

ULG Organisationsentwicklung ein Universitätslehrgang für Führungskräfte, Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen in Stabsfunktionen und Berater bzw. Beraterinnen (Master of Science in Organization Development)

Bisherige Fassung: BEILAGE 3 zum Mitteilungsblatt 11. Stück (Nr. 87.2) vom 4.3.2009

Seite	Curriculum NEU	Seite	Curriculum ALT
1	Institut für Organisationsentwicklung und Gruppendynamik	1	Abteilung „Organisationsentwicklung und Gruppendynamik“
1	Bisherige Fassung: Mitteilungsblatt vom 4.3.2009, 11. Stück, Nr. 87.2		
1	Das Curriculum des Universitätslehrgangs tritt mit dem auf die Verlautbarung im Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt nächstfolgenden Monatsersten in Kraft (Satzung Teil B § 21 Abs. 7)	1	Das Curriculum tritt mit dem ersten Tag des Monats in Kraft, der auf die Kundmachung im Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt folgt.
1	Wien, Juni 2013	1	Wien, Jänner 2009
		1	Wissenschaftliche Leitung: O.Univ.-Prof. Dr. Ralph Grossmann, Vorsitz Mag. Dr. Hubert Lobnig DI. Dr. Karl Prammer
2	5.1. Anerkennung von Vorleistungen		
		2	6.2. Administrative Leitung
2	6.3. Lehrbeauftragte und Mitglieder des Prüfungssenats	2	6.3. Lehrbeauftragte und Mitglieder der Prüfungskommission
2	8. Lehrgangsbeitrag	2	8 Finanzierung
2	2. Abschluss und Akademischer Grad	2	2. Akademischer Grad
2	D. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN	2	D. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN
		2	E. APPELATION
		3	Der Universitätslehrgang wird gemäß § 56 des Universitätsgesetzes 2002 in Verbindung mit der Satzung Teil B § 41 eingerichtet:
3	A. Konzeption des Universitätslehrgangs Der Universitätslehrgang wurde bereits mit WS 1998/99, WS 2004/05, SS 2006, SS 2007 und SS 2009 eingerichtet.		A. Konzeption des Universitätslehrgangs Der Universitätslehrgang wurde bereits mit WS 1998/99, WS 2004/05, SS 2006 und SS 2007 eingerichtet.
3	Es wurde bereits siebenmal durchgeführt, die Konzeption wurde leicht überarbeitet.	3	Es wurde bereits sechsmal durchgeführt, die Konzeption wurde leicht überarbeitet.
4	Einbinden von Mentoren bzw. Mentorinnen: Zur Unterstützung der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen und des Transfers der Ergebnisse und Erfahrungen in die Organisation sollen Mentoren bzw. Mentorinnen nominiert werden.	4	Einbinden von Mentoren bzw. Mentorinnen: Zur Unterstützung der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen und des Transfers der Ergebnisse und Erfahrungen in die Organisation sollen Mentoren bzw. Mentorinnen eingerichtet werden.
		8	Der Universitätslehrgang hat eine Dauer von 4 Semestern.
		8	Es besteht aus einem Präsenzstudium von 30 Semesterstunden bzw. 68 ECTS im Rahmen von 57,5 Seminartagen zu je 8 Unterrichtseinheiten und einem Fernstudienteil im Umfang von 15 Semesterstunden bzw. 12 ECTS also 28 Arbeitstage zu je 8 Selbststudieneinheiten.

6	<p>4.2. Pflichtseminare</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seminar: Organisationen verstehen - Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen (4 Tage) 2. Seminar: Organisationen verändern (4 Tage) 3. Seminar: Projektmanagement für Vorhaben der Organisationsentwicklung (4 Tage) 4. Seminar: Strategieentwicklung und strategisches Management (4 Tage) 5. Supervision: 3 x 2 Tage in Gruppen à ca. 10 Personen (6 Tage) 6. Organisationslaboratorium (5 Tage) 7. Assessment Center (3 Tage) 8. Gruppendynamikseminar (5 Tage) 9. Beratungsgruppen: 2 Tage 10. Abschlussveranstaltung: Prüfung und Abschlussworkshop (4 Tage) 	9	<p>4.2.a Pflichtseminare</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Seminar: Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen (5 Tage) 2. Seminar: Organisationen entwickeln (4 Tage) 3. Seminar: Projekte erfolgreich managen (4 Tage) 4. Seminar: Transorganizational Development (5 Tage) 5. Supervision: 3 x 2 Tage in Gruppen à ca. 10 Personen (6 Tage) 6. Assessment Center (3 Tage) <p>Teil II:</p> <p>4.2.b Pflichtseminare</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Organisationslaboratorium (5 Tage) 8. Gruppendynamikseminar (5 Tage) 9. Beratungsgruppen: 1,5 Tage 10. Abschlussveranstaltung: Prüfung und Abschlussworkshop (4 Tage)
7	<ul style="list-style-type: none"> • Wahlseminar 1: Führen und Steuern • Wahlseminar 2: Umgang mit Gefühlen in Organisationen - Gefühlsleben von und in Organisationen professionell gestalten • Wahlseminar 3: Settings und Designs der Organisationsberatung • Wahlseminar 4: Leistungsprozesse optimieren • Wahlseminar 5: Netzwerke und Kooperationen managen • Wahlseminar 6: Social Corporate Responsibility in Organizations • Wahlseminar 7: Potenzialentwicklung als Führungsaufgabe und Organisationsprozess • Wahlseminar 8: Thema wird nach Bedarfslage der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen entschieden 	9	<ul style="list-style-type: none"> • Wahlseminar 1: Entwicklung von Führungssystemen • Wahlseminar 2: Gefühlsleben von und in Organisationen professionell gestalten • Wahlseminar 3: Optimierung von Leistungsprozessen • Wahlseminar 4: Strategie und Leitbildentwicklung • Wahlseminar 5: Human Resource Management • Wahlseminar 6: Organisationsberatung • Wahlseminar 7: Großgruppenintervention • Wahlseminar 8: Thema wird nach Bedarfslage der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen entschieden
7	<p>4.4. Fernstudienphase (31 Tage)</p>	10	<p>4.4. Fernstudienphase (28 Tage)</p>
7	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der Mentoren bzw. Mentorinnen in ihrer Rolle (1 Tag) 	10	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der Mentoren bzw. Mentorinnen in ihrer Mentoren- bzw. Mentorinnenrolle (1 Tag)
	<p>Die Seminare 1 bis 4, die Supervisionen und Beratungsgruppen sind geschlossene Veranstaltungen für die Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen einer Lehrgangsguppe.</p>		<p>Die Pflichtseminare 1 bis 6 sind geschlossene Veranstaltungen für die Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen einer Lehrgangsguppe (ca. 24 Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen), das Organisationslaboratorium, die Wahlseminare und der Abschlussworkshop werden auch anderen Interessenten und Interessentinnen, die nicht Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen am Lehrgang sind, angeboten.</p>
		10	<p>Die Einladung zum Informationstag erfolgt auf der Basis von schriftlichen Bewerbungsunterlagen und einem telefonischen Informationsgespräch mit den Entsenderorganisationen und InteressentInnen.</p>
8	<p>In der Fernstudienphase werden die Lehrgangsteilnehmer bzw. -teilnehmerinnen einen Teil des Curriculums im Umfang 17,31 Semesterstunden (31 Arbeitstage zu je 8 Selbststudieneinheiten) ...</p>	11	<p>In der Fernstudienphase werden die Lehrgangsteilnehmer bzw. -teilnehmerinnen einen Teil des Curriculums im Umfang 15 Semesterstunden (28 Arbeitstage zu je 8 Selbststudieneinheiten) (vgl. Satzung Teil B § 41)</p>

		12	• Nominierung durch die Entsenderorganisation																				
		13	Nachweis der Teilnahme an einem GD-Seminar (dieses kann auch während des Lehrgangs nachgeholt werden)																				
9	Empfohlen wird die Nominierung eines Mentors bzw. einer Mentorin aus dem Kreis der Führungskräfte der Entsenderorganisation ...	13	Nominierung eines Mentors bzw. einer Mentorin aus dem Kreis der Führungskräfte der Entsenderorganisation																				
9	5.1 Anerkennung von Vorleistungen ▪ Über die Anerkennung von bereits absolvierten Seminaren entscheidet die Lehrgangsleitung. Es können Seminare im Umfang von 14 Tagen / 112 UE / 18 ECTS aus instituts-internen oder externen Weiterbildungsprogrammen anerkannt werden.																						
9	Die wissenschaftliche Leitung besteht aus einem/r habilitierten universitätsinternen Leiter bzw. Leiterin, der/die auch wirtschaftlich und organisatorisch für den Lehrgang verantwortlich ist.	13	Die wissenschaftliche Leitung besteht zumindest aus einem/r habilitierten Leiter bzw. Leiterin.																				
		13	6.2. Administrative Leitung Der administrativen Leitung obliegt die Führung in rechtlicher, organisatorischer, und wirtschaftlicher Hinsicht. Wissenschaftliche und Administrative Leitung bilden gemeinsam das verantwortliche Team für die Steuerung des Gesamtprojekts.																				
9	6.2. Lehrbeauftragte und Mitglieder des Prüfungssenats Die Zusammenstellung des Prüfungssenats erfolgt durch den wissenschaftlichen Lehrgangsleiter/die wissenschaftliche Lehrgangsleiterin.	13	6.3. Lehrbeauftragte und Mitglieder der Prüfungskommission ... Die Lehrbeauftragten und die Mitglieder der Prüfungskommission werden vom Dekan bzw. von der Dekanin, auf Vorschlag des wissenschaftlichen Lehrgangsleiters bzw. der wissenschaftlichen Lehrgangsleiterin beauftragt.																				
10	Die Präsenzveranstaltungen finden in Österreich und der Schweiz statt, die meisten Veranstaltungen davon in Wien.	14	Die Präsenzveranstaltungen finden in Österreich und der Schweiz statt.																				
10 (Satzung Teil B § 23) durchgeführt.	14	... (Satzung Teil B § 43) durchgeführt.																				
10	8. Lehrgangsbeitrag:	14	8. Finanzierung																				
10-13	Semester 1	14-16	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tage</th> <th>Inhalt</th> <th>UE</th> <th>SSt.</th> <th>ECTS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">1. Semester</td> <td>184</td> <td>12,27</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen Konstituierung der Lehrgangsgruppe; Grundannahmen über Organisationen; Landkarten von Organisationen; Steuerungsprobleme und Steuerungskonzepte in komplexen Organisationen</td> <td>40</td> <td>2,67</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Fernstudienphase Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff</td> <td>40</td> <td>2,67</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Tage	Inhalt	UE	SSt.	ECTS	1. Semester		184	12,27	19	5	Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen Konstituierung der Lehrgangsgruppe; Grundannahmen über Organisationen; Landkarten von Organisationen; Steuerungsprobleme und Steuerungskonzepte in komplexen Organisationen	40	2,67	6	5	Fernstudienphase Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,67	2
Tage	Inhalt	UE	SSt.	ECTS																			
1. Semester		184	12,27	19																			
5	Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen Konstituierung der Lehrgangsgruppe; Grundannahmen über Organisationen; Landkarten von Organisationen; Steuerungsprobleme und Steuerungskonzepte in komplexen Organisationen	40	2,67	6																			
5	Fernstudienphase Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,67	2																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tage</th> <th>Inhalt</th> <th>UE</th> <th>SSt.</th> <th>ECTS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>Organisationen verstehen Konstituierung der Lehrgangsgruppe; Grundannahmen über Organisationen; Landkarten von Organisationen; die eigene Rolle entwickeln und eine persönliche Lernperspektive formulieren.</td> <td>32</td> <td>2,13</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Fernstudienphase 1 Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff</td> <td>40</td> <td>2,67</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Tage	Inhalt	UE	SSt.	ECTS	4	Organisationen verstehen Konstituierung der Lehrgangsgruppe; Grundannahmen über Organisationen; Landkarten von Organisationen; die eigene Rolle entwickeln und eine persönliche Lernperspektive formulieren.	32	2,13	5	5	Fernstudienphase 1 Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,67	2							
Tage	Inhalt	UE	SSt.	ECTS																			
4	Organisationen verstehen Konstituierung der Lehrgangsgruppe; Grundannahmen über Organisationen; Landkarten von Organisationen; die eigene Rolle entwickeln und eine persönliche Lernperspektive formulieren.	32	2,13	5																			
5	Fernstudienphase 1 Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,67	2																			

4	Organisationen verändern „Landkarten“ der Veränderung; Architektur und Design von Veränderungsprozessen; Interventionen in soziale Systeme; Rollen in Veränderungsprozessen	32	2,13	5	4	Organisationen entwickeln Konzepte der Veränderung; Architektur und Design von Veränderungsprozessen; Interventionen in soziale Systeme; Rollen in Veränderungsprozessen	32	2,13	5
5	Fernstudienphase 2 Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,67	2	5	Fernstudienphase Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,67	2
4	Supervision Reflexion der Entwicklung der eigenen beruflichen Rolle im Zusammenhang mit der Umsetzung des Erlernten; Beratung bei der Durchführung von Organisationsentwicklungsmaßnahmen	32	2,13	4	4	Supervision Reflexion der Entwicklung der eigenen beruflichen Rolle im Zusammenhang mit der Umsetzung des Erlernten; Beratung bei der Durchführung von Organisationsentwicklungsmaßnahmen	32	2,13	4
Semester 2					2. Semester				
4	Projektmanagement für Vorhaben der Organisationsentwicklung Projekte als Instrumente der Organisationsentwicklung; Grundbegriffe und Tool-Set des Projektmanagements (Typen, Phasen, Instrumente); Projekte inhaltlich und organisatorisch erfolgreich aufsetzen und in der Linie verankern; Projektmanagement inkl. der Schnittstelle Projekt-/Linienorganisation	32	2,13	5	4	Projekte erfolgreich managen Projekte als Instrumente der Organisationsentwicklung; Unterschiedliche Typen von Projekten und ihre spezifischen Dynamiken; Phasen von Projekten; Erfolgsfaktor Auftragsklärung/-formulierung, Projektplanung, Projektsteuerung; Spezifische Elemente u. Instrumente eines Projektmanagements selbstreferentieller Aufgabenstellungen.	32	2,13	5
2	Supervision	16	1,07	2	2	Supervision	16	1,07	2
6	Fernstudienphase 3 Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	48	3,21	2,5	5	Fernstudienphase Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,67	2
3	Strategieentwicklung und strategisches Management Strategie als Steuerungskonzept von Veränderungen; Unterschiedliche Strategieansätze; Instrumente und Methoden der Strategiearbeit; Strategisches Management als Führungsinstrument	24	1,6	4	5	Transorganizational Development Umgang mit Emotionen in Veränderungsprozessen; Integration der Gefühlsdimension in Designs; Funktion u. Gestaltung von Ritualen; Umgang mit Konflikten; Unterschiedliche Beratungsansätze	40	2,67	6
5	Organisationslaboratorium Organisationsdynamik kennenlernen: das Verhältnis zwischen Individuum, Gruppe und Organisation; Experimentieren mit der Steuerung von Organisationsprozessen; Erfahrung und Auswertung von Prozessen der	40	2,67	6	5	Fernstudienphase Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,67	2
					3	Assessmentcenter Überprüfung des Erlernten durch praktische Übungen und interaktiv zu lösende Aufgaben	24	1,6	4

	Selbstorganisation; Aufbau einer lernenden Organisation								
6	Fernstudienphase 4 Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	48	3,21	2,5					
3	Assessmentcenter Überprüfung des Erlernten durch praktische Übungen; Selbstüberprüfung durch Beobachten, Einzel- und Teamarbeit und; Feedback durch den Prüfungssenat.	24	1,6	4					
Semester 3									
5	Gruppendynamik Prozesse und Dynamik in und zwischen Gruppen und deren Bedeutung für die Arbeitsfähigkeit von Gruppen; Autorität und Führung in Gruppen und Teams	40	2,67	4					
2	<i>Beratungsgruppen</i> dienen der Unterstützung der Fernstudienphase. Beratung bei der Auswahl und Planung des Praxisprojektes, Erfahrungsaustausch in peer groups und Feedback durch die BetreuerInnen; Unterstützung bei der Verschriftlichung der Abschlussarbeit	16	1,07	4					
	<i>Wahlseminare (5 Seminare davon verpflichtend und in der Teilnahmegebühr inkludiert)</i>								
3	Führen und Steuern Theorie und Praxis des Führens: Beobachtung, Hypothese, Entscheidung/Intervention, Zirkularität; Kernthemen der Führung: Vertrauen, Beziehung, Sinn und Werte, Verantwortung, Selbstorganisation; Führung und Persönlichkeit: Haltung, Wertschätzung, Unsicherheit, Angst und Zuversicht; Erfolgsstrategien von Führung: Kommunikation organisieren, Teams, Evolution gestalten, Vorbild, Tun und Lassen	24	1,6	4					
	(Zwischenprüfung); Feedback der ReferentInnen/Prüfungskommission.								
	3. Semester				140	9,34	20		
5	Organisationslaboratorium Experimentieren mit der Steuerung von Organisationsprozessen; Verhältnis zwischen Individuum, Gruppe und Organisation; Erfahrung und Auswertung von Prozessen der Selbstorganisation; Aufbau einer lernenden Organisation	40	2,67	6					
5	Gruppendynamik Prozesse und Dynamik in und zwischen Gruppen und deren Bedeutung für die Arbeitsfähigkeit von Gruppen; Autorität und Führung in Gruppen und Teams	40	2,67	4					
1,5	<i>Beratungsgruppen</i> dienen der Unterstützung der Fernstudienphase. Beratung bei der Auswahl und Planung des Praxisprojektes, Erfahrungsaustausch in peer groups und Feedback durch die BetreuerInnen; Unterstützung bei der Verschriftlichung der Abschlussarbeit	12	0,8	2					
	<i>Wahlseminare (5 Seminare davon verpflichtend und in der Teilnahmegebühr inkludiert) WS 1 – WS 7</i>								
3	Entwicklung von Führungssystemen Führung als systemische Leistung; Aufbau und Adaptierung von Führungssystemen; Bedeutung und Entwicklung von Führungsteams; Steuerung von Führungsteams; Instrumente zur Unterstützung von Führungsarbeit.	24	1,6	4					

3	Umgang mit Gefühlen - Gefühlsleben von und in Organisationen professionell gestalten Nutzen und Handlungsimpulse von Basisaffekten; Emotionale Phasen in Veränderungsprozessen erkennen und begleiten; Empathisch führen und beraten in Organisationen; Klar in der Sache, weich zur Person – wertschätzende Kommunikation; Umgang mit eigenen Gefühlen	24	1,6	4	3	Gefühlsleben von und in Organisationen professionell gestalten	24	1,6	4
	Settings und Designs der Organisationsberatung Konkrete Designs und spezifische Settings von Beratungsprozessen; Weiterentwicklung der individuellen Beratungsmethodik; Reflexion der eigenen BeraterInnenrolle in Projekten, Methoden und Instrumenten; Erweiterung des Tool- und Instrumentenkoffers	24	1,6	4					
Semester 4					4. Semester				
3	Leistungsprozesse optimieren Leistungsprozessorientierung als Gestaltungsprinzip von Organisationen; Leistungsprozessmanagement als Instrument der Organisationsentwicklung; Schritte und Instrumente zur Ableitung, Analyse und Ausgestaltung von Leistungsprozessen; Eckpfeiler eines erfolgreichen Leistungsprozessmanagements	24	1,6	4	3	Optimierung von Leistungsprozessen Methoden der Leistungsprozessanalyse; Strukturieren von Leistungsprozessen; Steuerungsmöglichkeit über Prozessoptimierung; Prozessorientierung als Gestaltungsprinzip von Organisationen.	24	1,6	4
3	Netzwerke und Kooperationen managen Funktionen und Potenziale von Netzwerken und Kooperationen; Erfolgskriterien und Prozessgestaltung von Netzwerken und Kooperationen; Erweiterung des Interventionsrepertoires der Organisationsentwicklung; Kooperationskompetenz von Organisationen, Teams und Personen	24	1,6	4	3	Strategie- und Leitbildentwicklung Leitbild als Steuerungskonzept und als Instrument von Organisationsentwicklung; Bedingungen des Gelingens und Scheiterns von Leitbildprojekten.	24	1,6	4
3	Social and Corporate Responsibility in Organizations Developing and Expanding the CSR and	24	1,6	4	3	Human Resource Management Herausforderungen an das Human Resource Management im Kontext der Organisationsentwicklung; Funktionen des Human Resource Managements; Prozesse des Performance-Management; Talente Management	24	1,6	4
					3	Organisationsberatung Klarheit in der eigenen Berater- bzw. Beraterinnenrolle gewinnen; Auftragsgestaltung; Einbeziehung	24	1,6	4

		Sustainability Agenda in Organizations; "Best practices" in responsible leadership, stakeholder management, and employee engagement; "Next practices" in multi-sector partnering and corporate social innovation						unterschiedlicher Kontexte in den Beratungsprozess; Organisationsdiagnose; Erweiterung des systemischen Interventionsrepertoires.			
	3	Potenzialentwicklung als Führungsaufgabe und Organisationsprozess Potenzialentwicklung am Organization Design orientieren: Zusammenhang von Strategie, Organisation, Person; Strategisches Talentmanagement, Kernkompetenzen und Organisationskultur; Gestaltung von Prozessdesigns für die Potenzialeinschätzung und –entwicklung; Job Design & Organisationsstruktur: stabile vs. dynamische Rollen, hybride Rollen, Distributed Leadership	24	1,6	4		3	Großgruppenintervention	24	1,6	4
	8,5	Fernstudienphase 5 Selbststudium anhand der Lehrmaterialien in Bezug auf das Praxisprojekt	68	5,55	4		8	Fernstudienphase Selbststudium anhand der Lehrmaterialien in Bezug auf das Praxisprojekt	64	4,26	4
		Durchführung eines Praxisprojekte im Sinne der Organisationsentwicklung						Durchführung eines Praxisprojekte im Sinne der Organisationsentwicklung			
		Erstellen einer ausführlichen schriftlichen Arbeit („Master-Thesis“)			10			Erstellen einer ausführlichen schriftlichen Arbeit („Master-Thesis“)			10
	4	Abschlussveranstaltung Prüfung und Abschluss-Seminar: zur allgemeinen Diskussion der Ergebnisse aus den Projekten mit Auswertung des Lehrgangs	32	2,13	4		4	Abschlussveranstaltung Prüfung und Abschluss-Seminar: zur allgemeinen Diskussion der Ergebnisse aus den Projekten mit Auswertung des Lehrgangs	32	2,13	4
		Gesamt	684	45,6	90			Gesamt	684	45,6	90
13	Voraussetzung für die Zulassung zu den Prüfungen ist die Teilnahme an zumindest 90 % der Präsenzveranstaltungen, bezogen auf das Volumen der Unterrichtseinheiten.										
13	a) Zwischenprüfung: Die Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen haben nach dem ersten Studienjahr eine Prüfung über den Stoff des ersten Teils abzulegen. Die Prüfung findet im Rahmen des Seminars „Assessment Center“ statt. In den übrigen Pflichtveranstaltungen erfolgt keine Beurteilung. Der positive Abschluss in dieser Prüfung ist die Voraussetzung für den Besuch des zweiten Teils.					14	a) Zwischenprüfung: Die Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen haben am Ende des ersten Teils des Lehrgangs (5 Pflichtseminare, 3 Supervisionen) nach dem ersten Studienjahr eine Prüfung über den Stoff des ersten Teils abzulegen. Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung ist die Teilnahme an zumindest 85 % der Präsenzveranstaltungen, bezogen auf das Volumen der Unterrichtseinheiten im ersten Studienjahr.				

14	Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung ist eine positive Begutachtung der Master Thesis durch den Prüfungssenat.	18	Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung ist <input type="checkbox"/> die Teilnahme an zumindest 85 % der Präsenzveranstaltungen bezogen auf das Gesamtvolumen der Unterrichtseinheiten und <input type="checkbox"/> eine positive Begutachtung der Master Thesis durch die Prüfungskommission.
		18	... (jeweils mit einem Umfang von 8,5 Semesterstunden vertreten)
14	Der Prüfungssenat besteht aus dem Vorsitzenden und einem Mitglied der wissenschaftlichen Leitung sowie dem jeweiligen Betreuer der Master Thesis.	18	Die Prüfungskommission besteht aus dem Vorsitzenden und einem Mitglied der wissenschaftlichen Leitung sowie dem jeweiligen Betreuer der Master Thesis.
14	2. Abschluss und Akademischer Grad Die Teilnahme am Universitätslehrgang und die positive Absolvierung aller vorgeschriebenen Prüfungen, der Master Thesis und der kommissionellen Abschlussprüfung werden durch ein Abschlusszeugnis bekundet. Absolventinnen und Absolventen des Universitätslehrgangs, welche den Lehrgang mit positiver Gesamtbewertung abgeschlossen haben, wird der akademische Grad „Master of Science in Organization Development“, abgekürzt „MSc in Organization Development“, verliehen, welcher gemäß § 88 Abs. 2 dem Namen nachzustellen ist.	18	2. Akademischer Grad Bei erfolgreichem Abschluss des Universitätslehrgangs wird vom zuständigen Universitätsorgan der akademische Grad „Master of Science in Organization Development“ durch einen schriftlichen Bescheid verliehen.
	D. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN 1) Das Curriculum ist anzuwenden auf alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die ab dem Wintersemester 2013/2014 zum Universitätslehrgang zugelassen werden. 2) Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind berechtigt, den Universitätslehrgang nach den bisher geltenden Bestimmungen verlautbart im Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt vom 4. März 2009, 11. Stück, Nr. 87.2 bis längstens Ende des Sommersemesters 2016 weiterzuführen und abzuschließen. Danach sind diese Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer automatisch dem neuen Curriculum unterstellt.	18	D. ÜBERGANGSBESTIMMUNG 1) Das Curriculum ist anzuwenden auf alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die ab dem Wintersemester 2010/2011 zum Universitätslehrgang zugelassen werden. 2) Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind berechtigt, den Universitätslehrgang nach den bisher geltenden Bestimmungen verlautbart im Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt vom 18. Juli 2007, Stück 20, Nr. 184.4. bis längstens Ende des Sommersemesters 2016 weiterzuführen und abzuschließen. Danach sind diese Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen automatisch dem neuen Curriculum unterstellt.
		19	E. APPELLATION In allen Angelegenheiten des Universitätslehrgangs mit Ausnahme der Leistungsbeurteilung ist der Dekan bzw. die Dekanin der IFF-Fakultät Appellationsinstanz für die Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen.