pedocs
Open Access Erziehungswissenschaften

DIPF

Römer, Catarina

Das Projekt FUTURE IS FEMALE. Transformatives Organisationales Lernen (TOL) zur Vermittlung von Gleichstellung in Unternehmen

Magazin Erwachsenenbildung.at (2013) 20, 6 S.

urn:nbn:de:0111-opus-84172

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 20, 2013

Didaktik im Spiegel

Das Ringen um den Kern der Professionalität

Kurz vorgestellt

Das Projekt FUTURE IS FEMALE

Transformatives Organisationales Lernen (TOL) zur Vermittlung von Gleichstellung in Unternehmen

Catarina Römer

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

Das Projekt FUTURE IS FEMALE

Transformatives Organisationales Lernen (TOL) zur Vermittlung von Gleichstellung in Unternehmen

Catarina Römer

Römer, Catarina (2013): Das Projekt FUTURE IS FEMALE. Transformatives Organisationales Lernen (TOL) zur Vermittlung von Gleichstellung in Unternehmen.
In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 20, 2013. Wien.
Online im Internet: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/13-20/meb13-20.pdf.
Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: Genderwissen, Gleichstellung, Unternehmen, Bayern, Didaktik, Transformatives Organisationales Lernen, Partizipation, gendergerechte Kommunikation, gendersensibles Handeln

Kurzzusammenfassung

Im vorliegenden Beitrag wird das Projekt FUTURE IS FEMALE des Gender Zentrums der Universität Augsburg (GZA) vorgestellt, das 2011 gestartet wurde. In 20 ausgewählten Unternehmen aus Bayern wird dabei ein neuer didaktischer Ansatz zur Vermittlung von Genderwissen und zur Umsetzung von Gleichstellung in Unternehmen erprobt. Ziel ist es, Genderwissen nachhaltig zu vermitteln und dabei nicht nur individuelle, sondern auch kollektive und schließlich organisationale Lernprozesse anzustoßen. Grundlage hierfür ist ein pädagogisches Konzept des Transformativen Organisationalen Lernens (TOL). Der Beitrag gibt Einblick in die Ziele, das didaktische Konzept, das didaktisch-methodische Vorgehen und schließt mit Empfehlungen für die Praxis und einer Diskussion der Grenzen des entwickelten Ansatzes.

Das Projekt FUTURE IS FEMALE

Transformatives Organisationales Lernen (TOL) zur Vermittlung von Gleichstellung in Unternehmen

Catarina Römer

Nachhaltige Veränderungen in Richtung Gleichstellung bedürfen nicht nur individueller, sondern auch kollektiver und organisationaler Lernprozesse.

Projektziele

Zwei übergeordnete Ziele verfolgt das Projekt FUTURE IS FEMALE, das seit 2011 in 20 kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) bei der Umsetzung von Gleichstellung berät und Interventionen durchführt:

- die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in zukunftsorientierten Berufen im MINT-Bereich (MINT steht für Mathematik-Informatik-Naturwissenschaften; Anm.d.Red.)
- die Verringerung der geschlechtsspezifischen Segregation im Unternehmen.

Zur Erreichung dieser Ziele werden in einem zweijährigen Beratungs-, Interventions- und Forschungsprozess ausgewählte KMU in Bayern durch das Projektteam bei der Durchführung gleichstellungspolitischer Change-Prozesse bzw. -Maßnahmen unterstützt, indem

- Frauen als Fach- und Führungskräfte identifiziert, begleitet, gefördert und zu Führungspositionen ermutigt werden.
- Führungskräfte für gleichstellungspolitische Themen durch Weiterbildung sensibilisiert und qualifiziert werden.
- die Struktur und Kultur der Unternehmen sowie Rahmenbedingungen für Gleichstellung in den Unternehmen optimiert werden.

Theorie

Handlungsleitend ist die Theorie der Gleichstellung durch Transformatives Organisationales Lernen (TOL) in Unternehmen, welche rezipiert und weiterentwickelt wird (siehe Argyris/Schön 1999; Göhlich/König/Schwarzer 2007; Macha/Lödermann/Bauhofer 2010; Weber 2009). Folgende theoretische Aspekte sind dabei von besonderer Bedeutung:

Partizipation

Durch die intensive Einbeziehung der Stakeholder sowie die Nutzung deren impliziten Wissens als ExpertInnen für die eigene Organisation können nachhaltige und langfristige organisationale Lernprozesse und Veränderungen stattfinden, die von allen Beteiligten akzeptiert, getragen und gelebt werden (siehe Göhlich/König/Schwarzer 2007; Weber 2009).

Lernprozesse

Die Vermittlung von Genderwissen und Gleichstellung durch TOL zielt über rein individuelle Lernprozesse hinaus auf kollektive und organisationale Lernprozesse. TOL kann nur dann stattfinden, wenn individuelles Wissen bzw. individuelle mentale Modelle der Organisationsmitglieder (individuelle Lernprozesse) mittels eines kommunikativen Prozesses auf Gruppenebene mit anderen geteilt

werden (kollektive Lernprozesse) und dadurch neue geteilte mentale Modelle entstehen, die schließlich in Form von Strukturen, Regeln, Prozessen etc. im Unternehmen institutionalisiert werden (organisationale Lernprozesse) (siehe Schilling/Kluge 2009; Argyris/Schön 1999; Elkjaer 2004).

Gleichstellung durch TOL: das didaktische Konzept

Ziel der Weiterbildung in den Unternehmen ist es, den Prozess der Gleichstellung durch TOL anzustoßen und zu unterstützen. In Weiterbildungsmaßnahmen geschieht dies durch die Vermittlung der Gleichstellungsthematik auf zweierlei Weise: Zum einen, indem den Teilnehmenden praxisrelevantes Know-how zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen in den Unternehmen vermittelt wird, wie z.B. die Implementierung von Frauenförder-Programmen, zum anderen und darüber hinausgehend, indem ein umfassender Prozess in Gang gesetzt wird: von der Bewusstseins- bzw. Einstellungsänderung des Individuums bis hin zur langfristigen Kultur- und Strukturveränderung im Unternehmen.

Die folgenden sechs Schritte sind dabei handlungsleitend:

- Awareness: Bewusstmachung diskriminierender Praktiken (z.B. unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe für Frauen und Männer in Bewerbungsgesprächen) im Rahmen von Workshops.
- Deconstruction: Dekonstruktion diskriminierender Praktiken durch Erleben der negativen Folgen für die Betroffenen, z.B. im Rollenspiel.
- Reframing: Entwicklung alternativer, gendergerechter Praktiken durch einen kollektiven kommunikativen Prozess.
- Negotiation: Aushandeln von und Einigen auf neue gendergerechte Praktiken und deren Transfer in die Organisation.
- Implementation: Verstetigung und verbindliche Fixierung der neuen Praktiken in Form von Artefakten (z.B. gendergerechte Gesprächs- oder Führungsleitfäden).
- „Double Loop Learning“: Umfassender Wertewandel der Organisation in Richtung Gleichstellung durch individuelle, interaktive und organisationale Lernprozesse sowie Feedbackschleifen.

Partizipative Evaluation

Auch die Evaluation dient dem didaktischen Prinzip der Partizipation der Teilnehmenden. Nach der Theorie der Partizipativen Evaluation (siehe Suarez-Herrera/Springett/Kagan 2009) werden die Teilnehmenden in die Evaluation der Weiterbildungsmaßnahme einbezogen, indem sie Feedback zu Zwischenergebnissen geben und diese gemeinsam reflektieren. Auf diese Weise kann die Evaluation der Maßnahmen kollektiv erfolgen und die Interventionsmethode korrektiv angepasst werden, die Beteiligten entwickeln Fähigkeiten für kollektive Entscheidungsfindungen und Problemlösungen, gemeinsam geteiltes Wissen wird produziert und somit werden kollektive und organisationale Lernprozesse unterstützt. Damit einher geht die Verschränkung von Intervention und Evaluation (siehe Weber 2009). Diese ermöglicht es, in der Intervention ablaufende Prozesse zu analysieren, indem beispielsweise die produzierten Materialien bereits während der Intervention gemeinsam mit den Teilnehmenden mittels Feedback ausgewertet werden und so unmittelbar Anpassungen an die Ergebnisse gemeinsam vorgenommen werden können.

Methodik

Die erläuterten theoretischen Aspekte fundieren die methodisch-didaktische Vorgehensweise im Projekt, die nachfolgend anhand zweier ausgewählter didaktischer Methoden dargestellt werden soll:

Reflexion und Diskussion

Gezielt eingesetzte Reflexions- und Diskussionseinheiten in Workshops eignen sich u.E. didaktisch besonders gut, um die Gleichstellungsthematik zu vermitteln. Wichtig ist dabei die Verknüpfung der Diskussionsrunden mit theoretischem Input, der zur Information und Sensibilisierung der Teilnehmenden dient, z.B. in Hinblick auf latent wirkende diskriminierende Einstellungen in Bewerbungsverfahren. Die Methoden können vom Vortrag über Videomaterial bis hin zu Best-Practice-Beispielen reichen.
Im Rahmen eines Workshops zum Thema „Gendergerechte Kommunikation als Führungsaufgabe“ werden beispielsweise die Teilnehmenden zunächst

durch einen kurzen Vortrag und ein Worst-Practice-Video über gendergerechte Kommunikation informiert und sensibilisiert. Im Anschluss daran diskutieren und reflektieren die Teilnehmenden in Kleingruppen ihre eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen in Hinblick auf geschlechtergerechte Kommunikation mit Hilfe von Reflexionsfragen (z.B. „Formuliere und bewerte ich Ziele und Leistungskriterien für Frauen und Männer unterschiedlich?"). Zudem notiert jede/r Teilnehmende zwei zentrale Erkenntnisse aus der Kleingruppenarbeit auf Karten. Abschließend erfolgt die gemeinsame Reflexion und Diskussion im Plenum, wobei zentrale Aussagen und Lösungsansätze für gendergerechte Kommunikation festgehalten werden.

Die Eignung von Reflexion und Diskussion für die Vermittlung von Gender-Themen:
Durch die Verknüpfung des theoretischen Inputs mit Diskussion und Reflexion wird der Prozess der Gleichstellung angestoßen, indem (un-)bewusst und latent wirkende diskriminierende Einstellungen und Verhaltensweisen in der Kommunikation der Teilnehmenden aufgedeckt, diesen bewusst gemacht und alternative Verhaltensstrategien von den Teilnehmenden selbst entwickelt werden. Im Sinne der Partizipation werden die Beteiligten ermächtigt, den Transfer zu ihrer spezifischen beruflichen und persönlichen Realität herzustellen und Lösungsansätze gemeinsam zu entwickeln. Dadurch werden individuelle sowie kollektive Lernprozesse angeregt, welche die Teilnehmenden zu MultiplikatorInnen machen, die Erkenntnisse in das Unternehmen hineintragen und verbreiten. Letztere führen wiederum zu organisationalen Lernprozessen. Diese finden sich dann zum Beispiel wieder in Form von schriftlich fixierten gendergerechten Leitfäden für das Führen von Bewerbungsgesprächen. Im Sinne der partizipativen Verschränkung von Intervention und Evaluation erfolgt zudem durch prozessbegleitendes Feedback der Teilnehmenden eine sofortige Anpassung der Lösungsansätze und Erkenntnisse.

Kollegiale Beratung

Die Methode der Kollegialen Beratung bietet sich insbesondere dann an, wenn praxisnah Lösungsansätze und Strategien für genderrelevante Herausforderungen erarbeitet werden sollen. Bei der Kollegialen Beratung handelt es sich um eine moderierte Beratungsmethode in Gruppen, bei der sich die Teilnehmenden wechselseitig zu spezifischen Themen und Fällen im Berufsalltag beraten und Lösungsansätze gemeinsam entwerfen (siehe Macha/Lödermann/Bauhofer 2010). Sie basiert auf einem stark strukturierten Setting, das durch die Schritte:

- Themenfindung durch die Gruppe
- Falldarstellung einzelner Teilnehmender
- Problemdefinition und Schlüsselfrage
- Entwickeln von Lösungsansätzen
- Feedback des Fallgebers/der Fallgeberin zu den Lösungsansätzen sowie
- Abschlussblitzlicht

gekennzeichnet ist (siehe ebd.).

Im Rahmen eines Workshops zum Thema „Interaktionsstrategien für weibliche Führungskräfte" werden beispielsweise mit Hilfe der Kollegialen Beratung gemeinsam Lösungsansätze für genderspezifische Herausforderungen der Teilnehmerinnen entwickelt. Die Lösungsansätze werden prozessbegleitend notiert und durch Feedback stetig erweitert. Die Kollegiale Beratung erfolgt im Anschluss an einen theoretischen Input mittels Vortrag zum Thema gendersensible Interaktionsstrategien sowie an eine gemeinsame Reflexion und Diskussion zu genderspezifischen Herausforderungen weiblicher Führungskräfte.

Die Eignung von Kollegialer Beratung für die Vermittlung von Gender-Themen:
Durch Kollegiale Beratung können anhand von Einzelfällen die Bewusstmachung und Dekonstruktion diskriminierender Praktiken sowie die Entwicklung alternativer Verhaltensweisen geleistet werden. Die ersten Schritte der Bewusstmachung und Dekonstruktion erfolgen jedoch weniger explizit und bedürfen der gezielten Steuerung durch den/die ModeratorIn. Die von den Beteiligten gemeinsam entwickelten Regeln gendersensiblen Handelns werden nachhaltig umgesetzt, da die Lösungsansätze auf das Wissen und die Erfahrungen der Beteiligten selbst aufbauen und dadurch praxistauglich sind. Zudem fördert die Methode der Kollegialen Beratung sowohl individuelle als auch kollektive Lernprozesse: Bei jedem/r Einzelnen werden individuelle Lernprozesse angeregt, indem praktische Lösungsansätze für spezifische Herausforderungen der Teilnehmenden

entwickelt werden. Das gemeinsame Entwickeln von Lösungsstrategien in der Gruppe führt zu einem Perspektivenwechsel, Erfahrungen und Ideen der Teilnehmenden werden ausgetauscht und so kollektive Lernprozesse ermöglicht, die theoretisches Wissen in praxistaugliche, konkrete Lösungen überführen. Auf diese Weise werden die Teilnehmenden zu MultiplikatorInnen und können das erworbene Wissen im Unternehmen verbreiten und organisationale Lernprozesse anstoßen. Schließlich werden auch hier im Sinne der partizipativen Evaluation die gemeinsam entwickelten Lösungsstrategien prozessbegleitend visualisiert und durch Feedback erweitert.

Zusammenfassende Empfehlungen

Auf Basis der Erkenntnisse aus dem Projekt FUTURE IS FEMALE werden nun abschließend einige praxisrelevante didaktische Empfehlungen zusammengefasst:

Sensibilisierung

Die Sensibilisierung für geschlechterdiskriminierende Verhaltensweisen und Einstellungen als erster zentraler Schritt kann idealerweise durch die Verknüpfung von theoretischem Input in Form von Vorträgen, Videomaterial, Best-Practice-Beispielen mit gezielter Reflexion und Diskussion ermöglicht werden. Darüber hinaus bietet sich die Methode des Rollenspiels zur Sensibilisierung an.

Aktivierung

Durch die Aktivierung der Teilnehmenden wird der Prozess der selbstständigen, partizipativen Entwicklung gendergerechter Regeln, Handlungs- und Verhaltensweisen angeregt und gefördert.

Vielfältige Lernprozesse

Nachhaltige Veränderungen in Richtung Gleichstellung bedürfen nicht nur individueller, sondern auch kollektiver und organisationaler Lernprozesse. Im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen können diese angeregt werden, indem beispielsweise

- den Teilnehmenden entsprechendes Praxiswissen zur Umsetzung des erworbenen Wissens vermittelt wird
- die Teilnehmenden angeleitet werden, selbstständig Konzepte und Strategien für den Transfer des Erlernten zu entwickeln
- der praxisbezogene Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden ermöglicht und angeregt wird
- spezifische Methoden wie beispielsweise die Kollegiale Beratung eingesetzt werden, die sich besonders für die Anregung kollektiver Lernprozesse eignen.

Grenzen

Abschließend muss erwähnt werden, dass ein didaktischer Ansatz, welcher über individuelle Lernprozesse hinaus auf kollektive und organisationale Lernprozesse abzielt, stets einen offenen Ausgang hat. Denn kollektive und organisationale Lernprozesse lassen sich im Rahmen einer Weiterbildungsmaßnahme lediglich anstoßen, während sich äußere, hinderliche Faktoren einer Beeinflussung im Rahmen der Weiterbildungsmaßnahme entziehen. Die Anregung kollektiver und organisationaler Lernprozesse bleibt daher immer ein Versuch, ist jedoch unverzichtbar, um nachhaltige und weitreichende Veränderungen zu erzielen.

Literatur

Argyris, Chris/Schön, Donald (1999): Die lernende Organisation. Grundlagen, Methode, Praxis. Stuttgart: Klett-Cotta.

Elkjaer, Bente (2004): The Learning Organization. An Undelivered Promise. In: Grey, Christopher (Hrsg.): Essential Readings in Management Learning. London: Sage, S. 71-89.

Göhlich, Michael/König, Eckard/Schwarzer, Christine (Hrsg.) (2007): Beratung, Macht und organisationales Lernen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Macha, Hildegard/Gruber, Susanne/Struthmann, Sandra (2011): Die Hochschule strukturell verändern. Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen. Opladen: Budrich.

Macha, Hildegard/Lödermann, Anne-Marie/Bauhofer, Wolfgang (2010): Kollegiale Beratung in der Schule. Theoretische, empirische und didaktische Impulse für die Lehrerfortbildung. Weinheim/München: Juventa.

Schilling, Jan/Kluge, Annette (2009): Barriers to organizational learning: An integration of theory and research. In: International Journal of Management Reviews 11(3), S. 337-360.

Suarez-Herrera, Jose Carlos/Springett, Jane/Kagan, Carolyn (2009): Critical Connections between Participatory Evaluation, Organizational Learning and Intentional Change in Pluralistic Organizations. In: Evaluation 15, S. 321-342.

Weber, Susanne Maria (2009): Großgruppenverfahren als Methoden der transformativen Organisationsforschung. In: Kühl, Stefan/Strodtholz, Petra/Taffertshofer, Andreas (Hrsg.): Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und qualitative Methoden. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 145-179.

Foto: Fotostudio photoresque

Catarina Römer, B.A.

info@gza.uni-augsburg.de
http://www.gza.uni-augsburg.de
+49 (0)162 4225267

Catarina Römer studierte Lehramt Sonderschule an der Ludwig-Maximilians-Universität München und absolvierte im Anschluss ein Bachelor-Studium der Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Erwachsenenbildung, Beratung und Diagnostik an der Universität Augsburg. 2010-2013 arbeitete sie als Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Gender Zentrum der Universität Augsburg (GZA) in der Funktion der Bereichsleiterin für nationale und internationale Projekte und war mit der Leitung des Projektes FUTURE IS FEMALE: Entwicklung, Durchführung und Evaluation gleichstellungspolitischer Maßnahmen in 20 KMU in Bayern betraut.

The FUTURE IS FEMALE Project

Transformative organisational learning (TOL) to attain equality in businesses

Abstract

This article presents the FUTURE IS FEMALE project, which started in 2011 at the Gender Centre Augsburg (GZA). A new didactic approach to disseminating gender knowledge and realising equality in businesses is being tested in 20 select Bavarian businesses. The goal is to sustainably disseminate gender knowledge and to initiate individual as well as collective and – ultimately – organisational learning processes. A pedagogical concept of transformative organisational learning (TOL) supplies the basis for this. The article provides insight into the goals, didactic concept, and didactic-methodological procedure and closes with recommendations for practice as well as a discussion of the limits of this approach.

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: 9783732281046

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

HerausgeberInnen der Ausgabe 20, 2013

Univ.-Prof.in Dr.in Elke Gruber (Universität Klagenfurt)
Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

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

Mag.a Roswitha Ranz (Institut EDUCON)

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