

Beschäftigte ‚mit Migrationshintergrund‘ in der österreichischen Weiterbildung

Annette Sprung

Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft
Arbeitsbereich Erwachsenenbildung/Weiterbildung

Themen

- Interkulturelle Öffnung
- Personalentwicklung - Argumente
- Ausgewählte Studienergebnisse aus Ö: Hinderliche und förderliche Aspekte im Zugang zum Berufsfeld Weiterbildung
- Entwicklungen in der Praxis – ‚Leitlinien für die Erwachsenenbildung in der Migrationsgesellschaft‘

Interkulturelle Öffnung



- Zugänglichkeit von Bildung für ALLE Bürger_innen
- Nicht-diskriminierender Umgang
- Herausforderungen wie z.B. Mehrsprachigkeit
- Neue Aufgaben, Angebote
- Interkulturelle Öffnung auf unterschiedlichen Ebenen, u. a. Personalentwicklung

Personalentwicklung – Erhöhung des Migrant_innenanteils



- Argumente
 - Soziale Gerechtigkeit, Repräsentation, Partizipation
 - Diversität als Potenzial
- Migrationsbezogenes ‚Kapital‘: z.B. Mehrsprachigkeit, kulturelles Wissen, Vertrauensbasis/Identifikation, Empowerment etc.
- Gelebte Praxis oder Gleichstellungsrhetorik?
- Problem des ‚Othering‘ nicht gelöst

Studie Österreich (2012-2014)

Zugang von Pädagog_innen mit Migrationsbiografien in das Berufsfeld EB? Verwertung von migrationsbedingtem Kapital? Fördernde und hinderliche Faktoren?

Ausgewählte Ergebnisse:

- Soziales Kapital, rechtliche Rahmenbedingungen
- Rassismus und sprachliche Barrieren
- Strategien – migrationsspezifisches Kapital

Kukovetz, B.; Sadjed, A.; Sprung, A. (2014): (K)ein Hindernis!? Fachkräfte mit Migrationsgeschichte in der Erwachsenenbildung, Wien: Löcker.

Praxistransfer

Leitlinien für die Erwachsenen-
bildung in der Migrationsgesellschaft

<https://migrationsgesellschaft.wordpress.com/>

Ziele



- Aktive Auseinandersetzung mit Migrationsgesellschaft anregen (Diskussion, Reflexion, Position beziehen)
- Verantwortung benennen; Veränderung anstoßen
- Orientierung (wie können Prozesse der Umgestaltung in Gang gesetzt, umgesetzt und weiterentwickelt werden?)
- Rahmen schaffen für migrationsrelevante Veränderungen; gemeinsame Standards setzen
- ‚Selbstverpflichtung‘ (u.a. Eintreten für Antidiskriminierung, diversitätsorientierte Politik etc.)
- Diskussions- und Reflexionskultur der jeweiligen Organisation entwickeln

Handlungsfelder

1. Selbstverständnis/Leitbilder
2. Personal
3. Angebote
4. Kommunikation innen und außen
5. Strukturelle-organisationale Ebene

Ausblick

- Verbreitung österreichweit
- Dokument als „Plattform“, um Diskussionsprozess voranzutreiben
- Einsatz als strategisches Instrument (politische Forderungen entwickeln, Austausch der Bildungsinstitutionen fördern und gemeinsame Entwicklungen inspirieren, Orientierung für Organisation für kontinuierliche Weiterarbeit)
- Begleitete Implementierung u. Verbreitung geplant (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Literatur

- Sprung, Annette (2015): Fachkräfte mit Migrationsgeschichte. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung. 2/2015, S. 46 – 48.
- Sprung, Annette; Sadjed, Ariane; Kukovetz, Brigitte (2015): The use of migration-related competencies in continuing education. Individual strategies, social and institutional conditions. In Studies in Continuing Education, 37,3/2015. 286-301
- Sprung, Annette (2015): „Man muss auf mehreren Klavieren spielen können...“. Der „Wert“ einer Migrationsbiografie im Berufsfeld Weiterbildung. In: Weiterbildung: Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends. 6/2015. S. 30-33.
- Kukovetz, Brigitte; Sprung, Annette (2014): Is adult education a ‘white’ business? Professionals with migrant backgrounds in Austrian adult education. In: European Journal for Research on the Education and Learning of Adults (RELA), Vol. 5, 2/2014, pp. 161–175.
- Sprung, Annette (2014): Erwachsenenbildung „mit Migrationshintergrund“ (?) Institutionelle Strategien zwischen Diversity und Antidiskriminierung. In: Österreichische Volkshochschulzeitung, Heft 250 (2014)
- Kukovetz, Brigitte; Sadjed, Ariane; Sprung, Annette (2014): (K)ein Hindernis!? Fachkräfte mit Migrationsgeschichte in der Erwachsenenbildung, Wien: Löcker.