

BWCB0500PBseminar

# Grundlagen pädagogischer Professionalisierung

Maria Wobak, MA

Wintersemester 2024/25 | 16.10.2024 bzw. 04.12.2024



Grundlagen  
Pädagogischer  
Professionalisierung

25.09.2024

27.11.2024

Vorlesung

Grundlagen  
Pädagogischer  
Professionalisierung

16.10.2024

04.12.2024

Seminar



#### Leistungsanforderung zum positiven Abschluss dieser Lehrveranstaltung

- Anwesenheit laut Vorgaben in der Prüfungsordnung
- Mitarbeit in den Präsenzlehrveranstaltungen (prüfungsimmanente Lehrveranstaltung)
- Hochladen der Verschriftlichung Ihrer persönlichen Erkenntnisse / Ihres Mehrwerts aus den Bearbeitungen der Arbeitsaufträge dieser Lehrveranstaltung unter Einbindung der Theorie aus der Vorlesung zu dieser LV im Ausmaß von 4 DIN A-4 Seiten.  
Anmerkung: Die Beachtung der sprachlichen Richtigkeit stellt dabei ein zu beurteilendes Kriterium dar.

## Das ist mir als Privatmensch wichtig!

Halten Sie bitte 10 Punkte fest!

Was davon sind für Sie die wichtigsten drei?



## Das ist mir als Privatmensch wichtig!

Halten Sie bitte 10 Punkte fest!

Was davon sind für Sie die wichtigsten drei?

## “Deshalb” unterrichte ich!

Was waren Ihre Beweggründe, sich als Lehrer:in zu bewerben?

Was hat sich bestätigt?

Was hat Sie überrascht / irritiert?

Was treibt Sie in Ihrem Tun voran? (Was beseelt Sie?)





# Kommt Ihnen das bekannt vor?

- Arbeit auch zu Hause
- Mit Stress umgehen - den Berufsalltag gut organisieren
- Lehrer:innen im Unterricht - immer beobachtet und oft bewertet

# 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  
sinngebenden,  
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

Können Sie sich an die Sendung **“Was bin ich?”** mit Robert Lembke erinnern?

Welche Handbewegung/Tätigkeit/Eigenschaft würde **Sie** treffend in Ihrem ursprünglichen Beruf beschreiben?

Was würde über diesen Beruf in einer Stellenausschreibung stehen

(einmal aus Ihrer Sicht und einmal aus Sicht des Unternehmens)?



Können Sie sich an die Sendung **“Was bin ich?”** mit Robert Lembke erinnern?

Welche Handbewegung/Tätigkeit/Eigenschaften würden **Sie** treffend in Ihren Schüler:innen zuschreiben?

Was würde zum **“Beruf” Schüler:in** in einer Stellenausschreibung stehen (einmal aus Ihrer Sicht und einmal aus Sicht des Unternehmens “Schule”)?





**Welche Schüler:innen wünschen Sie sich?**



**Welche Schüler:innen wünschen Sie sich?  
Was sind Sie bereit, dafür zu tun?**



**Welche Schüler:innen wünschen Sie sich?  
Was sind Sie bereit, dafür zu tun?**

**Oder anders gefragt:**

Welche gesellschaftlichen Themen sind für die Schule von morgen relevant?

Welches Bildungsverständnis benötigen wir in Zukunft?

Welche Schule(n) brauchen wir (daher)?

Welches Umfeld brauchen Lehrer:innen?

Wie können Lehrer:innen mit den sich ergebenden Veränderungen professionell umgehen?



Sie sind in eine Arbeitsgruppe von Expert:innen berufen worden.

Anlass ist die wieder aufgeflammete Diskussion über das österreichische Bildungssystem. Sie haben 50 Minuten Zeit, in der Gruppe darüber darüber zu diskutieren, Ihre Überlegungen zu verschriftlichen und dann in ca 10 Minuten heute im Plenum zu präsentieren. Ihre ppp laden Sie als Gruppe bitte auch Moodle hoch. Die im Moodlekurs hochgeladenen Unterlagen (aus diesem Seminar und aus der Vorlesung) dienen als Arbeitsmaterial.

**Welche Schüler:innen wünschen Sie sich?**

**Was sind Sie bereit, dafür zu tun?**

**Oder anders gefragt:**

Welche gesellschaftlichen Themen sind für die Schule von morgen relevant?

Welches Bildungsverständnis benötigen wir in Zukunft?

Welche Schule(n) brauchen wir (daher)?

Welches Umfeld brauchen Lehrer:innen?

Wie können Lehrer:innen mit den sich ergebenden Veränderungen professionell umgehen?

# Ist das denn wirklich notwendig?

„Dass ein Hochschulstudium mit akademischem Abschluss in Deutschland generell, in der Schweiz und in Österreich (mittlerweile) in der Regel Voraussetzung für die Ausübung des Lehrerberufs ist, ist historisch betrachtet keine Selbstverständlichkeit, denn Lehrerberuf war in der Geschichte keinesfalls immer schon „akademisch“. Genauso wenig erscheint es zunächst selbstverständlich, dass angehende Lehrerinnen und Lehrer sich im Rahmen ihrer Ausbildung intensiv und forschungsbasiert mit dem Beruf, den sie anstreben, auseinandersetzen. Sollte es nicht das Ziel der Lehrerbildung sein, die konkreten praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln, über die eine Person verfügen muss, um den Lehrberuf erfolgreich ausführen zu können? Sollte also den Lehramtsstudierenden neben dem Studium der Fächer, die sie unterrichten möchten, nicht in erster Linie beigebracht werden, was Lehrerinnen und Lehrer können (sollen) bzw. tun (müssen), was also den Kern ihrer Berufstätigkeit ausmacht, statt in erziehungswissenschaftlichen, psychologischen, soziologischen und philosophischen, kurzum in den sogenannten bildungswissenschaftlichen Vorlesungen und Seminaren mit Erziehungs- und Bildungstheorien, Entwicklungs- und Lerntheorien, den gesellschaftlichen Funktionen von Schule im Rahmen der Theorie der Schule oder eben auch mit Ansätzen und Befunden der Forschung zum Lehrberuf konfrontiert werden?“

Rothland, M. (2016) : Beruf Lehrer/Lehrerin. Ein Studienbuch. S. 7)



[Martin Rothland](#)



**Dr. C. Otto Scharmer**  
Senior Lecturer an der MIT Sloan School of Management, Mitbegründer von ELIAS (Emerging Leaders Innovate Across Sectors) sowie des Presencing Institute, Cambridge USA, Autor des Buches «Theory U: Leading from the Future as it Emerges».  
Kontakt: scharmer@mit.edu



**Dr. Katrin Käufer**  
Forschungspartnerin der MIT Sloan School of Management und Gründungsmitglied des Presencing Institute, Cambridge USA.  
Kontakt: kaeufer@mit.edu

Quelle: [https://www.ottoscharmer.com/sites/default/files/2008\\_ZOE\\_01\\_Scharmer\\_NEU.pdf](https://www.ottoscharmer.com/sites/default/files/2008_ZOE_01_Scharmer_NEU.pdf)

## Führung vor der leeren Leinwand

### Presencing als soziale Technik

Der folgende Artikel stellt die Frage, wie Führung mit Herausforderungen umgehen kann, für die die Erfahrungen der Vergangenheit keine Antwort bieten. Viele Organisationen sehen sich heute mit Situationen und Fragen konfrontiert, die durch einen hohen Grad an Komplexität gekennzeichnet sind und die sich von den Herausforderungen der Vergangenheit grundsätzlich unterscheiden. Wie können Gruppen und Individuen von einer im Entstehen begriffenen Zukunft heraus handeln und sich gleichzeitig aus bestehenden Mustern der Vergangenheit lösen? Die höchste Zukunftsmöglichkeit wahrzunehmen und aus dieser heraus zu handeln, ist, so die These der Verfasser, die Essenz von Führung („Leadership“). Voraussetzung ist die Fähigkeit, den inneren Ort, d.h. die Struktur der Aufmerksamkeit, von der aus gehandelt wird, zu verändern. Die Autoren bezeichnen diesen Prozess als „Presencing“, eine Wortschöpfung aus den Wörtern „presence“ (Gegenwart bzw. Anwesenheit) und „sensing“ (hinspüren).

#### Gemeinsame Führungsfähigkeit

Wir leben in einer Zeit massiven institutionellen Versagens. Klimawandel, AIDS, Hunger, Armut oder Gewalt sind häufig Folgen. Das Fundament unseres sozialen, ökonomischen, ökologischen und spirituellen Wohlergehens ist gefährdet. Die Komplexität dieser Probleme bedarf einer kollektiven Führungsfähigkeit, die uns die Instrumente an die Hand gibt, bewusster, zielgerichteter und effektiver auf Herausforderungen zu antworten und gemeinsam handlungsfähig zu werden. Handlung und Führung brauchen eine neue Qualität, die sich an einer zukünftigen Möglichkeit orientiert und aus Mustern der Vergangenheit ausbricht.

#### Der Blinde Fleck

Ein Hebel zur Erweiterung individueller und kollektiver Handlungsfähigkeit liegt darin, die tiefere Dimension von Führung und transformativer Veränderung zu erschließen, einen blinden Fleck, der nicht nur im Bereich von Führung, sondern auch in alltäglichen sozialen Interaktionen existiert.

Wir wissen viel darüber, was Führungskräfte tun. Wie Führungskräfte arbeiten, der Prozessablauf, auch darüber ist im Detail geforscht und geschrieben worden. Aber wir wissen wenig über den Entstehungspunkt von Handlung oder den schöpferischen Quellort von Handlung, d.h. darüber, wie Handlung und damit das Neue in die Welt kommt. Der Presencing- oder

## Abbildung 2 Das U: Ein Weg, fünf Bewegungen

**1. Gemeinsame Intentionsbildung:**  
Den gemeinsamen Grund entdecken und freilegen

**5. Gemeinsame Gestaltung:**  
Umsetzung des Neuen, so dass Handeln und Wahrnehmung vom Ganzen her möglich werden

**2. Gemeinsame Wahrnehmung:**  
«Hinschauen, hinschauen, hinschauen» - gehe zu den Orten und Menschen, die für deine Situation wichtig sind und höre mit offenem Denken und Herzen zu.

**4. Gemeinsames Experimentieren:**  
Entwickle Prototypen von Beispielen des Neuen, um die Zukunft im Tun zu erkunden

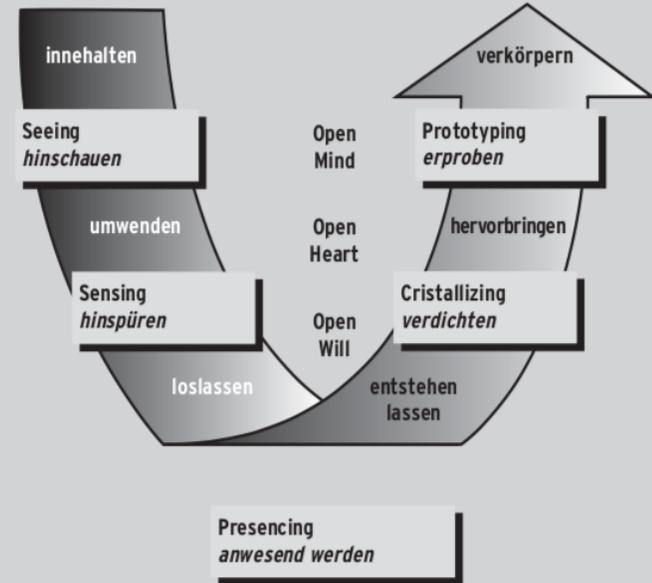
**3. Gemeinsame Willensbildung**  
Geh zu einem Ort der Stille und lass das innere Wissen entstehen (Presencing).

## Abbildung 4 Theorie U: der U-Prozess

Downloading -->  
runterladen

Access  
Your...

Performing -->  
In die Welt bringen:



Bitte lesen Sie den Artikel (siehe Moodlekurs):

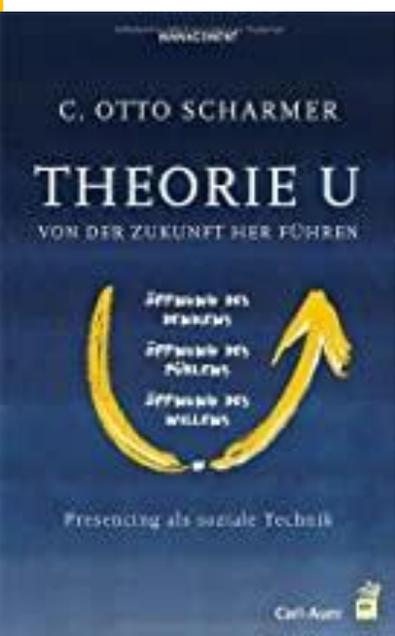
Scharmer, C.O., Käufer, K.: Führung vor der leeren Leinwand. Presencing als soziale Technik

Empfehlenswerte Literatur:

Scharmer, C.O.: Theorie U. Von der Zukunft her führen.

Empfehlenswerter Youtubebeitrag: Scharmer erklärt Theorie U:

<https://www.youtube.com/watch?v=EWkM7uht5Jw>



Was hat Sie ausgemacht?

Worin waren Sie besonders gut?

Was war für Sie mehr Pflicht als Neigung?

Was haben andere über Sie gesagt?

Wie würden Sie anderen Personen diesen Beruf beschreiben?

Herrlich! Das habe ich  
(stets) mit Begeisterung  
gemacht ...

Das ist mir (stets) schwer  
gefallen ...

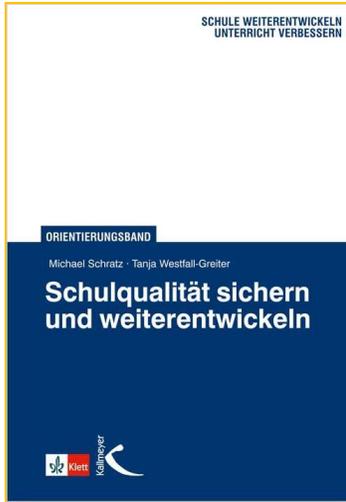
Das ist mir (stets) leicht  
gefallen ...

Das war notwendig, aber ...

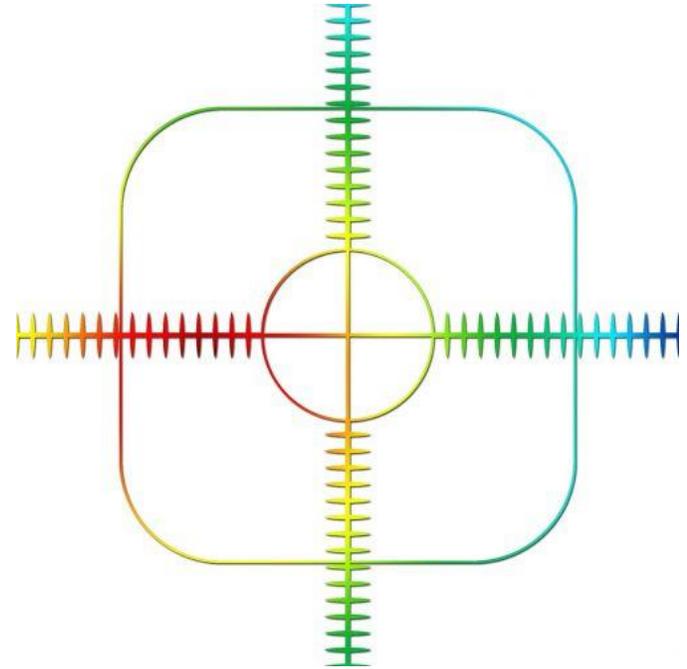
*„Die weitverbreitete und seit alters her praktizierte Rolle von Lehrkräften vorrangig als individuelle Einzelgänger (und häufig auch als ‚Einzelkämpfer‘), die durch Ausbildung und schulische Alltagspraxis eingeübt wird und zu dementsprechenden Selbstkonzepten und beruflichen Mentalitäten führt, steht den Anforderungen kooperativer, kollegialer Schul- und Unterrichtsentwicklung vielfach entgegen (...) systematische Arbeit professioneller Fachteams braucht Zeit und Raum für Lernprozesse der Fachkonferenzen und ihrer Leitungen, in denen neue Kompetenzen angeeignet und neue Selbstverständnisse entwickelt werden können. Ebenso bedürfen diese Lernprozesse der Fachgruppen intensiver Unterstützung durch die Schulleitungen und externer Fortbildung und Beratung im Hinblick auf Fachdidaktik und -methodik, Lehr und Lernpsychologie sowie Teamentwicklung.“*

Quelle: [Schratz, M./Westfall-Greiter, T.](#) (2010): Schulqualität sichern und weiterentwickeln. Orientierungsband. Klett/Kallmeyer, S. 122

- *Womit sind Sie persönlich einverstanden?*
- *Was löst Resonanz aus, was irritiert?*
- *Wie schätzen Sie sich / Ihren Standort ein?*



## Das Riemann-Schley-Modell



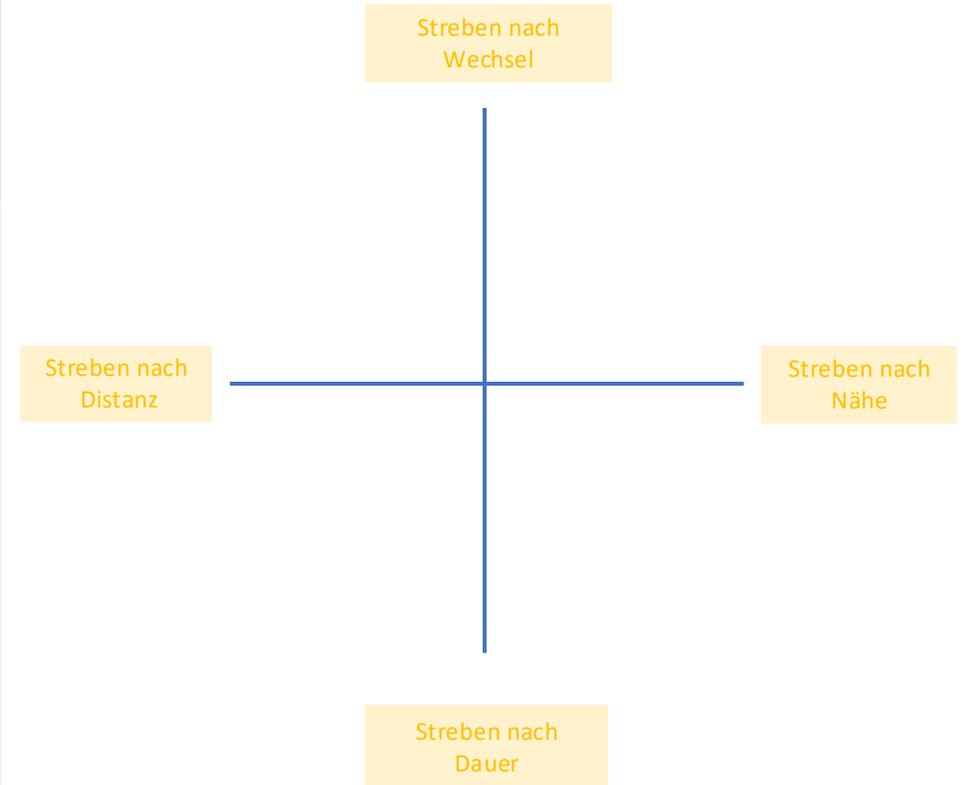
## Das Riemann-Thomann - Schley-Modell

Wo ordnen Sie sich ein?

... als Privatperson?

... als Fachfrau/Fachmann in Ihrem „angestammten“ Beruf?

... als Lehrperson?



Denken

1. Nicht erkennen,  
was ich sehe

2. Nicht sagen,  
was ich denke.

Sehen

Sprechen

4. Nicht sehen,  
was ich tue.

3. Nicht tun,  
was ich sage.

Handeln