14 Glossar

AES	Die Adult Education Survey (AES) – die Europäische Erhebung zur Erwachsenenbildung – wurde 2005-2007 in den EU-Mitgliedstaaten erstmals durchgeführt. Die von EUROSTAT – dem statistischen Amt der Europäischen Union koordinierte – Erhebung zur Weiterbildungsaktivität von Individuen soll künftig alle fünf Jahre durchgeführt werden.
Agency	die Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit von Individuen oder Gruppen
An-Projekte	niedrigschwellige, nicht notgedrungen arbeitsmarktbezogene Organisationen (z.B. Vereine) setzen attraktive (Weiter-)Bildungsangebote zur Gewinnung neuer Mitglieder ein
Beteiligungskontexte	verschiedenste Möglichkeiten, sich an Gruppenprozessen zu beteiligen; das Bestehen eines solchen ist Voraussetzung für die Möglichkeit der Lernbeteiligung
Credentials	Schulabschlüsse; niedrige Schulabschlüsse gelten am Arbeitsmarkt zunehmend als Ausschlusskriterium
CVTS	Die Continuing Vocational Training Survey – die Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung – wurde bislang drei mal (Bezugsjahre 1996, 1999, 2005) in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union durchgeführt und soll künftig im Fünf-Jahres-Rhythmus über die Weiterbildungsaktivität von Betrieben in der EU informieren.
Diversity Management	die Akzeptanz, Wertschätzung und Nutzbarmachung von individuellen oder kollektiven Verschiedenheiten innerhalb einer Organisation durch deren Management
Embedded Learning	Lernprozesse, die in bestehende Beteiligungskontexte einbettet werden; beispielsweise durch den nur indirekten Bezug auf tabuisierte Lernthemen (z.B. Lesen lernen) können Zugangsbarrieren überwunden werden
Entwicklung	verstanden als lebenslanger Prozess, der durch zu bewältigende Aufgabenstellungen und damit verbundenen Lernmöglichkeiten gekennzeichnet ist; s. auch „Lebensphasen“
Family Literacy Programmes	

Funktionskarriere	Beruflicher Entwicklungsprozess, der großteils auf dem Aufstieg innerhalb der Hierarchie bei ein und demselben Arbeitgeber beruht
Gender-Mainstreaming	systematisch in Organisationen durchgeführte Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter auf jeder Ebene
Hidden Curriculum	jene Anteile von Lerninhalten vor allem im Rahmen strukturierter Lehrmaßnahmen, die im Maßnahmenkonzept nicht explizit ausgewiesen werden
Informelles Lernen	Lernprozesse, die zwar bewusst, aber kaum institutionalisiert und strukturiert ablaufen (z.B. im Rahmen der Familie, durch das Lesen von Büchern, etc.)
Job Enlargement/ Job Enrichement	die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz auf der Basis von Lernmöglichkeiten im Arbeitsprozess und von beruflicher Weiterbildungen besser auszufüllen bzw. neue Facetten wahrzunehmen
Lebenslanges Lernen	das Konzept von Lebenszyklen, wonach Menschen über sämtliche Lebensphasen hinweg lernen; im Sinne einer strategischen Komponente ist es Grundlage für zahlreiche arbeitsmarkt- und bildungspolitische Initiativen
Lernregstringierende Arbeitsplätze	Arbeitsplätze, in deren Umfeld das Wahrnehmen von Lernmöglichkeiten kaum oder gar nicht möglich ist (z.B. durch das Fehlen einer auch außergewöhnliches umfassenden Aufgabenvielfalt, von Arbeit in Gruppen, von Autonomie in der Gestaltung, von realistischen und herausfordernden Zielsetzungen, von Wertschätzung von Lernen und individueller Leistung)
Literacy/Literarität	die Fähigkeit, Texte flüssig lesen zu können und den Textzusammenhang zu verstehen (und damit gleichbedeutend mit (funktionalem) Alphabetismus); im Zusammenhang mit anderen Fähigkeiten als dem Lesen (z.B. dem Computer) verstanden als der Besitz gewisser grundlegender Kenntnisse im entsprechenden Feld;
Outreaching/Retention	Aktivitäten, die darauf abzielen, benachteiligte Gruppen neu zu erreichen (Outreaching) bzw. in ihrer Beteiligung zu erhalten (Retention), indem die Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt und gestützt werden
Opportunity Structures	die Rahmenbedingungen, die die Möglichkeiten für bestimmte Entwicklungen vorgeben; hier im Konkreten: die Bedingungen für Lernen und Entwicklung, die vom Arbeitsmarkt und Arbeitsplatz vorgegeben werden

(Praxis-)Gemeinschaften/ Communities of Practice	im praktischen Lebensvollzug auftretende Gruppen; durch die Beteiligung an diesen werden Lern- und Entwicklungsprozesse möglich
Peers	allgemein aus der gleichen Gruppe (z.B. gleiches Lebensalter, gleicher Migrationshintergrund, gleicher Ausbildungshintergrund, gleiche Krankheitserfahrung usw.) stammende Individuen, die aufgrund der durch das Gruppierungsmerkmal gegebenen Ähnlichkeit mit hoher Wahrscheinlichkeit typische Erfahrungen teilen und einander wechselweise in diesen Erfahrungen ansprechen können; z.T. zielt der Begriff auch auf die tatsächlichen sozialen Kernnetzwerke (z.B. SchülerInnencliquen; PatientInnen, die gemeinsam einen langen Krankenhausaufenthalt durchleben; TeilnehmerInnen einer mehrjährigen Ausbildung, Jugendliche eines Straßenzugs usw.) von Personen an und fokussiert auf die gegenseitige Beeinflussung der peers untereinander.
Portfolio-Ansätze	in diesem Zusammenhang eine Darstellung von gesammelten Kompetenzen und Fähigkeiten von Individuen, mit dem Zweck, diese auch für andere (z.B. Arbeitgeber) erkennbar und nachvollziehbar zu machen; E-Portfolios können online erstellt werden bzw. auf sie online zurückgegriffen werden.
Taylorismus	ein (mittlerweile vor allem kritisch rezipiertes) Konzept der Arbeitsstrukturierung, das durch detaillierte, in kleine Einheiten zerlegte und im einzelnen kaum mit einem weiterführenden Unternehmensziel in Verbindung zu bringende Arbeitsaufgaben geprägt ist
Technical Ladder	beim selben Arbeitgeber einen verwandten Arbeitsplatz einzunehmen, der es erlaubt, umfassendere Beiträge, die eine höhere Spezialisierung erfordern, zu erbringen
Sozialer Raum	im ursprünglich auf den Soziologen Pierre Bourdieu zurückgehenden Konzept können Individuen in einem mittels verschiedenster Eigenschaften konstruierten Raum sozial verortet werden
Wissensempowerment	die Gestaltung von Lernen, Wissenserwerb sowie dem Umgang mit Wissensansprüchen mit der Zielsetzung, die Menschen in die Lage versetzen, autonom und selbstbestimmt ihre selbstgewählten Ziele erfolgreich zu verfolgen
World Polity	Begriff des new institutionalism in organisational research zur Beschreibung durch global agierende Organisationen

	(z.B. UNO, UNESCO, ILO usw.) durchgesetzte, normativ aufgeladene Politikkonzepte wie z.B. der Ächtung von Folter, der Liberalisierung von Märkten, der Einführung einer allgemeinen Schulpflicht oder Konzeptionen von LLL.
Work-Life-Balance	ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatanteil im Rahmen des individuellen Lebenskontexts