzierungsverfahren für non-formal und informell erworbene Kompetenzen von Weiterbildnerinnen und Weiterbildnern – Ausblick auf einen weiterführenden praktikablen Ansatz. In: Hof, Christiane/Ludwig, Joachim/Schäffer, Burkhard (Hrsg.): Professionalität zwischen Praxis, Politik und Disziplin. Baltmannsweiler: Schneider.

Böhm, Jan/Wiesner, Gisela (2012): Das Kompetenzbilanzierungsinstrument KOMPASS (Kompetenzpass für ErwachsenenbildnerInnen) – diskursive Entwicklung, Erprobung und Einsatzempfehlungen. In: Gruber, Elke/Wiesner, Gisela (Hrsg.): Erwachsenenpädagogische Kompetenzen stärken. Kompetenzbilanzierung von Weiterbildner/-innen. Bielefeld: W. Bertelsmann.

CEDEFOP (2009): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Online im Internet: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4054_de.pdf [Stand: 2011-07-05].

Dehnbostel, Peter (2007): Lernen im Prozess der Arbeit. Münster: Waxmann.

Dehnbostel, Peter (2010): Betriebliche Bildungsarbeit: Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb. Hohengehren: Schneider.

Dewe, Bernd (2009): Begriffskonjunktur und der Wandel vom Qualifikations- zum Kompetenzjargon. In: Kurtz, Thomas/Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): Soziologie der Kompetenz. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Geldermann, Brigitte (2011): Kompetenzmanagement im Mittelstand: Personalprozesse strategisch ausrichten. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Kaufhold, Marisa (2010): Kompetenzen erfassen – Herausforderungen und Anregungen zur betrieblichen Umsetzung. In: Loebe, Herbert/Severing, Eckart (Hrsg.): Kompetenzpässe in der betrieblichen Praxis. Mitarbeiterkompetenzen mit Kompetenzpässen sichtbar machen. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 33-47.

Kucher, Katharina/Wehinger, Frank (2010): Mitarbeiterpotenziale entdecken und entwickeln: Kompetenzpässe im betrieblichen Alltag nutzen. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Loebe, Herbert/Severing, Eckart (Hrsg.)(2010): Kompetenzpässe in der betrieblichen Praxis. Mitarbeiterkompetenzen mit Kompetenzpässen sichtbar machen. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Markowitsch, Jörg (Hrsg.)(2009): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich. Wien: LIT.

Nittel, Dieter (2000): Von der Mission zur Profession? Bielefeld: W. Bertelsmann.

Peters, Roswitha (2004): Erwachsenenbildungs-Professionalität. Ansprüche und Realitäten. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Republik Österreich (Hrsg.) (2011): Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich. LLL:2020. Wien. Online im Internet: http://www.bmukk.gv.at/medienpool/20916/lllarbeitspapier_ebook_gross.pdf [Stand: 2012-10-16].

Schrader, Josef (2010): Fortbildung von Lehrenden der Erwachsenenbildung: Notwendig? Sinnvoll? Möglich? Bedarf und Angebote im Überblick. In: Schrader, Josef/Hohmann, Reinhard/Hartz, Stefanie (Hrsg.): Mediengestützte Fallarbeit. Konzepte, Erfahrungen und Befunde zur Kompetenzentwicklung von Erwachsenenbildnern. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 25-68.

Strauch, Anne (2008): Kompetenzbilanzierung im Betriebskontext. Baltmannsweiler: Schneider.

Strauch, Anne/Jütten, Stefanie/Mania, Ewelina (2010): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung: Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bielefeld: W. Bertelsmann.

Vonken, Matthias (2005): Handlung und Kompetenz: theoretische Perspektiven für die Erwachsenen- und Berufspädagogik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Weiterführende Links

VW Bildungsinstitut GmbH: http://www.vw-bi.de

Foto: K.K.

Dr. Jan Böhm, M.A.

jan.boehm@aau.at
http://www.ifeb.uni-klu.ac.at
+43 (0)463 2700-1202

Jan Böhm studierte Erziehungswissenschaften mit Vertiefung auf Erwachsenenbildung/betriebliche Weiterbildung an der Technischen Universität Chemnitz und der University of Oulu, Finnland. 2010 promovierte er an der Technischen Universität Dresden mit dem Schwerpunkt Vergleichende Erziehungswissenschaft/Internationale Bildungssysteme. Von 2008 bis 2011 war er wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur „Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung" an der Technischen Universität Dresden. Seit 1. März 2011 ist er als Postdoc-Assistent an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt tätig. Seine Forschungsschwerpunkte sind: Lebenslanges Lernen, Professionalisierung in der Erwachsenenbildung, Erwachsenendidaktik, Lehr-Lernforschung sowie Kompetenzbilanzierung in der Erwachsenenbildung/beruflichen Weiterbildung.

Competence Balancing as a Way to Develop CVET Staff

Abstract

This article presents a competence balancing method for continuing vocational education and training (CVET) staff, and more specifically, the competence passport for CVET teachers and trainers at the Volkswagen Bildungsinstitut GmbH. In contrast to many other methods, it focuses on the teaching and/or administrative staff, and it examines their competences, where they were acquired or how they can be further developed. The article explores these questions by looking at several examples. It begins by describing how this competence balancing method works and the methodology behind the development of the competence passport, and then turns to a detailed consideration of the work situations of nine CVET teachers and trainers at the Volkswagen Bildungsinstitut GmbH. The article concludes with a discussion of the possibilities and limits of using a competence passport.

Impressum/Offenlegung

Meb
Magazin
erwachsenenbildung.at

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des ESF und des BMUKK
Projektträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Koordination u. Redaktion: Institut EDUCON – Mag. Wilfried Hackl

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: www.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: 9783848231263

Medieninhaber

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

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

Herausgeber der Ausgabe 17, 2012

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

HerausgeberInnen des Magazin erwachsenenbildung.at

Mag.ª Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)
Dr.in Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Mag. Wilfried Hackl (Geschäftsführender Hrsg., Institut EDUCON)

Fachredaktion

Univ.-Prof.in Dr.in Elke Gruber (Universität Klagenfurt)
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)
Ina Zwerger (ORF Radio Ö1)

Online-Redaktion

Mag.ª Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Fachlektorat

Mag.ª Laura R. Rosinger (Textconsult)

Übersetzung

Übersetzungsbüro Mag.ª Andrea Kraus

Satz

Andreas Brandstätter (/andereseiten / grafik.layout)

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das „Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs" 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 Magazin erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das Magazin der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Zur Veröffentlichung ausgewählte Artikel werden lektoriert und redaktionell bearbeitet. 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.

Als Online-Medium konzipiert und als solches weitergeführt, ist das Magazin erwachsenenbildung.at beginnend mit der Ausgabe 7/8, 2009 zusätzlich in Druckform erhältlich.

Urheberrecht und Lizenzierung

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. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

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

Kontakt und Hersteller

Magazin erwachsenenbildung.at
Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs
p.A. Institut EDUCON
Bürgergasse 8-10
A-8010 Graz
redaktion@erwachsenenbildung.at
http://www.erwachsenenbildung.at/magazin