

DVfLF
Fachtagung 2009

Kulturen der Lehrerfortbildung

Dillingen, 20.-21. November 2009



Professionelle Lerngemeinschaften: Gedanken und Überlegungen



Prof. Dr. Michael Schratz



INSTITUT FÜR
LEHRERINNEBILDUNG UND
SCHULFORSCHUNG

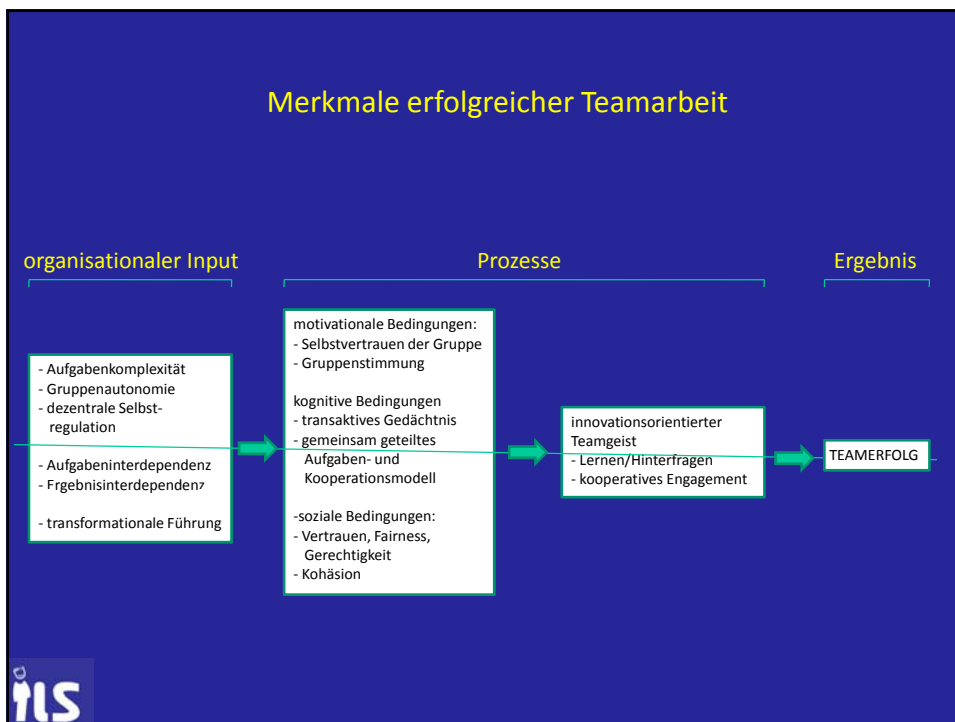
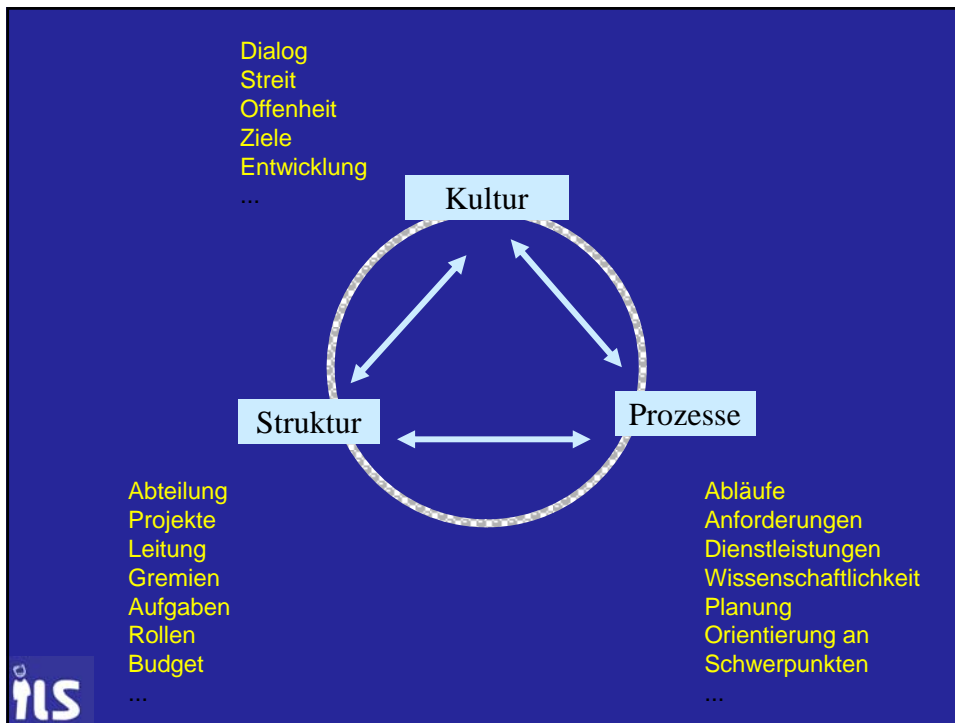
“Ein System kann nur sehen,
was es sehen kann,
es kann nicht sehen,
was es nicht sehen kann.

Es kann auch nicht sehen,
dass es nicht sehen kann,
was es nicht sehen kann.”



(Niklas Luhmann)





Abgrenzung CoPs von anderen Gruppenstrukturen

	WHAT'S THE PURPOSE?	WHO BELONGS?	BOUNDARIES?	WHAT HOLDS THEM TOGETHER	HOW LONG DO THEY LAST?
Communities of Practice	To create, expand and exchange knowledge, and to develop individual capabilities	Self-selection based on expertise for a topic	Fuzzy	Passion, commitment, and identification with a group and its expertise	Evolve and end organically (last as long as there is relevance to the topic and value and interest in learning together)
Formal Departments	To deliver a product or service	Everyone who reports to the group's manager	Clear	Job requirements and common goals	Intended to be permanent (but last until the next reorganization)
Operational Teams	To take care of an ongoing operation or process	Membership assigned by management	Clear	Shared responsibility for the operation	Intended to be ongoing (but last as long as the operation is needed)
Project Teams	To accomplish a specified task	People who have a direct role in accomplishing the task	Clear	The project's goals and milestones	Predetermined ending (when the project has been completed)
Communities of Interest	To be informed	Whoever is interested	Fuzzy	Access to information and sense of likemindedness	Evolve and end organically
Informal Networks	To receive and pass on information, to know who is who	Friends and business acquaintances, friends of friends	Undefined	Mutual need and relationships	Never really start or end (exist as long as people keep in touch or

Source: Etienne Wenger, Richard McDermott, William M. Snyder: Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge, Boston, Massachusetts, Harvard Business School Press, 2002, page 42

4 konstitutive Dimensionen für CoPs

1. Selbstorganisation
2. Gemeinschaftliche Wissenskonstruktion
3. Gemeinsame Praxis
4. Frei wählbare Zugehörigkeit

Wird nur eine der 4 Dimensionen verletzt, können PLGs nicht nachhaltig arbeiten.

Was sind *Communities of Practice*?

„Gruppen von Personen, die ein gemeinsames Anliegen haben, vor ähnlichen Problemen stehen oder die gleiche Leidenschaft für ein Thema empfinden und die ihr Wissen und ihre Energie auf diesem Gebiet durch kontinuierliches aufeinander bezogenes Handeln vertiefen.“



Wenger, McDermott & Snyder (2002, 4)
(Übersetzung: Arnold 2003)

Was sind *Communities of Practice*?

„... Teilhabe an einem Handlungssystem, über dessen Bedeutung für ihre jeweiligen Leben und für die Gemeinschaft die Mitglieder ähnliche Einschätzungen haben.“



Lave & Wenger (1991, 98)
(Übersetzung: Arnold 2003)

Dimensionen der Praxis als Eigenschaft einer CoP



Wenger (1998, 73)
(Übers.: Arnold 2003)

Professionelle Lerngemeinschaften (PLGs)

Welches Verständnis von ...

- **Profession?** (welches Professionsverständnis, z.B. gibt es eine gemeinsame Sprache?)
- **Gemeinschaft?** (Eigensinn – Gemeinsinn, wie erfolgt die Vergemeinschaftung“, d.h. die gemeinschaftliche Wissenskonstruktion?)
- **Lernen?** (individuelles und organisationales Lernen, welche Inhalte?)

Welches Verständnis haben wir von ...

... Organisation?

„Das Verständnis von Organisation als Organismus.“ (Pechtl)

... Leadership?

„Der Herzschlag von Leadership ist Beziehung, nicht eine Person oder ein Prozess.“ (Sergiovanni)



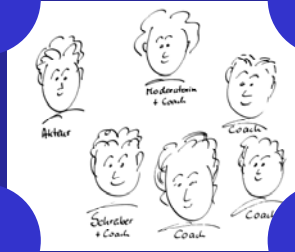
Von good practice zur next practice



Schulleitung als Teamaufgabe



Professionelle Lerngemeinschaften



KTC (Kollegiales Team Coaching)

