

Mitteilungsblatt

der Pädagogischen Hochschule Tirol

Studienjahr 2017/18

29.06.2018

29. Stück

Curriculum für den Hochschullehrgang

MENTORING

Berufseinstieg professionell begleiten

30 ECTS-AP

Für das Rektorat der Pädagogischen Hochschule Tirol
Prof. Mag. Thomas Schöpf
Rektor

Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion:
Pädagogische Hochschule Tirol


Anschrift der Redaktion:
Büro des Rektors, Eduard-Bodem-Gasse 1, 6020 Innsbruck

Curriculum für den Hochschullehrgang

MENTORING

Berufseinstieg professionell begleiten

30 ECTS-AP



Genehmigung des
Hochschulkollegiums
der Pädagogischen Hochschule Tirol
Ersteinreichung vom 12. Dez. 2016
Adaptierte Version an neues Studienrecht (BGBl.
I Nr. 129/2017) vom 25.6.2018

Genehmigung durch das Rektorat
der Pädagogischen Hochschule Tirol
Ersteinreichung am 12. Dez. 2016
Adaptierte Version an neues Studienrecht (BGBl.
I Nr. 129/2017) am 25.6.2018

Kenntnisnahme durch den Hochschulrat
Ersteinreichung am 13. Dez. 2016
Adaptierte Version an neues Studienrecht (BGBl.
I Nr. 129/2017) am 29.6.2018

gemäß Hochschulgesetz 2005
(BGBl. I Nr. 30/2006 vom 13.3.2006) idgF

INHALTSVERZEICHNIS

1	QUALIFIKATIONSPROFIL	4
1.1	Grundsätze und Bildungsziele	4
1.1.1	Bildungsziele	4
1.2	Vergleichbarkeit des Curriculums	5
2	CURRICULUM	5
2.1	Allgemeines	5
2.1.1	Zuordnung	7
2.1.2	Verordnung durch das Hochschulkollegium	7
2.1.3	Genehmigung durch das Rektorat	7
2.1.4	Kenntnisnahme durch den Hochschulrat	7
2.1.5	Dauer und Umfang des Hochschullehrgangs	7
2.1.5.1	Studienfachbereiche	7
2.1.5.2	Stundenausmaß	7
2.1.5.3	Gliederung des Hochschullehrgangs	8
2.2	Kompetenzkatalog	8
2.3	Kompetenzliste	9
2.4	Zulassungsvoraussetzungen	11
2.4.1	Ordentliche Studierende	11
2.4.2	Allgemeine Voraussetzungen	11
2.4.3	Vom Rektorat verordnete Reihungskriterien	11
2.5	Modulraster	12
2.6	Modulübersicht/Lehrveranstaltungsübersicht	13
2.7	Modulbeschreibungen	17
2.7.1	Modul 1	17
2.7.2	Modul 2	21
2.7.3	Modul 3	25
2.7.4	Modul 4	29
3	PRÜFUNGSORDNUNG	32
3.1	Geltungsbereich	32
3.2	Lehrveranstaltungen und Leistungsüberprüfung	32
3.3	Art und Methode der Leistungsnachweise	32
3.3.1	Portfolio	32

3.3.2 Falldokumentation	33
3.4 Feststellung und Beurteilung des Studienerfolgs	33
3.4.1 Grundlagen für die Leistungsbeurteilung	33
3.4.2 Kriterien für die Leistungsbeurteilung	34
3.5 Wiederholung von Prüfungen	34
3.6 Form der Beurteilung	35
3.7 Rechtsschutz bei Prüfungen und Nichtigerklärung von Beurteilungen	35
3.8 Abschluss und Zertifizierung	35
3.9 Inkrafttreten	35
4 ANGABEN ZUM CURRICULUM	35
4.1 Beabsichtigter Start	35
4.2 Version	35
4.3 Zuordnung	35

1 QUALIFIKATIONSPROFIL

1.1 Grundsätze und Bildungsziele

Der Hochschullehrgang „Mentoring: Berufseinstieg professionell begleiten“ befähigt erfahrene Lehrpersonen zum professionellen Aufbau von förderlichen Beziehungen zu Kollegen und Kolleginnen in der Induktionsphase mit dem Ziel, diese durch einen strukturierten Mentoringprozess in ihrer professionellen Entwicklung der beruflichen, sozialen und persönlichen Dimension des Lehrberufs¹ zu begleiten.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Hochschullehrgangs können nach erfolgreich absolvierten Studium die von ihnen als Mentor/in gesetzlich geforderte Tätigkeit professionell und im Sinne einer Qualitätsentwicklung von Schule ausführen. Sie verstehen den Mentoringprozess als gewinnbringend für Mentees, sich selbst und das System Schule.

Der Ausbildung liegt ein systemisches Verständnis von Mentoring zu Grunde, das über die persönliche Beziehung zwischen Mentor/in und Mentee und die professionelle Begleitung von Berufseinsteigern und Berufseinsteigerinnen hinausgehend das System Schule und dessen qualitätsvolle Entwicklung unterstützen will.

1.1.1 Bildungsziele

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sollen

- ein reflektiertes Professionsverständnis entwickeln und sich der Rolle, Funktion und Aufgaben von Mentor/in und Mentee bewusst sein,
- einen Mentoringprozess zielgerichtet und entwicklungsförderlich planen, methodisch passend gestalten und reflektieren können,
- Schule als System, dessen Wirkkräfte und Akteure und Akteurinnen reflektieren und Kommunikation und Kooperation auf verschiedenen Ebenen gestalten können,
- Unterricht aus der eigenen Perspektive sowie vor dem Hintergrund aktueller theoretischer und praktischer Konzepte und gesellschaftlicher Entwicklungen analysieren, um ihre Mentees gezielt dabei zu unterstützen, eine evidenzbasierte Unterrichtsgestaltung umzusetzen.
- Unterricht kriteriengeleitet beobachten, analysieren und die Erkenntnisse daraus entwicklungsförderlich und stärkenzentriert rückmelden können, um Mentees bei der Planung und Gestaltung des Unterrichts zu beraten sowie diese in ihrer Entwicklung zu unterstützen,
- in begleiteter Mentoringpraxis während des Hochschullehrgangs praktische Erfahrungen machen, diese reflektieren und analysieren, um aus Erfahrung und Theorie eine fundierte Haltung und Vorgehensweise entwerfen zu können.

Die Kategorien Sprache, Gender und Diversität werden in allen Aspekten des Hochschullehrgangs berücksichtigt.

¹ Europäische Kommission (2010). *Entwicklung kohärenter und systemweiter Einführungsprogramme für Junglehrer: Ein Handbuch für politische Entscheidungsträger. Arbeitsdokument der Dienststellen der Europäischen Kommission*. Abgerufen von http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/school/doc/handbook0410_de.pdf (6.11.2016)

1.2 Vergleichbarkeit des Curriculums

Das vorliegende Curriculum wurde unter Berücksichtigung der gesetzlich geforderten Rahmenbedingungen der Dienstrechtsnovelle 2013 Pädagogischer Dienst 27. Dezember 2013 §39a VBG 148 idgF Mentorinnen und Mentoren erstellt: "(4) Bis zum Schuljahr 2029/2030 dürfen auch Lehrpersonen als Mentorinnen oder als Mentoren eingesetzt werden, die einen einschlägigen Lehrgang im Umfang von mindestens 30 ECTS-Anrechnungspunkten absolviert haben".

Der Titel des Lehrgangs "Mentoring: Berufseinstieg professionell begleiten" wird an verschiedenen Hochschulen in Österreich für die Ausbildung von Mentor/innen an der Schule verwendet. Die Ausbildung wird in unterschiedlicher Vertiefung angeboten, z.B. Hochschullehrgang mit Masterabschluss (120 ECTS-AP) an der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich, Hochschullehrgang (60 ECTS-AP) an der Pädagogischen Hochschule Steiermark, Lehrgang (30 ECTS-AP) an der KPH Graz-Seckau.

An der Pädagogischen Hochschule Tirol wird der Hochschullehrgang mit 30 ECTS-AP angeboten, um den berufsbegeleitend Studierenden ein praxisnahes Angebot zu machen.

Das vorliegende Curriculum baut zentral auf die Verknüpfung von Theorie und Praxis auf, inklusive einer intensiven, supervidierten Praxisphase in den Modulen 3 und 4. Dieser Zugang unterscheidet den Hochschullehrgang wesentlich von anderen angebotenen Lehrgängen und will damit einen innovativen Beitrag zur Entwicklung der neuen Mentoring-Struktur an der Schule beitragen.

2 CURRICULUM

2.1 Allgemeines

Der Hochschullehrgang „Mentoring: Berufseinstieg professionell begleiten“ dauert vier Semester und umfasst Lehrveranstaltungen im Umfang von 30 Credits nach dem European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS-AP). Der Hochschullehrgang wird berufsbegeleitend organisiert.

Der Hochschullehrgang umfasst die Module „Ich als Mentor/in im System Schule“, „Unterricht beobachten, analysieren und bewerten“, „Beratung und Prozesskompetenz“ sowie „Reflexion und Dokumentation“, wobei diese inhaltlichen Schwerpunkte der Ausbildung auch in den anderen Modulen weitergedacht und mitreflektiert werden.

Die Verteilung der zentralen Kompetenzbereiche der Ausbildung sind:

Mentoring – 9,9 ECTS-AP

Kommunikation und Interaktion – 6,1 ECTS-AP

Begleiten und Beraten – 5,2 ECTS-AP

Lernen und Lehren in einem Schwerpunktbereich – 6,7 ECTS-AP

Verpflichtende Wahl-Lehrveranstaltungen zur Vertiefung – 2,1 ECTS-AP

Praxis- und Forschungsbezug werden in allen Kompetenzbereichen hergestellt.

Der Hochschullehrgang umfasst einen gesamten erfahrungsbasierten Lernzyklus², beginnend mit abstrakter Begriffsbildung und Auseinandersetzung mit aktuellen Theorien und Diskursen, dem aktiven Planen und Experimentieren in der Praxis und den konkreten Erfahrungen daraus, der Beobachtung und Reflexion der Praxis sowie einer neuen, auch auf eigener Erfahrung basierenden Theoriebildung, die als Grundlage für die weitere Praxis in den Alltag transferiert werden kann.

- Mentoringpraxis:

Im Sinne einer handlungsorientierten Ausbildung ist ein zentraler Teil des Hochschullehrgangs die reflektierte Mentoringpraxis. Dabei werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Hochschullehrgangs in den ersten beiden Modulen auf ihre Mentoringtätigkeit vorbereitet und in den Modulen 3 und 4 während ihrer Tätigkeit als Mentor/in selbst durch Beratung und Supervision begleitet, durch inhaltliche Inputs gestärkt, durch Reflexion in der Lehrgangsgruppe, der Peergruppe und durch individuelle Portfolioarbeit unterstützt.

- Peergruppen:

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Hochschullehrgangs bilden im ersten Modul Peergruppen mit Lehrpersonen, die im gleichen Schultyp unterrichten, um im Sinne einer professionellen Lerngemeinschaft von-, für- und miteinander zu lernen und zu arbeiten. In diesen stabilen Arbeitsgruppen werden während des gesamten Hochschullehrgangs zentrale Inhalte diskutiert, reflektiert und analysiert, um Erkenntnisse für die Mentoringpraxis in der eigenen Schule abzuleiten. Die Kollegen und Kolleginnen in der Peergruppe sollen vor allem in zwei Bereichen von dieser Arbeit profitieren: durch die Möglichkeit, konkrete Fragen und Herausforderungen, die in ihrem Arbeitsfeld relevant sind, zu bearbeiten, sowie durch die Möglichkeit, im geschützten Rahmen der Kleingruppe Methoden von Beratung und Coaching etc. zu erproben.

Mittelfristig wäre es das Ziel, dass Mentoren und Mentorinnen gemeinsam mit anderen Mentoren und Mentorinnen an ihren Schulen Professionelle Lerngemeinschaften³ bilden, die sich gemeinschaftlich Ziele setzen, kontinuierlich reflektieren, Informationen und Erfahrungen austauschen, Fertigkeiten und Strategien erwerben etc.

- Portfolioarbeit:

Die Studierenden entwickeln oder erweitern durch die Teilnahme am Hochschullehrgang ihre reflexive Expertise und können damit nicht nur über die Performanzebene ihrer Tätigkeit, sondern auch über die Motivation und Haltung etc., die dahinterliegen, Auskunft geben. Zentrales Instrument der persönlichen Reflexion, Analyse und damit der professionellen Entwicklung ist die Portfolioarbeit. Dabei wird nur ein Teil des Portfolios der Teilnehmer und Teilnehmerinnen für die Lehrgangsleitung, die Vortragenden sowie für die Kollegen und Kolleginnen öffentlich gemacht, um ehrliche Reflexion und Analyse zu ermöglichen. Eine

² Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning*. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice Hall.

³ Schichterle, B. (2013). 5 Minuten für ... Professionelle Lerngemeinschaften. *Bundeszentrum für lernende Schulen (ZLS). NMS Vernetzungsplattform, Newsletter* Ausgabe No. 18, 17. Oktober 2013. Abgerufen von <http://www.nmsvernetzung.at/mod/forum/discuss.php?d=3681> (06.11.2016)

Zusammenschau der wichtigsten Erkenntnisse der Arbeit wird als Grundlage für gemeinsame Entwicklung und Theoriebildung in der Lehrgangsgruppe verwendet.

2.1.1 Zuordnung

Der Hochschullehrgang ist dem öffentlich-rechtlichen Bereich zugeordnet.

2.1.2 Genehmigung durch das Hochschulkollegium

Am: 12. Dez. 2016

Am: 25. Juni 2018 (Adaptierte Version an neues Studienrecht (BGBl. I Nr. 129/2017))

2.1.3 Genehmigung durch das Rektorat

Am: 12. Dez. 2016

Am: 25. Juni 2018 (Adaptierte Version an neues Studienrecht (BGBl. I Nr. 129/2017))

2.1.4 Kenntnisnahme durch den Hochschulrat

Am: 13. Dez. 2016

Am: 29. Juni 2018 (Adaptierte Version an neues Studienrecht (BGBl. I Nr. 129/2017))

2.1.5 Dauer und Umfang des Hochschullehrgangs

Der Hochschullehrgang Mentoring dauert vier Semester und umfasst 30 ECTS-AP.

2.1.5.1 Studienfachbereiche

Studienfachbereiche	ECTS-AP
Bildungswissenschaften	17,6
Fachdidaktik	3,7
Fachwissenschaften	0,6
Pädagogisch Praktische Studien	8,1
Ergänzende Studien	0,0
Summe	30

2.1.5.2 Stundenausmaß

Stundenausmaß	SSt	Stunden (60')
Präsenzstudienanteile	30,80	346,50
E-Learning-/Fernstudienanteile		0,00
Selbststudienanteile		403,50
Summen	30,80	750,00

2.1.5.3 Gliederung des Hochschullehrgangs

Der Hochschullehrgang gliedert sich nach inhaltlichen Maßgaben in 4 Module zu je 8-8-7-7 ECTS-AP.

Modulgliederung	SSt	ECTS-AP	Semester
Modul 1	8,2	8,0	1.
Modul 2	8,0	8,0	2.
Modul 3	7,6	7,0	3.
Modul 4	7,0	7,0	4.
Summen	30,8	30,0	

2.2 Kompetenzkatalog

Professionelle Kompetenzen von Pädagoginnen und Pädagogen werden auf der Grundlage einer wissenschaftsorientierten, theoretischen und praktischen Ausbildung erworben und durch Erfahrungen im Berufsleben sowie berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gefestigt, vertieft und weiterentwickelt.

Durch die Ausrichtung auf die beschriebenen Bildungsziele sollen die Absolventen und Absolventinnen des Hochschullehrgangs ihre Kompetenzen zentral in den folgenden Bereichen entwickeln bzw. erweitern:

REFLEKTIERTES PROFESSIONSVERSTÄNDNIS

Die Absolventen und Absolventinnen sind in der Lage, ihre eigene Rolle als Mentor/in auszufüllen und unter Bezugnahme von aktuellen wissenschaftlichen Diskursen zu beschreiben sowie durch Reflexion und Analyse im Sinne einer Qualitätsentwicklung von Schule weiterzuentwickeln.

SACHKOMPETENZ

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen erweitern ihre Sachkompetenz in Bezug auf Lehren und Lernen (in einem Schwerpunktbereich), Schule als System, Kommunikation und Interaktion, Mentoring, Coaching und Beratung, Prozessbegleitung.

SOZIALE KOMPETENZ

Mentoren und Mentorinnen verfügen über theoretische und praktische Kenntnisse und Fertigkeiten, soziale Prozesse in der Mentor/in-Mentee-Beziehung zu erkennen, zu reflektieren, zu analysieren und zu gestalten sowie die systemischen Auswirkungen dieser Beziehung zu organisieren. Sie sind dadurch in der Lage, konfliktarmes, gewaltfreies, kooperatives und inklusives Lernen zu ermöglichen, zielgerichtet und wertschätzend zu kommunizieren und zu beraten.

METHODENKOMPETENZ

Methoden des Hochschullehrgangs werden beispielhaft und für die Tätigkeit als Mentor/in in der Schule anwendbar ausgewählt, als solche reflektiert und damit transferierbar gemacht. Durch das Erproben und Üben in den Seminaren und den Peergruppen, und vor allem in der Anwendung während

der Praxisphase in den Modulen 3 und 4 (Begleitung von Vertragslehrpersonen in der Induktionsphase bzw. Betreuung von Studierenden der Ausbildung während ihrer Schulpraktika) erweitern die Teilnehmer und Teilnehmerinnen ihre Methodenkompetenz und erwerben Sicherheit für ihre weitere Praxis als Mentoren und Mentorinnen in der Schule.

REFLEXIONSKOMPETENZ

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen reflektieren das eigene Handeln für sich selbst, in Peergruppen sowie in der Lehrgangsguppe. Sie verstehen Reflexionsfähigkeit als Grundlage ihrer Arbeit als Mentoren und Mentorinnen und können Reflexionen situations- und personenadäquat planen, durchführen und unter Bezugnahme auf die theoretischen Erkenntnisse der Wissenschaft analysieren und diskutieren.

2.3 Kompetenzliste

Der Hochschullehrgang zielt darauf ab, Lehrpersonen auf ihre Aufgaben als Mentor/in von Vertragslehrern und Vertragslehrerinnen in der Induktionsphase vorzubereiten: die Rolle, Funktion und Aufgaben zu kennen, zu verstehen, zu erproben und im System Schule handlungsfähig zu sein. Dazu erwerben bzw. vertiefen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über den Hochschullehrgang fachwissenschaftliches, fachdidaktisches sowie methodisches Know-how und setzen dieses im Rahmen ihrer Mentoringpraxis ein.

Durch den Besuch des Hochschullehrgangs sind Lernergebnisse in folgenden Kompetenzbereichen zu erwarten:

Module	Die Studierenden sind in der Lage,...
M1	→ die rechtlichen Grundlagen ihrer Tätigkeit als Mentoren und Mentorinnen zu beschreiben.
	→ Rolle, Funktion und Aufgaben von Mentor/in und Mentee unter Bezug auf professionelle Standards darzustellen, eigene Haltungen und Einstellungen zu begründen und daraus eine konkrete Beschreibung ihrer zukünftigen Tätigkeit zu entwickeln.
	→ das System Schule, die Akteure und Akteurinnen und einige Möglichkeiten der Entwicklung von Schule darzustellen.
	→ Modelle, Funktionen, Methoden und Settings von Coaching und Beratung zu beschreiben, sowie mehrere Methoden praktisch anzuwenden.
M2	→ in Übungssituationen Coaching- und Beratungsgespräche dialogisch, zielgerichtet, situationsadäquat und wertschätzend zu führen.
	→ präzises, wertschätzendes und entwicklungsförderliches Feedback zu geben und verschiedene Formen von Feedback im Sinne von schulischer Qualitätsentwicklung zu planen.
	→ Coaching mit digitalen Instrumenten wie E-Coaching und E-Portfolio einzusetzen.
	→ ihr Verständnis von Unterricht zu erklären, mit zeitgemäßer Lehrer- und Lehrerinnenbildung in Beziehung zu setzen und darauf aufbauend Mentees im Aufbau von Unterrichtskompetenz zu unterstützen.

	<ul style="list-style-type: none"> → Unterricht systematisch, kriteriengeleitet und fächerübergreifend zu beobachten, zu analysieren und zu bewerten sowie andere darin anzuleiten, dies zu tun. → eine „Checkliste zum praktischen Arbeiten an der Schule“ als Grundlage ihrer Arbeit mit den Mentees zu erstellen. → Reflexionsmodelle und Methoden zu benennen, Reflexionssituationen zu planen, zu gestalten und zu evaluieren.
M3	<ul style="list-style-type: none"> → Konflikt als Phänomen zu beschreiben und lösungsorientierte Methoden und Haltungen zu benennen. → ihr eigenes Verständnis und Handeln im Zusammenhang mit dem Thema Diversität vor dem Hintergrund neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse einzuordnen, um dies mit Mentees reflektieren und diskutieren zu können. → Phasen und Formen von längeren Coachingprozessen zu beschreiben, und können diese in die Praxis umsetzen. → Erkenntnisse und Fragen im Zusammenhang mit den von ihnen geleiteten Mentoringprozessen an der Schule zu formulieren und zu evaluieren sowie nötige Veränderungen zu implementieren. → Lernpotentiale zu analysieren und Entwicklungsprofile zu erstellen und diese für den / die Mentee entwicklungsförderlich und wertschätzend schriftlich und mündlich beschreiben.
M4	<ul style="list-style-type: none"> → mit Themen der Gesundheit und Erziehung umzugehen, und kennen das Netzwerk unterstützender Einrichtungen. → als Mentor/in zu arbeiten (planen, reflektieren und analysieren ihre Praxis alleine, in ihrer Peergruppe und der LG-Gruppe). → ein Gutachten über ihre Mentees laut Vorgabe des Dienstgebers (LSR für Tirol, Abt. Bildung) zeitgerecht zu erstellen. → die Phasen von Mentoring zu reflektieren, den Abschluss einer Mentoringbeziehung zu planen und methodisch zu gestalten. → basierend auf theoretischer und praktischer Auseinandersetzung relevante zentrale Erkenntnisse für die eigene weitere Mentoringtätigkeit sowie als Empfehlung für Kollegen und Kolleginnen zu formulieren und zu präsentieren.

2.4 Zulassungsvoraussetzungen

2.4.1 Ordentliche Studierende

Der Hochschullehrgang richtet sich an Lehrpersonen aller Schularten mit abgeschlossenem Lehramtsstudium, einem aufrechten Dienstverhältnis und einer mindestens fünfjährigen Berufserfahrung als Lehrperson.

2.4.2 Allgemeine Voraussetzungen

Gemäß § 52 f Abs. 1 Hochschulgesetz 2005 idgF setzt die Zulassung zu den Hochschullehrgängen gemäß § 39 Abs.1 und 3 HG idgF ein aktives Dienstverhältnis als Lehrerin und Lehrer voraus. Die Zulassung zu Hochschullehrgängen in allgemeinen pädagogischen Professionsfeldern der Betreuung von Kindern und Jugendlichen gem § 39 Abs.1 und 3 HG 2005 idgF setzt eine abgeschlossene Ausbildung in diesen Professionsfeldern voraus. Er berücksichtigt die für die berufsbegleitende Professionalisierung erforderlichen fachlichen, fachdidaktischen, sozial- und erziehungswissenschaftlichen sowie unterrichtsmethodischen Entwicklungen.

Die Bewerber und Bewerberinnen müssen für das Auswahlverfahren ein Empfehlungsschreiben der Schulleitung bzw. der vorgesetzten Dienstbehörde vorlegen, das neben der Bestätigung des aufrechten Dienstverhältnisses und einer mindestens fünfjährigen einschlägigen Berufserfahrung als Lehrperson besonders die bereits erbrachten Leistungen und Qualitäten der unterrichtlichen und erzieherischen Tätigkeiten zusammenfasst. Weiteres soll der Nachweis der aktuellen fachlichen/fachdidaktischen und pädagogischen Qualifikation erbracht werden. Dazu sind Fort- und Weiterbildungstätigkeiten (im Mindestausmaß von 60 UE) während der letzten drei Jahre vorzuweisen.

Die Studierenden des vorliegenden Hochschullehrgangs müssen im Modul 3 und 4, begleitet durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren, in der Praxisphase im Sinne „pädagogisch-praktischer Studien“ Beratungs- und Reflexionserfahrung sammeln.

2.4.3 Vom Rektorat verordnete Reihungskriterien

Für den Hochschullehrgang ist eine TN-Zahl von maximal 30 Personen vorgesehen. Es handelt sich um eine geschlossene Lehrgangsgruppe.

Die Reihung erfolgt in Absprache mit der Schulaufsicht, um den aktuellen regionalen und lokalen Bedarf an Mentor/innen gezielt zu decken. Weitere verfügbare Plätze werden nach Maßgabe des Anmeldedatums vergeben.

2.5 Modulraster

Abk	Modulbezeichnung	Sem	BW	FD	FW	PP	ES	SSt	PR	EF	SSA	ECTS-AP
M1	Ich als Mentor/in im System Schule	1.	6	0,9	0	1,1		8,2	92,25		107,75	8
M2	Unterricht beobachten, analysieren und bewerten	2.	4	1	0,6	2,4		8,0	90,00		110,00	8
M3	Beratungs- und Prozesskompetenz	3.	3,6	1,2	0	2,2		7	85,50		89,50	7
M4	Reflexion und Dokumentation	4.	4	0,6	0	2,4		7	78,75		96,25	7
	GESAMTSUMMEN	30,00	17,60	3,70	0,60	8,10	0,0	30,8	346,50	0,00	403,50	30

Legende		Lehrveranstaltung	LV
Studienfachbereich	SFB	Lehrveranstaltungsart	LV-Art
Bildungswissenschaften	BW	Vorlesung	VO
Fachdidaktik	FD	Seminar	SE
Fachwissenschaften	FW	Übung	UE
Pädagogisch Praktische Studien	PP	Semester	Sem
Ergänzende Studien	ES	E-Learning oder Fernstudium (à 60 Min)	EF
Präsenzstudienanteile (à 60 Min)	PR	Semesterwochenstunde (15 UE à 45 Min)	SSSt
Selbststudienanteile (à 60 Min)	SSA	Anrechnungspunkte nach dem ECTS	ECTS-AP

2.6 Modulübersicht/Lehrveranstaltungsübersicht

Ich als Mentor/in im Schulsystem									
Modul 1		Modulbezeichnung							
LV-Nummer	LV-Bezeichnung	Sem	SFB	LV-Art	SSt	PR	EF	SSA	ECTS-AP
7W1MENT01A	Ablauf und Anforderungen LG	1.	BW	SE	0,4	4,50	0,00	5,50	0,40
7W1MENT01B	Mentoring – ein guter Beginn	1.	FD	SE	0,4	4,50	0,00	5,50	0,40
7W1MENT01C	Rechtliche Grundlagen	1.	BW	SE	0,2	2,25	0,00	2,75	0,20
7W1MENT01D	Die Rolle des Mentors/der Mentorin	1.	BW	SE	2	22,50	0,00	27,50	2,00
7W1MENT01E	Best Practice Mentoring	1.	FD	SE	0,6	6,75	0,00	5,75	0,50
7W1MENT01F	Schule als System und dessen Wirkkräfte	1.	BW	SE	1,4	15,75	0,00	19,25	1,40
7W1MENT01G	Schulbesuche: Schule als System und deren Wirkkräfte	1.	PP	UE	0,6	6,75	0,00	8,25	0,60
7W1MENT01H	Coaching und Beratung	1.	BW	SE	2	22,50	0,00	27,50	2,00
7W1MENT01J	Entwicklung einer professionellen Lerngemeinschaft	1.	PP	UE	0,6	6,75	0,00	5,75	0,50
Summen	Modul 1	1.			8,2	92,25	0,00	107,75	8,00

Unterricht beobachten, analysieren und bewerten									
Modul 2		Modulbezeichnung							
LV-Nummer	LV-Bezeichnung	Sem	SFB	LV-Art	SSt	PR	EF	SSA	ECTS-AP
7W1MENT02A	Gesprächsführung und Feedback	2.	BW	SE	2	22,50	0,00	27,50	2,00
7W1MENT02B	Professionsverständnis und Professionsbewusstsein als Lehrer/Lehrerin	2.	BW	SE	0,6	6,75	0,00	8,25	0,60
7W1MENT02C	Unterricht: Beobachtung, Analyse und Bewertung	2.	PP	SE	1,4	15,75	0,00	19,25	1,40
7W1MENT02D	Hospitationen innerhalb der professionellen Lerngemeinschaft: Unterricht: Beobachtung, Analyse und Bewertung	2.	PP	UE	1	11,25	0,00	13,75	1,00
7W1MENT02E	Unterricht: Innovation und Bewährtes	2.	FD	SE	1	11,25	0,00	13,75	1,00
7W1MENT02F	Reflexionssettings und Methoden	2.	BW	SE	1,4	15,75	0,00	19,25	1,40
7W1MENT02G	Gewählte persönliche Wunsch-LV aus dem eigenen Schwerpunktbereich	2.	FW	SE	0,6	6,75	0,00	8,25	0,60
Summen	Modul 2	2.			8	90,00	0,00	110,00	8,00

Beratungs- und Prozesskompetenz									
Modul 3		Modulbezeichnung							
LV-Nummer	LV-Bezeichnung	Sem	SFB	LV-Art	SSt	PR	EF	SSA	ECTS-AP
7W1MENT03A	Konflikte und lösungsorientiertes Handeln	3.	BW	SE	1	11,25	0,00	13,75	1,00
7W1MENT03B	Umgang mit Unterschiedlichkeit	3.	FD	SE	0,8	9,00	0,00	8,50	0,70
7W1MENT03C	Rechtliche Grundlagen 2	3.	BW	SE	0,2	2,25	0,00	2,75	0,20
7W1MENT03D	Beratungs- und Prozesskompetenz	3.	BW	SE	1,6	18,00	0,00	17,00	1,40
7W1MENT03E	Begutachten und Bewerten	3.	BW	SE	1	11,25	0,00	13,75	1,00
7W1MENT03F	Mentoringpraxis	3.	PP	UE	1	11,25	0,00	13,75	1,00
7W1MENT03G	Reflexion der Mentoringpraxis	3.	PP	UE	0,8	9,00	0,00	8,50	0,70
7W1MENT03H	Professionelle Lerngemeinschaft: Reflexion der Mentoringpraxis im Schwerpunktbereich	3.	PP	UE	0,6	6,75	0,00	5,75	0,50
7W1MENT03J	Gewählte persönliche Wunsch-LV	3.	FD	SE	0,6	6,75	0,00	5,75	0,50
Summen	Modul 2	3.			7,6	85,50	0,00	89,50	7,00

Reflexion und Dokumentation									
Modul 4		Modulbezeichnung							
LV-Nummer	LV-Bezeichnung	Sem	SFB	LV-Art	SSt	PR	EF	SSA	ECTS-AP
7W1MENT04A	Beratungs- und Prozesskompetenz II	4.	BW	SE	1,4	15,75	0,00	19,25	1,40
7W1MENT04B	Mentoringpraxis	4.	PP	UE	1	11,25	0,00	13,75	1,00
7W1MENT04C	Reflexion der Mentoringpraxis	4.	PP	UE	0,8	9,00	0,00	11,00	0,80
7W1MENT04D	Professionelle Lerngemeinschaft: Reflexion der Mentoringpraxis im Schwerpunktbereich	4.	PP	UE	0,6	6,75	0,00	8,25	0,60
7W1MENT04E	Mentoring – ein guter Abschluss	4.	FD	SE	0,6	6,75	0,00	8,25	0,60
7W1MENT04F	Gewählte Gruppen LV	4.	BW	SE	1	11,25	0,00	13,75	1,00
7W1MENT04G	LG-Reflexion	4.	BW	SE	0,4	4,50	0,00	5,50	0,40
7W1MENT04H	Abschluss	4.	BW	SE	1,2	13,50	0,00	16,50	1,20
Summen	Modul 2	4.			7	78,75	0,00	96,25	7,00

2.7 Modulbeschreibungen

2.7.1 Modul 1

Modulbeschreibung		Hochschullehrgang Mentoring				
Kurzzeichen	Modulbezeichnung					
M1	Ich als Mentor/in im System Schule					
			ECTS-AP	Semester		
			8	1.		
Modulart						
Pflichtmodul	Wahlpflicht-modul	Wahl-modul	Basismodul	Aufbaumodul		
Ja	Nein	Nein	Ja	Nein		
Zugangsvoraussetzungen						
BILDUNGSZIELE						
Die Studierenden						
<ul style="list-style-type: none"> • schaffen mit Unterstützung der Lehrgangsleitung ein sicheres Lernklima für die gemeinsame Lehrgangsarbeit. • können Gruppenprozesse der LG-Gruppe reflektieren und daraus Erkenntnisse für ihre Tätigkeit an der Schule als Lehrende und Mentor/in ziehen. • kennen die rechtlichen Grundlagen ihrer Tätigkeit als Mentor/in. • erarbeiten, reflektieren, erweitern den Rollenbegriff, die Aufgaben und Funktionen von Mentor/in und Mentee. • kennen erfolgreiche Ansätze von Mentoringprogrammen. • kennen die Phasen von Mentoring und können den Beginn einer Mentoringbeziehung planen und methodisch gestalten. • setzen sich mit Schule als System und dessen Wirkkräften sowie dessen zentralen Akteuren und Akteurinnen auseinander. • kennen mehrere Coaching- und Beratungsmodelle und Methoden, die für die Tätigkeit als Mentor/in hilfreich sein können. • bilden Peergruppen zum vertiefenden Austausch, als Lern- und Unterstützungsgruppe, zur Intervention. • arbeiten individuell an ihren persönlichen Zielen. 						
BILDUNGSINHALTE						
Überblick Hochschullehrgang						
<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zum Hochschullehrgang, Struktur und Ablauf des Hochschullehrgangs, handelnde Personen 						

- Entwicklungsportfolio incl. persönliche Lehrgangsziele
- Peergruppen

Rechtliche Grundlagen

- Gesetzliche Rahmenbedingungen der Tätigkeit als Mentor/in
- Information über PädagogInnenbildung NEU incl. Induktionsphase, Dienstverhältnis der zukünftigen Mentees

Mentoring

- Zusammenfassung der aktuellen Debatte um die Profession von Lehrerbildner/innen
- Best-Practice-Analyse von Mentoringmodellen als strukturiertes berufliches Lernen
- Rolle, Aufgaben und Funktionen von zentralen Akteuren und Akteurinnen dieses Lernens: Mentor/in, Mentee, Schulleitung, Dienstgeber (LSR, Abt. Bildung) ...
- Mentor/in als pädagogische Führungskraft, „Geschichtenerzähler/in“, das Feuer der Begeisterung für den Lehrberuf weitergeben, reflexiver Ansatz, personenzentrierter Ansatz, äußere und innere Rahmenbedingungen, Mentor/in in den verschiedenen Schultypen – Differenz zur Tätigkeit Praktikumsbetreuer/in, begutachtender Kollege bzw. begutachtende Kollegin, überfachliches Mentoring, ...
- Mentee: innere und äußere Rahmenbedingungen, PädagogInnenbildung NEU, Realität und Lebensphasen von Junglehrern und Junglehrerinnen, Empowerment von Mentees, Realitäten in den verschiedenen Schultypen, ...
- Phasen der Mentor/in-Mentee-Beziehung mit besonderem Fokus auf Gestaltung des Beginns incl. Strukturierung von Mentoringvereinbarungen
- Lernbiografie als Reflexionsmethode für pädagogisch Tätige; Erstellung einer eigenen Lernbiografie incl. Transfer in die Tätigkeit als Mentor/in
- Einstellungen und Haltungen

Schule als System und dessen Wirkkräfte

- Systemische Betrachtung des Systems Schule und die zentralen Akteure und Akteurinnen (Stakeholder): Rollen, Aufgaben, Funktionen, Beziehungen, ...
- Veränderung dieses Systems durch PädagogInnenbildung NEU und neues Dienstrecht
- Schul- und Qualitätsentwicklung SQA/QIBB allgemein und Fokus auf Mentoring
- Reflexion und Analyse durch das Vorstellen der eigenen Schule für LG-Kollegen und -Kolleginnen
- Analyse des Gesamtsystems Schule, unterstützt durch den Besuch von mind. zwei Schulen (anderer Schultypen als des eigenen), Einsicht in Zugang und Methodik

Coaching, Beraten und Begleiten

- Modelle, Methoden und Settings der Beratung
- Perspektiven und Ebenen in der Beratung
- Rolle Coach bzw. Berater/in vs. Lehrer/in

ZERTIFIZIERBARE TEILKOMPETENZEN

Die Studierenden sind in der Lage ...

- die rechtlichen Grundlagen ihrer Tätigkeit als Mentor/in zu beschreiben.

- Rolle, Funktion und Aufgaben von Mentor/in und Mentee unter Bezug auf professionelle Standards darzustellen, eigene Haltungen und Einstellungen zu begründen und daraus eine konkrete Beschreibung ihrer zukünftigen Tätigkeit zu entwickeln.
- das System Schule, die Akteure und Akteurinnen und einige Möglichkeiten der Entwicklung von Schule darzustellen.
- Modelle, Funktionen, Methoden und Settings von Coaching und Beratung zu beschreiben sowie mehrere Methoden praktisch anzuwenden.

LITERATUR

- Arnold, K. Hascher, T., Messner, R., Niggli, A., Patry, J., Rahm, S. (2011): *Empowerment durch Schulpraktika*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Christof, E. (2009): *Bildungsprozessen auf der Spur: Das pädagogisch reflexive Interview*. Wien: Löcker.
- Delaney, Y.A. (2012). Research on Mentoring Language Teachers: Its Role in Language Education, in *Foreign Language Annals*, Vol. 45, No. 1, 184-202.
- Europäische Kommission (2010). *Entwicklung kohärenter und systemweiter Einführungsprogramme für Junglehrer: Ein Handbuch für politische Entscheidungsträger. Arbeitsdokument der Dienststellen der Europäischen Kommission*. Abgerufen von http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/school/doc/handbook0410_de.pdf (6.11.2016)
- Fischer, D. et al. (2008). *Improving School-Based Mentoring. A Handbook for Mentor-Trainers*. Münster, New York, München und Berlin: Waxmann. Kerry, T. & A.S. Mayes (Hg.) (1995): *Issues in Mentoring*. London: Routledge.
- Hericks, U. (2006). *Professionalisierung als Entwicklungsaufgabe: Rekonstruktion zur Berufseinstiegsphase von Lehrerinnen und Lehrern*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Höher, F. (2014). *Vernetztes Lernen im Mentoring – Eine Studie zur nachhaltigen Wirkung und Evaluation von Mentoring*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Holzinger, A. (2012): Generationenübergreifendes Lernen im berufsbiografischen Entwicklungsprozess von Lehrerinnen und Lehrern. In Österreichisches Zentrum für Begabtenförderung und Begabungsforschung (Hrsg.), *Potenziale intergenerationell entfalten und lebenslang entwickeln: Tagungsband zum ÖZBF-Symposium zum Tag der Talente*. (S. 105-114). Salzburg: Eigenverlag Österreichisches Zentrum für Begabtenförderung und Begabungsforschung
- Jarvis, P. (2002). *The Theory and Practice of Teaching*. Abingdon & New York: Routledge.
- Mertz, N. (2004). What's a Mentor, Anyway? In *Educational Administration Quarterly* Vol. 40, No. 4, 541-560.
- Oettler, J. (2009): *Rolle und Selbstverständnis der Mentoren in den Schulpraktischen Studien: Entwicklung einer Qualifikationsmaßnahme zur wissenschaftlichen Begleitung von Lehramtsstudenten*. Norderstedt: Books on Demand.
- Reich, K. (2009). *Lehrerbildung konstruktivistisch gestaltet: Wege in der Praxis für Referendare und Berufseinsteiger*. Weinheim: Beltz.
- Schmid, B., Haasen, N. (2011). *Einführung in das systemische Mentoring*. Heidelberg: Carl Auer Verlag.
- Stöger, H., Ziegler, A. & D. Schimke (Hrsg.) (2009). *Mentoring: Theoretische Hintergründe, empirische Befunde und praktische Anwendungen*. Lengerich: Pabst Science Publ.

- Teml, H., Teml, H. (2011). *Praxisberatung: Coaching und Mentoring in pädagogischen Ausbildungsfeldern*. Innsbruck, Wien, Bozen: Studien Verlag
- Terhart, E. (2001). *Lehrerberuf und Lehrerausbildung: Forschungsbefunde, Problemanalyse, Reformkonzepte*. Weinheim: Beltz.

LEHR- UND LERNMETHODEN

Input, Partner- und Gruppenarbeit, Diskussion, Reflexion, Lernbiografie, Portfolioarbeit, Experten- und Expertinnengespräche, Präsentationen, Schulbesuche

LEISTUNGSNACHWEISE

Einzelnachweise von Lehrveranstaltungen, Protokolle Schulbesuche, Protokolle Treffen der Peergruppen, Portfolio

SPRACHE(N)

Deutsch

Ich als Mentor/in im Schulsystem									
Modul 1		Modulbezeichnung							
LV-Nummer	LV-Bezeichnung	Sem	SFB	LV-Art	SSSt	PR	EF	SSA	ECTS-AP
7W1MENT01A	Ablauf und Anforderungen LG	1.	BW	SE	0,4	4,50	0,00	5,50	0,40
7W1MENT01B	Mentoring – ein guter Beginn	1.	FD	SE	0,4	4,50	0,00	5,50	0,40
7W1MENT01C	Rechtliche Grundlagen	1.	BW	SE	0,2	2,25	0,00	2,75	0,20
7W1MENT01D	Die Rolle des Mentors/der Mentorin	1.	BW	SE	2	22,50	0,00	27,50	2,00
7W1MENT01E	Best Practice Mentoring	1.	FD	SE	0,6	6,75	0,00	5,75	0,50
7W1MENT01F	Schule als System und dessen Wirkkräfte	1.	BW	SE	1,4	15,75	0,00	19,25	1,40
7W1MENT01G	Schulbesuche: Schule als System und deren Wirkkräfte	1.	PP	UE	0,6	6,75	0,00	8,25	0,60
7W1MENT01H	Coaching und Beratung	1.	BW	SE	2	22,50	0,00	27,50	2,00
7W1MENT01J	Entwicklung einer professionellen Lerngemeinschaft	1.	PP	UE	0,6	6,75	0,00	5,75	0,50
Summen	Modul 1	1.			8,2	92,25	0,00	107,75	8,00

2.7.2 Modul 2

Modulbeschreibung		Hochschullehrgang Mentoring		
Kurzzeichen	Modulbezeichnung			
M2	Unterricht wahrnehmen, zielgerichtet reflektieren und begleiten			
		ECTS-AP	Semester	
		8	2.	
Modulart				
Pflichtmodul	Wahlpflichtmodul	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
Ja	Nein	Nein	Ja	Nein
Zugangsvoraussetzungen				
BILDUNGSZIELE				
Die Studierenden				
<ul style="list-style-type: none"> • kennen und erproben Modelle, Methoden und Settings, um Gespräche zielgerichtet, situationsadäquat und wertschätzend zu führen. • setzen sich mit dem eigenen Professionsbewusstsein auseinander. • erweitern und reflektieren ihre Kompetenzen, Unterricht zu beobachten, zu analysieren und zu bewerten. • hospitieren und analysieren den Unterricht von mind. zwei anderen LG-TN aus einem gleichen Schwerpunktbereich ihrer Peergruppe. • analysieren und präsentieren bewährtes und innovatives Lehren und Lernen ihres Schultyps bzw. ihrer Unterrichtsdomäne. • erstellen gemeinsam eine „Checkliste zum praktischen Arbeiten an der Schule“ als Grundlage ihrer Arbeit mit den Mentees. • reflektieren ihre Rolle als Mentor/in mit Schwerpunkt auf den Besonderheiten in ihrem Schultyp. • setzen sich mit Modellen und Methoden von Reflexion auseinander. • arbeiten individuell an ihren persönlichen Zielen. 				
BILDUNGSINHALTE				
Gesprächsführung				
<ul style="list-style-type: none"> • Modelle, Methoden und Settings der wertschätzenden Gesprächsführung • Wirkung, Einsatz und Modelle von Feedback • Systemfeedback und Individualfeedback in SQA und QIBB • Kommunikation mit allen Schulpartnern z.B. KEL Gespräche • Erweitern des Repertoires der Kommunikation via digitale Medien 				

Professionsverständnis

- Domänen der Lehrer und Lehrerinnen-Professionalität, z.B. EPIK
- Ähnlichkeiten und Unterschiede in den unterschiedlichen Schultypen
- Verwaltung und Organisation von Schule incl. digitale Verwaltung z.B. WebUntis, Sokrates

Unterricht

- Beobachtung, Analyse, Bewertung
- Modelle und Methoden der Unterrichtsbeobachtung und Analyse für Hospitationen und Praktikumsrückmeldungen, Unterrichtsbewertung, Rahmen für Vorbereitung, Beobachtung und Bewertung eines Praktikanten oder einer Praktikantin incl. relevanter Instrumente wie Praktikumspass (SEK) o.Ä., pädagogische Diagnostik, Fehlerkultur
- Beobachtung, Analyse und Bewertung des eigenen Unterrichts und des Unterrichts der Kollegen und Kolleginnen durch Hospitationen innerhalb der eigenen Lerngemeinschaft
- Innovation und Bewährtes: kompetenzorientiertes Lernen und Lehren: aktueller Wissensstand, Best Practice der innovativen Unterrichtsgestaltung: begabungsförderliche Settings, Lernprozesse, Lerncoaching, Best Practice – fachlicher, überfachlicher und fächerübergreifender Unterricht, praktisches Arbeiten an der Schule, Unterrichten im Team, partizipative Teilhabe der Schüler und Schülerinnen an der Unterrichtsgestaltung

Reflexion

- Reflexionsmodelle und Methoden für Unterrichts- und Lehrsituationen
- Reflexion als Teil von Lernen und Lehren in der Mentoringpraxis
- Supervision – Modelle und Möglichkeiten

Wahl-LV aus dem eigenen Schwerpunktbereich

- zur Erweiterung der persönlichen Mentoringkompetenz (passend zum persönlichen LG-Ziel) in Absprache mit LG-Leitung

ZERTIFIZIERBARE TEILKOMPETENZEN

Die Studierenden sind in der Lage ...

- in Übungssituationen Coaching- und Beratungsgespräche dialogisch, zielgerichtet, situationsadäquat und wertschätzend zu führen.
- präzises, wertschätzendes und entwicklungsförderliches Feedback zu geben und verschiedene Formen von Feedback im Sinne von schulischer Qualitätsentwicklung zu planen.
- Coaching mit digitalen Instrumenten wie E-Coaching und E-Portfolio einzusetzen.
- ihr Verständnis von Unterricht zu erklären, mit zeitgemäßer Lehrer und Lehrerinnenbildung in Beziehung zu setzen und daraus ableitend Mentees im Aufbau von Unterrichtskompetenz zu unterstützen.
- Unterricht systematisch, kriteriengeleitet und fächerübergreifend zu beobachten, zu analysieren und zu bewerten sowie andere darin anzuleiten, dies zu tun.
- eine „Checkliste zum praktischen Arbeiten an der Schule“ als Grundlage ihrer Arbeit mit den Mentees zu erstellen.
- Reflexionsmodelle und Methoden zu benennen, Reflexionssituationen zu planen, zu gestalten und zu evaluieren.

LITERATUR

- Becker, G. (2011). *Unterricht planen: Handlungsorientierte Didaktik (Teil I)*. Weinheim: Beltz.
- Becker, G. (2008). *Unterricht durchführen: Handlungsorientierte Didaktik (Teil II)*. Weinheim: Beltz.
- Berger, R., Granzer, D., Looss, W. (Hrsg.) (2015). *Schule wirkt: Wie Schulleitungen und Lehrkräfte Hattie-Erkenntnisse optimal nutzen können*. Berlin: Cornelsen.
- Dubs, R. (2009). *Lehrerverhalten. Ein Beitrag zu Interaktion von Lehrenden und Lernenden im Unterricht*. Stuttgart: Steiner.
- Hericks, U. (2006). *Professionalisierung als Entwicklungsaufgabe: Rekonstruktion zur Berufseinstiegsphase von Lehrerinnen und Lehrern*. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Maier, U. (2012). *Lehr-Lernprozesse in der Schule: Studium: Allgemeindidaktische Kategorien für die Analyse und Gestaltung von Unterricht*. Bad Heilbrunn: UTB.
- Nitsche, P. (2009). *Nonverbales Klassenzimmermanagement: Strategien aus der Praxis für die Gruppe*, Untermeitingen: pearls of Learning Press.
- Schratz, M., Schrittmesser, I., Forthuber, P., Pahr, G., Paseka, A., Seel, A. (2008): Domänen der Lehrer/innen/professionalität: Rahmen einer kompetenzorientierten Lehrer/innen/bildung. In Kraler, C., Schratz, M. (Hrsg.): *Wissen erwerben, Kompetenzen entwickeln* (S. 123-138). Münster: Waxmann.
- Staedli, C. (2010). Die fünf Säulen der guten Unterrichtsvorbereitung. Das AVIVA-Modell für den kompetenzorientierten Unterricht. In Folio, Zeitschrift für Lehrpersonen in der Berufsbildung. Schaffhausen, Nr.6/2010, S. 20-23. Abgerufen von http://edudoc.ch/record/87665/files/0610_staedeli_d.pdf (6.11.2016)
- Suwelack, W. (2011): Lehren und Lernen im kompetenzorientierten Unterricht: Modellvorstellungen für die Praxis: Vom Kompetenzmodell zum Prozessmodell (»Lernfermenter«). Zeitschrift MNU 63/3 (15.4.2010) S. 176–182, Verlag Seeberger, Neuss. Abgerufen von http://www.studienseminar-koblenz.de/medien/lernfermenter/MNU_3_2010.pdf (6.11.2016)
- Unruh, T., Petersen, S. (2007). *Guter Unterricht: Praxishandbuch*. Lichtenau: AOL-Verlag.

LEHR- UND LERNMETHODEN

Input, Partner- und Gruppenarbeit, Diskussion, Reflexion, Portfolioarbeit, Experten- und Expertinnengespräche, Präsentationen, Hospitation, Schulbesuche

LEISTUNGSNACHWEISE

Einzelnachweise von Lehrveranstaltungen, Protokolle Treffen der Peergruppe, Protokolle Hospitationen, Protokoll persönliche Wahl LV, Portfolio

SPRACHE(N)

Deutsch

Unterricht beobachten, analysieren und bewerten									
Modul 2		Modulbezeichnung							
LV-Nummer	LV-Bezeichnung	Sem	SFB	LV-Art	SSt	PR	EF	SSA	ECTS-AP
7W1MENT02A	Gesprächsführung und Feedback	2.	BW	SE	2	22,50	0,00	27,50	2,00
7W1MENT02B	Professionsverständnis und Professionsbewusstsein als Lehrer/Lehrerin	2.	BW	SE	0,6	6,75	0,00	8,25	0,60
7W1MENT02C	Unterricht: Beobachtung, Analyse und Bewertung	2.	PP	SE	1,4	15,75	0,00	19,25	1,40
7W1MENT02D	Hospitationen innerhalb der professionellen Lerngemeinschaft: Unterricht: Beobachtung, Analyse und Bewertung	2.	PP	UE	1	11,25	0,00	13,75	1,00
7W1MENT02E	Unterricht: Innovation und Bewährtes	2.	FD	SE	1	11,25	0,00	13,75	1,00
7W1MENT02F	Reflexionssettings und Methoden	2.	BW	SE	1,4	15,75	0,00	19,25	1,40
7W1MENT02G	Gewählte persönliche Wunsch-LV aus dem eigenen Schwerpunktbereich	2.	FW	SE	0,6	6,75	0,00	8,25	0,60
Summen	Modul 2	2.			8	90,00	0,00	110,00	8,00

2.7.3 Modul 3

Modulbeschreibung		Hochschullehrgang Mentoring		
Kurzzeichen	Modulbezeichnung			
M3	Beratung und Prozesskompetenz			
		ECTS-AP	Semester	
		7	3.	
Modulart				
Pflichtmodul	Wahlpflichtmodul	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
Ja	Nein	Nein	Nein	Ja
Zugangsvoraussetzungen				
Abgeschlossene Module 1 und 2				
BILDUNGSZIELE				
<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • kennen lösungsorientierte Ansätze zur Konfliktbearbeitung und haben einige davon praktisch erlebt. • erweitern ihr Wissen und ihre Kompetenz, leitend mit Diversität in Gruppen umzugehen. • sind über die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit informiert. • können einen Mentoringprozess in der Schule einleiten, strukturieren, begleiten und beschreiben. • arbeiten als Mentor/in (planen, reflektieren und analysieren ihre Praxis alleine, in ihrer Peergruppe und in der LG-Gruppe). • üben die Beobachtung, Reflexion und Analyse von Prozessen und situationsgerechte, methodisch passende Interventionen. • können Lernpotentiale analysieren. • können Entwicklungsprofile erarbeiten, diese erläutern und Handlungsvorschläge unterbreiten. • kennen die Beurteilungskriterien für Vertragslehrern und Vertragslehrerinnen in der Induktionsphase. • arbeiten individuell an ihren persönlichen Zielen. 				
BILDUNGSINHALTE				
Konflikte und lösungsorientiertes Handeln				
<ul style="list-style-type: none"> • Systemische Betrachtung von Konflikt und Konfliktbearbeitung • Modelle und Methoden zur Bearbeitung von Konflikten, z.B. Methoden der systemischen Pädagogik, Council und Dialog, gewaltfreie Kommunikation ... • verbale und nonverbale Kommunikation in Konfliktsituationen 				

Umgang mit Unterschiedlichkeit

- Diversität von Menschen und Gruppen und deren Bedeutung für pädagogisch Handelnde mit Fokus auf die Arbeit als Mentor/in
- Schüler- und Schülerinnen- sowie Lehrer- und Lehrerinnengesundheit
- Diversität, Inklusion und Konflikt – Handlungsmöglichkeiten

Rechtliche Grundlagen

- Gesetzliche Rahmenbedingungen der Tätigkeit als Mentor/in – Update
- Information über PädagogInnenbildung NEU incl. Induktionsphase, Dienstverhältnis der zukünftigen Mentees – Update
- Mentor/in als Gutachter/in

Beratungs- und Prozesskompetenz

- Modelle und Methoden von Coaching und Beratung bei längeren Prozessen
- Wahrnehmen und Beschreiben von Entwicklungsprozessen
- Modelle und Methoden, Lernpotentiale zu erkennen, zu systematisieren, analysieren und bearbeitbar zu machen
- Entwicklungsprofile erstellen

Begutachten und Bewerten

- Betreuung von Praktika und Induktionsphase
- Mentor/in als begutachtender Kollege bzw. begutachtende Kollegin
- Vorgaben und Beurteilungskriterien des Dienstgebers (LSR-Tirol, Abt. Bildung) incl. Formulare etc.

Mentoringpraxis

- Rolle und Aufgaben eines/einer Mentor/in in der Praxis
- Erstellen von Praxisdokumentation und Mentoring-Falldokumentationen
- Best Practice Mentoring – Präsentation und Austausch in der LG-Gruppe

Wahl-LV: zur Erweiterung der persönlichen Mentoringkompetenz

- (passend zum persönlichen LG-Ziel) in Absprache mit LG-Leitung

ZERTIFIZIERBARE TEILKOMPETENZEN

Die Studierenden sind in der Lage ...

- Konflikt als Phänomen zu beschreiben und lösungsorientierte Methoden und Haltungen zu benennen.
- ihr eigenes Verständnis und Handeln im Zusammenhang mit dem Thema Diversität vor dem Hintergrund neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse einzuordnen, um dies mit Mentees reflektieren und diskutieren zu können.
- Phasen und Formen von längeren Coachingprozessen zu beschreiben, und können diese in die Praxis umsetzen.
- Erkenntnisse und Fragen im Zusammenhang mit den von ihnen geleiteten Mentoringprozessen an der Schule zu formulieren und zu evaluieren sowie nötige Veränderungen zu implementieren.
- Lernpotentiale zu analysieren und Entwicklungsprofile zu erstellen und diese für den/die Mentee entwicklungsförderlich und wertschätzend schriftlich und mündlich zu beschreiben.

LITERATUR

- Baldwin, C., Linnea A. (2014). Circle: Die Kraft des Kreises: Gespräche und Meetings inspirierend, schöpferisch und effektiv gestalten. Weinheim: Beltz Weiterbildung.
- Becker, G. (2008): *Soziale, moralische und demokratische Kompetenzen fördern: Ein Überblick über schulische Förderkonzepte*, Weinheim: Beltz.
- Leiprecht, R. (2008): Von Gender Mainstreaming und Interkultureller Öffnung zu Managing Diversity: Auf dem Weg zu einem gerechten Umgang mit sozialer Heterogenität als Normalfall in der Schule. *forum Lehrerfortbildung*, 42/2008, 8-15.
- Massing, P. (Hrsg.) (2010). *Gender und Diversity: Vielfalt verstehen und gestalten: Eine Einführung*. Schwalbach/Ts., Wochenschau Verlag.
- Perkhofer-Czapek, M. Potzmann, R. (2016): *Begleiten, Beraten und Coachen: Der Lehrberuf im Wandel*. Wiesbaden: Springer.
- Prengel, A. (2007). Diversity Education: Grundlagen und Probleme der Pädagogik der Vielfalt. In Krell, G., Riedmüller, B., Sieben, B., Vinz, D. (Hrsg.). *Diversity Studies: Grundlagen und disziplinäre Ansätze* (S. 49-67). Frankfurt a.M., New York, Campus.
- Rademacher, H. (Hrsg.) (2013): *Leitfaden konstruktive Konfliktbearbeitung und Mediation: Für eine veränderte Schulkultur*. Schwalbach: Wochenschauverlag.
- Rosenberg, M. (2003): *Gewaltfreie Kommunikation. Aufrichtig und einfühlsam miteinander sprechen: Neue Wege in der Mediation und im Umgang mit Konflikten*. Paderborn: Junferman.
- Wingels, R. (2007). Diversity Mentoring: Unterschiede erkennen, die einen Unterschied machen. In Koall, I., Bruchhagen, V., Höher, F. (Hrsg.). *Diversity outlooks: Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung* (S. 523-532). Münster: LIT.
- Zimmermann, J., Coyle, V. (2010). *Der große Rat: Das Council – mit dem Herzen hören und sprechen, den Kreis erweitern*. Freiburg: Arbor Verlag.

LEHR- UND LERNMETHODEN

Input, Partner- und Gruppenarbeit, Diskussion, Reflexion, Portfolioarbeit, Experten- und Expertinnengespräche, Präsentationen

LEISTUNGSNACHWEISE

Einzelnachweise von Lehrveranstaltungen, Protokolle Treffen der Peergruppe, Protokoll persönliche Wahl LV, Portfolio, Falldokumentation

SPRACHE(N)

Deutsch

Beratungs- und Prozesskompetenz									
Modul 3		Modulbezeichnung							
LV-Nummer	LV-Bezeichnung	Sem	SFB	LV-Art	SSt	PR	EF	SSA	ECTS-AP
7W1MENT03A	Konflikte und lösungsorientiertes Handeln	3.	BW	SE	1	11,25	0,00	13,75	1,00
7W1MENT03B	Umgang mit Unterschiedlichkeit	3.	FD	SE	0,8	9,00	0,00	8,50	0,70
7W1MENT03C	Rechtliche Grundlagen 2	3.	BW	SE	0,2	2,25	0,00	2,75	0,20
7W1MENT03D	Beratungs- und Prozesskompetenz	3.	BW	SE	1,6	18,00	0,00	17,00	1,40
7W1MENT03E	Begutachten und Bewerten	3.	BW	SE	1	11,25	0,00	13,75	1,00
7W1MENT03F	Mentoringpraxis	3.	PP	UE	1	11,25	0,00	13,75	1,00
7W1MENT03G	Reflexion der Mentoringpraxis	3.	PP	UE	0,8	9,00	0,00	8,50	0,70
7W1MENT03H	Professionelle Lerngemeinschaft: Reflexion der Mentoringpraxis im Schwerpunktbereich	3.	PP	UE	0,6	6,75	0,00	5,75	0,50
7W1MENT03J	Gewählte persönliche Wunsch-LV	3.	FD	SE	0,6	6,75	0,00	5,75	0,50
Summen	Modul 2	3.			7,6	85,50	0,00	89,50	7,00

2.7.4 Modul 4

Modulbeschreibung		Hochschullehrgang Mentoring		
Kurzzeichen	Modulbezeichnung			
M4	Reflexion und Dokumentation			
		ECTS-AP	Semester	
		7	4.	
Modulart				
Pflichtmodul	Wahlpflichtmodul	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
Ja	Nein	Nein	Nein	Ja
Zugangsvoraussetzungen für die Teilnahme am Modul				
Abgeschlossene Module 1 und 2				
BILDUNGSZIELE				
<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> erweitern ihr Wissen und ihre Kompetenz, mit Themen der Gesundheit und Erziehung umzugehen und kennen das Netzwerk von unterstützenden Einrichtungen. arbeiten als Mentor/in (planen, reflektieren und analysieren ihre Praxis alleine, in ihrer Peergruppe und der LG-Gruppe). können ein Gutachten über ihre Mentees laut Vorgabe des Dienstgebers (LSR-Tirol, Abt. Bildung) zeitgerecht erstellen. reflektieren die Phasen von Mentoring und können den Abschluss einer Mentoringbeziehung planen und methodisch gestalten. arbeiten individuell an ihren persönlichen Zielen. schließen die Arbeit an ihrem Entwicklungsportfolio ab und präsentieren die zentralen Erkenntnisse daraus. schließen die Beschreibung der Falldokumentation ab und diskutieren diese in der LG-Gruppe. reflektieren ihre Praxis, mit dem Ziel, Handlungsanweisungen für die eigene zukünftige Tätigkeit zu erstellen, sowie eine Empfehlung für andere Mentoren und Mentorinnen zu geben. präsentieren Ergebnisse und Erkenntnisse in einer Abschluss-Veranstaltung. 				
BILDUNGSINHALTE				
Beratungs- und Prozesskompetenz				
<ul style="list-style-type: none"> Beratung zu Themen wie Schüler- und Schülerinnen Gesundheit, Erziehung, Schulkarriere incl. relevanter Einrichtungen und Netzwerke 				

Mentoringpraxis

- Möglichkeiten und Herausforderungen von längeren Begleitungsprozessen
- Abschluss von Beratungs- und Coachingprozessen mit Schwerpunkt auf Abschluss von Mentoring in der Schule
- Erstellen und Diskussion einer Bewertung an Hand der Vorgaben und Beurteilungskriterien des Dienstgebers (LSR Tirol – Abt. Bildung)
- Interventionsmöglichkeiten bei drohender schlechter Beurteilung
- Kooperation und Kommunikation mit Schulleitung

Reflexion der Mentoringpraxis

- Auswahl und Präsentation von Fallbeispielen, Materialien und Methoden allgemein und schultyp- bzw. schwerpunktspezifisch
- Erarbeiten von Haltungs- und Handlungsvorschlägen für die kommende Praxis

Wahl-LV: zur Erweiterung der Mentoringkompetenz

- nach Wunsch der Gruppe in Absprache mit LG-Leitung

Lehrgangsreflexion

- Abschlussveranstaltung
- Bedeutung und Würdigung des Abschlusses
- Präsentation zentraler Erkenntnisse aus dem eigenen Entwicklungsportfolio und der Auseinandersetzung mit den persönlichen Lehrgangsziele, Präsentation und Diskussion einer Falldokumentation, Präsentation der Haltungs- und Handlungsvorschläge für zukünftige Mentoren und Mentorinnen

ZERTIFIZIERBARE TEILKOMPETENZEN

Die Studierenden sind in der Lage...

- mit Themen der Gesundheit und Erziehung umzugehen, und kennen das Netzwerk von unterstützenden Einrichtungen.
- als Mentor/in zu arbeiten (planen, reflektieren und analysieren ihre Praxis alleine, in ihrer Peergruppe und der LG-Gruppe).
- ein Gutachten über ihre Mentees laut Vorgabe des Dienstgebers (LSR-Tirol, Abt. Bildung) zeitgerecht zu erstellen.
- die Phasen von Mentoring zu reflektieren und den Abschluss einer Mentoringbeziehung zu planen und methodisch zu gestalten.
- basierend auf theoretischer und praktischer Auseinandersetzung relevante zentrale Erkenntnisse für die eigene weitere Mentoringtätigkeit sowie als Empfehlung für Kollegen und Kolleginnen zu formulieren und zu präsentieren.

LITERATUR

- Krieg M., Kreis A. (2014). Reflexion in Mentoringgesprächen – ein Mythos? *Zeitschrift für Hochschulentwicklung ZFHE* Jg.9/Nr.1, 103-117.
- Wandeler C., Nelson F. (2015). Eine Landkarte zur reflexiven Praxis für Mentoren und Mentees. In Willinger C., Trautwein U. (Hrsg.) (2015). *Zwischen Theorie und Praxis – Ansprüche in der Lehrer(innen)bildung – Festschrift zum 65. Geburtstag von Alois Niggli*. Münster: Waxmann.

LEHR- UND LERNMETHODEN
Input, Partner- und Gruppenarbeit, Diskussion, Reflexion, Portfolioarbeit, Präsentationen
LEISTUNGSNACHWEISE
Einzelnachweise von Lehrveranstaltungen, Protokolle der Treffen der Peergruppe, Präsentation zentraler Erkenntnisse aus Portfolio, Präsentation und Diskussion der Falldokumentation
SPRACHE(N)
Deutsch

Reflexion und Dokumentation									
Modul 4		Modulbezeichnung							
LV-Nummer	LV-Bezeichnung	Sem	SFB	LV-Art	SSt	PR	EF	SSA	ECTS-AP
7W1MENT04A	Beratungs- und Prozesskompetenz II	4.	BW	SE	1,4	15,75	0,00	19,25	1,40
7W1MENT04B	Mentoringpraxis	4.	PP	UE	1	11,25	0,00	13,75	1,00
7W1MENT04C	Reflexion der Mentoringpraxis	4.	PP	UE	0,8	9,00	0,00	11,00	0,80
7W1MENT04D	Professionelle Lerngemeinschaft: Reflexion der Mentoringpraxis im Schwerpunktbereich	4.	PP	UE	0,6	6,75	0,00	8,25	0,60
7W1MENT04E	Mentoring – ein guter Abschluss	4.	FD	SE	0,6	6,75	0,00	8,25	0,60
7W1MENT04F	Gewählte Gruppen LV	4.	BW	SE	1	11,25	0,00	13,75	1,00
7W1MENT04G	LG-Reflexion	4.	BW	SE	0,4	4,50	0,00	5,50	0,40
7W1MENT04H	Abschluss	4.	BW	SE	1,2	13,50	0,00	16,50	1,20
Summen	Modul 2	4.			7	78,75	0,00	96,25	7,00

3 PRÜFUNGSORDNUNG

Zusätzlich zu dieser Prüfungsordnung sind die Angaben zu den erforderlichen Leistungsnachweisen in den Modulbeschreibungen und Lehrveranstaltungsbeschreibungen zu beachten.

3.1 Geltungsbereich

Diese Prüfungsordnung gilt für den Hochschullehrgang „Mentoring: Berufseinstieg professionell begleiten“ an der Pädagogischen Hochschule Tirol unter Bedachtnahme des Hochschulgesetzes (HG 2005 idgF).

3.2 Lehrveranstaltungen und Leistungsüberprüfung

Die Prüfungsanforderungen der Lehrveranstaltungen in den Modulen sind für das jeweilige Modul bzw. den Hochschullehrgang hinsichtlich der gültigen Kompetenzen abgestimmt. Die Arten der Leistungsfeststellung lassen eine differenzierte Einschätzung der Kompetenzentwicklung der einzelnen Studierenden zu.

Die Studierenden werden von der Lehrveranstaltungsleitung zu Beginn der Lehrveranstaltung über das Konzept der Lehrveranstaltung sowie über die Inhalte, die Methoden und die Beurteilungsform, die Beurteilungskriterien und die Beurteilungsmaßstäbe der Leistungsüberprüfung informiert.

Studierende, denen eine Behinderung nachweislich die Ablegung der Prüfung in der vorgeschriebenen Methode unmöglich macht, haben das Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode, wenn der Inhalt und die Anforderungen der Prüfung durch eine abweichende Methode nicht beeinträchtigt werden (§ 63 Abs. 1 Z 11 HG 2005 idgF).

3.3 Art und Methode der Leistungsnachweise

Der erfolgreiche Abschluss einer Lehrveranstaltung kann durch eine mündliche, schriftliche oder elektronische Leistungsüberprüfung erfolgen.

Ein Modul gilt als abgeschlossen, wenn alle Lehrveranstaltungen positiv absolviert und beurteilt wurden und die individuelle Entwicklung in der Entwicklungsdokumentation festgehalten wurde.

3.3.1 Portfolio

- Modul 1: Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen erstellen eine Lernbiografie und dokumentieren die in die Mentoringpraxis transferierbaren Erkenntnisse. Wesentliche Erkenntnisse aus den Schulbesuchen in mindestens zwei Schulen anderen Schultyps und aus den Arbeitsaufträgen für die Peergruppen werden reflektiert und dokumentiert, der Ablauf der Treffen wird protokolliert. Reflexion der Coaching- und Beratungsinputs.
- Modul 2: Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen hospitieren den Unterricht von mindestens zwei Kollegen und Kolleginnen des gleichen Schwerpunktbereiches. Die Dokumentation der Erkenntnisse aus der Reflexion und Analyse sowie die Vorschläge für den Transfer der Erkenntnisse in die eigene Tätigkeit sind Teil des Portfolios.

Arbeitsaufträge für die Peergruppen werden reflektiert und dokumentiert, der Ablauf der Treffen wird protokolliert. Reflexion der Inputs zu Gesprächsführung und Reflexion.

- Modul 3: Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen planen ihre konkrete Mentoringtätigkeit, reflektieren und analysieren ihre Tätigkeit.

Arbeitsaufträge für die Peergruppen werden reflektiert und dokumentiert, der Ablauf der Treffen wird protokolliert.

Reflexion der Inputs zu Konflikt und Diversität.

- Modul 4: Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen reflektieren und analysieren ihre Mentoringpraxis.

Arbeitsaufträge für die Peergruppen werden reflektiert und dokumentiert, Ablauf der Treffen protokolliert.

Zusammenschau und Abschluss der Portfolioarbeit und Präsentation der zentralen Lernerkenntnisse in der Lehrgangsgruppe.

3.3.2 Falldokumentation

- In den Modulen 3 und 4 erstellen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen eine Falldokumentation ihrer eigenen Mentoringpraxis, die als Grundlage für persönliche Reflexion und Analyse sowie für Reflexion und Analyse in der Peergruppe und der Lehrgangsgruppe Verwendung findet.

Der Leistungsnachweis ist dann erbracht, wenn das vollständige Portfolio und die Praxisdokumentation in einfacher elektronischer Ausfertigung als PDF-Datei und in einfacher schriftlicher Form der Lehrgangskoordinatorin/dem Lehrgangskoordinator übermittelt wurde, alle weiteren in den Lehrveranstaltungen zu bewerkstellenden Arbeitsaufträge erfüllt wurden und die Präsentation des Portfolios sowie der Praxisdokumentation in den Reflexionsseminaren und der Abschlussveranstaltung erfolgt ist. Ein vorher definierter Teil des Portfolios wird allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern zur weiteren Verwendung zur Verfügung gestellt.

Abgabetermine sind so festzulegen, dass den Studierenden die Einhaltung der festgelegten Studiendauer ermöglicht wird.

3.4 Feststellung und Beurteilung des Studienerfolgs

3.4.1 Grundlagen für die Leistungsbeurteilung

Grundlage für die Leistungsbeurteilung sind die Anforderungen des Curriculums unter Berücksichtigung der in den Modulen bzw. Lehrveranstaltungen ausgewiesenen Lernergebnisse/Kompetenzen.

Die Leistungsfeststellung kann je nach Festlegung in den einzelnen Modulanforderungen/Lehrveranstaltungsanforderungen durch Beobachtung der Leistungen in den einzelnen Lehrveranstaltungen, durch Kontrolle der Erfüllung von Arbeitsaufträgen, durch Beurteilung von Seminar-, Abschlussarbeiten, Portfolios etc. und/oder durch mündliche, schriftliche und elektronische Prüfungen im Sinne dieser Prüfungsordnung erfolgen. (prüfungsimmanent)

Eine differenzierte Rückmeldung über die erbrachten Leistungen an die Studierenden muss gewährleistet sein.

3.4.2 Kriterien für die Leistungsbeurteilung

Der positive Erfolg von Prüfungen oder anderer Leistungsfeststellungen ist dann gegeben, wenn der überwiegende Teil der in den Lehrveranstaltungen/Modulen beschriebenen Anforderungen in den wesentlichen Bereichen überwiegend erfüllt wird.

Als Beurteilungsform können entweder Beurteilungen nach der fünfteiligen Notenskala erfolgen oder davon abweichend kann auch die Beurteilungsform „mit Erfolg teilgenommen“ bzw. „ohne Erfolg teilgenommen“ gewählt werden (§ 43 Abs 2 HG 2005 idgF.)

Die Lehrveranstaltungsleiterin/der Lehrveranstaltungsleiter haben die Studierenden zu Beginn der Lehrveranstaltung nachweislich über die Beurteilungsform, die Beurteilungskriterien und die Beurteilungsmaßstäbe der Lehrveranstaltungsüberprüfung zu informieren.

Bei der Leistungsbeurteilung muss sichergestellt sein, dass Studierende durch diese eine individuelle Rückmeldung über ihre Leistung erhalten. Während die fünfteilige Notenskala eine solche Rückmeldung anhand der Normen für die einzelnen Beurteilungsstufen gewährleistet, muss bei der Beurteilung durch „mit/ohne Erfolg teilgenommen“ eine geeignete Form der Rückmeldung miteinbezogen werden.

Abgabe-, Präsentations- und Prüfungstermine sind so festzulegen, dass den Studierenden die Einhaltung der festgelegten Studiendauer ermöglicht wird.

3.5 Wiederholung von Prüfungen

Die Studierenden sind berechtigt, negativ beurteilte Prüfungen dreimal zu wiederholen. Auf die Zahl der zulässigen Prüfungsantritte sind alle Antritte für dieselbe Prüfung an derselben Pädagogischen Hochschule anzurechnen. Die dritte Wiederholung hat als kommissionelle Prüfung zu erfolgen. Auf Antrag der oder des Studierenden gilt dies auch für die zweite Wiederholung (§ 43a. Abs. 2 und 3 HG 2005 idgF).

Die Lehrveranstaltungsleiterin/der Lehrveranstaltungsleiter muss dem Sorge tragen und entsprechende Abgabefristen/Prüfungstermine festlegen.

Die Studierenden sind gem. § 43 a HG 2005 idgF berechtigt, positiv beurteilte Prüfungen bis zwölf Monate nach der Ablegung, jedoch längstens bis zum Abschluss des betreffenden Studiums einmal zu wiederholen. Die positiv beurteilte Prüfung wird mit dem Antreten zur Wiederholungsprüfung nichtig (§ 43a. Abs. 1 HG 2005 idgF).

3.6 Form der Beurteilung

Mit Erfolg teilgenommen:

Eine positive Beurteilung mittels „mit Erfolg teilgenommen“ erfolgt, wenn die in den Modulen beschriebenen Anforderungen in den wesentlichen Bereichen überwiegend erfüllt werden.

Ohne Erfolg teilgenommen:

Die negative Beurteilung „ohne Erfolg teilgenommen“ erfolgt dann, wenn Leistungen die Erfordernisse für eine Beurteilung „mit Erfolg teilgenommen“ nicht erfüllen.

3.7 Rechtsschutz bei Prüfungen und Nichtigerklärung von Beurteilungen

Betreffend den Rechtsschutz bei Prüfungen gilt § 44 HG 2005 idgF.

Betreffend die Nichtigerklärung von Beurteilungen gilt § 45 HG 2005 idgF.

3.8 Abschluss und Zertifizierung

Der Hochschullehrgang ist beendet, wenn alle Lehrveranstaltungen und Module und allfällig erforderliche Abschlussarbeiten positiv beurteilt sind.

Die Höchststudiendauer für den Hochschullehrgang Mentoring beträgt sechs Semester. Vgl. dazu § 39 Abs. 6 HG 2005 idgF.

Gemäß § 61 Abs. 1 Z6 HG 2005 idgF erlischt die Zulassung, wenn die festgelegte Höchststudiendauer überschritten wird.

Der erfolgreiche Abschluss des Hochschullehrganges wird durch ein studienabschließendes Zeugnis bescheinigt.

3.9 Inkrafttreten

Dieses Curriculum gilt für den Hochschullehrgang „Mentoring: Berufseinstieg professionell begleiten“ und tritt frühestens mit Wintersemester 2018/19 in Kraft.

4 ANGABEN ZUM CURRICULUM

4.1 Beabsichtigter Start

Wintersemester 2018/19

4.2 Version

HLG Mentoring Adaptierung Juni 2018

4.3 Zuordnung

Der Hochschullehrgang „Mentoring – Berufseinstieg professionell begleiten“ ist eine berufsbegleitende Professionalisierung und dem öffentlich-rechtlichen Bereich zugeordnet.