

Theaterwerkstatt Heidelberg
Theaterpädagogische Akademie
Vollzeitausbildung Theaterpädagogik BuT
Jahrgang 2020/2021

Die Suche nach der Professionalität

Von der professionellen Haltung in der
Theaterpädagogik

Abschlussarbeit

Im Rahmen der Ausbildung Theaterpädagogik BuT ® an der Theaterwerkstatt Heidelberg

Vorgelegt von:

Britta Petersen
TP20

Eingereicht am 28.07.2021 an Wolfgang G. Schmidt (Ausbildungsleitung)

Inhalt

1. Einleitung und persönlicher Zugang zum Thema	1
2. Forschungsfrage und Begriffsklärungen	2
2.1. Präzisierung der Forschungsfrage und Darlegung der Vorgehensweise	2
2.2. Professionalität	3
2.2.1. Vier Kernkompetenzen der professionellen Arbeit	4
2.3. Haltung	8
2.3.1. Haltung – ein geschichtlicher Abriss	8
2.3.2. Haltung – Der Versuch einer Definition	10
3. Professionalität in der Theaterpädagogik – Forschung	13
3.1. Forschungsgruppe	13
3.2. Methodische Vorgehensweise	13
3.3. Ergebnis und Darstellung der Datenerhebung	14
3.3.1. Sachkompetenz	15
3.3.2. Methodenkompetenz	15
3.3.3. Sozialkompetenz	16
3.3.4. Selbstkompetenz	17
3.4. Auswertung der Ergebnisse - Folgerungen für den Professionalitätsbegriff in der theaterpädagogischen Arbeit	17
4. Die professionelle theaterpädagogische Haltung	21
4.1. Professionelle Haltung in der Theaterpädagogik	21
4.2. Die Entwicklung einer professionellen pädagogischen Haltung	22
4.3. Die Rolle der Selbstkompetenz in der Entwicklung einer professionellen Haltung	25
5. Zusammenfassung	27
6. Persönliches Fazit für die eigene professionelle theaterpädagogische Haltung	28
7. Abbildungsverzeichnis	31
8. Quellenverzeichnis	31
8.1. Literaturverzeichnis	31
8.2. Internetquellen	33
9. Anhang	34
9.1. Ergebnis der Datenerhebung – Rohmaterial	34
9.2. Kategorisierung der Daten in die vier Kernkompetenzen	36
10. Eidesstattliche Erklärung	39

1. Einleitung und persönlicher Zugang zum Thema

Professionelle Haltung bedeutet, sich flexibel und motiviert allen anstehenden Aufgaben zu widmen und diese den Anforderungen entsprechend umzusetzen und zu erfüllen.

Durch eine professionelle Haltung ist es möglich, den Teilnehmenden einer Gruppe oder Kooperationspartner:innen motiviert, strukturiert und kompetent zu begegnen und persönliche Belange auszublenden.

Die professionelle Haltung bildet sich aus Erfahrungen, die dazu befähigen auf alle Anforderungen des beruflichen Alltags angemessen reagieren zu können und diese bewältigen zu können.

Hätte ich mir vor einem Jahr; vor meiner Weiterbildung zur Theaterpädagogin oder vor der intensiven Recherche für diese Arbeit die Frage gestellt, was für mich eine professionelle Haltung sei, wären wohl die obigen Sätze gekommen. Durch mein Studium der Sonderpädagogik und meine bisherigen Erfahrungen im pädagogischen, sonderpädagogischen und theaterpädagogischen Bereich, hatte sich über die Jahre ein Professionalitätsverständnis gefestigt, das geprägt war von dem Drang, alles schaffen zu müssen, immer kompetent aufzutreten und sich jeder Herausforderung gewachsen zu fühlen. Mit diesem Verständnis fuhr ich recht gut, leitete zwei Jahre das Hochschultheater der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg, absolvierte ein erfolgreiches Integriertes Semesterpraktikum an einem sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentrum und trat als Schauspielerin und Pädagogin in weiteren Kontexten auf. Ich fühlte mich wohl in meiner Rolle und meinem Auftreten und konnte mich mit meinem Professionalitätsverständnis gut arrangieren und identifizieren. Während meiner Weiterbildung zur Theaterpädagogin, die ich aktuell an der Theaterwerkstatt in Heidelberg mache, wurde ich mit vielen Themen konfrontiert, die dieses Verständnis ins Wanken brachten. So wurde die Gruppe in der Anfangszeit der Weiterbildung mit dem Selbstverständnis von Theaterpädagogik konfrontiert, wurde aufgefordert, sich Gedanken zu machen über das Selbstbild und die eigene Rolle als Theaterpädagogin. Ich fing an, meine bisherigen Erfahrungen im theaterpädagogischen Bereich – vor allem in anleitender Funktion – zu reflektieren und bemerkte innerhalb eines Prozesses, dass mein bisheriges Arbeiten und das zugrunde liegende Verständnis von Professionalität und dem erwarteten Auftreten in (theater- oder sonder-)pädagogischen Zusammenhängen sehr ungesund war und ich auf diese Weise auch nicht von einer Langfristigkeit des Berufs sprechen könnte. Es stellte sich nun die Frage,

wie sich *Professionalität* unter den neu gewonnenen Erkenntnissen definieren ließe, was ich denn als *professionell* verstehen möchte und welches Ziel ich in diesem Bereich anstrebe. Ich begab mich auf eine Reise nach meinem Professionalitätsverständnis und entschied, die Überlegungen in dieser Arbeit festzuhalten.

2. Forschungsfrage und Begriffsklärungen

2.1. Präzisierung der Forschungsfrage und Darlegung der Vorgehensweise

Der Begriff der *Professionalität* wird in vielen Momenten verwendet. Meist dann, wenn wir Abläufe beschreiben, die mit einem Beruf verbunden werden und davon ausgehen, diesen „gut“ auszuführen. Auf dieser Erkenntnis basierend soll in dieser Arbeit ein Schritt zurück gegangen werden, um zu erforschen, was *Professionalität* bedeutet, was wirklich als *professionell* bezeichnet werden kann und vor allem, wie Professionalität in der pädagogischen und insbesondere in der theaterpädagogischen Arbeit aussehen kann. Der Kern dieser Arbeit ist die Beschäftigung mit dem Begriff der *professionellen Haltung*, was unter diesem Begriff zu verstehen ist, wie sich diese bildet und welche Wirkung eine fundierte professionelle Haltung haben kann. Ziel dieser Arbeit ist überwiegend die Hinterfragung des eigenen Professionalitätsverständnisses und das Motivieren zu einer intensiven Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung. Der Kern dieser Arbeit beschäftigt sich mit dem Begriff der *professionellen Haltung*, was darunter zu verstehen ist, wie sich diese Haltung bildet und welche Wirkung eine fundierte professionelle Haltung haben kann. Hierfür wurde überwiegend Literatur aus dem pädagogischen Bereich verwendet, die allerdings in dieser Arbeit ausgehend von Lehrkräften auch auf Theaterpädagog:innen übertragen werden.

Zu Beginn der Arbeit stehen Begriffsklärungen, die sich hier auf den Begriff der *Professionalität* und der *Haltung* beschränken. Im Zuge der Definierung von Professionalität sollen vier Kernkompetenzen vorgestellt werden, die ein Bild von Professionalität ergeben können. Um das Abstraktum „Haltung“ näher zu bringen, folgt zunächst ein geschichtlicher Abriss über die Bedeutung von Haltung und Lehrerpersönlichkeit bevor der Versuch einer Definition unternommen wird. Im Forschungskapitel der Arbeit steht erneut der Professionalitätsbegriff im Vordergrund. Anhand einer Datenerhebung, die mit der aktuellen Vollzeit-Weiterbildungsgruppe der Theaterwerkstatt in Heidelberg unternommen wurde, soll die Professionalität vor dem Hintergrund der theaterpädagogischen Arbeit reflektiert und definiert werden. Nach einer Darstellung der Ergebnisse sollen diese für ein Weiterdenken interpretiert und ausgewertet und so ein Professionalitätsbegriff für die theaterpädagogische Arbeit gefunden werden. Basierend darauf erfolgt im darauffolgenden Kapitel die Beschäftigung mit der professionellen Haltung. Hier ist zunächst eine Definition zu finden, bevor die Entwicklung einer professionellen Haltung und schließlich eine Fokussierung auf die Selbstkompetenz folgt. In einer Zusammenfassung werden die

Erkenntnisse der Arbeit nochmals theoretisch dargelegt. Im Abschlusskapitel beschäftige ich mich schließlich mit meinen persönlichen Erfahrungen und Erkenntnissen, die ich aus dieser Arbeit mitnehme.

Da sich diese Arbeit auf einer verstärkten intrinsischen Motivation aufbaut, finden sich im Laufe immer wieder persönliche Statements und Aussagen von mir, die auf mein Professionalitätsverständnis hinweisen. Diese Textpassagen sind als kursive Einschübe ersichtlich.

2.2. Professionalität

Der Begriff der *Professionalität* ruft in jedem von uns Assoziationen und Erwartungen hervor, die meist mit eigenen Vorstellungen und Erfahrungen verbunden sind. Bin ich professionell? Wann handle ich professionell und wann nicht? Was bedeutet überhaupt Professionalität?

Professionalität bedeutete für mich eine lange Zeit nach außen immer „perfekt“ funktionieren zu müssen. Als professionell erschien mir das Ignorieren oder Herabsetzen der eigenen Wünsche und Bedürfnisse und das blinde Erfüllen von Erwartungen und Verfolgen von Zielen. Als Leitung des Hochschultheaters der Pädagogischen Hochschule Ludwigsburg zeigte sich dieses Professionalitätsverständnis meist in der Endphase der Probenarbeit, in der Pausen machen oder ein Eingestehen von Überarbeitung keine Option waren. Mit dem Ziel im Blick und dem Gedanken, dass nun mal alles gemacht werden muss, arbeitete ich mich durch die Proben und die anstehenden organisatorischen Aufgaben.

Recherchiert man zum Thema *Professionalität* und ist auf der Suche nach einer Definition, fällt auf, dass diese nicht eindeutig zu finden ist. Professionalität erscheint als komplexes Konstrukt, das von vielen Faktoren und Gegebenheiten abhängt. So kann sich auch die einschlägige Literatur bisher auf keine eindeutige Definition einigen und man wird konfrontiert mit unterschiedlichsten Ansätzen.

Bei einer ersten Internetrecherche stößt man auf folgende Definition des Sozialwirtschaftsnetzwerks socialnet:

„Als Professionalität lässt sich die berufsförmige, gesetzlich mandatierte und berufsethisch reflektierte Ausübung einer Tätigkeit von essenzieller gesellschaftlicher Bedeutung bezeichnen.“
(Werner 2019, online)

Im Zentrum von Professionalität steht also das Handeln, das Ausüben einer Tätigkeit. Durch das nach außen sichtbare Agieren einer Person kann erahnt werden, ob oder inwiefern diese Person *professionell* handelt. Hier spielen verschiedene Faktoren eine Rolle, die Werner mit berufsförmig,

gesetzlich mandatiert, berufsethisch reflektiert beschreibt und auf die gesellschaftliche Relevanz hindeutet. Ob man als *professionell* angesehen und bezeichnet wird, hängt also damit zusammen, wie man seinen Beruf ausübt und wie erfolgreich man ist. Auch der DUDEN unterstreicht diese Sichtweise und konstatiert, dass unter *professionell sein*, das Ausüben einer Tätigkeit als Beruf oder das Anerkennen von Fachleuten verstanden wird (vgl. DUDEN online). Die Soziologin Michaela Pfadenhauer hält außerdem fest, dass Professionalität im Zusammenhang mit professioneller Arbeit als eine Art „Ehrenabzeichen“ gilt und somit auf die Attribute „besonders, herausragend, hochwertig“ deutet (vgl. Pfadenhauer 2005, S.9). Kann man daraus schließen, dass eine Arbeit die Zuschreibung *professionell* dann erhalten darf, wenn es sich um eine herausragende Leistung handelt? Geht es bei dem Begriff der *Professionalität* lediglich um hochwertiges aktives Handeln und das sichtbare berufspraktische Agieren?

Das Professionalitätsverständnis, das sich in meinem Kopf verankert hat, basierte ebenfalls sehr auf Leistung. Ein professionelles Theaterstück war es dann, wenn wir als Ensemble eine gute Show, eine gute Leistung erbracht hatten und die Zuschauenden, insbesondere die Dozierenden zufrieden waren und ich als Anleiterin eine gute Arbeit abgeliefert hatte. Scheitern im Sinne von einem Nicht-Erreichen des anfangs gesetzten Ziels war keine Option.

Nach weiteren Recherchen zeigte sich eine breitere Definitionsdecke des Professionalitätsbegriffs. In pädagogischen Fachbüchern über unterrichtliches Handeln stellt die Professionalität oder Professionalisierung eine wichtige Rolle dar und wird seit einigen Jahren verstärkt thematisiert. Es wird deutlich, dass der Fokus nun auf dem Menschen selbst liegt, der verschiedene Eigenschaften und Kompetenzen erwerben sollte, um professionell agieren zu können (vgl. Haag & Streber 2020; vgl. Kuhl et al. 2017). Um dem Professionalitätsbegriff näher zu kommen, sollen nun verschiedene Definitionen und Meinungen betrachtet und anhand eines Kompetenzmodells dargestellt werden.

2.2.1. Vier Kernkompetenzen der professionellen Arbeit

Bruder, Leuders und Büchter (2008) etablierten in Bezug auf die Weiterentwicklung des Mathematikunterrichts ein Kompetenzmodell, welches aufzeigen soll, welche Kompetenzen im Unterricht vermittelt werden sollen. Anlehnend daran möchte ich den Professionalitätsbegriff aufrollen, da mir die vier genannten Kernkompetenzen ebenso angemessen erscheinen, um die Kompetenzen zu beschreiben, die Professionalität oder professionelles Arbeiten ausmachen. Das Kompetenzquadrat beinhaltet vier Schlüsselkompetenzen:



Abbildung 1: Kompetenzquadrat nach Bruder, Leuders BÜCHTER 2008

Für eine erste Annäherung an den Begriff soll die Definition von Karl-Oswald Bauer betrachtet werden. Bauer hält fest:

„Pädagogisch professionell handelt eine Person, die gezielt ein berufliches Selbst aufbaut, das sich an berufstypischen Werten orientiert, die sich eines umfassenden pädagogischen Handlungsrepertoires zur Bewältigung von Arbeitsaufgaben sicher ist, die sich mit sich und anderen Angehörigen der Berufsgruppe Pädagogen in einer nichtalltäglichen Berufssprache zu verständigen in der Lage ist, ihre Handlungen aus einem empirisch-wissenschaftlichen Habitus heraus unter Bezug auf eine Berufswissenschaft begründen kann und persönlich die Verantwortung für Handlungsfolgen in ihrem Einflussbereich übernimmt“ (Bauer 2000, S.32).

Bauer beleuchtet den Begriff der Professionalität aus beruflicher Perspektive und benennt Kompetenzen, die auf ein professionelles pädagogisches Handeln hinweisen könnten. Hier lassen sich primär Indizien finden, die auf die Notwendigkeit einer **Sach- und Fachkompetenz** hinweisen. So ist Professionalität laut dieser Definition direkt mit der Fähigkeit verbunden, den pädagogischen Beruf angemessen auszuüben und den Anforderungen, die damit einhergehen, gerecht zu werden. Für professionelles Handeln scheint es unabdingbar, sich in seinem Berufsfeld auszukennen, um fundiert arbeiten und Inhalte und Wissen vermitteln zu können. Dazu gehört unter anderem das Kennen von und Orientieren an berufstypischen Werten, das Herausbilden eines pädagogischen Handlungsrepertoires und das Zurückgreifen auf eine spezifische Berufssprache.

Das Wissen von Inhalten stellte sich bisher als nur bedingt ausschlaggebend für mein Professionalitätsverständnis heraus. Das theaterpädagogische Arbeiten selbst basierte primär auf den Inputs der Theaterseminare oder eigenen Erfahrungen in anderen Spielclubs.

Um als professionell angesehen zu werden, bedarf es in meinem Fall aber vor allem eines Wissens um die hochschulpolitischen Strukturen, in denen wir uns als Hochschultheater einpflegen mussten. In Gesprächen mit Dozierenden, Meetings mit dem AStA oder Telefonaten mit möglichen Kooperationspartner:innen oder Sponsor:innen war das Kennen von Strukturen aber auch das Zurückgreifen auf eine professionelle Sprache ausschlaggebend für meine Haltung gegenüber Professionalität.

Gerade in pädagogischen Prozessen, in denen es meist um das Vermitteln von Inhalten geht, reicht eine fachliche Kompetenz allerdings nicht aus, um den pädagogischen Beruf professionell ausüben zu können. Für Menschen in pädagogischen Berufen scheint eine **Methodenkompetenz** unabdingbar, die dazu sowohl dazu befähigt, Inhalte so aufzubereiten, dass die Zielgruppe diese erfassen und begreifen kann, aber auch, um bei den Schüler:innen bzw. Teilnehmer:innen bewusst (Bildungs-)Prozesse auszulösen. Denn Pädagog:innen sind unter anderem „Spezialisten für das Schaffen von Lerngelegenheiten, die nicht zufällig entstehen (...)“ (Bauer 2000 in Haag & Streber 2020, S. 120), sondern von Pädagog:innen bewusst durch didaktisch-methodisches Arbeiten initiiert werden.

Natürlich wollte ich auch von den Teilnehmenden des Hochschultheaters als professionell gesehen werden, weshalb für mich die Art und Weise der Anleitung und Vermittlung von Inhalten sehr wichtig war. Durch mein sonderpädagogisches Studium und die Module in Didaktik und Methodik war es mir möglich auf unterschiedliche Methoden zurückzugreifen, die auch in der theaterpädagogischen Arbeit funktionierten, diese anzubieten und durchzuführen.

In der pädagogischen Arbeit ist es sehr wichtig, dass die Lehrperson oder anleitende Person mit fachlicher Expertise ausgestattet ist und die zu vermittelnde Sache verstanden und aufgenommen hat. Auch die Art und Weise, wie der Inhalt vermittelt wird, ist unabdingbar für eine gute und professionelle pädagogische Arbeit. Jedoch sollte meines Erachtens nicht außer Acht gelassen werden, dass man mit Menschen arbeitet und daher auch ein hohes Maß an **Sozialkompetenz** erforderlich ist, um auf viele Situationen angemessen und professionell reagieren zu können. Beim pädagogischen Arbeiten geht es nicht ausschließlich um das blinde Vermitteln von Inhalten, sondern vor allem auch darum, Menschen zu sehen, Dynamiken zu erspüren und ausgehend von den Voraussetzungen der Menschen, mit denen man arbeitet, Methoden zu finden, die den fachlichen Inhalt vermitteln. Somit rückt die Sozialkompetenz oder auch emotionale Kompetenz an eine herausragende Position, von der pädagogisch professionelle Handlungen ausgehen sollten. So definiert auch Felten Professionalität nicht allein durch die fachlichen Kompetenzen und die

Fähigkeit, didaktisch-methodisch klug zu agieren, sondern vielmehr auch durch die Art der pädagogischen Kräfte, durch ihre Persönlichkeit und somit durch die Beziehungsfähigkeit, die Gestimmtheit und die emotionalen Muster (Felten 2019, S. 205). Pädagogische Professionalität hat also neben der kognitiven und fachlichen Dimension auch eine ebenso relevante soziale und personale Dimension, die sich durch Intuition und Kreativität ausdrücken kann (vgl. Terhart 1992, S.33).

Ich empfand mich selbst in meiner anleitenden Position als wertschätzend und respektvoll und darf auch behaupten, dass ich im Bereich der Sozialkompetenz eine Stärke aufweise. Bisher habe ich diese Fähigkeit zur Empathie allerdings nie auf mein Professionalitätsverständnis gemünzt, sondern strikt davon getrennt und teilweise eher als unprofessionell angesehen, wenn ich zu viel Emotion oder Gespür meine Wahrnehmung habe steuern lassen. Dass sich dieses empathische Verhalten direkt auf die Gruppendynamik und somit die Arbeitsstimmung auswirkt, war mir bewusst, gehörte für mich aber nicht zu einem professionellen Agieren, sondern zu einem freundschaftlichen Verhältnis zu den Teilnehmenden.

Professionelles Arbeiten ist durch Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz gut möglich und würde nach außen einen sehr professionellen Eindruck hinterlassen, jedoch geht es meines Erachtens bei professionellem Arbeiten nicht lediglich um das fachliche Wissen, das durch methodisch-didaktische Überlegungen und die Anpassung an die Zielgruppe vermittelt wird, sondern auch um die eigene Rolle in diesem Ablauf. Professionell erscheint nicht, wer sich für den Beruf aufgibt, eigene Grenzen nicht kennt und eine Work-Life-Balance nicht erreicht. Daher sollte als vierte Komponente, die ein professionelles Arbeiten im pädagogischen Kontext ermöglicht, die **Selbstkompetenz** genannt werden. Nach Kuhl, Solzbacher und Zimmer bedeutet Selbstkompetent zu sein, „auf die Fähigkeiten zurückgreifen zu können, die benötigt werden, um in sich verändernden und herausfordernden Situationen motiviert und aktiv gestaltend handeln zu können“ (Kuhl et al. 2017, 8). Für die pädagogische Arbeit scheint eine Selbstkompetenz, die als Stärkung des eigenen Bewusstseins, als Grenze der eigenen Belastbarkeit und als Sicherung des Auftretens und der Haltung fungieren kann, signifikant, um langfristig und ausgeglichen den Berufsalltag bewältigen zu können.

Der Bereich der Selbstkompetenz war bei mir bisher eher ausgeklammert. Bei meinem Verständnis von Professionalität hatten eigene Empfindungen und Gefühle wenig Platz, da dies für mich nach außen nicht professionell wirkte. Das Eingestehen von Schwächen, ein

Scheitern oder das Nicht-Erreichen eines Ziels galten für mich direkt als unprofessionell und mussten daher von mir vermieden werden.

Die vier dargelegten Bereiche decken nach meinem Verständnis die erforderlichen Kompetenzen ab, um pädagogisch professionell agieren zu können. Die pädagogische (professionelle) Haltung einer Person hängt von der Ausprägung der Kompetenzen ab, von der Professionalisierung.

In dieser Arbeit soll es nicht ausschließlich um den Begriff der Professionalität gehen; es soll auch auf die Frage eingegangen werden, wie man zu einer *professionellen Haltung* gelangen kann und was das Wort *Haltung* bedeuten kann. Um sich zu einem späteren Zeitpunkt mit der *professionellen Haltung* beschäftigen zu können, soll nun der Fokus auf dem Begriff der Haltung liegen, der im Folgenden näher betrachtet wird.

2.3. Haltung

2.3.1. Haltung – ein geschichtlicher Abriss

Um sich dem Begriff der Haltung annähern zu können, erfolgt hier ein kurzer Exkurs in die Historie des Begriffs.

In einem Enzyklopädie-Artikel aus dem Jahre 1828 von Johann Georg Krünitz liest man, welche Haltung von Lehrpersonen zu Beginn des **19. Jahrhunderts** erwartet wurde:

„...Derjenige [Lehrer], bei dem die Sanftmuth mehr ein Verdienst des Temperaments, als eine erworbene Vollkommenheit ist, hat das schönste Talent zum Jugendbildner von der Natur empfangen. Man erwirbt sich diese Tugend durch strenge Aufmerksamkeit auf sein Inneres, durch Bewahrung seiner Triebe, durch häufiges Gespräch mit sich selbst, durch psychologisch richtige Schätzung der Fehler der Jugend und das fleißige Zurückversetzen in ihre Lage etc. [...]. Zu den andern Eigenschaften gehören Bescheidenheit und Festigkeit des Charakters [...]. Um Ansehen bei der Jugend zu erhalten, muß der Charakter des Lehrers so seyn, daß er derselben Achtung abnöthiget. Diese Achtung bezieht sich entweder auf äußere oder auf innere Vorzüge [...]. Das Ansehen des Lehrers, des Erziehers wird nun noch durch innere Vollkommenheiten des Charakters befördert, welche von einem Manne, der den Charakter Andrer zu bilden unternimmt, unzertrennlich sind, wozu sich nun noch ächte Humanität gesellen muß...“ (Krünitz 1828, S. 496ff.).

Hier lassen sich als anzustrebende Charaktereigenschaften, die die Haltung einer Lehrperson formen könnten zum Einen Selbstreflexion und Empathie, Charakterstärke und Authentizität, aber auch das Ausstrahlen einer pädagogischen Autorität finden.

Der Begriff der Haltung selbst findet sich erstmals 1840 in einem Universal-Lexikon, indem bewusst auf die Wirkung von Haltung eingegangen wird und konstatiert wird, dass das Haltung genannt

wird, „was auf das Gelingen oder nicht Gelingen des Unterrichts Einfluß hat“ (Münch 1840, S.593). Münch ergänzt den Haltungsbegriff auch um die allgemeine Haltung gegenüber der Schüler:innen, die durch Herzenswärme und Wertschätzung geprägt sein sollte (vgl. ebd., S.593). Im 19. Jahrhundert erscheint in Bezug auf den Haltungsbegriff also das Verfügen über Kompetenzen, die eine „gute“ Lehrkraft ausmachen (Selbstreflexivität, Authentizität, Empathiefähigkeit) als ausschlaggebend. Jedoch wird auch hier ersichtlich, dass sich eine eindeutige Definition des Abstraktums *Haltung* als sehr schwierig erweist. Diese Tatsache begegnet uns auch im darauffolgenden 20. Jahrhundert, indem unzählige Synonyme mit dem Begriff *Haltung* gleichgesetzt werden: Lehrereinstellung, Lehrerverhalten, Lehrerorientierung, Lehrerselbstbild, Lehrerpersönlichkeit, Lehrerethos, Lehrerhabitus oder gar professionelles Selbst (vgl. Fiegert & Solzbacher 2014, S.26.). Wichtig scheint die Vorstellung, dass die Persönlichkeitsbildung dann im Vordergrund stehen sollte, wenn es um das Herausbilden einer richtigen Haltung gehe (vgl. ebd., S.29). Unterstrichen wird dieser Ansatz auch in der Epoche der **Reformpädagogik**. Es wird davon ausgegangen, dass nur der Mensch, der selbst geformt wurde, andere Menschen bilden kann. Da dieses Formen durch Wissenschaft und Wissen nicht allein vonstattengehen kann, sollte der Lehrperson erhöhte Aufmerksamkeit zukommen (vgl. ebd., S.31). Peter Petersen sieht – exemplarisch für viele Reformpädagog:innen – die „pädagogische Liebe“ als Zentrum erfolgreichen Unterrichtens, aus dem heraus agiert werden sollte (vgl. Petersen 1963, S.124ff.). Die pädagogische Haltung sollte sich Petersen zufolge also direkt aus der Hingabe und dem Wohlwollen gegenüber der Schüler:innen speisen. Eine Sichtweise, die auch Maria Montessori vertritt, denn „immer muss die Haltung des Lehrers die der Liebe bleiben“ (Montessori 1934, S.40). Das Bild einer wünschenswerten pädagogischen Haltung in der **Nachkriegszeit** zeichneten sich vor allem durch Verantwortungsbewusstsein aus, „welches notwendigerweise gepaart sein müsse mit detailliertem Realisierungswissen“ (Fiegert & Solzbacher 2014, S.33). Der Fokus auf der Verantwortung zeigt die Notwendigkeit einer persönlichen Beziehung zwischen Schüler:innen und Lehrkraft, wobei hier die Tugenden Liebe, Vertrauen und Achtung als ausschlaggebend gelten (vgl. ebd., S.33). Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass „Erziehung immer zu tun hat mit Wertung und persönlicher Einschätzung und Haltung“ (Kopp 2002, S.77f.). Der Begriff *Haltung* erhält in der Phase der **Bildungsreform** Ende der 60er Jahre eine neue Färbung, in der die Notwendigkeit einer Professionalisierung im Sinne einer Verwissenschaftlichung propagiert wird (vgl. Terhart 1992, S.103ff.). Um die Entwicklung des deutschen Bildungssystems voranzutreiben, bedürfe es besser gebildeter Bürger:innen. Aus dieser Motivation heraus entstand der Drang nach professionellen Bildungstätigkeiten im Sinne spezialisierter Lehrer:innen (vgl. Fiegert & Solzbacher 2014, S. 35). Die Haltung, die Lehrerpersönlichkeit und ein Lehrerethos wurden in dieser Zeit hinfällig. Zur Jahrtausendwende rückte die Lehrerpersönlichkeit erneut in den Fokus, wird aber nun weiter

gefasst als „Insgesamt der Eigenschaften, Motive, Rollen, Einstellungen, Erfahrungsstruktur und Selbstwahrnehmungen“ (Dietrich 1983, S.20). Diese neue Lehrerpersönlichkeit speiste sich allerdings nicht mehr aus dem Erreichen eines erstrebenswerten Ideals, sondern entsteht „durch die Auswertung psychologisch-empirisch angelegter Untersuchungen, deren Hauptanliegen der Nachweis der tatsächlichen Existenz spezifischer Persönlichkeitsmerkmale ist“ (vgl. Fiebert & Solzbacher 2014, S.37). Die Wiederentdeckung der Persönlichkeit entstand durch die Einsicht, dass eine Vermittlung von Wissen und ein wertschätzendes konstruktives Begegnen mit Schüler:innen dann als erfolgreich gesehen werden kann, wenn ein gutes Klima, eine gute Atmosphäre oder Chemie herrscht, bzw. die Lehrperson auch auf emotionaler Ebene fähig ist (vgl. ebd., S.38f.). Das Motto „Bildung braucht Beziehung“ prägte diese Entwicklung und unterstützte die Ansicht, dass eine wertschätzende, empathisch und authentische Haltung der Lehrkraft das Lehrverhalten von Schüler:innen direkt beeinflusst (vgl. ebd., S.39). Die Lehrerpersönlichkeit, somit auch die Haltung der Lehrkraft verschwinden in dieser Form aus dieser Epoche und werden zu einer professionellen Kompetenz.

Zusammenfassend und rückblickend kann festgehalten werden, dass sich im Kontext der Lehrerhaltung fast immer die Begriffe Empathie, Selbstreflexion aber auch positive emotionale Zugewandtheit zu den Schüler:innen finden lassen (vgl. ebd., S.40). Das Nachdenken über den Begriff *Haltung* ist in der einschlägigen Literatur wieder angekommen und damit in den aktuellen pädagogischen Diskurs zurückgekehrt.

Nun kann in einem nächsten Schritt versucht werden, den Begriff der Haltung zu fassen und anhand verschiedener Zugangs- und Sichtweisen zu definieren.

2.3.2. Haltung – Der Versuch einer Definition

Wenn man sich mit dem Begriff der Haltung auseinandersetzt, fällt auf, dass sich eine inhaltliche Vielfalt finden lässt und das Thema in unterschiedlichen Fachbereichen vertreten ist. Aus philosophischer und soziologischer Perspektive lässt sich ein Schwerpunkt auf dem Konstrukt der Haltung an sich finden. Im pädagogischen Bereich wird mit dem Begriff *Haltung* gleichermaßen die Wirkung erforscht, die für pädagogisches Arbeiten ausschlaggebend scheint. Bei der hier versuchten angerissenen Definition von „Haltung“ liegt der Fokus auf der Pädagogik und somit bedingt auch auf den Auswirkungen von Haltung, wobei im Hinblick auf die spätere Verwertung auch ein ganzheitlicher Ansatz berücksichtigt wird.

Um pädagogisch (professionell) handeln zu können bedarf es eines Rahmens, der den handelnden Personen Orientierung und Halt bietet. Dieser Rahmen, der vor allem in pädagogisch komplexeren Situationen, in denen bestimmtes Handeln erfordert ist, hilfreich ist, berücksichtigt persönliche,

biografische und professionelle Erfahrungen aber auch persönliche Werthaltungen und individuelle Stärken (vgl. Anklam et al. 2018, S.93). Ein pädagogischer Orientierungsrahmen, der auf diese Weise Sicherheit bietet, kann auch als Haltung bezeichnet werden. Ein solcher Rahmen, bzw. eine Haltung ermöglicht ein angemessenes und wirksames pädagogisches Handeln durch das Einschätzen und Einordnen komplexer Situationen (vgl. ebd., S.26). Nach Anklam ist Haltung „eine konzeptionell begründete Zielvorstellung über die eigene Rolle in einem spezifischen Setting. Sie definiert die Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf die reflektierten Werte.“ (Anklam et al. 2018, S. 26).

Pädagog:innen sind in ihrem Arbeitsalltag gefordert, in Sekundenschnelle Reaktionen hervorzubringen, die gerne als *pädagogisch wertvoll* betitelt werden. Um dieses spontane und intuitive Agieren auf einer professionellen Ebene zu ermöglichen, bedarf es einer Grundhaltung, die dabei unterstützt, Situationen einordnen und basierend auf eigenen Vorstellungen und Werten reagieren zu können. Denn „die Haltung einer Lehrenden zur Lernsituation, zum Fachinhalt, zur Zielgruppe ist eine Grundlage für die komplexe Wahrnehmung sowie für die vielen hundert Entscheidungen, die eine Lehrperson zur Gestaltung und Kommunikation „live“ in einer Lehrsituation fällen muss.“ (Anklam et al 2019, S.18). So erleichtert eine pädagogische Haltung der agierenden Person das Handeln und Reagieren in bestimmten Situationen dadurch, dass diese auf bestimmte, durch eigene Werte, Einstellungen und Überzeugungen entstandene Rahmen und Muster zurückgreifen und basierend darauf Entscheidungen in der Kürze der Zeit fällen kann. Haltung fungiert hier als „innerer Kompass“, der dabei unterstützt, unser Verhalten an bestimmte Situationen anzupassen (vgl. Dorn 2020, S.22). Haltung kann für die anleitende Person selbst aber auch für die Teilnehmenden ein sicherer Anker sein, der gerade in Momenten des „Scheiterns“ oder der „Unsicherheit“ Struktur und Halt bieten kann (vgl. Anklam et al. 2018, S. 83). Durch eine fundierte Haltung kann außerdem Transparenz und Kalkulierbarkeit geschaffen werden, die vor allem in pädagogischen Prozessen von Bedeutung sind, wenn es um den Faktor „Fairness“ geht.

In manchen Situationen sind Pädagog:innen mit Situationen konfrontiert, in denen von ihnen eine bestimmte Haltung und somit ein bestimmtes Handeln erwartet wird. Es kann vorkommen, dass eine Konfrontation mit „selbstfremden“ Glaubenssätzen, Anforderungen und Zielen entsteht und eine vermeintlich „richtige“ Haltung gegenüber dieser Situation bereits vorgegeben zu sein scheint. In diesen Situationen besteht ein erhöhtes Entwicklungspotenzial, da ein Neuorientieren und Abwägen notwendig scheint und somit der eigene Haltungsbegriff entweder gefestigt oder aber geändert werden kann (vgl. Kuhl & Solzbacher 2017, S.27).

Eine ganzheitliche Sichtweise von Haltung vertreten Kurbacher und Wüschner, die konstatieren, „dass Haltung ganz verschiedene Bereiche nicht nur berührt, sondern miteinander in Resonanz

versetze: das Mentale, das Sinnliche, das Politische, das Körperlich-Leibliche und auch das Emotionale (Kurbacher & Wüschner 2016, S.13). Das bedeutet, dass man nicht von einer Vielzahl an Haltungen bei einer Person ausgehen kann, sondern dass es eher darum geht, die Ganzheit des Menschen mit all seinen Voraussetzungen als integrative Bestandteile von Haltung zu sehen. Nach dieser Theorie gäbe es also keine spezifische pädagogische Haltung. Diese würde sich aus einer allgemeinen Haltung ableiten und diese unterstützen. Wird im folgenden von einer pädagogischen oder professionellen Haltung gesprochen, ist dies ganzheitlich-integrativer Perspektive zu bewerten.

„Haltung“ ist keine feste Größe. Sie steht nicht fest, sondern befindet sich zu jeder Zeit in einem (Weiter-)Entwicklungsprozess. Somit kann Haltung als Resultat einer intensiven Beschäftigung mit sich und der Welt gesehen werden (vgl. Dorn 2020, S.22). Diese entwickelt sich im Laufe unseres Lebens und ist zu keinem Zeitpunkt statisch, sondern immer in Bewegung und Veränderung. Durch das Konfrontieren mit Neuartigkeit, Reflektieren von Erfahrungen und Hinterfragen von Werten entwickelt sich die eigene pädagogische Haltung immer weiter (vgl. ebd., S. 22). Eine Erweiterung und Veränderung der eigenen Werte mit Einfluss auf die Haltung ergibt sich also durch das Auseinandersetzen mit sich selbst, „im Wechselspiel zwischen emotionalen, rationalen, ästhetischen und voluntativen Faktoren“ (ebd., S.22). So definiert Dorn Haltung als verkörpertes Bildungsergebnis, das unser Handeln und Denken prägt und uns durch den Prozess der Bildung durchdrungen und in gewisser Weise auch geformt hat (vgl. ebd., S.22).

So möchte ich nun zusammenfassen und definieren, dass es sich bei dem Konstrukt „Haltung“ um einen nicht-statischen Orientierungsrahmen handelt, der geformt ist durch eigene Werte und Erfahrungen und in Situationen, in denen pädagogisches Agieren notwendig ist, als Anker und innerer Kompass fungiert und uns Halt und Sicherheit bietet.

3. Professionalität in der Theaterpädagogik – Forschung

Um ein Bild von Professionalität in der theaterpädagogischen Arbeit definieren zu können, wird auf eine Datenerhebung innerhalb des Unterrichts in der Theaterwerkstatt Heidelberg zurückgegriffen. Im Folgenden soll die Forschungsgruppe genauer beschrieben werden, bevor der Ablauf der Erhebung aufgezeigt wird und anschließend die Forschungsergebnisse zunächst präsentiert und schließlich mit dem Ziel einer Definition des Professionalitätsbegriffs in der Theaterpädagogik interpretiert werden sollen.

3.1. Forschungsgruppe

Die Datenerhebung erfolgte in der aktuellen Vollzeit-Weiterbildungsgruppe der Theaterwerkstatt in Heidelberg – der TP20. Die Gruppe besteht aus 17 Weiterzubildenden, die seit Oktober 2020 gemeinsam die Weiterbildung zur Theaterpädagogin oder zum Theaterpädagogen machen. Die Teilnehmenden kommen aus unterschiedlichen künstlerischen oder pädagogischen Berufsfeldern und haben daher unterschiedliche Vorerfahrungen im theaterpädagogischen Bereich. Über die bereits absolvierten neun Monate in der Theaterwerkstatt lernten die Weiterzubildende unterschiedlichste Formen, Methoden und Sichtweise der Theaterpädagogik kennen. Durch die Einschränkungen, die die Corona-Pandemie mit sich brachte, konnte die Gruppe nur begrenzt Praxiserfahrungen sammeln, wobei der Mai als Praktikumsmonat vielen die Möglichkeit bot, sich praktisch auszuprobieren. Innerhalb der neun Monate beschäftigte sich die TP20 immer wieder mit dem Bild der Theaterpädagogin oder des Theaterpädagogen und erforschte gemeinsam, wie man selbst als anleitende Person auftreten konnte, sollte oder auch wollte. Somit ist das Professionalitätsbild dieser Gruppe zum Einen geprägt von einer theoretischen Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle der Spielleiterin oder des Spielleiters, zum Anderen aber auch Ergebnis bereits erfahrener und verarbeiteter Praxiserfahrung im theaterpädagogischen Bereich. Die Aussagen dieser Gruppe können somit exemplarisch für Menschen sein, die am Anfang ihrer theaterpädagogischen Karriere stehen und sich intensiv mit dem Professionalitätsbegriff und dem damit verbundenen Anleiter:in-Bild auseinandersetzen.

3.2. Methodische Vorgehensweise

Die Daten, die die Erkenntnisse dieser Arbeit fundieren sollen, wurden gesammelt im Zuge des Unterrichts der Vollzeit-Gruppe. Während des Moduls „Lecture Performance“ mit Harald Volker Sommer im Juni 2021 wurde das Weiterbildungsjahr der Gruppe reflektiert und ein Fokus auf den Professionalitätsbegriff gelegt. So waren die Teilnehmenden einen Vormittag angehalten, Assoziationen, Gedanken und Impulse zum Begriff „Professionalität“ aufzuschreiben und auf einem großen Papier festzuhalten und darüber ins Gespräch zu kommen. So entstand über einen Zeitraum

von einer halben Stunde ein Gedankenpool von Assoziationen zur „Professionalität“. Die Arbeitsphase gestaltete sich teils still, teils in Austausch untereinander. Die Teilnehmenden konnten zu jeder Zeit lesen, was bereits geschrieben wurde, sich inspirieren lassen und sich auf bereits geschriebenes beziehen und Vernetzungen zwischen den Begrifflichkeiten herstellen. Somit ergab sich ein Papierfeld, auf dem 17 angehende Theaterpädagog:innen ihre Definition von „Professionalität“ in Bezug auf theaterpädagogisches Arbeiten darstellten. Diese Begriffssammlung soll in dieser Arbeit die Basis für eine Deutung des Professionalitätsbegriffs in Bezug auf Theaterpädagogik darstellen.

Die niedergeschriebenen Assoziationen wurden zunächst wörtlich aufgenommen, festgehalten und verschriftlicht. Im Anhang befinden sich Abbildungen der Wortsammlung der TP20 (siehe 9.1. Darstellung der Erhebung - Rohmaterial). In einem nächsten Schritt wurden die Aussagen der TP20 genauer betrachtet und versucht, mögliche Kategorien zu finden, um die Begrifflichkeiten entsprechend einordnen zu können. Dabei ergaben sich eine Orientierung an den vier Schlüsselkompetenzen Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Selbstkompetenz, die die Assoziationen der Weiterbildungsgruppe abbildeten, als sinnvoll (siehe 9.2. Kategorisierung der Daten in die vier Schlüsselkompetenzen). Um eine übersichtliche Darstellung der Forschung zu ermöglichen, werden Schlüsselbegriffe durch eine Wortwolke dargestellt. Mit diesen Begrifflichkeiten soll in dieser Arbeit weitergedacht werden.

3.3. Ergebnis und Darstellung der Datenerhebung

Die Ergebnisse der Begriffssammlung sollen an dieser Stelle in einer übersichtlichen Form – der Wortwolke - präsentiert werden. So sind stichwortartig die Aussagen der TP20 dargestellt, die später für die Weiterentwicklung verwendet werden. Im Folgenden sollen nun die Wortwolken - kategorisiert nach Kernkompetenzen – präsentiert werden.

3.3.1. Sachkompetenz



Abbildung 2: Darstellung Sachkompetenz

Die als „Sachkompetenz“ zusammengefassten Begriffe der Datenerhebung ergeben ein klares Bild über die Vorstellung der Weiterbildungsteilnehmenden über den Professionalitätsbegriff. In diesem Kompetenzbereich lassen sich Aussagen zum allgemeinen Wissen der Theaterpädagog:innen finden. Außerdem fällt hier oft die Erwartung von Bildung oder auch Weiterbildung und der damit verknüpften Bereitschaft sich weiterzuentwickeln und weiterzubilden. Auch das Mithalten-können oder eine allgemeine Konkurrenzfähigkeit tritt hier auf, sowie das Mitbringen von Vorerfahrungen. Als weiterer Punkt lässt sich in diesem Kompetenzbereich das Entwickeln eines beruflichen Netzwerks finden.

3.3.2. Methodenkompetenz



Abbildung 3: Darstellung Methodenkompetenz

Einige Assoziationen der TP20 wurden unter dem Bereich der Methodenkompetenz zusammengefasst. Hier befinden sich Aussagen über die allgemeine Haltung, sowie die Fähigkeit Gruppen methodisch-didaktisch anzuleiten. Als wichtiger Punkt ergibt sich hier die Flexibilität, die eine anleitende Person mitbringen sollte. Parallel dazu stehen Spontaneität, das Einsetzen des Spielbeins, der Mut Neues zu probieren und das Zulassen von (strukturiertem) Chaos. Ebenso finden sich in der Sammlung der Weiterbildungsgruppe Aussagen zur Organisation, Planung und Struktur. Verlässlichkeit steht hier im Zentrum, aber auch Vorbereitung, Zielorientierung und Durchblick.

3.3.3. Sozialkompetenz



Abbildung 4: Darstellung Sozialkompetenz

In Bezug auf den Bereich der „Sozialkompetenz“ ließen sich verschiedene Aussagen der TP20 finden. So steht hier die Kommunikation mit den Teilnehmenden, aber auch unter den Fachleuten im Fokus. Bezüglich des Verhaltens gegenüber der Gruppe lassen sich viele Aussagen finden: Verständnis, Sprechen auf Augenhöhe, Wertschätzung, Herzlichkeit, Menschlichkeit. Auch die Balance zwischen Nähe und Distanz gehört zu diesem Kompetenzbereich. Ebenso wichtig erscheint ein allgemeines Gespür für die Gruppe zu sein, das Sehen und Wahrnehmen der Gruppe oder auch einzelner Personen mit der Fähigkeit Situationen Nachempfinden zu können.

Vergangenheit erworben sein, durch Weiterbildungen geschehen oder durch eigenes Beschäftigen mit neuen Themen. Vorausgesetzt wird hier wohl eine Bereitschaft zur **Entwicklung**, zum Fortschritt und zum Wachstum. So sind Theaterpädagog:innen im Sinne einer Professionalisierung angehalten, sich durch Eigeninitiative und Grundinteresse weiterzubilden, um dadurch ihren Teilnehmenden immer wieder fundiertes und aktuelles Wissen anbieten und vermitteln zu können.

Professionell ist man also, wenn man über ein breitgefächertes Wissen über Themen der Theaterpädagogik verfügt und die Bereitschaft zeigt, sich immer wieder weiter zu entwickeln.

Aus der Wortwolke der Methoden- oder anleitenden Kompetenz ergibt sich in Bezug auf den Professionalitätsbegriff vor allem ein Zusammenspiel aus **Standbein** und **Spielbein**. Damit ist gemeint, dass eine Person in anleitender Funktion einerseits gut vorbereitet und strukturiert in die Gruppe kommen und sich auch im Voraus genug Gedanken zur Gestaltung und zum Ablauf und möglichen Schwierigkeiten gemacht haben sollte. Eine gut vorbereitete Stunde hilft der anleitenden Person, selbstsicher aufzutreten und das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren. Beim Arbeiten mit Gruppen kann es aber immer zu spontanen Änderungen in Personenanzahl, Stimmung/Ambiente oder Dynamik geben, weshalb es zu den unverzichtbaren Fähigkeiten einer Theaterpädagogin oder eines Theaterpädagogen gehört, flexibel und spontan auf Gruppen zu reagieren und den Mut zu haben, Pläne auch kurzfristig umzuwerfen und sich neu zu orientieren. Eine anleitende Person, die professionell agiert, sollte demnach ausreichend Sicherheit und Gelassenheit mitbringen, um stressarm auf solche Impulse reagieren zu können. Folgernd aus der Wortwolke der TP20 gehört zum Professionalitätsbegriff in der theaterpädagogischen Arbeit in Bezug auf die anleitende Kompetenz nicht nur das Planen von Workshops und der Umgang mit Änderungen, sondern auch die eigene **spielerische Haltung**, die aus Freude, Spaß und Neugierde bestehen sollte. Trotz aller Verantwortung und Struktur sollte man daher die eigene Leidenschaft nicht verlieren und neuen Situationen neugierig begegnen.

Als professionell gilt also das Spiel zwischen Struktur und Flexibilität sowie eine eigene positive neugierige Haltung gegenüber den gemeinsamen Prozessen.

Im Feld der Sozialkompetenz geht es konkret um den Umgang mit Menschen, mit Teilnehmenden einer Gruppe oder Kooperationspartner:innen. In beiden Fällen bedarf es einer respektvollen **Kommunikation**, die ein gutes Miteinander ermöglicht. Sowohl im Kommunizieren mit den Teilnehmenden, aber auch mit möglichen Vorgesetzten oder Partner:innen ist das Prinzip der Transparenz ausschlaggebend, das dazu führt, dass sich – wenn erwünscht - alle Beteiligten auf demselben Informationsstand befinden und somit Missverständnisse vermieden werden. Gerade in Bezug auf mögliche Bewerbungen erscheint Sozialkompetenz als sehr hilfreich für ein

professionelles und kompetentes Auftreten. Ein weiterer Punkt, der in der Wortwolke der TP20 vermehrt vertreten war, ist das **Verhältnis zwischen Anleiter:in und Teilnehmenden oder Anleiter:in und Partner:innen**. Beim zwischenmenschlichen Agieren bedarf es immer an Respekt, Wertschätzung und Perspektivübernahme, um ein gutes und professionelles Miteinander zu ermöglichen. Auch die Balance zwischen Nähe und Distanz erweist sich hier als relevant. In der theaterpädagogischen Arbeit mit Gruppen ist es außerdem hilfreich, eine gute soziale **Wahrnehmung** zu haben. Das bedeutet, dass man in der Lage ist (Gruppen-)Dynamiken zu spüren oder Stimmungen und Atmosphären zu erkennen und auf diese reagieren zu können.

Der Professionalitätsbegriff in der Theaterpädagogik speist sich also auch durch die Fähigkeit der anleitenden Personen, auf einer respektvollen Ebene zu kommunizieren und eine gute Art und Weise gefunden zu haben, mit Teilnehmenden oder Partner:innen auch unter Rücksichtnahme der aktuellen Befindlichkeiten zu agieren.

Ein vierter und letzter Bereich, der in Bezug auf den Professionalitätsbegriff wichtig ist, ist die Selbstkompetenz. Zu diesem Feld ließen sich die meisten Aussagen der TP20 zuordnen. Bei der Selbstkompetenz geht es um die eigene Einstellung und Beziehung zu sich selbst. Als besonders wichtig und auch professionell gilt das **Selbstbewusstsein** – das Sich seiner selbst bewusst sein. Dazu gehören primär das Kennen und Erkennen des eigenen Werts und auch eine entsprechende Bezahlung zu erwarten. Auch das Wissen um und das Eingestehen von eigenen Stärken und Schwächen gehört zur Professionalität, da man auf diese Weise Geschehnisse besser verwerten kann und das eigene Menschsein mit Schwächen und Fehlern nicht vergisst. Auch der konstruktive Umgang mit Momenten des Scheiterns oder das bewusste Austesten von Grenzen gehören zu einer professionellen Einstellung gegenüber sich selbst in Bezug auf theaterpädagogische Prozesse. Ein weiterer genannter Überpunkt stellt die **Reflexion** dar, durch die man sich ein eigenes Wachstum ermöglicht. Durch das Verarbeiten von Erfahrungen und Beziehen auf sich und die Vorgänge theaterpädagogischen Arbeitens ist man gefordert, sich und sein Bewusstsein zu hinterfragen und zu formen und an dem Erlebten zu wachsen. In der theaterpädagogischen Arbeit bedarf es außerdem einer gesunden **Psychohygiene**, die uns ermöglicht, Berufliches und Privates zu trennen und zu einer stabilen Work-Life-Balance zu kommen. Zu professionellem Agieren gehört also auch der gesunde Abstand zu und das Abgrenzen von Geschehenem, um ganz gezielt Arbeitszeit und Freizeit zu trennen. Durch das eigenständige Arbeiten, das von uns als Theaterpädagog:innen verlangt wird, bedarf es einer erhöhten Vorsicht in Bezug auf bewusstes Setzen von Pausen, Urlauben und Feierabend.

Der Begriff der Professionalität wird hier also ergänzt um drei Faktoren, die der eigenen Befindlichkeit dienen und dazu befähigen sollen, langfristig diesen Beruf ausüben zu können. Das Wissen um den eigenen Wert, das Reflektieren von Erfahrungen und das bewusste Praktizieren von Psychohygiene gehören somit definitiv zu einem professionellen Bild einer Theaterpädagogin oder eines Theaterpädagogen.

Ausgehend von den Erkenntnissen der Datenerhebung mit der Weiterbildungsgruppe der Theaterwerkstatt Heidelberg ist hier eine Übersicht dargelegt, die die Interpretation der Daten festhalten soll:



Abbildung 6: Ergebnis - Kompetenzmodell der Professionalität

4. Die professionelle theaterpädagogische Haltung

Ausgehend von den obigen Überlegungen zum Professionalitäts- und Haltungsbegriff soll in diesem Schritt das Dargelegte zusammengefügt werden, um festzuhalten, was man unter einer professionellen Haltung im theaterpädagogischen Kontext verstehen kann. Nachdem eine Definition und Ausführung des Begriffs unternommen wurden, soll der Fokus auf der (Weiter-)Entwicklung der professionellen Haltung liegen und der Frage, wie man als Weiterzubildende der Theaterpädagogik zu einer professionellen Haltung gelangt.

4.1. Professionelle Haltung in der Theaterpädagogik

In Kapitel 3.4 - *Auswertung der Ergebnisse - Folgerungen für den Professionalitätsbegriff in der theaterpädagogischen Arbeit* - wurde ein Professionalitätsverständnis für die Theaterpädagogik anhand der Aussagen der TP20 herausgearbeitet. Diesbezüglich ergibt sich ein Wechselspiel aus unterschiedlichen Kompetenzen, die zu bedienen sind, um professionell agieren und wirken zu können. Zur Entwicklung einer professionellen (pädagogischen) Haltung bedarf es der Verinnerlichung dieser Kompetenzen. Denn „eine professionelle pädagogische Haltung zeichnet sich durch eine Art „innerer Kompass“ aus, der viele verschiedene objektiv messbare (Selbst)Kompetenzen unterstützt und vor allem auch durch ein „integrationsstarkes SELBST“.“ (Kuhl & Solzbacher 2017, 29). Nach Kuhl und Solzbacher ist eine professionelle Haltung also die **Beschäftigung mit unterschiedlichen Kompetenzen**, die durch das intensive Auseinandersetzen mit denselben einen inneren Kompass ergeben, der Sicherheit und Orientierung bietet. Betont wird hier allerdings auch das Bestehen eines integrationsstarken Selbst, das dazu befähigt, Erfahrungen aufzunehmen, zu verwerten und in die eigene professionelle Haltung zu integrieren. Eine weitere Definition lässt sich bei Anklam, Meyer und Reyer finden, die konstatieren: „Eine professionelle Haltung ist eine konzeptionell begründete und reflektierte Zielvorstellung über die eigene Rolle in einem spezifischen Setting (z.B. theaterpädagogischen Projekt). Sie enthält persönliche Wertsetzungen, Motive und Handlungsdispositionen und ist ein Teil der professionellen Identität. Sie bestimmt die Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf die reflektierten Werte.“ (Anklam et al. 2018, S.82). Hier wird festgehalten, dass es bei einer professionellen Haltung nicht nur um das Verarbeiten und Verinnerlichen von Kompetenzen geht, sondern auch eigene Wertvorstellungen und persönliche Motive in Bezug auf die gewünschte eigene Rolle innerhalb eines Settings berücksichtigt werden. So ergibt sich eine professionelle Haltung aus der **Reflexion von unterschiedlichen Werten**, gepaart mit dem bewussten Einsetzen von Haltung, um durch eine gewisse Rolle ein gesetztes Ziel zu erreichen. Haltung kann also erscheinen als etwas bewusst Einsetzbares, wobei dies meiner Meinung nach nur bedingt möglich ist. Wir als

Theaterpädagog:innen verfolgen mit unserer Arbeit und somit auch unserer professionellen Haltung stets ein Ziel. Fraglich bleibt, ob wir in der Lage sind, unsere Haltung entsprechend unseres Ziels oder der Gegebenheiten, mit denen wir konfrontiert werden, anzupassen oder ob es sich bei Haltung um etwas Grundsätzliches handelt. Hierzu lässt sich festhalten, dass eine professionelle Haltung sich nicht nur in unseren Zielen und Vorstellungen zeigt, sondern auch durch unser intuitives Agieren, das aus einem Bauchgefühl entstehen kann (vgl. Kuhl & Solzbacher 2017, S.27). Diese Intuition, die sich wiederum durch das Auseinandersetzen und Festigen mit den Kompetenzbereichen ergibt und professionalisiert, ermöglicht uns ein adaptives Reagieren in unterschiedlichen Situationen. Eine professionelle Haltung ist meines Erachtens eine **dynamische Größe**, die sich aus Prinzipien und dem Reflektieren von Werten, aber auch Erfahrungen zusammensetzt und somit einen **Orientierungsrahmen für pädagogisches Handeln** bietet. Innerhalb dieses Rahmens ist ein spontanes und intuitives professionelles Agieren möglich.

Dass es sich bei diesem Rahmen um keinen festen Rahmen handelt, sondern vielmehr ein Weiterentwickeln, Anpassen und Verändern dieses Orientierungspunktes als professionell gilt, soll im Folgenden thematisiert werden.

4.2. Die Entwicklung einer professionellen pädagogischen Haltung

Die Entstehung und Entwicklung einer professionellen pädagogischen Haltung wurde im obigen Kapitel bereits angerissen, soll hier aber nochmal verdeutlicht werden. Zur Entwicklung der professionellen Haltung hält die Robert Bosch Stiftung im Jahre 2011 fest: „Die professionelle Haltung wird durch biografische Selbstreflexion sowie durch die Fertigkeit zur systematischen und methodisch fundierten Reflexion pädagogischer Handlungspraxis im Prozess der Ausbildung entwickelt und gefestigt...“ (Robert Bosch Stiftung 2011, S.49). Hier sind zwei Bezugsgrößen genannt, durch die eine professionelle pädagogische Haltung entstehen kann. Einerseits scheinen die eigenen **persönlichen oder biografischen Voraussetzungen** ausschlaggebend für die (Weiter-)Entwicklung einer professionellen Haltung zu sein. So entsteht eine professionelle Haltung also aus der Selbstreflexion, die während und nach erworbenen Erfahrungen von und mit sich selbst geschieht und somit das eigene Haltungsverständnis weiter formt und definiert. Andererseits entsteht eine professionelle Haltung durch das **Erfahren und Erleben von methodisch-didaktischen Prozessen**, die systematisch reflektiert werden und somit direkten Einfluss auf die Bildung, Entwicklung oder Festigung der eigenen professionellen Haltung haben. Schwer, Solzbacher und Behrens betonen vor allem die Relevanz von Erfahrungen in der gelebten Praxis in Bezug auf den Aufbau professioneller pädagogischer Haltungen (vgl. Schwer et al. 2014, S. 53f). Eine professionelle Haltung zehrt also von Erfahrungen in der theaterpädagogischen Praxis und zeigt sich als **dynamische Instanz**, die durch das Verarbeiten von Erlebtem formbar ist und sich somit

jederzeit in einem Entwicklungsprozess befindet. Dieser Prozess kann **unbewusst** geschehen, durch das genannte Sammeln von Erfahrungen, aber auch **bewusst** ausgelöst werden, in dem man sich mit bestimmten Fragen zur eigenen Haltung gegenüber unterschiedlichen Themen auseinandersetzt. So kann professionelle Haltung weiterentwickelt werden, „wenn man sich Fragen stellt, die die eigenen Erfahrungen, Ziele, Grenzen und Annahmen als Mensch reflektieren“ (Anklam et al 2019, S. 18). Anklam, Meyer und Reyer erstellten hierzu einen Fragenkatalog, der das Thema „Haltung“ durch Selbstreflexion transparent machen soll. Orientierend an dem breiten Wortfeld der „Haltung“ entwickelten die Autor:innen folgende Fragen:

*Was hältst du von dir selbst, als Mensch, als Theaterpädagog:in...?
Was hältst du von deinem Beruf, Arbeitsfeld,...?
Welche Haltung nimmst du ein...
...zum Theater? (dein Kunstverständnis)
...zur Pädagogik? (dein Menschenbild)
...zur Didaktik?
...zur Methodik?
...zum System?
...zu Widerständen?
...zu Fehlern?*

*Wie verhältst du dich gegenüber...
...Dingen und Menschen im Allgemeinen, im theaterpädagogischen Prozess?
...deinen Teilnehmenden?
...deinen Auftraggebenden?
...deinen Zuschauenden?*

*Welche Werthaltung vertrittst du?
Wovor machst du Halt? Wo setzt du Grenzen?
Was macht deine Arbeit nachhaltig?
Was gibt dir Halt, als Mensch, in deiner Arbeit als Theaterpädagog:in?
Welche Informationen sollten dir für ein effektives Arbeiten nicht vorenthalten werden?
Was hältst du aus, obwohl du es vielleicht gar nicht willst?
Wann lohnt es sich, durchzuhalten? Wann abubrechen?
Wo schaffst du in deinem (Arbeits-)Alltag Haltestellen, Haltepunkte, um durchzuatmen und dich neu zu orientieren bzw. Zeit zu haben, deine Haltungen neu zu hinterfragen?*

(Anklam et al. 2018, S. 82f.)

Beschäftigt man sich als Theaterpädagog:in also bewusst und zielorientiert mit der eigenen professionellen Haltung, kann es hilfreich sein, sich Fragen wie denen von Anklam, Meyer und Reyer zu stellen, um sich seiner eigenen Haltung bewusst zu werden und vor dem Hintergrund eigener Werte und Vorstellungen oder auch Erfahrungen zu reflektieren.

Auf die Frage, ob das Entstehen und Entwicklung von Haltung in der Aus- und Weiterbildung (theater-)pädagogischer Fachkräfte verankert ist, lässt sich keine eindeutige Antwort finden. Das

intensive **Auseinandersetzen mit pädagogisch-praktischen Inhalten während einer Ausbildung** ermöglicht das Erarbeiten oder Reflektieren einer Haltung. Diesbezüglich konstatiert Anklam et al.: „Haltungen entwickeln sich permanent, angereichert durch weitere Erfahrungen im Handeln – erwartungsgemäß besonders intensiv während einer Weiterbildungs- oder Supervisionsphase zu einer neuen Rolle“ (Anklam et al. 2018, S. 93). Innerhalb einer Ausbildung – hier im theaterpädagogischen Sinne – erfährt man unterschiedlichste Inputs zu verschiedenen Bereichen der Theaterpädagogik, beschäftigt sich mit dem theaterpädagogischen Selbstbild, der eigenen Sicht auf die Disziplin Theaterpädagogik sowie dem Ziel, das man selbst durch theaterpädagogisches Arbeiten verfolgt - sei es künstlerischer oder pädagogischer Natur. In dieser Auseinandersetzung, die in der Weiterbildung verstärkt angestoßen wird, geschieht gleichermaßen ein Entwickeln einer Haltung gegenüber theaterpädagogischen Prozessen, die im weiteren Verlauf durch neuen theoretischen oder praktischen Input weiterentwickelt, geformt oder gefestigt werden kann. Somit ist deutlich, dass **Aus- und Weiterbildungsprozesse einen großen Anteil an der Entwicklung einer professionellen Haltung** haben, jedoch sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass es vor allem die Erfahrungen in der gelebten authentischen Praxis sind, die für den Aufbau, die Weiterentwicklung oder Festigung einer professionellen Haltung wichtig sind (vgl. Schwer et al. 2014, S. 53f). So ist es zwar durchaus ratsam, sich theoretisch mit der eigenen Haltung zu beschäftigen und anhand von Fragestellungen zu reflektieren, allerdings stellen **authentische Praxiserfahrungen** einen ebenso wichtigen Bezugspunkt für das Entstehen und Entwickeln einer Haltung, die als professionell betitelt werden kann, dar. Die eigene Haltung kann dann am Besten reflektiert und hinterfragt werden, wenn man direkt auf Erfahrungen zurückgreifen und die eigene Haltung in Bezug auf Erlebnisse einordnen und sogar bewerten kann. In der Praxis bemerkt man wohl authentisch, mit welcher Haltung man sich identifizieren kann, welche innere Einstellung es für bestimmte Gruppen bedarf und inwieweit man seine gesetzten Prinzipien vertreten oder eben auch umwerfen möchte.

Festzuhalten ist abschließend noch die Notwendigkeit einer **dynamischen Struktur** von Haltung. Anklam et al. betonen, dass man seine fundierte Haltung zwar glaubwürdig vertreten soll, diese aber nicht so festgezurrert sein sollte, dass man sich selbst nicht mehr hinterfragen kann und möchte und nicht mehr dazu lernt. „Hier also Didaktik im Wortsinn: lernen – auch als Theaterpädagog:in – und dir immer wieder Neues aneignen, bevor du lehrst“ (Anklam et al. 2018, S.83). Auch Dorn unterstreicht diese Annahme und konstatiert: „Voraussetzung für eine theaterpädagogische Arbeitshaltung bildet demnach die selbstreflexive Auseinandersetzung mit theaterpädagogischen Fragen, Selbstverortungen und entsprechenden Bezugsgrößen. Erst durch die Bereitschaft zur Selbstreflexion und zur künstlerischen sowie wissenschaftlichen Auseinandersetzung kann sich eine

Haltung ausprägen.“ (Dorn 2020, S.22). Somit befindet sich die eigene professionelle Haltung, die hier noch einmal als Rahmen zu betonen ist, zu jeder Zeit in einem **Entwicklungsprozess**. Der Orientierungsrahmen, der uns Haltung bietet, ist somit nicht statisch, sondern zu jeder Zeit dynamisch und kann sich durch (Selbst-)Reflexion in unterschiedliche Richtungen bewegen und ausprägen. Bildhaft ausgedrückt ist Haltung „durchaus ein flatterhaftes Tier, ein Vogel, der morgens alltägliche Figuren auf die Bühne zaubert, nachmittags ein Bär ist, der auf der Straße gejagt wird, und abends entweder als Spießer stumpf am Stammtisch sitzt oder als Claus Mischon überzeugt Argumente gegen Ungerechtigkeit auf der Theke tanzt.“ (Mischon 2020, S.44).

Was wissen wir nun über die professionelle theaterpädagogische Haltung? Sie ist das Ergebnis einer intensiven Auseinandersetzung mit den eigenen Wertvorstellungen in Bezug auf theaterpädagogische Prozesse und dem Beschäftigen mit unterschiedlichen erforderlichen professionellen Kompetenzen (vgl. Kompetenzmodell Kapitel 3.4: Auswertung der Ergebnisse - Folgerungen für den Professionalitätsbegriff in der theaterpädagogischen Arbeit). Für die Gestaltung und Entwicklung der professionellen Haltung sind sowohl persönlich-individuelle Voraussetzungen als auch direkte praktische theaterpädagogische Erfahrungen relevant. Als dynamische Größe und Instanz der permanenten Weiterentwicklung erfährt die professionelle Haltung eine bewusste Formung durch das theoretische Auseinandersetzen mit theaterpädagogischen Inhalten in einer Weiterbildung, aber auch eine unbewusste Entwicklung durch authentische Praxiserfahrungen.

4.3. Die Rolle der Selbstkompetenz in der Entwicklung einer professionellen Haltung

Julius Kuhl, Claudia Solzbacher und Renate Zimmer entwickelten 2017 ein Konzept zur Stärkung der professionellen Haltung von pädagogischen Fach- und Lehrkräften und beziehen sich hier überwiegend und verstärkt auf die Herausbildung der Selbstkompetenz (vgl. Kuhl et al. 2017). Die Autor:innen definieren Selbstkompetenz folgendermaßen: „Neben Planungs- und Konzentrationsfähigkeit gehören zur Selbstkompetenz die Fähigkeiten, sich selbst zu motivieren, mit Misserfolgen umzugehen, sowie Widersprüche auszuhalten und zu integrieren. So geht es bei der Selbstkompetenz im Kern darum, mit den eigenen Gefühlen umgehen zu können“ (Kuhl & Solzbacher 2017, S.15).

Die Autor:innen stellen die Frage, ob Selbstkompetenz eine Kompetenz neben anderen ist oder ob sie nicht vielmehr als die Basis aller Kompetenzen gesehen werden kann (vgl. ebd., S.16) und halten fest, dass eine professionelle pädagogische Haltung der Selbstkompetenzen von pädagogischen Fachkräften und Lehrkräften bedarf (vgl. ebd., S.23). Sie sehen Selbstkompetenz als Grundlage für eine gut ausgebildete Haltung, die es ermöglicht, „in den unterschiedlichsten Kontexten auf die für die konkrete Situation jeweils adäquaten Erfahrungen zurückgreifen zu können (...). Mit Hilfe eines

reflexions- und integrationsstarken Selbst können Pädagog:innen – intuitiv und vielleicht auch oder gerade deswegen professionell – entscheiden, was für das Kind das Beste jenseits des gerade angesagten Zeitgeistes ist.“ (ebd., S. 28). Hier wird also die These aufgestellt, dass der Kern professionellen pädagogischen Handelns stets in einem gefestigten Selbst liegt, dass sich durch eine professionelle Haltung in pädagogischen Kreisen zu orientieren scheint. Nach Kuhl und Solzbacher hängt es auch von den Selbstkompetenzen ab, „wie gut eine Person eigene Absichten bilden und umsetzen kann, ob es ihr gelingt, sich selbst zu motivieren, wenn sie das für angezeigt hält, und sich in ärgerlichen und stressigen Situationen selbst zu beruhigen, wenn ihr das sinnvoll erscheint.“ (ebd., S.29). Des Weiteren bestimmen Selbstkompetenzen auch „die Möglichkeiten und Grenzen einer Person, eigene Werte und Ziele selbstkongruent zu definieren und als wertvoll erachtete, bestimmte pädagogische Ziele, Handlungen oder auch Verhaltensweisen umzusetzen.“ (vgl. ebd., S.29). Für das Herausbilden einer professionellen pädagogischen Haltung scheinen nach Kuhl und Solzbacher die Selbstkompetenzen die unabdingbaren Instanzen zu sein. Denn nur durch eine gut ausgebildete Persönlichkeit, durch ein starkes Selbst und eine ausgeprägte Selbstkompetenz könne eine Haltung authentisch und für pädagogisches Handeln nützlich sein.

Hieraus ergibt sich eine dringliche Notwendigkeit der (Weiter-)Entwicklung von Selbstkompetenzen in der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften – und meiner Meinung nach auch Theaterpädagog:innen. Denn „durch geeignete Vermittlungsmethoden, Übungen oder Trainings zur Aktivierung von Selbstkompetenzen ist eine integrationsstarke professionelle Haltung zumindest in Teilen lehr- und erlernbar.“ (ebd., S.33).

Die Selbstkompetenz stellt sich nach dem Ansatz zur Persönlichkeitsentwicklung von Kuhl, Solzbacher und Zimmer somit als herausragende Schlüsselkompetenz zum Herausbilden einer professionellen Haltung dar. Doch was bedeutet das konkret für das eigene Beschäftigen mit und Entwickeln der eigenen professionellen Haltung? Im nächsten Kapitel sollen die Erkenntnisse dieser Arbeit zusammengefasst und in Bezug auf die eigenen Erlebnisse und praktischen Erfahrungen bewertet werden.

5. Zusammenfassung

Der Begriff *Professionalität* aus theaterpädagogischer Sicht wurde in dieser Arbeit unterteilt in vier Schlüsselkompetenzen, aus denen professionelles Handeln entstehen kann. Die Einteilung in Sachkompetenz (Wissen, Bildung und Entwicklung), Methodenkompetenz (Standbein, Spielbein und spielerische Haltung), Sozialkompetenz (Kommunikation, Verhältnis zu Kontaktpersonen und Wahrnehmung) und Selbstkompetenz (Selbstbewusstsein, Reflexion und Psychohygiene) zeigt ein breites Entwicklungsspektrum, das sich für Theaterpädagog:innen eröffnet.

Haltung als Begriff, der in der theaterpädagogischen Arbeit ebenfalls Relevanz erhält, versteht sich als Orientierungsrahmen, der in seinem Charakter dynamisch erscheint und definiert und geformt ist durch eigene Werte sowie durch Erfahrungen pädagogischen Handelns. Eine Haltung kann als Anker fungieren und durch das Zurückgreifen auf einen festen Bezugsrahmen Halt und Sicherheit bieten.

Durch die Beschäftigung mit der professionellen Haltung in dieser Arbeit wurde deutlich, dass Haltung als wichtiges Thema für das Herausbilden eines theaterpädagogischen Selbstbildes gilt. Eine fundierte professionelle Haltung erleichtert (theater-)pädagogisches Arbeiten und unterstützt die handelnden Personen durch das Orientieren an einer Rahmung. Sowohl angehende Theaterpädagog:innen als gleichermaßen auch Theaterpädagog:innen in der (langjährigen) Praxis sind jederzeit angehalten, sich mit der eigenen professionellen Haltung zu beschäftigen und Möglichkeiten zu schaffen, diese zu hinterfragen, zu ändern, weiterzuentwickeln oder eben auch zu festigen. Das (Weiter-)Entwickeln der professionellen Haltung in der Theaterpädagogik ergibt sich einerseits aus dem Beschäftigen mit theaterpädagogischen Themen, andererseits aus dem Austesten dieser Haltung in der Praxis und der damit einhergehenden Anpassung, Entwicklung oder Festigung. Diese Entwicklung kann bewusst durch aktives und möglicherweise strukturiertes Reflektieren vonstattengehen oder auf eine passive Weise geschehen, da theaterpädagogische Erfahrungen immer Einfluss auf die Gestaltung der professionellen Haltung haben. Bei der Entwicklung einer professionellen Haltung im theaterpädagogischen Kontext kann es hilfreich sein, sich an den genannten Schlüsselkompetenzen zu orientieren, mögliche Stärken und Schwächen herauszuarbeiten und Entwicklungsfelder zu bestimmen. Eine Orientierung an den genannten Kompetenzbereichen, definiert durch die kategorisierten Aussagen der Weiterbildungsgruppe der Theaterwerkstatt Heidelberg, kann behilflich sein, um sich eine Übersicht zu verschaffen, welche Einstellungen, Werte und Kompetenzen als *professionell* angesehen werden können. Jedoch sollte nicht in Vergessenheit geraten, dass es unrealistisch erscheint, alle Kompetenzbereiche gleichermaßen abzudecken. Jede Theaterpädagogin und jeder Theaterpädagoge verfügt über

Stärken und Schwächen in genannten Kompetenzbereichen, die in jedem Fall die theaterpädagogische Arbeit befruchten und das gemeinsame Arbeiten formt. Ein besonderer Augenmerk darf dabei allerdings bei der Formung und Entwicklung der Selbstkompetenz sein, die das Herausbilden einer professionellen Haltung in besonderer Weise fördert und unterstützt.

6. Persönliches Fazit für die eigene professionelle theaterpädagogische Haltung

Hinter mir liegt ein intensives Beschäftigen mit dem Begriff *Professionalität*. Zu den Reflektionen über eigene Sichtweisen auf diesen viel umstrittenen Begriff kommt das Auseinandersetzen mit der einschlägigen Fachliteratur, die unzählige Einblicke und Definitionsansätze bezüglich des Professionalitätsbegriffs. Bisher fand bei mir ein Nachdenken über Professionalität nur bedingt statt und ich war in meinem Verständnis von professionellem Handeln sehr gefestigt. Durch das Auseinandernehmen des Begriffs, das Nachlesen in Fachliteratur und Interpretieren der Aussagen der TP20 konnte ich mich mit einer gewissen Distanz mit dem Begriff beschäftigen, in einem nächsten Schritt aber auch mein eigenes Verständnis vor diesem Hintergrund reflektieren. Durch dieses Beschäftigen mit der Professionalität, die ich überwiegend in Bezug auf die theaterpädagogische Arbeit untersucht habe, hat sich mein eigenes Verständnis des Begriffs weitgehend verändert. Das Auswerten und Kategorisieren der Professionalitäts-Assoziationen der Weiterbildungsgruppe eröffneten mir die Sicht auf das breite Feld des Begriffs und begünstigten das intensive Auseinandersetzen meines eigenen Verständnisses zur Professionalität.

Wichtig ist, sich darüber bewusst zu sein, dass jede Person eine Haltung in die theaterpädagogische Arbeit mitbringt und dass sich diese zusammensetzt aus Erfahrungen und Voreinstellungen. Dieses **Bewusstsein einer (eigenen) Haltung** kann ein erster Schritt für das Auseinandersetzen mit derselbigen sein.

In der Abstraktion des Begriffs *professionelle Haltung* ermöglicht das **Orientieren an Schlüsselkompetenzen** Halt in der Beschäftigung und Formung der eigenen Haltung. So ist es durch das Kategorisieren der Anforderungen an professionelles Handeln möglich, konkret das eigene Tun, die eigenen Sichtweisen – ja die eigene Haltung kleinschrittig zu reflektieren. Als grundsätzlich *professionell* erachte ich allerdings bereits die Bereitschaft, sich mit dem eigenen Professionalitätsverständnis überhaupt auseinander setzen zu wollen, da bereits das Bewusstsein um eine eigene Haltung gegenüber Personen, Sachverhalten und Vorgängen wichtig ist, um sich weiterentwickeln zu können. Bei der eigenen theaterpädagogischen Professionalisierung soll es außerdem nicht darum gehen, alle Kompetenzbereiche perfekt abzudecken. Vielmehr soll ein

Reflektieren angeregt werden, das Auskunft gibt über die eigenen Stärken und Schwächen mit dem Ziel einer Bewusstwerdung des Selbst und einer darauf aufbauenden möglichen Weiterentwicklung.

Neu für mich war der von Kuhl, Solzbacher und Zimmer etablierte **Fokus auf der Selbstkompetenz**, wenn es um das Herausbilden einer professionellen Haltung geht. Dabei ist es gar naheliegend, dass die eigene innere Einstellung, der Selbstausdruck, das ganzheitliche Fühlen, das Erkennen von Zusammenhängen und das Bewahren des Überblicks, das Wachsam sein gegenüber von innen und außen kommenden Erwartungen und Impulsen sowie die Emotionsregulation (vgl. Kuhl & Solzbacher 2017, S.33) wichtige Faktoren für das Anleiten von Gruppen sind oder sogar als die wichtigsten Ausgangspunkte zu beschreiben sind. Nach der Auseinandersetzung mit Professionalität und den Kompetenzbereichen lässt sich sagen, dass die Selbstkompetenz auch mir als wichtigste der genannten Bereiche erscheint. Die hier aufgeführten Kriterien, die selbstkompetentes Agieren ausmachen (Selbstbewusstsein, Reflexion und Psychohygiene) erscheinen als ausschlaggebend für die Gestaltung des Arbeitsalltags und somit auch der professionellen Haltung zu sein. Das Bewusstsein von sich Selbst und seinen Stärken und Schwächen scheint eine gute Voraussetzung für authentisches und gesundes Arbeiten zu sein, weil es ermöglicht, sich auf die Stärken zu fokussieren und Schwächen anzunehmen, sich dadurch aber nicht zu sehr aus dem Konzept bringen zu lassen. Auch die Aufforderung zur Reflexion und der damit einhergehenden Entwicklung des Selbst erscheint mir unabdingbar für eine professionelle Haltung zu sein. Denn niemand kann den Theaterpädagogik-Beruf perfekt ausüben. Ein Weiterentwickeln durch das Eingestehen von Entwicklungsmöglichkeiten und -potenzialen ist hier ausreichend, um dem Begriff der Professionalität gerecht werden zu können. Als großer Überbegriff und Schlüsselwort der Selbstkompetenz gilt für mich außerdem die Psychohygiene. Trotz der vielen Arbeit, der hohen Anforderungen und des möglichen Leistungsdrucks müssen Feierabende und Pausen sowie Urlaube geregelt und gesetzt sein. Ziel ist es, einschätzen zu können, wie eine angenehme Work-Life-Balance aussehen und wie viel Druck und Last man aushalten kann und möchte. Das Eingestehen von Überarbeitung, zu viel Druck und Stress ist sehr wichtig; durch das Ausbilden einer Selbstkompetenz soll hier präventiv vorgegangen werden.

Die Erkenntnisse, die ich aus dieser Arbeit für mich und mein Professionalitätsverständnis ziehen kann, sind sehr hilfreich und wichtig für mich, meine eigene professionelle Haltung wahrzunehmen, zu erkennen, zu reflektieren und auf Basis der Schlüsselkompetenzen weiterzuarbeiten. Für mich ergibt sich aus der Beschäftigung mit diesem Thema nun die Motivation, mich bewusst mit meiner persönlichen Haltung auseinanderzusetzen, mir Fragen zu stellen (vgl. Anklam et al. 2018, S. 82f.) und weiterhin anhand von theoretischen Überlegungen und praktischen Erfahrungen an meinem

Professionalitätsverständnis und in direktem Zusammenhang auch an meiner professionellen Haltung zu arbeiten.

Durch die Erkenntnisse und Überlegungen dieser Arbeit ergibt sich für mich ein neues Bild der professionellen Haltung:

Eine professionelle Haltung zeigt sich durch ein integrationsstarkes Selbst, das fähig ist, neue Eindrücke und Erfahrungen in die eigene Haltung zu integrieren.

Professionelle Haltung bedeutet die Bereitschaft, sich mit sich selbst und der verinnerlichten Haltung kritisch auseinanderzusetzen und ein Weiterentwickeln zu ermöglichen.

Durch eine professionelle Haltung ermöglicht man sich selbst ein gesundes, langfristiges theaterpädagogisches Arbeiten und lernt, sich gemäß einer gesunden Work-Life-Balance Pausen und Auszeiten zu nehmen oder Aufträge abzulehnen.

7. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kompetenzquadrat nach Bruder, Leuders Bächter	5
Abbildung 2: Darstellung Sachkompetenz	15
Abbildung 3: Darstellung Methodenkompetenz	15
Abbildung 4: Darstellung Sozialkompetenz	16
Abbildung 5: Darstellung Selbstkompetenz	17
Abbildung 6: Ergebnis - Kompetenzmodell der Professionalität	20

8. Quellenverzeichnis

8.1. Literaturverzeichnis

Anklam, Sandra; Meyer, Verena; Reyer, Thomas (2018): Didaktik und Methodik in der Theaterpädagogik. Szenisch-Systematisch: Eine Frage der Haltung?. Kallmeyer in Verbindung mit Klett: Seelze.

Anklam, Sandra; Meyer, Verena; Reyer, Thomas (2019): Systemische Didaktik. Haltung ist die erste Intervention. Oder: Warum es sich für Theaterpädagog*innen lohnt, vom Konstruktivismus zu lernen. In: Korrespondenzen – Zeitschrift für Theaterpädagogik. 35. Jahrgang. Heft 75. S.,18 – 21.

Bauer, Karl-Oswald (2000): Konzepte pädagogischer Professionalität und ihre Bedeutung für die Lehrarbeit. In: Bastian, J.; Helsper, W.; Reh, S.; Schelle, C. (Hrsg.): Professionalisierung im Lehrerberuf. Von der Kritik der Lehrerrolle zur pädagogischen Professionalität. Opladen: Leske + Budrich (Studien zur Schul- und Bildungsforschung, 12), S. 55–72.

Bruder, Regina; Leuders, Timo; Bächter, Andreas (2008): Mathematikunterricht entwickeln. Bausteine für kompetenzorientiertes Unterrichten. Berlin: Cornelsen.

Dietrich, Rainer (1983): Einführung und Übersicht. In: Dietrich, Rainer.; Elbing, Eberhard.; Pusgitsch, Ingrid & Ritschner, Hans (Hrsg.): Psychologie der Lehrerpersönlichkeit. Der Lehrer im Brennpunkt erziehungswissenschaftlicher Reflexion. München: E. Reinhardt, S. 11-23.

Dorn, Isabel (2020): Theaterpädagogische Arbeitshaltung. Eine Choreographie im Wechselspiel zwischen vier Positionen. In: Korrespondenzen – Zeitschrift für Theaterpädagogik. 36. Jahrgang, Heft 77, S.22 – 26.

Felten, Michael (2019): Der Fachlehrer als Beziehungsarbeiter. Zur emotionalen Dimension des Unterrichtens. In Herrmann, Ulrich (Hrsg.): Pädagogische Beziehungen. Grundlagen – Praxisformen – Wirkungen. Weinheim: Beltz Juventa. S. 203-210.

Fiebert, Monika & Solzbacher Claudia (2014): „Bescheidenheit und Festigkeit des Charakters...“ Das Konstrukt Lehrerhaltung aus historisch-systematischer Perspektive. In Schwer, Christina & Solzbacher, Claudia (Hrsg.): Professionelle pädagogische Haltung. Historische, theoretische und empirische Zugänge zu einem viel strapazierten Begriff. Bad Heilbrunn: Klinkhardt. S.17 – 45.

Haag, Ludwig & Streber, Doris (2020): Lehrerpersönlichkeit. Die Frage nach dem „guten Lehrer“, nach der „guten Lehrerin“. Verlag Julius Klinkhardt: Bad Heilbrunn.

Kopp, Bärbel (2002): Pädagogisches Ethos im Wandel. Zum erzieherischen Selbstverständnis in der Bundesrepublik Deutschland nach 1945. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Krünitz, Johann Georg (1828): Oeconomische Encyclopädie. Band 149. S. 498ff.

Kuhl, Julius; Solzbacher, Claudia; Zimmer, Renate (2017): WERT: Wissen, Erleben, Reflexion, Transfer. Ein Konzept zur Stärkung der professionellen Haltung von pädagogischen Fach- und Lehrkräften. Schneider Verlag Hohengehren: Baltmannsweiler.

Kuhl, Julius & Solzbacher, Claudia (2017): WERT: Wissen, Erleben, Reflexion, Transfer. Einführung in einen neuen Ansatz zur Persönlichkeitsbildung von pädagogischen Fach- und Lehrkräften. In: Kuhl, Julius; Solzbacher, Claudia; Zimmer, Renate (Hrsg.): WERT: Wissen, Erleben, Reflexion, Transfer. Ein Konzept zur Stärkung der professionellen Haltung von pädagogischen Fach- und Lehrkräften. Schneider Verlag Hohengehren: Baltmannsweiler. S.13 – 48-

Kurbacher, Frauke Annegret & Wüschner, Philipp (2016): Was ist Haltung? Begriffsbestimmung, Positionen, Anschlüsse. Königshausen & Neumann: Würzburg.

Mischon, Claus (2020): Offenes Spiel – Offene Haltung. Eine Vermessung. In: Korrespondenzen – Zeitschrift für Theaterpädagogik. 36. Jahrgang, Heft 77, S.44.

Montessori, Maria (1934): Eine neue Erziehung: „Grundlagen meiner Pädagogik“. In: Oswald, P. & Schulz-Benesch, G. (Hrsg.) (2004): Grundgedanken der Montessori-Pädagogik. Aus Maria Montessoris Schrifttum und Wirkkreis. Freiburg: Herder. S.25 – 44.

Münch, Matthias. (1840): Haltung des Lehrers. In: Münch, M.C. (Hrsg.): Universal-Lexicon der Erziehungs- und Unterrichts-Lehre für ältere und jüngere christliche Volksschullehrer Band 1. Augsburg: Schlosser. S.593.

Petersen, Peter (1963): Führungslehre des Unterrichts. Braunschweig: Westermann.

Pfadenhauer, Michaela (2005): Die Definition des Problems aus der Verwaltung der Lösung. Professionelles Handeln revisited. In: Michale Pfadenhauer (Hrsg.): Professionelles Handeln. Wiesbaden: Springer VS. S.9-22.

Robert Bosch Stiftung (Hrsg.) (2011): Qualitätsprofile in den Arbeitsfeldern der Pädagogik der Kindheit. Ausbildungswege im Überblick. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung GmbH.

Schwer, Christina; Solzbacher, Claudia; Behrens, Birgit (2014): Annäherung an das Konzept „Professionelle pädagogische Haltung“. Ausgewählte theoretische und empirische Zugänge. In: Schwer, Christina & Solzbacher, Claudia (Hrsg.): Professionelle pädagogische Haltung. Historische, theoretische und empirische Zugänge zu einem viel strapazierten Begriff. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt. S. 47 – 77.

Terhart, Ewald (1992): Lehrerbildung: Unangenehme Wahrheiten. Pädagogik 44, S.32-35.

8.2. Internetquellen

Dudenredaktion (o.D.): Stichwort: professionell. Verfügbar unter:
<https://www.duden.de/rechtschreibung/professionell> (Zugriff am 20.07.2021).

Werner, Sven (2019): Professionalität. Socialnet Lexikon. Bonn: socialnet. Verfügbar unter:
<https://www.socialnet.de/lexikon/Professionalitaet> (Zugriff am 20.07.2021)

9.1. Ergebnis der Datenerhebung – Rohmaterial



Learning, the willingness to relearn, to examine your own opinions	Flexibel, nicht festgefahren	Faithless and therefore trustworthy	Wurzeln
Sich weiterbilden	Freude, Feuer, Energy, Drive -> Leidenschaft	Menschen auf Augenhöhe begegnen	Authentizität
Eigene Erfahrungen in seinem Arbeitsfeld	Inspiration sein + inspirieren lassen	Glaubwürdig sein	Scheitern heiter!
Standpunkt vertreten und auch hinterfragen	Pünktlichkeit	Verständnis haben	Zwischen Arbeits-Ich und Privat-Ich switchen können
Entwicklungsbereitschaft	Zeitmanagement	Nachempfinden können	Own your shit -> embrace your style
Eine fetzige Website haben	Verantwortungsbewusst	Gespür für den Moment haben	Sich selbst bewusst sein
Mithalten wollen/müssen	Struktur & Chaos -> strukturiertes Chaos	Lustig & cool sein	Grenzen setzen
Wissen	Erwartungen abklären	Spontan auf Gruppe reagieren	Innere aufrechte Haltung
Entwicklung	Flexibel sein (auch mal alles über Bord werfen...)	Vertrauen schaffen	Mir meines Wertes und Kapital bewusst sein
Sich weiter bilden	Planung	Kommunikativ	Keine Arbeit mehr nach Feierabend
Auftritt im Netz	aber nicht verkrampft am Plan festhalten	Empathische Distanz	Nichts mit nach Hause nehmen
	Verlässlichkeit	Nähe vs. Distanz	Selbstbewusst
	Durchblick	Transparenz und direkte Kommunikation	Zur Unpünktlichkeit stehen! (Zu Schwächen stehen)
	Auch mal die Komfortzone verlassen	Menschlichkeit	Selbstfürsorge
	Oder alles zur Komfortzone machen		Distanz bewahren, obwohl man Teil der Gruppe ist
	Reflexion		Grenzen setzen
	Verlässlichkeit		Selbstdisziplin und Verantwortung für dein Craft
	Das Ziel nicht aus den Augen verlieren		Knowing/representing your own value (what you are worth, financially)
	Der Weg zum Ziel kann sich stets ändern		Seinen Wert kennen
	Standbein/Spielbein		Sich selbst zurück schrauben können und

		nicht so ernst nehmen können
	Sich selbst herausfordern	Selbstverständnis
		Eigene Schwächen + Lernfelder eingestehen
		Neugierig
		Eigene Stärken -> für sich einstehen
		Über eigene Wirkung bewusst sein
		Neugierig bleiben
		Ständiges Reflektieren
		Nicht perfekt sein müssen
		Imperfektion annehmen
		Wirklich Begeisterung haben
		Klare Werte haben
		Für seinen eigenen Wert einstehen
		Selbstfürsorge/ Selbstaufgabe
		Wissen, was kann ich anbieten
		Was sind meine Schwerpunkte/Themenfelder?
		Wert?
		Spannungen aushalten können
		Ohne Selbstausbeutung
		Vertrauen in sich & die Gruppe
		Seinen Wert kennen

10. Eidesstattliche Erklärung

Hiermit versichere ich, die vorliegende Arbeit selbstständig angefertigt und keine anderen als die im Literaturverzeichnis angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt zu haben.

Wörtliche oder sinngemäße Zitate sind als solche gekennzeichnet. Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen.

Britta Petersen, Heidelberg, 28.07.2021