



School of Management, Organizational
Development and Technology /
Alpen-Adria-Universität Klagenfurt

CURRICULUM

Universitätslehrgang „Leadership Practice“

Das Curriculum eines Universitätslehrganges tritt mit dem auf die Verlautbarung im Mitteilungsblatt nächstfolgenden Monatsersten in Kraft (Satzung B § 21 Abs. 7).

Klagenfurt, April 2015

Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht	2
Bezeichnung	3
Universitätslehrgang „Leadership Practice“	3
1 Curriculum - Vorbemerkungen	3
2 Zielsetzungen/Zielgruppen, Ausbildungsstandorte, Qualitätssicherung und Leitlinien des Universitätslehrgangs	3
2.1 Zielsetzungen.....	3
2.2 Zielgruppen	4
2.3 Qualitätsstandard.....	4
2.4 Zusammenfassende Leitlinien	5
3 Dauer, Gliederung und didaktisches Ausbildungskonzept des Universitätslehrgangs „Leadership Practice“	5
3.1 Dauer und Gliederung	6
3.2 Didaktisches Ausbildungskonzept.....	9
4 Voraussetzung der Zulassung und Aufnahmeverfahren	10
4.1 Voraussetzung der Zulassung	10
4.2 Aufnahmekommission und Aufnahmeverfahren	11
4.3 Anrechnungsmöglichkeiten	11
5 Prüfungsordnung	12
5.1 Schriftliche Fachprüfung	12
5.2 Transfer-Projekt	12
5.3 Master Thesis.....	13
5.4 Kommissionelle Abschlussprüfung	13
5.5 Der Prüfungssenat	13
5.6 Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung	13
5.7 Beurteilung von Prüfungen	14
6 Abschluss und Zeugnisse	14
7 Evaluierung des Universitätslehrgangs	14
8 Wissenschaftliche Leitung und Gesamtverantwortung	14
9 Inkrafttreten	15

Bezeichnung

Universitätslehrgang „Leadership Practice“.

1 Curriculum - Vorbemerkungen

Der an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt eingerichtete Universitätslehrgang „Leadership Practice“ wird von der M/O/T School of Management, Organizational Development and Technology® der Alpen -Adria-Universität Klagenfurt angeboten.

2 Zielsetzungen/Zielgruppen, Ausbildungsstandorte, Qualitätssicherung und Leitlinien des Universitätslehrgangs

2.1 Zielsetzungen

Durch die zwangsweise Veränderung in Unternehmen und den sich notwendigerweise wechselnden Ansprüchen an eine neue Generation von Führungskräften, verändern sich auch Aufgaben, Rollen und Anforderungen für die Führungskräfte und somit steigt die Bedeutung der Management-Entwicklung in Richtung professioneller Führungsarbeit entlang eines State-of-the-Art der Führungsforschung. Das heißt, dass neben fachlich methodischer Kompetenz auch insbesondere der Schwerpunkt auf die Ausprägung der personalen und sozial-kommunikativen Verhaltenskompetenz gelegt werden muss, um damit die Leadership-Qualität weiterzuentwickeln. Die Stärkung der Next Generation Leadership-Fähigkeiten soll über diesen Universitätslehrgang realisiert werden.

Die Zielsetzungen des nachfolgend beschriebenen viersemestrigen berufsbegleitenden Universitätslehrganges „Leadership Practice“ lassen sich wie folgt konkretisieren:

- / **Leadership-Kompetenz:** Steigerung der emotionalen Kompetenz im Umgang mit Mitarbeitern. Erkennen, hinterfragen und vermeiden häufiger Führungsfehler. Fördern von Kommunikation, Team-Identität, Team-Entwicklung, Team-Spirit, Followership, Motivation, Erfolg. Fordern von Loyalität, Identifikation, Leistung, Weiterentwicklung, Excellence. Balance von Beruf, Familie, Freizeit. Steigerung der eigenen Führungs-Kraft. Aufbau von mehr Sicherheit im Umgang mit schwierigen Führungssituationen. Entwicklung des eigenen Leadership-Brands und Steigerung der Führungs-Reife. Kodex eines verantwortungsvollen Führungsverhaltens.
- / **Erweiterung der Verhaltenskompetenz:** reflektieren, explorieren, lernen von sozial-kommunikativer Kompetenz, Aktions-/Reaktionsmuster in unterschiedlichen Führungssituationen und Orientierungsfähigkeit.

- / **Vermittlung von Management-Wissen:** zur professionellen Anwendung von Führungsinstrumenten, Management-Systemen, Gestaltung und Realisierung von Veränderungsprogrammen und Managementfunktionen.
- / **Netzwerk-Kompetenz:** Vermittlung von Fähigkeiten zur Vernetzung von Wissen, Kompetenz und Zusammenarbeit zur Steigerung der organisationalen Intelligenz.
- / **Business-Excellence:** Vermittlung von aktuellem, anwendungsorientiertem betriebswirtschaftlichem Wissen in den jeweiligen Gesamtzusammenhängen und Wechselwirkungen inkl. Transfer zu unternehmensinternen Frage- und Aufgabenstellungen und eine beispiellose Unternehmensperformance durch die erfolgreiche Integration verschiedener operativer und strategischer Elemente zu erlangen und sich über die Mitbewerber zu erheben.

Die Absolvent/innen sollen Gelerntes, Erfahrenes in ihrer Organisation umsetzen und anwenden können.

2.2 Zielgruppen

Der Universitätslehrgang „Leadership Practice“ richtet sich an Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte.

Die Absolvent/innen sind mit ihrer erweiterten Fach- Sozial- und Selbstkompetenz in Unternehmensführung und Mitarbeiterführung zur Übernahme von Führungsaufgaben im mittleren bzw. oberen Management qualifiziert.

2.3 Qualitätsstandard

Um sich gegenüber dem ständig zunehmenden Angebot in der akademischen Management-Aus- und Weiterbildung profilieren zu können, wird von Beginn an ein hoher Qualitätsstandard sichergestellt. Dies passiert zum einen durch die Aktualität und wissenschaftliche Fundiertheit der Lehrinhalte, zum anderen durch die hohe fachliche wie didaktische Qualität des Lehrpersonals.

Als Vortragende kommen in Forschung und Lehre ausgewiesene Hochschullehrer/innen, Führungskräfte aus der Wirtschaft, konzerninterne Trainer, Fachexperten aus dem Consulting-Bereich und erfolgreiche Unternehmer/innen zum Einsatz, die über eine mehrjährige Praxis- und Lehrerfahrung in der Managementaus- und -Weiterbildung verfügen.

Die Vermittlung der Lehrinhalte erfolgt in Form von Seminaren, Trainings, Fallstudien und Simulationen und moderierten Diskussions- und Supervisionsrunden. Die Teilnehmer/innen müssen am Ende eines Semesters schriftliche Prüfungen sowie eine kommissionelle mündliche Abschlussprüfung absolvieren. Darüber hinaus muss eine schriftliche Projektarbeit verfasst und präsentiert werden. Weiters muss eine Master Thesis verfasst, präsentiert und in einer Defensio fachlich verteidigt werden.

2.4 Zusammenfassende Leitlinien

Zusammenfassend sind somit folgende Prinzipien für den Universitätslehrgang „Leadership Practice“ als Leitlinien und somit als Zielsetzungen definiert:

- / Vermittlung eines State-of-the-Art von betriebswirtschaftlichem Wissen
- / Ausprägung der personalen und sozial-kommunikativen Verhaltenskompetenz
- / Steigerung der Leadership-Reife und -Qualität
- / Entwicklung eines Verantwortungsbewusstseins im Sinne eines „responsible Leaderships“
- / Schärfung des Blickes für Gesamtzusammenhänge eines normativen, strategischen und operativen Managements mit Führungssystemen
- / Verinnerlichung nachhaltiger Führungsprinzipien auf Basis eines „sustainable Leaderships“
- / Vermittlung von aktuellem praxisnahen betriebswirtschaftlichem Wissen in den jeweiligen Gesamtzusammenhängen und Wechselwirkungen

Die Realisierung dieser angestrebten Leitlinien im Detail wird durch die nachfolgenden Artikel spezifiziert.

3 Dauer, Gliederung und didaktisches Ausbildungskonzept des Universitätslehrgangs „Leadership Practice“

Der Universitätslehrgang erstreckt sich über die Dauer von insgesamt vier Semester und besteht gesamt aus 6 Modulen mit insgesamt 90 ECTS Punkten. Die Gesamtdauer beträgt 680 UE inkl. Projekt (Mentoring, Supervision, Dokumentation und Präsentation) und Erstellung bzw. Defensio einer Master Thesis.

3.1 Dauer und Gliederung

Module / Blöcke	UE[2]	ECTS	Sem.
<p>Modul 1: Excellence in Leadership</p> <p>Block A: Leadership-Branding & Maturity: Persönlichkeit, Mind Set, Verhalten, Funktion und Erfolg. Die eigene Führungs-Kraft steigern</p> <p>Block B: Das duale Management-Prinzip (Fordern und Fördern von MitarbeiterInnen)</p> <p>Block C: Kommunikation: Konfliktgespräche im Führungsalltag, effektives Besprechungswesen</p> <p>Block D: Die Führungs-Kraft im Spannungsfeld von Familie und Beruf</p> <p>Block E: Selbstmanagement</p> <p><u>Lehrziele:</u> Hier werden die Aufgaben, Rollen und Funktionen von Führungskräften im Umgang mit sich selbst und Mitarbeitern thematisiert. Elemente der internen und externen Kommunikation im Kontext täglicher Führungsarbeit. Das Mitarbeiter-Gespräch als Führungsinstrument. Erkennen existierender Muster und Möglichkeiten effektiven Selbstmanagements.</p> <p><u>Themen:</u> Paradigmatische Grundlagen, Mitarbeitermotivation, Entscheidung, Delegation, Problemlösung, Konfliktmanagement, Mitarbeitergespräch, Gesprächsführung, Konfliktgespräche, Argumentations- und Verhandlungstechniken, Rollenbilder der Führung. Arbeitstechniken, Zeitmanagement, Stress-und Entspannungstechniken, Kreativitätsmethoden.</p>	32*	2	1
	16	2	1
	16	2	1
	16	2	1
	16	2	2
<p>Modul 2: Management Kompetenz</p> <p>Block A: Führungsmethoden und -instrumente</p> <p>Block B: Management by Objectives – Führen durch Zielvereinbarung</p> <p>Block C: Innovation and Knowledge Transfer: Die Transformation von Wissen in Erfolg</p> <p>Block D: Network- and Service Management</p> <p>Block E: Human Resource Management</p> <p>Block F: Legal Aspects of Management</p> <p><u>Lehrziele:</u> Vermittlung des Handwerkszeugs des Managements und Empfehlungen zur professionellen Anwendung. Erkennen, Planen und zielgerichtete Nutzung von materiellen wie immateriellen Unternehmensressourcen. Die Wichtigkeit interner/externer Kunden-Lieferanten-Beziehungen. Das Organisieren abteilungs-</p>	32*	2	2
	16	2	2
	16	2	1
	32*	2	2
	32*	2	3
	16	2	3

UE=Unterrichtseinheiten (* inkl. möglicher Distance Learning Einheiten)

[2]= Die Dauer einer Unterrichtseinheit beträgt 45 Minuten

<p>/unternehmensübergreifender Zusammenarbeit. Aufgaben des Personalmanagements als Führungskraft in Zusammenarbeit mit dem Human Resources -Bereich.</p> <p><u>Themen:</u> Wissensmanagement, Intellectual Properties, Netzwerk- und Dienstleistungsmanagement, Kooperation mit Regionen, „Die Region als Kunde“, Umgang mit Direktkunden, Human Resources als Business Partner, Personalentwicklung.</p>			
<p>Modul 3: Strategische Unternehmensführung</p> <p>Block A: Planungsprozess und -instrumente</p> <p>Block B: Früherkennung und strategische Steuerung</p> <p>Block C: Business Development</p> <p>Block D: Strategisches Marketing</p> <p><u>Lehrziele:</u> Anwendungsorientierte Nutzung von betriebswirtschaftlichen Systemen zur Bearbeitung von Schwerpunktthemen einer strategisch- und markt-orientierten Unternehmensführung.</p> <p><u>Themen:</u> Marktorientierte Ausrichtung von Unternehmen, Marktanalysen, Marktforschung, Frühwarnsysteme, Kernkompetenzen, Zieldefinition, Strategieentwicklung, Benchmarking, Qualitäts- und Beschleunigungsmanagement, Balanced Scorecard. Fallstudien zur strategischen Planung, Geschäftsaufbau und -entwicklung.</p>	<p>8</p> <p>8</p> <p>16</p> <p>16</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p>
<p>Modul 4: Corporate Governance</p> <p>Block A: Management Cockpit</p> <p>Block B: Cost- und Cash Management</p> <p>Block C: Corporate Financial Management</p> <p>Block D: Risk-Management</p> <p><u>Lehrziele:</u> Betriebswirtschaftliche hard-fact-orientierte Steuerung von Unternehmen(seinheiten). Erlernen der Einsatzbedingungen und Aussagekraft von operativen Steuerungskonzepten. Interpretation und Ableiten von Entscheidungen aus quantitativen Informationen.</p> <p><u>Themen:</u> Kennzahlenanalyse, -beeinflussung und -interpretation, Operatives Controlling, Liquiditätssicherung, Budget, Bilanzanalyse, Cash-Management, Management-Reporting, Risikonavigation, Risk-Maps, Finanzstrategie, Finanzplanung.</p>	<p>16</p> <p>16</p> <p>16</p> <p>16</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>

<p>Modul 5: M&A und Post-Merger-Integration-Management Block A: Unternehmensdiagnose und Due Diligence Block B: Change Management zur Post-Merger-Integration Block C: Design und Re-Design interner / externer Unternehmensprozesse</p> <p><u>Lehrziele:</u> Vor dem Hintergrund ständiger Veränderungen steht die Rolle der Führungskraft als Change Manager im Mittelpunkt des Interesses. Vermittlung von Change-Kompetenz insbesondere bei M & A-Prozessen.</p> <p><u>Themen:</u> Organisationsverständnis, Diagnosemöglichkeiten, Due Diligence, Steuerung/Intervention, Gestaltungselemente der Organisation, Prozessmapping und -gestaltung, Lean-Management, Kaizen, Multiprojektmanagement, Standardisierung und Entstandardisierung, Routinen, Spielregeln der Zusammenarbeit, Unternehmenskultur, Instrumente, Methoden des Change Management, Entwicklung von Perspektiven des Wandels / Resource-based View & Unternehmensstrategie, Rolle des Change Managers, Leading Change. Kundenprozessorientierung, Nahtstellenmanagement.</p>	<p>16 32* 16</p>	<p>2 2 2</p>	<p>2 3 3</p>
<p>Modul 6: Lerntransfer in die Praxis mittels M/O/T Managementsimulator®</p> <p><u>Lehrziele:</u> Das erworbene Wissen, d.h. die systematisch zur Verfügung stehenden Ansätze, Konzepte, Methoden und Instrumente werden auf integrative Weise reflektiert und auf Situationen der Unternehmenspraxis übertragen. Anwendungs- und verhaltensorientierte Simulation von Unternehmen und dessen Führung, Gestaltung und marktorientierte Ausrichtung vor dem Hintergrund eines integrativen und gesamthaften betriebswirtschaftlichen Organisationsverständnisses.</p> <p>Kurzbeschreibung: Im M/O/T Managementsimulator® erleben die TeilnehmerInnen Interdependenzen und Wechselwirkungen in Organisationen und die Auswirkungen auf das eigene Managementhandeln. Ähnlich wie bei einem Flugsimulator in der Ausbildung von Piloten, werden realistische Alltagssituationen in Echtzeit abgebildet um insbesondere Aktions- und Reaktionsweisen von Führungskräften zu erzeugen, beobachtbar und reflektierbar zu machen, eigene blinde Flecken zu erkennen und Alternativ-Verhaltensweisen explorierbar zu machen.</p>	<p>40*</p>	<p>6</p>	<p>4</p>

Transfer-Projekt Block A: Mentoring und Supervision Block B: Dokumentation <u>Lehrziele:</u> Am Ende des ersten Semesters des Lehrgangs werden auf Basis konkreter und praxisorientierter Problemstellungen, Projektthemen definiert, die während der Lehrgangsdauer als Projekt realisiert und dokumentiert werden.	96 16	12 10	2/3/4 4
Wissenschaftliches Arbeiten / Methodologie <u>Lehrziele:</u> Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten. Formelle und inhaltliche Rahmenbedingungen für das Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit.	16	2	2
Master Thesis Defensio Master Thesis <u>Lehrziele:</u> Die Master Thesis ist eine nach wissenschaftlichen Standards erstellte Arbeit, die die Reflektion der Erfahrungen des Transfer-Projektes beinhaltet, die mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen im jeweiligen Fachgebiet angereichert werden.	80 16	15 3	3/4 4
	680	90	

Gemäß § 51 Abs. 2 Z 26 Universitätsgesetz 2002 (folgend „UG“) werden im Sinne des Europäischen Systems zur Anrechnung von Studienleistungen den einzelnen Lehrveranstaltungen ECTS-Anrechnungspunkte zugeteilt. Mit diesen Anrechnungspunkten wird der relative Anteil des mit den einzelnen Lehrveranstaltungen verbundenen Arbeitspensums bestimmt. Ein Jahr Vollzeitstudium entspricht 60 ECTS und einer Gesamtjahresarbeitszeit von 1500 Stunden. 1 ECTS-Punkt entspricht einer echten Arbeitszeitbelastung von 25 Stunden.

3.2 Didaktisches Ausbildungskonzept

Das didaktische Konzept sieht eine Reihe unterschiedlicher Formen des Wissenserwerbs und des Wissenstransfers vor. Damit soll der Lernfortschritt und -erfolg während der Studienzeit möglichst effizient und effektiv sichergestellt werden.

Zur Erreichung dieser Ausbildungs-Ziele sind unterschiedliche Formen des Lernens kombiniert mit supervisorischer Begleitunterstützung und abschließender Wissensüberprüfung vorgesehen. D.h. es kommen verschiedene Formen des interaktiven Kontaktunterrichts wie Seminare mit Fallstudien und anwendungsbezogenen Übungen, Trainings, Teamarbeiten, Diskussionsrunden

zum Einsatz. Selbstorganisiertes Lernen ergänzt um begleitende lernfördernde Maßnahmen, mittels Coaching und Gruppensupervision sollen insbesondere Frage- und Problemstellungen eines effektiven Wissenstransfers aufwerfen und beantworten.

Mittels

- / Theoretische Inputs und Fachvorträge
- / Selbststudium und Fallbearbeitung
- / Umsetzungsvorbereitung im Rahmen von Workshops/Intensivtrainings
- / Feedback, Selbstkontrolle und Selbstbewertung
- / Einzelarbeit und Gruppenübungen
- / Projektarbeit, Supervision

soll diese Zielsetzung erreicht werden. Ergänzt wird das didaktische Konzept, durch die praxisrelevante Anwendung des Gelernten, durch die Master Thesis mit einem konkreten Thema aus dem betrieblichen Umfeld.

4 Voraussetzung der Zulassung und Aufnahmeverfahren

4.1 Voraussetzung der Zulassung

Voraussetzung für die Zulassung ist:

- (1) Ein Studienabschluss bzw. ein postsekundärer Bildungsabschluss
- (2) Gleichzuhaltende Qualifikationen, das heißt eine abgeschlossene Berufsausbildung oder der Abschluss einer berufsbegleitenden mittleren Schule sowie Nachweis von mindestens fünf Jahren Berufserfahrung und aktueller Führungsverantwortung mit einer ausgewiesenen positiven Leistungsbilanz.

Die Bewerbung um Zulassung zum Universitätslehrgang erfolgt schriftlich unter Beifügung aller für die Zulassung notwendigen Unterlagen. Gemäß § 70 Abs. 1 UG haben die Teilnehmer/innen an Universitätslehrgängen um Zulassung als außerordentliche Studierende anzusuchen. Für diesen Universitätslehrgang ist um die Zulassung an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt anzusuchen.

Die Aufnahme erfolgt nach Erfüllung der formalen Voraussetzungen und nach Maßgabe der Qualität der schriftlichen Bewerbung nach folgenden im Bewerbungsgespräch zu eruiierenden Kriterien:

- / Ernsthaftigkeit der Absicht zur vollen Teilnahme am Lehrgang
- / Mittelfristige Karriereplanung
- / Bereitschaft zur persönlichen Entwicklung.

Der erforderliche Nachweis der Berufserfahrung kann in allen Branchen erbracht werden. Die Erfüllung der genannten Eingangsvoraussetzungen begründet nicht das Recht, in den Lehrgang tatsächlich aufgenommen zu werden. Die Entscheidung für eine Aufnahme in den Lehrgang wird nach Prüfung der Voraussetzungen ausschließlich von der Aufnahmekommission getroffen.

4.2 Aufnahmekommission und Aufnahmeverfahren

Die Bewerbungen zur Zulassung zum Universitätslehrgang werden bei der Aufnahmekommission eingereicht. Im Rahmen der Zulassung ist ein Aufnahmegespräch vorgesehen mit dem Ziel, die fachlichen, erfahrungsmäßigen und personalen Qualifikationen und persönlichen Ausbildungsziele der Bewerber/innen im Hinblick auf die Angemessenheit des Lehrganges zu ermitteln. Im Rahmen des Aufnahmeverfahrens können auch standardisierte Testverfahren zum Einsatz kommen. Die Vorgehensweise und formellen Kriterien sind mit der wissenschaftlichen Leitung abgestimmt.

4.3 Anrechnungsmöglichkeiten

Vorleistungen aus Studien, berufsbegleitenden Lehrgängen und akademischen Lehrgängen können im Ausmaß von max. 50 %, das entspricht 45 ECTS, nach definierten Äquivalenzkriterien angerechnet werden.

5 Prüfungsordnung

5.1 Schriftliche Fachprüfung

Die Prüfungsordnung sieht schriftliche Fachprüfungen am Ende des ersten und zweiten, sowie des dritten Semesters aus folgenden Modulen vor. Dabei beträgt die Dauer 45 Minuten je Prüfungsgegenstand:

<i>Module</i>	<i>Blöcke</i>	<i>Gegenstände</i>
Modul 1: Excellence in Leadership	A	Leadership-Branding & Maturity: Persönlichkeit, Mind Set, Verhalten, Funktion und Erfolg. Die eigene Führungs- Kraft steigern
Modul 2: Management Kompetenz	E F	Human Resource Management Legal Aspects of Management
Modul 3: Strategische Unternehmensführung	A D	Planungsprozess und –instrumente Strategisches Marketing
Modul 4: Corporative Governance	A B C	Management Cockpit Cost- und Cash Management Corporate Financial Management
Modul 5: M&A und Post-Merger- Integration-Management	A B	Unternehmensdiagnose und Due Dilligence Change Management zur Post-Merger- Integration

Die schriftlichen Prüfungen werden als Einzelprüfungen durchgeführt. Es gibt pro Prüfung einen Haupttermin und drei Wiederholungstermine, wobei die Prüfung beim letzten Wiederholungstermin vor einer Kommission mündlich abgelegt werden muss. Besteht die Prüfung aus mehreren Gegenständen, müssen nur jene Teile wiederholt werden, die negativ beurteilt wurden. Freiwillige Prüfungswiederholungen (bei einem zuvor bereits positiv absolvierten Antritt) sind gem. § 77 Abs. 1 UG möglich.

5.2 Transfer-Projekt

Der praktische Teil besteht aus einer Projektarbeit, welche während der Lehrgangsdauer gemachte Umsetzungserfahrungen dokumentiert und zusammenfasst. Die Projektarbeit ist am Beginn des vierten Semesters abzugeben.

Bis zur Abgabe der Projektarbeit wird der/die Teilnehmer/in supervisorisch unterstützt.

Die Projektarbeit wird von der wissenschaftlichen Leitung beurteilt. Eine positive Beurteilung ist Voraussetzung für den Antritt zur kommissionellen Abschlussprüfung.

5.3 Master Thesis

Für den erfolgreichen Abschluss des Universitätslehrgangs ist die Verfassung einer wissenschaftlichen Arbeit in Form einer „Master Thesis“ erforderlich. Die Master Thesis ist eine praxisorientierte nach wissenschaftlichen Standards aufbereitete Arbeit, die die Reflektion des Erlernten und der gemachten Projekterfahrungen beinhaltet und die mit den wissenschaftlichen Erkenntnissen eines gewählten Fachgebietes (basierend auf der jeweiligen Projektarbeit) anreichert. Die Kernaussagen der Master Thesis werden am Ende des Universitätslehrgangs vom/von der Verfasser/in inhaltlich verteidigt (Defensio) und vom Prüfungssenat beurteilt. Die Beurteilung geht in das Abschlusszeugnis ein.

5.4 Kommissionelle Abschlussprüfung

Am Ende des Universitätslehrgangs findet eine mündliche kommissionelle Abschlussprüfung durch einen Prüfungssenat statt. Die mündliche kommissionelle Abschlussprüfung dient der Qualifikationsbeurteilung über die fachlich relevanten Schwerpunktthemen des Lehrganges. Der Stoff der Abschlussprüfung wird durch die wissenschaftliche Leitung festgelegt und umfasst die gesamten Module des Lehrgangs, es besteht damit keine Auswahlmöglichkeit durch die Teilnehmer/innen. Die Abschlussprüfung sieht vor, dass dem jeweiligen Kandidaten offene, integrative Fragen zu Gesamtzusammenhängen im jeweiligen Wissensgebiet einer State-of the-Art Managementlehre gestellt werden.

5.5 Der Prüfungssenat

Die Abschlussprüfung findet vor einem zu konstituierenden Prüfungssenat statt. Der Prüfungssenat wird von der Lehrgangsleitung eingerichtet, besteht aus mindestens drei Mitgliedern und ist wie folgt zusammengesetzt:

- / die wissenschaftliche Leitung als Vorsitzende/r
- / zwei Mitglieder des Lehrkollegiums (mindestens ein Mitglied facheinschlägig habilitiert)

Der jeweilige Prüfungssenat ist an die Prüfungsordnung gebunden. Der Prüfungssenat entscheidet über das Prüfungsergebnis mit einfacher Mehrheit.

Bei etwaiger Stimmgleichheit ist die Stimme der/des Vorsitzenden ausschlaggebend.

5.6 Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung

Voraussetzung zur Zulassung zu den Teilprüfungen und zur kommissionellen Abschlussprüfung ist der Besuch von den im Curriculum vorgeschriebenen Lehrveranstaltungen. Die Zulassung zur kommissionellen Abschlussprüfung ist von den positiven Beurteilungen der schriftlichen Teilprüfungen und Approbation der Master Thesis abhängig.

5.7 Beurteilung von Prüfungen

Für die Benotung sämtlicher Prüfungen - Fachprüfungen sowie für die kommissionelle Abschlussprüfung - wird eine fünfteilige Notenskala angewendet, ebenso für die Beurteilung der Projektarbeit und Master Thesis und die Präsentation bzw. Defensio derselben.

Die Beurteilung erfolgt gemäß § 73 Abs. 1 UG 2002.

Zusätzlich zu den Beurteilungen für die einzelnen Fächer ist gem. § 73 Abs. 3 UG bei der kommissionellen Abschlussprüfung eine Gesamtbeurteilung zu vergeben. Diese hat „bestanden“ zu lauten, wenn jedes Fach positiv beurteilt wurde, andernfalls hat sie „nicht bestanden“ zu lauten. Die Gesamtbeurteilung hat „mit Auszeichnung bestanden“ zu lauten, wenn in keinem Fach eine schlechtere Beurteilung als „gut“ und in mindestens der Hälfte der Fächer die Beurteilung „sehr gut“ erteilt wurde.

6 Abschluss und Zeugnisse

Die Teilnahme am Universitätslehrgang und die positive Absolvierung aller vorgeschriebenen Prüfungen werden durch ein Zeugnis beurkundet.

Absolventinnen und Absolventen des Lehrgangs, welche den Lehrgang mit positiver Gesamtbewertung abgeschlossen haben, wird der akademische Grad „Master of Business Administration (Leadership Practice), abgekürzt MBA (Leadership Practice)“ verliehen, welcher gemäß § 88 Abs. 2 UG dem Namen nachzustellen ist.

7 Evaluierung des Universitätslehrgangs

Zur Sicherung des hohen Qualitätsstandards in der angestrebten Führungskräfte-Weiterbildung werden die Lehrinhalte, die Lehrbeauftragten, die Lehrveranstaltungsbedingungen und die Lehrgangsadministration durch die Studierenden zumindest einmal pro Semester schriftlich evaluiert. Bei der Evaluation der Lehrveranstaltungen wird vor allem die inhaltliche Relevanz, die didaktische Fähigkeit der Lehrbeauftragten sowie der organisatorische Ablauf der Veranstaltung beurteilt. Die Ergebnisse der Evaluation werden zum Zwecke einer ständigen Qualitätsverbesserung und Weiterentwicklung des Studienprogramms begutachtet, um Maßnahmen abzuleiten. Die Evaluierung eines ULGs an der Universität Klagenfurt hat entsprechend den Bestimmungen der Satzung, Teil B § 23 zu erfolgen.

8 Wissenschaftliche Leitung und Gesamtverantwortung

Für die wissenschaftliche Leitung und somit die Gesamtverantwortung für den Lehrgang wird von der Alpen-Adria-Universität ein/e wissenschaftliche Leiter/in mit einer facheinschlägigen venia

docendi nominiert. Dabei hat die Ernennung gemäß den Vorschriften der Satzung bzw. gemäß intern festgelegter Richtlinien der Alpen-Adria-Universität zu erfolgen. Damit liegt die wissenschaftliche Leitung bei der M/O/T[®] der Alpen-Adria-Universität.

Die wissenschaftliche Leitung zeichnet für die inhaltliche Ausrichtung, den Lehrgangs-Aufbau, die Gewinnung und Bestellung von Lehrbeauftragten und Gastvortragenden und die regelmäßige Evaluierung und wissenschaftlich/inhaltliche sowie didaktische Weiterentwicklung des Lehrprogramms verantwortlich. Dabei hat die Bestellung der ULG-Lehrenden gemäß den Vorschriften der Satzung bzw. gemäß intern festgelegter Richtlinien der Universität zu erfolgen.

9 Inkrafttreten

Dieses Curriculum tritt mit dem ersten Tag des Monats in Kraft, der auf die Kundmachung im Mitteilungsblatt der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt folgt und gilt für alle Teilnehmer/innen, die ab dem WS 2015/2016 mit dem Universitätslehrgang „Leadership Practice“ beginnen.