



Die Österreichische Volkshochschule

Magazin für Erwachsenenbildung

Schwerpunkt

Persönlichkeits- entwicklung, Persönlichkeitsbildung

Wirkungen von
Erwachsenenbildung

**Wirtschaft, Gesellschaft,
Individuen**

SEITE 2

Outreach, Diversity,
Empowerment.

**Empfehlungen zur Erhöhung
der Lernbeteiligung**

SEITE 21

Doyen der VHS: Denken
lehren und lernen

**Zum 90. Todestag von
Ludo Moritz Hartmann**

SEITE 26

Die Kraft der Bescheidenheit oder

Von der Leichtigkeit des Lernens und dem Gewicht der Entwicklung

Schwerpunkt

Persönlichkeitsentwicklung hat in den letzten zwei Jahrzehnten in Aus- und Fortbildungskonzepten laufend an Bedeutung gewonnen. Was aber ist damit gemeint? Welche Konsequenzen hat der verwendete Entwicklungsbegriff auf das professionelle Handeln als Veranstalterin oder Lehrende? Welche Aspekte von Persönlichkeit sind dabei zu berücksichtigen? Vor allem aber: Was hat eine Teilnehmerin davon, wenn wir die Perspektive von Entwicklung stärker berücksichtigen?

ELMAR TÜRK

(Ich verwende überwiegend die weibliche Form, gemeint sind immer beide Geschlechter.)

Ich möchte mich zunächst dem Begriff der Entwicklung zuwenden. Welchen Unterschied gibt es zwischen Entwicklung und Lernen? Sogar Profis der Bildungsszene reagieren manchmal entrüstet auf diese Unterscheidung. Aber wir werden sehen, dass gerade eine solche Unterscheidung viel Sinn machen kann.

Jean Piaget unterscheidet in einem strukturellen Sinn Lernen von Entwicklung:¹ wenn Inhalte aufgenommen – also gelernt – werden, spricht er von Assimilation. Diese Inhalte sind nicht ausschließlich als kognitive Elemente zu verstehen, auch emotionale Erfahrungen und die Entwicklung von Kompetenzen sind hier gemeint. Es erfolgt In-Formation als aktive Verarbeitung der Inhalte durch die Lernende.

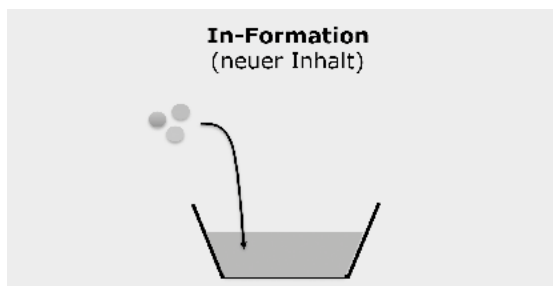


Abb. 1: assimilieren oder lernen.

Im Gegensatz dazu steht bei Piaget das Akkommodieren, das mit einer Veränderung der vorhandenen Struktur einhergeht. Eine solche Trans-Formation geht mit einer qualitativen Veränderung einher, also mit Entwicklung im engeren Sinn.

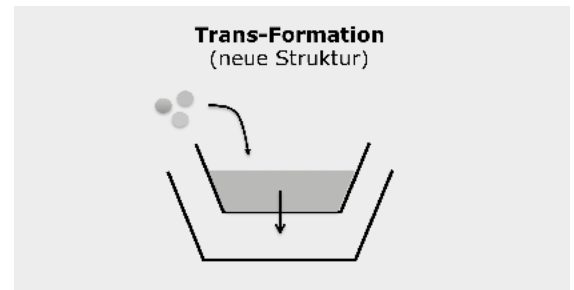


Abb. 2: akkommodieren oder entwickeln.

Das hat weitreichende Konsequenzen:

1. Akkommodieren passiert vor allem dann, wenn der Mensch mit der schon bestehenden inneren Struktur ansteht, also als Antwort auf eine Überforderung.
2. Akkommodieren ist nicht „machbar“. Unabhängig von den verarbeiteten Inhalten braucht es eine strukturelle Reife, damit eine Überforderung mit Transformation beantwortet wird. Piaget nennt das „struktur-determiniert“.
3. Entwicklung erfolgt in Stufen: Es gibt eine Reihenfolge, die nicht umgangen werden kann. Wer auf einer bestimmten Stufe der Entwicklung angelangt ist, muss die früheren Schritte erlebt haben.
4. Entwicklung in diesem Sinn bedeutet immer auch eine Veränderung der Identität: ich „bin jemand anderer“, vorher und nachher. Solche Schritte brauchen zahlreiche Impulse und viel Zeit.
5. Änderung der Identität bedeutet immer auch einen Verlust der bisherigen: Wesentliche Entwicklungsschritte im eigenen Leben können meist nur im Rückblick geschätzt werden, aktuell werden sie oft als Krisen erlebt. Und wer mag schon Krisen?

Sogar Robert Kegan², der Entwicklungspsychologe aus Harvard, empfiehlt daher: Wenn sie eine Herausforderung durch Lernen lösen können, dann tun sie es. Entwicklung ist – wenn überhaupt möglich – immer weitaus aufwendiger, auf gar keinen Fall trivial machbar. Und er empfiehlt das Beharrungsvermögen gegen Entwicklung – die „immunity to change“ – als brillante Fähigkeit des Menschen zum Erhalt seiner Identität wertzuschätzen, anstatt dagegen pädagogisch anzukämpfen.

Wenn ich manches Bildungsvorhaben im Bereich der Erwachsenenbildung kritisch betrachte dann werde ich den Verdacht einer Spaltung nicht los: In vielen optimistischen Zielsetzungen sehe ich den Willen zur Entwicklung – tiefgreifende Identitätsveränderung im Sinn einer Selbstoptimierung. Da sollen Führungskräfte ihre Haltungen reflektieren, verändern und theoretisch gut begründete Führungsmodelle in ihr alltägliches Handeln umsetzen. Da sollen Verkäufer mit allen nur erdenklichen Situationen und Kundenpersönlichkeiten flexibel und geschickt umgehen, dabei auf ihre Energie achten und ihrer eigenen Bestimmung folgen. Da sollen Führungsteams Strategien entwickeln, sich als Organisation ständig neu erfinden und diese Veränderungen nach innen und außen klar kommunizieren.

Da sollen Einzelkämpfer zu Teamarbeitern werden. Allesamt gute Ideen, alles verbunden mit tiefgreifenden und nachhaltigen Veränderungen der Grundhaltungen und des eigenen Selbstverständnisses (=Identität) – und das alles in einhalb Tagen?

Mit den verfügbaren Ressourcen ist jedoch eigentlich nur Lernen möglich. Oder anders ausgedrückt: wie oft träumen wir von Entwicklung, budgetieren aber bestenfalls Lernen?

Hier mag eine neue Bescheidenheit angemessen sein: Entwicklung im Blick haben, aber vor allem Lernen unterstützen. Wie die Psychotherapeutin Rosa Strasser³ aus Wien zu sagen pflegt: Entwicklung ist die forstwirtschaftliche Psychologie, hier müssen wir in Jahren und Jahrzehnten denken.

Das klingt anders als eine Quick-wins-Pädagogik.

Für die Teilnehmenden und die Lehrenden bedeutet das Entspannung und Anforderung zugleich: Entspannung, weil nicht alles sofort erreicht sein muss; Anforderung, wegen des längerfristigen Horizontes, der ein gewisses Maß an Zutrauen erfordert.

Bescheidenheit soll hier aber keinesfalls zum Verzicht oder gar zur Resignation führen.

Wichtig ist, den Entwicklungsblick trotzdem zu wagen, ohne in Entwicklungseuphorie zu geraten.

Otto Scharmer⁴ vom MIT legt noch eines drauf, wenn er es als eine Form struktureller Gewalt bezeichnet, Menschen ohne dieser Entwicklungsbrille zu begegnen – nur zu sehen, wer jemand schon ist, nicht aber, wer diese Person sein kann (und damit im besten Fall einmal wird).

Das alles geht wohl nur, wenn wir vertrauen, dass das Leben selbst für die Überforderungen sorgt, die Menschen dann im günstigsten Fall mit Entwicklung beantworten. Hier bereit zu sein und nach dem geduldigen Warten entschieden zu intervenieren bleibt wohl die höchste Kunst von Entwicklungsbegleitung.

Worauf schaut eine Entwicklungsbegleiterin nun, wenn sie die Entwicklungsbrille aufhat?

Dazu möchte ich mich nun einem Aspekt von Persönlichkeit zuwenden, der für Entwicklungsfragen zentral, aber nicht leicht zu erkennen ist: dem **Ich**, wie Jane Loevinger⁵ diesen Begriff verwendet hat.

Unterscheiden wir mit William James⁶, dem Vater der amerikanischen Psychologie, das **Ich als Objekt** und das **Ich als Subjekt**, dann ist es hier die Seite des Subjektes, die uns interessiert: der Prozess der bewussten (oder bewusstseinsnahen) Selbstbeobachtung, der immerzu und in einer jeweils charakteristischen Art läuft und damit die Ich-Empfindung als stabiles und konstantes Erleben ermöglicht. Loevinger, Kegan und andere⁷ konnten in mühevoller und langfristiger Forschung zeigen, dass dieses Ich im Laufe des Lebens

mehrere grundlegend unterschiedliche, dabei aber beschreibbare, allgemein gültige strukturelle Qualitäten aufweist: die Ich-Entwicklungs-Stufen.

Diese Ich-Entwicklung kann als Einheit („masstrait“⁸) betrachtet werden, wir verstehen sie aber leichter, wenn wir überlegen, wie sich folgende Aspekte über die Stufen hinweg verändern:

- **Charakter:** beschreibt hier die Veränderung von impulsgesteuertem zu selbstreguliertem Verhalten, also auch den Umgang mit den eigenen Maßstäben;
- **interpersoneller Stil:** meint das Ausmaß manipulierender Einflussnahme auf die Autonomie anderer;
- **Bewusstseinsfokus:** richtet sich von ursprünglich außen im Zuge der Entwicklung immer mehr nach innen;
- **kognitiver Stil:** beschreibt die erfassbare Komplexität der Welt, zeitlich und auch in der Zahl möglicher Perspektiven.

Die stufenweise Entwicklung erfolgt in einer Pendelbewegung zwischen den Polen **Verbundenheit** und **Autonomie**. Diesen Gedanken finden wir bei zahlreichen Theoretikern⁹ menschlicher Entwicklung. Zum einen sind wir soziale Wesen, die ihre persönliche Entwicklung nur im menschlichen Zusammenleben sinnvoll vollziehen, zum anderen bedeutet Autonomie die erforderliche Unabhängigkeit von – grundsätzlich unsicheren – Umgebungen.

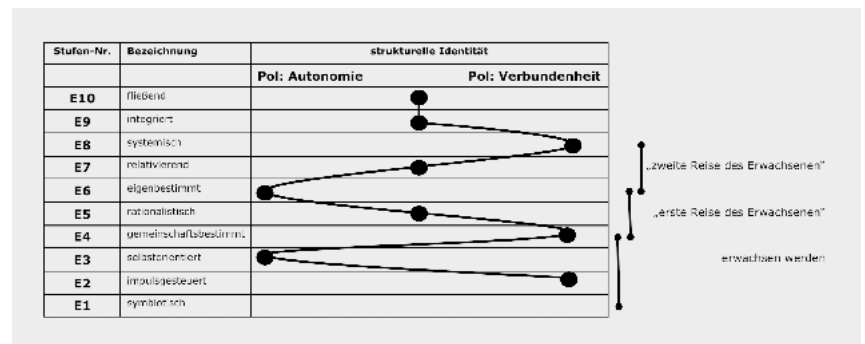


Abb. 3: Ich-Entwicklungs-Stufen nach Thomas Binder¹⁰ und strukturelle Identität.

Betrachten wir die Entwicklung zum erwachsenen Menschen:

das Herausfallen aus der Symbiose (Er: symbiotisch) bedeutet den ersten Schritt zum Erleben von Verbundenheit. Wir erleben Abhängigkeit bis zum „ausgeliefert sein“, was uns in dieser frühen Phase so empfindlich und anspruchsvoll macht (E2: impulsgeleitet). Aber wir lernen in den nächsten Jahren unsere Impulse selbst zu bedienen, damit auch zu verantworten. Wirken die ersten Versuche dazu oft auch recht trotzig, so können wir darin die erste Selbstbehauptung zur Autonomie sehen.

Schließlich erlebe ich „ich kann für mich sorgen, ich brauche niemand“, auch wenn diese Position keiner kritischen Überprüfung standhält (E3: selbstbestimmt).

Der nächste fundamentale Entwicklungsschritt führt wieder in die Verbundenheit: Wenn ich nicht nur meine Interessen, sondern auch die von anderen mitempfinden kann, dann bin ich beziehungs-fähig. Mit diesem Schritt (E4: gemeinschaftsorientiert) bin ich grundsätzlich in der Lage, erwachsen an der Gesellschaft teilzunehmen.

Erfreulicherweise ist es damit noch lange nicht zu Ende und fundamentale Veränderungen unserer Handlungslogiken sind auch – und gerade erst – im Erwachsenenalter möglich, auch wenn diese nicht automatisch erfolgen.

Die erste große Reise des erwachsenen Menschen führt wieder zum Pol der Autonomie. Von der Identifikation mit meinen Beziehungen (E4) gelangen wir zur vollen Individualität (E6: eigenbestimmt): ein Mensch, der weiß, woher sie/er kommt und was sie/er in ihrem/seinem Leben möchte. Jemand, der diese persönlichen Ziele auch permanent und langfristig verfolgen kann, im Idealfall der eigenen „Bestimmung“ folgt. Die Empirie ruft zur Bescheidenheit:¹¹ etwa 35 bis 40 Prozent aller erwachsenen Menschen gelangen zu dieser Reife.

Damit ist das Ende der Fahnenstange noch lange nicht erreicht, auch wenn der gesellschaftliche Konsens uns das gerne glauben lässt. Doch auch auf dieser Stufe ist Autonomie Illusion, sind wir als Individuen doch gar nicht so unabhängig. Wie hilflos erleben wir uns, wenn es gilt, eine Hose zu nähen, Nahrungsmittel selbst zu gewinnen oder wenn das Internet ausfällt?

Die zweite große Reise des erwachsenen Menschen führt zum bewussten Leben autonomer Verbundenheit (E8: systemisch). Bis zu fünf Prozent kommen hier an, der Weg darüber hinaus ist Minderheitenprogramm und soll uns hier nicht weiter beschäftigen.

Wenn wir nur diesen Aspekt der strukturellen Identität im Blick haben, wird sofort klar, dass Persönlichkeitsentwicklung völlig unterschiedliche Bewegungen bedeuten kann. So kann zum Beispiel Förderung der Autonomie in manchen Fällen eine herausfordernde Unterstützung bedeuten, in anderen aber eine völlige Überforderung bewirken; oder sogar kontraproduktiv sein, weil die aktuelle Entwicklungsaufgabe eines Menschen die Zustimmung zur Verbundenheit braucht.

Als Teilnehmerin bin ich frustriert, wenn ich mit Aufgaben konfrontiert bin, die sich mir als Fragestellung noch gar nicht erschließen. Aber auch, wenn ich in meiner Reife nicht gefordert werde.

Lassen wir Robert Kegan noch einmal zu Wort kommen: „Fordern ohne Fördern ist gemein, Fördern ohne Fordern ist fad!“

Damit wird auch erkennbar, dass ich als „Entwicklungshelfer“ zumindest einige begründete

Hypothesen brauche, um die konkreten Herausforderungen und Begrenzungen einer konkreten Person zu erkennen und langfristig zu unterstützen. Aber ich muss auch die Nerven haben, die Frustrationen der notwendigen Abschiede vom früheren Selbst auszuhalten und wertzuschätzen, denn das Ende der Täuschungen des bisherigen Selbstverständnisses über die Welt wird auch als Enttäuschung erlebt werden.

Und schließlich muss ich die Überzeugung für die Chancen der Entwicklung hochhalten, ohne die Augen vor den Risiken zu verschließen.

So wie Sarastro in der Zauberflöte¹² zu seinen Göttern fleht, während er die Prüflinge (= sich Entwickelnden) zu ihren Aufgaben der Bewährung schickt:

*„Stärkt mit Geduld sie in Gefahr –
Lasst sie der Prüfung Früchte sehen.
Doch sollten sie zu Grabe gehen,
So lobnt der Tugend kühnen Lauf.“*

Bisher habe ich die Perspektive der Erwachsenenbildnerin in den Mittelpunkt gestellt. Und was bedeutet das für eine Teilnehmerin an einer Bildungsveranstaltung?

Eine Form von Überforderung wird geringer: der Zeitdruck! Ich darf Lernen, Entwicklung darf passieren, wird aber nicht von mir erwartet/gefordert.

Ich erfahre Wertschätzung, wenn ich mich mit Händen und Füßen gegen Entwicklung wehre, um die vertraute Welt zu bewahren.

Ich erlebe Verständnis dafür, was es bedeutet, meine Identität zu verlieren, während das neue Selbst noch auf wackeligen Beinen steht.

Das gibt Halt!

Die Zumutung der Identitätsveränderung wird getragen vom Respekt vor dem Preis, den ich dabei zu zahlen habe.

Und gleichzeitig tut es so gut, wenn mich jemand in meinem ganzen Potenzial wahrnimmt – da entsteht gleichsam eine Vision meines zukünftigen Selbst, eine tiefe Form von Glück.

Wie oft sagen Teilnehmer im Training oder Coaching, wenn sie nach den wichtigsten Impulsen im Leben gefragt werden: „Sie/Er hat mit etwas zugetraut, lange bevor ich selbst das auch nur in Erwägung zog.“

Das ist Lernen unter Kompetenzverdacht! Auf diese Weise wird Lernen weder als fad noch als gemein erlebt.

Zusammenfassend möchte ich folgende Thesen für die Erwachsenenbildung zur Diskussion stellen:

- Die Unterscheidung zwischen Lernen und (struktureller) Entwicklung ist in der Erwachsenenbildung hilfreich.
- Die Entwicklungsbrille ist wichtig, auch wenn Entwicklung im engeren Sinn viel seltener

Aufgabe der Erwachsenenbildung ist, als wir gerne glauben möchten.

- Bildungsveranstaltungen profitieren davon, wenn sie als Lern- oder „Lern- und Entwicklungsveranstaltungen“ positioniert werden. Das beeinflusst das Design!
- Entwicklung braucht langfristige Förderung und Herausforderung (bis Überforderung), sogenannte „haltende Umgebungen“.
- Solche „haltende Umgebungen“ sind mit Settings nicht ausreichend beschrieben, sondern Kulturen, die ihrerseits sorgfältig kultiviert werden wollen.
- Die Aufgabe der Erwachsenenbildung ist es, auf entwicklungssensible Signale angemessen zu reagieren, wenn das Leben selbst diese Entwicklungen initiiert hat.
- Damit diese angemessene Reaktion erfolgen kann, braucht es eine Landkarte, die menschliche Entwicklung in ihren strukturellen Aspekten beschreibt.
- Entwicklung ist tendenziell öfter eine fruchtbare Hypothese in Krisen und Konflikten als derzeit genutzt.

Wir als Erwachsenenbildner/innen brauchen den Mut, unsere Versprechen an den Möglichkeiten des Lernens zu bescheiden und unsere Forderungen an den Verheißungen der Entwicklung zu orientieren! //

Erwachsene - naturgemäß einzigartige Lernende

Schwerpunkt

Seit Mitte der 2000er-Jahre baut die „Universal Education Foundation“ (UEF) eine Gemeinschaft von Partnern auf, welche sich mit „Lernen für Wohlbefinden“ (Learning for Well-Being) beschäftigt. Die Foundation arbeitet mit Jugendlichen, Akademiker/innen, Praktiker/innen, Stiftungen, der Zivilgesellschaft und Regierungspartner/innen in Europa und im Nahen Osten sowie mit europäischen und internationalen Organisationen. Durch den Ansatz in Bildungsprozessen spürbare Sinnhaftigkeit und Bedeutungshaftigkeit zu integrieren, wird Well-being als ein lebenslanger und lebensweiter Prozess verstanden. Das heißt, im Rahmen der Gemeinschaft und der Gesellschaft, in der ich lebe, zu lernen, ‚ich zu sein‘ und ‚ich zu werden‘ [...], aktiv mitzuwirken, in einer Weise, die meine Einzigartigkeit wahrhaftig nährt und fördert¹.

LINDA O'TOOLE UND JEAN GORDON

Das gegenwärtige Europa ist mit komplexen Fragestellungen und Themen konfrontiert, welche verstärkt ein Bewusstsein für die Notwendigkeit von multi-sektoralen und behördenübergreifenden Ansätzen erfordern. Wir wissen, dass die Bewältigung von Symptomen allein, ohne Kenntnis der Grundursachen, nicht mehr ausreicht. (Kickbusch: 2012). Hinsichtlich der Frage, in welcher Art von Gesellschaft wir leben wollen, wird zunehmend ein Blick über die klassischen Kriterien des Wachstums und BIP hinaus erforderlich, wie dies etwa der „OECD Better Life Index“ (www.oecdbetterlifeindex.org) oder der Ansatz der „Menschlichen Entwicklung“ (Human Development), der u.a. von Martha Nussbaum (Nussbaum: 2013) entwickelt wurde, versuchen.

¹ Nach <http://www.learningforwellbeing.org/sites/default/files/L4WB.TheEssentials%20-%20Brochure.pdf> [2.12.2014].

Literatur

- 1 **Piaget, Jean (1981)**: Jean Piaget über Jean Piaget. Sein Werk aus seiner Sicht. München: Kindler.
- 2 **Kegan, Robert (2009)**: Immunity to Change. How to overcome it and unlock potential in yourself and your organization. Boston/Mass.: Harvard Business Press.
- 3 **Strasser, Rosa; persönliche Mitteilung.**
- 4 **Scharmer, Otto (2008)**: Blogbeitrag vom 24.8.2008; verfügbar unter: www.ottoscharmer.com [21.12.2014].
- 5 **Loevinger, Jane (1976)**: Ego Development. Conception and theories. San Francisco: Jossey-Bass.
- 6 **MacAdams Dan P. (1995)**: What do we know when we know a Person? In: Journal of Personality, 63 (3), S. 365–396.
- 7 **Vgl. Cook-Greuter, Susanne (1999)**: Postautonomous ego development. A study of its nature and measurement. Doctoral Dissertation. Cambridge/Mass.: Harvard Graduate School of Education.
- 8 **Westenberg, P. Michiel/Blasi, Augusto & Cohn, Lawrence (Hrsg.) (1998)**: Personality Development. Theoretical, empirical, and clinical investigations of Loevinger's conception of ego development. Mahwah/New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- 9 **Kegan, Robert (1986)**: Die Entwicklungsstufen des Selbst. Fortschritte und Krisen im menschlichen Leben. München: Kindt.
- 10 **Binder, Thomas (2010)**: Wie gut verstehen Berater ihre Kunden? Ich-Entwicklung – ein vergessener Faktor in der Beratung. In: Stefan Busse & Susanne Ehmer (Hrsg.), Wissen wir, was wir tun? Beraterisches handeln in Supervision und Coaching (S. 104–132). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- 11 **Joiner, William B. & Josephs, Stephen (2007)**: Leadership Agility. Five Levels of mastery for anticipating and initiating change. San Francisco: Jossey-Bass.
- 12 **Schikaneder, Emmanuel (1791)**: Die Zauberflöte. Eine große Oper in zwey Aufz. Wien: Alberti.

Elmar Türk bietet zu der hier vorgebrachten Entwicklungsorientierung Weiterbildungsseminare für Coaches, Mediator/innen und Trainer/innen. Das nächste Seminar „Die Kunst Entwicklung wahrzunehmen“ findet am 16. März 2015 in Wien statt. Weitere Informationen: http://www.elmartuerk.at/download/Seminar150316_web.pdf

Autor/innen

Gerhard Bisovsky, Dr., geb. 1956.

Studium der Politikwissenschaft.
ÖVH-Redakteur und Generalsekretär
des Verbandes Österreichischer
Volkshochschulen.
Kontakt: gerhard.bisovsky@vhs.or.at

Sebastian Bohrn Mena, Dr., geb. 1985.

Studium der Ökonomie und der
Psychotherapiewissenschaften, Direktor
der Volkshochschule Penzing und
Koordinator gesellschaftspolitischer
Veranstaltungsreihen der Wiener
Volkshochschulen.
Kontakt: sebastian.bohrn-mena@vhs.at

Elisabeth Deinhofer, Dr.ⁱⁿ, geb. 1958.

Studium der Erziehungs- und
Kommunikationswissenschaften.
Geschäftsführerin der Burgenländischen
Volkshochschulen.
Kontakt: e-deinhofer@vhs-burgenland.at

Thomas Dostal, Mag., geb. 1969. Historiker,

wissenschaftlicher Mitarbeiter des
Österreichischen Volkshochschularchivs.
Kontakt: thomas.dostal@vhs.at

Brigitte Eggenweber, geb. 1961.

Mitarbeiterin im Verband
Österreichischer Volkshochschulen.
Redaktionssekretariat Die
Österreichische Volkshochschule.
Kontakt: brigitte.eggenweber@vhs.or.at

Wilhelm Filla, Univ.-Doz., Dr., Soziologe,
geb. 1947.

Kontakt: w.filla@gmx.at

Birgit Fritz, Dr.ⁱⁿ, geb. 1966.

Theaterwissenschaftlerin, Drama- und
Feldenkreis-Pädagogin, Autorin.
www.autopoietischesheater.at.
Kontakt: birgit.fritz@univie.ac.at

Jean Gordon, geb. 1950, International
consultant, education policy and lifelong
learning, member of the Learning for
Well-being Community.
Kontakt: jeangordon75@gmail.com

Stefanie Klamuth, MA geb. 1982.

Politikwissenschaftlerin und
Buchhändlerin in der „Librería Utopía“,
Wien.
Kontakt: info@radicalbookstore.com,
www.radicalbookstore.com

Barbara Kreilinger, Dr.ⁱⁿ, geb. 1967.

Pädagogisch-wissenschaftliche
Mitarbeiterin im Verband
Österreichischer Volkshochschulen.
Kontakt: barbara.kreilinger@vhs.or.at

Elke Lantschik, Mag.^a, geb. 1979.

Bildungs- und Berufsberaterin bei
der Bildungsberatung in Wien, VHS
Meidling.
Kontakt: elke.lantschik@vhs.at

Werner Lenz, em. Univ.-Prof. Dr., geb. 1944.

Karl Franzens Universität Graz, Institut
für Erziehungswissenschaft.
Kontakt: werner.lenz@uni-graz.at

Linda O'Toole, geb. 1945, Universal

Education Foundation, Inner Diversity
Specialist.
Kontakt: lotoole1@earthlink.net

Daniela Savel, Mag.^a, geb. 1978.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin des
Österreichischen Volkshochschularchivs.
Wien.
Kontakt: daniela.savel@vhs.at

Elmar Türk, Mag., geb. 1967.

Unternehmensberater und
Lebensberater in Wien und
beschäftigt sich mit Fragen der
Entwicklungspsychologie des
erwachsenen Menschen.
Kontakt: coach@elmartuerk.at

Judith Hanna Weber, Mag.^a Dr.ⁱⁿ, geb. 1982.

Klinische und Gesundheitspsychologin,
Lernberaterin und -begleiterin,
Bildungsberaterin, Programm-
Managerin an der Wiener VHS
Simmering.
Kontakt: judith.weber@vhs.at

Robert Streibel, Dr., geb. 1959. Historiker,

Direktor der VHS Hietzing in Wien.
Kontakt: robert.streibel@vhs.at

HINWEIS

Die Österreichische Volkshochschule (ÖVH) ab 2015 online und in Printform.

Die ÖVH wird ab dem nächsten Jahr als online-Magazin dreimal jährlich erscheinen.
Print-Ausgaben werden nur mehr in einer kleinen Auflage produziert und können im
Abonnement zu 20 Euro pro Jahr bzw. für drei Ausgaben bezogen werden.
Die online-Ausgabe können Sie gratis beziehen, bitte geben Sie uns dazu Ihre E-Mail-
Adresse bekannt: voev@vhs.or.at.

Die ÖVH wird jedes Jahr im März/April, Juni/Juli und im November erscheinen. Wie
bisher wird die ÖVH neben dem Schwerpunkt folgende Rubriken enthalten: Aktuelle
Bildungsthemen, Geschichte, Aus den Volkshochschulen, Personalien und Rezension.

**Der Schwerpunkt der nächsten Ausgabe der ÖVH ist feministische
Erwachsenenbildung. Beiträge zum Schwerpunkt bzw. zu allen Rubriken senden
Sie bitte bis Mitte März 2015 an: gerhard.bisovsky@vhs.or.at**