

Prokopp, Monika

Was bringt Kompetenzanerkennung - und wem? Ein Standpunkt

Magazin Erwachsenenbildung.at (2010) 9, 6 S.

urn:nbn:de:0111-opus-74987



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

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 9, 2010

Guidance und Kompetenzbilanzierung

Konzepte, Beispiele und Einschätzungen

Was bringt Kompetenzanerkennung
– und wem?

Ein Standpunkt

Monika Prokopp



Was bringt Kompetenzanerkennung – und wem?

Ein Standpunkt

Monika Prokopp

Monika Prokopp (2010): Was bringt Kompetenzanerkennung – und wem? Ein Standpunkt.
In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs.
Ausgabe 9, 2010. Wien.

Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-9/meb10-9.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: non-formales Lernen, informelles Lernen, Kompetenzanerkennung, Arbeitsmarkt, Empowerment, Chancengleichheit

Abstract

Ist Kompetenzanerkennung ein Werkzeug der „Arbeitslosenindustrie“, die Arbeitslosen, TrainerInnen, ForscherInnen und AMS-Angestellten ein mehr oder weniger gutes Auskommen bereitet und die Menschen in Kursen und auf ihren Arbeitsplätzen „kanalisiert“, damit sie nicht auf die Barrikaden steigen? Oder kann Kompetenzanerkennung nicht nur zur Qualifizierung von Menschen beitragen, sondern auch zu Empowerment, Kritik und Innovationsfähigkeit? Im ersten Teil des vorliegenden Beitrages werden Erwartungen an Systeme oder Maßnahmen der Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen skizziert, wobei wirtschaftliche, gesellschaftliche und auf das Individuum bezogene Aspekte zur Sprache kommen. Diese Erwartungen werden im zweiten Teil hinterfragt und in einen weiteren Kontext gestellt. Den Abschluss bildet die Aufforderung, diesen Kontext im Auge zu behalten und einen Beitrag zum Empowerment zu leisten.

06

Was bringt Kompetenzanerkennung – und wem?

Ein Standpunkt

Monika Prokopp

Maßnahmen der Kompetenzanerkennung sind als Abkehr von einer defizit-orientierten Sichtweise des Menschen sehr zu begrüßen, weil sie Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Vordergrund stellen und Potenziale aufzeigen. Aber: Diese Sicht ist ausschließlich auf das Individuum ausgerichtet und läuft Gefahr, systembezogene und strukturelle Faktoren auszublenden.

Die Anerkennung von informellem und non-formalem Lernen in Form von ExternistInnenprüfungen und durch neue oder verbesserte Zugangsmöglichkeiten zu Bildungsprogrammen oder individuellen Kompetenzportfolios gewinnt – beeinflusst durch gesamteuropäische Strategien – in Österreich immer mehr an Bedeutung. Im folgenden Standpunkt werde ich einige der Argumente, die im Diskurs um die Kompetenzanerkennung immer wieder auftauchen, skizzieren. Dabei kommen sowohl wirtschaftliche, gesellschaftliche wie auch personenbezogene Aspekte zur Sprache. Anschließend werden einige kritische Rückfragen zu diesen Aspekten diskutiert und in einen weiteren Kontext gestellt.

Erwartet und versprochen: Effizienz, Innovation, Integration

Angesichts der steigenden Flexibilität der Arbeitsmärkte und eines höheren Innovationsbedarfs gewinnt die Entwicklung von „Humankapital“ gegenwärtig immer mehr an Bedeutung. Die Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen

macht die vorhandenen Kompetenzen der MitarbeiterInnen sichtbar und dadurch besser nutzbar und verbessert generell die statistische Qualifikationsstruktur der Bevölkerung (siehe CEDEFOP 2008). Die Erwartungen der Personalentwicklung an die Kompetenzanerkennung umfassen eine effizientere Verteilung des Humankapitals im Unternehmen und in weiterer Folge einen Anstieg der Produktivität und eine erhöhte Innovationsfähigkeit (siehe Ministry of Economic Affairs 2001). Zudem können Unternehmen von der Kompetenzanerkennung und der gezielten Weiterbildung von Personen mit geringer formaler Qualifikation profitieren, wenn sie so diese Gruppe für anspruchsvollere Aufgaben qualifizieren können, anstatt Neurekrutierungen vornehmen zu müssen.¹

Arbeitsmarktpolitisch werden in einem besseren „Matching“ (Abstimmung der Kompetenzen der Job-suchenden mit den geforderten Qualifikationen in den Jobinseraten) neue Möglichkeiten der Vermittlung von Jobsuchenden geortet (siehe CEDEFOP 2008; Ministry of Economic Affairs 2001; Zürcher 2007). Gesellschaftspolitisch werden die Auswirkungen der

¹ Besten Dank an Jörg Markowitsch für diesen Hinweis.

Kompetenzanerkennung auf verschiedenen Ebenen gesehen: Innerhalb der Bildungssysteme besteht die Erwartung eines verbesserten Zugangs und höherer Effizienz, weil durch das Anrechnen von Vorwissen Doppelgleisigkeiten im Lernen vermieden werden könnten. Kompetenzanerkennung kann auch einen Impuls für die Einführung neuer Lernformen geben, die maßgeschneidert, zeit- und kostensparend sind, etwa „Training on the job“. Zudem soll der Blick auf vorhandene Kompetenzen eine bessere Planung von bildungspolitischen Entscheidungen in Hinblick auf das lebenslange Lernen und auf Maßnahmen im Sinne der „Employability“ und der Arbeitsmarktpolitik ermöglichen (siehe Ministry of Economic Affairs 2001). Vielfach wird Kompetenzanerkennung auch als Möglichkeit verstanden, benachteiligten Personen wie MigrantInnen, älteren ArbeitnehmerInnen oder Arbeitslosen eine „zweite Chance“² zu geben und ihre Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu erleichtern (siehe CEDEFOP 2008; Ministry of Economic Affairs 2001; Zürcher 2007; Werquin 2007). Generell sind also die Erwartungen an mögliche Auswirkungen der Kompetenzanerkennung auf die wirtschaftliche Entwicklung und den sozialen Zusammenhalt in der EU sehr hoch (siehe Zürcher 2007).

Im Zentrum der Überlegungen um die Kompetenzanerkennung stehen immer wieder die Individuen. So wird argumentiert, dass Personen durch diesen Prozess auf ihr Wissen, auf ihre Kompetenzen aufmerksam werden und dies wiederum zu einer Stärkung ihres Selbstbildes führe. Ein beruflicher Aufstieg oder Wechsel werde erleichtert und mit der Integration in den Arbeitsprozess könne das Ansehen einer Person steigen. Auch würden sowohl die Motivation als auch die Möglichkeit zur Weiterbildung verbessert werden können (siehe Werquin 2007; Zürcher 2007), könne die Kenntnis der eigenen Stärken die Berufs- und Lebensplanung erleichtern (siehe ExpertInnenpapier 2007) und im weitesten Sinne zum Empowerment beitragen.

Die Erwartungen an die Anerkennung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen

sind also sehr hoch, fast könnte man sie schon als Heilsversprechungen bezeichnen. Es gibt aber auch durchaus kritische Stimmen, die diese Erwartungen relativieren und infrage stellen. Diese Stimmen zu Gehör zu bringen, ist Anliegen des folgenden Abschnittes.

Die Praxis: teuer, sinnlos, ungerecht?

Den Erwartungen einer gesteigerten Effizienz von Bildungsprogrammen durch Maßnahmen der Kompetenzanerkennung steht die Feststellung gegenüber, dass Systeme der Kompetenzfeststellung ebenfalls mit hohem Aufwand und hohen Kosten verbunden sind. Letztlich müsse der Nachweis gelingen, dass die auf diesem Wege erworbenen Qualifikationen einen Wert am Arbeitsmarkt, in Wirtschaft und Gesellschaft haben. Kein Staat würde ein derartiges System finanzieren, wenn damit nur das Selbstwertgefühl der Zertifizierten stiege. Diese Überlegung führt zur ketzerischen Frage, ob es nicht in manchen Fällen günstiger wäre, die Ressourcen in entsprechende Bildungsangebote statt in die Kompetenzfeststellung zu investieren (siehe Werquin 2007).

Im Fall von Personen mit geringer formaler Qualifikation muss dieser Befund aber differenzierter gesehen werden: Studien zu Weiterbildung und Weiterbildungsmotivation bei dieser Zielgruppe zeigen, dass es bedeutsam ist, durch einen Blick auf vorhandene Kompetenzen das Selbstwertgefühl und damit auch die Motivation, sich weiterzubilden, zu steigern. Motivation durch eine Abkehr von einer defizitorientierten Sichtweise und eine Betrachtung individueller Stärken kann wiederum durch Kompetenzanerkennung erreicht werden. Die Entscheidung eines Staates, ein derartiges System aufzubauen und zu erhalten, könnte unter diesem Aspekt als „Wiedergutmachung“ für die Selektivität des Schulsystems gesehen werden (siehe Lassnigg 2008). Allerdings stößt auch diese Möglichkeit der „Wiedergutmachung“ an Grenzen, und zwar dann, wenn Personen mit geringer formaler Qualifikation

2 Auch Baethge und Baethge-Kinsky (2004) verweisen auf die Bedeutung von Arbeit als „zweite Chance“ und setzen diese in Verbindung mit einem System der Kompetenzanerkennung (siehe Baethge/Baethge-Kinsky 2004). An dieser Stelle möchte ich lediglich zum Terminus „zweite Chance“ anmerken, dass dieser zynisch anmuten kann, wenn man angesichts vorliegender Befunde zur Selektivität im österreichischen Bildungssystem (siehe etwa Wisbauer 2007) und zu „Barrieren“ in der Weiterbildung (siehe etwa Holzer 2004) davon ausgeht, dass eine „erste Chance“ in vielen Fällen nicht wirklich bestanden hat.

an Arbeitsplätzen tätig sind, die nur geringe Lernmöglichkeiten bieten. In diesem Sinne setzt sich die Selektivität des Schulsystems im informellen Lernen fort (siehe Prokopp 2009). „Selektiv“ im Sinne einer doppelten Stigmatisierung ist es auch, wenn Kompetenznachweise vor allem für Personen relevant sind, die keine anderen Zertifikate vorweisen können, vor allem wenn die Erarbeitung solcher Kompetenznachweise nicht mehr freiwillig, sondern aufgrund von (strukturellem) Zwang erfolgt. Eine Befürchtung, die in diesem Zusammenhang immer wieder angeführt wird, ist die Schaffung eines „gläsernen Menschen“ (siehe Zürcher 2007) und dessen „Totalverzweckung“ (siehe Ribolits 1995) im Dienste einer funktionierenden Wirtschaft: Durch Kompetenzanerkennung könnten Behörden einen detaillierten Einblick in die Lebensführung von BürgerInnen erhalten, könnte mit der zunehmenden Verbreitung solcher Systeme mit der Zeit ein indirekter Zwang zur Zertifizierung entstehen. Erneut wären wieder speziell Personen mit geringer formaler Qualifikation von diesem Zwang betroffen, weil sie keine anderen Zertifikate vorweisen können (siehe Colley/Hodkinson/Malcolm 2002 u. 2003).

Im Zusammenhang mit Wirtschaft und Kompetenzanerkennung sind ebenfalls einige Fragen offen. Etwa jene, ob ArbeitgeberInnen tatsächlich an Zertifikaten interessiert sind oder eher an kompetenten Personen ohne Zertifikate, weil sie diesen einen geringeren Lohn zahlen können. Ein anderes strukturelles Problem, das in der Diskussion um Kompetenzanerkennung ebenfalls ausgeblendet wird, ist Arbeitslosigkeit bzw. Mismatch von Angebot und Nachfrage aufgrund unattraktiver Arbeitsbedingungen.³

Vor allem in Zeiten der Wirtschaftskrise (und auch danach) ist zu hinterfragen, ob unter den gegebenen Bedingungen die Vollbeschäftigung nicht eine Illusion ist und es Menschen gibt, die mit oder ohne Zertifikat keine Chance auf dem Arbeitsmarkt

haben. Daniela Holzer (2004) hat den Sachverhalt, dass die Verweigerung von Weiterbildung für manche Menschen subjektiv Sinn macht, als „Widerstand gegen Weiterbildung“ bezeichnet und gesteht diesen Menschen das Recht zu, sich den ökonomisch begründeten Interessen der Gesellschaft zu widersetzen.⁴

Wenn man aber dieses Argument auf die Spitze treiben will, könnte man ebenso ein Recht definieren, die Kompetenzanerkennung zu verweigern, wenn dadurch keine Verbesserung der individuellen Situation erwartet werden kann. Positiv formuliert wird diesem Recht in den „Europäischen Leitlinien für die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens“ (siehe CEDEFOP 2009) mit dem Prinzip der Freiwilligkeit Rechnung getragen. Fraglich ist aber wiederum, ob dieses Prinzip angesichts eventueller struktureller Zwänge tatsächlich umgesetzt werden kann.

Eher problematisch ist auch die im ExpertInnenpapier (2007) formulierte Überlegung, dass Menschen durch die bessere Kenntnis ihrer Kompetenzen in die Lage versetzt werden würden, ihr Leben und ihre Karriere besser zu planen (siehe ExpertInnenpapier 2007). Hier wird augenscheinlich die aktuelle Arbeitsmarktsituation außer Acht gelassen. Die Arbeitslosigkeit steigt, und auch schon vor der Wirtschaftskrise war ein wachsender Anteil an prekärer Beschäftigung quer durch alle Qualifikationsniveaus zu verzeichnen.⁵ Angesichts dieser Befunde nun von Menschen zu erwarten, dass die Kenntnis ihrer Kompetenzen ihre Lebens- und Karriereplanung erleichtern würde, mutet daher gedankenlos, wenn nicht gar zynisch an.

Im Zusammenhang mit der Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen wird daher Kompetenzanerkennung wiederholt im Kontext alternativer Strukturen des Wirtschaftens und der Sozialpolitik gesehen (z.B. in der Diskussion der Lernergebnisorientierung 2007 am Bundesinstitut

3 Vor allem im Tourismus verlassen viele qualifizierte Personen mit zunehmendem Alter die Branche auf Grund der unattraktiven Arbeitsbedingungen.

4 Kompetenzanerkennung wird von Daniela Holzer als eine Möglichkeit dargestellt, das Bildungssystem für diese Zielgruppe zu öffnen (siehe Holzer 2004).

5 Ein Beispiel dafür ist die „Generation Praktikum“, junge, exzellent ausgebildete Menschen, die sich ihrer Kompetenzen sehr wohl bewusst sind, aber dennoch keine adäquate Beschäftigung finden und von einem Praktikum zum anderen wechseln müssen. Der in den Medien kolportierte Trend, dass sich Arbeitslose in den USA einer Schönheitsoperation unterziehen, um bessere Chancen am Arbeitsmarkt zu haben (siehe pte 2009), ist ebenfalls als deutlicher Hinweis darauf zu verstehen, dass Arbeitslosigkeit weniger mit den mangelnden Qualifikationen der BewerberInnen als mit einem Mangel an Arbeitsplätzen zu tun hat.

für Erwachsenenbildung in Strobl, aber auch im Rahmen anderer Veranstaltungen). Eine Idee, die dabei von besonderer Relevanz sein kann, ist der Vorschlag eines bedingungslosen Grundeinkommens (siehe Füllsack 2002) für ein nachhaltigeres und gerechteres Wirtschaftssystem. Mit einem Grundeinkommen wäre tatsächlich die Freiwilligkeit von Kompetenzanerkennung gewährleistet.

Entscheidend: die Umsetzung

Ein Fazit der vorangegangenen Überlegungen kann also in etwa lauten: Maßnahmen der Kompetenzanerkennung sind als Abkehr von einer defizitorientierten Sichtweise des Menschen sehr zu begrüßen, weil sie Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Vordergrund stellen und Potenziale aufzeigen. Diese Sicht ist ausschließlich auf das Individuum ausgerichtet und läuft Gefahr, systembezogene und strukturelle

Faktoren auszublenden. Dazu gehört nicht nur die bereits skizzierte Situation am Arbeitsmarkt, sondern in einer weiteren Sicht auch die Bedeutung und Glorifizierung von Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft.⁶

Welchen Beitrag kann nun Kompetenzanerkennung in einer solchen Situation leisten? Ist sie ein Werkzeug der „Arbeitslosenindustrie“, die Arbeitslosen, TrainerInnen, ForscherInnen und AMS-Angestellten ein mehr oder weniger gutes Auskommen bereitet und die Menschen in Kursen und auf ihren Arbeitsplätzen „kanalisiert“, damit sie nicht auf die Barrikaden steigen? Oder kann Kompetenzanerkennung nicht nur zur Qualifizierung von Menschen beitragen, sondern auch zu Empowerment, Kritik und Innovationsfähigkeit? Diese Frage kann nur in der tatsächlichen Umsetzung von Maßnahmen der Kompetenzanerkennung beantwortet werden.

Ich hoffe jedenfalls das Beste.

6 Siehe dazu Ribolits 1995 und zahlreiche Befunde zu den negativen Folgen von Arbeitslosigkeit für das Selbstbild der Betroffenen.

Literatur

Weiterführende Literatur

Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (2002): Arbeit – die zweite Chance (Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen). In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Jahrbuch Kompetenzentwicklung. Münster: Waxmann Verlag.

CEDEFOP – Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (2008): Validation of non-formal and informal learning in Europe. A snapshot 2007. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

CEDEFOP – Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (2009): Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Colley, Helen/Hodkinson, Phil/Malcolm, Janice (2002): Non-formal learning: mapping the conceptual terrain. A consultation report. Leeds. University of Leeds Lifelong Learning Institute. Online im Internet: http://www.infed.org/archives/e-texts/colley_informal_learning.htm [Stand: 2010-01-24].

Colley, Helen/Hodkinson, Phil/Malcolm, Janice (2003): Informality and formality in learning: a report for the Learning and Skills Research Centre. London.

ExpertInnenpapier (2007): Leitlinien einer kohärenten LLL-Strategie für Österreich bis 2010. In einer ersten Konsultation abgestimmte Vorschläge einer facheinschlägigen ExpertInnengruppe. Endfassung 20. Jänner 2007. Krems. Online im Internet: http://l3lab.erwachsenenbildung.at/wp-content/uploads/III-expertinnenpapier_end.pdf [Stand: 2010-01-26].

Füllsack, Manfred (2002): Leben ohne zu arbeiten? Zur Sozialtheorie des Grundeinkommens. Berlin: Avinus Verlag.

- Holzer, Daniela (2004):** Widerstand gegen Weiterbildung. Weiterbildungsabstinenz und die Forderung nach lebenslangem Lernen. Wien: LIT-Verlag.
- Lassnigg, Lorenz (2008):** Anerkennung informellen Lernens – politische Reflexion und gesellschaftliche Relevanz. Beitrag zur Vortragsreihe: „Informelles Lernen: Konzepte – Orte – Kontroversen“ am 02.04.2008, Institut für Wissenschaft und Kunst (IWK). Wien.
- Ministry of Economic Affairs (2001):** The glass is half full! A broad vision for the application of EVC in the Netherlands. The Hague: Ministry of Economic Affairs.
- Prokopp, Monika (2009):** Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen für Personen mit geringer formaler Qualifikation in Österreich. Wien (Dissertation, im Erscheinen).
- pte (2009):** Schönheits-OPs für Arbeitslose boomen in den USA. In: Die Presse.com vom 15.4.2009. Online im Internet: <http://diepresse.com/home/wirtschaft/international/470277/index.do> [Stand: 2010-01-24].
- Ribolits, Erich (1995):** Die Arbeit hoch? Berufspädagogische Streitschrift wider die Totalverzweckung des Menschen im Post-Fordismus. München/Wien: Profil Verlag.
- Werquin, Patrick (2007):** Propositions for a Typology of Recognition Systems. RNFIL. Third Meeting of National Representatives and International Organisations.
- Wisbauer, Alexander (2007):** Regionale Bildungschancen. Eine Analyse des zentral-peripheren Bildungsgefälles in Österreich. In: Erler, Ingolf (Hrsg.): Keine Chance für Lisa Simpson? Soziale Ungleichheit im Bildungssystem. Wien: Mandelbaum Verlag, S. 202-216.
- Zürcher, Reinhard (2007):** Informelles Lernen und der Erwerb von Kompetenzen. Theoretische, didaktische und politische Aspekte (= Materialien zur Erwachsenenbildung. 2/2007). Online im Internet: http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/nr2_2007_informelles_lernen.pdf. [Stand: 2010-01-26].



Foto: K.K.

Dr. in Monika Prokopp

prokopp@3s.co.at
<http://www.3s.co.at>
 +43 (0)1 5850915-22

Monika Prokopp studierte Pädagogik, Sonder- und Heilpädagogik, an der Universität Wien, dissertierte im Jahr 2009 im Rahmen des DoktorandInnenkollegs „Lifelong learning“ in Philosophie/Lifelong learning an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt. Seit 2003 ist sie als freiberufliche Forscherin für 3s research laboratory, die 3s Unternehmensberatung und die Donau-Universität Krems tätig. Die Schwerpunkte ihrer wissenschaftlichen Arbeit sind unter anderem die Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen, Qualitätssicherung in der Berufsbildung, lebensbegleitendes Lernen, praxisorientierte Lehre und Beurteilung. Ihre Tätigkeiten im Consulting beziehen sich hauptsächlich auf die redaktionelle Arbeit an Informationstools des AMS Österreich (Berufsinformationssystem, Qualifikationsbarometer) und auf die Ermittlung von Arbeitsmarkt- und Qualifikationstrends in Bedarfs-, Kohärenz- und Arbeitsmarktanalysen für österreichische Fachhochschulen.

Impressum/Offenlegung

MAGAZIN erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des ESF und des bm:ukk
Projektträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Koordination: 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: 9783839153802

Medieninhaber



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



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5350 Strobl

HerausgeberInnen der Ausgabe 9, 2010

Mag.^a Marika Hammerer (Gastherausgeberin)
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

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

Online-Redaktion, Satz

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)
Andreas Brandstätter (/andereseiten / grafik.layout)

Lektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

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. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Redaktion.

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
p.A. Institut EDUCON,
Bürgergasse 8-10, A-8010 Graz
redaktion@erwachsenenbildung.at
<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin>