



Tagungsdokumentation

Zur Relativitätstheorie des Bildungsverhaltens - Soziale Milieus, Bedürfnisse und Weiterbildungsmotivation (Wien) 5.6.2013

VERANSTALTER

Caritas Österreich
AMS Österreich/Bundesgeschäftsstelle Abt. ABI
abif - analyse beratung und interdisziplinäre forschung

ORT

Kardinal König Haus, 1130 Wien, Kardinal-König-Platz 3

INHALT

1. Flyer Einladung
2. Tagungsmappe
3. Vortragsfolien der ReferentInnen
 - 3.1. Mag. Ingolf Erler (OIEB), Soziale Ungleichheit und Erwachsenenbildung
 - 3.2. Mag.a Julia Spiegl (Uni Graz), Zielgruppenfokussierung auf Basis des SINUS-Milieumodells – Konsequenzen für Planung, Bewerbung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten
 - 3.3. Mag.a Angela Wroblewski (IHS-EQUI), Weiterbildung in der Karenz? Weiterbildungsmotivation und Realisierungschancen von (formal) gering qualifizierten Wiedereinsteigerinnen
 - 3.4. Dr. Günter Hefler (3s Unternehmensberatung), Der feste Boden unter unseren Füßen... - Die Förderung der Lern- und Weiterbildungsmotivation benachteiligter Zielgruppen durch Outreach- und Empowermentstrategien
 - 3.5. Mag.a Helga Moser (ZEBRA - Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum), EU-Grundtvig Projekt "Learning Community - MigrantInnen als BildungslotsInnen eröffnen MigrantInnen den Zugang zum Lebenslangen Lernen"







abif - analyse, beratung und interdisziplinäre forschung
einwanggasse 12 / Top 5 | 1140 wien | telefon: + 43 (0)1 52248 73
fax: 43 (0)1 52248 73 -77 | mail: office@abif.at | www.abif.at

Tagungsprogramm

Zeit

Thema

Mag. Ingolf Erler

Soziale Ungleichheit und Erwachsenenbildung



Wien, 5. Juni 2013: Tagung „Zur Relativitätstheorie des
Bildungsverhaltens“, Caritas Österreich, AMS Österreich, abif

Mag. Ingolf Erler

- Soziologe
- Bildungsbeteiligung/ Bildungszugang

Österreichisches Institut für Erwachsenenbildung (oieb)

- **Instrumente Lebenslangen Lernens**
bspw. im Bereich Bildungsberatung, Personalentwicklung, Barrierefreiheit oder zum Nationalen Qualifikationsrahmen
- **Regionalisierung von Erwachsenenbildung**
bspw. „Lernende Regionen“, Regionalentwicklung
- **Allgemeine Erwachsenenbildung**
- Bspw. Inklusive Bildung, Sozialkapital, Umweltbildung, polit. Bildung,....
- **Beteiligung am Lebenslangen Lernen**

Fahrplan

1. Stichwort: Soziale Ungleichheit
2. Soziale Ungleichheit in der Beteiligung an Erwachsenenbildung
3. Gründe und Schranken für bzw. gegen die Teilnahme
4. Bildungsdispositionen

Soziale Ungleichheit

- Menschen sind verschieden.
Einige der Unterschiede sind sozial relevant
- Soziale Ungleichheit:
„Wenn Menschen (...) einen ungleichen Zugang zu sozialen Positionen haben und diese sozialen **Positionen systematisch mit vorteilhaften oder nachteiligen Handlungs- und Lebensbedingungen verbunden sind**“ (Solga, Berger, Powell 2009:15)

Soziale Ungleichheit

Vor der Aufklärung: Soziale Ungleichheit als natürlich/
gottgewollt

(→ Bildungserfolg hängt von der jeweiligen „Begabung“ ab)

Aufklärung: z.B. Rousseau: gesellschaftlich konstruiert und
daher prinzipiell überwindbar

(→ Bildungsteilnahme und –erfolg hat strukturelle Ursachen)

Funktionalistisch: Notwendig für die Aufrechterhaltung der
sozialen Ordnung und „Meritokratie“

(→ Selektion dient der Motivation und Leistung)

Soziale Ungleichheit und ... Bildung

Insbesondere zum formalen System (z.B. Schule und Universität):

- Bildungswege (*Boudon, Goldthorpe, ...*)
- Strukturelle/Symbolische Ungleichheit (*Bourdieu, Passeron, Bernstein, Dahrendorf, Collins, ...*)
- „Heimliche Lehrpläne“ (*Willis, Bowles/ Gintis, ...*)

Soziale Ungleichheit und ... Erwachsenenbildung

Handbuch für die Soziologie der Weiterbildung, hrsg. V.
Ansgar Weymann (1980):
452 Seiten

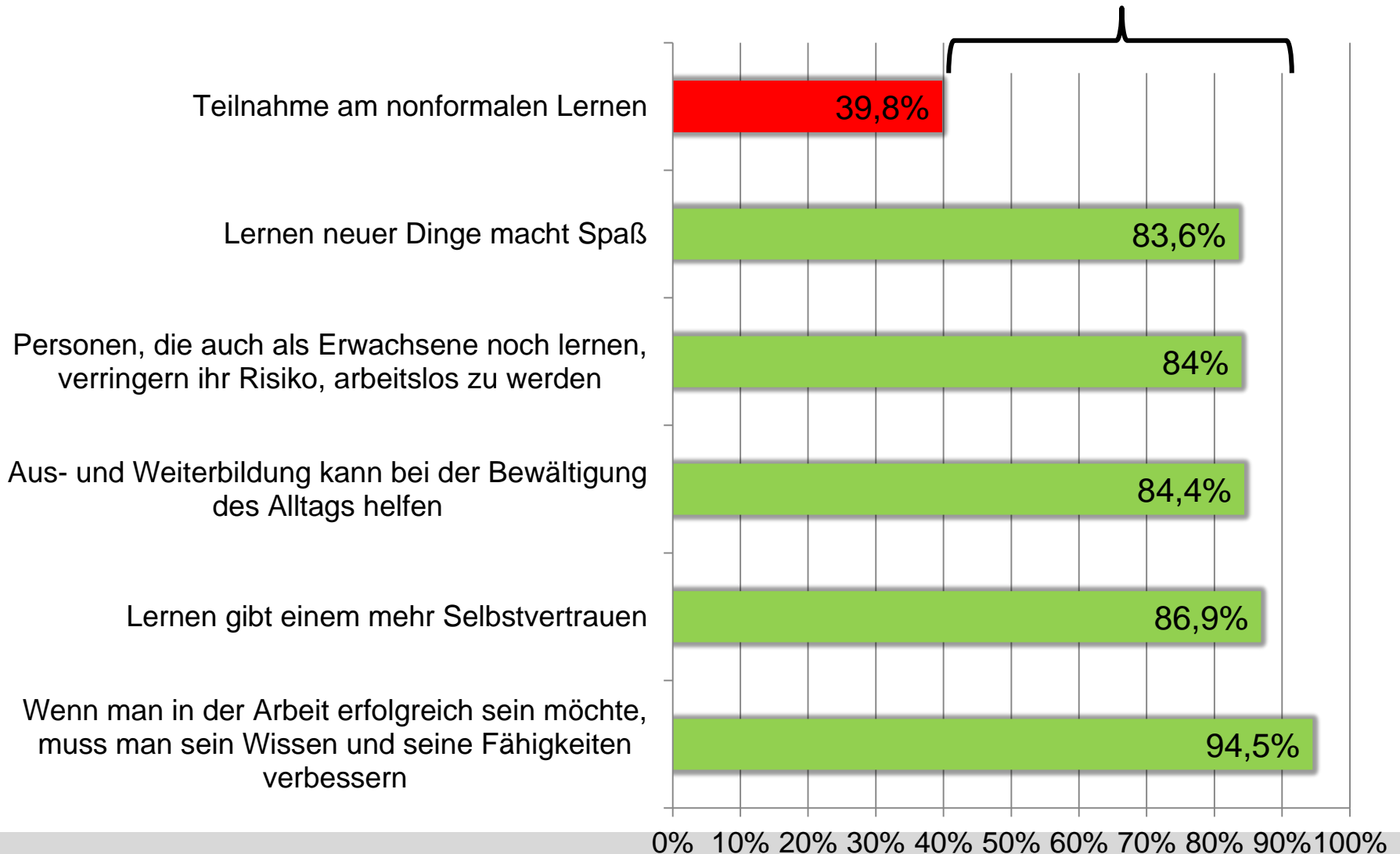
... davon 3 Seiten zu „Soziale Ungleichheit“

... dafür rund 159 Seiten zu „AdressatInnen“

Bildungsdoxai

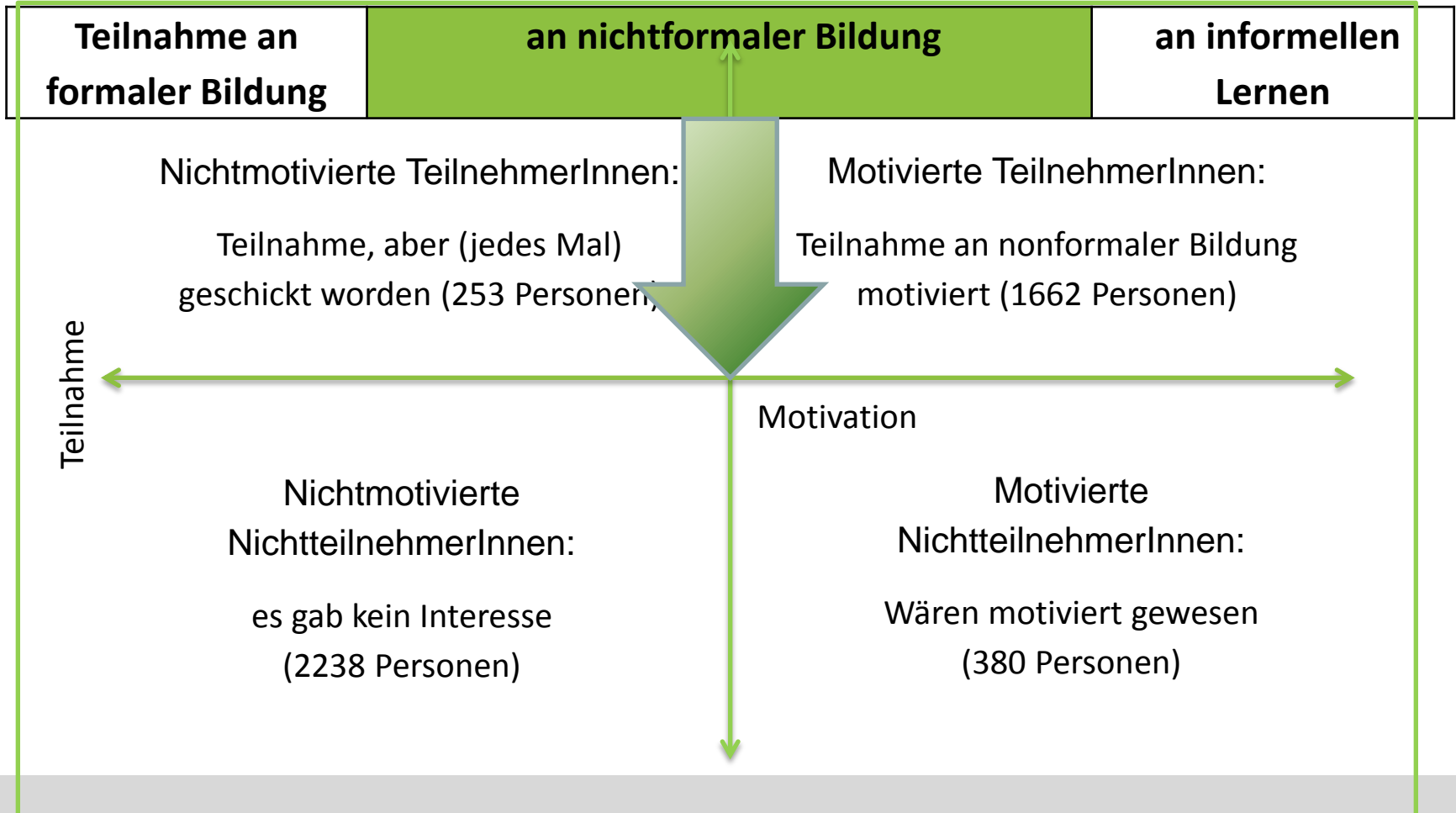
Doxa... Selbstverständlich vorausgesetzte,
unhinterfragte „Wahrheiten“ (Pierre Bourdieu)

„Weiterbildung ist wichtig, aber nicht für mich“ (Faulstich)

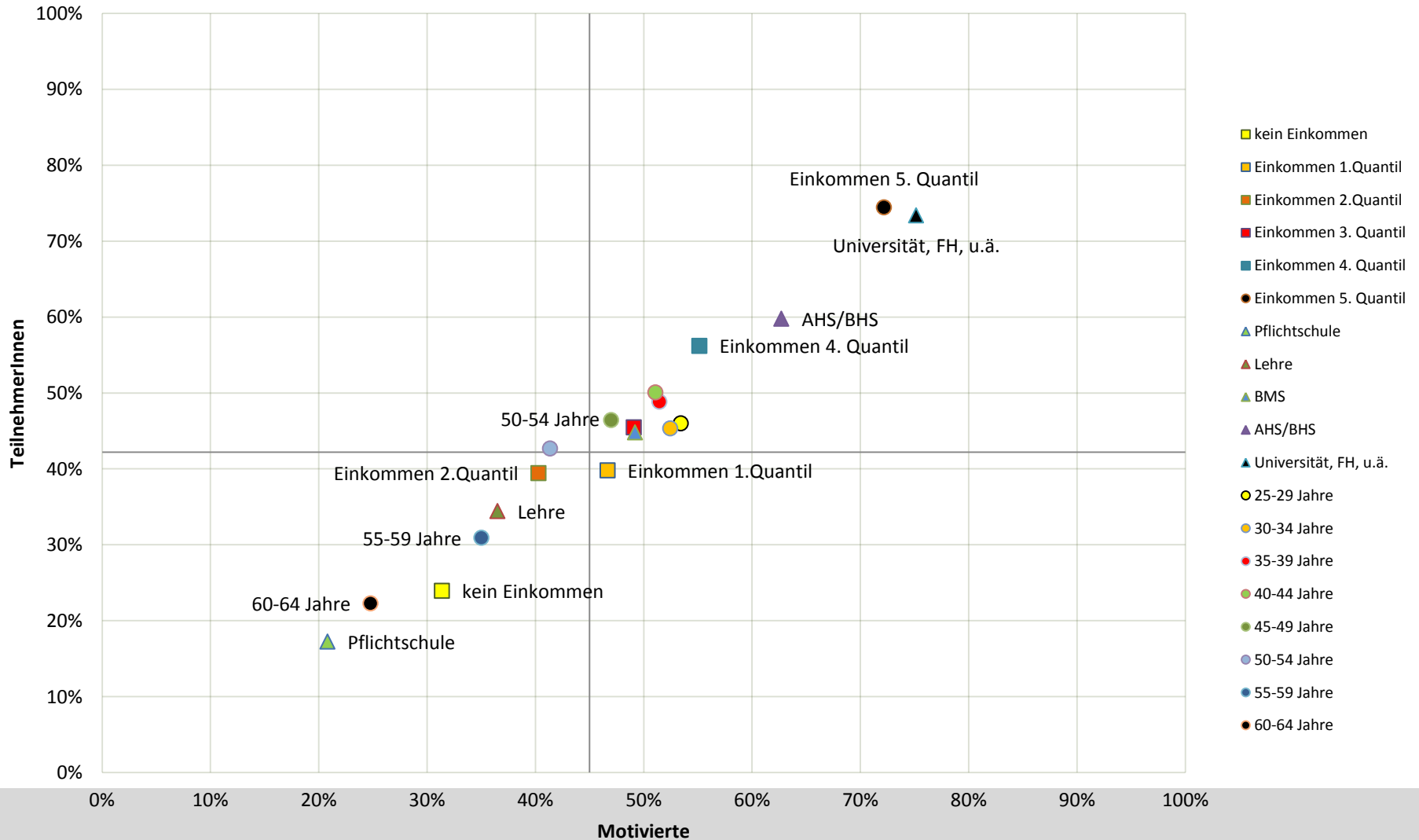


AES 2007: zwischen 25 und 64 Jahre, 2006/07: Stimme zu/ bzw. nehme teil

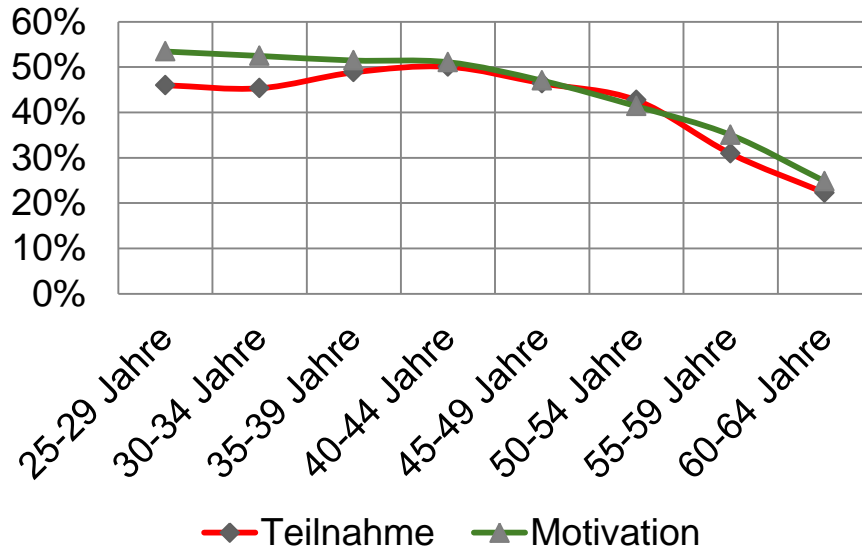
Räumliche Positionierung



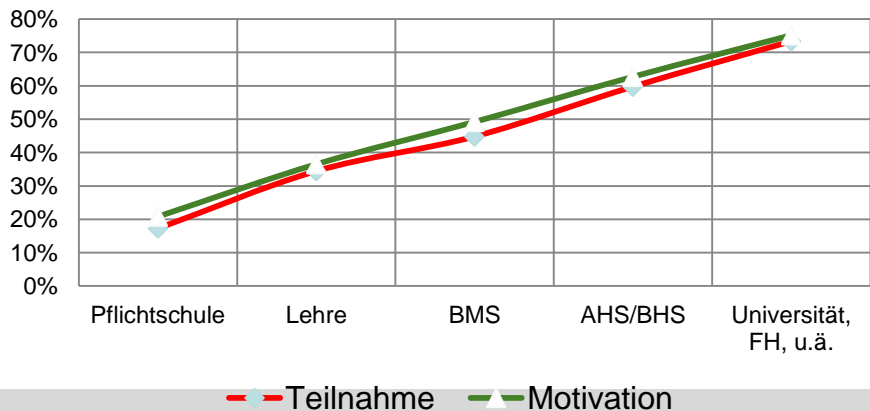
Soziale Lage



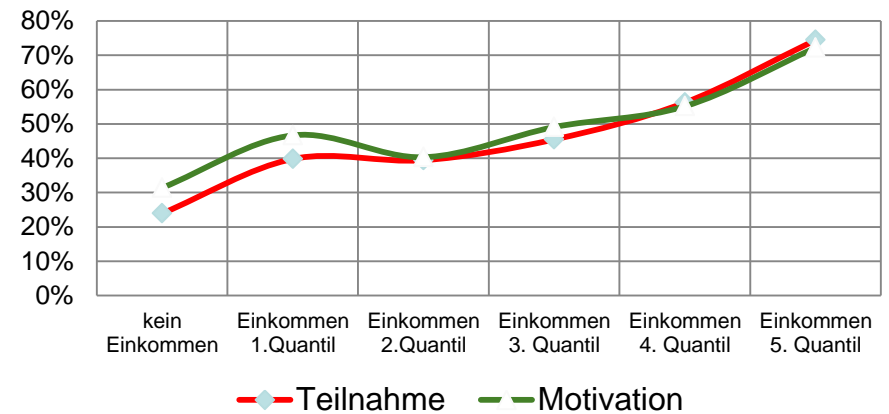
TN & MOT nach Alter



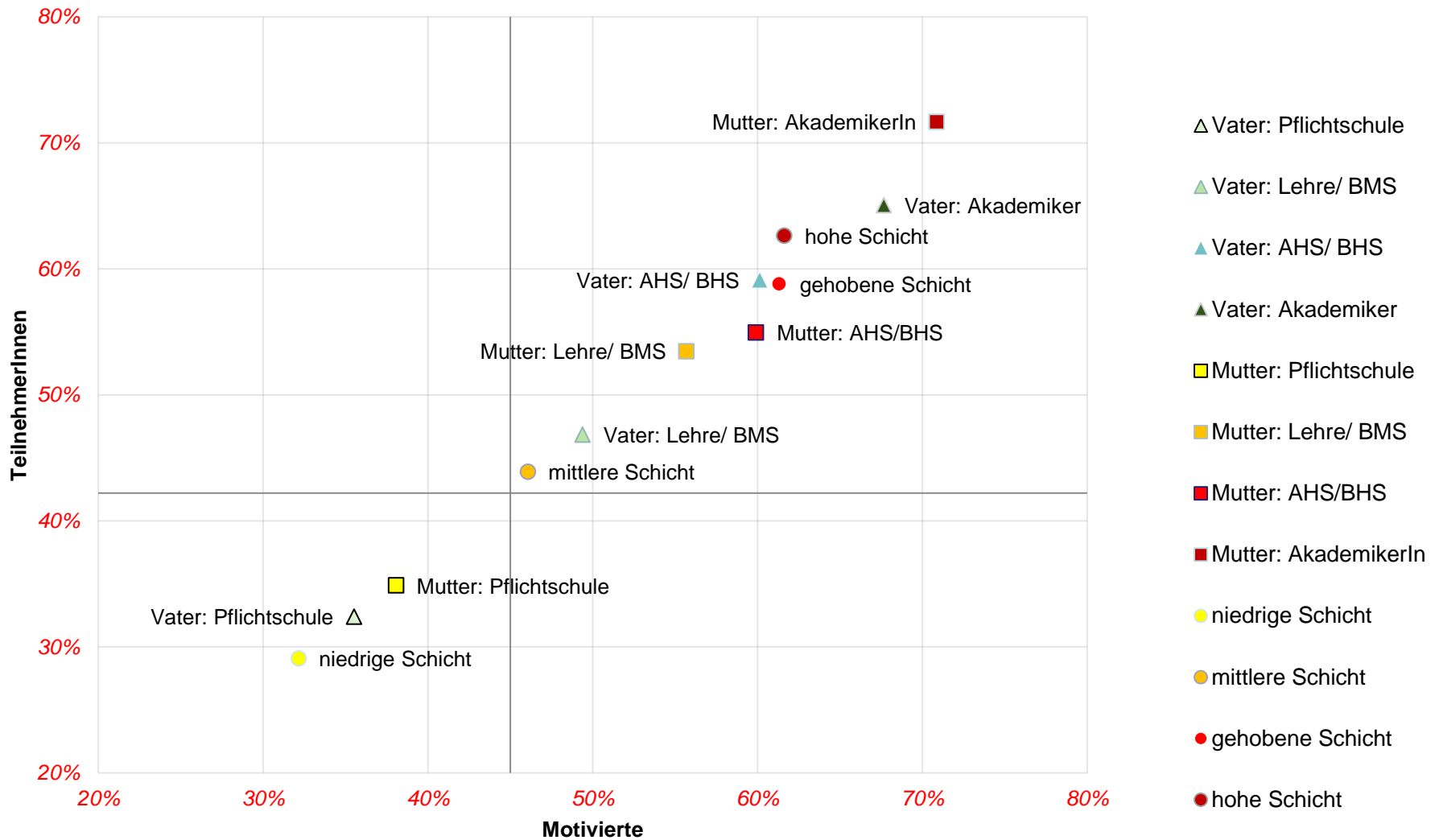
TN & MOT nach Bildung



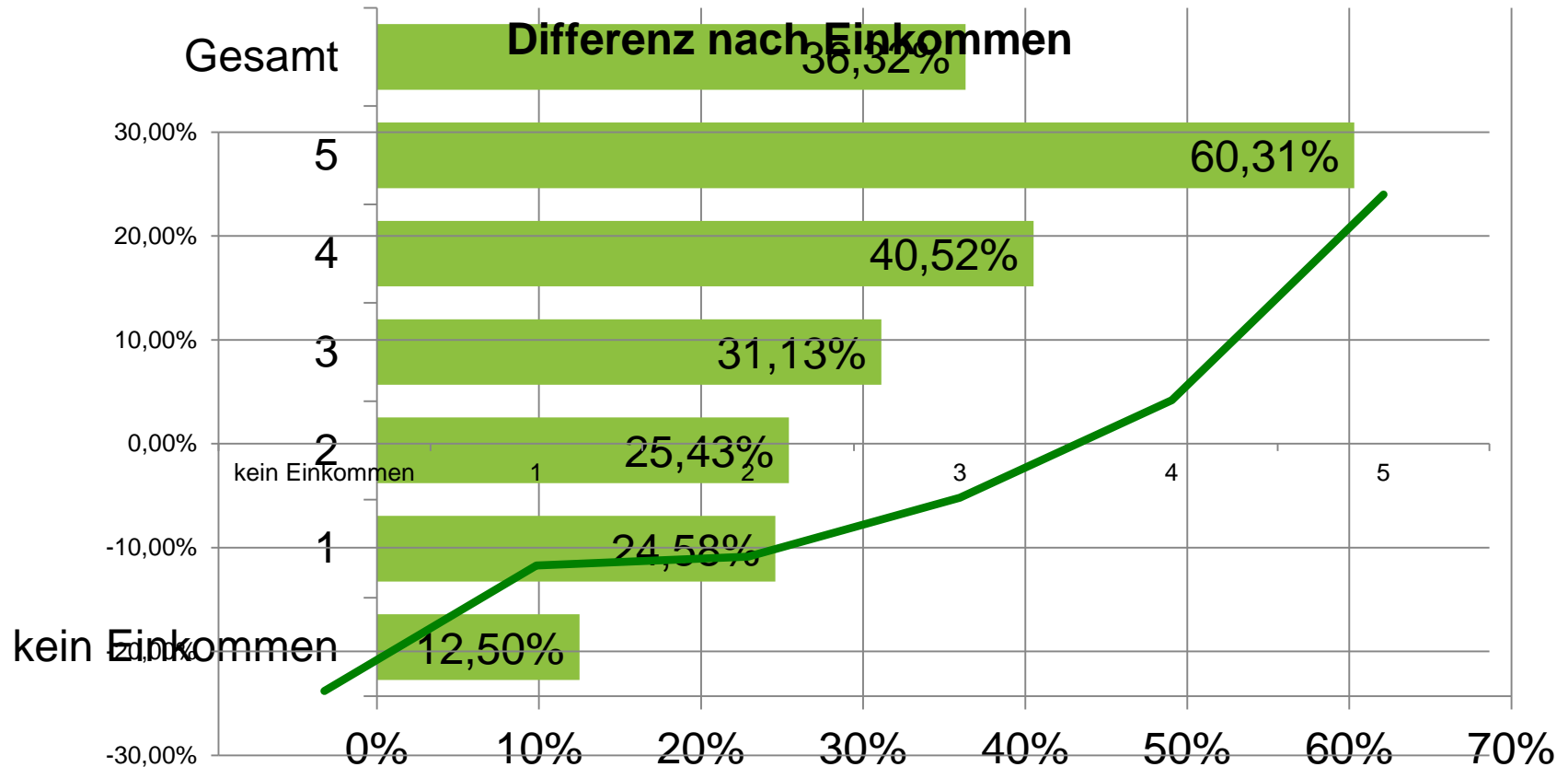
TN & MOT nach Einkommen



Soziale Herkunft

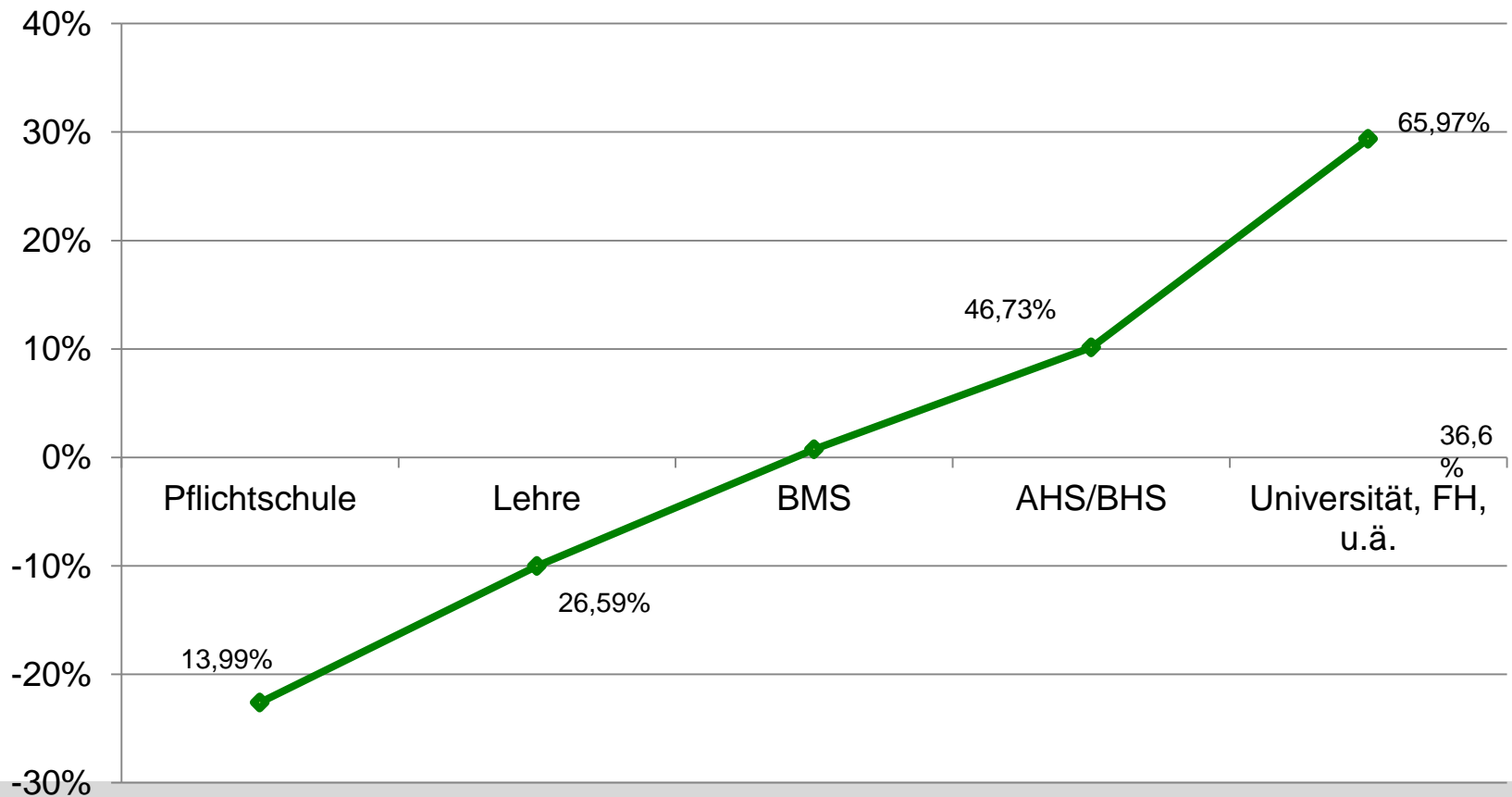


Berufliche WB nach Einkommen

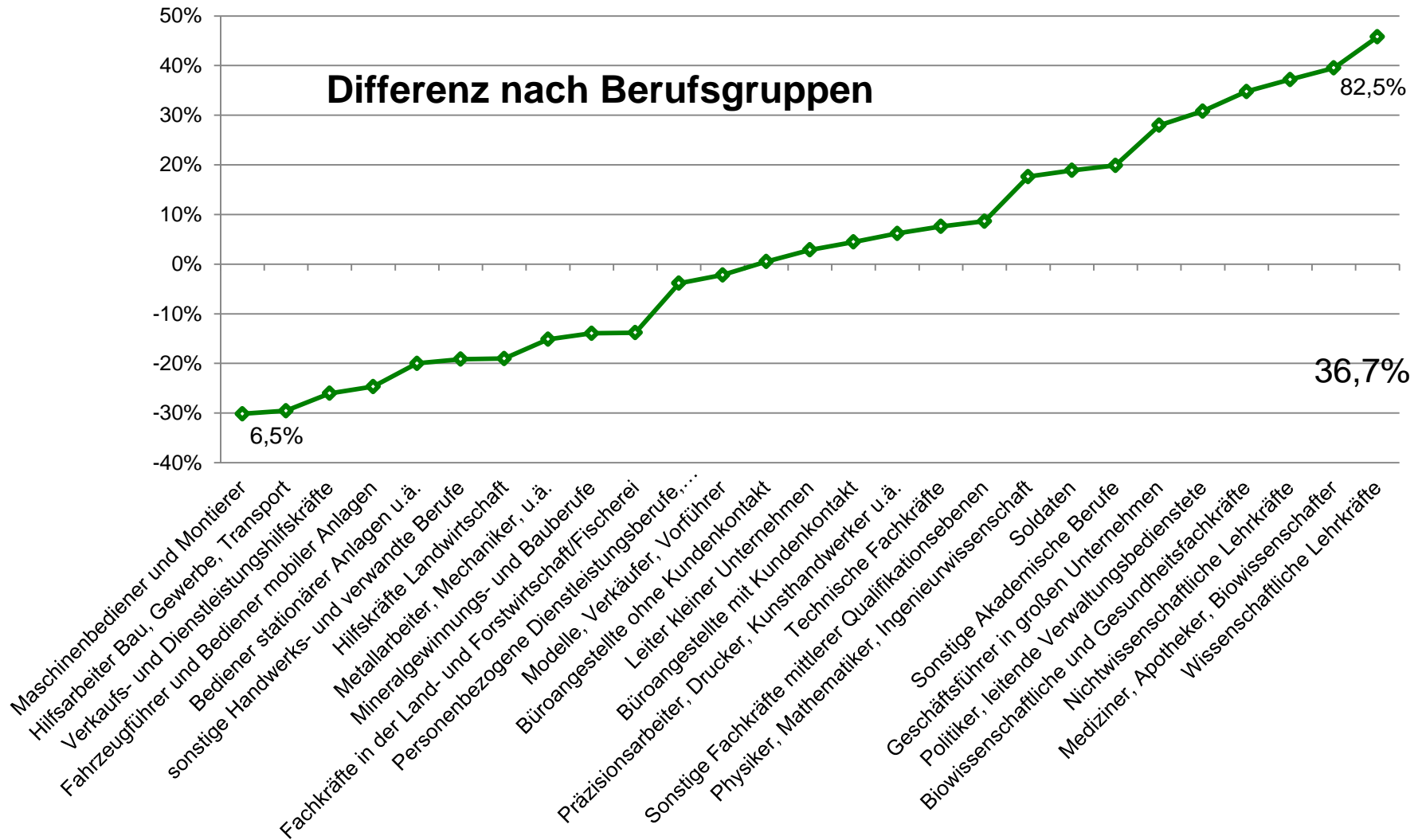


Berufliche WB nach Schulabschluss

Differenz nach Bildungsabschluß



Berufliche WB



„doppelte Selektivität“ – Weiterbildungsschere

- **Soziale Hemmnisse** (Zeit, Preis, familiäre Verpflichtungen, soziale Herkunft, Geschlecht, Alter, Erwerbsstatus und berufliche Stellung, Familie, Region,...)
- **Individuelle Gründe** (Lernmüdigkeit durch negative Lernerfahrungen, „Misserfolgsvermeidung“, Erwartungen, Ängste, Werthaltungen, Lerninteressen, Verwertungsinteressen, fehlende Abschlüsse ...)
- **Institutionelle Schranken** (Erreichbarkeit, Zeit, Raum, Organisation, Personal, Programm, Support, Unübersichtlichkeit des Angebots, Qualität schwer abschätzbar, wenig Information und Beratung....)
- **Politische Rahmenbedingungen**

Zu den Gründen...

- Macht Weiterbildung Sinn?:
Kosten-Nutzen-Saldierung des Aufwands und erwarteten subjektiven Nutzens
- **Ausgegrenzte:** Wären an Weiterbildung interessiert, aufgrund äußerer Umstände können Sie jedoch nicht teilnehmen.
- **Desinteressierte:** Nehmen willentlich nicht teil, da es in ihrer Lebenssituation für sie keinen Sinn macht (z.B. Ältere)
- **Verweigerer:** Haben z.B. sinnlose Weiterbildungen miterlebt, bilanziere Kosten-Nutzen ausgesprochen negativ

(Bolder/Hendrich 2000)

Zu den Schranken...

- Infrastrukturell: Stadt-Land-Unterschied, finanzielle Ausstattung der Erwachsenenbildung in Österreich
- Mittelschichtorientierung
 - Helmut Bremer unterscheidet zwei Argumentationsmuster:
 - die Idee des freien Subjekts, die Bildung als Stärkung und Emanzipation des Subjekts versteht (Entfaltungslernen)
 - Der Lernende als „Bildungsunternehmer“ der sich kontinuierlich und selbstorganisiert weiterbildet (Anpassungslernen) (vgl. Bremer 2004)

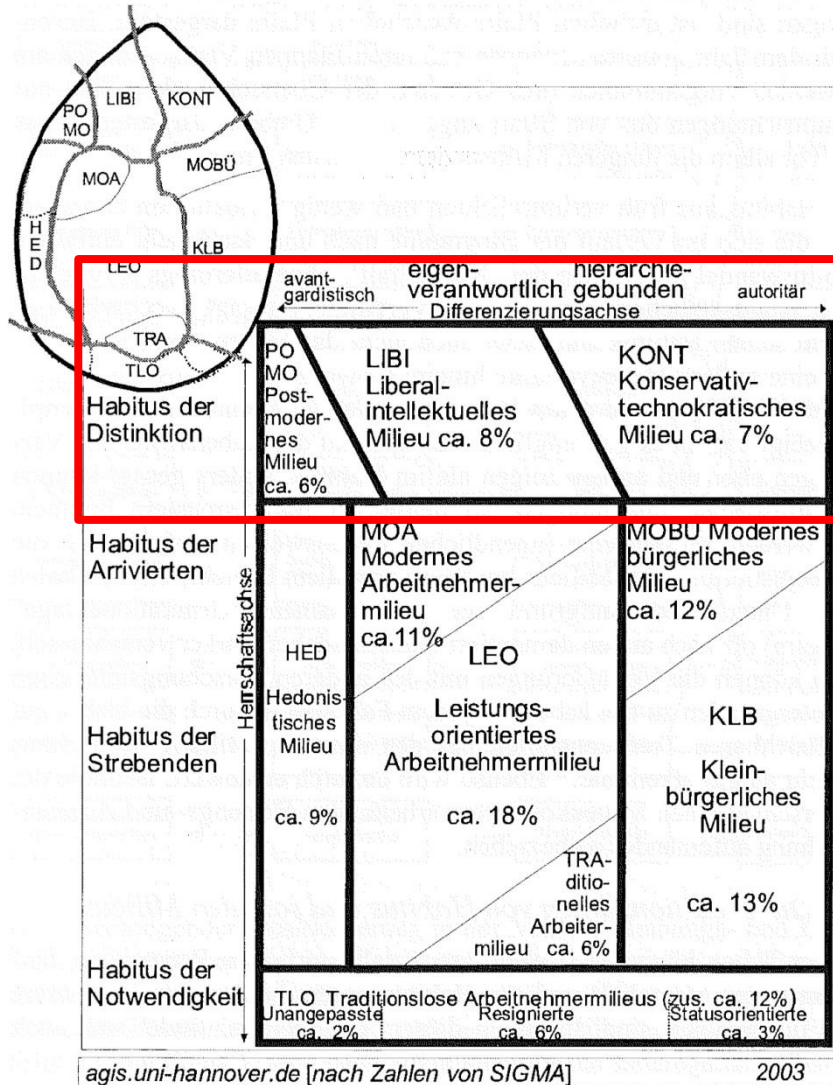
- Beide gehen von „starken, selbstbewussten, souveränen, nach Selbstentfaltung oder Erfolg strebenden Akteuren und Lernern aus, für die soziale Begrenzungen eine untergeordnete Rolle spielen. [...]
- Dabei wird leicht übersehen, dass die eigene Haltung auf einer privilegierten Position beruht, während auf den mittleren und unteren Stufen der gesellschaftlichen Ordnung soziale, ökonomische und konventionelle Notwendigkeiten und Zwänge wesentlich stärker spürbar sind, die die Möglichkeiten der ‚Subjektentfaltung‘ und ‚Erfolgskarrieren‘ eingrenzen“ (Bremer 2004: 195f.).

Lernstile

Die Menschen lernen nicht um des Lernens willen.
Sie lernen in Bezug auf ihre

- konkreten Lebensumstände,
 - Erfahrungen und
 - Ziele, die Anlässe für Bildungs- und Lernprozesse sind.
- Daher lassen sich für bestimmte Habitus und soziale Milieus bestimmte Lerntypen ableiten.

Abb. 4.2 Die Milieus der alltäglichen Lebensführung im sozialen Raum Westdeutschlands 2003



Obere Milieus: Hegemonie und stilisierte Selbstentfaltung
 Die „wohlhabenden, feinen und gebildeten Leute, die den Ton in der Gesellschaft angeben“ (Bremer)

Grundmuster der Bildungsmotivation:

Selbstverwirklichung und Identität

Grundprinzip der Bildungsstrategie:

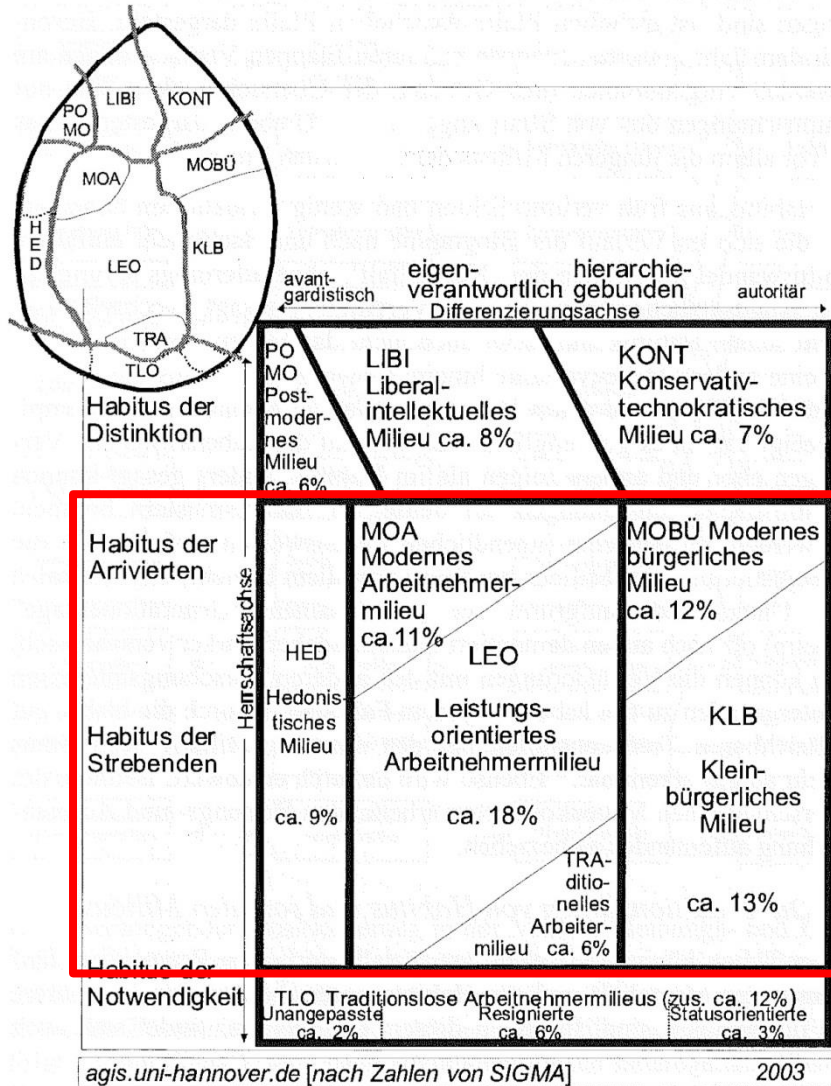
Soziale und kulturelle Hegemonie

Grundmuster der Bildungspraxis:

Intrinsisch, Selbstsicher, Aktiv suchend

(Bremer 2010)

Abb. 4.2 Die Milieus der alltäglichen Lebensführung im sozialen Raum Westdeutschlands 2003



Respektable Milieus: Mehr Selbstbestimmung und Status durch Bildung
Streben nach Respektabilität, Berufsstolz, Aufstieg durch Ausbildung, Orientierung an Status und Autorität, Familienbindung, Sehr gesellig, Vereine und in informelle Gruppen eingebunden, Suche nach richtigen Lebensentwürfen

Grundmuster der Bildungsmotivation:

Nützlichkeit und Anerkennung

Grundprinzip der Bildungsstrategie:

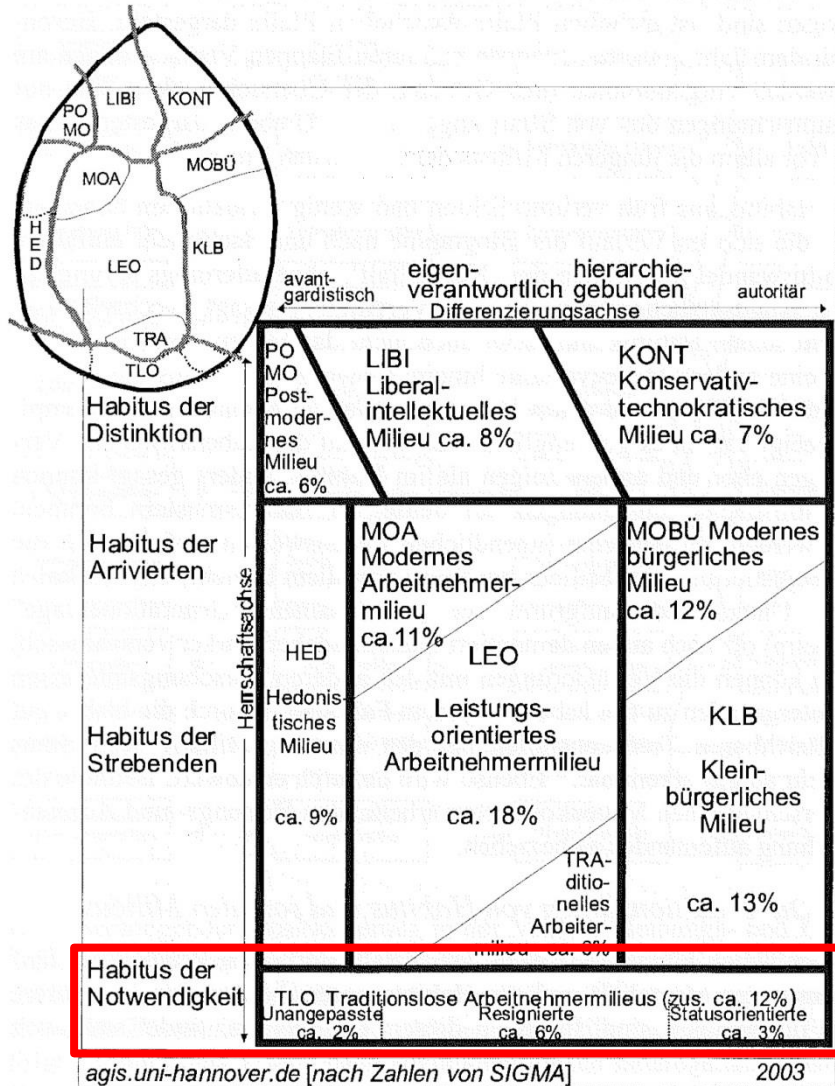
(Mehr) Autonomie und Status

Grundmuster der Bildungspraxis:

Pragmatische Horizonterweiterung,
Ambivalenz: Zumutung oder Chance?
Teilnahme über soziale Netze

(Bremer 2010)

Abb. 4.2 Die Milieus der alltäglichen Lebensführung im sozialen Raum Westdeutschlands 2003



Untere Milieus: Bildung als Notwendigkeit zum sozialen Mithalten

TLO: empfinden sich als gegenüber Ordnung ohnmächtig, häufig gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen in prekären Beschäftigungen, Spontanität und Flexibilität, Gesellig, jedoch nicht in Vereinen

Grundmuster der Bildungsmotivation:

Notwendigkeit und Mithalten

Grundprinzip der Bildungsstrategie:

Vermeidung von Ausgrenzung

Grundmuster der Bildungspraxis:

Bildung als Bürde

Unsicherheit

Selbstausschluss („Auswärtsspiel“)

aufsuchende Bildungsarbeit

Bildungsdispositionen



Obere Zonen des sozialen Raums	Untere Zonen des sozialen Raums
Distinktion: Unterscheidung von der Masse	Nützlichkeit
Geist	Körper, Sinnlichkeit
Abstraktion, Theorie	Praxisbezug, implizites Wissen
„Scholastische Einstellungen“: Distanz von Notwendigkeiten und Zwängen	Erwerb von praktischem Wissen
Sprache: etablierter Code	Restringierter Code, Sprechen mit körperlichem Agieren, Gesten
Selbstdistanzierung, reflexiver Umgang mit sich selbst (vgl. Persönlichkeitsbildung)	Wenig Möglichkeiten zur Reflexion, Schaffung von expliziten zeitlichen und dinglichen Freiräumen
Stilisierung und Ästhetisierung	Notwendigkeitsgeschmack
Diskrepanz: Zeitlicher Aufwand zu Nutzenerwartung	Schwellen-, Prüfungs-, Versagensängste Zweifel an Verwertungsaspekt, Kosten, PraktikerInnen, Autodidakten,

**Herzlichen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**

Zielgruppenfokussierung auf Basis des SINUS-Milieumodells

Konsequenzen für Planung,
Bewerbung und Durchführung von
Weiterbildungsangeboten

Marketing - Weiterbildung

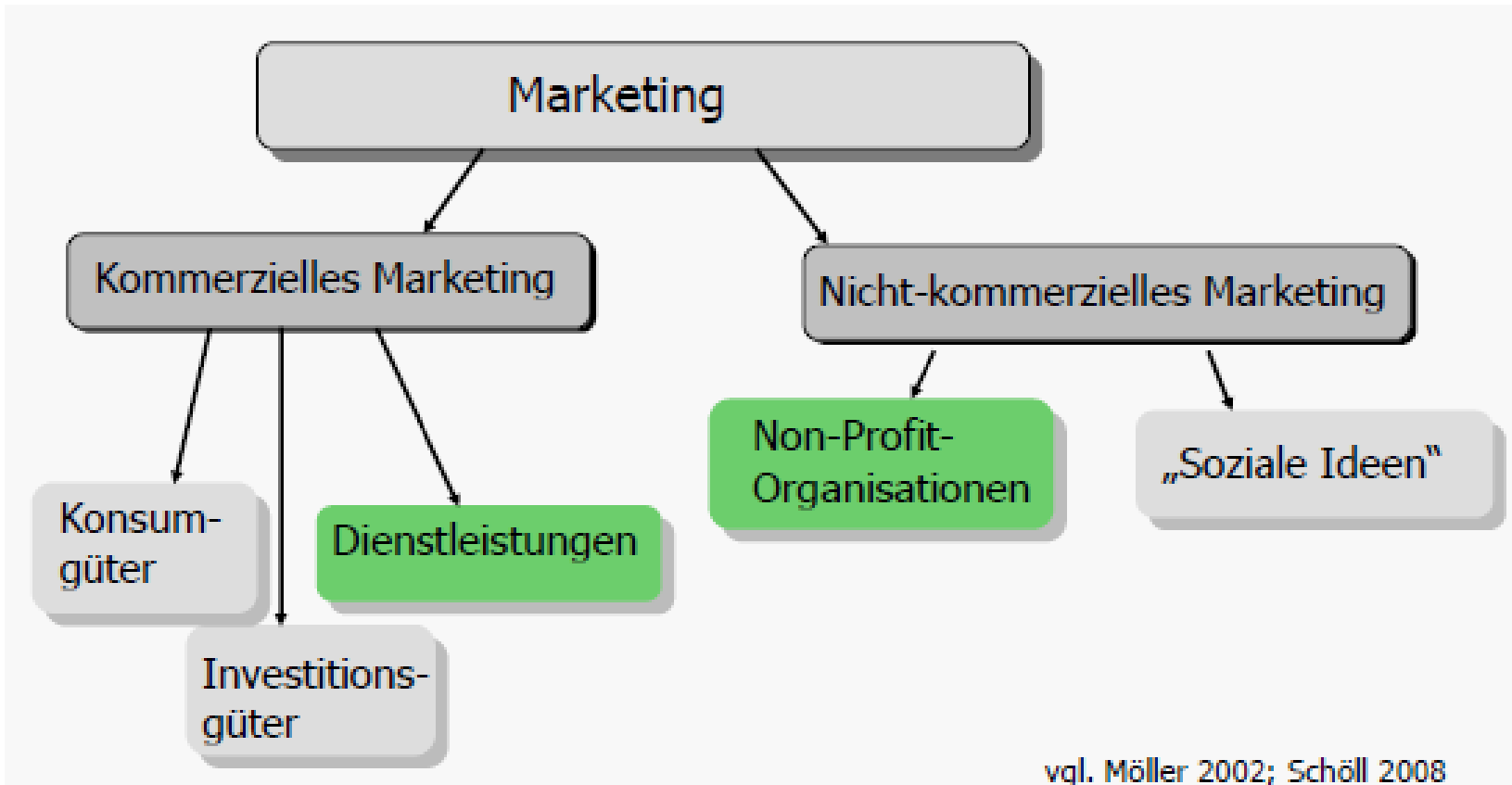
Betriebswirtschaftliche Aspekte

- Planungs- und Entscheidungsprozess
- Marktorientiert
- Steigerung des Kundennutzens → Profitsteigerung
- Orientierung an finanzkräftigen und bildungsaffinen ZG

Pädagogische Aspekte

- Gesellschaftspolitische Zielsetzungen
- Bedarfslenkend und bedarfsweckend
- Aufwändige, hochkomplexe, schwer vergleichbare Dienstleistung
- Ansprache bildungsbenachteiligter und bildungsferner Gruppen

Zielgruppenspezifisches Weiterbildungsmarketing



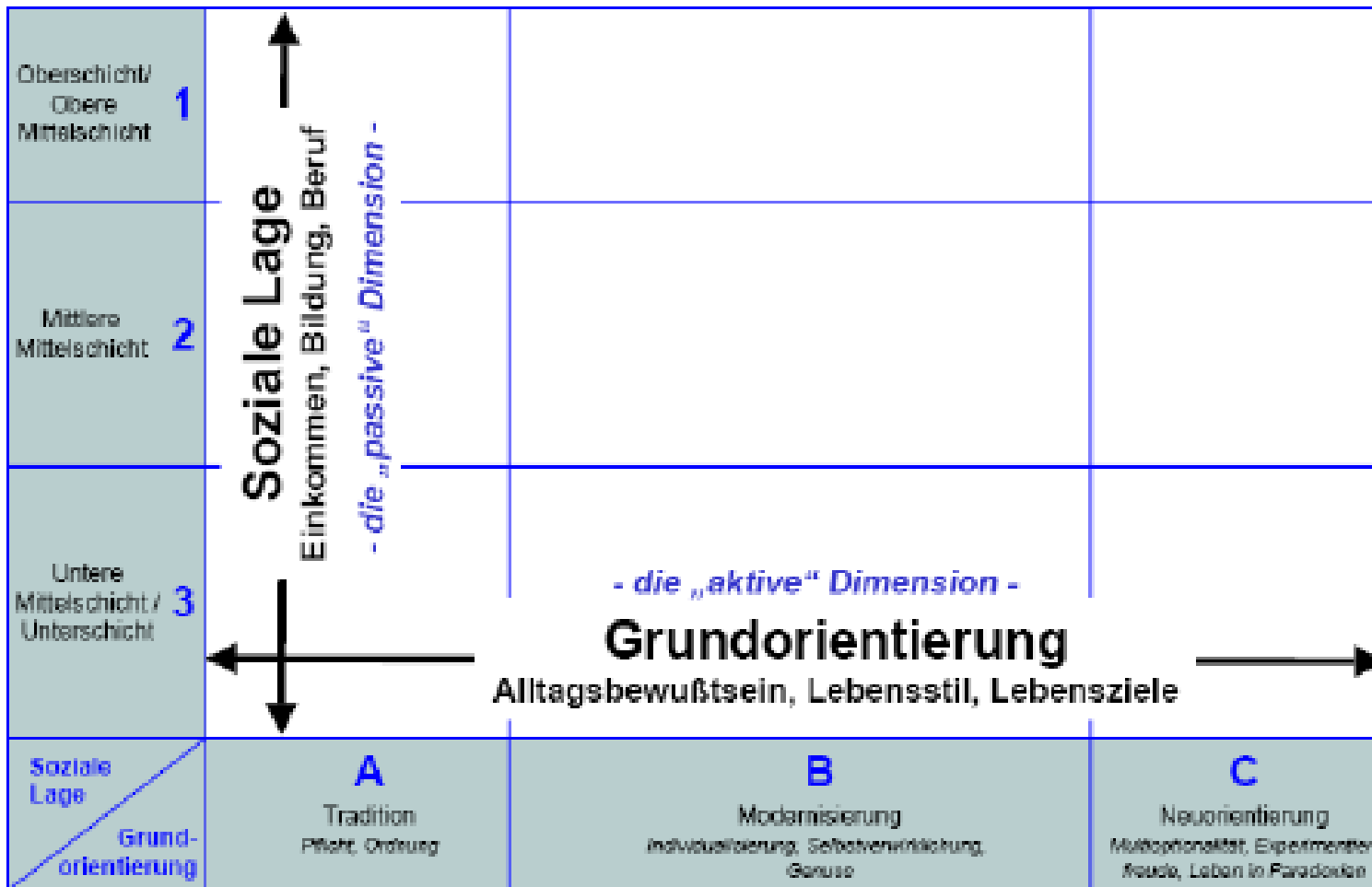
Spannungsfelder

- Finanzielle Rentabilität
- Weiterbestehen sichern
- Marketing als Werbung
- Soziales Bildungsauftrag
- Planungsinstrument
- finanzkräftige Zielgruppen
- Best. ZG erreichen
- Zielgruppenspezifische Ansprache
- „weniger begehrte ZG“

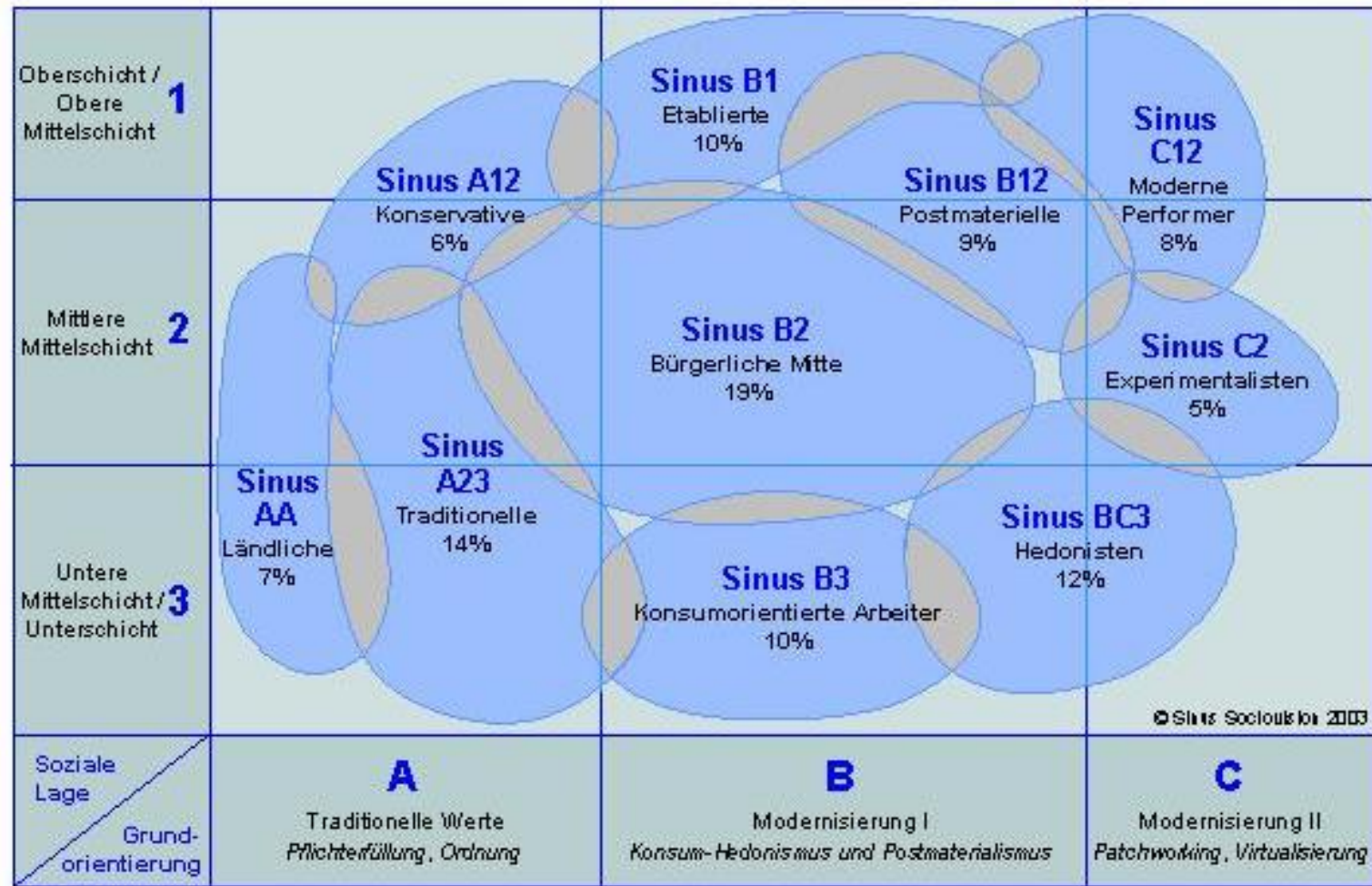
Milieubausteine

- Soziodemographische Faktoren
- Lebensstil
- Arbeit und Leistung
- Medianutzung
- Sprache und Gestus
- Familie und Partnerschaft
- Freizeit
- Alltagsästhetik
- Soziale Identität
- Weiterbildung

Positionierungsmodell



SINUS-Milieus Österreich 2009



Milieumarketing

- Programmplanung - Makrodidaktik
- Angebotskommunikation
- Durchführung - Mikrodidaktik

Ausgewählte Milieus

	Etablierte B1	Experiment- alistInnen C2	Konsumorien- tierte Basis B3
Charakteris- tika	Klassisches Establishment, Führungsansprüche	Neue Bohème, individualistisch und unkonventionell	Häufig soziale Benachteiligung
Lebens- situation	45-75-Jährige, drei- oder Mehrpers.-HH	Unter 34, viele Singles	Breite Altersstr., viele 19-34-J.
Bildung	Mittel bis hoch	Gehobene und höhere	VS, HS, mittlere, ohne Berufsausb.
Berufe	Selbstständige, Meister, ltd. Ang., höhere Beamte	Patchworkbiographien , Beschäft. unter Qu., Freiberufler, Stud.	Viele Angelernte, ArbeiterInnen, Facharb.
Einkommen	Höhere und höchste	Mittlere	Untere bis mittlere

Makrodidaktische Handlungsfelder

	Etablierte B1	ExperimentalistInnen C2	Konsumorientierte Basis B3
Interesse	Berufsbezogen, kulturell, renommierte Anbieter	Breit gestreut, exotisch, geringes Verwertbarkeits-Interesse gering	Berufsbezogen hoch, praktischer Bezug
Lernerfahrungen	Selbstverständlich, Niveau hoch, lästig, aber zielorientiert	Negativ, Ablehnung von Konventionalität, „Lebensfremdheit“	Negativ, oft Lernschwierigkeiten, Überforderung
Barrieren	Öffentliche Träger, Effizienz, Zeitmangel	Durchhaltevermögen, Finanzkraft, rasche Wechsel	Oft oktroyiert (AMS), „Welt der anderen“
Motivation	Qualifikation, klare Lernzieldefinition, „Muss“ für Elite	Entfaltung, pers. Entwicklung, Interesse, Experimentierfreude	Verwertbarkeit im beruflichen Bereich, konkrete Tipps

Mikrodidaktische Handlungsfelder

	Etablierte B1	Experiment- alistInnen C2	Konsumorien- tierte Basis B3
Vortragende	Fachliche Qualifikation, Reputation	Motivation, Ausstrahlung, aktive Gruppe	Freundlichkeit, Geduld, An- leitung, Vertrauen
Methoden	Professioneller Einsatz, keine Experimente	Informell, projektbezogen, gruppendynamisch	Vertraute Methoden, langsam
Settings	Inhaltsorientiert, selbstgesteuertes Lernen, Querkompetenz	Heterogene Gruppe, Spaß- und Erlebnismoment, keine Theorielastigkeit	Homogene Gruppe, Bedürfnis nach Sicherheit, geordnet
Zeit, Raum, Ort, Kosten	Zeitlich geblockt, Ambiente, Komfort, hochpreisig	Flexibel (während Arbeitszeit), Raum offen, Preis moderat, AGfinanziert	Begrenzte Zeiten, Pausen, familiär, zwecktauglich, Preis niedrig

Angebotskommunikation

	Etablierte B1	Experiment- alistInnen C2	Konsumorien- tierte Basis B3
Ansprache	Gezielt und exklusiv	Selbstständige Informationssuche: Programmhefte, Internet	Aufsuchend, vertrauens- erweckend
Information	Klar, nüchtern	Sachliche Darstellung, inhaltsorientiert	Bezug zu persönlicher Lebenswelt
Anregung durch	Reputation, Zertifikat, Erwerb von Querkompetenz	Anregung durch Angebotsvielfalt	Mundpropaganda, Vertrauens- personen
Vermeiden	Breites Publikum ansprechen	Übertriebenes, Schrilles	Selbstständige Informations- suche

Praxisbeispiele - Kategorien

Zielgruppenanalyse allg.

- Lebenswelt
- Einstellung zu WB
- WB-Interessen
- WB-Barrieren

Umfeldanalyse

- Bekanntheitsgrad der Einrichtung
- Image
- Konkurrenzumfeld

Zielgruppenanalyse spezifisch

- Themeninteresse
- Optimale WB-Veranstaltung

Planung

- Makrodidaktische HF
- Mikrodidaktische HF

Wiedereinstieg mit Zukunft

Praxisbeispiel I

- Kinderbetreuungsphase endet, keine Berufsrückkehr
- milieuübergreifend
- Sehr Heterogen
- Verein Frauenservice
- Niederschwellig, unabhängig, sozialer Verein, Frauenverein
- Stabiles Kursleitungsteam (mind. 2)
- Transparentes Konzept
- allg./pers.bild. Inhalte, Kinderbetreuung und Familienorganisation, Qualifikation, Arbeitssuche und Bewerbungstraining
- Zeitrahmen, Freiwilligkeit
- Flexibilität – Stabilität
- Vielfältiges Angebot: Gruppenarbeit, Kleingruppen, Selbstorganisation, individuelle Unterstützung, hohe Vertraulichkeit, informelle Vernetzung

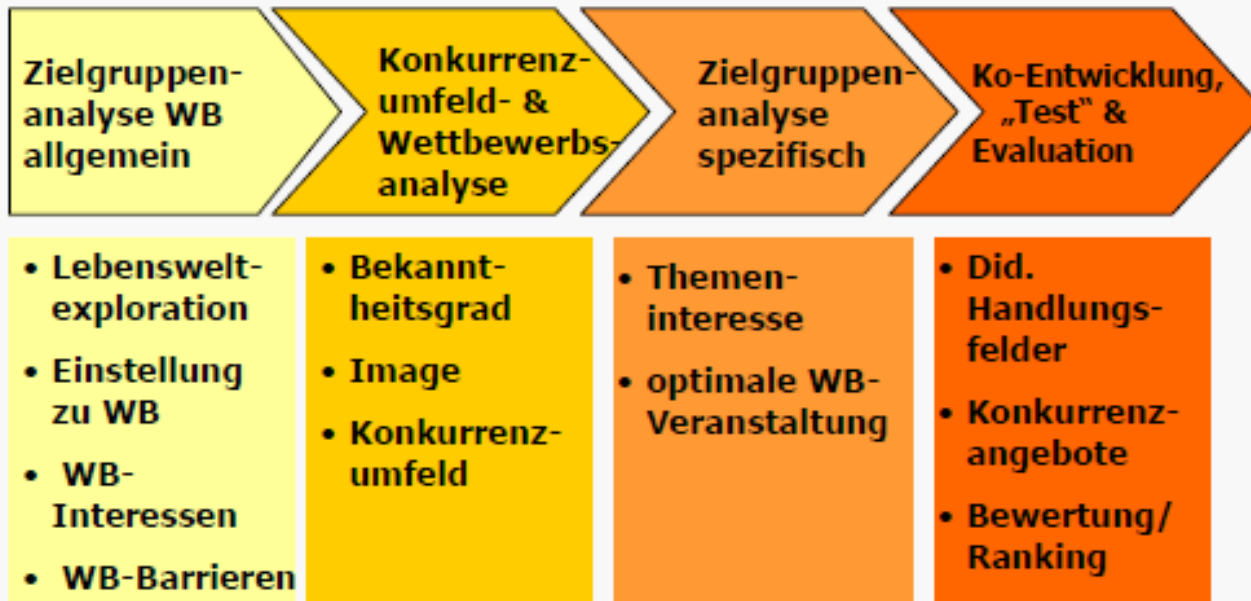
Doktorat mit Familie

Praxisbeispiel II

- Kind(er), Doktorat, Post-Docs
- Gesellschaftliche Leitmilieus
- Hohe Affinität (?)
- divers im allgemein- u. persönlichkeitsbildenden Bereich
- Persönliches „Outen“
- Hoher Individualismus
- Interne Dienstleistung, akad. Titel in Titelwelt
- Universitär, eigenes Milieu, exklusiv, Szenewissen
- Studierendencoaching, privatfinanziertes Coaching
- Kinderbetreuung, Familienorganisation, Studienorganisation
- Vernetzung und Tipps
- Freiwilligkeit, Flexibilität
- Gruppencoaching – Austausch und Vernetzung → gemeinsame Inhalte – individuelle Beratung

Planungsprozess

„Produktklinik“ – Inhalte und Ablauf



Marketinginstrumente

Weiterbildungsmarketing - Marketinginstrumente

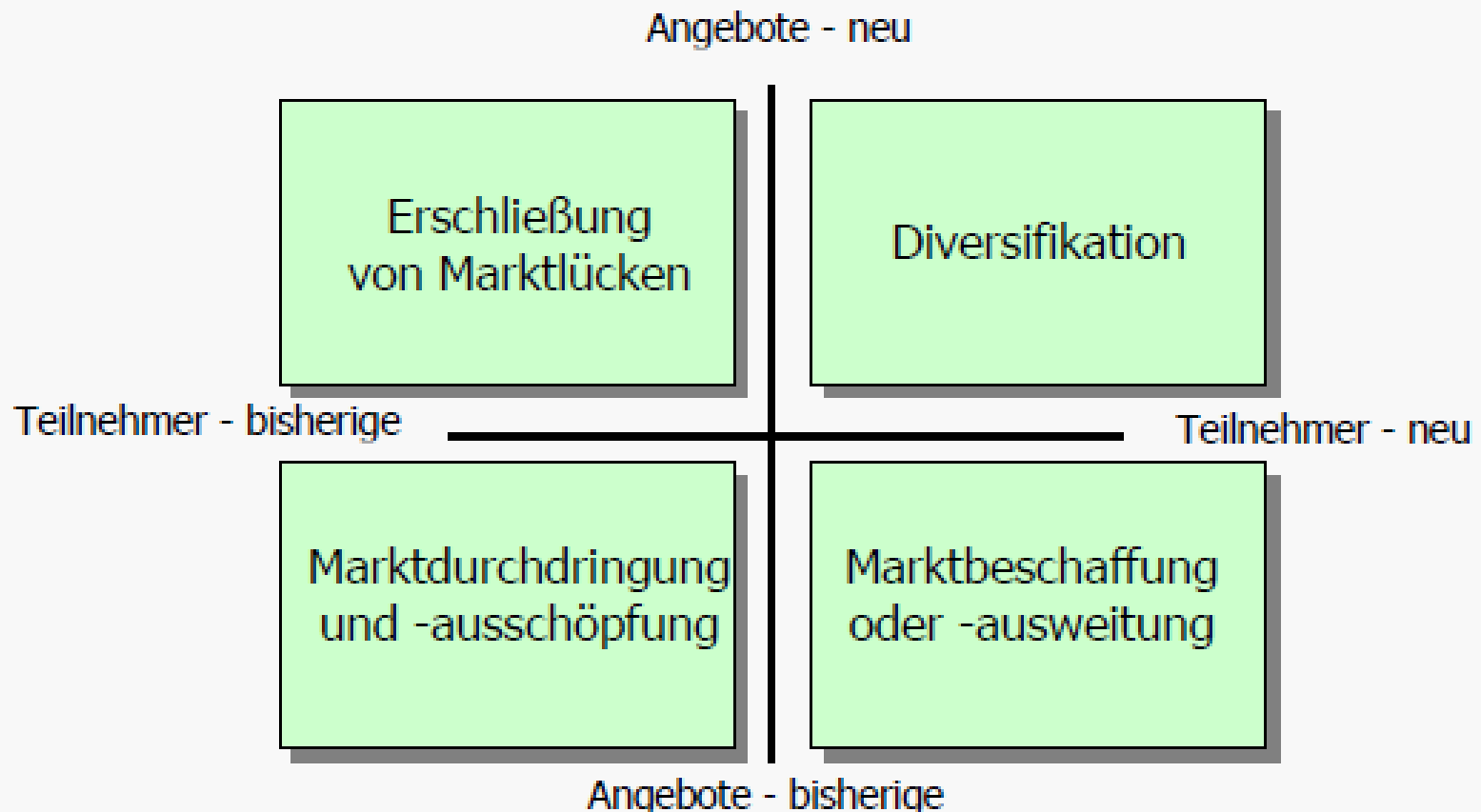


Prof. Dr. Rudolf Tippelt



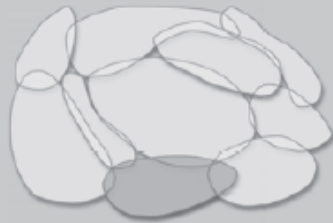
Vertiefung und Ausweitung

Strategien der marktorientierten Zielplanung



Arbeitsblätter Beispiel

Konsum-Materialisten [8] Mainstreammilieu



Milieuspezifische Angebots- und Programmplanung

Semester _____ *Kurs-Nummer* _____

Kurs/Veranstaltung _____

Kursleitung _____

Programmbereich _____

Verantwortlich _____

A *Kursplanung*

- 1 Erhebliche Schwellen- und Prüfungsängste
- 2 Hohe Verwertungsorientierung im beruflichen Bereich
- 3 Teilnahme oftmals von außen aufoktroiert (Arbeitsamt)
- 4 Negative prägende Bildungserfahrungen; Lernschwierigkeiten, Desinteresse

Arbeitsblätter Beispiel

B *Didaktische Gestaltung*

- ① Berücksichtigung der geringen und oft negativen Lernerfahrung
- ② Langsames Lerntempo
- ③ Skepsis hinsichtlich wenig vertrauter Methoden (z. B. Rollenspiele)
- ④ Homogenität und Lebensweltnähe der Teilnehmerschaft
- ⑤ Freundlichkeit, Kameradschaftlichkeit und Geduld des Dozenten
- ⑥ Mäßige Lernzielorientierung
- ⑦ Vermeidung von Überforderungssituationen
- ⑧ Geringe Bereitschaft zu selbstgesteuerten Lernprozessen (z.B. Nachbereitung)
- ⑨ Bedürfnis nach Kommunikation und persönlichen Kontakten

Arbeitsblätter Beispiel

Hedonisten [10] Hedonistisches Milieu



A Kursplanung

- 1 Oftmals von außen aufkotroyierte Teilnahme an Beruflicher Weiterbildung
- 2 Starkes Bedürfnis nach Spaß, Spannung und intensiven Erlebnissen
- 3 Intrinsische Motivation im Special-Interest-Bereich: EDV, Internet, Kunst
- 4 Unkonventionalität und Freiheitsliebe; teilweise bewusste Bildungsabstinenz
- 5 Bequemlichkeit, hohe Abbrecherquoten
- 6 Offenheit für informelle Formen der Weiterbildung: Lernen im Freundeskreis

Milieuspezifische Angebots- und Programmplanung

Semester _____ *Kurs-Nummer* _____

Kurs/Veranstaltung _____

Kursleitung _____

Programmbereich _____

Verantwortlich _____

Arbeitsblätter Beispiel

B *Didaktische Gestaltung*

- 1 Lebensweltnähe von Dozent und Teilnehmerschaft
- 2 Toleranz, Unvoreingenommenheit und Akzeptanz durch den Dozenten
- 3 Vermeidung von Frontalunterricht, Hierarchisierung, Theorielastigkeit und Schulatmosphäre
- 4 Spaß- und Erlebnisorientierung des Unterrichts
- 5 Ermöglichung spannender, praxisnaher und ganzheitlicher Lernerfahrungen
- 6 Mäßige Lernzielorientierung

C *Zeitlicher Rahmen*

- 1 Bedürfnis nach Zeitsouveränität und Flexibilität
- 2 Projektbezogene Weiterbildungsangebote
- 3 Aufgrund der Freizeitorientierung keine Abendveranstaltungen
- 4 Nach Möglichkeit Angebote während der Arbeitszeit

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Ich wünsche Ihnen viel Freude und Erfolg beim Reflektieren, Nachschärfen, Verändern oder Optimieren Ihrer Angebote und beim Planen neuer und innovativer Formate!

Mag. Julia Spiegl,
www.juliaspiegl.at

Literatur

- Barz, Tippelt 2007: Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland, Bd. 1: Praxishandbuch Milieumarketing. Bielefeld. Inkl. CD-ROM (Bd. 2 Adressaten- und Milieuforschung zu Weiterbildungsinteressen)
- Tippelt, Reich et al. 2008: Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland, Bd. 3: Milieumarketing implementieren. Bielefeld.
- Reich-Claasen, Tippelt 2010: Chancen und Risiken des Zielgruppenmarketings in der Weiterbildung. In: Magazin erwachsenenbildung.at, Ausgabe 10. Wien.
- Tippelt 2010: Zielgruppenspezifische Bildungsarbeit, Einführungsvortrag im Rahmen des Zukunftsforums 2010. Linz.

Quellen Sinus-Milieus:

- Verschiedene Studien zum Download <http://www.sinus-institut.de/de/service/downloadcenter.html>
- Österreich 2011 http://integral.co.at/de/sinus/Folder_Update_Oesterreich_2011.pdf
- Österreich Jugendstudie 2013 http://www.integral.co.at/downloads/Presstext/2013/04/Presstext_Sinus_Milieu_Jugendstudie_2013_-_Apr_2013.pdf
- Deutschland 2011 http://www.sinus-institut.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/Informationen_Sinus-Milieus_042011.pdf
- Migrantenmilieus in Deutschland http://www.sinus-institut.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/Aktuell_30012009_Deuschtuerken_Hauptdokument.pdf

Weiterbildung in der Karenz?

Weiterbildungsmotivation und Realisierungschancen von (formal) gering qualifizierten Wiedereinsteigerinnen

Angela Wroblewski

wroblews@ihs.ac.at

Tagung „Zur Relativitätstheorie des Bildungsverhaltens –
Soziale Milieus, Bedürfnisse und Weiterbildungsmotivation“

5. Juni 2013, Wien

Überblick

- Bedeutung der (Weiter-)Bildung für Arbeitsmarkt- und Wiedereinstiegschancen, Weiterbildungsbeteiligung gering Qualifizierter
- Qualifizierungsbereitschaft und Barrieren aus Sicht (formal) gering qualifizierter Wiedereinsteigerinnen
- Anforderungen an zielgruppenspezifische Qualifizierungsangebote
- Schlussfolgerungen

Hintergrund

- Erwerbsquote, Betroffenheit von Arbeitslosigkeit u. Weiterbildungsbeteiligung abhängig vom formalen Bildungsstand
- Gender Gap in Erwerbsquote höher bei Geringqualifizierten
- Frauen höhere Weiterbildungsbeteiligung als Männer – Ausnahme: PflichtschulabsolventInnen
- Gegensteuern durch zielgruppenspezifische arbeitsmarktpolitische Maßnahmen
- Aber: schwierige Zielgruppenerreichung

Qualifizierung in der Karenz

- Wiedereinstieg als Reorientierungsphase → Potential für Weiterbildung
- Hohe Wichtigkeit von Qualifikation für den Wiedereinstieg aus Sicht der Frauen (AK 2010)
 - 65% sehr wichtig, 32% wichtig
 - Insbesondere junge Frauen (70% sehr wichtig), Frauen mit Migrationshintergrund (76%) und Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss (77%)
- Tatsächliche Weiterbildungsaktivität (AK 2010)
 - 19% werden sicher an WB teilnehmen, 22% planen es
 - PflichtschulabsolventInnen (6% sicher), junge Frauen (4%)
- Arbeitsmarktpolitik erst im 3. Jahr (L&R 2013)
 - 4% der Frauen und 16% der Männer

Infos zur Studie

- **Qualitative Interviews Wiedereinsteigerinnen**
 - rekrutiert über BBB-Messe 2008
 - 21 Interviews Nov. 2008 – Jänner 2009
 - 13 Frauen mit max. Lehrabschluss, 10 mit Migrationshintergrund
 - 5 Frauen sind arbeitslos/arbeitsuchend gemeldet
- **ExpertInneninterviews**
 - AMS
 - Anbieter von zielgruppenspezifischen Angeboten
- **Ziele der Studie**
 - Erhebung von Qualifizierungsbereitschaft und wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf
 - Aufzeigen notwendiger Rahmenbedingungen für eine Realisierung der Qualifizierungsbereitschaft

Qualifizierungsbereitschaft

- Hohe Bereitschaft die Karenz zur Qualifizierung zu nutzen
- Voraussetzung: berufliche Verwertbarkeit
- Inhomogene Gruppe → 6 „Typen von Wiedereinsteigerinnen“
 - Rückkehrerinnen
 - Wechslerinnen
 - Umsteigerinnen
 - Wiedereinsteigerinnen mit Orientierungsbedarf
 - Wiedereinsteigerinnen ohne wahrgenommenen Bedarf
 - Erwerbsorientierte
- Unterschiedlich erreichbar durch Angebote

Hürden für Qualifizierung

- Informationsdefizite
 - Qualifizierungsmöglichkeiten, Förderungen
 - Falsche Vorstellungen über Zuständigkeiten des AMS
- Institutionelle bzw. strukturelle Barrieren
 - Kinderbetreuung während der Karenz
- Finanzielle Probleme
 - Hohe Erwerbsorientierung
 - Kosten für Qualifizierung
 - Unsichere Verwertungschancen von Qualifizierung
- Individuelle Hürden
 - Erlebter Zeitmangel, Angst vor Überforderung
 - Mangelnde Unterstützung durch Partner
 - Negative Lernerfahrungen

Expertinnensicht

- Widersprüchliche Ziele und Zielgruppendefinition
- „richtiger“ Zeitpunkt für Information, Beratung
- Niederschwellige Informationsangebote
- Kinderbetreuung während der Qualifizierung
- Zielgruppenspezifische Konzeption von MN
 - Indiv. Begleitung / Coaching bei Lernproblemen
 - Zeit für die Bearbeitung von negativen Lernerfahrungen
 - Berücksichtigung informell erworbener Qualifikationen
 - Schaffung von Lernräumen
- Finanzielle Unterstützung
 - Kurskosten, Existenzsicherung für die Dauer der Qualifizierung

Schlussfolgerungen

- Komplexe Ursachen für unzureichende Ausschöpfung des Weiterbildungspotentials
- Anforderungen an Maßnahmengestaltung
 - Gleichzeitiges adressieren der div. Hürden
 - Individueller Zugang / case management
 - Verstärkte Kooperation von Einrichtungen
 - Verstärkte Einbeziehung von Arbeitgebern
 - Nutzen des engen Zeitfensters für Qualifizierung
 - Berücksichtigung der Heterogenität der Zielgruppe
- Unterstützen flexibler, temporärer Kinderbetreuung während der Weiterbildung

Referenzen

Braun, Eva; Fingerlos, Astrid; Holzinger, Astrid; Prokopp, Monika; Schmid, Gabriele; Sel, Asiye (2010), Beruf – Baby – Bildung. AK-Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg, Wien.

L&R (2013), Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der Kohorten 2006 bis 2010 in Österreich und in der Bundeshauptstadt Wien, Studie im Auftrag der AK Wien, Wien.

Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea; Latcheva, Rossalina (2011), Weiterbildungsmotivation und Realisierungschancen von gering qualifizierten Wiedereinsteigerinnen, in: Wirtschaft und Gesellschaft, Jg. 37 (2011) Heft 2, S. 315-334.

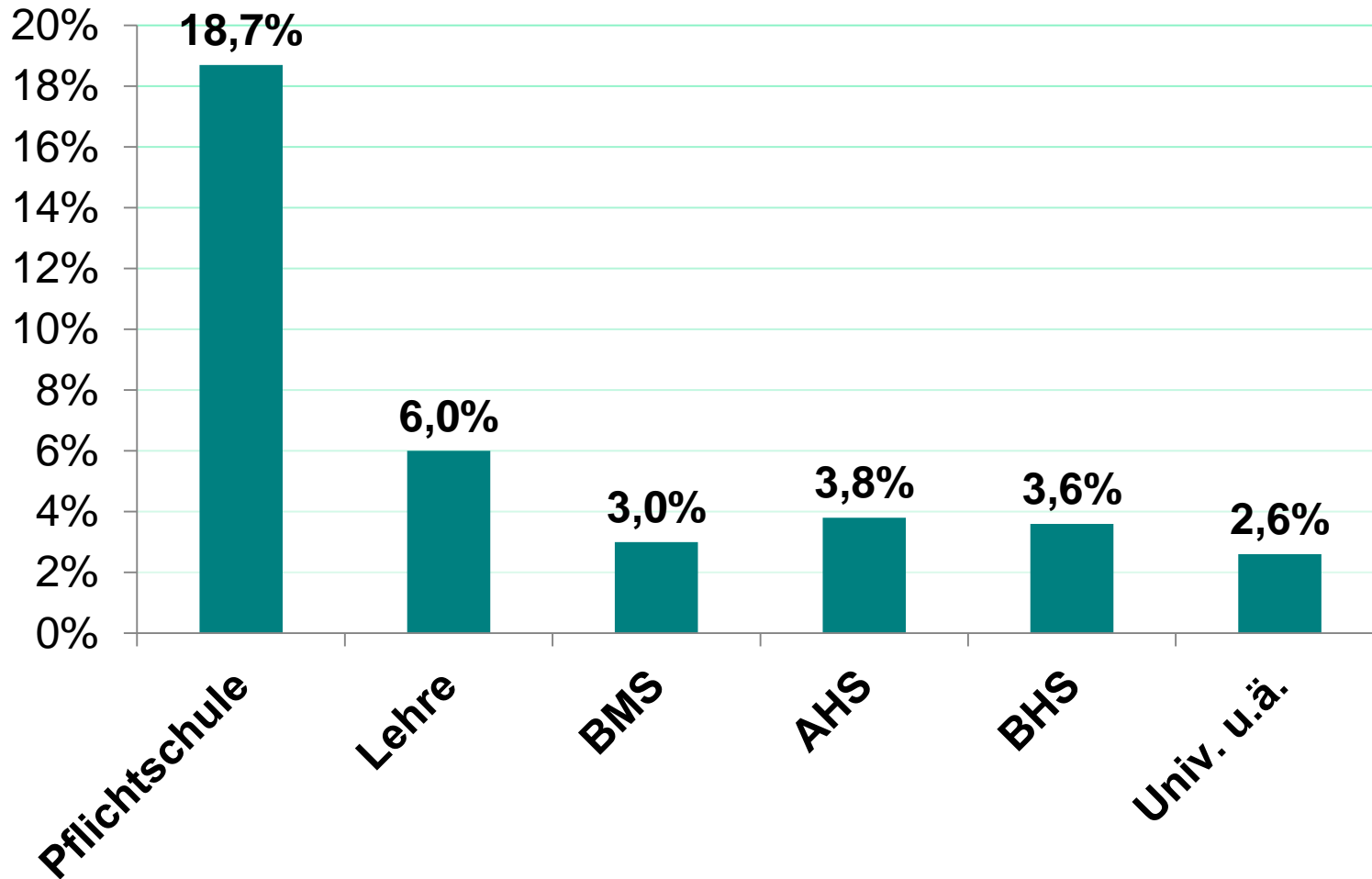
Anhang

Erwerbstätigkeit (2011)

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtschule	43,6%	56,0%	48,9%
Lehre	71,8%	81,9%	78,1%
BMS	74,2%	85,9%	78,1%
AHS, BHS	71,2%	77,7%	74,2%
Univ. u.ä.	82,7%	90,4%	86,3%
Gesamt	66,5%	77,8%	72,1%

Erwerbstätigenquote (15-64 J.), Arbeitskräfteerhebung 2011, Statistik Austria

Arbeitslosenquote (2011)



Q: AMS (2012), Arbeitsmarkt & Bildung, Wien.

Weiterbildungsaktivität

	Frauen	Männer	Gesamt
Pflichtschule	3,9%	3,9%	3,9%
Lehre	8,1%	7,5%	7,7%
BMS	13,2%	10,8%	12,4%
AHS, BHS	24,1%	23,5%	23,8%
Univ. u.ä.	32,7%	24,8%	29,0%
Gesamt	14,5%	12,2%	13,4%

Strukturindikator „Lebenslanges Lernen“

Wohnbevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren, AKE 2011, Statistik Austria

Der feste Boden unter unseren Füßen

Die Förderung der Lern- und Weiterbildungsmotivation
benachteiligter Zielgruppen durch Outreach- und
Empowermentstrategien

Tagung: Zur Relativitätstheorie
des Bildungsverhaltens -
Wien - 5. Juni 2013

Günter Hefler

3s research laboratory
www.3s.co.at



Basis des Vortrags



Wissensempowerment –
Förderung der beruflichen
Weiterbildungskompetenz und
Weiterbildungsmotivation von
bildungsfernen Personengruppen
in Wien

Studie im Auftrage der MA 27 (EU-Strategie und
Wirtschaftsentwicklung) der Stadt Wien

Langfassung und Projektdokumentation

Enddatum
Endfassung (Oktober 2010)

Autorinnen
Mag. Viktor Fleischer (3s research laboratory)
Mag. Günter Heßler (3s research laboratory, Donau-Universität Krems)
DI Dr. Jörg Markowitsch (3s research laboratory, Donau-Universität Krems)

Unter Mitarbeit von
Mag. Tanja Bacher (3s research laboratory)
Ing. Martin Schromer (3s research laboratory)



3s research laboratory - Forschungsinstitut, Welser Hauptstr. 18, 1040 Wien, Austria
Tel (+43-1) 363 0913-0, Fax -99, office@3s.co.at, www.3s.co.at

__Wissensempowerment - Förderung der
beruflichen Weiterbildungskompetenz und
Weiterbildungsmotivation von
bildungsfernen Personengruppen in Wien

__Studie im Auftrage der MA 27 (EU-
Strategie und Wirtschaftsentwicklung) der
Stadt Wien

__März 2009 bis November 2010

__Entwicklung eines Analyserahmens und
Fallstudien zu 35 ESF Projekten, die
geeignet sind, für bildungsferne
Personengruppen Zugang zu Lern- und
Weiterbildungsoptionen zu eröffnen

<http://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/pdf/wisempl.pdf>

3s Unternehmensberatung, www.3s.co.at

Die Überwindung von Teilnahmebarrieren: Zur Geschichte der *Outreach Work*



Eduard C. Lindeman

„[...] *Bildung ist Leben* – nicht eine bloße Vorbereitung auf ein künftiges Leben. [...] Das Leben als solches ist Lernen, damit kann Bildung keinen Anfang und kein Ende haben. Die daraus folgende neue Aufgabe heißt *Erwachsenenbildung*.“* Lindeman, Eduard (1926) – *The Meaning of Adult Education*. New York*



Kjell Rubenson

„Für die [...] Weiterbildungsförderung ist es entscheidender zu verstehen, warum einzelne Personen aus benachteiligten Gruppen an Weiterbildung teilnehmen, als zu untersuchen, warum Gruppen im Durchschnitt seltener an Weiterbildung teilnehmen. (...) Wir kennen die Gründe für die Nichtteilnahme, uns fehlt ein Verständnis für die Voraussetzungen erfolgreicher Beteiligung.“* Rubenson, Kjell (1976) *Recruitment in Adult Education – a Research Strategie*. Stockholm*



Veronika McGivney

„[E]s besteht [in GB] eine konstante Weigerung, die Ergebnisse der Teilnahme-forschung der letzten Jahrzehnte zu akzeptieren. Diese hat die Faktoren, die über die Teilnahme entscheiden, geklärt. [...] [Zuletzt] wurde abermals viel Geld in Forschung investiert, die haarscharf die selben Ergebnisse gezeitigt hat [...] Es ist an der Zeit, die Schlussfolgerungen umzusetzen, anstatt den endlosen Kreislauf fortzusetzen, wiederzuentdecken, was bereits wohlbekannt ist.“ McGivney, Veronica. (2006). *Attracting new groups into learning*. In Chapman et al. (eds.)

Bildungszugang für Bildungsferne – „Rita“ (England – Mitte 1970er Jahre)



Willy Russell: Educating Rita (Theaterstück; Uraufführung 1980; verfilmt 1983; Regie Lewis Gilbert; HauptdarstellerInnen Michael Caine und Julie Walters)

Unterstützung in Veränderungsprozessen

Beobachtung eines Mehrjahreszeitraums

Life Structure (Levinson 1980)

12
Monate

24
Monate

36
Monate

Bildungs-
teilnahme



Erwerbs-
tätigkeit



?

Lebens-
situation



Outreach



Vom Erstkontakt zum Hochschulstudium: Fünf Jahre Lebensgeschichte mit „Jane“

„Vorge-
schichte“
(= Ziel-
gruppe)

Tochter einer Arbeiterfamilie, entscheidet sich mit 15 für den Ausstieg aus einer weiterführenden Schule, die Schule hat sie immer als „extrem bedrückend und erniedrigend“ empfunden, beginnt ein Ausbildungsprogramm für Jugendliche und arbeitet zwei Jahre bei einem Optiker, „zerstreitet sich“ mit der Chefin und bricht Programm und Tätigkeit ab, beginnt als Hilfsarbeiterin in einer nahen Maschinenfabrik, „hasst den Job“, wird mit 23 erstmals schwanger, „haut den Job endlich hin“, bleibt zu Hause, um ihr Kind zu versorgen, ihr Mann erhöht seine Arbeitseinsätze; bekommt ein zweites Kind, starke Anforderung durch den Familienalltag, zugleich das Gefühl „gefangen zu sein“. Übernimmt verstärkt Verantwortung für einen pflegebedürftig werdenden Großvater.

Crossan et. al. 2003 (Eigene, leicht adaptierte Zusammenfassung, Eigene Übersetzung)

Vom Erstkontakt zum Hochschulstudium: Fünf Jahre Lebensgeschichte mit „Jane“

	<i>Ereignisse</i>	<i>Aufgabenstellung</i>	<i>Angebote outreach work</i>	<i>Ergebnisse</i>
26. Lebensjahr	Starke Beanspruchung durch die Familienarbeit, soziale Isolation durch den Verlust einer gemeinsamen Basis (=Arbeit) im FreundInnenkreis; Orientierungslosigkeit (letzter Arbeitsplatz sehr unbefriedigend); starke emotionale Ablehnung von allem „was nach Schule riecht“; Auslöser („ <i>critical incident</i> “): Tod des Großvaters führt zu einer depressiven Reaktion und dem Bedürfnis „irgendwas zu tun“	sofort verfügbare Beteiligungsmöglichkeit, die „nicht an Schule erinnert“ und nicht als überfordernd erlebt wird; Angebot, das sich flexibel mit der Kinderbetreuung und Hausarbeit vereinbaren lässt und das leistbar ist	Kochkurs eines lokalen Community Centers (Äquivalent: Volkshochschule), der während des Kurses Kinderbetreuung anbietet	Inklusion in einen sozialen Kontext, positive Erfahrungen mit der eigenen Lernfähigkeit in einem sozialen Feld

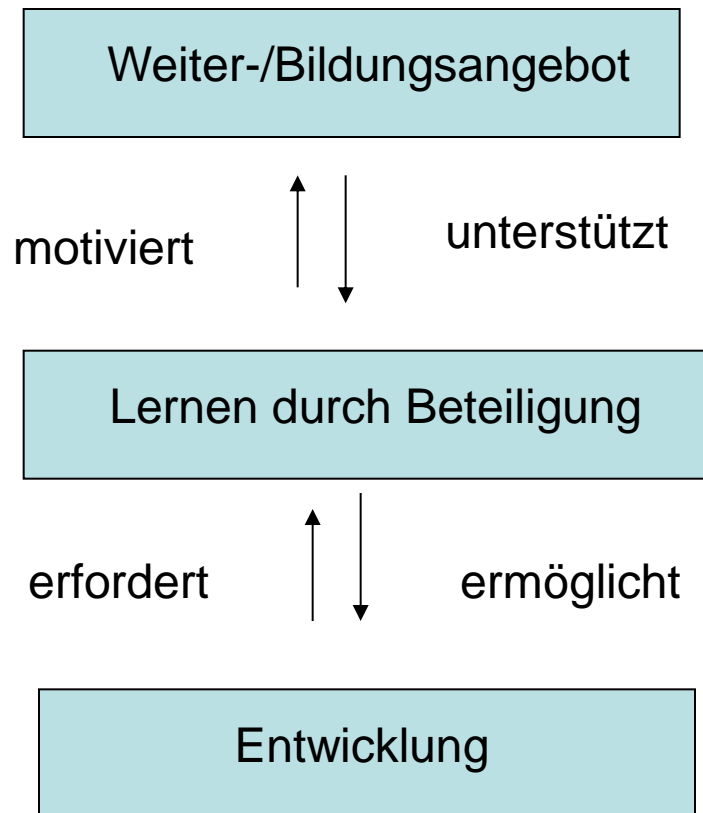
Entwicklung – Lernen - Weiterbildung

Weiterbildungsangebote unterstützen durch Beteiligung motivierte Lernprozesse

Beteiligung an Gemeinschaften/Prozessen motiviert und ermöglicht Lernen, das Entwicklung möglich macht

Entwicklung als Lösung von Aufgaben im Lebenszyklus und als kreative Reaktion auf Veränderungen in der Umwelt;

Alternativen:
zufriedenstellende Lösungen – defizitäre Lösungen



Konsequenzen aus der Perspektivenverschiebung

__veränderte Zielgruppendefinition

__verändertes Verständnis der Aufgaben

__alternative Klassifikation von Projekten und ihren Zielsetzungen

Zielgruppendefinition

Rahmenbedingungen für (informelles) Lernen durch Beteiligung	Empowerment	Angebotsdichte bei Interventionen unterschiedlichen Typs – insgesamt	Durchschnittliche WB-Aktivität	(Teil-) Überschneidung mit traditionell „weiterbildungsfernen“ Zielgruppen
I. Personen mit hinreichend lernförderlichen Umwelten	(wenig Bedarf)	Eingeschränkt offenstehende Angebote werden stark genutzt	hoch	<ul style="list-style-type: none"> - Erwerbstätige über 40 mit hoher Qualifikation - Frauen/Männer in Kinderkarenz mit hoher Qualifikation
II. Personen mit eingeschränkt lernförderlichen Umwelten	Hohe Priorität, Hoher Bedarf	eingeschränkt offenstehende Angebote werden kaum genutzt	niedrig	<ul style="list-style-type: none"> - Formal gering qualifizierte mit stabilen aber lernanreizarmen Arbeitsverhältnis - Bildungsbenachteiligte Frauen in Karenz (Eigenmigration) mit benachteiligendem Arbeitsplatz
III. Personen in lern- und lebensmöglichkeiten (zer-)störenden Umwelten	Prioritär (aber: Ergänzungsverhältnis)	Umfassend – teils mit Verpflichtungscharakter	Sehr niedrig/nur bei Verpflichtung	<ul style="list-style-type: none"> - AsylwerberInnen - Langzeitarbeitslose - SozialhilfebezieherInnen - Suchterkrankte

Aufgaben der Förderung des Lebenslangen Lernens

Bereich	Kurzcharakteristik	Bevölkerungsanteil
A Realisierung bestehender Weiterbildungsinteressen	Weiterbildung wird bereits als Möglichkeit, Ziele in bestimmten Lebensbereichen/Lebensphasen zu erreichen, gesehen; mehr oder minder umfangreiche Unterstützung bei der erfolgreichen Umsetzung von Weiterbildungsplänen notwendig	Ca. ein Viertel bis ein Drittel; mehrheitlich hohes Bildungsniveau und gute berufliche Integration
B Verknüpfung von individuellen Interessen mit Lernmöglichkeiten	Verknüpfung von be- bzw. entstehenden Wünschen „etwas zu verändern“, „ein Problem zu lösen“ usw. mit konkreten Beteiligungsmöglichkeiten (z.B. Projekten) oder Weiterbildungsangeboten	Ca. die Hälfte der Bevölkerung mit ausreichender sozialer Beteiligung und Ressourcen
C Grundlegung von Lerninteressen/-möglichkeiten durch Beteiligung an sozialen Aktivitäten	Zusätzliche Angebote zur Beteiligung an individuell gewählten, sozialen Beteiligungsmöglichkeiten zur Überwindung einer bestehenden Isolation; zusätzliche Ressourcen für langfristige individuelle Entwicklungsmöglichkeiten	Ca. ein Viertel bis ein Fünftel der Bevölkerung; häufig geringes Bildungsniveau; häufig prekäre berufliche Situation

Outreach-Work & Empowerment

Typologie von Aufgabefeldern

Ansatzpunkt Individuen

- __Beteiligungskontexte erschließen
- __Beteiligungsbarrieren
überwinden
- __Soziale Mobilität unterstützen
- __Weiter-/ Bildungsaktivitäten
fördern

Ansatzpunkt Organisationen

- __ Inklusionsfähigkeit in
Beteiligungs- und
Lernprozesse und
Weiterbildung fördern
- __ Zielgruppen aktiv erschließen
(Outreach)
- __ Schnittstellenmanagement für
Individuen ermöglichen
- __ Innovation fördern und
austauschen

Working towards the future

__Finland [2006 – 2009]

__Bildung von Familiennetzwerken bei parallel laufender Familienberatung, Integration in den Arbeitsmarkt

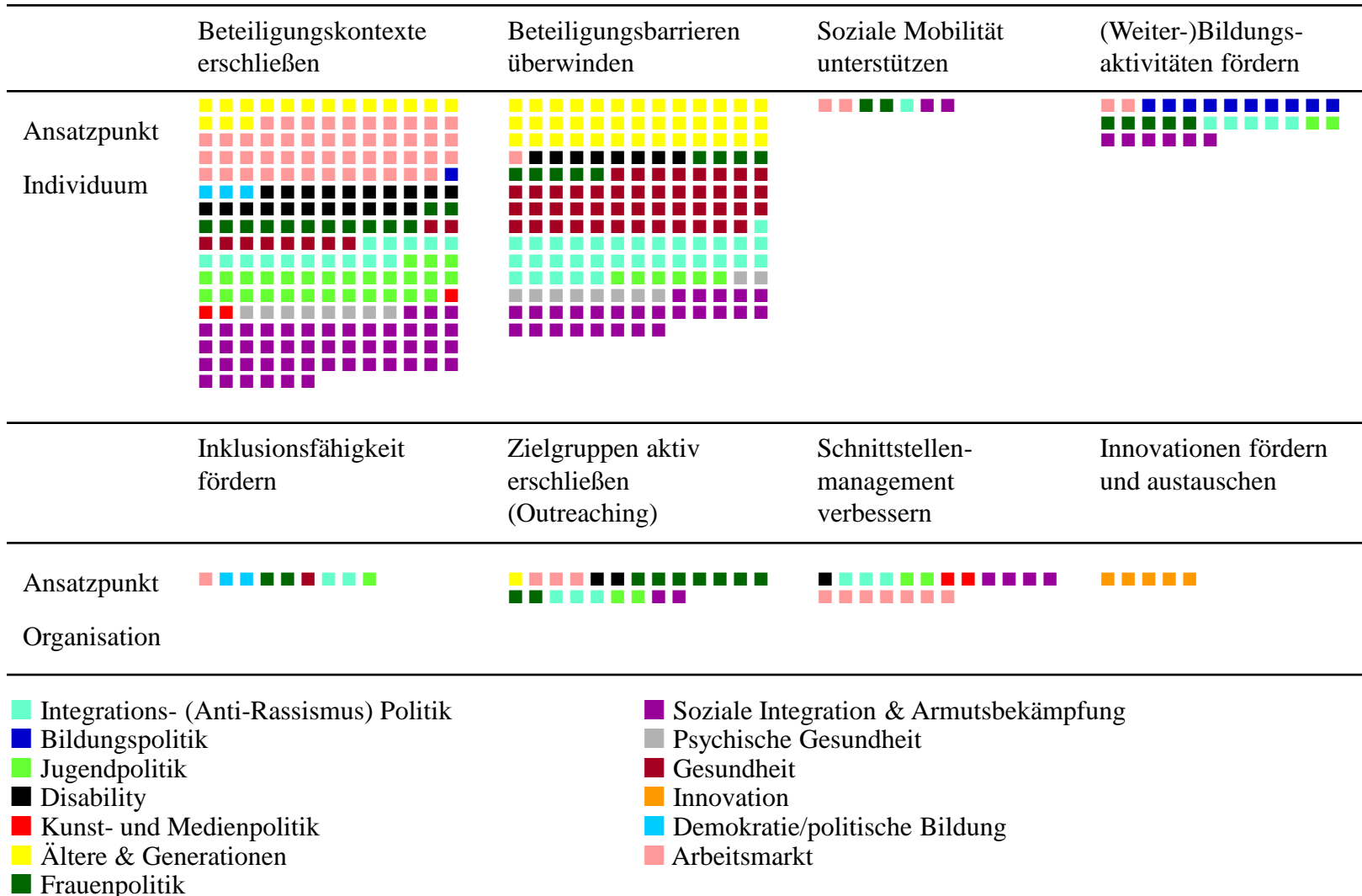
__*Stärken*: Schaffung eines unterstützenden Umfeldes, beratende/therapeutische Begleitung, Entkoppelung der Teilnahme an Netzwerken von einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration

__*Vernetzung*: Aufbau tragfähiger Netzwerke mit arbeitsmarktrelevanten Maßnahmen und Institutionen



Quelle und mehr Informationen: Fleischer et al. 2010, 177 ff.

Angebot in Wien – Verteilung nach Aufgabenstellungen (2010)



Schlussfolgerungen

__die Hilfestellung bei der Überwindung von Teilnahmebarrieren erfordert ein breites Angebotspektrum, das unmittelbar in der Lebenswelt benachteiligter Personen Zugänge schafft und mehrjährige, in Stufen verlaufende, ergebnisoffene individuelle Entwicklungs-, Lern- und (Weiter-)Bildungswege ermöglicht

__Zugang zu Beteiligungsmöglichkeiten zu schaffen und individuelle Krisen abzufangen bilden den Kern von Outreach- und Empowermentstrategien

__die gezielte Schließung von Angebotslücken, die Gewinnung neuer Netzwerkpartner, die Stärkung der Kooperation und die langfristige Finanzierung einzelner Komponenten stehen im Vordergrund der Weiterentwicklung von Outreach Work

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

Kontakt: hefler@3s.co.at



Literatur

- Fleischer, Viktor, Hefler, Günter, & Markowitsch, Jörg (2010). Wissensempowerment - Förderung der beruflichen Weiterbildungskompetenz und Weiterbildungsmotivation von bildungsfernen Personengruppen in Wien - Studie im Auftrage der MA 27 (EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung) der Stadt Wien Langfassung und Projektdokumentation. Wien: 3s research laboratory.
- Hefler, Günter, & Nindl, Sigrid. (2006). Evaluierung von PISA PLUS - Spezielles Weiterbildungskonto - Unveröffentlichter Projektbericht. Wien: 3s Unternehmensberatung.
- Hefler, Günter, & Nindl, Sigrid. (2008). Evaluierung der Leistungen zur "Förderung der beruflichen Entwicklungschancen" 2007/2008 - Unveröffentlichter Projektbericht. Wien: 3s Unternehmensberatung.
- Hefler, Günter. (2013). *Taking steps - Formal adult education in private and organisational life*. Wien: LIT-Verlag.
- McGivney, Veronica. (1990). *Education's for other people: access to education for non-participant adults: a research report*. Leicester: National Institute of Adult Continuing Education.
- McGivney, Veronica. (2006). Attracting new groups into learning: Lessons from research in England. In J. Chapman, P. Cartwright & E. J. McGilp (Eds.), *Lifelong Learning, participation and equity* (Vol. 5, pp. 79-91). Dordrecht: Springer.
- MacKeracher, Dorothy , Suart, Theresa, & Potter, Judith. (2006). Barriers to Participation in Adult Learning - State of the field report: University of New Brunswick.
- Levinson, Daniel, Darrow, Charlotte N. , Klein, Edward B., Levinson, Maria H., & McKee, Braxton. (1978). *The Seasons of a Man's Life*. New York: Alfred A. Knopf.
- Levinson, Daniel J. (1980). Toward a Conception of the Adult Life course. In N. J. Smelser & E. H. Erikson (Eds.), *Themes of work and love in adulthood* (pp. 265-290). Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Levinson, Daniel J., & Levinson, Judy. (1996). *The seasons of a woman's life - A fascinating exploration of the events, thoughts, and life experiences that all women share*. New York: Ballantine Books.
- Lindeman, Eduard C. (1926). *The Meaning of Adult Education* New York: New Republic.
- Rubenson, Kjell. (1976). Recruitment in adult education - a research strategy. In Department of educational research - school of education (Ed.). Stockholm.
- Russell, Willy. (1981). *Educating Rita : a comedy*. London: French.
- Wakeford, Nina. (1993). Beyond Educating Rita: mature students and access courses. *Oxford Review of Education*, 19(1), 217 — 230.

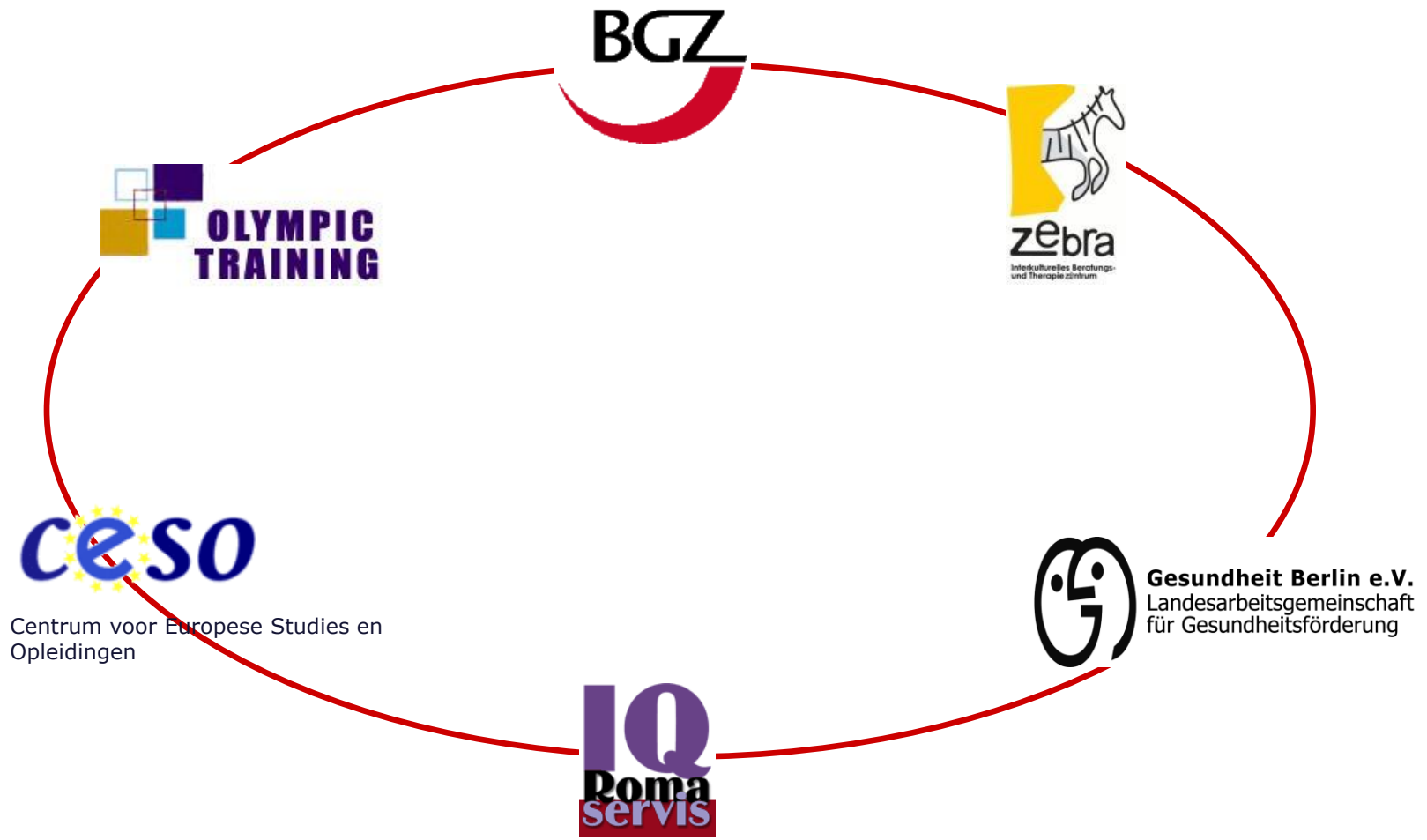
EU-Grundtvig Projekt
„Learning Community –
MigrantInnen als BildungslotsInnen eröffnen
MigrantInnen den Zugang zum Lebenslangen Lernen“

Im Rahmen der abif -Tagung
„Zur Relativitätstheorie des Bildungsverhaltens –
Soziale Milieus, Bedürfnisse und Weiterbildungsmotivation“
5. Juni 2013

Mag.^a Helga Moser

ZEBRA – Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum

ProjektpartnerInnen Learning Community (LC) 2009 - 2012



Ausgangssituation

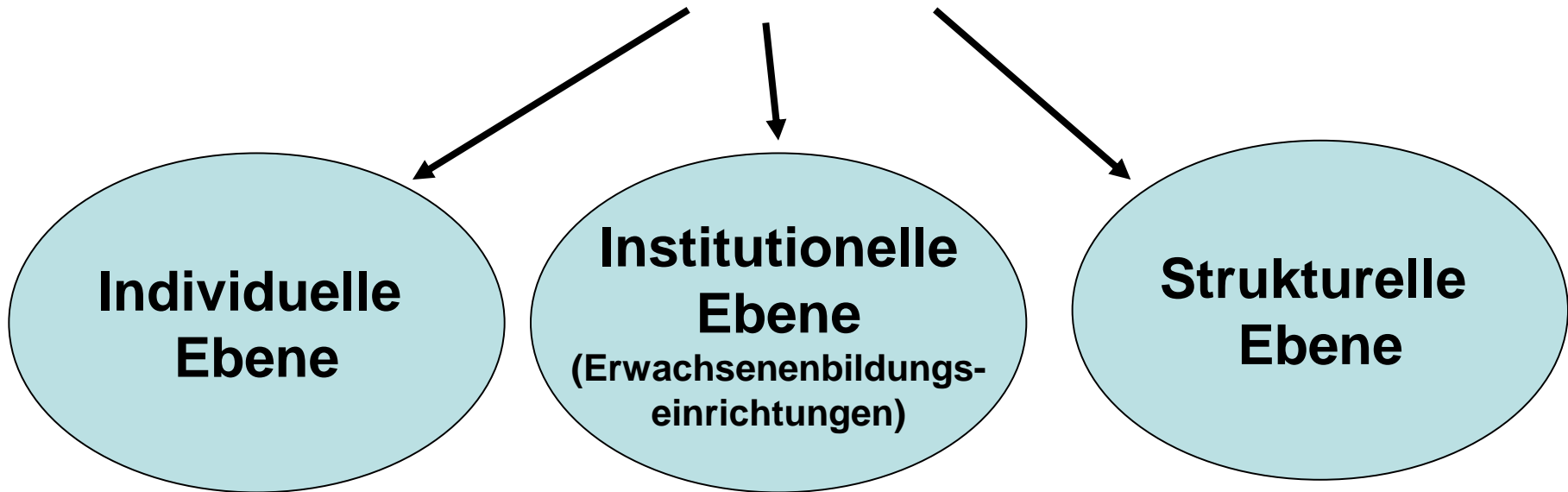
- **Moderne Gesellschaften** sind gekennzeichnet durch Globalisierungs- und Internationalisierungsprozesse, u.a. Migration → Pluralisierung der Gesellschaft
- **Chancengleichheit** im Zugang zu Angeboten des lebenslangen Lernens und sozialer Teilhabe - in Europa nicht für alle gewährleistet.
- **MigrantInnen - heterogene Gruppe**
Aber: in vielen EU-Ländern oft eingeschränkter Zugang zum lebenslangen Lernen.

Ziel des LC Projekts

**Verbesserung des Zugangs zu
Bildungsangeboten von
bildungsbenachteiligten
Personengruppen mit Fokus auf
MigrantInnen.**

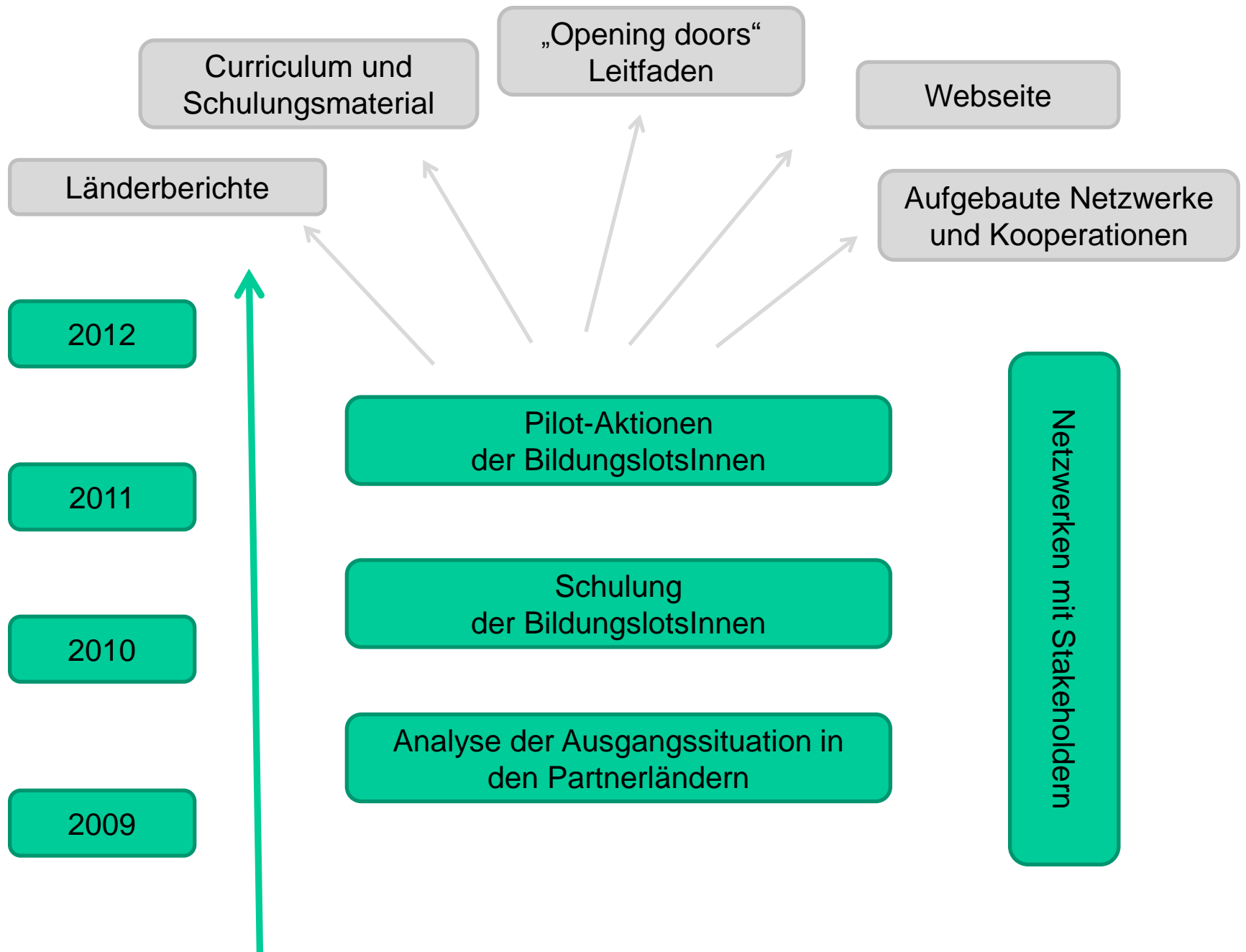
Barrieren

Teilnahme an Erwachsenenbildung



Die Learning Community (LC) Bildungslotsinnen

- **Peer-MultiplikatorInnen Ansatz**
(„BildungslotsInnen“, „Ambassadors“)
- **niederschwelliges, interessens- und lebensraumorientiertes Angebot**



Bildungslotsinnen in Berlin / Deutschland



“In a city like Berlin where many multiplication and facilitation structures already exist, those ambassadors who already work as multipliers in existing neighbourhood institutions had the most wide-ranging impact.”

Bildungslotsinnen in D

Imam



Als Multiplikatorin im Mehrgenerationenhaus „Wassertorstraße“ tätig, u.a. für die Arabische Elternunion.

“I work a lot with elderly migrants so I wanted to find out what they need for lifelong learning in order to pass on this knowledge to my seniors.”

Education Ambassadors in der Region Ilia / Griechenland



“In a period dominated by uncertainty about the future of the country and what structures will survive, a group of six migrants trained as Education Ambassadors put solid effort into the promotion of adult education opportunities. Since it is not the first time that they’ve experienced hardship, they know that it is only through mobilisation that they can achieve positive outcomes.”

Education Ambassadors in GR

Jenny



Geb. in Kuba. Studium Englische Literaturwissenschaft und Öffentlichkeitsarbeit

“It is not a question of motivating migrants to participate in educational opportunities but instead to help the local community and public officials to understand how they could benefit from enhancing the connection between migrants and available educational opportunities.”

Education Ambassadors in Limburg / Niederlande



“Our vision is to see migrants as individuals with their own unique interests and encourage them to (re)enter education that meets their various interests.”

Education Ambassadors in den NL

Shatha



Geb. im Irak, Studium der
Elektrotechnik

“I am exhilarated if a person indeed attends the course that I have helped them find. I would like to do and achieve more, and I can see that the Education Ambassadors concept really works. I noticed that we are role models for others just like our trainers are role models for us”.

Potentiale und Herausforderungen von Peer-MultiplikatorInnen Ansätzen

- Niederschwelligkeit, Lebensraum- und Alltagsorientierung
- Empowerment und Kompetenzen
- Professionelle Begleitung
- Heterogenität der Teilnehmerinnen
- Anerkennung der ehrenamtlichen Tätigkeit
- Nachhaltigkeit
- Grenzen ehrenamtlicher Arbeit

Interkulturelle Öffnung von Erwachsenenbildungseinrichtungen

Maßnahmen

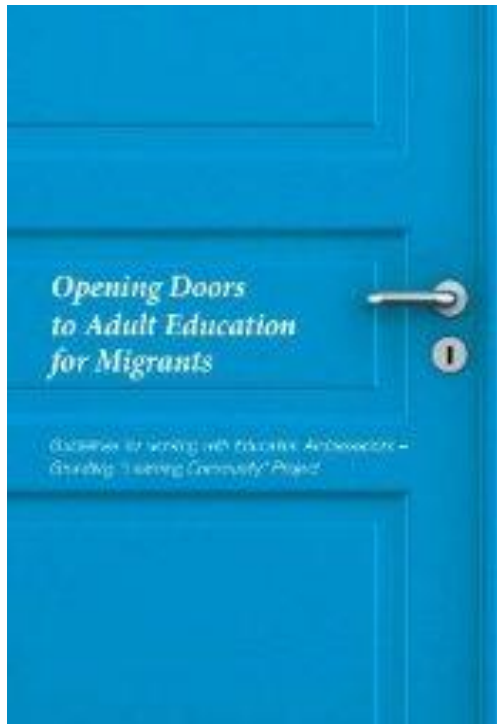
- Verbesserung der gleichberechtigten Teilhabe am bestehenden Bildungsangebot
- aktive Berücksichtigung von MigrantInnen als Zielgruppe bei der Schaffung neuer und Adaption bestehender Angebote

Geschäftsfelder von Bildungseinrichtungen

- Personal
- Kursdurchführung
- Didaktik
- Organisation

(Bauer 2005)

Publikation



"Opening Doors to Adult Education for Migrants – Guidelines for working with Education Ambassadors"

Download:

- **Projekthomepage:** <http://www.learning-community.eu/>
- **Informationen zum Projekt auf der ZEBRA Homepage:**
<http://www.zebra.or.at/projekte.php?show=learningcommunity>

Danke
für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt

ZEBRA – Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum

Mag.^a Helga Moser

Granatengasse 4/III

A - 8020 Graz

Österreich

Tel: + 43 - (0)316- 835630 - 16

E-mail: helga.moser@zebra.or.at

<http://www.zebra.or.at>



Literaturhinweise

- Bauer, Sabine/EQUAL-Entwicklungspartnerschaft "qualifikation stärkt" (2005): Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung von Erwachsenenbildungseinrichtungen.
<http://www.migrant.at/Empfehlungen.pdf>, Stand: 2012-06-25
- Erler, Ingolf; Fischer, Michael (2012): Teilnahme und Nichtteilnahme an Erwachsenenbildung. Sekundarstatistische Auswertungen des Adult Education Survey 2007. Wien.
http://www.oieb.at/upload/4720_OIEB_Studie_Teilnahme_an_Erwachsenenbildung.pdf, Stand: 2012-06-01
- Pohn-Weidinger, Axel; Reinprecht, Christoph (2005): Migrantinnen und Migranten in Wiener Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Ergebnisbericht. Studie im Auftrag der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft "Qualifikation Stärkt".
http://www.soz.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/inst_soziologie/Personen/Institutsmitglieder/Reinprecht/Reinprecht_MigrantInnen_Ergebnissbericht.pdf , Stand: 2012-12-11
- Statistik Austria (2012): Migration & Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren. Wien
- Statistik Austria (Hg.) (2009): Erwachsenenbildung 2007. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Wien: Verlag Österreich.