



# Professionalisierung an biografischen Übergängen – Das Traineeprogramm der niedersächsischen Erwachsenenbildung 2017–2019

JOHANNA KRÜGER, STEFFI ROBAK, MARTIN DUST

## Zusammenfassung

*Die Professionalität des Personals der Erwachsenenbildung/Weiterbildung ist entscheidendes Kriterium der Qualität erwachsenenpädagogischer Arbeit. Obwohl der Akademisierungsgrad des Personals der EB/WB hoch ist, liegen nur wenige spezifische erwachsenenpädagogische Studienabschlüsse vor. Infolgedessen werden für Beschäftigte mit keinen oder nur geringen erwachsenenpädagogischen Kompetenzen zunehmend Professionalisierungsstrategien auf wissenschaftlicher Basis bedeutsam. Dazu zählen auch Angebote zur Einführung neu eingestellter Mitarbeiter\*innen in das Berufsfeld. Das Land Niedersachsen hat sich mit dem Projekt Traineeprogramm der niedersächsischen Erwachsenenbildung (2017–2019) dieser Aufgabe gewidmet. Der Artikel fokussiert den Beitrag des Traineeprogramms zur Professionalisierung anhand der Ergebnisse einer Traineeumfrage.*

**Stichworte:** Berufseinstieg, Traineeprogramm, Professionalisierung, Nachwuchsgewinnung, Übergangphase

## Abstract

*The professionalism of adult/further education staff is a key criterion of the quality of adult education practice. Although there is a high proportion of adult/further education staff with university degrees, there are only a few study courses offering degrees specifically in adult education. Therefore academically based professionalisation strategies increasingly gain in importance for employees with no or only low-level adult education competences. This includes opportunities to introduce newly recruited staff into the occupational field. The German Federal State of Lower Saxony has addressed this issue by initiating the Lower Saxony Adult Education Trainee Programme (2017–2019). The article brings the*

*contribution, which this trainee programme makes to professionalisation, into focus by referring to the findings of a trainee survey.*

**Keywords:** career entry, trainee programme, professionalisation, recruitment, transition phase

## 1 Einleitung

Erwachsenen- und Weiterbildung (EB/WB) als der zentrale Bestandteil des lebenslangen Lernens lebt von der Professionalität des Personals, Programme, Projekte, Angebote und Konzepte sowohl bedarfs- als auch bedürfnisorientiert zu planen, zu entwickeln und den Institutionenprofilen entsprechend umzusetzen. Das bildungspolitische Ziel, Weiterbildungsbeteiligung für alle Bevölkerungsgruppen zu ermöglichen, kann nicht ohne entsprechende Kompetenzen des Weiterbildungspersonals eingelöst werden (vgl. BMAS & BMBF 2019; Autorengruppe Bildungsbericht 2018). Denn erst diese ermöglichen es der EB/WB, ihre Rolle als Transformations- und Gestaltungsinstanz für gesellschaftliche Veränderungsprozesse wahrzunehmen. So werden Professionalisierungsstrategien für das Personal der EB/WB zum Dreh- und Angelpunkt, um Bildungsinstitutionen weiterhin in hoher Qualität leiten und gestalten zu können (vgl. Fleige et al. 2018). Dabei ist die große Heterogenität an Trägern, Institutionenformen und Organisationen (vgl. Robak 2015) genauso mitzudenken wie die steigende Heterogenität an Adressat\*innen und Teilnehmenden. Hinzu kommen verschiedenes Selbstverständnis, Einstellungen und Werte (vgl. Steiner 2018), die zu jeweils spezifischen Einrichtungsprofilen führen. Das Personal der EB/WB ist gefordert, einerseits gesellschaftliche Veränderungen sowie Bedarfe als auch individuelle Bedürfnisse der verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu antizipieren und entsprechend vielfältige Programme, Angebote und Konzepte zu modellieren. Andererseits sind strukturelle Veränderungen und Entwicklungen (Gesetzgebung, Finanzierungsstrukturen) innerhalb der EB/WB zu berücksichtigen. Erwachsenenbildung als Professionalisierungsfeld befindet sich so in einem permanenten Konstitutionsprozess. Ein einheitliches Berufsbild ist darin nicht existent. Vielmehr fordert die beschriebene Heterogenität dazu heraus, die Anforderungen an professionelles erwachsenenpädagogisches Handeln für die verschiedenen Aufgabenbereiche des Personals genauer zu beschreiben und mit entsprechenden Wissensstrukturen und Kompetenzen zu unterlegen.

Die genannte Heterogenität zeigt sich sowohl in der Beschäftigungssituation als auch in den Tätigkeitsprofilen des Personals. Studien zu den Beschäftigten in der EB/WB auf Bundes- und Landesebene belegen, dass ein Großteil (rund 6/7) des Personals in der Lehre haupt- oder nebenberuflich tätig ist, sich aber insbesondere die Tätigkeitsprofile des pädagogisch planenden und leitenden Personals ausdifferenziert haben und dementsprechend umfangreicher werden. So ist zwar positiv herauszustellen, dass der Akademisierungsgrad des Erwachsenen- und Weiterbildungspersonals hoch ist, insbesondere bei den Hauptamtlich Pädagogisch Mitarbeitenden

(HPM) und den Einrichtungsleitenden jedoch nur wenige pädagogische und v. a. spezifisch erwachsenenpädagogische Abschlüsse vorliegen (vgl. Kühn et al. 2015; vgl. Kraft 2018, S. 1110 ff.). Da sich „die soziale Welt der Erwachsenenbildung/Weiterbildung [...] nicht um einen Leitberuf herum gruppiert, sondern für eine Vielzahl von akademischen Berufen offen [ist]“ (Nittel/Schütz 2013, S. 124), begünstigt das Berufsfeld fachfremde Quereinstiegsmöglichkeiten (vgl. Schüßler/Simmerdinger 2018). Damit ist allerdings davon auszugehen, dass mit dem Einstieg in die pädagogische Erwerbsarbeit wesentliche Kompetenzen, etwa zum Programmplanungshandeln oder der Lehre, kaum vorliegen. Neben Angeboten stetiger berufsbegleitender Weiterbildung bedarf es demnach auch einer gezielten Einführung in das Berufsfeld für neu eingestellte Mitarbeitende (vgl. Gieseke 2018b, S. 1063).

Für die EB/WB wird seit Längerem eine „akademische Basis‘ für die [Weiter-]Entwicklung erwachsenenpädagogischer Kompetenz wissenschaftlichen und reflexiven Charakters – also erwachsenenpädagogischer Professionalität“ (Gieseke 2018a, S. 70 f.) eingefordert. Der Kompetenzaufbau muss sich an einem Verständnis von Professionalität orientieren (vgl. Gieseke 2018a, b), das sowohl eine Reflexivität der eigenen Handlungen und der eigenen Rolle, ein Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Lernenden und sich selbst als auch autonomes Handeln und Entscheiden innerhalb gegebener Handlungsspielräume umfasst. Das darin zu entwickelnde professionelle pädagogische Handeln entsteht in der Verschränkung von wissenschaftlichem erwachsenenpädagogischen sowie interdisziplinären Wissen und Praxiserfahrungen. Gerade beim Berufseinstieg „fehlt ein individueller professioneller Referenzrahmen, der die Unsicherheit [in der Bewältigung des Anforderungsprofils] ins Verhältnis zu anderen Erfahrungen setzen kann“ (Benz-Gydat 2017, S. 13). Vor dem Hintergrund des anhaltenden Generationswechsels in den Einrichtungen der EB/WB (vgl. Kühn et al. 2015) avanciert der Berufseinstieg als biografische Übergangsphase zu einem wesentlichen Moment, an dem Professionalisierungsprozesse mit einem Bildungsangebot zu unterlegen sind. Modellprojekte, die als Berufseinführungen konzipiert und durchgeführt worden sind, wurden vonseiten der Verbände nie verstetigt (vgl. Bergold et al. 2000). Das im Folgenden dargestellte Trainee-konzept fußt u. a. auf dem Konzept der pädagogischen Assistenzen, welches zuletzt in den 1970er Jahren in Niedersachsen erfolgreich durchgeführt wurde.

## 2 Rahmenkonzept zum Traineeprogramm

Aufgrund einer Initiative des niedersächsischen Landtags ermöglicht eine Sonderförderung im Etat des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur in Höhe von 1,15 Mio. Euro, verteilt auf zwei Haushaltsjahre, ergänzt durch Eigenmittel von niedersächsischen Volkshochschulen (vhs), Heimvolkshochschulen (HVHS) und Landeseinrichtungen (LE), die Realisierung eines strukturierten Traineeprogramms zur Nachwuchsförderung in den nach dem Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetz (NEBG) anerkannten Bildungseinrichtungen. Das Programm wurde von der Arbeitsgruppe „Nachwuchsförderung“, bestehend aus der Agentur für Erwachsenen-

und Weiterbildung (AEWB), der Professur für Bildung im Erwachsenenalter am Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung (IfBE) der Leibniz-Universität Hannover und des Niedersächsischen Bundes für freie Erwachsenenbildung e. V. (nbeb), im Jahr 2014 entwickelt. Das Traineeprogramm ist ein deutschlandweit einmaliges Programm. Es berücksichtigt die Verknüpfung von wissenschaftlich-erwachsenenpädagogischem und interdisziplinärem Wissen mit den Praxiserfahrungen der Trainees. Damit unterstützt das Programm den Einstieg von Nachwuchskräften in die EB/WB. Insgesamt wurden 32 Traineestellen geschaffen, die sich – jeweils für ein Jahr befristet und gemäß dem Proporz der drei Organisationen (vhs, HVHS, LE) – auf zwei Jahrgänge verteilen. Die Vergütung erfolgt entsprechend der Entgeltgruppe 9 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Ziel des Traineejahres ist es, dass die Nachwuchskräfte die wesentlichen Tätigkeitsbereiche und Handlungsfelder der HPM durchlaufen und so beim Übergang in die erwachsenenpädagogische Berufstätigkeit sowohl in der Einsatzeinrichtung selbst als auch durch ein begleitendes Seminarprogramm unterstützt werden. Mit einer zentralen Stellenausschreibung, koordiniert durch die AEWB, konnten sich Interessent\*innen direkt bei den beteiligten Einrichtungen für eine Traineeestelle bewerben. Das Seminarprogramm, konzipiert und umgesetzt vom IfBE, besteht aus drei Blöcken, die über das Jahr verteilt in drei niedersächsischen Heimvolkshochschulen stattfinden. Im Sinne der Professionalisierung beinhalten die dreitägigen Seminare einerseits die Reflexion der Praxiserfahrungen aus den Einrichtungen vor dem Hintergrund wissenschaftlichen Wissens und praxisnaher Fallarbeit. Andererseits unterstützen die Seminartage die Gruppenbildung und fördern den Austausch untereinander, sodass der Aufbau eines trägerübergreifenden beruflichen Netzwerks begünstigt wird. Die Trainees setzen sich mit dem Anforderungsprofil und der Rolle als Erwachsenenpädagog\*innen auseinander und reflektieren ihre Erfahrungen im Spiegel zentraler Entwicklungen des Feldes sowie unter den vorgefundenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Bearbeitet werden Themen, wie didaktisch-methodische Grundlagen, Zielgruppenorientierung, Programmplanungshandeln, Träger- und Institutionenspezifika und Digitalisierung. Zudem gibt es durch die AEWB Informationen zu landesspezifischen Gesetzesgrundlagen, zur Organisation der öffentlichen Erwachsenenbildung und zum Projekt- und Qualitätsmanagement.

### **3 Ergebnisse der Traineebefragung 2018**

Erste Erfahrungen aus dem Traineeprogramm weisen darauf hin, dass sowohl bei den Einrichtungen großer Bedarf an Nachwuchskräften als auch bei den adressierten Nachwuchskräften starkes Interesse an derartigen Stellen besteht. Der Austausch mit den Trainees zeigt, dass anfangs vor allem die Komplexität der vielfältigen Aufgaben- und Tätigkeitsanforderungen, die Vielfalt beteiligter Akteure mit ihren unterschiedlichen Interessen und das Fehlen eines einrichtungsspezifischen Wissens als größte Herausforderungen artikuliert werden. Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung durch das IfBE wurde der erste Traineejahrgang (2017/18)

hinsichtlich des Beitrags zur erwachsenenpädagogischen Professionalisierung und des Einflusses des biografischen und qualifikatorischen Hintergrunds der Trainees untersucht. An der teilstandardisierten Erhebung nahmen 15 von 16 Trainees teil.

Für die erste Trainee-Kohorte 2017 gingen insgesamt 361 Bewerbungen ein. Die Personalauswahl oblag den jeweiligen Einrichtungen. Die Kohorte 2017/18 ist weiblich dominiert, im Durchschnitt knapp 30 Jahre alt und verfügt über einen akademischen Hintergrund. Es liegen sowohl pädagogische als auch nicht-pädagogische Abschlüsse (vorrangig Sozialwissenschaften und Soziologie) vor. Ausschließlich Trainees mit einem pädagogischen Abschluss haben sich vor ihrer Tätigkeit mit erwachsenenpädagogischen Studieninhalten beschäftigt. Die gesamte Kohorte kann zu Beginn des Traineejahres berufliche Vorerfahrungen und Praxiserfahrungen vorweisen, vor allem im Bereich der Planung und Organisation von Bildungsangeboten, in der Lehre und in der Verwaltung. Die Entscheidung für einen begleiteten Berufseinstieg in die EB/WB ist hauptsächlich dem „Interesse am Berufsfeld“ und dem Motiv „Kennenlernen eines interessanten Berufsfeldes“ zuzuschreiben. Dagegen haben „Persönliche Kontakte zur Einrichtung“ oder eine „Empfehlung durch Freunde/Bekannte“ kaum Relevanz.

Das tätigkeitsbezogene Ausbildungsprofil der Trainees orientiert sich an Aufgaben der HPM im Berufsfeld EB/WB. Die Schwerpunkte der Trainee-tätigkeiten liegen laut den Befragten vor allem im Bereich Projektmanagement, Marketing/Öffentlichkeitsarbeit, Programm- und Angebotsplanung, Projektmitarbeit und Verwaltung. Einen geringeren Umfang nehmen die Bereiche Beratung und Lehre ein, noch geringer fällt die Beteiligung der Trainees im Bereich Finanz- und Ressourcenbeschaffung aus. Mit der Entwicklung von Konzepten im Bereich digitales Lernen sind 10 von 15 Befragten gar nicht beschäftigt, 4 Trainees hingegen in einem hohen Umfang. 13 von 15 Trainees haben begleitend eine direkte Ansprechperson innerhalb ihrer Einrichtung. Ihr Abschlussniveau des Studiums schätzen die Trainees insgesamt als passend ein und konnten für die Bewältigung der Praxisaufgaben teilweise auf ihr Wissen aus dem Studium zurückgreifen, insbesondere zu den Aspekten Umgang mit Diversität, Reflexion des Lehrhandelns, Umgang mit Feedback/Kritik und Lehr-/Lernmethoden. Zusätzlich zu den Begleitseminaren nehmen 10 von 15 Trainees während des Traineejahres an Weiterbildung zur Förderung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenz sowie spezifischen Themenfeldern der Erwachsenenbildung (z. B. politische Bildung, digitales Lernen) teil.

Die Bewertung der Begleitseminare auf personaler, methodischer und inhaltlicher Ebene fällt sehr positiv aus. Den Mehrwert der begleitenden Seminare sieht ein Großteil der Trainees darin, eigene Praxiserfahrung einzubringen und sich mit praxisrelevanten Themen auseinanderzusetzen. Die gewählten Inhalte des IfBE für die Seminaregestaltung werden mit einer hohen Relevanz für die eigene Tätigkeit hervorgehoben. Den höchsten persönlichen Nutzen sehen die Trainees im Bereich des kollegialen Austausches in den Seminare und dem umfassenden Erwerb von Kenntnissen über das Berufsfeld EB/WB. Hoher Nutzen wird darüber hinaus der Entwicklung eines erwachsenenpädagogischen Selbstverständnisses und der Identifi-

fikation von Wissenslücken beigemessen. Ihre Erfahrungen als Beschäftigte im Berufsfeld EB/WB bewerten die Trainees wie folgt: Besondere Zufriedenheit herrscht zur Arbeitszeitregelung und der Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf, dem Arbeitsklima und der kollegialen Zusammenarbeit. Auch die Vielfältigkeit der Arbeitsaufgaben, die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und die Offenheit für Neues werden von den meisten Trainees als sehr zufriedenstellend beurteilt.

Nach Abschluss des ersten Jahrgangs ist festzuhalten, dass 9 von 15 Trainees in eine Anschlussbeschäftigung übernommen werden. Zwei Trainees erhalten eine Leitungsfunktion, die Mehrzahl wird als HPM eingestellt. Zwei weitere Trainees erhalten ein Beschäftigungsangebot, lehnen dieses jedoch ab. Bevorzugte Arbeitsfelder der Trainees ohne eine weitere Anschlussbeschäftigung sind (Berufsschul-)Lehramt, Wissenschaft und Verlagswesen, was jeweils auf Vorqualifikationen und die persönliche Priorisierung zurückzuführen ist. Zwei Trainees können sich generell eine berufliche Zukunft in der EB/WB vorstellen.

Insgesamt ist festzustellen, dass für die Trainees die Komplexität der Anforderungen, fehlendes einrichtungsspezifisches Wissen und die Heterogenität der Akteure in der EB/WB mit spezifischen Interessenlagen große Herausforderungen sind. In diesem Arrangement die eigene Rolle zu finden, wird als zentrales Thema des Berufseinstiegs deklariert. Für einen erfolgreichen Einstieg erweisen sich daher gerade in der Anfangsphase regelmäßige Gespräche mit Kolleg\*innen, eine enge Betreuungsstruktur vor Ort sowie der Erfahrungsaustausch unter den Trainees selbst als entscheidende Stützen zum reflexiven Aufbau eines beruflichen Habitus. Besondere Bedeutung erhält dabei das begleitende Seminarprogramm, indem das dort vermittelte (wissenschaftliche) Wissen die Trainees in ihrem Rollenfindungsprozess sowie in der Auseinandersetzung mit den komplexen Anforderungsprofilen, etwa im Programmplanungshandeln, unterstützt und mögliche Handlungsstrategien (z. B. in der Bedarfserschließung, Drittmittelakquise) aufzeigt. Aus Traineesicht sollte trotz heterogener Profile und Strukturen stärker auf einheitliche Mindeststandards in den Einrichtungen, bspw. bezüglich der Betreuung und Einsatzbereiche, geachtet werden.

Befragungen der AEWB bei den beteiligten Einrichtungen im Sommer sowie im Herbst 2019 zeigten seitens der Einrichtungen insgesamt eine hohe Zufriedenheit mit dem Traineeprogramm, welche letztlich vor allem durch die hohe Zahl der Übernahmen in ein Beschäftigungsverhältnis dokumentiert wird. Die Auswertungen der Befragungen machten darüber hinaus deutlich, dass die Betreuung der Trainees vor Ort systematisiert und Erwartungen klarer kommuniziert werden sollten. Für das zweite Traineejahr wurden daher den beteiligten Einrichtungen drei zusätzliche Dokumente zur Verfügung gestellt: ein Handout „Mögliche Aufgabenbereiche eines Trainees“, ein Gesprächsleitfaden über „Verlauf und Erwartungen im Traineeprogramm“ sowie ein standardisiertes „Gesprächsprotokoll“. Weiterhin hat die AEWB in Zusammenarbeit mit dem IfBE einen runden Tisch „Berufseinstieg Pädagogik“ eingerichtet, dessen Ziel es ist, die persönlichen Fragestellungen rund um den Berufseinstieg in der Erwachsenenbildung zu thematisieren.

## 4 Fazit

Zum dargestellten Diskurs zur Professionalisierung des Personals in der EB/WB kann abschließend konstatiert werden, dass gerade am Übergang in die berufliche Praxis bei den Berufseinsteigenden eine Lücke zwischen wesentlichen Kenntnissen über Anforderungen im Tätigkeitsfeld und den benötigten, individuell vorhandenen und auch aufzubauenden Kompetenzen klafft. Ein habituellem Berufsgedanke ist bei den Trainees selbst nach einem pädagogischen Studienabschluss nur gering ausgebildet, wird aber durch das Traineeprogramm ebenso deutlich gefördert wie die kollegiale Vernetzung. Diese beiden konstitutiven Merkmale erwachsenenpädagogischer Professionalität werden vornehmlich durch die Begleitseminare entwickelt. Die Anforderung der fallbezogenen Verknüpfung von Theorie und Praxis, um ein situatives, kompetentes Handeln aufzubauen, erfüllt das Traineeprogramm in besonderer Weise. Die Inhalte von Praxiseinsatz und Begleitseminaren sind aufeinander abgestimmt und beleuchten die Arbeit der Trainees von wissenschaftlicher und praktischer Seite. Entscheidend für ein professionelles pädagogisches Handeln ist demzufolge das Sammeln an Erfahrungswissen und Fähigkeiten, durch das den Berufseinsteiger\*innen Unsicherheiten und Wissenslücken genommen werden. Für einen weiteren Diskurs zur Übergangsphase vom Studium in die erwachsenenpädagogische Berufstätigkeit ist davon auszugehen, dass ein Traineeprogramm lediglich die Initialzündung, jedoch ein wichtiger erster Schritt für den Prozess der Professionalisierung sein kann.

## Literatur

- Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (Hrsg.) (2019): Traineeprogramm in der niedersächsischen Erwachsenenbildung 2017/18. Hannover (nicht veröffentlicht).
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld.
- Benz-Gydat, M. (2017): Einstieg in Erwachsenenpädagogische Berufe. Studie zum Übergang von der Hochschule in die berufliche Praxis. Bielefeld.
- Bergold, R./Gieseke, W./Hohmann, R./Seiverth, A. (Hrsg.) (2000): Pädagogische Professionalität und Berufseinführung. Recklinghausen.
- BMAS & BMBF (2019): Strategiepapier Nationaler Weiterbildungsstrategie. URL: [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (20.09.2019)
- Fleige, M./Gieseke, W./von Hippel, A./Käpplinger, B./Robak, S. (2018): Programm- und Angebotsentwicklung. Bielefeld.

- Gieseke, W. (2018a): Professionalisierung der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Historische Prozesse und strukturelle Herausforderungen der Gegenwart. In: Dobischat, R./Elias, A./Rosendahl, A. (Hrsg.): Das Personal in der Weiterbildung. Im Spannungsfeld von Professionsanspruch und Beschäftigungsrealität. Wiesbaden, S. 57–77.
- Gieseke, W. (2018b): Professionalität und Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden, S. 1051–1069.
- Kraft, S. (2018): Professionalität und Professionalisierung in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden, S. 1109–1128.
- Kühn, C./Brandt, P./Robak, S. (2015): Funktionsprofile, Weiterbildungsverhalten und Zertifizierungsinteressen des niedersächsischen Weiterbildungspersonals. URL: <https://www.die-bonn.de/doks/2015-weiterbildungsverhalten-01.pdf> (15.1.2020).
- Nittel, S./Schütz, J. (2013): Zwischen Verberuflichung und Professionalität\* Professionalisierungsdynamiken und Anerkennungskämpfe in der sozialen Welt der Erzieherinnen und Weiterbildner. In: Käßlinger, B./Robak, S./Schmidt-Lauff, S. (Hrsg.): Engagement für die Erwachsenenbildung. Ethische Bezugnahmen und demokratische Verantwortung. Wiesbaden, S. 111–129.
- Robak, S. (2015): Bildungsmanagement. In: Dinkelaker, J./von Hippel, A. (Hrsg.): Erwachsenenbildung in Grundbegriffen. Stuttgart, S. 124–132.
- Schüßler, I./Simmerdinger, A. (2018): Zugang Quereinstieg. EB Erwachsenenbildung. Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis, 64 (3), 105–107.
- Steiner, P. (2018): Soziale Welten der Erwachsenenbildung. Eine professionstheoretische Verortung. Bielefeld.

### **Autorinnen und Autor**

Johanna Krüger, M. A., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung der Leibniz-Universität Hannover

Steffi Robak, Prof. Dr., Professur für Bildung im Erwachsenenalter an der Leibniz-Universität Hannover

Martin Dust, Dr. phil., Geschäftsführer der Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung des Landes Niedersachsen

### **Review**

*Dieser Beitrag wurde nach der qualitativen Prüfung durch die Redaktionskonferenz am 14.11.2019 zur Veröffentlichung angenommen.*

*This article was accepted for publication following a qualitative review at the editorial meeting on 14<sup>th</sup> November 2019.*