

BWC00100PB | BWC01002PB

Grundlagen pädagogischer Professionalisierung

Maria Wobak, MA

Wintersemester 2023/24 | 29.11.2023

Schulen werden in der organisationswissenschaftlichen Forschung immer wieder als *Expert:innenorganisationen* benannt.

Gemeint wird damit, dass Expert:innen die Kernaufgaben der Organisation (hier gemeint der Unterricht) von relativ unabhängig arbeitenden Expert:innen durchgeführt wird. Die Abstimmung ist lose, die pädagogische Freiheit lässt großen Spielraum.

Das Tun wird kaum kontrolliert, gesteuert. Die Expert:innen müssen nicht auf Vorleistungen anderer Expert:innen aufbauen oder müssen nicht definierte Arbeitsabläufe für nachfolgende Arbeitsgänge liefern.



Wie sehen Sie das?
Wie erleben Sie Ihren
beruflichen Alltag?

kurzer Austausch in Kleingruppen

Arbeit auch zu Hause

<https://lehrer-werden-mit-methode.de/kurzfilm/11-arbeit-auch-zu-hause/>

Mit Stress umgehen – den Berufsalltag gut organisieren

<https://lehrer-werden-mit-methode.de/kurzfilm/7-enge-zeitvorgaben/>

Lehrer:innen im Unterricht, immer beobachtet und oft bewertet

<https://lehrer-werden-mit-methode.de/kurzfilm/5-beurteilt-werden-auch-nach-der-ausbildung/>

Ein realistisches Berufsbild?

- Was von dem Gesagten bedarf einer kritischen Reflexion?
- Was wurde in den Kurzvideos nicht abgebildet / Was fehlt Ihnen?
- Welche Maßnahmen haben Sie im Kopf, die an Ihrem Schulstandort umgesetzt werden könnten/müssten?

*Weiterarbeit in den Kleingruppen
Vorbereitung auf eine kurze Präsentation im Plenum*

Aus der Sicht der Pädagogischen Professionalisierung

Profession

Qualifikation
Formale Qualifikationen
Zuschreibungen, ...

Professionalität

Handeln in den
Segmenten
Bildung- Erziehung-
Hilfe-Begleitung
„Krisenkonstellationen“

Professionelles Handeln

Handeln mit selbst
sinngibenden,
deutenden Personen

Individuelle Professionalität

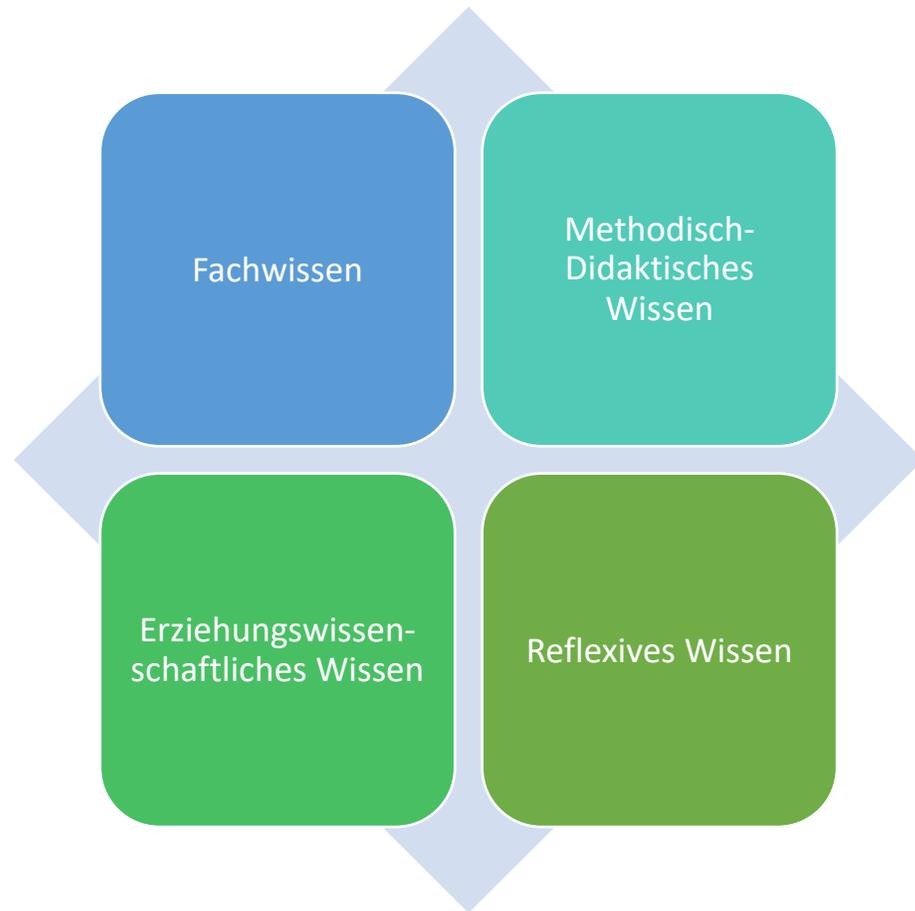
Lernbiografie
(über)fachliches Wissen
rekonstruktives Wissen
reflexives Wissen, ..

Kollektive Professionalität

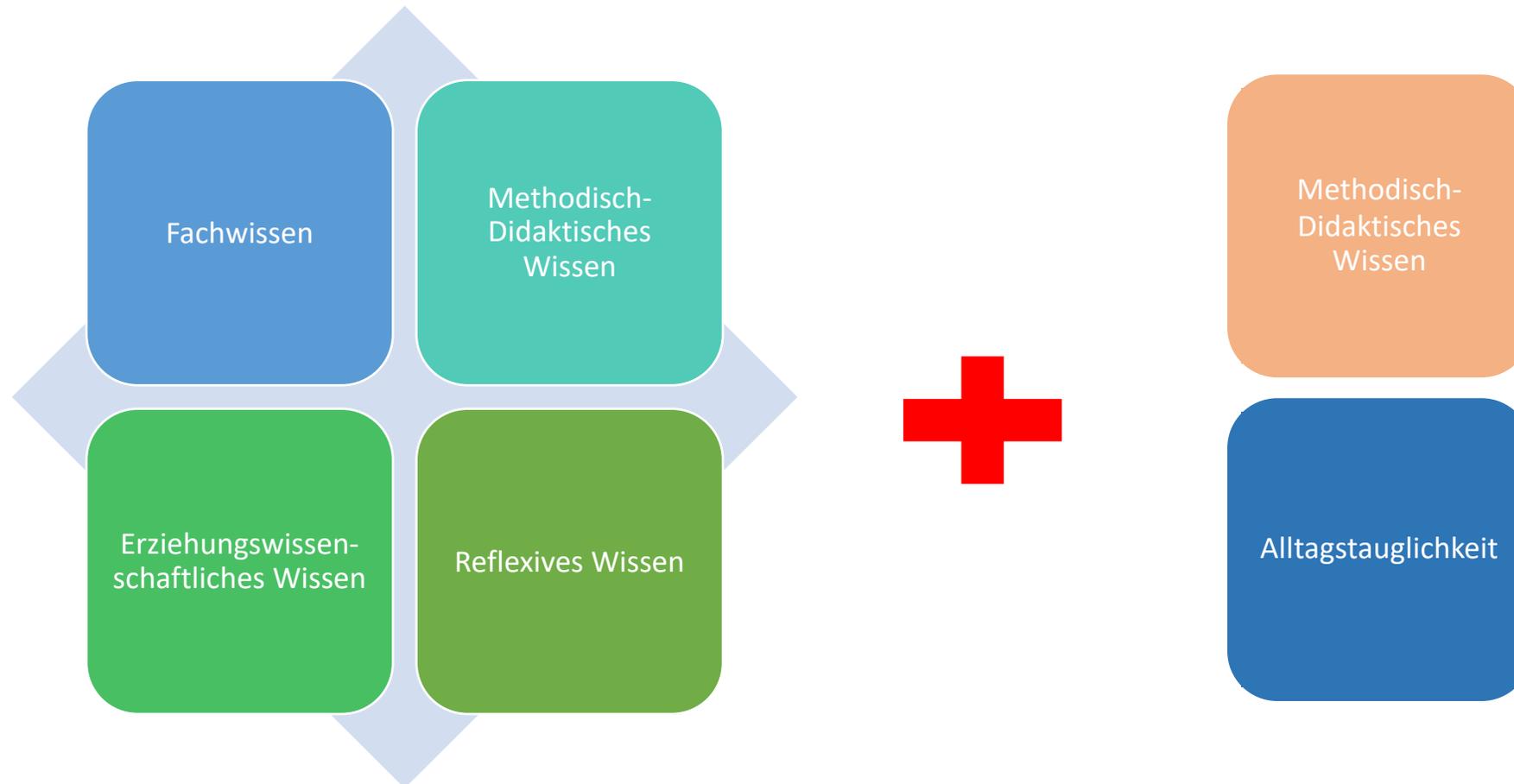
Rahmenbedingungen
Institutionalisierung von
Ausbildungsbildungslaufbahnen, FB/WB
gesetzliche Grundlagen
=> Gefahr der Deprofessionalisierung

<p>Nachbau: Lehrer:innenbild: Zukünftige Perspektiven der OECD (nach Schleicher, 2009)</p> <p>(Quelle: Terhart, E.(2011): Lehrerberuf und Professionalität: Gewandeltes Begriffsverständnis – neue Herausforderungen. In: Z.f.Päd.-57. Jahrgang 2011-57. Beiheft. S. 212)</p>		<p>Dimension Wissen über das Bildungssystem</p>	
		<p>„wissensreich“ Viele Infos über das System, das mit der Arbeit der Lehrer:innen eng verknüpft ist</p>	<p>„wissensarm“ Das Bildungssystem weiß wenig über sich selbst</p>
<p>Art der Regulierung</p>	<p>Zentrale Regulierung/ Standardisierung</p>	<p>Wissensbasierte Standardisierung</p>	<p>Lehrende als Vermittler der Curricula</p>
	<p>Professionelles Handeln vor Ort</p>	<p>Lehrende als verantwortliche „Wissensarbeiter:innen“</p>	<p>Lehrende als „Einzelkämpfer:innen“</p>

Die Säulen des Lehrberufs



Die Säulen des Lehrberufs





Lehrer:innenpersönlichkeit



Fotokennung: Gerhard Maurer

Lehrer:innenpersönlichkeit

Mayr, J. (2016): Lehrerpersönlichkeit.
In: Rothland, M (Hrsg): *Beruf
Lehrer/Lehrerin: Ein Studienbuch*.
Münster: Waxmann. S. 88-103

Fragen zur Lehrer:innenpersönlichkeit

- Ist die *Persönlichkeit* von Lehrpersonen ausschlaggebender Faktor für beruflichen Erfolg – oder sind fachliches, didaktisches und pädagogisches Wissen wichtiger?
- Sollte in der Lehrer:innenbildung Persönlichkeitsentwicklung von Studierenden und Lehrkräften priorisiert werden – oder wäre das ohnehin vergebens, da die Persönlichkeit Erwachsener kaum mehr verändert werden kann?

Zum Begriff „Lehrer:innenpersönlichkeit“

Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen der normativen und der deskriptiven Betrachtungsweise.

- Persönlichkeitsforschung: Beschreibung der Persönlichkeit anhand bestimmter Merkmale

Definition: Lehrerpersönlichkeit

Lehrerpersönlichkeit meint das „Ensemble relativ stabiler Dispositionen, die für das Handeln, den Erfolg und das Befinden im Lehrerberuf bedeutsam sind“ (Mayr & Neuweg, 2006, S. 183).

Zum Begriff „Lehrerpersönlichkeit“

Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen der normativen und der deskriptiven Betrachtungsweise

- Persönlichkeitsforschung: Beschreibung der Persönlichkeit anhand bestimmter Merkmale



Persönlichkeitsmerkmale
und Interessen sind
ineinander verwoben

Definition: Lehrerpersönlichkeit

Lehrerpersönlichkeit meint das „Ensemble relativ stabiler Dispositionen, die für das Handeln, den Erfolg und das Befinden im Lehrerberuf bedeutsam sind“ (Mayr & Neuweg, 2006, S. 183).

Zum Begriff „Lehrerpersönlichkeit“

Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen der normativen und der deskriptiven Betrachtungsweise

- Persönlichkeitsforschung: Beschreibung der Persönlichkeit anhand bestimmter Merkmale

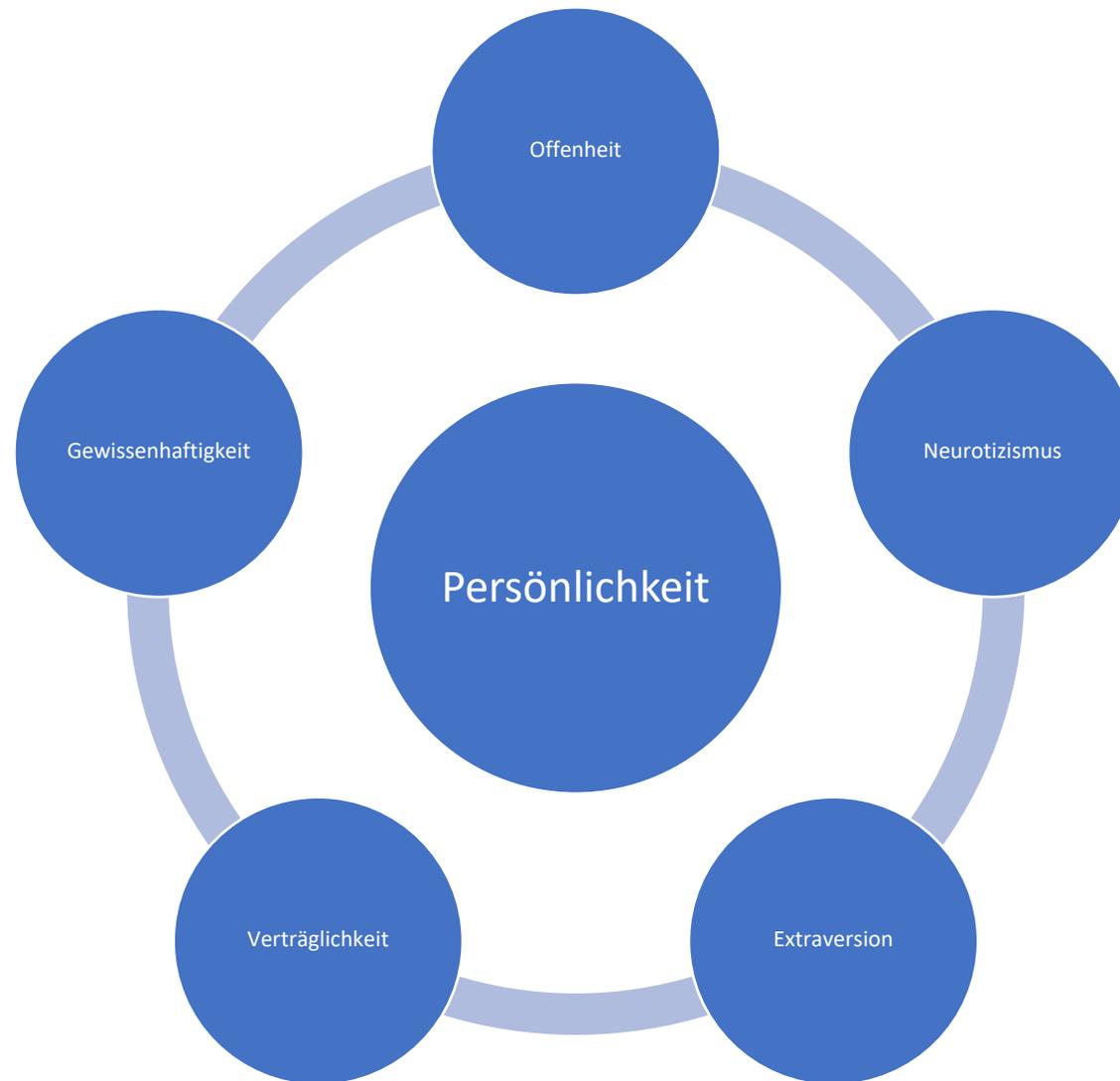
Persönlichkeitsmerkmale
und Interessen sind
ineinander verwoben

Definition: Lehrerpersönlichkeit

Lehrerpersönlichkeit meint das „Ensemble relativ stabiler Dispositionen, die für das Handeln, den Erfolg und das Befinden im Lehrerberuf bedeutsam sind“ (Mayr & Neuweg, 2006, S. 183).

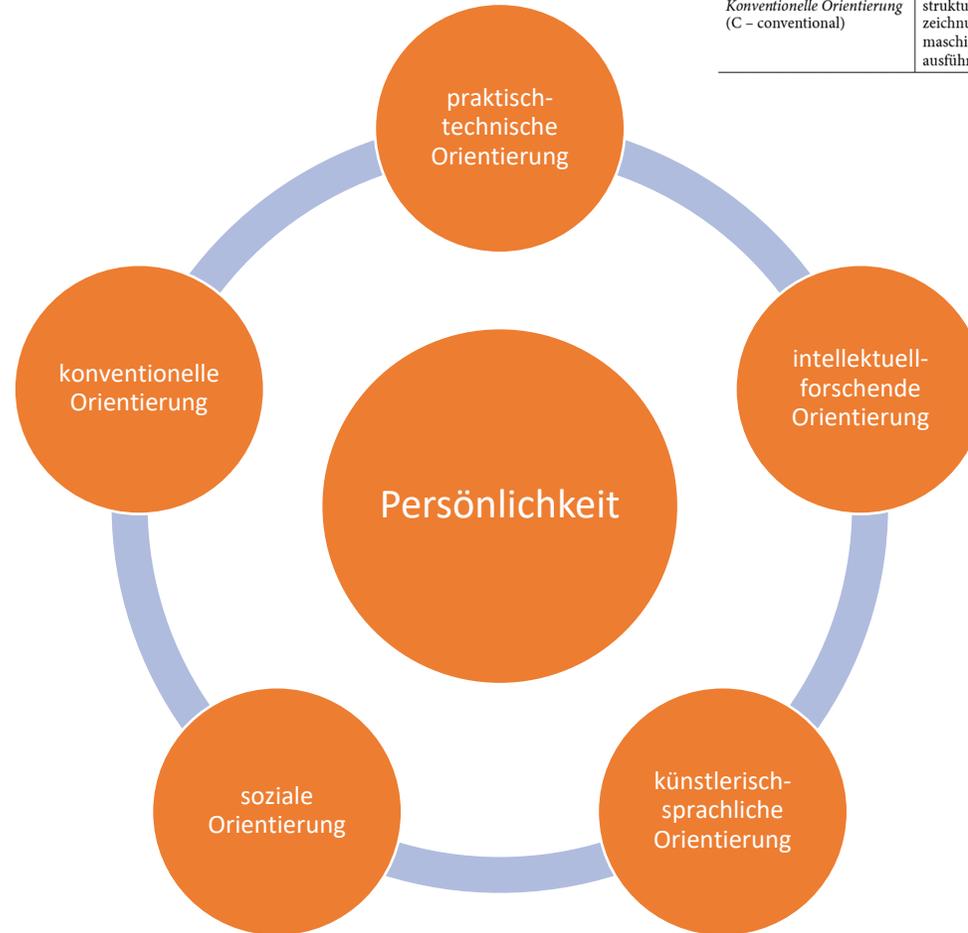
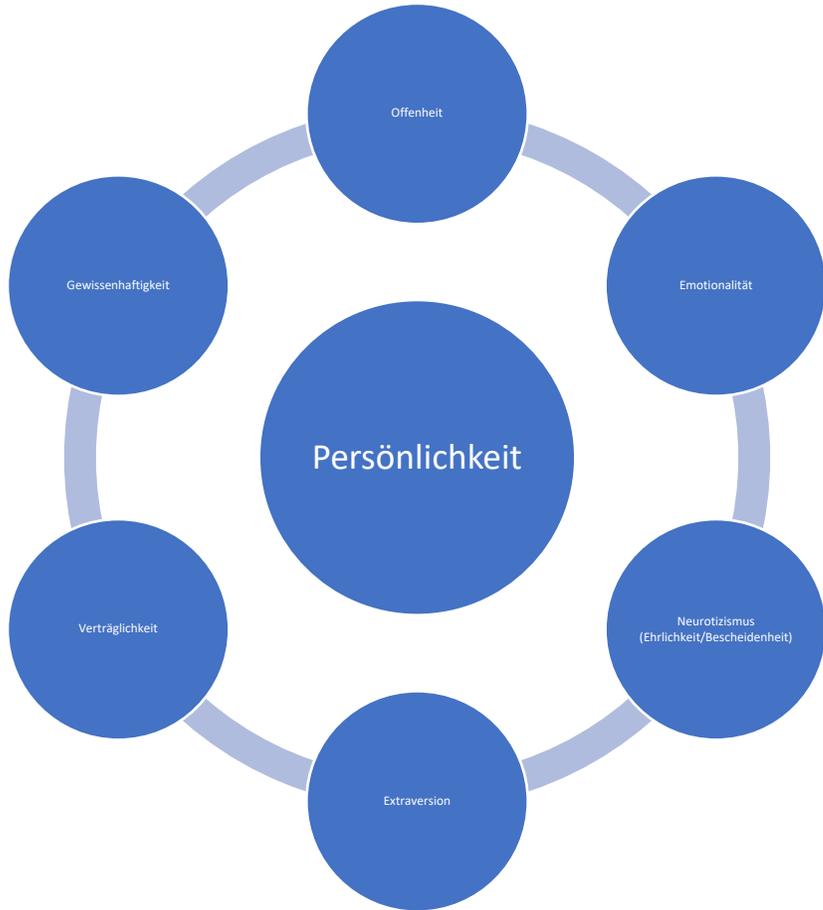


The Big Five – das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit



FAKTOR	FACETTEN
<i>Neurotizismus</i> (N – Neuroticism)	Ängstlichkeit / Reizbarkeit / Depression / Soziale Befangenheit / Impulsivität / Verletzlichkeit
<i>Extraversion</i> (E – Extraversion)	Herzlichkeit / Geselligkeit / Durchsetzungsfähigkeit / Aktivi- tät / Erlebnishunger / Frohsinn
<i>Offenheit für Erfahrungen</i> (O – Openness to experience)	Offenheit für Fantasie / ... für Ästhetik / ... für Gefühle / ... für Handlungen / ... für Ideen / ... des Normen- und Werte- systems
<i>Verträglichkeit</i> (A – Agreeableness)	Vertrauen / Freimütigkeit / Altruismus / Entgegenkommen / Bescheidenheit / Gutherzigkeit
<i>Gewissenhaftigkeit</i> (C – Conscientiousness)	Kompetenz / Ordnungsliebe / Pflichtbewusstsein / Leistungs- streben / Selbstdisziplin / Besonnenheit

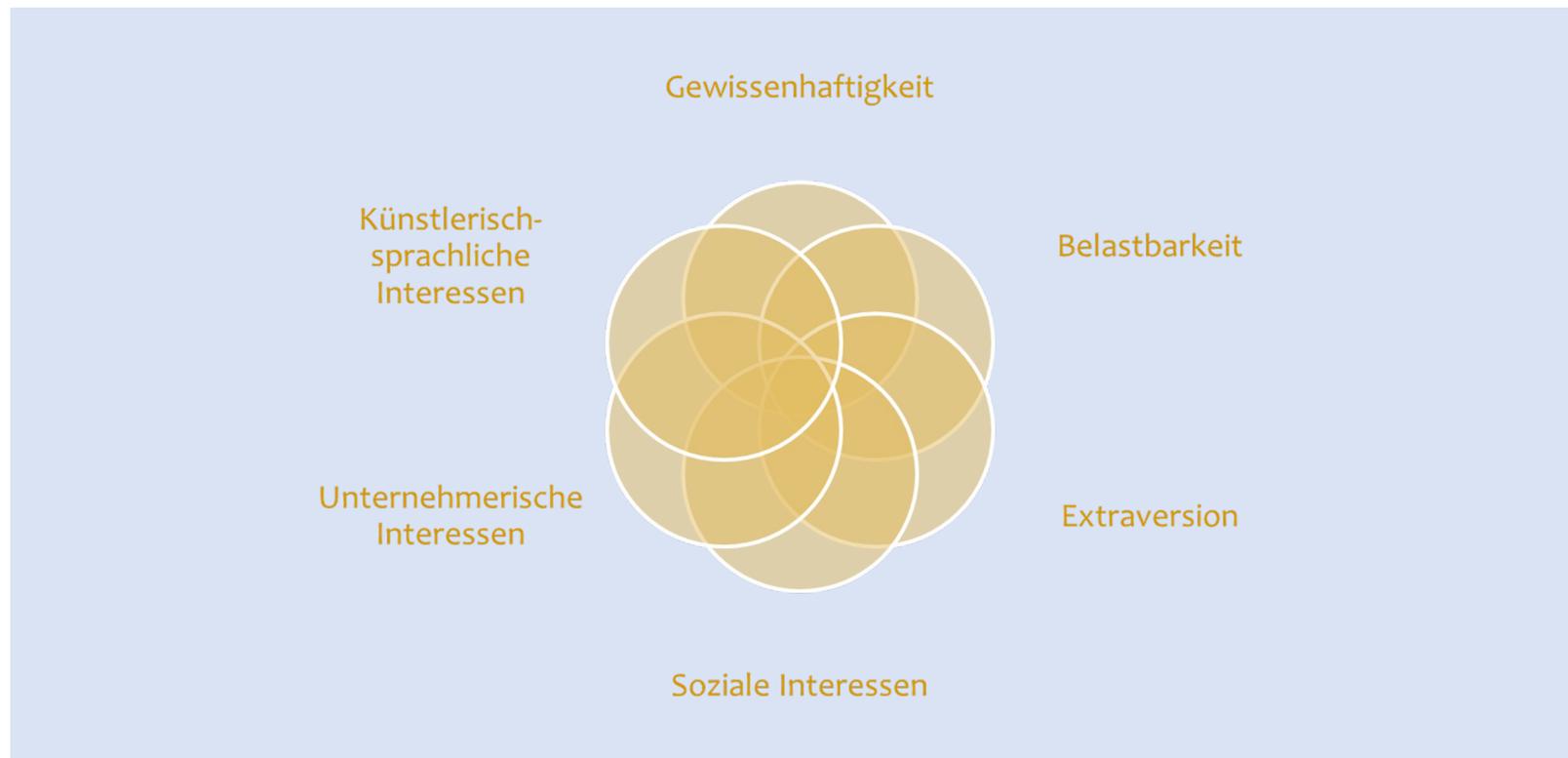
The Big Six



INTERESSENRICHTUNG	BEVORZUGTE TÄTIGKEITEN
<i>Praktisch-technische Orientierung</i> (R – Realistic)	Tätigkeiten, die Kraft, Koordination und Handgeschicklichkeit erfordern und zu sichtbaren Ergebnissen führen, z.B. zu technischen, handwerklichen oder landwirtschaftlichen Produkten
<i>Intellektuell-forschende Orientierung</i> (I – Investigative)	Auseinandersetzung mit physischen, biologischen oder kulturellen Phänomenen mit Hilfe systematischer Beobachtung und Forschung
<i>Künstlerisch-sprachliche Orientierung</i> (A – Artistic)	offene, unstrukturierte Aktivitäten, die eine künstlerische Selbstdarstellung oder die Schaffung kreativer Produkte sprachlicher, bildnerischer oder musikalischer Art ermöglichen
<i>Soziale Orientierung</i> (S – Social)	Tätigkeiten, bei denen man sich mit anderen in Form von Unterrichten, Lehren, Ausbilden, Versorgen oder Pflegen befassen kann
<i>Unternehmerische Orientierung</i> (E – Enterprising)	Aktivitäten, die andere Personen beeinflussen, sie zu etwas bringen, sie führen und auch manipulieren
<i>Konventionelle Orientierung</i> (C – conventional)	strukturiertes und regelhaftes Umgehen mit Daten, z.B. Aufzeichnungen führen, Dokumentationen anlegen, mit Büromaschinen arbeiten, also ordnend-verwaltende Tätigkeiten ausführen

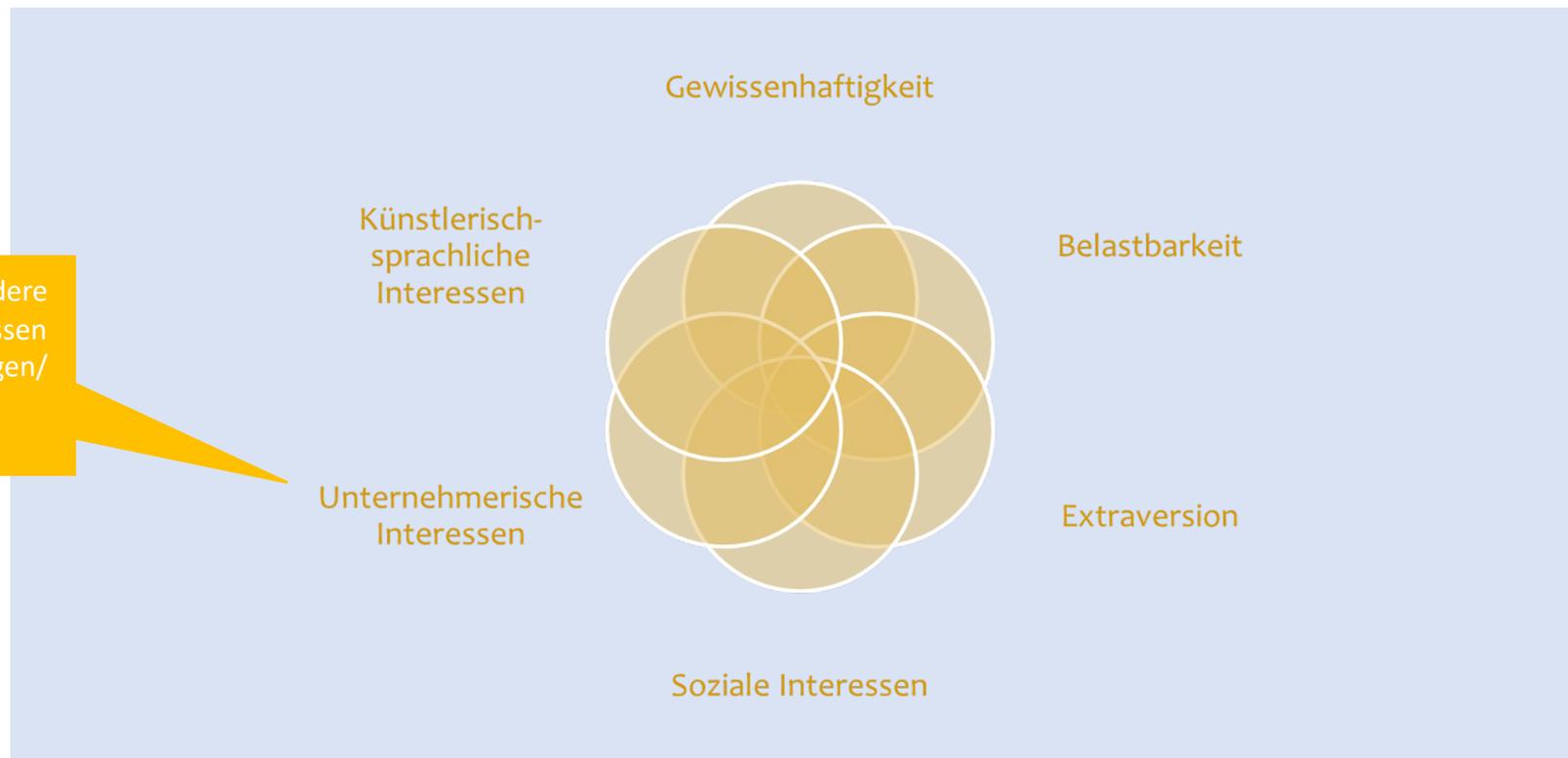
Persönlichkeit und Lehrer:innenlaufbahn

Es zeigt sich, dass allgemeine Persönlichkeitsmerkmale für Erfolg und Zufriedenheit im Beruf bedeutsam sind.



Persönlichkeit und Lehrer:innenlaufbahn

Es zeigt sich, dass allgemeine Persönlichkeitsmerkmale für Erfolg und Zufriedenheit im Beruf bedeutsam sind.



Aktivitäten, die andere Personen beeinflussen / sie zu etwas bringen / sie führen / sie manipulieren

Studien zu Personenmerkmalen und Bewährung in Studium und Beruf

Beachtenswert

Kritik: Die Studien basieren auf Selbsteinschätzung der befragten Personen in den

Querschnittstudien

Längsschnittstudien

- Zunahme der Belastbarkeit im jüngeren und mittleren Erwachsenenalter
- Gewissenhaftigkeit steigt
- Extraversion nimmt ab

Resümee

- Man kann von Lehrerpersönlichkeit sprechen, ohne Lehrerinnen und Lehrern damit abzuverlangen, sie müssten „Persönlichkeiten“ sein, die alle denkbaren Vorzüge in sich vereinen – Stärken *und* Schwächen sind erlaubt; es genügt, eine „hinreichend gute“ Lehrkraft (Scarbath, 1992) zu sein.
- Auch wenn genetische Komponenten bei der Persönlichkeitsentwicklung eine Rolle spielen: Man wird nicht zum Lehrer oder zur Lehrerin geboren – eine erfolgreiche und befriedigende Berufslaufbahn wird sich nur einstellen, wenn man sich kontinuierlich um die eigene Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung bemüht.
- Die Beachtung von Persönlichkeitsfaktoren macht Lehrerbildung nicht überflüssig, sondern anspruchsvoller – die Diversität der (angehenden) Lehrkräfte erfordert differenzierende Angebote sowie Unterstützung der Lernenden beim Finden ihres individuellen Weges, eine gute Lehrkraft zu sein.

4 Hauptmotivationen der Lehrperson bezüglich ihrer Unterrichtsziele

Mastery-Ansatz

Fähigkeits-Ansatz

Arbeitsvermeidungs-Ansatz

Fähigkeitsvermeidungs-Ansatz

Beispiel

„Ich habe etwas Neues über mich selbst gelernt.“ „Die Fragen der Lernenden haben mich zum Nachdenken angeregt.“

„Meine Klasse schneidet besser ab als andere.“ „Meine Unterrichtsvorbereitung war die beste.“

„Meine Schüler stellen keine schwierigen Fragen.“ „Meine Klasse hat in der Prüfung nicht am schlechtesten abgeschnitten.“ „Meine Klasse liegt nicht am weitesten hinten.“

„Ich muss meinen Unterricht nicht vorbereiten.“ „Ich musste mich bei der Korrektur nicht anstrengen.“

Motivation oder Bestreben der Lehrkraft ...

.. ausgezeichnete Lehrfähigkeiten zu demonstrieren

.. Verständnis und Fertigkeiten auf professionellem Niveau zu erlangen

... das Zeigen geringwertiger Fähigkeit zu vermeiden

... den Tag mit möglichst wenig Aufwand zu überstehen

Die Lehrperson als Evaluator:in

Was wirkt?

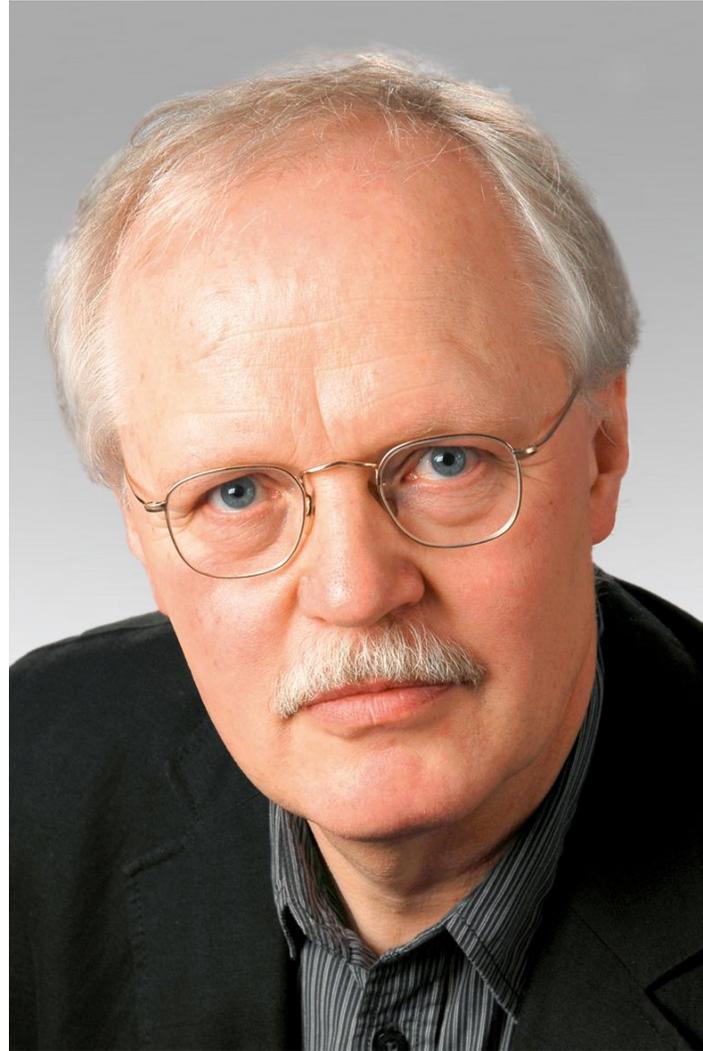
Frage aus der Sicht der Schulwirksamkeitsforschung



Was wissen wir über gute Lehrer:innen?

[Ewald Terhart](#)

[Andreas Helmke](#)



Michael Schratz

Lernen neu denken

Interview



Fragen Sie sich das
auch öfters?

- Woher weiß ich, dass das, was ich tue, auch wirkt?
- Wie kann ich das eine mit dem anderen vergleichen?
- Was ist der Vorzug und der Wert dieses Einflusses auf das Lernen?
- Wie groß ist der Effekt?
- Welche Evidenz würde mich davon überzeugen, dass ich falsch liegen?
- Wo ist die Evidenz, die zeigt, dass dieses Programm anderen überlegen ist?
- Wo habe ich eine Umsetzung dieser Praxis gesehen, die nachweist, dass sie effektive Resultate produziert?
- Habe ich eine gemeinsame Vorstellung mit anderen Lehrpersonen über den Fortschritt?

Quelle: [Hattie, J.](#) (2014) übersetzt von [Beywl, W.](#); [Zierer, K.](#) (2010): Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen. Schneider Verlag., S. 99

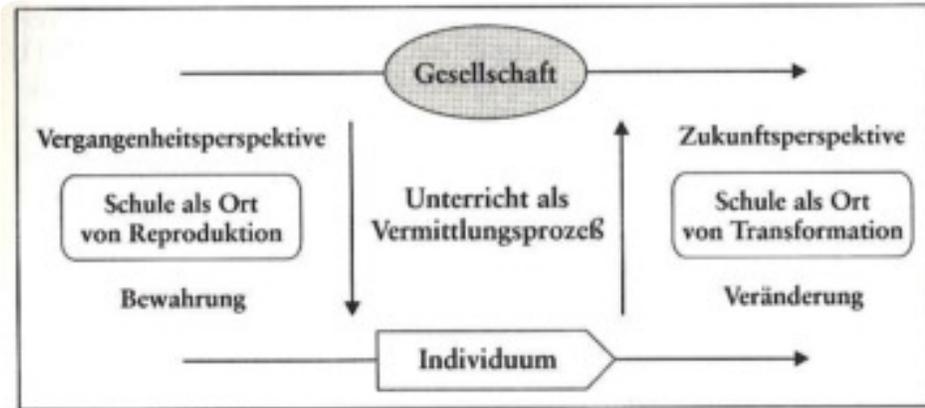
- Ich beteilige mich aktiv und bin leidenschaftlich in Bezug auf Lehren und Lernen.
- Ich biete Schüler:innen vielfältige Gelegenheiten zum Lernen auf der Grundlage von Oberflächen- und Tiefen-Verständnis.
-

Quelle: [Hattie, J.](#) (2014) übersetzt von [Beywl, W.](#); [Zierer, K.](#) (2010): Lernen sichtbar machen für Lehrpersonen. Schneider Verlag., S. 195

Bausteine einer neuen Lernkultur

Bereits 1994 stellten Blüml, Bürger, Krainz-Dürr, Kunstätter, Mathes, Schmidinger und Reumüller im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Unterricht und Kunst in Österreich Bausteine zusammen, die die neue Lernkultur kennzeichnen:

- Schüler:innenzentriertheit
- alle sind Lehrende, alle sind Lernende
- Demokratisierung der Schule
- angemessene Unterrichtsformen – Öffnen des Unterrichts
- Leistungsbeurteilung



Die Komplexität der Organisation Schule erfordert für erfolgreiche Veränderung an der Einzelschule die Zusammenschau der vielschichtigen Bereiche mit den speziellen Rahmenbedingungen an diesem Einzelstandort.



Schule im Spannungsfeld zwischen Bewahrung und Veränderung
(Schratz, 1998, S. 177)

Schratz benennt 7 Spannungsfelder zwischen Bewahrung und Veränderung

Spannungsfeld 1

Die Schule steht im Spannungsfeld zwischen Bewahren (Reproduktion) von Traditionen und Verändern (Transformation) und ist damit im Dilemma, einerseits vergangenheitsorientiert zu agieren und andererseits zukunftsorientiert die Heranwachsenden für ihr Leben bestmöglich vorzubereiten, sie zu mündigen Bürger/innen zu machen.

Schratz benennt 7 Spannungsfelder zwischen Bewahrung und Veränderung

Spannungsfeld 2

Schule operiert vielfach mit „richtig“ oder „falsch“, der Umgang mit Fehlern, das Lernen aus Fehlern wird erschwert, da das Vermeiden von Fehlern bevorzugt wird.

„Wenn man eine lernende Organisation wird, dann beginnt man Neues, man lernt im Prozess, man muss auch den Mut haben, sich auf Neues einzulassen, man muss schauen, wer kann eigentlich was, man muss sich öffnen fürs Team, man wird fehlerfreundlich, was vielen schwer fällt, weil wir alle die Schule durchlaufen haben, die ja fehlerfeindlich ist, wo ja auch Scheitern die Katastrophe ist. Und Scheitern ist eine tolle Chance zu lernen. Also es ist wichtig, im Team zu lernen, sich gegenseitig zu unterstützen, offen zu sein, zu schauen, wo hat der einzelne Fähigkeiten, auch so Teams zusammenzubauen [...] und so Vertrauen aufzubauen. [...] Den Mut haben, in Neuland aufzubrechen und auf diesem Weg, auf diesem Prozess zu lernen und sich dabei zu freuen, wie lebendig etwas wird und dass es geht, [...] und man dabei völlig neue Kompetenzen erlernt und dabei auch neue Beziehungen aufbaut.“

www.margretasfeld.com



Schratz benennt 7 Spannungsfelder zwischen Bewahrung und Veränderung

Spannungsfeld 3

Der Unterricht in Gegenständen, aufgeteilt auf Schulstufen, erschwert für Lehrende und Lernende den Blick auf große Zusammenhänge.

Schratz benennt 7 Spannungsfelder zwischen Bewahrung und Veränderung

Spannungsfeld 4

Sollen Veränderungen gestartet werden, wenn die optimalen Rahmenbedingungen gegeben sind, oder soll Veränderung begonnen werden mit der Ausstattung, den Gegebenheiten, die zu diesem Zeitpunkt da sind?

Zwei Sichtweisen, die im Alltag aufeinanderprallen.

Schratz benennt 7 Spannungsfelder zwischen Bewahrung und Veränderung

Spannungsfeld 5

Etymologisch bedeutet der Begriff Schule im Griechischen „Muße“. Tatsächlich bleibt im Schulbetrieb dafür kaum Zeit und Platz.

Schratz und Steiner-Löffler verweisen auf Gronemeyer: *In ihrer Streitschrift nennt Marianne Gronemeyer (1996, S. 17) die Schule daher eine >> unmögliche Institution, die nicht darf, was sie soll <<, die an diesem unauflöselichen Widerspruch scheitern müsse. (Schratz et al., 1999², S. 30)*

Schratz benennt 7 Spannungsfelder zwischen Bewahrung und Veränderung

Spannungsfeld 6

In Schulen herrschen flache Hierarchien. Die Schulleitung steht üblicherweise (an österreichischen Pflichtschulen) dem Kollegium gegenüber. Frei nach dem Paritäts-Autonomieprinzip sind demnach die Lehrpersonen einander gleichgestellt. Im Schulalltag gibt es dennoch zumeist unausgesprochene Unterschiede (z. B.: scheinbare oder tatsächliche Bevorzugung im Stundenplan, im Herangezogen werden von Supplierungen, im Übertragenbekommen von Zusatzaktivitäten). Diese informellen Strukturen können hohe Wirkmächtigkeit auf das Klima in der Schule ausüben

Schratz benennt 7 Spannungsfelder zwischen Bewahrung und Veränderung

Spannungsfeld 7

An Schulen gibt es unterschiedliche Prozesse in Bezug auf Entwicklungen:

- * Schon in der Brainstormingphase werden Ideen durch Wortmeldungen von Lehrpersonen, die diese Veränderung nicht wollen, erdrückt.

- * Angepeilte Veränderungen werden engagiert am Schulstandort diskutiert, jedoch mit dem Moment der Gesetzwerdung totgeschwiegen, es erfolgt keine Reflexion, keine Auseinandersetzung mehr, obwohl Sachkompetenz vorhanden wäre.

(Schratz et al., 1999², S. 31)

- Was tust du gerade?
- Was hat das mit dem Ziel zu tun?
- Was wirst du als nächstes tun?

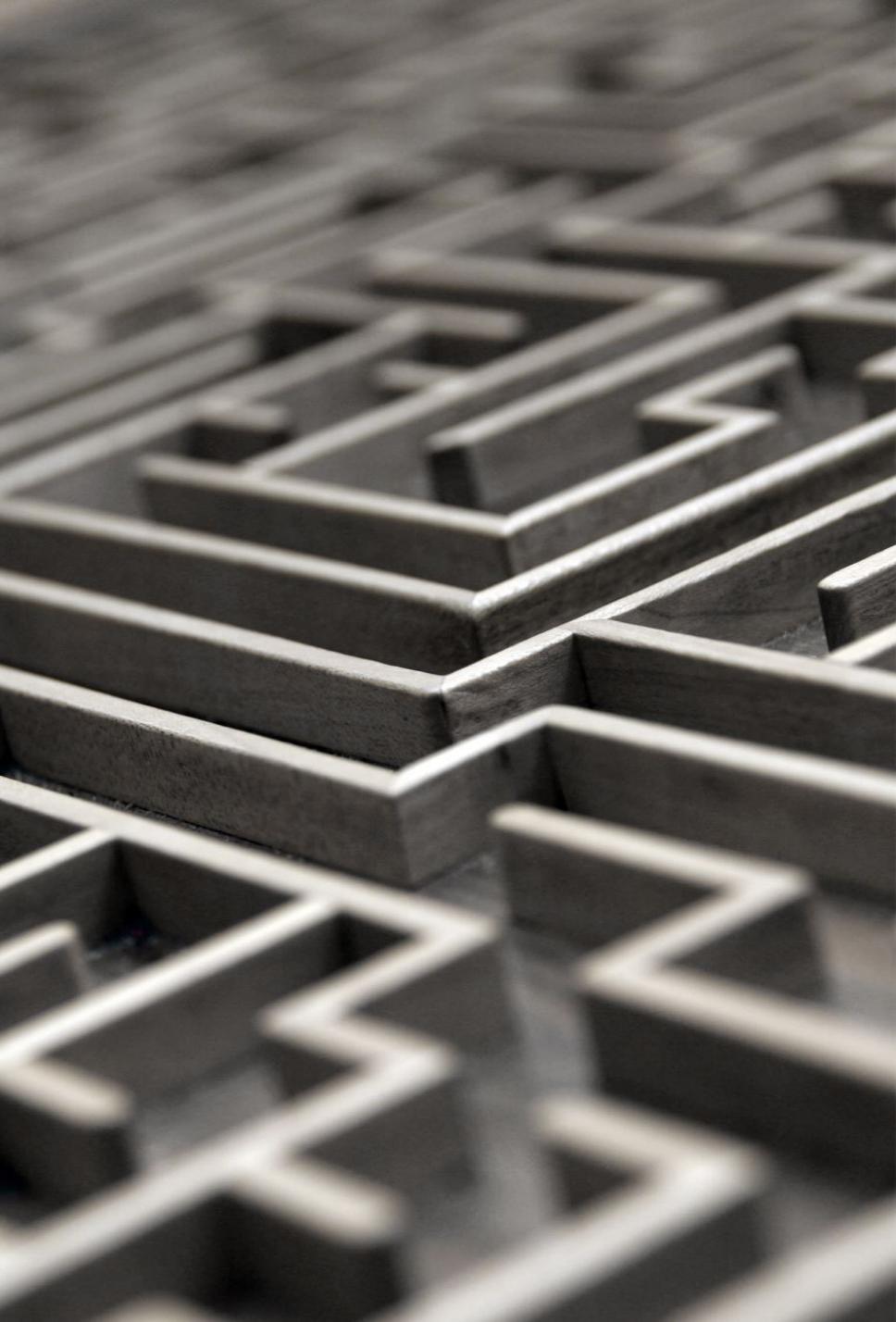
→ Schüler*innen

→ Lehrer*innen

→ Schulleiter*innen



Wie wirken sich diese drei
Fragen aus?
Wo führen sie hin?



Hilfreich?

Aufgabenstellung zum positive Abschluss der Lehrveranstaltung

Auszug aus der Lehrveranstaltungsbeschreibung:

Ad Beurteilungsschema: schriftlich

Die Studierenden nehmen zu einem Fachartikel Stellung, indem sie Fragen einerseits aus dem Blickwinkel des Inhalts dieser Lehrveranstaltung beantworten und andererseits ihre persönlichen Erfahrungen und Erkenntnisse begründend einbeziehen.

Das bedeutet in der konkreten Umsetzung (Anmerkung: Die Aufgabenstellung ist auf der nächsten Folie aufgeschlüsselt):

- **Bitte lesen Sie den Artikel: Hess, M.; Lipowsky, F.: Unterrichtsqualität und das Lernen der Schüler**
(Anmerkung: Der Artikel ist im Moodlekurs hochgeladen)
- Bearbeiten Sie bitte die Frage-/Aufgabenstellungen im Gesamtausmaß von 8 DIN A4 Seiten (Times New Roman, Schriftgröße 12). Die positive Beurteilung bedingt die inhaltliche Beantwortung *aller* Aufgabenstellungen UND die sprachliche Richtigkeit. Der Einsatz weiterer Literatur / der Verweis auf weitere Literatur (samt Quellenangabe) bzw. die Verbindung zu Inhalten anderer Lehrveranstaltungen (samt Angabe der "Herkunft") werden in die Bewertung einbezogen.
- Laden Sie Ihre Bearbeitung bis spätestens 02.01.2024 als PDF im Moodlekurs hoch.

“Es ist also für den Schulerfolg eines Schülers entscheidender, in welche Klasse er geht als welche Schule er besucht (vgl. Auch Lotz & Lipowsky, 2015)” ist auf Seite 150 im Artikel zu lesen.

1.1. Welchen Beitrag leisten Sie in Ihrem /durch Ihren Unterricht, damit Sie bei Ihren Schüler_innen eine Steigerung des Schulerfolgs ermöglichen?

Ihre Schulleitung fordert Sie auf, im Rahmen der nächsten Konferenz das Angebots-Nutzung-Modell Ihren Kolleg:innen zu erklären.

2.1. Wie setzen Sie den Auftrag um?

Helmke hält 2009 fest: *“Die international Forschung zeigt, dass kein anderes Merkmal so eindeutig und konsistent mit dem Leistungsniveau und dem Lernfortschritt von Schulklassen verknüpft ist wie die Klassenführung.”* (S. 156)

3.1. Beschreiben Sie 3 Maßnahmen, die Sie in Ihrem Unterricht in Bezug auf effektive Klassenführung einsetzen.

3.2. Wie zeigt sich deren Wirksamkeit?

“Je höher Schüler die Qualität der Lehrerrückmeldungen wahrnehmen, desto positive verläuft die Entwicklung ihres Interesses.” (Seite 160)

4.1. Was meinen die Autorin/der Autor damit?

4.2. Beschreiben Sie dazu 2 Beispiele aus Ihrem Unterricht, die das aufzeigen.

“Insbesondere bei der Kognitiven Aktivierung bleibt aber oftmals Potenzial ungenutzt, da die im Unterricht gestellten Aufgaben häufig nicht genügend Herausforderungen bieten, wenig tiefgehende Fragen gestellt werden, Hilfestellungen den Schülern zu viel vorwegnehmen und lediglich einfaches Feedback gegeben wird.” (S. 163)

5.1. Wie ist Ihre Meinung dazu? Begründen Sie diese bitte anhand von drei konkreten Beispielen!

Schlussfrage: **6.1. Welche Erkenntnis ziehen Sie aus dem Inhalt des Artikels für Ihre unterrichtliche Tätigkeit?**