

[Weitere wb-web-Wissensbausteine →](#)



Corinna Posingies

Resilienz in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Gesund und professionell handlungs-
fähig bleiben

Der DIE-Wissensbaustein für die Praxis

Online-Erstveröffentlichung (September 2026)

Verfasser: Corinna Posingies

Reviewstatus: arbeitsbereichsinterne Qualitätskontrolle

vorgeschlagene Zitation: Posingies, C. (2026). Resilienz in der Erwach-
senen- und Weiterbildung. wb-web.

Abgerufen von <https://doi.org/10.58000/455c-cd77>

Resilienz in der Erwachsenen- und Weiterbildung *Gesund und professionell handlungsfähig bleiben*

Lehren in der Erwachsenen- und Weiterbildung bedeutet, mit unterschiedlichen Menschen, Erwartungen und teilweise unvorhersehbaren Situationen umzugehen. Resilienz unterstützt Lehrkräfte in der Erwachsenen- und Weiterbildung dabei, eigene und soziale Ressourcen wahrzunehmen, Handlungsspielräume zu nutzen und auch unter Belastung professionell handlungsfähig zu bleiben. Dabei kommt es auf die Person ebenso an wie auf Beziehungen und die Bedingungen, unter denen Lehre stattfindet.



Was ist das? *Resilienz verstehen*

Unter Resilienz versteht man einen dynamischen Prozess, in dem Menschen verfügbare Ressourcen nutzen, um mit Belastungen, Veränderungen und schwierigen Situationen umzugehen und ihre psychische sowie professionelle Handlungsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen. Persönliche Voraussetzungen, soziale Beziehungen und Umweltbedingungen wirken dabei zusammen (Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2022).

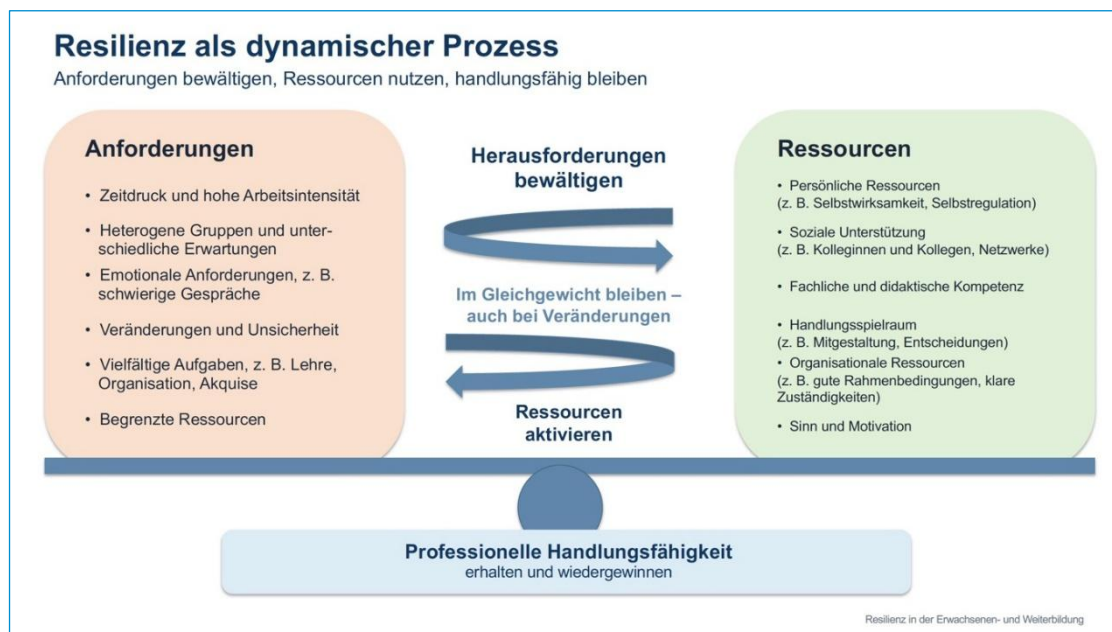


Abbildung 1 Resilienz als dynamischer Prozess

Für Lehrende in der Erwachsenen- und Weiterbildung zeigt sich Resilienz beispielsweise darin, unter wechselnden Bedingungen Orientierung zu behalten, die eigene Beanspruchung wahrzunehmen, Unterstützung einzubeziehen und nach herausfordernden Situationen wieder die professionelle Handlungsfähigkeit herzustellen. Resilienz lässt sich deshalb als dynamisches Gleichgewicht verstehen: Anforderungen verändern sich, Ressourcen stehen nicht jederzeit in gleicher Weise zur Verfügung und professionelle Handlungsfähigkeit wird immer wieder neu hergestellt.

Resilienz bewirkt Anpassungsfähigkeit durch Selbstwahrnehmung, Ressourcenaktivierung und professioneller Handlungsfähigkeit.



Woher kommt das? Vom „Stehaufmännchen“ zum dynamischen Resilienzverständnis

Die frühe Resilienzforschung (Werner, 1971) untersuchte vor allem, weshalb sich manche Kinder trotz erheblicher Entwicklungsrisiken vergleichsweise günstig entwickelten (gleichsam als "Stehaufmännchen", die sich nicht durch Niederlagen oder Misserfolge entmutigen lassen, sondern diese überwinden). Heute wird Resilienz breiter und prozessbezogen verstanden. Im Mittelpunkt steht das Zusammenspiel von Belastungen, Risiko- und Schutzfaktoren sowie persönlichen und sozialen Ressourcen (Fröhlich-Gildhoff & Rönna-Böse, 2022).

Eine verwandte Perspektive bietet die Salutogenese. Antonovsky (1997) richtete den Blick auf die Frage, wie Gesundheit unter Belastungen erhalten werden kann. Eine zentrale Rolle spielen dabei Widerstandsressourcen und das Kohärenzgefühl mit seinen Komponenten Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Bedeutsamkeit. Für die Erwachsenen- und Weiterbildung ist dieser Perspektivwechsel anschlussfähig: Neben der Frage, was Lehrende belastet, rückt in den Blick, was sie stärkt und welche Bedingungen *professionelles Handeln* (Bauert & Kunter, 2006; Blömeke et al., 2015; Kunter et al., 2011) unterstützen.



Wie geht das? Was Resilienz von Lehrenden beeinflusst

Die Resilienz von Lehrkräften entwickelt sich im Zusammenspiel verschiedener Ressourcen. Dazu gehören *Selbstwirksamkeit* und *Selbstregulation* ebenso wie fachliche und didaktische Kompetenz, soziale Unterstützung und geeignete Arbeitsbedingungen. Gerade Handlungsspielräume sind bei den Arbeitsbedingungen eine wichtige Ressource: Möglichkeiten, Einfluss auf Abläufe und Entscheidungen zu nehmen, stehen in Zusammenhang mit Wohlbefinden und psychischer Gesundheit (Bradtke et al., 2016; Rosen, 2016).

Für die individuelle Selbstreflexion können fünf Bereiche als praktische Blickrichtungen dienen. Sie sind keine voneinander getrennten Faktoren, sondern beeinflussen sich dauernd gegenseitig:

- *Denken*: Wie bewerte und ordne ich die Situation ein?
- *Emotionen*: Was nehme ich wahr und wie reguliere ich meine Reaktion?
- *Körper*: Welche Anspannungs- oder Erholungssignale erkenne ich?

- *Beziehungen*: Welche Unterstützung steht mir zur Verfügung, und wo brauche ich Klarheit oder Abgrenzung?
- *Handeln*: Welche Entscheidung ist unter den gegebenen Bedingungen sinnvoll?

Ein belastender Gedanke kann beispielsweise emotionale und körperliche Anspannung verstärken. Umgekehrt können eine kurze Unterbrechung, ein klärendes Gespräch oder eine veränderte Bewertung neue Handlungsmöglichkeiten eröffnen. Der Nutzen dieser fünf Blickrichtungen liegt darin, komplexe Situationen zu strukturieren und Ansatzpunkte für den nächsten Schritt zu erkennen.

Fünf Blickrichtungen für die Selbstreflexion – Denken, Emotionen, Körper, Beziehungen und Handeln (siehe Abb. 2).



Wo brauche ich das? Resilienz im Lehralltag

Resilienz wird im Lehrkräftealltag besonders dann bedeutsam, wenn vertraute Routinen an ihre Grenzen kommen. Eine Gruppe reagiert anders als erwartet, Teilnehmende bringen sehr unterschiedliche Voraussetzungen mit, eine Diskussion wird kontrovers oder emotional, die Technik fällt aus, mehrere Anliegen treten gleichzeitig auf oder die eigene Konzentration lässt nach. In der Erwachsenen- und Weiterbildung kommen je nach Beschäftigungsform weitere Anforderungen hinzu: wechselnde Kursorte, Abend- und Wochenendveranstaltungen, kurzfristige Planänderungen oder die Verbindung der Lehre mit einer weiteren Tätigkeit.

In solchen Situationen kann sich der subjektiv erlebte Handlungsspielraum verengen. Die Aufmerksamkeit richtet sich dann leicht auf alles, was gleichzeitig bewältigt werden müsste. Professionelle Selbststeuerung beginnt damit, die Situation wieder zu ordnen und den nächsten beeinflussbaren Schritt zu bestimmen.

Kurzer Lagecheck

- Was geschieht gerade tatsächlich?
- Was ist jetzt besonders wichtig?
- Was kann ich beeinflussen?
- Welche Ressource brauche ich?
- Was ist mein nächster sinnvoller Schritt?

Der Lagecheck verlagert die Aufmerksamkeit von der Gesamtheit der Anforderungen auf den aktuellen Handlungsspielraum. Das resiliente Handeln kann dann sehr unterschiedlich

aussehen: eine Situation einordnen, eine Grenze freundlich zu formulieren, Unterstützung anzunehmen, Prioritäten zu verändern oder eine organisatorische Belastung gemeinsam anzusprechen.

Auch kurze Unterbrechungen können die Selbststeuerung unterstützen. Eine Mikro-Pause, ein bewusster Atemzug oder ein kurzer Moment der Selbstwahrnehmung schaffen Abstand zum unmittelbaren Reaktionsimpuls. Entscheidend ist weniger die Dauer als die bewusste Unterbrechung: *Was nehme ich gerade wahr, und wie möchte ich weiterhandeln?*



Abbildung 2 Fünf Blickrichtungen zur Selbstreflexion

Eine weitere Ressource liegt in *Beziehungen*. Soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie durch Führungskräfte steht mit psychischem Befinden, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang (Drössler et al., 2016). Für Lehrkräfte in der Erwachsenen- und Weiterbildung können deshalb kollegialer Austausch, Fachgruppen, Netzwerke, Supervision oder die Unterstützung durch Programmverantwortliche bedeutsam sein. Das gilt besonders für freiberuflich und nebenberuflich Lehrende, die nicht selbstverständlich in ein festes Kollegium eingebunden sind.

Praxisimpuls: Wenn eine Lehrsituation belastend wird, muss nicht die gesamte Situation auf einmal gelöst werden. Häufig reicht zunächst die Frage: *Welcher nächste Schritt erweitert meinen Handlungsspielraum?*



Was wird diskutiert?

Die Diskussion um Resilienz wird dort besonders wichtig, wo berufliche Belastungen überwiegend als Aufgabe der einzelnen Person behandelt werden. Arbeitsmenge, Handlungsspielräume, Arbeitszeiten, soziale Beziehungen, Führung und organisationale Strukturen prägen die Bedingungen, unter denen Beschäftigte Anforderungen bewältigen können (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA], 2017).

Für die Förderung von Resilienz ist die Unterscheidung zwischen Verhaltensprävention und Verhältnisprävention hilfreich.

- **Verhaltensprävention** setzt bei der einzelnen Person und ihren Handlungsmöglichkeiten an. Dazu gehören beispielsweise der Umgang mit Stress, Selbstreflexion und Emotionsregulation, Bewegung und Erholung sowie die bewusste Nutzung und Weiterentwicklung persönlicher Ressourcen.
- **Verhältnisprävention** richtet den Blick auf die Bedingungen, unter denen Menschen lernen und arbeiten. Dazu zählen unter anderem Arbeitsorganisation, zeitliche Strukturen, Führung und Kommunikation, Zuständigkeiten, personelle Ressourcen sowie der Zugang zu Beratung und Unterstützungsangeboten.

Eine fachlich tragfähige, nachhaltige Resilienzförderung *verbindet* deshalb *Verhaltens- und Verhältnisprävention*. Auf der individuellen Ebene können Lehrende beispielsweise Selbstwahrnehmung, Selbstregulation und den Umgang mit eigenen Ressourcen weiterentwickeln. Auf der sozialen und organisationalen Ebene geht es um verlässliche Absprachen, Unterstützung, angemessene Handlungsspielräume und gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen. So wird Resilienz zu einer gemeinsamen Gestaltungsaufgabe von Person, sozialem Umfeld und Organisation.

In der Praxis sind deshalb drei Handlungsebenen sichtbar: Was kann ich selbst beeinflussen, was können wir gemeinsam ändern und welche organisationalen Rahmenbedingungen müssen verändert werden?

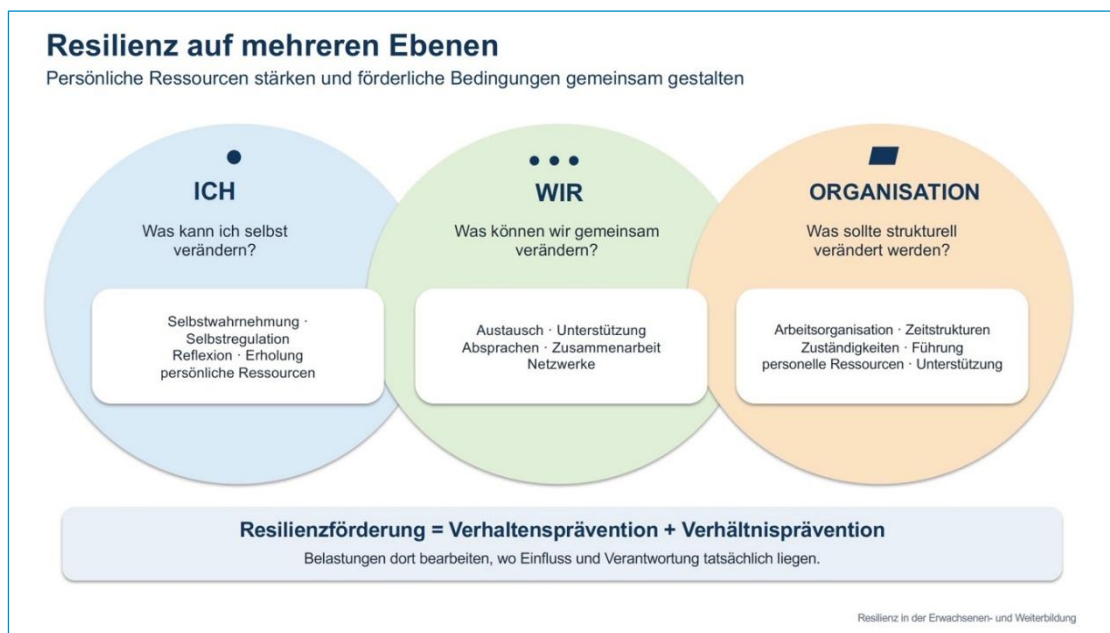


Abbildung 3 Resilienz auf mehreren Ebenen

Diese Fragen helfen dabei, Belastungen dort zu bearbeiten, wo Einfluss und Verantwortung tatsächlich liegen. Manche Situationen lassen sich durch das eigene Handeln verändern, andere benötigen kollegiale Lösungen oder strukturelle Entscheidungen. Auf diese Weise wird Resilienz von einer ausschließlich individuellen Aufgabe zu einer gemeinsamen Gestaltungsaufgabe von Person, sozialem Umfeld und Organisation.

Resilienzförderung verbindet damit Verhaltens- und Verhältnisprävention: Sie stärkt persönliche Ressourcen und nimmt zugleich die Bedingungen in den Blick, unter denen gesundes und professionelles Handeln möglich wird.



Wie sieht man das woanders?

International wird Resilienz teilweise bereits in die Professionalisierung von Lehrenden integriert. Ein Beispiel ist das in Australien entwickelte Programm BRiTE (Building Resilience in Teacher Education). Es verbindet Wissen über Resilienz mit Selbstreflexion, Beziehungen, Wohlbefinden, Emotionsregulation und konkreten Handlungsmöglichkeiten in pädagogischen Situationen (Mansfield et al., 2016). Für die Erwachsenen- und Weiterbildung ist daran vor allem der Ansatz interessant, Resilienz als Bestandteil professioneller Entwicklung und nicht als isolierte persönliche Eigenschaft zu betrachten.

SERVICE

Verwandte Begriffe

Coping · Gesundheitsförderung · organisationale Resilienz · professionelle Handlungsfähigkeit · Reflexionskompetenz · Salutogenese · Selbstfürsorge · Selbstregulation · Selbstwirksamkeit · Stressbewältigung · Verhältnisprävention · Wohlbefinden

Resilienz praktisch fördern – Vom Wissen zum Handeln

Zur Reflexion

Für Einsteigerinnen und Einsteiger

Denken Sie an eine Lehrsituation der vergangenen Tage, die Sie gefordert hat. Was hat die Situation schwierig gemacht? Was hat Ihnen geholfen? Welche Ressource hätten Sie zusätzlich gebrauchen können? Ordnen Sie Ihre Antworten anschließend den fünf Blickrichtungen Denken, Emotionen, Körper, Beziehungen und Handeln zu.

Für Berufserfahrene

Denken Sie an eine Belastung, die in Ihrer Lehrtätigkeit regelmäßig wiederkehrt. Betrachten Sie sie auf drei Ebenen:

- Ich: *Was kann ich selbst beeinflussen?*
- Wir: *Was können Kolleginnen, Kollegen, Netzwerke oder das Team gemeinsam verändern?*
- Organisation: *Welche Veränderung der Rahmenbedingungen wäre sinnvoll?*

Prüfen Sie anschließend, auf welcher Ebene die Belastung überwiegend entsteht und auf welcher Ebene Sie bisher versucht haben, sie zu bearbeiten. Die Gegenüberstellung kann sichtbar machen, ob persönliche Ressourcen, gemeinsame Lösungen oder strukturelle Veränderungen gefragt sind.

Quellen

Antonovsky, A. (1997). Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. dgvt-Verlag.

Baumert, J., & Kunter, M. (2006). Stichwort: Professionelle Kompetenz von Lehrkräften. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 9(4), 469–520.

Blömeke, S., Kaier, G., & Lehmann, R. (Hrsg.) (2008). Professionelle Kompetenz angehender Lehrerinnen und Lehrer. Waxmann.

Bradtke, E., Melzer, M., Röllmann, L., & Rösler, U. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Tätigkeitsspielraum in der Arbeit. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20160713/1a>

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. BAuA.

Drössler, S., Steputat, A., Schubert, M., Euler, U., & Seidler, A. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Soziale Beziehungen. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Fröhlich-Gildhoff, K., & Rönna-Böse, M. (2022). Resilienz (6. Aufl.). Ernst Reinhardt.

Kunter, M., Baumert, J., Blum, W., Klusmann, U., Krauss, S., & Neubrand, M. (Hrsg.). (2011). Professionelle Kompetenz von Lehrkräften: Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV. Waxmann.

Mansfield, C. F., Beltman, S., Broadley, T., & Weatherby-Fell, N. (2016). Building resilience in teacher education: An evidenced informed framework. Teaching and Teacher Education, 54, 77–87. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.11.016>

Posingies, C. (2025). Einsatzstichwort Selfcare. Dein Weg zur resilienten Einsatzkraft. Stumpf + Kossendey.

Rosen, P. H. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Aufgabenvariabilität. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20160713/1b>

Werner, E. E., BIERMAN, J. M. & FRENCH, F. E. (1971). The children of Kauai. A longitudinal study from the prenatal period to age ten. Honolulu: University of Hawaii.

Über die Autorin



Dr. rer. nat. Corinna Posingies ist Professorin für Medizin- und Pflegepädagogik an der Carl Remigius Medical School Frankfurt. Sie promovierte an der Philipps-Universität-Marburg; AE Pädagogische Psychologie. Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite der Autorin: <https://www.corinna-posingies.de/>