

MITTEILUNGSBLATT

DER

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Internet: <http://www.uibk.ac.at/c101/mitteilungsblatt>

Studienjahr 2000/2001

Ausgegeben am 23. Juli 2001

40. Stück

733. Universitätslehrgang für pädagogische MitarbeiterInnen in der Weiterbildung – Modul II (Aufstockung)

733. Universitätslehrgang für pädagogische MitarbeiterInnen in der Weiterbildung – Modul II (Aufstockung)

Verlautbarung des Unterrichtsplanes für den „Universitätslehrgang für pädagogische MitarbeiterInnen in der Weiterbildung – Modul II (Aufstockung) – Master-Lehrgang“

Das Fakultätskollegium der Geisteswissenschaftlichen Fakultät hat in seiner Sitzung am 9. März 2001 den Unterrichts- und Prüfungsplan für den „Universitätslehrgang für pädagogische MitarbeiterInnen in der Weiterbildung - Modul II (Aufstockung) – Master-Lehrgang“ für das Studienjahr 2001/2002 genehmigt.

Universitätslehrgang (Master-Lehrgang) für pädagogische MitarbeiterInnen in der Weiterbildung 2001/2002

Geisteswissenschaftliche Fakultät der Universität Innsbruck Autonome Provinz Bozen-Südtirol Land Tirol

Inhalt

1. Aufbaulehrgang „Master of Advanced Studies,,:
Charakter des Studienangebotes und Rechtsträgerschaft
2. Für AbsolventInnen bisheriger Universitätslehrgänge:
Zielgruppe und Zulassungsvoraussetzungen
3. Zukunft, Bildung, Lernen:
Zielsetzung des Master-Lehrgangs
 - 3.1. Qualität durch Professionalität:
Leitvorstellung und Gesamtziel
 - 3.2. Lernkultur:
Zum Hintergrundverständnis des Lernens in der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung
 - 3.3. Professionalität:
Zum Hintergrundverständnis der Tätigkeit in der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung
 - 3.4 Institutionalität:
Zum Hintergrundverständnis der Funktion von Einrichtungen in der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung
 - 3.5. Differenzierung, Generalisierung, Integration:
Die Lernziele des Master-Lehrgangs
4. Wechselwirkungen erschließen und als Lernraum nutzen:
Didaktik und Methodik
5. Lern- und Studienorganisation:
Dauer und inhaltliche Module
6. Qualifikationsnachweise und Prüfungsordnung
Prüfung als Lernprozess

1. *Aufbaulehrgang „Master of Advanced Studies“ (Modul II):*

Charakter des Studienangebotes und Rechtsträgerschaft

Gemäß § 26,1 UniStG 1997 (Österreichisches Universitätsstudien-gesetz 1997, in der derzeit gültigen Fassung), wird im Wintersemester 2001/2002 und im Sommersemester 2002 an der Geisteswissenschaftlichen Fakultät der Universität Innsbruck ein Universitätslehrgang für pädagogische MitarbeiterInnen in der Weiterbildung eingerichtet, der auf der Basis eines bereits absolvierten viersemestrigen Universitätslehrganges (§ 26,3 UniStG 1997) durch ein zweisemestriges Studium die Möglichkeit bietet, den Titel „Master of Advanced Studies“ zu erwerben.

Rechtsträger ist die Geisteswissenschaftliche Fakultät der Universität Innsbruck (Institut für Lehrerinnenbildung und Schulforschung) und die Erwachsenenbildung/Weiterbildung von Süd- und Nordtirol, vertreten durch die Autonome Provinz Bozen-Südtirol (Amt für Weiterbildung) und das Land Tirol, vertreten durch das Tiroler Bildungsinstitut - Grillhof.

2. *Für AbsolventInnen bisheriger Universitätslehrgänge:*

Zielgruppe und Zulassungsvoraussetzungen

Das Studienangebot richtet sich – seinem Charakter als Aufbaulehrgang (Modul II) entsprechend – an die Absolventinnen und Absolventen der viersemestrigen Universitätslehrgänge, die

a) Mai 1996 - Februar 1998

b) Juni 1998 - Juni 2000

von den in Kp. 1 genannten Kooperationspartnern durchgeführt worden sind.

Zulassungsvoraussetzung ist - über die für den bereits absolvierten Universitätslehrgang hinaus nachgewiesenen und überprüften Voraussetzungen (abgeschlossene Berufsausbildung, Berufserfahrung, Erfahrung in der Arbeit mit Gruppen, Grundrepertoire an Weiterbildungstätigkeiten, Berufstätigkeit während des ULG) - der ordnungsgemäße Abschluss eines der in Abschnitt (a) oder (b) nachgewiesenen Universitätslehrgänge sowie gemäß UniStG § 26(1) eines facheinschlägigen Diplomstudiums oder eines gleichwärtigen Studiums oder einer vergleichbaren Qualifikation.

In Zweifelsfällen entscheidet die Lehrgangsleitung.

3. *Zukunft, Bildung, Lernen:*

Zielsetzung des Master-Lehrgangs, Modul II

3.1 Qualität durch Professionalität:

Leitvorstellung und Gesamtziel

Der Aufbaulehrgang folgt der Leitvorstellung, wonach die TeilnehmerInnen bewährte Berufserfahrungen vor dem Hintergrund größtenteils akademischer Ausbildungen (Studienrichtungen Theologie, Pädagogik, Religionspädagogik, Wirtschaftspädagogik, Germanistik, Anglistik, Romanistik, Philosophie, Psychologie, Politikwissenschaft, Geschichte, Betriebswirtschaft, Rechtswissenschaft, Biologie, Meteorologie, Geophysik) und zusätzlich erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten (durch erfolgreiche Absolvierung eines grundlegenden Universitätslehrgangs) mit einem aufbauenden Master-Lehrgang verknüpfen.

Diese Verbindung lässt eine Vertiefung der vorhandenen Kompetenzen, eine Differenzierung der erworbenen Qualifikationen und eine Förderung der Qualität von Weiterbildung durch Stärkung ihrer Professionalität erwarten.

Aus dieser Leitvorstellung erwächst die Notwendigkeit einer Integration der individuellen Professionalitätsentwicklung mit der Qualitäts- Organisationsentwicklung im je eigenen Tätigkeitsfeld. Dies wiederum hat Konsequenzen für die Lernziele, die Studien- und Lernorganisation und die Didaktik.

3.2 Lernkultur:

Zum Hintergrundverständnis des Lernens in der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung

Der Konzeption des Master-Lehrgang liegt ein Verständnis von Erwachsenen- bzw. Weiterbildung zugrunde, wonach den Menschen Möglichkeiten eröffnet werden sollen, durch Lernen und Bildung Herausforderungen anzugehen, die in wachsendem Maße das persönliche Leben im Privatbereich und Beruf, im Nahraum von Nachbarschaft und Gemeinde, aber auch in der weiteren Öffentlichkeit von Gesellschaft, Wirtschaft und Politik bestimmen.

Dass solche Herausforderungen weltweite Dimensionen haben, darüber besteht Übereinstimmung. So werden angesichts umfassender Veränderungen z. B. neue Formen des Zusammenlebens, des Wirtschaftens, des politischen Handelns benötigt (vgl. die verbreiteten Zukunftsforen, den jährlichen Weltwirtschaftsgipfel in Davos usw.). Dabei ist das Neue, das gebraucht wird, weithin noch nicht bekannt, sondern vielfach erst zu entwickeln, zu erarbeiten und zu erfinden. Es kann also nicht ohne weiteres in Gestalt von gegenstandsbezogenen „Lernzielen“, curricular erfasst werden. Vielmehr gilt es, in der Weiterbildung Lernen in einer Weise zu gestalten und zu fördern, die ausgerichtet ist

- zum einen an bestimmten Ergebnissen (z. B. etwas ganz Bestimmtes wissen, eine ganz bestimmte Qualifikation haben), die im Rahmen von Planung definiert werden und die es dann zu verwirklichen gilt (mit Hilfe eines zugeordneten methodischen Arrangements),
- zum anderen aber auch und vermehrt am Lernen selbst als einem offenen Prozess, der natürlich ebenfalls zu Ergebnissen führt, diese aber aus sich heraus schafft, prüft, gegebenenfalls verwirft oder weiter entwickelt.

Vor allem die letztgenannte Ausrichtung ist deutlich *zukunftsorientiert*, weil sie *zukunfts offen* ist.

Ein wesentliches Kennzeichen einer solchen Lernkultur besteht darin, dass sie in einem umfänglichen Teil ihrer Aktivitäten

- nicht nur vorab definierte Ergebnisse festlegt, die zu erreichen sind (= die klassischen Veranstaltungsformen der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung),
- sondern auch Räume eröffnet, in denen von den Erwachsenen lernend neue Lösungen entwickelt und erfunden werden.

In diesem Vorgang werden zukunftsbezogene und -sichernde Fähigkeiten und Kenntnisse im Sinne von Kompetenzen erworben und trainiert. Diese Lernkultur setzt in starkem Maße bei den Ressourcen und Potentialen der Erwachsenen an. Sie geht davon aus, dass Erwachsene Möglichkeiten des Erkennens und Handelns haben, die aus Lebenslauf und Lebenserfahrung hervorgehen (biographisches Moment) und die im individuellen und gemeinsamen Lernen aufgenommen, überprüft und weiter entwickelt werden. Ein so verstandenes und gefördertes Lernen Erwachsener hat folgende Kennzeichen: Es ist

- * entwickelnd und erfindend,
- * problemlösend,
- * vernetzend

(d.h. verschiedene individuelle und gesellschaftliche Lebensäußerungen, aber auch Wissensgebiete und Fachdisziplinen wechselseitig verknüpfend),

- * ganzheitlich

(d. h. verstandesmäßige, gefühlsbezogene, soziale und handlungsgerichtete Personanteile einbeziehend),

* lebensbegleitend,

* reflexiv

(d. h. das eigene Lernen als solches wahrnehmend und gestaltend),

* Freude fördernd am Hinzugewinnen von Kenntnissen und Fähigkeiten, an der Erweiterung und Veränderung von Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmöglichkeiten.

Sich auf den Lernprozess selbst zu beziehen, heißt auch, das tatsächlich geschehende Alltagslernen zu sehen und ernst zu nehmen: jene Lernvorgänge, die allenthalben und dauernd geschehen, indem Menschen etwas, was sie noch nicht kennen, sich aneignen, um es dann zu wissen und zu können. Sie tun dies aus eigener Neugier, aus Freude an der Erweiterung ihrer Denk-, Handlungs- und Lebensmöglichkeiten (vgl. den Umgang mit neuen Produkten), aber möglicherweise auch aus akzeptierter Notwendigkeit.

Eine so verstandene Lernkultur zielt auf Kompetenzen, die dem Menschen helfen, über die konkrete Einzelsituation hinaus unterschiedliche Situationen und Handlungsfelder zu erschließen und zu gestalten. Gemeint sind:

* Selbstkompetenz

(Kenntnisse und Fähigkeiten, die es ermöglichen, sich mit neuen Lebenssituationen auseinander zu setzen);

* Sozialkompetenz

(Kenntnisse und Fähigkeiten, Beziehungen zwischen Menschen unter Einschluss der eigenen Person wahrzunehmen und zu gestalten);

* Sachkompetenz

(Kenntnisse und Fähigkeiten im Blick auf Art und Typik von Wissensbereichen sowie auf Möglichkeiten des Zugriffs und der Erschließung);

* Schnittmengenkompetenz

(Kenntnisse und Fähigkeiten für die Zusammenschau einander entsprechender, sich überschneidender oder gar gemeinsamer Fragestellungen und Themen in unterschiedlichen Lebens- und Gesellschaftsbereichen [vgl. z. B. den Sinnaspekt in den gegenwärtigen „Kulturen“, von Popmusik;

* Methodenkompetenz

(Kenntnisse und Fähigkeiten im Blick auf Entwicklung und Gestaltung von Handlungsabläufen und Strukturen);

* Medienkompetenz

(Kenntnisse und Fähigkeiten zur Nutzung und Gestaltung von Medien einschließlich der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, wobei in einer tatsächlich neuen Lernkultur diese Medien und Technologien nicht mehr Gegenstand des Lernens, sondern fallweise genutzte Hilfsmittel sind, die mit flexibler Präsenz sozusagen „im Hintergrund,, oder in die Lernumgebung eingebunden sind);

* Systemkompetenz

(d. h. Kenntnisse, Fähigkeiten und grundlegende Orientierungen im Blick auf das Zusammenwirken von einzelner und umfassenderer Einheit, bezogen auf soziale, wirtschaftliche und politische Gegebenheiten);

* Kulturkompetenz

(d.h. Kenntnisse, Fähigkeiten und grundlegende Orientierungen in der Wahrnehmung des eigenen kulturellen Kontextes in Wechselwirkung mit der eigenen Person [z. B. im Blick auf Sprache, Verhaltensweisen, Bräuche] bei gleichzeitiger Offenheit für andere Ausprägungen von Kultur sowohl innerhalb als auch außerhalb des eigenen Landes):

* Wertekompetenz

(d. h. Kenntnisse, Fähigkeiten und grundlegende Orientierungen im Blick auf Werte, an denen sich das eigene Leben und Handeln und der Umgang mit anderen ausrichtet).

* Gestaltungskompetenz **im Blick auf eigene souveräne Lebensführung.**

Lernen im Sinne der zuvor skizzierten Lernkultur ist selber ein Ereignis und prozesshaft. Die bereitgestellten Lernformen sind dementsprechend als „Ereignisräume,, zu verstehen und zu gestalten. Dies bedeutet im einzelnen:

- Lernarrangements des Entwickelns und Erfindens (z. B. im Sinne von „Denkraum,, „Werkstatt,, „Plattform für Probehandeln,, „Projekt,, usw.);
- die jeweilige Situation und den jeweiligen Kontext einbeziehendes, vernetztes und interdisziplinäres Lernen;
- bei Bedarf multimedial handelndes Lernen;
- selbstorganisiertes Lernen;
- informelles Lernen, bei Bedarf auch unterstützt;
- Lernen in einem allseits (auch bildungspolitisch) akzeptierten Überschneidungsbereich von Bildung mit Freizeit und nicht-kommerzialisierter Geselligkeit;
- Lernen an und in öffentlichen Zusammenhängen insbesondere der Gemeinde und der Region;
- reflexives, die eigene Lernerfahrung bewusst wahrnehmendes Lernen.

Ob in der Praxis tatsächlich eine solche Lernkultur entsteht, hängt nicht von der Verwirklichung *einzelner* Elemente ab, sondern davon, ob sie *in wechselseitigem Zusammenhang* gesehen und gestaltet werden.

Dies aber ist Aufgabe einer angemessenen, zukunftsgerechten Professionalität.

3.3 Professionalität:

Zum Hintergrundverständnis der Tätigkeit in der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung

Die in 3.2 umrissene Lernkultur in der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung zu fördern, benötigt eine gezielte Fundierung von Professionalität. Sie ist auf „Ermöglichen,, d.h. verstärkt auf das Profil als Lernanreger/-in, Lernhelfer/-in und Lernberater/-in zusätzlich zur herkömmlichen Rolle als Referent/-in oder Dozent/-in ausgerichtet.

Im Sinne einer zukunftsorientierten Lernkultur geht es darum, dass die Mitarbeiter/-innen in der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung

- „Möglichkeitsräume,, bereitstellen, die von den Lernenden genutzt und ausgestaltet werden;
- sich mit den Lernenden auf den Weg machen, um gemeinsam mit ihnen das, was gebraucht wird, zu suchen und zu erfinden;
- selber immer wieder Lernende sind;
- insgesamt eine Berufsethik entwickeln, die den Kern ihrer Verantwortung bei den lernenden Erwachsenen sieht und deren Eigentätigkeit unterstützt, um sie auf diese Weise auch „entlassen,, zu können auf selbstverantwortete und –gestaltete Lernwege.

Lernende einerseits und jene, die das Lernen initiieren und fördern, stehen in einer *wechselseitigen* Lehr-Lern-Beziehung, d. h. Lehrende verstehen sich *auch* als lernend und Lernende *auch* als lehrend im Prozess des Entdeckens, Erfindens, Problemlösens, der Schaffung von Wissen, der Ausbildung von Fähigkeiten, der Findung von vorher noch nicht bekannten Ergebnissen.

Dabei gibt es (und sind im Sinne von „Dienstleistung,, durchaus nötig) zeitweise und funktionsspezifisch erfolgende Rollendifferenzierungen. Die Dienstleistung kann dann von der Person übernommen werden, zu deren Berufsrolle die Förderung von Lernen gehört (z. B. durch Hinweise auf unterstützende Selbstlernmaterialien oder auf Medien oder durch verlässliches Dabeisein auch in den manchmal ungewohnt zeitaufwändigen und deshalb als schwierig empfundenen Phasen der Zielfindung).

Die Möglichkeiten, aber auch Notwendigkeiten der Förderung und Stützung von Professionalität lassen danach bemessen, inwieweit das lernfördernde Handeln stimmig, d.h. menschen-, situations- und sachgemäß geschieht und in einen Vorgang ständiger (Selbst-)Überprüfung und Entwicklung einbezogen ist.

Der Master-Lehrgang will genau diese Professionalität stärken und zertifizieren.

3.4 Institutionalität:

Zum Hintergrundverständnis der Funktion von Einrichtungen in der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung

Entsprechend zur Professionalität gestaltet sich die Funktion von *Institutionen* angesichts der oben dargestellten Lernkultur: Auch die Institutionen haben die Aufgabe, die schon genannten „Möglichkeitsräume,, zu eröffnen und bereitzustellen – und zwar wörtlich, aber zunehmend auch im übertragenen Sinne durch

- entsprechende Aktionsformen (z. B.: „Aktion,,, „Börse,,, „Denkraum,,, „Werkstatt,,, „Plattform,,, „Agentur“),
- Beteiligung an und Initiierung von Netzwerken (lokal und regional und – sofern sinnvoll im Problem- oder Themenbezug – auch virtuell),
- Offenheit für und Entwicklung von einer „regionalen Lernkultur,,,
- Entwicklung und konsequente Pflege einer „Kultur der Selbstüberprüfung,,, z. B. im Blick auf das Verhältnis zwischen ursprünglicher Zielbestimmung und gegenwärtiger Zielverwirklichung oder zwischen Ansprüchen der Professionellen und Realität der Teilnehmenden.

Dies bedeutet Offenheit für Wandel der Ziele, Handlungsformen und Strukturen – und gerade *dadurch* Funktionalität als „Ermöglichung von Lernen,,,

3.5 Kenntnisse und Fähigkeiten in Ergänzung und Vertiefung:

Die Lernziele des Master-Lehrganges

Aus der Leitvorstellung und dem Gesamtziel sowie aus dem jeweiligen Hintergrundverständnis zu „Lernkultur,,, „Professionalität,, und „Institutionalität,, werden für den Master-Lehrgang folgende Lernziele abgeleitet:

Die Teilnehmenden vertiefen und ergänzen Kenntnisse und Fähigkeiten zur

- (1) Ausweitung der eigenen Verstehens- und Handlungsmöglichkeiten durch Stärkung, wissenschaftliche Fundierung und interdisziplinäre Ausrichtung von Reflexivität, Begründung und Konkretisierung berufsethischer Orientierung,
- (2) Analyse der eigenen Tätigkeit, Praxis und Rolle(n) in der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung, des eigenen professionellen Profils und der eigenen Einrichtung,
- (3) Einbeziehung optimierender Gestaltungs- und Handlungsformen aus Bildungsmanagement, Qualitätsmanagement und Marketing, Weiterentwicklung der eigenen Einrichtung und des eigenen Handlungsfeldes mit Hilfe von Modellen und Verfahren aus der Qualitäts- und Organisationsentwicklung, Überprüfung, Erfolgskontrolle und Weiterentwicklung erwachsenenpädagogischer Arbeitsformen, Anwendung und Variation von Modellen und Verfahren gegenseitiger kollegialer Unterstützung.

Diese Lernziele stehen in einem gegenseitigen Ergänzungsverhältnis von

- *Differenzierung*

(z. B. Modelle von Qualitätsmanagement kennen, beurteilen und auf die eigene Praxis transferieren können),

- *Generalisierung*

(z. B. den gemeinsamen Kern verschiedener Qualitätsmanagementmodelle sowie die dahinter stehenden Leitideen- und –konzepte erfassen können) und

- *Integration*

(z. B. den gemeinsamen Kern verschiedener Qualitätsmanagementmodelle sowie die dahinter stehenden Leitideen- und –konzepte mit der bisherigen eigenen professionellen und institutionellen Praxis von Qualitätsentwicklung und –sicherung in Beziehung setzen und daraus Konsequenzen ziehen können).

4. Wechselwirkungen erschließen und als Lernraum nutzen:

Didaktik und Methodik des Master-Lehrganges

Die spezifische Didaktik und Methodik des Master-Lehrganges ergibt sich aus einer Zusammenschau von

- Zielgruppenmerkmalen,
- Gegenstand des Lernens bzw. Studierens („Sachstruktur,“) und
- Lernzielen.

Bei der *Zielgruppe* handelt es sich – wie bereits dargestellt (s. o. Kp. 2) - um Absolventinnen und Absolventen von viersemestrigen, grundlegenden Universitätslehrgängen zur Weiterbildung, also um Personen, die im Feld der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung arbeiten, dabei sowohl inter- als auch intra-individuell unterschiedliche Tätigkeiten bzw. Rollen ausfüllen und ihre Berufserfahrung durch einen schon absolvierten Universitätslehrgang mit wissenschaftlicher Reflexion verbunden haben. Dies bedeutet, dass für die zu erwartenden Teilnehmer/-innen Wechselwirkungen, Zusammenschau und Integration einerseits z. T. bereits vertraut, andererseits aber dringend notwendig und stärkungsbedürftig sind.

Im Blick auf die *Sachstruktur* machen die in Kp. 3 dargestellten Aspekte von Lernkultur, Professionalität und Institutionalität deutlich, dass es sich stets um Wechselwirkungszusammenhänge handelt. Diese verlangen angemessen, d. h. wiederum integrierend ausgerichtete Formen und Modell des Verstehens und Handelns.

Die einzelnen *Lernziele* (vgl. 3.5) stehen in einem Verhältnis von Differenzierung, Generalisierung und Integration (a.a.O.). Diese Beziehung konkretisiert sich sowohl an einzelnen Gegenstandsbereichen als auch in den Studierenden selbst aufgrund von deren spezifischen Tätigkeitssituationen und damit verbundenen Erkenntnis-, Lern- und Kompetenzentwicklungsinteressen.

Aus der Zusammenschau aller drei Konstitutiva *und* aus dem Rückbezug auf das Hintergrundverständnis von Lernkultur, Professionalität und Institutionalität erwächst die Konzeption eines integrativen Lehr-Lern-Arrangements. Dessen didaktischer Qualitätssprung - im Vergleich zu einem an einzelnen inhaltlichen Lernzielen ausgerichteten Curriculum – besteht in seiner von Verknüpfungen ausgehenden sowie Verknüpfungen anregenden Grundstruktur *und* darin, dass es als Modell für die weiterführenden Lernerfahrungen der Teilnehmer/-innen verstanden und gestaltet wird.

In diesem Sinne sind für das Lehr-Lern-Arrangement folgende Orientierungen bestimmend:

- Kompetenzorientierung

(d. h. die Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten der berufstätigen Teilnehmer/-innen werden aktiv einbezogen und dadurch weiter entwickelt),

- Tätigkeitsorientierung

(d. h. die Tätigkeitsbereiche, Handlungsfelder und Rollen der Teilnehmer/-innen sind einerseits „Materialquelle,“ und andererseits Konkretisierungsraum für spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten, wodurch zugleich die Verknüpfung von Professionalitäts-, Qualitäts- und Organisationsentwicklung gefördert wird),

- Reflexionsorientierung

(d. h. die Verbindung von Kenntniserwerb und Fähigkeitsentwicklung mit der Wahrnehmung der jeweils mitwirkenden Bedingungen und Modell von Denken, Verstehen und Handeln sowie der jeweils entstehenden Folgen samt deren Beurteilung),

- Problemorientierung

(d. h. ein forschendes Lernen, das von Fragestellungen ausgeht bzw. in die Lage versetzt wird, hinter bestimmten Wissensbeständen die Ausgangsfragen und –probleme zu erkennen).

Dieser didaktischen Ausrichtung wird als angemessenes und geeignetes Verfahren die Fallstudie zugeordnet. Sie verbindet die einzelnen Studieneinheiten (= soziale Lernphasen bzw. *Blockveranstaltungen*) mit den *Studiencirkeln* zwischen den Studieneinheiten. Sie formiert

Lernanlässe in der Praxis (vor allem zu Beginn, aber auch im weiteren Verlauf des Lehrganges), Lerngegenstände (während des Lehrganges) und Lernräume (in der Berufspraxis neben dem Lehrgang und zwischen den Lehrgangsblocken). Als Leitmethode stellt sie einen durchgängigen Erkenntnis- und Handlungsrahmen bereit; mit dessen Hilfe werden

- eigene Tätigkeiten bzw. Praxisbereiche erfasst und analysiert,
- hinzugewonnene Kenntnisse, Modelle usw. konkretisiert,
- Ergebnisse des forschenden Lernens (s. o.) in die mitlaufende Berufspraxis transferiert,
- Umsetzungen wiederum im Blick auf Wirkungen und Folgen reflektiert.

In Verbindung damit werden das individuelle und gemeinsame Lernen fördernde Methoden einer modernen Hochschul- und Weiterbildungsdidaktik eingesetzt.

4. Lern- und Studienorganisation:

Dauer und inhaltliche Module

Der Lehrgang wird durch den Wechsel zwischen verschiedenen formierten Lernsituationen bestimmt:

- (1) Blockveranstaltungen,
 - (2) dazwischen stattfindende Studienzirkel und
 - (3) durchgängig begleitendes Selbststudium,
- wobei (2) und (3) fallweise auch netzbasierten Wissenserwerb- und -austausch einbeziehen.
Er hat folgenden Aufbau:

Lehr- Lernver- anstal- tungen:	Inhalte:	Zugeordnete Gegenstandsbereiche Erwachsenenpädagogik (Pflichtfächer)	SStd.
1. Block	Tätigkeitsanalyse Rolle und Funktion in der Erwachsenenbildung Berufsethik der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung Lernen von Erwachsenen zwischen Anleitung und Selbstorganisation Helfende Formen für selbstorganisiertes Lernen	Organisationsentwicklung Rollentheorie Professionalisierungsfragen (Lern-)Psychologie und Lerntheorie für das Erwachsenenalter Didaktik und Methodik	3
Studien- zirkel	Darstellung, Vergleich und Einschätzung individuell ausgewählter und dokumentierter Praxissituationen als „Lernanlässe,, für die weitere Studienarbeit	Neben den zuvor genannten Bereichen spezifisch: Feedback, Gruppenentwicklung	
2. Block	Analyse der Fälle Verständnis von Erwachsenen- bzw. Weiterbildung Lernkulturen Vorbereitung von Zielvereinbarungen Lehrgangsgestaltung (einschl. Fragestellungen und Evaluationskriterien für die Defensio zur Abschlussarbeit)	Organisations- und Personalentwicklung Rollentheorie Professionalisierungsfragen Theorie der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung Bildungsforschung Didaktische Theorie und Milieutheorie	2
Studien- zirkel	Individuelle Zielerarbeitung und inter- individuelle Zielvereinbarungen	Neben den zuvor genannten Bereichen spezifisch: Feedback, Gruppenentwicklung	

3. Block	Management I: Qualitätsentwicklung Qualitätsmanagement	und Qualitätsentwicklung Qualitätsmanagement	2
Studien- zirkel	Weiterentwicklung/Fortschreibung der Fallstudie unter Aufnahme von Ergebnissen aus Konkretisierung und Transfer	Neben den zuvor genannten Bereichen spezifisch: Feedback, Gruppenentwicklung	
4. Block	Management II: Marketing	Marketing	2
Studien- zirkel	Weiterentwicklung / Fortschreibung der Fallstudie unter Aufnahme von Ergebnissen aus Konkretisierung und Transfer	Neben den zuvor genannten Bereichen spezifisch: Feedback, Gruppenentwicklung	
5. Block	Gesamt-Integration der Studienarbeit Feedback und Bewertung Abschluss	Evaluation	2
			11 SStd.

Die Studienzirkel

- umfassen 4 bis 5 Personen,
- dienen der Auf- und Ausarbeitung von Ziel- und Inhaltsbereichen, die im jeweils vorangegangenen Block erschlossen worden sind,
- nehmen auf und verarbeiten die Ergebnisse begleitenden Selbststudiums der Teilnehmer/-innen,
- leisten Vorbereitungsarbeit für den nächstfolgenden Block,
- sind Ort für Erkenntnisaufbau und Übung im Zusammenhang mit Feedback und Gruppenentwicklung,
- bieten Raum für Erprobung von selbstgesteuertem und selbstorganisiertem Lernen,
- werden durch Mitglieder des Gesamt-Leitungsteams angeleitet.
- die Studienzirkel haben insgesamt ein Stundenausmaß von 45 Stunden (= 3 SStd.)

5. Qualifikationsnachweis und Prüfungsordnung

Prüfung als Lernprozess:

Als Qualifikationsnachweise dienen

1. Fachprüfungen
2. die schriftliche Master-Arbeit,
3. eine kommissionelle Abschlussprüfung.

Im Rahmen des Universitätslehrganges sind im Sinne des § 52 UniStG aus den Pflichtfächern **Fachprüfungen** zu absolvieren, und zwar aus folgenden drei Bereichen:

- a) Berufsethik
- b) Lernkultur
- c) Management

Sie sollen einen ganzheitlichen Kontext der im Lehrgang bearbeiteten Fachthemen erschließen.

Der Erfolg bei Fachprüfungen ist unter Anwendung des § 45 Abs. 1 UniStG auf einer fünfteiligen Notenskala zu beurteilen.

Voraussetzung für die Zulassung zu den Fachprüfungen ist der Besuch der im Studienplan vorgeschriebenen Lehrveranstaltungen. Es dürfen maximal 20 % der Veranstaltungen aus Krankheitsgründen und ähnlichem versäumt werden. Im Zweifelsfall entscheidet die Lehrgangsleitung.

Die schriftliche **Master-Arbeit** umfasst die Dokumentation der individuellen Fallstudie in ihren einzelnen Entwicklungsphasen unter Berücksichtigung der jeweils relevanten Gegenstandsbereiche der Blockveranstaltungen sowie mit Reflexion sowohl der einzelnen Veränderungen als auch des gesamten Lern- und Praxisertrags.

Sie dient dadurch der Absicherung und Festigung des persönlichen Lern- und Studienerfolges.

Eine kommissionelle Abschlussprüfung:

Zulassung:

Die Zulassung zur mündlichen kommissionellen Abschlussprüfung am Ende des Universitätslehrganges ist von der positiven Bewertung aller Fachprüfungen und der positiven Bewertung der Master-Arbeit abhängig.

Prüfer/Zusammensetzung der Prüfungskommission:

Der Prüfungskommission gehören mindestens 3 Personen an. Dies sind:

ein Vertreter der Universität Innsbruck,
der/die jeweilige Gutacher/in der Master-Arbeit,
ein Vertreter der Süd-/Nordtiroler Weiterbildung.

Im Zentrum der Abschlussprüfung steht die Verteidigung der Master-Arbeit

Die *Defensio* findet statt im Rahmen

- a) einer kollegialen Beratung unter Miteinbeziehung von jeweils 3 Studierenden,
- b) von im Lehrgang gemeinsam erarbeiteter Fragestellungen und Evaluationskriterien.

Auf diese Weise soll „Prüfung als Lernprozess,“ installiert und modellhaft erfahren werden.

Für die kommissionelle Abschlussprüfung ist gemäß § 45 Abs. 3 UniStG eine Gesamtnote auszusprechen.

Über die erfolgreiche Absolvierung des Universitätslehrganges wird gemäß § 47 Abs. 3 und 4 UniStG von der zuständigen akademischen Behörde ein Abschlußzeugnis ausgestellt, in dem die erzielten Ergebnisse in sämtlichen Fächern der Fachprüfungen, der kommissionellen Abschlussprüfung und der Master-Arbeit verzeichnet sind.

Den AbsolventInnen wird nach § 28, 1 UniStG der akademische Grad „Master of Advanced Studies“ (Weiterbildung) verliehen.

7. Leitung und Administration

Träger des Universitätslehrganges ist die Geisteswissenschaftliche Fakultät der Universität Innsbruck, in Kooperation mit der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol und dem Land Tirol.

Die **Lehrgangsleitung** obliegt einem Kollegium von 5 Personen, das die Gesamtverantwortung für den Universitätslehrgang trägt. In der Zusammensetzung dieses Gremiums kommt das wissenschaftliche Anliegen und die Praxisorientierung des Universitätslehrganges zum Ausdruck.

Es setzt sich zusammen aus:

Univ.-Prof. Dr. Michael Schratz, Universität Innsbruck,
Univ.-Prof. Dr. Ilse Wiese, Universität Innsbruck,
Mag. Franz Jenewein, Tiroler Bildungsinstitut, Innsbruck/Vill-Igls,
Dr. Martin Peer, Amt für Weiterbildung, Bozen,
Univ.-Prof. Dr. Jörg Knoll, Dipl.-Päd., Universität Leipzig.

Die Lehrgangsführung bestellt die Personen für folgende Aufgaben:

- Aufnahmekommission
- Lehrgangskollegium
- Prüfungskommissionen

Die **Administration** des Universitätslehrganges erfolgt in den Sekretariaten des Amtes für Weiterbildung in Bozen und des Tiroler Bildungsinstituts – Grillhof in Innsbruck/Vill in gegenseitiger Absprache.

Anmerkung:

Wie bei Universitätslehrgängen üblich, wird in einer Trägervereinbarung festgelegt, dass der Universität Innsbruck keine Kosten entstehen (Kostenneutralität).

Die Finanzierung des Lehrganges erfolgt ausschließlich durch Mittel des Landes Tirol und des Landes Südtirol, sowie durch Teilnehmerbeiträge.

Das Projekt wurde beim Europäischen Sozialfonds (ESF) eingereicht:

Univ. Prof. Dr. Elmar Kornexl

Dekan
