

Zum Stand der Professionalisierung in Österreich

Gerhard Bisovsky

Zusammenfassung

Der Beitrag beleuchtet Professionalisierungsstrategien für das Personal in der Erwachsenenbildung in Österreich. Er skizziert die Mitarbeiterstruktur dort und benennt anstehende Herausforderungen. Erläutert werden die Angebote der Weiterbildungsakademie Österreich (wba) und von Ö-Cert, welche Kompetenzen für das Personal und die Qualität für die anerkannten Anbieter sichern sollen.

Einleitung

Professionalisierung in Österreich orientiert sich überwiegend an der Verbesserung der Qualität in der Erwachsenenbildung durch qualifiziertes Personal, das professionell handelt. Professionelles Handeln erfordert professionelle Strukturen und als solche werden im Verständnis der erwachsenenbildnerischen Praxis vorwiegend jene gesehen, in denen haupt- oder nebenberufliche Personen tätig sind. Professionelles Handeln bedeutet kompetentes und reflektiertes erwachsenenpädagogisches Handeln, das „in der Regel eine Ausbildung“ voraus setzt (vgl. Gruber 2008, S. 2). Professionelles Handeln erfordert gutes Management, es sollte aber nicht darauf reduziert werden. Das organisationale Handeln ist idealerweise pädagogisch und erwachsenenbildnerisch begründet und belegt. Diese pädagogische Dimension professionellen erwachsenenbildnerischen Handelns wird von staatlichen Qualitätsinitiativen wie Ö-Cert¹, das den Nachweis pädagogischer Kompetenz vorsieht, gestützt.

Das Ausmaß und die Tiefe der Professionalisierung in der österreichischen Erwachsenenbildung ist vor dem Hintergrund der Ausprägung und der Strukturierung der Erwachsenenbildungspolitik, der Verfasstheit der Erwachsenenbildung und schließlich auch in Zusammenhang mit der Mitarbeiterstruktur zu sehen, weshalb nun auf diese drei Dimensionen kurz eingegangen werden soll.

Vielfältige Zuständigkeiten und eine unübersichtliche Weiterbildungslandschaft

In Österreich sind neben den drei Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden), die für die Erwachsenenbildung zuständig sind bzw. Teile der Erwachsenenbildung direkt oder indirekt (beispielsweise über Bildungskonten und Individualförderung von Lernenden) bezuschussen, gezählte neun Bundesministerien für Erwachsenenbildung zuständig bzw. sie treten als Förderer von Erwachsenenbildung auf und betreiben diese zum Teil (vgl. Bisovsky 2013, S. 150). Lassnigg (2011) spricht von einer geringen Steuerung durch die öffentliche Hand, die sich – im Verbund mit den unterschiedlichen Zuständigkeiten, einer ausgeprägten Marktorientierung und dem dominierenden Arbeitsmarktservice als größter Auftraggeber der österreichischen Erwachsenenbildung – auf die geringe Professionalisierung in der Erwachsenenbildung auswirke. Der Stand der Professionalisierung spiegelt die Verfasstheit und Strukturen der Erwachsenenbildung wider, die politische Praxis wiederum wirke auf die Professionalisierung in der Erwachsenenbildung (Ebd., S. 51). Lassnigg sieht eine geringe Einflussnahme der Professionalisten, die für ihn die Lehrenden sind, auf die Politiken zur Erwachsenenbildung und moniert die hauptsächliche Orientierung der Professionalisierung an der Qualitätsverbesserung (Ebd., S. 39), was sich in den gegenwärtigen Beiträgen auf der europäischen Ebene zeigt (vgl. Brock/Buiskool 2013).

Die im Aktionsplan Erwachsenenbildung der Europäischen Kommission formulierten Qualitätsziele sind breiter aufgestellt und beziehen sich nicht nur auf die Qualität der Lehrenden. Eine besondere Aufmerksamkeit wird gefordert für eine Verbesserung der Didaktik des Lernens Erwachsener, für die berufliche Weiterentwicklung des in der Erwachsenenbildung tätigen Personals, vor allem der Lehrkräfte. Auch die Gesamtqualität der Anbieter ist ein wichtiger Punkt wie die Qualität des Unterrichts, unter welchen Rahmenbedingungen und in welchen Räumlichkeiten dieser stattfinden kann (Europäische Kommission 2006, S. 7 f.).

Die österreichische Erwachsenenbildungslandschaft zeichnet sich durch sehr vielfältige Strukturen aus, die die Orientierung für Interessierte erschweren und gleichzeitig kein klares Bild über Erwachsenenbildung, ihre Aufgaben und Tätigkeitsbereiche, vermitteln. So ist es auch nicht weiter verwunderlich, dass ein verschwommenes Bild über Erwachsenenbildung in der Bevölkerung Auswirkungen auf das Selbstbild von Erwachsenenbildner/innen und auf das gering ausgeprägte Professionsverständnis hat.

Die historisch gewachsene Trägerstruktur wurde im Laufe der vergangenen Jahrzehnte durch einen erstarkenden privatwirtschaftlichen Sektor ergänzt, dessen Entwicklung durch die Arbeitsmarktpolitik und den öffentlichen Arbeitsmarktservice als größten Auftraggeber von Erwachsenenbildung befördert wurde.

Überspitzt formuliert können wir heute davon ausgehen, dass (beinahe) jeder Anbieter (beinahe) alles anbietet und ein kohärentes System der Erwachsenenbildung nicht zu sehen ist, wenngleich sich ein solches abzuzeichnen beginnt. Bevor ich darauf zu sprechen komme, möchte ich noch kurz auf die in der Erwachsenenbildung Tätigen eingehen.

Zur Struktur der Mitarbeiter in der österreichischen Erwachsenenbildung

Für den gesamten Sektor der österreichischen Erwachsenenbildung, der auf ungefähr 2.000 Organisationen geschätzt wird (vgl. öibf 2004, S. 4) gibt es keine Statistik über die Zahl und Struktur der Mitarbeiter. Diese liegt nur für einen Teil des non-formalen Sektors der Erwachsenenbildung vor, nämlich für jene Verbände der Erwachsenenbildung, die in der „Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs“ (KEBÖ) vertreten sind, die allerdings laut Adult Education Survey 2011/12 etwa ein Viertel Teilnahme an non-formaler Erwachsenenbildung aufweisen können (vgl. Statistik Austria 2013, S. 84).

In der KEBÖ sind 10 österreichweit tätige gemeinnützige Verbände vertreten, von denen der Verband Österreichischer Volkshochschulen – gemessen an der Nachfrage (Anzahl der Teilnahmen) – der größte ist. Dem VHS-Verband folgen die den Sozialpartnern zuzuordnenden, hauptsächlich berufsbildenden, Einrichtungen der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und des landwirtschaftlichen Sektors.

Die KEBÖ-Statistik 2012 weist insgesamt rund 92.000 Beschäftigte aus, von denen ca. 6 % hauptberuflich beschäftigt sind, rund 64 % nebenberuflich und 30 % ehrenamtlich tätig sind. Die nebenberuflichen Tätigkeiten werden in den meisten Fällen von den Lehrenden (= Pädagog/innen) ausgeübt, wie die nachfolgende Tabelle zeigt.

Tabelle 1: Arten der Beschäftigung in der KEBÖ (2012)
(Quelle: KEBÖ Statistik 2012, eigene Berechnungen)

Beschäftigte gesamt	92.125	Anteil an allen Beschäftigten	dav. Päd. in %
Hauptberuflich Beschäftigte	5.871	6,37 %	31,60 %
Nebenberuflich Tätige	58.587	63,60 %	95,94 %
Ehrenamtlich Tätige	27.667	30,03 %	19,30 %

Der Anteil der ehrenamtlich Tätigen schwankt zwischen den Verbänden sehr stark. Er spiegelt ohne Zweifel die unterschiedliche finanzielle Ausstattung der jeweiligen Träger wider, wohl aber auch das Profil (Struktur und Gestaltung des Angebotes) und den Aktionsbereich. Während jene Verbände, deren Schwerpunkt im Kursbereich und geografisch eher in städtischen Agglomerationen bzw. in mittleren oder größeren Gemeinden liegt, eine sehr geringe Anzahl an ehrenamtlichen Mitarbeitern im operativen Bereich haben (0,6 % bei den Volkshochschulen, keine ehrenamtlich Tätigen gibt es bei den berufsbildenden Einrichtungen der Wirtschaftskammer und der Arbeitnehmer), haben Verbände mit einem hohen Anteil an Einzel- und Sonderveranstaltungen und mit einem Schwerpunkt in kleineren Gemeinden und ländlichen Regionen höhere Anteile an ehrenamtlich Tätigkeiten, die sich zwischen 16 % bei den agrarischen Fortbildungsinstituten über 40 % bei den Bildungswerken bis hin zu 65 % in der katholischen Erwachsenenbildung bewegen.

Allgemein, und über einen Zeitraum von etwa zehn Jahren gesehen, nimmt die Anzahl der ehrenamtlich Tätigen ab und die der haupt- und nebenberuflich Tätigen zu. Der hohe Anteil von ehrenamtlich Tätigen in jenem Teil der Erwachsenenbildung, den wir hier darstellen, stellt aber auch den Anspruch nach professionellem Handeln vor große Herausforderungen.

Auch ist eine Zunahme der Steuerung in der Erwachsenenbildung durch die öffentliche Hand zu beobachten. Dies geschieht in jenen Angebotsbereichen, in denen Grundlagen für das weitere Lernen gelegt werden (wie in der Basisbildung) und im Nachholen von Bildungsabschlüssen im zweiten Bildungsweg: Pflichtschulabschluss, Berufsreifeprüfung (vgl. Bisovsky 2013). Formen der kooperativen Steuerung finden sich im Bereich der Qualitätsentwicklung in der vielbeachteten Weiterbildungsakademie Österreich, die wichtige Impulse für die Professionalisierung in der Erwachsenenbildung gibt, und auf die nun weiter eingegangen werden soll.

Weiterbildungsakademie Österreich (wba)

Die Weiterbildungsakademie Österreich ist ein Anerkennungsverfahren für Kompetenzen von Erwachsenenbildnern in den vier Tätigkeitsbereichen Lehre, Bildungsmanagement, Beratung und Bibliothekswesen.

Grundlage des Anerkennungsverfahrens ist ein standardisiertes Curriculum, das die Kompetenzen beschreibt, die sich aus den beruflichen Anforderungen in der Erwachsenenbildung ergeben. Diese Anforderungen wurden in einem Entwicklungsprojekt von Vertretern mehrerer Verbände der Erwachsenenbildung unter der Federführung und Projektleitung des Verbandes Österreichischer Volkshochschulen erarbeitet. In den Entwicklungsprozess einbezogen waren das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung sowie Expert/innen aus Universitäten und Hochschulen (vgl. Heilinger 2012, S. 73).

Träger der Weiterbildungsakademie ist das „Kooperative System der österreichischen Erwachsenenbildung“, das Verbände der Erwachsenenbildung und das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung umfasst. Während in der ersten Phase 2007 bis 2013 das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (BifEB) die Projektleitung übernommen hat, geht diese mit Anfang 2014 auf das Kooperative System über. Die Leitungsaufgaben werden kollektiv von einigen Verbänden der Erwachsenenbildung übernommen, das BifEB bleibt aber weiterhin Partner im Kooperativen System. Damit ist auch die staatliche Erwachsenenbildung vertreten, da das Bundesinstitut eine nachgeordnete Dienststelle der Abteilung Erwachsenenbildung im Unterrichtsministerium ist.

Die Kompetenzen werden auf zwei Niveaus akkreditiert, mit einem Zertifikat im Umfang von 60 ECTS sowie einem Diplom mit ebenfalls 60 ECTS. Das Curriculum für das Zertifikat umfasst sieben Kompetenzbereiche mit Detailkompetenzen, wie die folgende Tabelle zeigt:

Tabelle 2: Kompetenzbereiche Weiterbildungsakademie (Quelle: wba-Zertifikat: Zertifizierte/r Erwachsenenbildner/in. http://wba.or.at/login/downloads/Curriculum_wba-Zertifikat.pdf [2013-12-22])

1. Bildungstheoretische Kompetenz Grundlagen der Pädagogik Erwachsenenbildung/Andragogik Gesellschaft und Bildung	5. Kompetenz in Bibliothekswesen und Informationsmanagement Öffentliche Bibliotheken und ihre gesellschaftliche Bedeutung Grundlagen des Informationsmanagements Bibliothekswesen und Informationsmanagement
2. Didaktische Kompetenz Grundlagen der Didaktik Didaktik in der Erwachsenenbildung Arbeiten mit Gruppen	6. Soziale Kompetenz Kommunikation in Theorie und Praxis Gesprächsführung Rhetorik Feedback Konfliktmanagement in Theorie und Praxis
3. Managementkompetenz (für Bildung) Grundlagen des Bildungsmanagements Bildungsmanagement	7. Personale Kompetenz Stärken- und Schwächenanalyse Analyse und Reflexion eignen Handelns und Verhaltens
4. Beratungskompetenz Grundlagen der Beratung Beratung	

Das Kompetenzanerkennungsverfahren beginnt mit einer Standortbestimmung und endet mit einer Zertifizierungswerkstatt, in der Feedback zu den erworbenen Kompetenzen aus der Gruppe der Teilnehmer/innen der Zertifizierungswerkstatt gegeben wird. Das Diplom beinhaltet eine Spezialisierung in die vier Bereiche Lehre, Management, Beratung und Bibliothekswesen. Es schließt mit einem Kolloquium und bietet auch eine Anbindung an den tertiären Sektor mit einem von der Universität Klagenfurt in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Erwachsenenbildung durchgeführten Universitätslehrgang Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Alle Abschlüsse werden von einer eigenen Akkreditierungsgruppe geprüft, in der sowohl Personen aus der Praxis als auch aus der Erwachsenenbildungswissenschaft vertreten sind. Voraussetzungen für die Zulassung zur wba sind unter anderem 500 Stunden Praxis in der Erwachsenenbildung für das wba-Zertifikat und 900 Stunden für das wba-Diplom. Die verpflichtende Praxis kann entweder an einer Einrichtung der Erwachsenenbildung erfolgen, die in der KEBÖ vertreten ist oder in Organisationen bzw. Abteilungen, deren „Leitbilder oder Aufgaben eindeutig erwachsenenbildnerische Zusammenhänge erkennen lassen, oder in Betrieben und öffentlichen Einrichtungen, die in der Weiterbildung aktiv sind“ (Curriculum zum wba-Zertifikat, S. 28). Die Einrichtungen müssen „ethische und demokratische Grundrechte“ achten. Und: Das „Vermitteln von Esoterik und andere(n) Formen von Dienstleistungen mit esoterischen Inhalten (zählt) nicht als erwachsenenbildnerische Tätigkeit im Sinne der wba“ (a. a. O.). Ähnliche normative Bestimmungen gelten auch für andere Maßnahmen im Bereich der Qualitätsverbesserung, die ich noch später beschreiben werde.

Die Steuerung der Weiterbildungsakademie erfolgt durch das „Kooperative System der Erwachsenenbildung in Österreich“, das für sich in Anspruch nimmt, die „Branche Erwachsenenbildung“ zu repräsentieren. Dass diese Annahme nicht ganz unberechtigt ist, zeigt die Reichweite der wba, die über die in der KEBÖ vertretenen Verbände der Erwachsenenbildung weit hinausgeht, wie die folgende Tabelle zeigt:

Tabelle 3: wba-Statistik, Dezember 2013 (Quelle: wba)

Personen/Angebote	Gesamt	Davon KEBÖ	Andere in %
Standortbestimmungen	1.211	523	56,74 %
Zertifikate	682	327	52,12 %
Diplome	163	85	48,17 %
Akkreditierte Angebote	983	740	24,72 %

Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmer/innen an den Standortbestimmungen werden anderen Organisationen als den in der KEBÖ vertretenen Verbänden zugerechnet, dies trifft auch für die Zertifikate zu. Beim Diplom liegen die Teilnehmer/innen aus den KEBÖ-Verbänden leicht vorne, hingegen sind die KEBÖ-Verbände bei den akkreditierten Angeboten deutlich in der Überzahl. Hier handelt es sich um Weiterbildungsangebote, die sich am wba-Curriculum orientieren und auf Antrag von der wba akkreditiert werden können.

Effekte der Weiterbildungsakademie und von Ö-Cert in Hinblick auf die Qualitätsverbesserung der Angebote und der Anbieter von Erwachsenenbildung

Heilinger (2012) beschreibt mehrere „Professionalisierungsbeiträge“ der Weiterbildungsakademie: Berufsbildung und Qualifikation, Identitätsstiftung, wba-Standards in den Weiterbildungsangeboten der Branche, qualifiziertes Personal, Qualitätssicherung, wertschätzender Umgang mit Menschen und Ressourcen, Innovation, Kreativität und Zukunftsorientierung, weitere Akademisierung und: „Eingang in Förderrichtlinien“ (Ebd., S. 77 ff.).

Die österreichische Erwachsenenbildungspolitik hat in den vergangenen Jahren einige bemerkenswerte eigenständige Akzente gesetzt. Kostenfreie Programme für Basisbildung und für den Hauptschulabschluss wurden entwickelt. Auf der Grundlage österreichweiter Curricula und von Programmplanungsdokumenten wurden zwischen den neun Bundesländern und dem Bund gemeinsame Vereinbarungen nach § 15a Bundesverfassungsgesetz zur Durchführung dieser Programme getroffen. Die Finanzierung der Durchführung erfolgt zu 50 % aus Bundesmitteln und zu 50 % aus den Mitteln der jeweiligen Bundesländer. Die Anbieter werden auf Bundesebene akkreditiert, auf Landesebene wird entschieden welche Anbieter welche Vorhaben realisieren können. In den Programmplanungsdokumenten zu beiden Programmen fin-

den sich Querbezüge zur Weiterbildungsakademie und den von ihr akkreditierten Kompetenzen und Qualifikationen. Leider wurden im Zuge der erwachsenengerechten Neukonzeption des Hauptschulabschlusses als Pflichtschulabschluss die Qualifikationen für Lehrende und prüfende Lehrkräfte höher angesetzt als sie derzeit über die wba erreichbar sind, sodass ein gutes Teilinstrument zur Integration der Erwachsenenbildung in das Bildungssystem wie die wba teilweise entwertet wurde. Derzeit werden Überlegungen diskutiert wie ein upgrading der Qualifikationen erfolgen kann.

Ein zweites Beispiel ist Ö-Cert, welches die Qualitätsmerkmale von Erwachsenenbildungsorganisationen bewertet. Dieses Zertifizierungssystem dient dazu, die Bestimmungen in den einzelnen Bundesländern zur Individualförderung zu harmonisieren und damit den Lernenden den Zugang zu Bildungsförderungen bei Kursbesuch zu ermöglichen, ohne dass sich einzelne Anbieter in allen Bundesländern akkreditieren lassen müssen, was mit zum Teil nicht unbeträchtlichen Kosten verbunden ist. Die Akkreditierung für Ö-Cert umfasst mehrere Kriterien, auf die hier nicht alle eingegangen werden kann. Die in diesem Zusammenhang wohl relevantesten Kriterien sind der Nachweis der pädagogischen Kompetenz in einer Organisation, der neben anderen auch durch Personen mit wba-Abschluss erbracht werden kann. Wie weiter oben bereits erwähnt, finden sich ähnliche normative Bestimmungen zum Charakter einer Erwachsenenbildungsorganisation wie in der wba. Es werden keine Einzelunternehmen berücksichtigt, sondern nur Organisationen bzw. organisationsähnliche Strukturen. Esoterik und Therapie werden ausgeschlossen.

Die Weiterbildungsakademie ist keinesfalls ein isoliertes Produkt, das keine Effekte auf ein System Erwachsenenbildung hat. Zwar beschränken sich die Effekte auf die vom Bundesstaat und von den Ländern geförderten Programme, die nur einen Teil der österreichischen Erwachsenenbildung ausmachen. Die Effekte etwa von Ö-Cert auf Interessent/innen an Erwachsenenbildung und auf Teilnehmer/innen in der Erwachsenenbildung können noch nicht seriös beurteilt werden. Es besteht aber Grund zur Annahme, dass Ö-Cert den Charakter einer Empfehlung bekommen kann. Und dafür stehen auch die über die Weiterbildungsakademie erwerbenden bzw. akkreditierbaren Kompetenzen.

Resümee und Ausblick

Mit dem Curriculum der Weiterbildungsakademie wurde ein gemeinsames Verständnis von Kompetenzen von Erwachsenenbildner/innen in Österreich entwickelt, das eine inhaltlich fundierte Grundlage für ein besseres Verständnis von Erwachsenenbildung bietet. Mit der Weiterbildungsakademie als Akkreditierungsinstanz von Kompetenzen und von Qualifikationen von Personen, die in der Erwachsenenbildung tätig sind, wurde ein zeitgemäßes Instrument entwickelt, mit dem formal erworbene sowie non-formal und informell erworbene Kompetenzen validiert und anerkannt werden können. Die Weiterbildungsakademie würde sich für den kommenden Nationalen Qualifikationsrahmen auch gut als „Qualitätsvergebende Stelle“ (QVS) eignen, die für den Sektor Erwachsenenbildung zuständig ist.

Die Etablierung der Weiterbildungsakademie ist eine geeignete Maßnahme auch und gerade für Personen, die ehrenamtlich in der Erwachsenenbildung tätig sind, um ihre Kompetenzen sichtbar zu machen, zusätzliche Kompetenzen zu erwerben und schließlich ihre erwachsenenbildnerischen Qualifikationen zertifizieren zu lassen.

Mit der Einbettung der Abschlüsse, die durch die Weiterbildungsakademie erworben werden können, in regulierte Systeme in der Erwachsenenbildung gelingt es, die pädagogische Kompetenz in den Vordergrund zu bringen.

Angesichts einer heute dominierenden Praxis, die logistische und Managementüberlegungen in den Vordergrund treten lässt und pädagogische Überlegungen in den Hintergrund drängt, ist es wichtig und notwendig, das Pädagogische besser zu positionieren.

Die Weiterbildungsakademie hat, wie bereits kurz erwähnt, auch dazu geführt, dass in den Organisationen der Erwachsenenbildung Seminare und Trainings angeboten werden, die sich auf das wba-Curriculum beziehen und von dieser auch akkreditiert werden können. Damit verbessert sich die Durchlässigkeit für die in der Erwachsenenbildung Tätigen und insbesondere für die Lehrkräfte, die in vielen Fällen in mehreren Organisationen und Institutionen tätig sind.

Das berufsbegleitende Angebotsspektrum für Personen, die in der Erwachsenenbildung tätig sind, hat sich erweitert. Für Diejenigen, die in der Erwachsenenbildung tätig sein wollen, gibt es allerdings noch keine Angebote, die sich an den wba-Standards orientieren.

Die Weiterbildungsakademie zeigt Effekte für die Professionalisierung, indem Standards gesetzt werden, die Verbindungen zu bundesstaatlichen Maßnahmen ermöglichen. Die Professionalisierung wird von der „Branche“ vorangetrieben und durch das „Kooperative System“ gestützt. Die Grenzen dieser Professionalisierung sollen aber nicht unerwähnt bleiben, sie zeigen sich nämlich dort, wo es keine Strukturierung des Sektors und kein kohärentes System Erwachsenenbildung gibt.

Anmerkungen

- 1 Ö-Cert steht für die gegenseitige Anerkennung von Erwachsenenbildungsorganisationen und deren qualitätssichernde Maßnahmen zwischen dem Bund und den einzelnen Ländern. Diese Anerkennung hat zur Folge, dass nur mehr ein Antrag gestellt werden muss, während davor überregional tätige Anbieter mehrere Antragsverfahren durchlaufen mussten.
- 2 Die Standortbestimmung ist der erste Schritt des Zertifizierungsprozesses und beinhaltet alle Nachweise von Kompetenzen und eine Rückmeldung, welche Inhalte bereits erfüllt sind und wie die fehlenden Inhalte ergänzt werden können.

Literatur

Bisovsky, Gerhard (2013): Erwachsenenbildungspolitik und Steuerung durch kooperative Prozesse. In: Stifter, Christian H. & Filla, Wilhelm (Hrsg.): Plädoyer für eine gesellschaftspolitische Erwachsenenbildung. Festschrift für Hans Altenhuber. Innsbruck-Wien-Bozen: StudienVerlag, S. 141-154.

- Broeck, Simon/Biskool, Bert-Jan (2013): Developing the adult learning sector. Quality in the Adult Learning Sector. Final report. Zoetermeer: Panteia http://ec.europa.eu/education/adult/doc/quality_en.pdf [2013-12-2].
- Europäische Kommission (2006): Erwachsenenbildung: Man lernt nie aus. Brüssel KOM(2006) 614 endgültig. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006DC0614:DE:NOT> [2013-12-22]
- Gruber, Elke (2008): Qualifikationen, Professionalität und Qualitätssicherung des Personals in der Erwachsenenbildung – was kann die Universität beitragen? Ein E-Mail Interview. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs 4/2008. www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-4/meb08-4.pdf [2013-12-22].
- Heilinger, Anneliese (2012): Professionalisierung mit Kompetenz steuern am Beispiel der Weiterbildungsakademie Österreich. In: Gruber, Elke & Wiesner, Gisela (Hg.): Erwachsenenpädagogische Kompetenzen stärken. Kompetenzbilanzierung für Weiterbildner/-innen. Bielefeld: Bertelsmann, S. 59-81.
- Lassnigg, Lorenz (2011): Contradictions in adult education structures and policies in Austria: their interrelation with the professional development of educators. In: European Journal for Research on the Education and Learning of Adults, Vol.2, No.1, 2011, S. 37-55. www.rela.ep.liu.se/issues/10.3384_rela.2000-7426.201121/rela0028/10.3384rela.2000-7426.rela0028.pdf [2013-12-22].
- öibf (2004): Qualitätssicherung und –entwicklung in der österreichischen Erwachsenenbildung. Eine Studie im Rahmen des Projekts „Instrumente zur Sicherung der Qualität und Transparenz in der Erwachsenenbildung in Österreich“ (INSI-QUEB). Projektleitung: Peter Schlögl. www.oebf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=12614 [2013-12-22]
- Statistik Austria (2013): Erwachsenenbildung. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Wien.