



# Professionalisierung von Kursleitenden

## *Zur Konzeption einer landesweiten Fortbildungsreihe und den notwendigen Kontexten zur Qualitätsstärkung*

CHRISTIANE EHSES, MARTA SLUSAREK

### Zusammenfassung

Das Projekt „Reorganisation und Neukonzeption der erwachsenenpädagogischen Fortbildung für Kursleitende“ verbindet sich mit dem Anspruch des Hessischen Volkshochschulverbands, eine landesweite Qualifizierungsreihe für Kursleitende mit erwachsenenpädagogischem Schwerpunkt grundlegend zu überarbeiten. Dieser Beitrag skizziert die Entwicklung dieses Projekts, um Professionalisierung von Kursleitenden in den Fokus der hessischen Volkshochschullandschaft zu rücken. Ferner wird die Relevanz eines Zusammenspiels zwischen den Akteur\*innen Dachverband, pädagogisches Personal und Kursleitende als Gelingensfaktor einer Verstetigung einer Fortbildungsreihe diskutiert.

**Stichworte:** Professionalisierung; Kursleitende; Qualität stärken; Volkshochschule; erwachsenenpädagogische Fortbildungen

### Abstract

The project „Reorganisation and New Conception of Further Training in Adult Education for Course Leaders“ is the claim of the Hessian Adult Education Association (hvv) to fundamentally revise a state-wide qualification series for course leaders with a focus on adult education. This article outlines the development of this project to bring the professionalisation of course leaders into the focus of the Hessian adult education landscape. Furthermore, the relevance of an interaction between the umbrella organisation, pedagogical staff and course leaders as a factor for the success of a continuing education series is discussed.

**Keywords:** Professionalisation; Course Instructors; Strengthening Quality; Adult Education Centre; Further Training for Adult Education

Kursleitende nehmen eine Schlüsselrolle in der Leistungserbringung von Volkshochschulen ein. Sie stellen die größte Teilgruppe in der Erwachsenenbildung dar und machen mit knapp 180.000 Verträgen für die Leitung von Kursen 90 % der Beschäftigungsverhältnisse an Volkshochschulen aus (vgl. Reichart et al. 2019, S. 21). Eine der Kernaufgaben des Hessischen Volkshochschulverbands – verankert im Hessischen Weiterbildungsgesetz – ist die Qualitätssicherung der Lehre und die Fortbildung der Lehrenden. Das Projekt „Reorganisation und Neukonzeption der erwachsenenpädagogischen Fortbildung für Kursleitende“ (Laufzeit: Anfang 2018 bis Ende 2020) reflektierte dies und verfolgte als Zielsetzung, die bestehende Qualifizierungsreihe „Erwachsenenpädagogische Qualifizierung“ (EPQ) von Kursleitenden in Hessen – orientiert am Rahmenkonzept des Deutschen Volkshochschulverbands – neu zu konzipieren. Inhalte, Formate und ein neues „Vertriebssystem“ bezüglich der Bewerbung und der Lokalisierung von Bedarfen sollten neu gedacht werden. Hintergrund war eine zunehmend schwächere Resonanz der 1997 etablierten Qualifizierung. Die Gründe dafür liegen vor allem darin, dass – trotz organisationsbezogener flächendeckender Bemühungen eines systematischen Qualitätsmanagements – Professionalitätsfragen in der Erwachsenenbildung eher unterbewertet wurden (vgl. Meisel 2009, S. 234 ff.). Meisel spricht von einer „steckengebliebenen Professionalisierung“ und benennt das Dilemma, dass das grundständige erwachsenenpädagogische Wissen in der Bildungsarbeit mit Erwachsenen in der Professionsstruktur nach wie vor unterentwickelt ist (ebd.). Weitere Argumente zur Notwendigkeit einer Überarbeitung liegen in den veralteten Fortbildungskonzepten und dem zunehmenden Ausfall von Fortbildungen. Aus diesem Anlass führt der Hessische Volkshochschulverband e. V. (hvv) im Rahmen des hessischen Weiterbildungspakts<sup>1</sup> dieses Projekt durch.

Dieser Beitrag gliedert sich in zwei Teile: Der erste Teil widmet sich der Entwicklung eines modularen Gesamtkonzeptes für eine Fortbildungsreihe für Kursleitende mit erwachsenenpädagogischem Schwerpunkt. Es erfolgt eine Retrospektive auf die Konzeption der Reihe und die Pilotierung des Projekts in drei Phasen. Abschließend werden Erkenntnisse aus der bisherigen Projektlaufzeit zusammengefasst. Der zweite Teil widmet sich Fragen nach der Einbettung einer Fortbildungsreihe in der Volkshochschullandschaft, die den Anspruch der Qualitätsstärkung im institutionellen Gewebe der Volkshochschulen verfolgt: Welche Schlussfolgerungen können für die zukünftige Weiterentwicklung eines Fortbildungssystems gezogen werden? Eine zentrale Erkenntnis ist die notwendige Einbindung des Volkshochschulpersonals, damit eine Professionalisierungsstrategie hessenweit erfolgen und implementiert werden kann.

---

1 Der Weiterbildungspakt ist eine Initiative des Hessischen Kultusministeriums (vgl. 2016) und der öffentlichen und Freien Träger der Weiterbildung in Hessen. Ein Teilbereich des Pakts sind projektbezogene Fördermittel, die die Ziele „Zugänge erleichtern“, „Integration und Chancengerechtigkeit fördern“ und „Qualität stärken“ verfolgen und mit 19 Handlungsfeldern untergeordnet sind.

## 1 Professionalisierung von Kursleitenden: Entwicklungsprozess einer Fortbildungsreihe

Retrospektiv lässt sich das Projekt zur Entwicklung einer Fortbildungsreihe für Kursleitende in die drei Phasen der Erhebungs-, Konzeptions- und Pilotierungsphase einteilen, die im Folgenden dargestellt werden.

### Erhebungsphase

Zu Projektbeginn wurde für die gesamte Laufzeit eine Kooperation mit Prof. Dr. Bernd Käßlinger (Justus-Liebig-Universität Gießen) begründet, um das Projekt wissenschaftlich zu begleiten. In der Erhebungsphase wurde eine Analyse des bestehenden Fortbildungskonzeptes sowie der bisherigen Praxis der erwachsenenpädagogischen Qualifizierung (im Folgenden: EPQ) vorgenommen. Neben der Analyse und Sichtung des vorhandenen Materials erfolgten in einer Bedarfserhebung 25 Interviews mit verschiedenen Akteur\*innen aus dem Kontext der Volkshochschule: Leitungspersonal, disponierendes Personal, erfahrene EPQ-Referent\*innen und Kursleitende als Zielgruppe einer neuen Qualifizierungsreihe. Sie wurden telefonisch oder in Präsenz durchgeführt. Für die Interviews wurden Leitfäden mit erzählgenerierenden Fragen je Akteursgruppe angefertigt. Des Weiteren erfolgte eine Synopse von EPQ-Konzepten anderer Bundesländer und vergleichbaren erwachsenenpädagogischen Weiterbildungen.

Im Verlauf der Erhebungs- und späteren Konzeptionsphase wurden drei Expert\*innenworkshops realisiert: Zum ersten Workshop wurden Fachleute aus der Weiterbildung eingeladen, wie z. B. vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, Kolleginnen und Kollegen aus anderen Landesverbänden sowie aus der pädagogischen Leitung der Wiener Volkshochschulen, um zu eruieren, welche Inhalte, Formate und Rahmung eine solche Fortbildungsreihe umfassen sollte. Im zweiten und dritten Expertenworkshop wurden Volkshochschulleitungen und pädagogische Mitarbeitende eingeladen, um Bedarfe aus Sicht der Organisation Volkshochschule (VHS) zu identifizieren sowie Gestaltungselemente eines einführenden Moduls zur VHS als Organisation zu diskutieren.

Zentrale Ergebnisse und in der Folge leitende Prinzipien bei der Konzeption waren:

- der Fokus auf neue und angehende Kursleitende,
- die Grundlagen erwachsenenpädagogischen Handelns in Lehr-Lern-Settings als zentralem Element der Fortbildungsreihe,
- Handlungsorientierung, damit Kursleitende ihre Praxis und Fälle einbringen und ihr erworbenes Wissen im eigenen Kurs umsetzen können,
- reflexive Lernsettings,

- soziale und communitybildende Elemente, um den fachlichen Austausch unter Kursleitenden zu fördern und die Stärkung einer Expertenkultur zu begünstigen sowie
- die Stärkung der Leitidee der demokratischen Grundhaltung von VHS.

Eine weitere zentrale Erkenntnis stellte der maßgebliche Stellenwert der Kommunikation mit den VHS dar. Das Thema Professionalisierung konnte in den Fokus gerückt werden. Neben der inhaltlichen Diskussion konnten in den Workshops Verbündete gewonnen werden, die das Thema in die eigenen Organisationen trugen. Um die Fortbildungsbedarfe und Perspektive Kursleitender zu erfassen, wurde eine Sekundäranalyse (vgl. Klein et al. 2019) in Auftrag gegeben, die (deutschsprachige) empirische Studien über Kursleitende in einem Zeitraum von 1980 bis 2019 zusammengestellt hat. Ein Teil der Ergebnisse unterstreicht die zentralen Erkenntnisse aus den Expert\*innenworkshops, reflexive Lernsettings zu etablieren, Formen kollegialer Beratung oder Supervision zu initiieren und eine Vernetzung zwischen Kursleitenden zu begünstigen. Ferner wurde auf die Anknüpfungsfähigkeit von Fortbildungen an die biografisch erworbenen Deutungsmuster der Teilnehmenden verwiesen (vgl. ebd., S. 12 ff.).

Neben dieser Sekundäranalyse wurden zwei Expertisen zu den Themen professionelle Lerngemeinschaften und aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen in der politischen Bildung in Auftrag gegeben, auf die an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden kann.<sup>2</sup>

Eine Analyse zum Bildungscontrollingzyklus der Lehrgangreihe EPQ wurde von der wissenschaftlichen Begleitung angefertigt (vgl. Käßlinger & Nistal 2018). Daraus wurden u. a. folgende Ergebnisse in der Konzeptionsphase einbezogen: die Empfehlung zur Kombination aus zentralen und dezentralen Fortbildungsorten, eine mögliche Fokussierung auf angehende Kursleitende sowie jene mit fachlicher, jedoch mit wenig oder keiner erwachsenenpädagogischen Expertise. Außerdem wurden die Überlegungen, Blended-Learning-Konzepte zu entwickeln, berücksichtigt, um den Kursleitenden die zeitliche Teilnahme an der Reihe zu erleichtern.

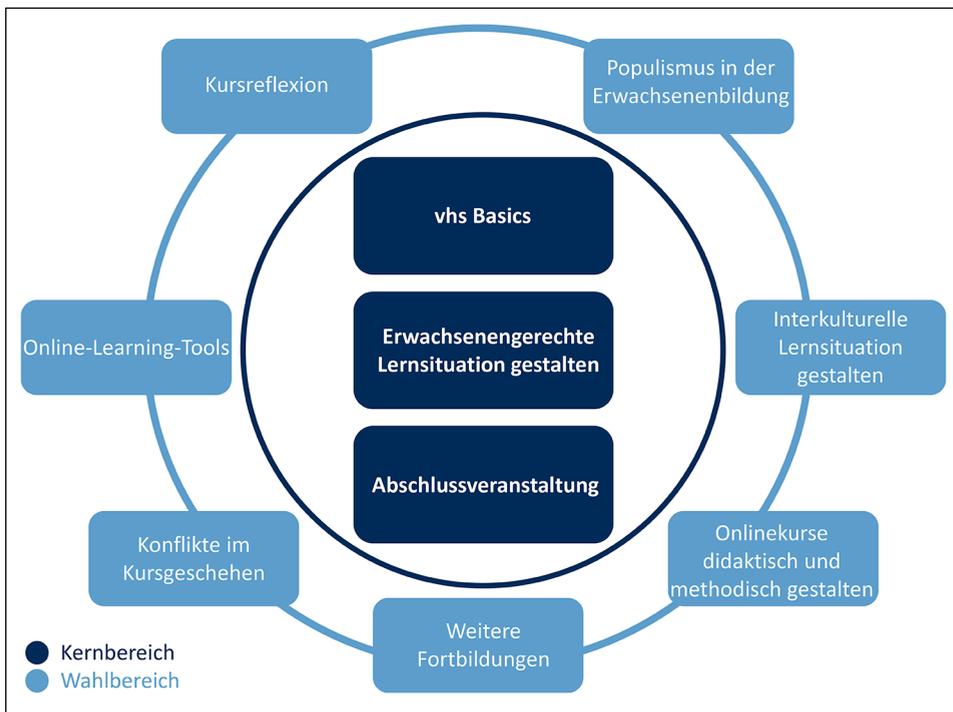
## Konzeptionsphase

Die Konzeptionsphase erfolgte ab der ersten Jahreshälfte 2019. Auf Basis der Erkenntnisse wurde ein flexibles Fortbildungssystem konzipiert: Statt eines verpflichtenden Curriculums wurde ein Gesamtkonzept aus Kern- und Wahlbausteinen entwickelt, das Kursleitenden Wahlmöglichkeiten nach individueller Interessenlage ermöglichen sollte. Grundsätzlich wurde entschieden, dass die Veranstaltungen einzeln belegt und somit für sich stehen können, diese aber in einem Gesamtkonzept namens „Lehren in der Erwachsenenbildung“ als neuem Titel eingebettet sein sol-

---

2 Diese Überlegungen fanden u. a. Berücksichtigung in einem Fortbildungskonzept zum Thema Populismus.

len; die bundesweiten Vorgaben der „Erwachsenenpädagogischen Qualifizierung“ wurden berücksichtigt. Zur Erlangung eines Zertifikats wurde ein Gesamtumfang von 62 zu belegenden Unterrichtseinheiten (UE) definiert, wovon sich 32 UE aus dem Kernbereich und 30 UE aus dem Wahlbereich zusammensetzen. Die Fortbildungen wurden in teils verschiedenen Formaten konzipiert, sodass diese von zwei Onlinekursen in der *vhs.cloud* (der Lernplattform der VHS) über zwei Blended-Learning-Formaten bis hin zu weiteren Fortbildungen in Präsenz reichen, deren Kommunikation, Vor- und Nachbereitung über die *vhs.cloud* genutzt werden können. Zudem wurde ein kollegiales Beratungsformat (Kursreflexion) entwickelt, um mittels Hospitationen reflexiv an der Handlungspraxis des Lehr-Lern-Geschehens anzusetzen.



**Abbildung 1:** Aufbau der Fortbildungsreihe „Lehren in der Erwachsenenbildung“ (Kurztitel der Veranstaltungen)

Der Kernbereich soll eine verlässliche Rahmung bieten sowie einen Mindeststandard darstellen. Zudem kann trotz wechselnder Konstellationen der Teilnehmenden in den einzelnen Fortbildungen mit dem Kernbaustein „Erwachsenengerechte Lernsituationen gestalten“ eine Auftaktveranstaltung zur Orientierung und Möglichkeit der Gruppenbildung sowie einer schließenden Klammer der Reihe in Gestalt der Abschlussveranstaltung angeboten werden. Der Wahlbereich soll eine Spezialisierung nach individuellen Interessen ermöglichen.

## Pilotierungsphase

Teils parallel zur Konzeptionsphase begann die Pilotierungsphase. Es wurde beschlossen, die Reihe in drei Durchgängen für die Regionsverbände der VHS in Mittelhessen, Rhein-Main-Süd-Hessen und Nordhessen zu pilotieren; die Empfehlungen zur Dezentralisierung fanden so Berücksichtigung (vgl. ebd., S. 10). Die Pilotierungswellen sollten zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Zeitraum von Mitte 2019 bis Projektende 2020 an den Standorten Marburg, Offenbach am Main und Kassel stattfinden.<sup>3</sup> Die Bewerbung der Reihe erfolgte über Broschüren und E-Mailverteiler des hvv an Leitungspersonal und das disponierende Personal der Programmbereiche. Die Veranstaltungen wurden als Anreiz kostenfrei angeboten. Sie waren innerhalb von zwei Wochen nach Bewerbung fast ausgebucht mit 15 Personen pro Kurs. Zudem zeigte sich in der Auswertung, dass die Anmeldungen von Kursleitenden aus 30 (von 32) hessischen Volkshochschulen sowie einzelnen Kursleitenden über Hessen hinaus erfolgten.

Insgesamt fällt die bisherige Bilanz des Projekts positiv aus: Neben der Entwicklung facettenreicher Formate ist es gelungen, ein kohärentes Gesamtkonzept einer Reihe zu entwickeln, welches die erwünschten Prinzipien sowie aktuelle Herausforderungen berücksichtigt. Auf Ebene der Fortbildungen erwies sich – entgegen skeptischen Prognosen – die hohe Bereitschaft der Teilnehmenden, mit digitalen und digital angereicherten Lernsettings zu lernen, als Erfolg. Auf institutioneller Ebene ist die Akzeptanz der VHS hinsichtlich einer Qualifizierungsreihe für Kursleitende gestiegen, was sich sowohl in der Partizipation von Leitungspersonal und pädagogischen Mitarbeitenden an Expert\*innentreffen, in der örtlichen Bandbreite der Anmeldungen von teilnehmenden Kursleitenden als auch in der vereinzelt umgesetzten Anreizmodellen für Kursleitende widerspiegelt. Des Weiteren durfte das Projekt im Rahmen des Weiterbildungspaktes auf der 5. Hessischen Weiterbildungskonferenz 2019 prominent präsentiert werden.

## 2 Kontext VHS: Zusammenspiel Fachbereichsleitungen und Kursleitende

Im Folgenden werden die Herausforderungen umrissen, die eine Verstetigung der Fortbildung flankieren. Dabei wird besonders das planend-disponierende Personal (bzw. Fachbereichsleitungen) in den VHS als wichtige Unterstützung in den Blick genommen. Potenziale, aber auch Behinderungen in der Zusammenarbeit zwischen den Funktionsgruppen der (angestellten) disponierenden Programmplanenden und den (meist) freiberuflichen Lehrenden werden diskutiert.

---

<sup>3</sup> Eine Herausforderung zur geplanten Pilotierung der Fortbildungen stellen die aktuellen Entwicklungen zum Coronavirus Covid-19 dar. Fortbildungstermine wurden zunächst für ein halbes Jahr abgesagt, Ersatztermine erfolgen – so weit möglich – für das letzte Quartal des Jahres 2020.

Schon von Beginn an zeichnete sich im Projektzeitraum ab, dass eine „Professionalisierungsstrategie“, die nur auf die Personengruppe der Kursleitenden zielt, „verinselt“ und nur einen geringen Nachhall auf das (hessische) System der Erwachsenenbildung erzeugt.

Deshalb wurden viele Dialoge und Expert\*innenrunden mit Vertreter\*innen aus VHS initiiert, um die Frage der Professionalitätsentwicklung zu einem gemeinsamen Bestreben – auch unter aktiver Mitwirkung der VHS – zu machen. Dies folgte dem praktischen Grund, dass ohne überzeugte Leitungen und Fachbereichsleitungen in ihrer Rolle als „Gatekeeper“ keine Bewerbung möglich gewesen wäre, da die Geschäftsstelle hvv keinen direkten „Zugriff“ auf die Lehrenden hat. Deshalb mussten diese Funktionsgruppen adressiert und integriert werden. Die wissenschaftliche Begleitung hatte 2018 die Stellschrauben Bewerbung bzw. Vertriebsstruktur als Aufmerksamkeitspunkt in das Relaunchkonzept eingebracht. Es gelang, die anfänglich distanziert-skeptische Haltung, die zu Beginn zumindest eine „Begleitmusik“ spielte, in eine positiv-affirmierende Resonanz zu überführen. Ideen aus der Perspektive der Praktizierenden waren z. B.: lokale Anreizsysteme zu schaffen, „Hallräume“ in den Institutionen zu kreieren (Räume für Austausch, kollegiale Beratung, Lounges für Kursleitende, ggf. unter Einbezug des disponierenden Personals), eine Aufwertung des Zertifikats<sup>4</sup> zu bewerkstelligen, Anschlüsse zu bestehenden Fortbildungen zu schaffen und damit den Zertifikatserwerb niederschwelliger zu gestalten, fortlaufende Information und „Schnuppereinheiten“ aus dem neuen Fortbildungskonzept an die Fachbereichsleitungen zu vermitteln etc.

Deutlich wurden auch Grenzen der Bemühungen, die Professionalitätsentwicklung der Kursleitenden zu einem offensiven Thema der VHS zu implementieren. Vorbehalte kreisten besonders um die Fragen einer nicht möglichen Honorarerhöhung – die nach den Qualifizierungsanstrengungen zu befürchten seien – und um die verschärften Eingriffe bezüglich des arbeitsrechtlichen Status von Lehrkräften (drohende Rechtsstreitigkeiten wegen Vorwurf der Scheinselbstständigkeit; vgl. DVV 2017). In der Folge berichteten manche Leitungen von einer bewussten vorsorglichen Distanznahme gegenüber den Lehrkräften, beispielsweise durch die Einstellung von kollegialen Supervisionen oder den Verzicht auf Gemeinschaftsräume in ihren Häusern.

Insgesamt gibt es einen Diskurs seit der Konstituierung des Berufsfeldes über die Fragen eines kaum geteilten Selbstkonzeptes als Erwachsenenbildner\*innen in einem fluiden Handlungsfeld. So konstatiert Nittel (vgl. 2000), dass die Erwachsenenbildung (noch) kein eigenes soziales Funktionssystem darstelle, sondern in unterschiedlichen sozialen Systemen verankert sei. Unter dieser Prämisse der un abgeschlossenen Professionsbildung und schwankenden Anerkennungsstruktur sind lose Kopplungen zwischen dem (in der Regel festangestellten) planend-disponierendem Personal auf der einen und dem (in der Regel freiberuflichen) pädagogisch-ver-

---

4 Hier stellt sich die Frage, was die von allen Landesverbänden kommunizierte Formel, ein EPQ-Zertifikat sei volkshochschulseitig „anerkannt“, genau meint. Faktisch müsste die Anerkennung in einer Alleinstellung oder Bevorzugung – bzw. Besserhonorierung – von Kursleitenden mit Zertifikat ihren Ausdruck finden. Diese Auswahl-/Honorierungspraxis findet jedoch nur selten statt.

mittelnden Personal zwar in ihrer Arbeitsteilung organisational sinnvoll, aber konfliktanfällig: „Während das lehrende Personal Arbeit am individuellen und/oder kollektiven Fall betreibt, kurz: die mikrodidaktische Tätigkeit ausführt und das Bild der Erwachsenenbildung beim Publikum prägt – allerdings im Gefüge der Institutionen vergleichsweise wenig Macht besitzt –, genießt das planend-disponierende Personal den Vorteil, über große Gestaltungsmöglichkeiten und Handlungsspielräume zu verfügen, ohne jedoch dauerhaft und intensiv Publikumskontakt zu haben“ (ebd., S. 212). Nittel erkennt darin ein Dilemma, weil die Dienste der professionellen Entscheidungstragenden – der Fachbereichsleitungen – der eigenen Klientel der Erwachsenenbildung gegenüber kaum sichtbar sind und von manchen Kursleitenden negiert werden können.

Gleichzeitig könnte – und mancherorts geschieht dies bereits – ein großes Potenzial in der dialogischen Arbeit zwischen Fachbereichsleitungen und Kursleitungen liegen, nämlich in der gemeinsamen Entwicklung von Lehrangeboten, dem Kreieren neuer Formate sowie generell bei der Beratung und Förderung von insbesondere der neuen Kursleitenden. Die Fachbereichsleitungen könnten die Rolle der Ermöglichenden ausfüllen, dann wäre das Zusammenspiel von hauptberuflichem pädagogischem Personal und Kursleitenden eines, das Komplementärfunktionen zueinander fügt. Dies beinhaltet das Wissen um den eigenen Wert und die Anerkennung der jeweils anderen Perspektive. Diese Dialogfähigkeit ist aufgrund der genannten Bedingungen nicht naturwüchsig gegeben, sondern es braucht Sensibilisierungs-, Rollenstärkungs- und Klärungsarbeit – vor allem die Rolle der Fachbereichsleitungen betreffend. Insbesondere kann diese Anforderungsarbeit die neuen Fachbereichsleitungen betreffen, die noch unsicher in ihrer Rolle, bezogen auf ihre Mandate und bezogen auf ihre Autorität, sind.

Der DVV (vgl. 2020) macht in seinem „Leitfaden zur Beschreibung und Bewertung der Profile des hauptberuflichen Personals an Volkshochschule“ darauf aufmerksam, dass die Personalsituation u. a. von „starker Arbeitsverdichtung (und) massiver Bündelung von Arbeits- und Programmbereichen in einzelnen Personalstellen“ (ebd., S. 5) gekennzeichnet ist. Aufgrund enger werdender finanzieller Spielräume stünden Themen der Ressourcensicherung wie Finanzen, Akquise (von Projekten, Kooperationspartner\*innen, Teilnehmenden) so weit im Vordergrund, dass die Gestaltung der Bildungsprozesse, d. h. die inhaltlich-pädagogische Arbeit, vor diesen Herausforderungen in den Hintergrund rückt.

Dies entlastet auch Fachbereichsleitungen, die mehrere Fachbereiche zu betreuen haben, nicht von ihren Aufgaben im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Kursleitenden. Diese Aufgabenprofile umfassen laut Leitfaden:

- Gewinnung von freiberuflichen Mitarbeitenden,
- Entwicklung/Implementierung von Qualifizierungskonzepten für Multiplikator\*innen/Lehrkräfte,
- Betreuung von freiberuflichem Lehrpersonal,
- Hospitationen und Auswertungsgespräche mit Lehrkräften sowie
- Bewertung didaktischer Konzepte und Methoden (vgl. ebd., S. 9).

Einen erwachsenenpädagogisch-wissenschaftlichen Ansatz zum planend-disponierenden Personal liefert der Vorschlag eines Kompetenzmodells für Programmplanende (vgl. Hippel 2019), der angelehnt ist an das Kompetenzmodell für Lehrende (GRETA). Von Hippel zeigt Gemeinsamkeiten und Unterscheidungen auf, z. B. hinsichtlich der Frage, inwieweit erwachsenenpädagogisches Wissen für planende Aufgabenfelder neu und anders formuliert werden muss als für primäre, lehrende Aufgabenfelder (vgl. ebd., S. 116 ff.). Solche kontrastierenden Kompetenzmodelle für Programmplanende dienen nicht nur der Reflexion und Professionalisierung dieser Berufsgruppe. Vielmehr scheint im Begreifen und Vermitteln der wechselseitigen Wertschätzung in der Einflussnahme auf gelingende Lehr-Lern-Prozesse Potenzial für einen professionellen Diskurs zwischen Programmplanenden und Lehrenden zu liegen. Das Zusammenspiel dieser beiden Logiken wird unseres Erachtens in der Praxis zu wenig reflektiert und in der Forschung zu wenig beleuchtet.

### 3 Fazit

Um eine erwachsenenpädagogische Fortbildungsreihe als essenziellen Baustein für die Professionalität von Lehrenden nachhaltig zu etablieren, braucht es eine Akzeptanz- und Resonanzkultur im System der öffentlich verantworteten Erwachsenenbildung. Es braucht Austausch und wechselseitige kollegiale Beratung (ein Peer-System) unter den Kursleitenden, um sich über Professionsfragen, Methodik, Didaktik, Selbstverständnisse im Lehrverhalten etc. zu verständigen. Darüber hinaus braucht es disponierendes Personal, das den Professionalisierungsgedanken weiterträgt, und es braucht Leitungen, die die Qualitätsfrage in der pädagogischen Leistungserbringung strategisch vorantreiben und Anreizsysteme in VHS etablieren. Für die Fachbereichsleitenden ist es erforderlich, eine klare Vorstellung über ihre Berufsrolle zu gewinnen und sich der Verantwortung der Beratung und Förderung des freiberuflichen, insbesondere des neuen Lehrpersonals zu stellen.

### Literatur

- DVV – Deutscher Volkshochschul-Verband e. V. (Hrsg.) (2017): Die Beschäftigung freiberuflicher Lehrkräfte an Volkshochschulen. Ein Wegweiser. Unveröffentlichtes Dokument.
- DVV – Deutscher Volkshochschul-Verband e. V. (Hrsg.) (2020): Zentrale Funktionsbereiche und Aufgabenprofile des hauptberuflichen Personals an Volkshochschulen. Leitfaden zur Beschreibung und Bewertung der Profile des hauptberuflichen Personals an Volkshochschulen. Unveröffentlichtes Dokument.
- Hessisches Kultusministerium (Hrsg.) (2016): Weiterbildungspakt für die Jahre 2017 bis 2020. Kultusministerium. [https://kultusministerium.hessen.de/sites/default/files/media/hkm/weiterbildungspakt\\_gezeichnet.pdf](https://kultusministerium.hessen.de/sites/default/files/media/hkm/weiterbildungspakt_gezeichnet.pdf)

- Käpplinger, B. & Nistal, L. (2018): Untersuchung des Bildungscontrollingzyklus der Lehr- gangreihe EPQ Gießen. Unveröffentlichtes Dokument.
- Klein, R.; Reutter, G. & Nistal, L. (2019): Analyse von Studien über Fortbildungsbedarfe von Kursleitenden. Dortmund. Unveröffentlichtes Dokument.
- Meisel, K. (2009): Professionalitätsentwicklung aus Sicht der Weiterbildungsorganisation: Ein Ausblick. In W. Seitter (Hrsg.), *Professionalitätsentwicklung in der Weiterbildung* (S. 233–246). Wiesbaden: Springer VS.
- Nittel, D. (2000): *Von der Mission zur Profession? Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung*. Bielefeld: wbv.
- Reichart, E.; Huntemann, H. & Lux, T. (2019): Volkshochschul-Statistik – 57. Folge, Be- richtsjahr 2018. DIE. <https://www.die-bonn.de/doks/2019-volkshochschule-02.pdf>

### **Autorinnen**

Christiane Ehses, Dr. phil, stv. Verbandsdirektorin des Hessischen Volkshochschul- verbands e. V.

Marta Slusarek, M. A., Jahrgang 1989, pädagogische Mitarbeiterin beim Hessischen Volkshochschulverband.

### **Review**

*Dieser Beitrag wurde nach der qualitativen Prüfung durch die Redaktionskonferenz am 13.8.2020 zur Veröffentlichung angenommen.*

*This article was accepted for publication following the editorial meeting on the 13th August 2020.*