

Fokus: Selbst-, Sozial- und Systemkompetenz

Bundesweiter Hochschullehrgang für
Lehrende an Pädagogischen Hochschulen
und Universitäten

28 ECTS-AP

Stand 21.12.2017

Inhaltsverzeichnis

1	Verzeichnis der Abkürzungen.....	3
2	Qualifikationsprofil	4
2.1	Ziele des Hochschullehrgangs.....	4
2.2	Qualifikationen	4
2.3	Lehr-, Lernkonzept.....	5
2.3.1	Leitende Prinzipien des Hochschullehrgangs	5
2.3.2	Lehr-Lern-Design	7
2.4	Erwartete Lernergebnisse/Kompetenzen	10
3	Allgemeine Bestimmungen	13
3.1	Dauer und Umfang des Hochschullehrgangs.....	13
3.2	Zulassungsvoraussetzungen	13
3.3	Studienleistung im European Credit Transfer System (ECTS-AP)	13
3.4	Veranstaltungstypen	13
3.5	Prüfungsordnung	14
3.6	In-Kraft-Treten	14
4	Aufbau und Gliederung des Hochschullehrganges.....	15
4.1	Modulübersicht	15
4.2	Modulbeschreibungen	16
4.2.1	M1-1	16
4.2.2	M1-2	18
4.2.3	M2-3	20
4.2.4	M2-4	22
4.2.5	M2-5	24
5	Quellenverzeichnis	26

Bezeichnung bzw. Dateiname:	Erstellt:	Geprüft:	Freigegeben:	Version:
Curriculum_HLG_SSS_2017_18	Sybille Roszner	IL Gabriele Kulhanek-Wehlend	Hochschulkollegium	Stand Dezember 2017

1 Verzeichnis der Abkürzungen

Abkürzung	Bedeutung
ABG	Allgemeine bildungswissenschaftliche Grundlagen (Einheit in Tabellen: ECTS-AP)
bStd	betreute Stunden (in Tabellen angegeben als Gesamtanzahl der 60-Minuten-Einheiten/ Semester)
ECTS	European Credit Transfer System
ECTS-AP	ECTS-Anrechnungspunkte
FD	Fachdidaktik (Einheit in Tabellen: ECTS-AP)
FW	Fachwissenschaft (Einheit in Tabellen: ECTS-AP)
HG	Hochschulgesetz
LVA-Art	Lehrveranstaltungsart
npi	nicht prüfungsimmanent
pi	prüfungsimmanent
PR	Praktikum
PPS	Pädagogisch-Praktische-Studien (Einheit in Tabellen: ECTS-AP)
SE	Seminar
SWS	Semesterwochenstunden
UE	Übung
uStd	unbetreute Stunden (in Tabellen angegeben als Gesamtanzahl der 60-Minuten-Einheiten/ Semester)
VO	Vorlesung

Erläuterungen zur Modulbezeichnung

M-1-3

M = Modul

1 = 1. Semester

3 = 3. Modul im 1. Semester

2 Qualifikationsprofil

2.1 Ziele des Hochschullehrgangs

Der Train-the-Trainer-Hochschullehrgang richtet sich an Lehrende der Pädagogischen Hochschulen und Universitäten mit dem Schwerpunkt Selbst-, Sozial- und Systemkompetenzen bzw. Persönlichkeitsbildung in der Pädagog/innen-Bildung und zwar insbesondere an Lehrende im Arbeitsfeld der Pädagogisch Praktischen Studien bzw. der Lehrveranstaltung Coaching. Das Studium verfolgt das Ziel, die Qualifizierung der Lehrenden in diesen personbezogenen überfachlichen Kompetenzen (PÜK) zu erweitern und zu vertiefen. Dabei liegt der Fokus auf der selbstreflektierenden, professionsorientierten Persönlichkeitsarbeit und dem handlungsorientierten Entwickeln und Umsetzen von Lernsettings.

Dieser berufsbegleitende Hochschullehrgang über vier Semester ist in möglichst lebendiger gegenseitiger Verschränkung von aktiver Auseinandersetzung mit theoretischen Grundlagen, Selbsterfahrungs- und Selbstreflexionsprozessen, handlungsorientiertem Experimentieren mit didaktischen und mathetischen¹ Wegen und schließlich der Umsetzung (Performanz) in die Arbeit mit Student/innen und der wissenschaftsbasierten (Selbst-)Evaluation angelegt.

Die Qualifizierung von Lehrenden ist u.a. auch im Sinne der Nachhaltigkeit als Angebot der Personalentwicklung am jeweiligen Standort gedacht.

2.2 Qualifikationen

Der Hochschullehrgang befähigt die Absolvent/innen ihr Kompetenzprofil im Bereich der personbezogenen überfachlichen Kompetenzen (Selbst-, Sozial- und Systemkompetenz) zu erweitern

- mit aktualisiertem, reflektiertem Wissen über theoretische Grundlagen und aktuelle Forschungsergebnisse zu den personbezogenen überfachlichen Kompetenzen, die sie argumentieren, bewerten und darstellen können,
- mit Handlungskompetenz im Begleiten, im Coaching und in der Beratung von Lern- und Entwicklungsprozessen (einzelner Individuen und Gruppen), von Student/innen und Pädagog/innen auf deren individuellen Professionalisierungspfaden auf Basis eines ganzheitlichen Menschenbildes,
- mit Methoden- und Medienkompetenz, einem Repertoire an didaktischen und mathetischen Wegen der Förderung von personbezogenen überfachlichen Kompetenzen, zur Erstellung von (themenspezifischen) Studienangeboten auf Hochschulniveau,
- mit einem hohen Grad an (Selbst-)Reflexionskompetenz und Selbsterfahrung,
- mit der Kompetenz, forschungsbasierte Erhebungen zur Evaluationen eigener Berufspraxis durchzuführen und zum forschenden Erkunden von berufsfeldrelevanten Fragestellungen.

¹ „Mathetik“ vom altgriechischen Wort für „Lernen“ μάθησις *mathēsis* abgeleitet. Schon Jan Amos Comenius verwendete den Begriff in seiner „Didactica Magna“; er stellt der „Didaktik“ („Lehrkunst“, heute: Wissenschaft vom Lehren) die „Mathetik“ („Lernkunst“, heute: Wissenschaft vom Lernen) gegenüber. Damit orientiert sich die Mathetik empfangenbezogen am Lernenden, während die Didaktik senderbezogen vom Lehrenden ausgeht. vgl. <http://www.schulpaed.de/mathetik.html>.

Der Begriff „Mathetik“ wird hier neben den Begriff „Didaktik“ gestellt, um gerade die in der Arbeit mit personbezogenen überfachlichen Kompetenzen besonders notwendige Perspektive vom Lernenden aus zu betonen.

2.3 Lehr-, Lernkonzept

2.3.1 Leitende Prinzipien des Hochschullehrgangs

Der Hochschullehrgang ist in Verschränkung von Wissenschaftsbasierung und Praxisorientierung angelegt. Er wird berufsbegleitend angeboten. Das übergeordnete Konstrukt des Hochschullehrgangs sind die Prinzipien

Selbst-, Sozial- und Systemkompetenzen als personbezogene überfachliche Kompetenzen²

Der dem Hochschullehrgang zugrundeliegende entwicklungstheoretische Zugang stellt die Person/das Individuum ins Zentrum ihres/seines individuellen Bildungsprozesses. Für die Persönlichkeitsarbeit in der Professionalisierung von Pädagog/innen steht damit der sich bewusst wahrnehmende und reflektierende Mensch im Mittelpunkt eines Kontakt-³ oder Beziehungsprozesses, als agierendes, erlebendes Subjekt und gleichzeitig als Objekt (der Wahrnehmung und Reflexion) - im Kontakt und in Beziehung zu sich selbst (Selbstkompetenz), zu einer Bezugsperson oder zur jeweiligen Bezugsgruppe (Sozialkompetenz), zur jeweiligen Institution, zur Organisation, zur kulturellen Gemeinschaft und zur Gesellschaft.

Beziehung als Grundlage pädagogischer Profession

Die Arbeit an den personbezogenen Kompetenzen ist in einer „Beziehungs-Profession“ wie der pädagogischen grundlegend für alle Studienbereiche und Phasen der Aus-, Fort- und Weiterbildung - vom Bachelorstudium über die Induktionsphase zum Masterstudium und im Weiteren während der gesamten Berufslaufbahn.

Selbst-, Sozial- und Systemkompetenz sind nicht nur am Ausmaß der Professionalität grundlegend beteiligt, sondern stehen auch in unmittelbarem Zusammenhang mit der Gesundheit von Pädagog/innen, was Untersuchungen aus der medizinischen und psychologischen Forschung eindrucksvoll belegen.⁴ „Da fortgesetzt gestörte Beziehungsabläufe den Menschen krank werden lassen, kommt in Berufen, in denen das Beziehungsgeschehen eine herausgehobene Rolle spielt, vorbeugenden Maßnahmen gegen psychosomatische Erkrankungen eine besondere Rolle zu.“⁵ Von erhöhter Beziehungskompetenz der Lehrer/innen profitieren Schüler/innen, Eltern und Kolleg/innen.

Durch kooperative Studienformen (regionale professionelle Lerngemeinschaften, Peer- Coaching) wird im Hochschullehrgang darauf besonders Rücksicht genommen.

Die Person als Konstrukteur/in ihres Professionalisierungsweges

Diesem Curriculum liegt ein dynamischer Begriff von Professionalisierung zu Grunde, ein berufsbiografischer Prozess, den die Pädagog/innen im Laufe ihrer Berufskarriere auf individuellen Pfaden entwickeln. Professionalisierung beginnt demnach bei der Berufswahlentscheidung, führt über die Basisausbildung in den begleiteten Berufseinstieg (Induktion) und in eventuelle Spezialisierungen in weiterführende Masterstudien. Schließlich mündet sie in eine berufslebenslange reflektierte Auseinandersetzung mit Anforderungen bzw. Herausforderungen in Wechselwirkung zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen⁶. Dieser fortdauernde dynamische Entwicklungsprozess ist im optimalen Fall

² vgl. Unterweger (2014)

³ Ansatz aus der Gestaltpädagogik und der humanistischen Psychologie, vgl. dazu Dauber (2012)

⁴ vgl. Schaarschmidt (2004, 2006); Unterbrink & Bauer (2008, 2010)

⁵ Bauer, J. u.a. (2007), S.4

⁶ vgl. Hericks & Keller-Schneider (2012)

auf Mündigkeit ausgerichtet.⁷ Forschungsergebnisse zur Wirksamkeit der Lehrer/innen-Bildung lassen vermuten, dass ein großer Teil des Professionalisierungsprozesses in einem „Sich-Selbst-Professionalisieren“ im Laufe der Berufspraxis erfolgt⁸, und zwar in Interaktion mit den jeweils individuellen, situativen und systemischen Gegebenheiten vor Ort. Diese aktive Zugangsweise zur Professionalisierung drücken Hericks und Keller-Schneider⁹ folgendermaßen aus:

„Berufliche Entwicklungsaufgaben beschreiben berufsphasenspezifisch variierende berufliche Erfordernisse, die vor dem Hintergrund individueller Ziele, Interessen und Ressourcen wahrgenommen und bearbeitet werden. Die Person wird dabei als Architekt und Konstrukteur ihrer Biographie, nicht als Opfer ihrer Lebensumstände angesehen.“

Der Hochschullehrgang berücksichtigt dementsprechende hochschuldidaktische und hochschulmathetische Zugänge, die auf Konzepten des forschenden, dialogischen und persönlich signifikanten¹⁰ Lernens basieren, und zielt auf aktive Wissenskonstruktion und eigenverantwortlichen Kompetenzerwerb ab. Ein hohes Maß an Selbststudienanteilen bzw. Forschungsansätze wie Aktionsforschung und Self-Study sind in das hochschuldidaktische Gesamtkonzept integriert, um diesem dynamischen Professionalisierungsbegriff zu entsprechen.

Ausgangspunkt bei der Analyse und Weiterentwicklung der eigenen Professionalität sind die Vorerfahrungen, bereits erworbene Kompetenzen und die Interessen der im Beruf stehenden Teilnehmer/innen, die anhand konkreter Fallbeispiele reflektiert werden. Die Selbstreflexion des eigenen pädagogischen Handelns und die Stärkung der konkreten Gestaltungsexpertise gehen Hand in Hand und fördern die Professionalität und initiieren berufslebenslanges Lernen.

Inklusive Haltung und ganzheitliches Menschenbild

Der Hochschullehrgang basiert auf einem ganzheitlichen Menschenbild¹¹, das seine Wurzeln in der humanistischen Pädagogik und Psychologie hat. Hier wird der Mensch als Individuum und soziales Wesen in Beziehung und Kontakt zum Du und seinen jeweiligen Bezugsgruppen gesehen, verbunden mit einer/mehreren Bezugskulturen. Er wird als in seiner Gegenwart lebend und im jeweiligen historischen und politischen Kontext stehend wahrgenommen.

Die Annahme des lebenslangen Lernens auf einer individuellen biographischen Entwicklungslinie weist die Lernenden als Gewordene, in der Gegenwart Handelnde und (Er-)Lebende und auf die Zukunft Ausgerichtete aus. Diversität wird als Ressource wahrgenommen, gewertet und genutzt. Im gesamten Hochschullehrgang wird darauf geachtet, die Vielfalt und die Individualität des Einzelnen/der Einzelnen bestmöglich zu fördern und zu fordern und die Förderung von Inklusion und Diversität zum Anliegen der Teilnehmer/innen werden zu lassen.

⁷ Dazu Bauer, K.-O. (2006): „Das berufliche Selbst wandelt sich durch Erfahrung, nicht immer und nicht notwendig zum Besseren. Gerade bei Lehrkräften besteht ein hohes Risiko des Kompetenzverlustes in der Berufsbiographie oder – schlimmer noch – der inneren Erschöpfung und damit des Sinnverlustes durch chronische Selbstüberforderung.“ S. 11

⁸ vgl. Blömeke (2004)

⁹ vgl. Hericks & Keller-Schneider (2012), S. 43; vgl. Hericks (2006); Keller-Schneider (2010)

¹⁰ vgl. Rogers (1984), S.156ff

¹¹ ganzheitliches Menschenbild, humanistischer Ansatz vgl. Dauber (2012), S.154

Ressourcenorientierung¹²

Dem Hochschullehrgang liegt ein positives Menschenbild zu Grunde, das zum Lernen und zur Entwicklung ermutigt und den Blick auf die Potenziale der Individuen richtet. In der Pädagog/innen-Ausbildung befindet sich ein großer Teil der Student/innen, die von den Teilnehmer/innen als Lehrende begleitet werden, entwicklungspsychologisch in der Mitte oder am Ende der Adoleszenz, einer identitätssensiblen Entwicklungsphase¹³. Dafür bietet das Wahrnehmen der Potenziale und Stärken einen motivierenden Sicherheitsrahmen für die personorientierte Arbeit.¹⁴ Ansätze in der Professionsforschung weisen auf die Bedeutung der Ressourcen in der Auseinandersetzung mit den Anforderungen an Pädagoginnen und Pädagogen überdeutlich hin.¹⁵

Die Teilnehmer/innen können die motivational und emotional positiven Auswirkungen von ressourcenorientierten Lernprozessen in zweifacher Weise erleben: in Selbsterfahrung und Selbstreflexion im Hochschullehrgang an sich selbst und als Lehrende bei der Begleitung von Student/innen und deren Entwicklungsprozessen.

Kreativität

Gerade bei der Arbeit mit personbezogenen überfachlichen Kompetenzen unterstützen kreative Zugänge die persönlichen Entwicklungsprozesse. Daher wird die Kreativität aller, der Teilnehmer/innen und der begleitenden Coaches und Expert/innen, im Hochschullehrgang durchgängig gefordert und gefördert, um vielfältige, alle Sinne ansprechende Lernprozesse in Gang zu setzen.

Biografische Orientierung

Erziehungs- und Schulerfahrungen aus der eigenen biografischen Vergangenheit sind prägend für die professionsrelevanten Werte, subjektiven Theorien und Überzeugungen von Pädagog/innen; sie haben Einfluss auf das pädagogische Handeln in der Gegenwart¹⁶- ein oft unbewusster und unreflektierter Vorgang. Im Bewusstmachen und im Reflektieren dieser berufsrelevanten Kognitionen aus der eigenen Entwicklungs- und Lernbiographie gilt es, das Eigene wahrzunehmen und zu reflektieren, sich der eigenen Handlungsleitlinien bewusst zu werden und sie zu verstehen. Auf diese Weise kann eine Grundhaltung des Interesses am anderen und des Verstehenwollens gegenüber dem „So-Geworden-Sein“ und der Vielfalt von anderen Menschen (Schüler/innen, Kolleg/innen, Eltern) im Professionsfeld gefördert werden.

2.3.2 Lehr-Lern-Design

Die didaktischen und mathetischen Zugänge des Hochschullehrgangs berücksichtigen Konzepte des forschenden, des dialogischen und persönlich signifikanten Lernens. Der Hochschullehrgang zielt auf aktive Wissenskonstruktion und eigenverantwortlichen Kompetenzerwerb ab. Selbstreflexion, Feedback-Kultur, ganzheitliche Zugänge und vor allem die Orientierung an den personalen Ressourcen der Lernenden sind wesentliche Prinzipien. Selbststeuerung und Selbstmanagement der Teilnehmer/innen des Hochschullehrgangs werden in den Blended-Learning- Prozessen mit Selbststudienanteilen vorausgesetzt und durch professionelle Lerngemeinschaften und betreute „Work-Discussions“ aktiviert.

¹² vgl. Storch; Krause (2007)

¹³ vgl. Erikson (1973), S.170ff

¹⁴ vgl. Unterweger; Weiss (2004, 2006). Ergebnisse einer Evaluationsstudie über Persönlichkeitsarbeit mit Studierenden der Lehrer/innen-Bildung unterstreichen die positive Wirkung ressourcenorientierter Arbeit.

¹⁵ Anforderungs-Ressourcenmodell bei Keller-Schneider (2010) und Hericks; Keller-Schneider (2013); Ressourcenpool-Arbeit bei Storch; Krause (2007)

¹⁶ vgl. Reusser; Pauli; Elmer (2011)

Durchgängig werden die Lernprozesse aller Teilnehmer/innen vielfältig unterstützt. In einem „pädagogischen Doppeldecker-Design“¹⁷ setzen sich die Teilnehmer/innen aktiv in Selbsterfahrungs- und Selbstreflexionsprozessen mit ihren Selbst-, Sozial- und Systemkompetenzen in verschiedenen hochschuldidaktischen Szenarien auseinander und kreieren aus diesen reflektierten Prozessen wiederum Lernsettings für ihre Arbeit mit den Studierenden. Der Hochschullehrgang basiert auf aktuellen wissenschaftlichen Standards und weist ein hohes Maß an Praxisbezug auf.

Selbsterfahrung - Selbstwahrnehmung - Selbstreflexion

Mayr und Neuweg¹⁸ betonen für die LehrerInnenbildung, „...wie wichtig es zusätzlich zur forschungsorientierten, kognitiv akzentuierten und nach außen gerichteten Reflexion ist, Reflexion gleichsam auch nach innen zu erweitern und sich selbst und das eigene Erleben in konkreten Interaktionssituationen zum Gegenstand der Betrachtung zu machen.“ Als Basis für diese Selbstreflexion dienen die Selbstwahrnehmung und die Fremdwahrnehmung durch Feedback aus der Gruppe.

Im Laufe des Hochschullehrgangs werden verschiedene Zugänge der professionellen Reflexion in den jeweiligen theoretischen Kontexten behandelt; die Teilnehmer/innen erproben die Wirkeffekte der verschiedenen Ansätze sowohl in ihrer eigenen Reflexionsarbeit als auch in ihrer Arbeit mit Studierenden.

Aktive Wissenskonstruktion

Selbstreflexion erfolgt nicht nur anhand von Selbstwahrnehmung und Feedback von anderen, sondern wird, wie Reflexion überhaupt, durch Wissen angeregt. Die Generierung von Wissen über Begriffe, Theorien und Forschungsergebnisse zu den personbezogenen überfachlichen Kompetenzen ist eine nicht zu unterschätzende Basis für (Selbst-) Reflexionsprozesse im beruflichen Kontext; sie dient der Weitung handlungsleitender subjektiver Theorien und der Erweiterung, Aktualisierung und Vertiefung des Expert/innenwissens.

Zur aktiven Wissenskonstruktion werden eigenverantwortliche, autonome Phasen im Selbststudium mit kooperativen Formen, wie beispielsweise Darstellung und gegenseitiges Erklären, respektierendes Wahrnehmen und/oder Auflösung kontroverser Standpunkte in Diskussionen verschränkt. Überhaupt bietet die Lern-Architektur des Hochschullehrgangs durch die Verflechtung der Zusammenarbeit in realen Treffen in den professionellen Lerngemeinschaften und den Präsenzblöcken der Gesamtgruppe einerseits und mit virtueller Kooperation auf einer Internet-Plattform andererseits eine optimale Voraussetzung für die vertiefte kollaborative Wissenskonstruktion in der Gruppe.

Handlungskompetenz, Handlungsstrategien

Mit professionellen Handlungsstrategien, wie beispielsweise Elementen der Kommunikation in Gruppen, mit Beratungs-, Coaching- und Konfliktlösungsstrategien wird in Übungsformen mit dem Blick auf berufsrelevante Situationen (etwa in Falldarstellungen, Filmsequenzen etc.) experimentiert. Rollenspiel-Designs und andere ganzheitliche Zugänge werden handelnd erprobt und dienen den Teilnehmer/innen als Impuls für die kreative Entwicklung eigener Lernsettings bzw. Lerndesigns.

Feedbackkultur, Evaluation, forschendes Handeln

Personorientierte überfachliche Kompetenzen sind anders zu bewerten und zu evaluieren als kognitive Kompetenzen. Gerade in Situationen und Prozessen, in denen personorientierte überfachliche Kompetenzen in reale Handlungen (Performanz) umgesetzt werden, sind zuerst Selbstreflexion und

¹⁷ vgl. Wahl (2005)

¹⁸ vgl. Mayr und Neuweg (2006), S.198

Selbstevaluation eine mögliche Form der ersten Evaluation, danach unterstützen förderliche Feedbacks durch Kolleg/innen und Coaches die Kompetenzentwicklung.¹⁹

Aus diesem Grund wird im Hochschullehrgang besonderes Augenmerk auf eine professionelle und wertschätzende Rückmeldekultur gelegt. Die Teilnehmer/innen können durch das reflektierte Anwenden von Feedback-Strategien in Gruppenprozessen der Learning Community diese bewusster wahrnehmen sowie in ihrer beruflichen Praxis den Einsatz von Selbstevaluation und verschiedenen Formen der Fremdevaluation in Feedbackschleifen erproben und reflektieren.

In den Hochschullehrgang sind forschendes Denken und Handeln in Form von (Selbst-) Evaluation²⁰ der eigenen Arbeit bzw. Fragestellungen zur (Selbst-) Professionalisierung in Self-Study-Designs, Aktionsforschungsansätzen bzw. Fallstudien im Prozessportfolio integriert.

Self-Study hat eine gewisse Tradition in der Pädagog/innen-Professionalisierung, besonders dort, wo es um das Erforschen und die Weiterentwicklung eines professionellen Selbst²¹ geht. Self-Study als Forschungsansatz²² unterstützt durch dialogische Prozesse das In-Frage-Stellen der eigenen Arbeit im Kontext des Professionsverständnisses, um durch die Datenanalyse Antworten und Wegweiser für die Weiterprofessionalisierung zu erlangen.

Direkte und Indirekte Förderung personbezogener überfachlicher Kompetenzen

Grundsätzlich lässt sich bei der Förderung von personbezogenen überfachlichen Kompetenzen zwischen Formen der direkten und der indirekten Förderung in den Bildungsinstitutionen unterscheiden.²³

Direkte Förderung erfolgt in speziellen Veranstaltungen und Veranstaltungsformen, die die Persönlichkeitsarbeit bzw. die Selbst-, Sozial- und Systemkompetenzen zum Gegenstand haben. Spezielle methodische und mathetische Zugänge, die den ganzen Menschen ansprechen, sind wirksam.

Indirekt werden die personbezogenen überfachlichen Kompetenzen durch die Gestaltung von kooperativen, offenen Lernstrukturen und Lernumgebungen, durch die Art der Lernprozesse und Aufgabenstellungen, also durch Study Designs in den fachlichen Kontexten beeinflusst und im optimalen Fall gefördert. Förderliche Wirkung oder gegenteilige Effekte bis zur Blockade der Entwicklung von personbezogenen überfachlichen Kompetenzen resultieren aus der Beziehungskultur im institutionellen Miteinander-Sein, aus der Organisationsstruktur und dem gelebten Leitbild der jeweiligen Institution. Diese systemischen Faktoren beeinflussen in nicht geringem Ausmaß die gesamte Entwicklung der Studentinnen und Studenten eines Standortes und damit die Qualität ihrer Studien.

Im Hochschullehrgang wird die direkte aber auch die indirekte Herangehensweise berücksichtigt.

Blended Learning

Die Teilnehmer/innen lernen im Blended-Learning-Arrangement verschiedene didaktische Szenarien und mathetische Prinzipien kennen, die sie bei der Erstellung von eigenen Studiendesigns unmittelbar anwenden können. Der Einsatz zeitgemäßer, prozessadäquater Lehr- und Lernsettings sowie kreativer Medien unterstützt diese Ziele.

¹⁹ vgl. Unterweger (2013), S.89

²⁰ Diesem Curriculum liegt der Begriff der „beruflichen Kompetenz“ von Terhart (2007), S.45ff, zu Grunde; indem wiederum der von Weinert (2001) definierte Kompetenzbegriff durch einen verstärkten Blick auf die Performanz, die Handlung in beruflichen Kontexten, und schließlich durch die (eigene) Bewertung der Handlung ergänzt wird (Selbstevaluation).

²¹ vgl. Bauer, K.-O.(2006)

²² vgl. Braunsteiner (2008)

²³ vgl. Dossier für überfachliche Kompetenzen der Universität Zürich, S.21

Die Arbeit in regionalen professionellen Lerngemeinschaften dient u.a. dem kooperativen Austausch, dem professionellen Diskurs, der Entwicklung von Forschungsfragen, dem kollegialen Feedback und nicht zuletzt auch der kollegialen emotionalen Unterstützung und Entlastung. In professionellen Lerngemeinschaften können innovative Potenziale entwickelt werden, die auch in den Institutionen in Organisationsentwicklungsprozessen wirksam werden. Von Expert/innen moderierte Work-Discussions unterstützen in den regionalen professionellen Lerngemeinschaften die Reflexion der Umsetzung der Hochschullehrgangsziele in die Praxis der Teilnehmer/innen und die Reflexion der Forschungserhebungen in der Self-Study. Durch die virtuelle Plattform wird die Zusammenarbeit der Learning-Communities gefördert, Lern- und Entwicklungsprozesse werden über zeitlich nahe Rückmeldungen und Kommunikationsaustausch angeregt, kontinuierlich betreut und unterstützt. E-Learning- Prozesse finden sich in den Precourse-Studienphasen, in denen die Teilnehmer/innen sich im Literaturstudium auf die Präsenzblöcke der Gesamtgruppe vorbereiten bzw. diese reflektieren, Die aus den Präsenzblöcken resultierende Umsetzung der Erkenntnisse bzw. Lernerträge in die Arbeit mit den Studierenden wird wiederum durch E-Learning-Prozesse, Reflexionsarbeit in den regionalen professionellen Lerngemeinschaften und die betreute Work-Discussion begleitet.

Wesentlich für die Dokumentation des individuellen Professionalisierungsprozesse ist das Erstellen eines Prozessportfolios, das in weiterer Folge die Teilnehmer/innen bei der Anwendung, dem Transfer, der Evaluation und Reflexion neuer Professionalisierungsschritte in den personbezogenen überfachlichen Kompetenzen unterstützt und begleitet.

2.4 Erwartete Lernergebnisse/Kompetenzen

Die didaktischen und mathetischen Zugänge des Hochschullehrgangs berücksichtigen Konzepte des forschenden, des dialogischen und persönlich signifikanten Lernens. Die Kompetenzen in den angeführten Professionsfeldern sind jeweils für die drei Bereiche Selbst-, Sozial- und Systemkompetenz zu sehen.

Professionsfeld Wahrnehmung

Die Absolvent/innen...

- wissen, reflektieren, argumentieren, analysieren und bewerten theoretische Grundlagen zur Selbst-, Sozial- und Systemwahrnehmung.
- setzen Selbst-, Sozial- und Systemwahrnehmung als Basis für ihre professionelle (Selbst-) Reflexion und Performanz der überfachlichen Kompetenzen diversitätsgerecht ein.
- entwickeln adäquate Lernsettings für die Sensibilisierung der Wahrnehmung von Student/innen, setzen diese um und entwickeln diese weiter.

Professionsfeld Ressourcenorientierung

Die Absolvent/innen...

- wissen, reflektieren, argumentieren, analysieren und bewerten theoretische Grundlagen zur Ressourcen- und Stärken-Orientierung.
- nehmen ihre eigenen Ressourcen, die Ressourcen der Lernenden, soziale Ressourcen und systemische Ressourcen bewusst wahr und berücksichtigen sie in ihren professionellen Handlungen.
- nutzen Diversität als Ressource für Entwicklungsprozesse.
- entwickeln adäquate Lernsettings für Student/innen, setzen diese um und entwickeln diese weiter.
- sind in ihrer ressourcenorientierten Haltung Modelle für Studierende in Beratung und Coaching.

Professionsfeld Beziehung

Die Absolvent/innen...

- wissen, reflektieren, argumentieren, analysieren und bewerten theoretische Grundlagen zu Beziehung zwischen Menschen und ihre professionelle Ausprägungen in der Profession.
- stehen in positiver Beziehung zu sich selbst als sich professionell Entwickelnde und Lernende und beachten in professionellen Beziehungen Klarheit und Grenzen ihrer Rollen.
- gehen bewusst in emotionale Resonanz zu anderen Menschen
- nehmen Machtverhältnisse in Beziehungen und professionsrelevanten Systemen wahr, reflektieren diese und handeln situationsadäquat
- entwickeln adäquate Lernsettings für Student/innen und setzen diese um.

Professionsfeld Selbststeuerung und Führung

Die Absolvent/innen...

- kennen Theorien zu Selbststeuerung, zur Leitung von Gruppen und zu positiver Autorität in der Pädagog/innen-Professionalisierung und können sie reflektieren, analysieren, darstellen, argumentieren und bewerten.
- übernehmen Selbstverantwortung, zeigen Leistungsbereitschaft in ihrem professionellen Handeln und entscheiden klar im Rahmen ihrer professionellen Rolle.
- achten auf ihre Gesundheit durch Stressmanagement und adäquate Selbstorganisation.
- übernehmen für andere in Gruppen und Institutionen in Situationen, die Führung erfordern, Führungsaufgaben.
- beherrschen Handlungsstrategien, Beziehungen in Gruppen zu fördern und Entwicklungsphasen und Dynamiken in Gruppen zu begleiten.
- entwickeln adäquate Lernsettings zu Selbststeuerung, Führung und Gruppenmanagement für Student/innen, setzen diese um und entwickeln diese weiter.

Professionsfeld Emotion und Motivation

Die Absolvent/innen...

- kennen Theorien und Forschungsergebnisse zur Emotionalen Kompetenz und Motivation in der Pädagog/innen-Professionalisierung und reflektieren, analysieren, darstellen, argumentieren und bewerten sie.
- zeigen in ihrem Handeln emotionale Stabilität, ermutigen andere Menschen und bereichern pädagogische Situationen emotional positiv an.
- nehmen Gefühle wahr und handeln angemessen zur jeweiligen Situation im pädagogischen Feld
- entwickeln adäquate Lernsettings für Student/innen, setzen diese um und entwickeln diese weiter.

Professionsfeld Kommunikation

Die Absolvent/innen...

- kennen Theorien und Forschungsergebnisse zur professionellen verbalen und nonverbalen Kommunikation in der Pädagog/innen-Professionalisierung und können sie reflektieren, analysieren, darstellen, argumentieren und bewerten.
- achten auf die Präsenz ihres Auftretens, auf ihren verbalen und nonverbalen Ausdruck und die Stimme.

- setzen professionsspezifische verbale und nonverbale Kommunikationsstrategien situations- und personadäquat ein.
- setzen professionsspezifische Beratungs- und Coachingstrategien situations- und personadäquat ein.
- entwickeln adäquate Lernsettings für Student/innen, setzen diese um und entwickeln diese weiter.

Professionsfeld Kooperation

Die Absolvent/innen...

- kennen Theorien und Forschungsergebnisse zur Kooperation in der Pädagog/innen-Professionalisierung und können sie reflektieren, analysieren, darstellen, argumentieren und bewerten.
- kennen den Nutzen von Kooperation für alle Beteiligten in Bildungsinstitutionen und gestalten Zusammenarbeit konstruktiv und zielgerichtet auf allen Ebenen ihrer Institution.
- begleiten und initiieren Kooperationen in direkten sowie medial unterstützten Formen des Austausches.
- entwickeln adäquate Lernsettings für Student/innen setzen diese um und entwickeln diese weiter.

Professionsfeld Konfliktlösung

Die Absolvent/innen...

- kennen Theorien und Forschungsergebnisse zur Konfliktarbeit in pädagogischen Feldern und können sie reflektieren, analysieren, darstellen, argumentieren und bewerten.
- nehmen soziale Konflikte wahr, analysieren diese und intervenieren in Rollenklarheit lösungsorientiert.
- halten einen Rahmen für eine gewaltfreie Atmosphäre in ihren professionellen Wirkräumen und handeln ggf. deeskalierend.
- entwickeln adäquate Lernsettings für Student/innen, setzen diese um und entwickeln diese weiter.

Professionsfeld Professionsbewusstsein

Die Absolvent/innen...

- kennen Theorien und Forschungsergebnisse zur Pädagog/innen-Professionalisierung und können sie reflektieren, analysieren, darstellen, argumentieren und bewerten.
- gestalten konstruktive Beziehungen in ihren professionellen Kontexten.
- verstehen ihre eigene Professionalisierung als einen berufslebenslangen dynamischen Entwicklungsprozess und sehen sich als aktive Konstrukteur/innen ihrer (Selbst-) Professionalisierung.
- sehen personbezogene überfachliche Kompetenzen als wesentliche Kompetenzen der Lehrer/innenprofessionalität - den fachlichen Kompetenzen gleichwertig, treten dafür engagiert in ihrer Arbeit und in ihren Bildungsinstitutionen ein, kooperieren mit Kolleginnen und Kollegen und übernehmen Gestaltungsfunktionen für die institutionellen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit.
- entwickeln adäquate Lernsettings zur Entwicklung des Professionsbewusstseins der Student/innen, setzen diese um und entwickeln diese weiter.

3 Allgemeine Bestimmungen

3.1 Dauer und Umfang des Hochschullehrgangs

Der Hochschullehrgang dauert vier Semester und ist in fünf Module gegliedert.

3.2 Zulassungsvoraussetzungen

Für die Anmeldung zum Hochschullehrgang werden folgende Zulassungsvoraussetzungen festgelegt:

1. Ein akademischer Abschluss von einer Hochschule oder von einer Universität.
2. Ein aufrecht bestehendes Dienstverhältnis mit einer Pädagogischen Hochschule oder einer Universität.
3. Der Einsatz in der Lehre, insbesondere in Bereichen der personbezogenen überfachlichen Kompetenzen (Selbst-, Sozial- und Systemkompetenzen bzw. Persönlichkeitsbildung), in den Pädagogisch Praktischen Studien sowie in der Lehrveranstaltung Coaching.
4. Einschlägige Vorerfahrungen aus Aus- und Fortbildungen in der Förderung von Selbst-, Sozial- und Systemkompetenzen bzw. Persönlichkeitsbildung.
5. Die Auswahl und die Reihung erfolgen einer ausgewogenen Anzahl von Teilnehmer/innen unterschiedlicher Pädagogischer Hochschulen sowie Universitäten aus allen Bundesländern,²⁴ auf Grundlage eines Motivationsschreibens.

3.3 Studienleistung im European Credit Transfer System (ECTS-AP)

Der Arbeitsaufwand für den Hochschullehrgang beträgt 28 ECTS-AP (European Credits), aufgeteilt auf fünf Module (vier Module zu je 6 ECTS-AP und ein Modul zu 4 ECTS-AP); dabei hat ein ECTS-AP eine Workload von 25 Arbeitsstunden.

3.4 Veranstaltungstypen

3.4.1. Nicht-prüfungsimmanente Lehrveranstaltungen

Vorlesungen (VO) sind als Expert/innen-Inputs geplant. Durch die Darstellung spezieller Fragestellungen, Theorien und/oder Methoden zu den Selbst-, Sozial- und Systemkompetenzen vertiefen sie das vorangegangene Selbststudium der Teilnehmer/innen. Diese Art von Expert/innen-Input verlebendigt die Auseinandersetzung der Teilnehmer/innen mit den jeweiligen Schwerpunkten des Moduls in Wechselwirkung zu den anderen Lehrveranstaltungen sowie im Spannungsbogen zwischen theoretischen Ausführungen, handelndem Experimentieren und selbstverantwortlicher, reflektierter und evaluierter Praxis in der Lehre.

3.4.2. Prüfungsimmanente Lehrveranstaltungen

Seminare (SE) dienen der theoretischen, diskursiven Bearbeitung von Inhalten und Methoden in der gemeinsamen erfahrungs- und anwendungsorientierten Auseinandersetzung. Zielsetzung ist der Auf- und Ausbau von Kompetenzen zur Erfassung und Lösung praxis- bzw. berufsfeldbezogener Anforderungen

²⁴ Auch „Tandems“ als Zweierteams von den jeweiligen Pädagogischen Hochschulen sind willkommen.

und Herausforderungen. Lernformen, die zur Anwendung kommen, greifen auf vorangegangene selbständige und kooperative Formen der Erarbeitung zurück (Precourse-Phasen: Literaturstudium, Reflexionen in den regionalen professionellen Lerngemeinschaften, Erhebungen aus der eigenen Praxisarbeit, Austausch auf der Internet- Plattform). Die Arbeit in den Seminaren kann sowohl eigenständig als auch in Teams erfolgen.

Sowohl Seminare wie auch die Arbeit in den professionellen Lerngemeinschaften geben Raum und Anregungen zur vielfältigen kreativen Erweiterung der Handlungskompetenz bzw. Performanz der jeweiligen Kompetenzen. Übergeordnetes Ziel ist dabei der Aufbau grundlegender Handlungskompetenzen in den professionsrelevanten Bereichen der Selbst-, Sozial- und Systemkompetenzen. Umgekehrt dienen Übungen auch dazu, in Selbsterfahrungsprozessen mit vergessenen oder bisher nicht bewussten Ressourcen, emotionalen und kognitiven Mustern in Kontakt zu kommen und sie in Bezug auf ihre Wirkungen bzw. Umsetzungsmöglichkeiten im professionellen Kontext zu reflektieren. Reflexionen in den regionalen professionellen Lerngemeinschaften, Erhebungen aus der eigenen Praxisarbeit, Austausch auf der Internet- Plattform). Die Arbeit in den Seminaren kann sowohl eigenständig als auch in Teams erfolgen.

3.5 Prüfungsordnung

Anzuwenden sind die im HG 2005 und in der Satzung der Pädagogischen Hochschule Wien festgelegten studienrechtlichen Bestimmungen in der jeweils geltenden Fassung.

Die Beurteilung der Module erfolgt im Beurteilungsmodus: „Mit Erfolg teilgenommen“ und „Ohne Erfolg teilgenommen“.

3.6 In-Kraft-Treten

Das Curriculum inklusive Prüfungsordnung tritt mit Sommersemester 2018 in Kraft.

4 Aufbau und Gliederung des Hochschullehrganges

4.1 Modulübersicht

1. Semester										
M-1-1 Orientierung; personenbezogene überfachliche Kompetenzen (PÜK)										
LV-Titel	Abk.	LV-Typ	P-Art	FW / FD	ABG	PPS	SWS (45')	bSt (60')	uSt (60')	ECTS-AP
Professionalisierung und PÜK	OP1	VO	npi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Biographie und Berufswahl	OP2	SE	pi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Summe				0	6,00	0	4,00	45,00	105,00	6,00

2. Semester										
M-1-2 Person und Pädagog/innen-Profession: Selbstkompetenz										
LV-Titel	Abk.	LV-Typ	P-Art	FW / FD	ABG	PPS	SWS (45')	bSt (60')	uSt (60')	ECTS-AP
Professionstheorien und Menschenbilder	PP1	VO	npi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Selbstkompetenz und Selbstwirksamkeit	PP2	SE	pi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Summe				0	6,00	0	4,00	45,00	105,00	6,00

3. Semester										
M-2-3 Person und Pädagog/innen-Profession: Selbstkompetenz										
LV-Titel	Abk.	LV-Typ	P-Art	FW / FD	ABG	PPS	SWS (45')	bSt (60')	uSt (60')	ECTS-AP
Persönlichkeit und Beziehung	PP3	VO	npi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Konfliktarbeit, Herausforderungen beim Beraten und Begleiten	PP4	SE	pi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Summe				0	6,00	0	4,00	45,00	105,00	6,00

4. Semester										
M-2-4 Person und Pädagog/innen-Profession: Selbstkompetenz										
LV-Titel	Abk.	LV-Typ	P-Art	FW / FD	ABG	PPS	SWS (45')	bSt (60')	uSt (60')	ECTS-AP
Dynamik in Organisationen	PP5	VO	npi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Der systemische Blick in Coaching und Beratung	PP6	SE	pi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Summe				0	6,00	0	4,00	45,00	105,00	6,00

5. Semester										
M-2-5 Integrieren und abschließen										
LV-Titel	Abk.	LV-Typ	P-Art	FW / FD	ABG	PPS	SWS (45')	bSt (60')	uSt (60')	ECTS-AP
Präsentation und Diskussion des Entwicklungsportfolios	IA1	SE	pi		2,00		2,00	22,50	27,50	2,00
Nachhaltigkeit und Ausblick	IA2	VO	npi		2,00		2,00	22,50	27,50	2,00
Summe				0	4,00	0	4,00	45,00	55,00	4,00

4.2 Modulbeschreibungen

4.2.1 M1-1

M 1-1		Orientierung: Personbezogene überfachliche Kompetenzen (PÜK)		
Pflichtmodul X	Basismodul X	1. Studienjahr/1. Semester	Dauer und Häufigkeit: einmal jährlich	6 ECTS-AP
Voraussetzungen für die Teilnahme: siehe Zulassungsvoraussetzungen	Verbindungen mit anderen Modulen: M1-2 bis M1-5	Hochschullehrgangs- übergreifendes Modul: nein	Niveaustufe: entfällt	
Bildungsziele				
<p>Die Absolvent/innen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • beherrschen die theoretischen Grundlagen zur Personorientierung, zu den PÜK, zur Ressourcenorientierung und der Biografie-Arbeit in der Pädagog/innen- Professionalisierung, • kennen didaktische und mathetische Zugänge zu ressourcenorientierter und biografischer Arbeit, können diese umsetzen und evaluieren. 				
Bildungsinhalte				
<ul style="list-style-type: none"> • Orientierung • Theoretischer Hintergrund zur personorientierten Pädagog/innen-Professionalisierung • Ressourcen- und Stärkenorientierung • Biografie-Arbeit 				
Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen				
<p>Die Absolvent/innen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • kennen, reflektieren, argumentieren, analysieren und bewerten theoretische Konzepte und Forschungsergebnisse zur Personorientierung und den PÜK in der Pädagog/innen-Professionalisierung und können sie im Kontext aktueller Professionsforschung verorten. • wissen, reflektieren, argumentieren, analysieren und bewerten theoretische Grundlagen zur Ressourcen- und Stärken-Orientierung. • kennen ihre eigenen berufsrelevanten Ressourcen und Stärken und setzen sie professionell ein. • kennen didaktische und mathetische Zugänge zur Arbeit mit Ressourcen und Stärken, setzen diese in der Pädagog/innen-Professionalisierung ein und evaluieren diese Arbeit. • kennen, reflektieren und argumentieren theoretische Konzepte zur Biografiearbeit in der Pädagog/innen- Professionalisierung und reflektieren die eigene berufsrelevante Biografie. • kennen didaktische und mathetische Zugänge zur Biografiearbeit, insbesondere zur Selbstreflexion von Berufswahlmotiven, Berufsleitbildern, Berufsvisionen und berufsrelevanten Ressourcen aus der Biografie, setzen diese in der Pädagog/innen-Professionalisierung ein und evaluieren diese Arbeit. • beschreiben eigene Fragestellungen und Entwicklungsziele und formulieren daraus eine Forschungsfrage für das eigene professionelle Handeln. 				
Literatur				
Die aktuelle Literaturliste zum Modul wird den Teilnehmer/innen zu Beginn des Moduls übermittelt.				

Lehr- und Lernformen										
Vorlesungen als Expert/innen-Inputs verknüpft mit Literaturarbeit im Selbststudium und mit dialogischer und diskursiver Bearbeitung in regionalen Lerngemeinschaften, auf der digitalen Lernplattform und in Seminaren; Übungsformen zum Experimentieren mit Handlungsstrategien und zur Erweiterung der Handlungskompetenz; Projektorientierte Erarbeitung von Lernsettings zur Unterstützung der Entwicklung der Selbst-, Sozial- und Systemkompetenz bei Studierenden, deren Umsetzung in die praktische Arbeit und deren Reflexion in den regionalen professionellen Lerngemeinschaften; Evaluation der Arbeit mit Studierenden. Portfolio-Arbeit										
Leistungsnachweise										
Es erfolgt die Beurteilung des Moduls „ Mit Erfolg teilgenommen“, „Ohne Erfolg teilgenommen“. Die Leistungsnachweise sind zusammengesetzt und im Portfolio sichtbar zu machen.										
Sprache(n)										
Deutsch										
Lehrveranstaltungen										
LV-Titel	Abk.	LV-Typ	P-Art	FW / FD	ABG	PPS	SWS (45')	bSt (60')	uSt (60')	ECTS-AP
Professionalisierung und PÜK	OP1	VO	npi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Biographie und Berufswahl	OP2	SE	pi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Summe				0	6,00	0	4,00	45,00	105,00	6,00

4.2.2 M1-2

M 1-2		Person und Pädagog/innen-Profession: Selbstkompetenz		
Pflichtmodul X	Aufbaumodul X	1. Studienjahr/2. Semester	Dauer und Häufigkeit: einmal jährlich	6 ECTS-AP
Voraussetzungen für die Teilnahme: erfolgreicher Abschluss des Moduls 1-1	Verbindungen mit anderen Modulen: M1-1 bis M1-5	Hochschullehrgangs-übergreifendes Modul: nein	Niveaustufe: entfällt	
Bildungsziele				
<p>Die Absolvent/innen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> identifizieren Menschenbilder hinter Professionstheorien und erkennen subjektive Kognitionen. reflektieren Handlungsfelder der Selbstkompetenz theoretisch, setzen didaktische und mathetische Zugänge um. kennen Elemente eines konstruktiven ressourcenorientierten Feedbacks und setzen diese in ihrer professionellen Kommunikation im Rahmen ihres Berufsalltags um. 				
Bildungsinhalte				
<ul style="list-style-type: none"> Menschenbilder / Theorien Handlungsfelder der Selbstkompetenz in der Pädagog/innen-Profession Professionsbewusstsein – die eigene Rolle als Lehrende an einer Pädagogischen Hochschule Feedback und Ressourcenorientierung als Elemente von Begleitungs- und Coachingprozessen 				
Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen				
<p>Die Absolvent/innen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> identifizieren und reflektieren die den Theorien zur Pädagog/innen-Profession zu Grunde liegenden Menschenbilder. analysieren und reflektieren das dem Hochschullehrgang zugrundeliegende Menschenbild und die inklusive Haltung. machen sich eigene Standpunkte und Werte in Bezug auf differente Menschenbilder und Haltungen bewusst und reflektieren die eigene Diversitätsfähigkeit. wissen und argumentieren theoretische Konzepte über handlungsleitende subjektive Theorien und Beliefs in der Pädagog/innen-Profession. reflektieren und dekonstruieren eigene handlungsleitende subjektive Theorien zur Pädagog/innen-Profession und untersuchen diese auf einengende bzw. weitende Wirkungen auf die Handlungskompetenz in der Professionalisierungsarbeit. kennen Methoden zur Dekonstruktion subjektiver Theorien und Beliefs in der Pädagog/innen-Profession und können diese in der Arbeit mit Studierenden einsetzen sowie evaluieren. nehmen die eigene Rolle als Lehrende in der Professionalisierung von Pädagog/innen wahr und definieren diese. reflektieren theoretische Konzepte und Forschungsergebnisse zur Selbstkompetenz und Professionalität bei Pädagog/innen. identifizieren eigene Weiterentwicklungspotenziale im Bereich der Selbstkompetenz. beschreiben didaktische und mathetische Zugänge zur (Weiter-)Entwicklung von Selbstkompetenz in der Pädagog/innen-Professionalisierung, veranschaulichen diese und setzen sie in ihrer Arbeit um. wissen über wesentliche Aspekte eines konstruktiven professionellen Feedbacks Bescheid und identifizieren das professionelle Feedback als ein Basiselement für Begleitung- und Coachingprozesse. 				

Literatur										
Die aktuelle Literaturliste zum Modul wird den Teilnehmer/innen zu Beginn des Moduls übermittelt.										
Lehr- und Lernformen										
Vorlesungen als Expert/innen-Inputs verknüpft mit Literatuarbeit im Selbststudium und mit dialogischer und diskursiver Bearbeitung in regionalen Lerngemeinschaften, auf der digitalen Lernplattform und in Seminaren; Übungsformen zum Experimentieren mit Handlungsstrategien und zur Erweiterung der Handlungskompetenz; Projektorientierte Erarbeitung von Lernsettings zur Unterstützung der Entwicklung der Selbst-, Sozial- und Systemkompetenz bei Studierenden, deren Umsetzung in die praktische Arbeit und deren Reflexion in den regionalen professionellen Lerngemeinschaften; Evaluation der Arbeit mit Studierenden. Portfolio-Arbeit										
Leistungsnachweise										
Es erfolgt die Beurteilung des Moduls im Modus „ Mit Erfolg teilgenommen“, „Ohne Erfolg teilgenommen“. Die Leistungsnachweise sind zusammengesetzt und im Portfolio sichtbar zu machen.										
Sprache(n)										
Deutsch										
Lehrveranstaltungen										
LV-Titel	Abk.	LV-Typ	P-Art	FW / FD	ABG	PPS	SWS (45')	bSt (60')	uSt (60')	ECTS-AP
Professionstheorien und Menschenbilder	PP1	VO	npi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Selbstkompetenz und Selbstwirksamkeit	PP2	SE	pi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Summe				0	6,00	0	4,00	45,00	105,00	6,00

4.2.3 M2-3

M 2-3		Person und Pädagog/innen-Profession: Selbstkompetenz		
Pflichtmodul X	Aufbaumodul X	2. Studienjahr/1. Semester	Dauer und Häufigkeit: einmal jährlich	6 ECTS-AP
Voraussetzungen für die Teilnahme: erfolgreicher Abschluss von M1-1; M 1-2	Verbindungen mit anderen Modulen: M1-1 bis M1-5	Hochschullehrgangs-übergreifendes Modul: nein	Niveaustufe: entfällt	
Bildungsziele				
<p>Die Absolvent/innen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> reflektieren theoretische Grundlagen und Forschungsergebnisse zu den Bereichen der Sozialkompetenz, analysieren diese und stellen diese dar. beherrschen professionelle soziale Handlungsstrategien und setzen didaktische und mathetische Zugänge zur Sozialkompetenz in der Pädagog/innen-Professionalisierung um. nehmen die Pädagog/innen-Profession als Beziehungsfprofession wahr. 				
Bildungsinhalte				
<ul style="list-style-type: none"> Theorien und Forschungsergebnisse zum Bereich der Sozialkompetenz Pädagog/innen-Profession als Beziehungsfprofession Umgang mit Herausforderungen beim Beraten, Begleiten, Coachen Ressourcenorientiertes Coaching 				
Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen				
<p>Die Absolvent/innen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> kennen Theorien und Forschungsergebnisse zum Bereich der Sozialkompetenz (Beziehung, Bindung, Gruppendynamik, Gruppenentwicklung, Führung von Gruppen, Kommunikation, Kooperation, Konfliktlösung, Klassenmanagement, ...) in der Pädagog/innen-Professionalisierung und können sie reflektieren, analysieren, darstellen, argumentieren und bewerten. nehmen professionelle Beziehungen person- und situationsadäquat auf und reflektieren diese (emotionale Resonanz, Balance zwischen Distanz und Nähe in Rollenklarheit, Grenzen, Partizipation vs. Gestaltungsmacht). kennen didaktische und mathetische Zugänge zur Förderung professioneller Beziehungsstrategien bei ihren Studierenden, können adäquate Lernsettings dafür entwickeln und evaluieren. setzen wesentliche Strategien der verbalen und nonverbalen professionellen Kommunikation situations- und beziehungsadäquat ein. kreieren vielfältige didaktische und mathetische Zugänge zur Förderung verbaler und nonverbaler professioneller Kommunikationsstrategien kennen und beherrschen vielfältige kooperative Formen des Lernens und der Professionalisierung, setzen sie ein und evaluieren sie. können Gruppenprozesse anleiten, in Gruppen Führung übernehmen, Entwicklungen in der Gruppe aufmerksam wahrnehmen und sich empathisch von der Gruppe führen lassen und steuernd handeln; setzen didaktische und mathetische Strategien zur Förderung der Sozialkompetenz der Studierenden in Bezug auf Gruppen ein und evaluieren sie. entwickeln vielfältige didaktische und mathetische Zugänge zur Konfliktanalyse, zur Mediation und zur Begrenzung von Konflikten in Eskalationssituationen kennen Strategien des ressourcenorientierten Coachings und der Beratung, setzen sie um und entwickeln diese weiter. 				

Literatur										
Die aktuelle Literaturliste zum Modul wird den Teilnehmer/innen zu Beginn des Moduls übermittelt.										
Lehr- und Lernformen										
Vorlesungen als Expert/innen-Inputs verknüpft mit Literaturarbeit im Selbststudium und mit dialogischer und diskursiver Bearbeitung in regionalen Lerngemeinschaften, auf der digitalen Lernplattform und in Seminaren; Übungsformen zum Experimentieren mit Handlungsstrategien und zur Erweiterung der Handlungskompetenz; Projektorientierte Erarbeitung von Lernsettings zur Unterstützung der Entwicklung der Selbst-, Sozial- und Systemkompetenz bei Studierenden, deren Umsetzung in die praktische Arbeit und deren Reflexion in den regionalen professionellen Lerngemeinschaften; Evaluation der Arbeit mit Studierenden. Portfolio-Arbeit										
Leistungsnachweise										
Es erfolgt die Beurteilung des Moduls im Modus „ Mit Erfolg teilgenommen“, „Ohne Erfolg teilgenommen“. Die Leistungsnachweise sind zusammengesetzt und im Portfolio sichtbar zu machen.										
Sprache(n)										
Deutsch										
Lehrveranstaltungen										
LV-Titel	Abk.	LV-Typ	P-Art	FW / FD	ABG	PPS	SWS (45')	bSt (60')	uSt (60')	ECTS-AP
Persönlichkeit und Beziehung	PP3	VO	npi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Konfliktarbeit, Herausforderungen beim Beraten und Begleiten	PP4	SE	pi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Summe				0	6,00	0	4,00	45,00	105,00	6,00

4.2.4 M2-4

M 2-4		Person und Pädagog/innen-Profession: Selbstkompetenz		
Pflichtmodul X	Aufbaumodul X	2. Studienjahr/2. Semester	Dauer und Häufigkeit: einmal jährlich	6 ECTS-AP
Voraussetzungen für die Teilnahme: erfolgreicher Abschluss von M1-1, M1-2, M1-3	Verbindungen mit anderen Modulen: M1-1 bis M1-5	Hochschullehrgangs-übergreifendes Modul: nein	Niveaustufe: entfällt	
Bildungsziele				
<p>Die Absolvent/innen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> stellen theoretische Grundlagen und Forschungsergebnisse über Zusammenhänge zwischen personbezogenen überfachlichen Kompetenzen und der Gesundheit von Pädagog/innen her, reflektieren diese und stellen sie dar. reflektieren systemische Theorien in der Pädagog/innen-Professionalisierung analysieren und argumentieren diese. nehmen systemische Perspektiven ein und analysieren systemische Strukturen. setzen didaktische und mathetische Zugänge zur Förderung systemischer Kompetenz um. 				
Bildungsinhalte				
<ul style="list-style-type: none"> Zusammenhänge zwischen Selbst-, Sozial- und Systemkompetenzen und der Gesundheit von Pädagog/innen Diversität in Systemen und Dynamik in Organisationen (Fokus: Pädagogische Hochschulen / Universitäten – Kultur, Geschlecht, Sprache, Ziele) Vielfältige Anforderungen im jeweiligen Heimatsystem lösungsorientiert betrachten sowie Entwicklung von Umsetzungsmodellen/Vernetzungen 				
Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen				
<p>Die Absolvent/innen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> reflektieren theoretische Grundlagen und Forschungsergebnisse über Zusammenhänge zwischen personbezogenen überfachlichen Kompetenzen und der Gesundheit von Pädagog/innen. kennen Theorien und Forschungsergebnisse zum Bereich der Systemkompetenz in der Pädagog/innen- Professionalisierung, reflektieren und analysieren diese, stellen sie dar und argumentieren und bewerten diese. sind fähig, professionelles pädagogisches Beziehungs-, Kommunikations-, Kooperations- und Konfliktmanagement unter dem Blickwinkel von Systemen in ihrem pädagogischen Handeln umzusetzen – auch in Systemen mit verschiedenen Öffnungsgraden und verschiedener Diversitätstoleranz. nehmen sich selbst und andere als Agierende in Systemen wahr. In der professionellen Reflexion erweitern sie diese Metaperspektive auf ein ganzes System (Familien, Institutionen, Organisationen, religiöse, sprachliche und kulturelle Gemeinschaften) und sind in der Lage dies sensibilisiert und diversitätsorientiert einzusetzen. betrachten professionelle Anforderungen systemisch und lösungsorientiert, sie nehmen dabei die Regeln, Strukturen und Grenzen des jeweiligen Systems wahr und orientieren sich an dessen Gestaltungsräumen und Ressourcen; dabei erachten sie Diversität als Ressource. nehmen die Einflüsse, Abhängigkeiten, Vernetzungen und Machtverteilungen in den professionsrelevanten Systemen wahr, analysieren und reflektieren diese und berücksichtigen diese in ihrem professionellen Handeln. 				

- sind in organisatorische und politische Strukturen des Berufsfeldes involviert und sich dessen bewusst. Sie nehmen Vernetzungen und Abhängigkeiten wahr und reflektieren und sind gleichzeitig fähig, ihre Rollenklarheit im Sinne des Professionsbewusstseins beizubehalten.
- kennen vielfältige didaktische und mathetische Strategien und setzen sie ein, um mit der systemischen Perspektive das Blickfeld der Studierenden bzw. der Pädagog/innen auf systemische Einflüsse, Dynamiken und Strukturen in beruflichen Handlungsfeldern (Gruppen, Teams, hierarchische Konstellationen) zu erweitern und damit neue Ressourcen, Denk- und Handlungsoptionen für Lösungen zu gewinnen.
- analysieren und reflektieren die Strukturen (strukturellen Rahmenbedingungen, Räume und Zeitstrukturen) ihrer eigenen Organisation mit dem Fokus auf die Potenziale zur Förderung der personorientierten Professionalisierung.

Literatur

Die aktuelle Literaturliste zum Modul wird den Teilnehmer/innen zu Beginn des Moduls übermittelt.

Lehr- und Lernformen

Vorlesungen als Expert/innen-Inputs verknüpft mit Literaturarbeit im Selbststudium und mit dialogischer und diskursiver Bearbeitung in regionalen Lerngemeinschaften, auf der digitalen Lernplattform und in Seminaren; Übungsformen zum Experimentieren mit Handlungsstrategien und zur Erweiterung der Handlungskompetenz; Projektorientierte Erarbeitung von Lernsettings zur Unterstützung der Entwicklung der Selbst-, Sozial- und Systemkompetenz bei Studierenden, deren Umsetzung in die praktische Arbeit und deren Reflexion in den regionalen professionellen Lerngemeinschaften; Evaluation der Arbeit mit Studierenden.

Portfolio-Arbeit

Leistungsnachweise

Es erfolgt die Beurteilung des Moduls im Modus „ Mit Erfolg teilgenommen“, „Ohne Erfolg teilgenommen“.

Die Leistungsnachweise sind zusammengesetzt und im Portfolio sichtbar zu machen.

Sprache(n)

Deutsch

Lehrveranstaltungen

LV-Titel	Abk.	LV-Typ	P-Art	FW / FD	ABG	PPS	SWS (45')	bSt (60')	uSt (60')	ECTS-AP
Dynamik in Organisationen	PP5	VO	npi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Der systemische Blick in Coaching und Beratung	PP6	SE	pi		3,00		2,00	22,50	52,50	3,00
Summe				0	6,00	0	4,00	45,00	105,00	6,00

4.2.5 M2-5

M 2-5		Person und Pädagog/innen-Profession: Selbstkompetenz		
Pflichtmodul X	Aufbaumodul X	2. Studienjahr/2. Semester	Dauer und Häufigkeit: einmal jährlich	4 ECTS-AP
Voraussetzungen für die Teilnahme: erfolgreicher Abschluss von M1-1 bis M2-4	Verbindungen mit anderen Modulen: M1-1 bis M2-4	Hochschullehrgangs-übergreifendes Modul: nein	Niveaustufe: entfällt	
Bildungsziele				
<p>Die Absolvent/innen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • präsentieren und diskutieren des Prozesss-Portfolios sowie der Forschungsfrage • schließen ihren Entwicklungsprozess ab und halten Ausblick im Sinne von Wirksamkeit und Nachhaltigkeit 				
Bildungsinhalte				
<ul style="list-style-type: none"> • Präsentation der Portfolio-Arbeiten und Diskussion • Integration der Entwicklungsschritte und Abschließen eines Prozesses • Diskussion von Umsetzungsmöglichkeiten (mit Expert/innen) 				
Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen				
<p>Die Absolvent/innen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • nehmen ihre Professionalisierungs- und Entwicklungsschritte wahr, reflektieren und integrieren. • präsentieren ausgewählte Teile ihrer Professionalisierungsschritte und belegen diese anhand ihrer begleitenden Forschungsarbeiten/Umsetzungsarbeiten. • unterscheiden in der Bearbeitung ihrer Forschungsfragen zwischen individuellen, gruppenorientierten und systemischen Perspektiven und setzen sie in der Analyse als auch in der Reflexion adäquat ein. • imaginieren, planen und vereinbaren zukünftige Ziele und Entwicklungsschritte (eventuell gemeinsame Projekte von professionellen Lerngemeinschaften, Gruppierungen und Entwicklungsprojekten an einem Standort oder Standort übergreifend). • schließen einen zweijährigen gemeinsamen Entwicklungsweg kreativ ab. 				
Literatur				
Die aktuelle Literaturliste zum Modul wird den Teilnehmer/innen zu Beginn des Moduls übermittelt.				
Lehr- und Lernformen				
<p>Übungsformen zum Experimentieren mit Handlungsstrategien und zur Erweiterung der Handlungskompetenz; projektorientierte Erarbeitung von Lernsettings zur Unterstützung der Entwicklung der Selbst-, Sozial- und Systemkompetenz bei Studierenden, deren Umsetzung in die praktische Arbeit, deren Reflexion und Evaluation in den regionalen professionellen Lerngemeinschaften.</p> <p>Literaturarbeit im Selbststudium verbunden mit dialogischer und diskursiver Bearbeitung in regionalen Lerngemeinschaften, auf der digitalen Lernplattform und in Seminaren;</p> <p>Präsentation</p>				
Leistungsnachweise				
<p>Es erfolgt die Beurteilung des Moduls im Modus „ Mit Erfolg teilgenommen“, „Ohne Erfolg teilgenommen“.</p> <p>Die Leistungsnachweise sind zusammengesetzt und im Portfolio sichtbar zu machen.</p>				
Sprache(n)				
Deutsch				

Lehrveranstaltungen										
LV-Titel	Abk.	LV-Typ	P-Art	FW / FD	ABG	PPS	SWS (45')	bSt (60')	uSt (60')	ECTS-AP
Präsentation und Diskussion des Entwicklungsportfolios	IA1	SE	pi		2,00		2,00	22,50	27,50	2,00
Nachhaltigkeit und Ausblick	IA2	VO	npi		2,00		2,00	22,50	27,50	2,00
Summe				0	4,00	0	4,00	45,00	55,00	4,00

5 Quellenverzeichnis

- Bauer, J. (2006): Warum ich fühle, was du fühlst. Intuitive Kommunikation und das Geheimnis der Spiegelneurone. München: Heyne.
- Bauer, J.; Unterbrink, Th.; Zimmermann, L. (2007): Lange Lehren. Gesundheitsprophylaxe für Lehrkräfte – Manual für Lehrercoachinggruppen nach dem Freiburger Modell. Dresden: Selbstverlag der Technischen Universität.
- Bauer, J. (2008): Prinzip Menschlichkeit. Warum wir von Natur aus kooperieren. München: Heyne.
- Bauer, K.-O. (2005): Pädagogische Basiskompetenzen. Theorie und Training. Weinheim, München: Juventa.
- Blömeke, S.(2004): Empirische Befunde zur Wirksamkeit der Lehrerbildung. In: Blömeke, S. u.a.(Hg.): Handbuch Lehrerbildung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S.59-91.
- Braunsteiner, M.- L.(2008): Self-Study. Was es bedeutet, als LehrerbildnerIn auch ForscherIn für die eigene Praxis zu sein. In: Erwin Rauscher (Hg.), LehrerIn werden/sein/bleiben. Aspekte zur Zukunft der LehrerInnenbildung. Baden: PH NÖ, S. 109-121.
- Dauber, H. (2012): Verortung des Kasseler Modells im professionstheoretischen Diskurs. In: Bosse, D., Dauber, H., Döring-Seipel, E., Nolle, T. (Hg.): Professionelle Lehrerbildung im Spannungsfeld von Eignung, Ausbildung und beruflicher Kompetenz. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 185-193.
- Eder, F., Hofmann, F. (2012): Überfachliche Kompetenzen in der österreichischen Schule. In: Herzog-Punzenberger, B. (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht 2012, Bd. 2. Wien: BMUKK. Erikson, E. (1973): Identität und Lebenszyklus. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Hericks, U.; Keller-Schneider, M. (2012): Was wissen wir über die berufliche Entwicklung von Lehrerinnen und Lehrern? Berufswahlmotive – Entwicklungsaufgaben – Anforderungen und Bewältigungsprozesse. In: Pädagogik 5, S. 43 u.47.
- Hericks, U. (2006): Professionalisierung als Entwicklungsaufgabe. Rekonstruktion zur Berufseinstiegsphase von Lehrerinnen und Lehrern. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Keller-Schneider, M.; Hericks, U. (2013): Professionalisierung als individuelle und kollektive Entwicklungsaufgabe von Lehrpersonen und Kollegien. In: Hellmer, J. & Wittek, D. (Hrsg.): Schule im Umbruch begleiten. Studien zur Bildungsgangforschung Bd. 33, S. 135–148. Verlag Barbara Budrich.
- Mayr, J.; Neuweg, G.H. (2006): Der Persönlichkeitsansatz in der Lehrer/innen/forschung. Grundsätzliche Überlegungen, exemplarische Befunde und Implikationen für die Lehrer/innen/bildung. In: Heinrich, M., Greiner U. (Hrsg.): Schauen, was 'rauskommt. Kompetenzförderung, Evaluation und Systemsteuerung im Bildungswesen. Münster: LIT, S.181- 206.
- Reusser, K.; Pauli, Ch.; Elmer, A. (2011): Berufsbezogene Überzeugungen von Lehrerinnen und Lehrern. In: Terhart, E.; Bennewitz, H. & Rothland, M. (Hg.) (2011): Handbuch der Forschung zum Lehrberuf. Münster: Waxmann.
- Rogers, C.R.(1984): Lernen in Freiheit. München: Kösel.
- Schaarschmidt, U. (Hg.) (2005): Halbtagsjobber? Psychische Gesundheit im Lehrberuf – Analyse eines veränderungsbedürftigen Zustandes. Weinheim: Beltz.
- Schaarschmidt, U. & Kieschke, U. (2006): Gerüstet für den Schulalltag. Weinheim: Beltz.

- Storch, M. & Krause, F. (2007): Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM). Bern: Huber.
- Terhart, E. (2007): Erfassung und Beurteilung der beruflichen Kompetenz von Lehrkräften. In: Lüders, M. & Wissinger, J. (Hg.): Forschung zur Lehrerbildung. Münster: Waxmann, S.37-62.
- Universität Zürich, Bereich Lehre – Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik (Hg.) (2008): Dossier für überfachliche Kompetenzen.
- Unterweger, E. (2014): Personbezogene überfachliche Kompetenzen von Pädagoginnen und Pädagogen – Selbst-, Sozial- und Systemkompetenz. Wien: Österreichisches Zentrum für Persönlichkeitsentwicklung und soziales Lernen.
- Unterweger, E. (2013): Personale Kompetenzen im Berufseinstieg. In: Fridrich, Ch., Grössing, H., Swoboda, W. (Hg.), PH Wien, Forschungsperspektiven 5. Wien, Berlin: LIT Verlag, S. 79-93.
- Unterweger, E.; Weiss, W. (2006): Persönlichkeit weiter entwickeln. Personale Kompetenz in der Lehrer/innen – Profession. In: Heinrich, Martin & Greiner, Ulrike (Hg.): Schauen, was rauskommt. Kompetenzförderung, Evaluation und Systemsteuerung im Bildungswesen. Österreichische Beiträge zur Bildungsforschung, ÖFEB. Wien: LIT Verlag, S. 217-226.
- Unterweger, E.; Weiss, W. (2004): forum paedak 3 – sich als persönlichkeit weiter entwickeln. Evaluationsstudie „Persönlichkeitsentwicklung 2000“ an der Pädagogischen Akademie des Bundes in Wien. – Wien: Eigenverlag der Pädagogischen Akademie des Bundes.
- Wahl, D. (2005): Lernumgebungen erfolgreich gestalten. Vom trägen Wissen zum kompetenten Handeln. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Weinert, F.E. (2001): Vergleichende Leistungsmessung in Schulen – eine umstrittene Selbstverständlichkeit. In: Weinert, F.E. (Hg.): Leistungsmessung in Schulen. Weinheim: Beltz, S. 17 - 31.

Internetquellen

<http://www.psychotherapie-prof-bauer.de/>: abgefragt am 1.12.2014

Unterbrink et al (2008): Parameters influencing health variables in a sample of 949 German teachers.

Unterbrink et al (2010): Improvement in School Teachers' Mental Health by a Manual-Based Psychological Group Program. <http://www.schulpaed.de/mathetik.html> abgefragt am 1.12.2014