



**Alpen-Adria Universität Klagenfurt
Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung
Institut für Organisationsentwicklung und Gruppendynamik**

Organisationsentwicklung

ein
Universitätslehrgang
für **Führungskräfte, Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen in
Stabsfunktionen und Berater bzw. Beraterinnen**

Master of Science in Organization Development

in der Fassung
Mitteilungsblatt vom 4. Dezember 2013, 5. Stück, Nr. 39.6

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)

Wien, Juni 2013

A. KONZEPTION DES UNIVERSITÄTSLEHRGANGES:

1. Zielgruppe	3
2. Qualifizierungsperspektive	4
3. Methodisch-didaktische Orientierung	5
4. Umfang und Aufbau	6
4.1. Informationstag	6
4.2. Pflichtseminare	6
4.3. Wahlseminare	7
4.4. Fernstudienphase	7
4.5. Praxisprojekt im Sinne der Organisationsentwicklung	7
4.6. Ausführliche schriftliche Arbeit („Master-Thesis“)	7
4.7. Mentoren- bzw. Mentorinnen-Workshops	7
4.8. Beschreibung der einzelnen Veranstaltungen	7
5. Zulassungsvoraussetzungen	8
5.1. Anerkennung von Vorleistungen	9
6. Organisation des Universitätslehrgangs	9
6.1. Wissenschaftliche Leitung	9
6.2. Lehrbeauftragte und Mitglieder des Prüfungssenats	9
6.3. Veranstaltungsort	10
7. Evaluation	10
8. Lehrgangsbeitrag	10

B. CURRICULUM DES UNIVERSITÄTSLEHRGANGES 10

C. PRÜFUNGSORDNUNG 13

1. Prüfungen	13
2. Abschluss und Akademischer Grad	14

D. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN 14

A. KONZEPTION DES UNIVERSITÄTSLEHRGANGES:

Der Universitätslehrgang wurde bereits mit WS 1998/99, WS 2004/05, SS 2006, SS 2007 und SS 2009 eingerichtet. Aufgrund einer Veränderung im Curriculum wird der Lehrgang neu beantragt.

In wachsendem Maße werden Qualifikationen für die Steuerung und Entwicklung von Organisationen – sowohl in Wirtschaftsunternehmen als auch im öffentlichen Sektor - gebraucht und angefragt. In dem Maße, wie die Problemlösungskapazität der Gesellschaft immer deutlicher durch die Funktionsfähigkeit ihrer Organisationen bestimmt ist, verschärft sich auch der Druck auf die Organisationen aller gesellschaftlichen Subsysteme, die eigene Leistungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu steigern. Der rapide gesellschaftliche Wandel zwingt die Organisationen dazu, auf veränderte Bedarfs- und Problemlagen zu reagieren und sich rasch auf neue Anforderungen einzustellen. Dieser Prozess bringt auch immer neue Organisationen hervor und stellt zugleich bestehende in Frage. Qualität, Effizienz, Kundenorientierung u.a. bezeichnen Kriterien, die für die Überlebensfähigkeit – zunehmend auch von Organisationen des öffentlichen Dienstleistungssektors - relevant geworden sind. Die Fähigkeit zur permanenten Veränderung, wie sie heute von den Organisationen gefordert ist, verlangt in den Organisationen neue Strukturen und die Entwicklung neuer professionellen Rollen. Dazu ist es erforderlich, entsprechende Qualifikationen bei Führungskräften, aber auch eigens für Veränderungsprozesse zuständigen Personen (externen und internen Berater bzw. Beraterinnen) aufzubauen. Dabei wird auch das Management von Koordinationsprozessen, von Netzwerken und Kooperationen immer wichtiger.

Das hier vorgestellte Qualifizierungsprogramm wird daher sowohl diesen Berater bzw. Beraterinnen als auch Führungskräften und Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen in Stabsfunktionen angeboten. Es wurde bereits siebenmal durchgeführt, die Konzeption wurde leicht überarbeitet. Am Ende des Lehrgangs wird bei erfolgreichem Abschluss der akademische Grad Master of Science in Organization Development verliehen.

1. Zielgruppe

Das Programm wendet sich an:

- a) Führungskräfte unterschiedlicher Führungsebenen, die in ihrer Managementfunktion mit Organisationsfragen befasst sind;
- b) Personen, die mit Organisationsentwicklung befasst sind, z.B. in den Bereichen Projektmanagement, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement oder in speziellen OE-Funktionen
- c) Personen, die sich auf solche Tätigkeiten als interne oder externe Berater bzw. Beraterin vorbereiten
- d) Personen, die als externe Berater bzw. Beraterinnen, Coachs oder Supervisoren bzw. Supervisorinnen Veränderungsprozesse in Organisationen unterstützen.
- e) Personen die Koordinations- und Kooperationsprozesse innerhalb u. zwischen Organisationen zu managen haben wie Case Manager, Netzwerkverantwortliche, Berater von strategischen Allianzen, Clustern etc.

Eingeladen sind Vertreter und Vertreterinnen unterschiedlicher Organisationen und Unternehmen: Produktionsbetriebe und Dienstleistungsunternehmen, wie Krankenhäuser

und andere Gesundheitsorganisationen einschließlich ihrer Trägerstrukturen, Universitäten, Bildungs- und Sozialeinrichtungen, Kulturbetriebe, selbständig gewordene Betriebe, z.B. in den Sektoren Telekommunikation, Verkehr, Energiewirtschaft, Medien, NPO's und andere.

Angesprochen sind primär Interessentinnen und Interessenten aus Österreich, der Schweiz und Deutschland, aber auch deutschsprechende Teilnehmerinnen und Teilnehmer des gesamten Europäischen Raumes, insbesondere Zentral- und Osteuropa.

*** 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. Das sind Personen, Führungskräfte der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen, die die Teilnehmerin oder den Teilnehmer im Verlauf des Lehrgangs unterstützen, insbesondere bei der Vermittlung der Ergebnisse und Erfahrungen in die Alltagsarbeit. Auf diese Weise ist auch ein zweiter Kreis von maßgeblichen Personen an den Lernprozess eingeschlossen.

Die Mentoren bzw. Mentorinnen werden in das Lehrgangskonzept eingeführt und sind in den Lehrgang eingebunden (s.u.).

2. Die Qualifikationsperspektive

Der Lehrgang qualifiziert in Organisationsentwicklung und wird mit einem „Master of Science in Organization Development“ abgeschlossen. Er ist darauf gerichtet, folgende Kenntnisse zu vermitteln und Fähigkeiten zu fördern:

1. Organisationstheorie

- Verständnis für die Rolle von Organisationen in modernen Industriegesellschaften
- Kenntnisse in allgemeiner und spezieller Organisationstheorie. Methodische Kompetenzen zur Diagnose von Organisationen.
- Verständnis für die Entwicklungsdynamik von Organisationen unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen gesellschaftlichen Aufgaben sowie der Entwicklungsdynamik von Gruppen/Teams und Individuen
- Kenntnisse über Konzepte der Organisationsentwicklung. Entwicklungsorientiertes Interventionsverständnis für die Veränderungen in Organisationen.
- Einschätzen der strategischen Bedeutung des Faktors Qualität in modernen Unternehmen und Dienstleistungsorganisationen; Kenntnisse über den Aufbau und die Struktur von Qualitätsmanagementsystemen; die Bedeutung der Kundenorientierung in der Gestaltung der Leistungsprozesse und der Qualitätsentwicklung.

2. Beratungs- und Interventionskompetenz

- Methodisches Vorgehen beim Kontrakt
- Phasen bei Beratungsprozessen
- Kompetenzen zur beratungsorientierten Intervention in Organisationen (Architektur, Design, Mikrointerventionen)
- Sicherheit und Klarheit im Rollenverständnis als interner BeraterIn. Engagierte Neutralität als Grundhaltung. Verstehen und Einlassen auf die Problemsicht der Systembeteiligten;

gleichzeitig den Blick auf die Perspektive anderer Positionen in einem System öffnen. Balance halten zwischen Bewahren und Verändern.

- Diagnosekompetenz gegenüber komplexen Arbeitssituationen in Organisationen. Entwickeln von geeigneten Instrumenten der Informationsgewinnung: Fragetechniken, Beobachtungskriterien, differenzierte Beschreibungskategorien. Designkompetenz, die Kommunikation der Aufgabe dem Fall entsprechend zu gestalten und zu strukturieren.
- Erkenntnisse zur Bedeutung und Wirksamkeit von Projekt- und Gruppenarbeit in Organisationen. Projektmanagement als ein Instrument der Organisationsentwicklung kennenlernen.
- Kompetenzen in Projektmanagement: Prinzipien erfolgreicher Gestaltung, Planung, Durchführung und Evaluation von Projekten. Kennen und Handhaben unterschiedlicher Rollen in Projekten, insbes. von Auftraggeberinnen und Projektleiter.
- Kompetenz zur Einschätzung der Erfolgsfaktoren für die Realisierung von Veränderungs- bzw. Entwicklungsprojekten in Organisationen. Verstehen der unterschiedlichen Entwicklungslogik von Personen und sozialen Systemen. Erkennen und Nutzen des Zusammenhangs und des Unterschieds in der Entwicklung von Personen und Organisationen.
- Kenntnisse zur Beauftragung von oder Mitarbeit in Forschungsprojekten der Organisationsentwicklung
- Erkennen und Handhaben des Aufgabenspektrums von Führungskräften insbesondere im Rahmen von Veränderungsprozessen.

3. Soziale Kompetenz

- Kompetenz, die eigene berufliche Rolle wahrzunehmen, zu gestalten und weiterzuentwickeln. Fähigkeiten, sich innerhalb der Organisation wirkungsvoll zu positionieren.
- Kompetenz im Umgang mit dem Erwartungsdruck unterschiedlicher ‚Stakeholder‘. Verhandlungsfähigkeit zur Klärung unterschiedlicher Erwartungen und zur Definition von Aufträgen, die den Möglichkeiten und Voraussetzungen entsprechen.
- Soziale Fähigkeiten betreffend die Diagnose von sozialen Prozessen, das Führen von Gesprächen und die Gestaltung von Rollen in Organisationen.
- Kenntnisse über die Faktoren erfolgreicher Zusammenarbeit in Teams und Gruppen. Kompetenzen im Arbeiten in und im Leiten von Teams.
- Konflikt- und Krisenmanagement
- Umgang mit Gefühlen
- Know-how und Erfahrung zur Moderation und Prozessbegleitung von Teams und Gruppen.
- Erfahrungen in der Auseinandersetzung mit sich selbst im Gruppenkontext. Nutzen der Resonanz in einer Gruppe (Gefühle, Wahrnehmungen, Erfahrungen), um problembezogene Selbstreflexion einer Gruppe oder eines Teams in einer Organisation anzuregen und anzuleiten.

3. Methodisch-didaktische Orientierung

Die didaktische Gestaltung entspricht dem Weiterbildungscharakter des Universitätslehrgangs und den spezifischen Qualifikationserfordernissen der Zielgruppe. Der didaktische Aufbau des Lehrganges zielt auf die Ermöglichung individueller und persönlicher Lernerfahrungen ab. Wissen über und Kompetenzen zu wirkungsvollen Interventionen in Organisationen erfordern spezifische Lernsettings und Lernformen.

Folgende Aspekte sind dabei als wesentlich zu betrachten:

- Berufsbegleitende Weiterbildung muss sich auf die unterschiedliche Berufserfahrung der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen beziehen und diese Unterschiede auch nutzen. Die situationsangemessene Vermittlung des Lehrstoffes ist dabei von genauso großer Bedeutung wie der Austausch gewonnener Erkenntnisse und Erfahrungen mit und in der Gruppe. Neue Wissensinhalte und der Austausch von Erfahrungen zielen auf die Erweiterung von Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern.
- Organisationales Lernen fokussiert die professionelle Rolle und deren Entwicklung. Individuelle Entwicklung in Organisationen bedeutet in erster Linie Veränderung der eigenen beruflichen Rolle.
- Integration von Theorie und Praxis durch anwendungsbezogene Vermittlung der verschiedenen Instrumentarien, unter Bezugnahme der theoretischen Inhalte auf die praktischen Erfahrungen der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen.
- Ein hohes Maß an eigenständigem Zugang zu den erforderlichen Inhalten wird durch unterschiedliche methodische Elemente im Lernprozess gefördert.
- Die Möglichkeit und die Förderung der Umsetzung des Erlernten in der eigenen beruflichen Praxis während des Universitätslehrgangs bilden ein wichtiges Prinzip und werden durch die professionell angeleitete Reflexion dieser Anwendungserfahrungen im Rahmen des Lehrgangs unterstützt.
- Ein Praxisprojekt, das in besonderer Weise die Anwendung des Erlernten fördert, wird durchgeführt und dokumentiert. Es wird professionell von Berater bzw. Beraterinnen (academic advisor) begleitet und ist in einer ausführlichen schriftlichen Arbeit („Master-Thesis) auszuwerten und zu dokumentieren.
- Reflexion und Theoriebildung werden durch aktuelle, speziell ausgesuchte Literatur und Lehrmaterialien unterstützt.

4. Umfang und Aufbau

Das Curriculum des Universitätslehrgangs umfasst insgesamt 90 ECTS, und setzt sich zusammen aus 45,6 Semesterstunden bzw. 80 ECTS mit 684 Unterrichtseinheiten im Rahmen von 85,5 Arbeitstagen zu je 8 Unterrichtseinheiten und der Erstellung der Masterthesis mit 10 ECTS.

Dem Lehrgang ist ein Informationstag vorgeschaltet.

Der Lehrgang gliedert sich in unterschiedliche Veranstaltungs- und Arbeitsformen auf:

4.1. Informationstag

dient als Grundlage für die Entscheidung zur definitiven Teilnahme am Lehrgang.

4.2. Pflichtseminare

1. Seminar: Organisationen verstehen (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)

4.3. Wahlseminare

Aus dem Angebot sind mindestens 5 Wahlseminare nach eigener Wahl zu besuchen. Die Wahlseminare dauern jeweils 3 Tage.

- 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

4.4. Fernstudienphase (31 Tage)

Die Fernstudienphase dient dem Selbststudium anhand von Unterrichtsmaterialien mit einer wissenschaftlichen Betreuung.

4.5. Praxisprojekt im Sinne der Organisationsentwicklung

4.6. Ausführliche schriftliche Arbeit („Master-Thesis“)

4.7. Mentoren bzw. Mentorinnen-Workshops

- Einführung in Lehrgangskonzept und Mentoren- bzw. Mentorinnenrolle (1 Tag)
- Unterstützung der Mentoren bzw. Mentorinnen in ihrer Rolle (1 Tag)

4.8. Beschreibung der einzelnen Veranstaltungen

Ein **Informationstag** wird als Grundlage für die Entscheidung zur definitiven Teilnahme am Lehrgang gestaltet.

Die **Seminare** fokussieren jeweils unterschiedliche inhaltliche und methodische Schwerpunkte. Sie dienen der gemeinsamen Theoriebildung, ausgehend von Fallbeispielen der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen und der Referentinnen bzw. Referenten und werden gestützt von Theorieinputs der Referenten bzw. Referentinnen. Darüber hinaus bieten sie Gelegenheit, unterschiedliche Arbeitsperspektiven und Interventionsweisen von erfahrenen Organisationsberater bzw. -beraterinnen, Gruppendynamikern und Gruppendynamikerinnen sowie Sozialwissenschaftlern und Sozialwissenschaftlerinnen praktisch kennen zu lernen und zu erproben.

Die Seminare 1 bis 4, die Supervisionen und Beratungsgruppen sind geschlossene Veranstaltungen für die Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen einer Lehrgangsguppe.

Die **Supervisionen** ermöglichen den Lehrgangsteilnehmern bzw. -teilnehmerinnen die gezielte Aufarbeitung praktischer Erfahrungen in ihrem Arbeits- und Projektumfeld auf der

Basis theoriegeleiteter Modelle. Durch den Austausch verschiedenster Beobachtungsstandpunkte sollen neue Perspektiven für die Entwicklung alternativer Handlungskonzepte entstehen.

In der **Fernstudienphase** werden die Lehrgangsteilnehmer bzw. -teilnehmerinnen einen Teil des Curriculums im Umfang 17,31 Semesterstunden (31 Arbeitstage zu je 8 Selbststudieneinheiten) auf der Basis von Unterrichtsmaterialien und einer wissenschaftlicher Betreuung durch eigene Lehrbeauftragte im Selbststudium absolvieren. Dazu werden den Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen zu Beginn des Lehrgangs die vorgesehenen Lehrmaterialien bekanntgemacht.

Ein **Praxisprojekt** im Sinne der Organisationsentwicklung ist von den Kandidaten bzw. Kandidatinnen selbst durchzuführen. Die Kandidaten bzw. Kandidatinnen können im Rahmen dieses Projekts entweder als Auftraggeber bzw. Auftraggeberin, Projektleiter bzw. Projektleiterin, Projektberater bzw. Projektberaterin und Subprojektleiter bzw. Subprojektleiterin beteiligt sein.

Aufbauend auf Präsenzphase und Selbststudium sowie eigenen Praxiserfahrungen im Rahmen eines selbst durchgeführten Praxisprojektes ist von den Teilnehmern bzw. Teilnehmerinnen zum Abschluss eine **umfassende schriftliche Arbeit (Master-Thesis)** zu verfassen. Diese soll nachweisen, daß die in den Seminaren vermittelten Kenntnisse auf die eigene Berufsrealität bezogen und dort angewendet werden können. So soll der Nachweis über Kenntnisse in den Fächern Organisationstheorie und Organisationsentwicklung geliefert werden. Darüber hinaus sind dadurch Beratungs- und Interventionskompetenz sowie soziale Kompetenz nachzuweisen. Kenntnisse im Projektmanagement kommen unmittelbar bei der Darstellung eines eigenen Praxisprojektes zur Geltung. Kenntnisse aus den Wahlseminaren sind in ihrer praktischen Anwendung in der umfassenden schriftlichen Arbeit auszuweisen.

Für die wissenschaftliche Betreuung des Selbststudiums stehen einerseits die Mitglieder der wissenschaftlichen Leitung zur individuellen Beratung zur Verfügung und andererseits werden Beratungsgruppen eingerichtet.

Die **Beratungsgruppen** dienen zur Unterstützung des Selbststudiums.

Die **Abschlussveranstaltung** setzt sich aus Prüfung und Abschlussseminar zusammen. Das **Abschlussseminar** dient der allgemeinen Diskussion der Ergebnisse aus den Projekten mit Auswertung des Lehrgangs.

5. Zulassungsvoraussetzungen

Dem Fortbildungscharakter des Lehrgangs entspricht es, dass er sich an Interessentinnen und Interessenten wendet, die bereits Berufserfahrungen mitbringen.

Für die Teilnahme an diesem Universitätslehrgang sind folgende Voraussetzungen erforderlich:

- Matura oder gleichzuhaltende Ausbildung, (z.B. Studienberechtigungsprüfung)
- Abschluss eines akademischen Studiums (alle akademischen Abschlüsse in- und ausländischer Universitäten und Fachhochschulen) oder
- Nachweis einer vergleichbaren Qualifikation

Eine vergleichbare Qualifikation liegt dann vor, wenn eine Interessentin eine mindestens 3-jährige Tätigkeit in einer leitenden Position bzw. eine mindestens 3-jährige Tätigkeit in der Assistenz einer Spitzenführungskraft und Erfahrung im Zusammenhang mit dem Aufgabenfeld Organisationsentwicklung nachweisen kann.

Zusätzlich sind noch folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Darstellung der persönlichen und beruflichen Entwicklung sowie der geplanten Verwendungsperspektive für die OE-Qualifikation in einer schriftlichen Lehrgangsbewerbung.
- Persönliche Empfehlung der Interessentin oder des Interessenten auf Grund eines Klärungsgesprächs mit einem Vertreter der wissenschaftlichen Leitung.
- Nachgewiesene Teilnahme an einem Informationstag oder einem Informationsgespräch.
- Empfohlen wird die Nominierung eines Mentors bzw. einer Mentorin aus dem Kreis der Führungskräfte der Entsenderorganisation oder eine andere geeignete Person im Einvernehmen mit der Teilnehmerin oder des Teilnehmers.

Gemäß § 70 Abs. 1 UG haben die Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen an Universitätslehrgängen um Zulassung als außerordentliche Studierende anzusuchen. Für diesen Universitätslehrgang ist um die Zulassung an der Universität Klagenfurt anzusuchen.

5.1 Anerkennung von Vorleistungen

Über die Anerkennung von bereits absolvierten Seminaren entscheidet die Lehrgangsheitung.

Es können Seminare im Umfang von 14 Tagen / 112 UE / 18 ECTS aus instituts-internen oder externen Weiterbildungsprogrammen anerkannt werden.

6. Organisation des Universitätslehrganges:

6.1. Wissenschaftliche Leitung:

Die wissenschaftliche Leitung besteht aus einem/r habilitierten universitätsinternen Leiter bzw. Leiterin, der/die auch wirtschaftlich und organisatorisch für den Lehrgang verantwortlich ist. Der wissenschaftlichen Leitung obliegt die inhaltliche Gestaltung und Koordination des Curriculums, die Vereinbarung mit den Teilnehmern bzw. Teilnehmerinnen, die fachliche und soziale Betreuung der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen während des Lehrgangs, die Einführung der und die Reflexion mit den Mentoren bzw. Mentorinnen und die Einrichtung der in der Prüfungsordnung festgelegten Schritte und Entscheidungsgremien.

6.2. Lehrbeauftragte und Mitglieder des Prüfungssenats

Als Lehrbeauftragte werden Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Erfahrung in Organisationsentwicklung und Organisationsberater bzw. -beraterinnen mit entsprechender theoretischer Kompetenz und didaktischer Erfahrung vorgeschlagen. Die Lehrbeauftragten und die Mitglieder der Prüfungskommission werden vom Dekan bzw. von der Dekanin, auf Vorschlag des wissenschaftlichen Lehrgangsheiters bzw. der wissenschaftlichen Lehrgangsheiterin beauftragt. Die Zusammenstellung des Prüfungssenats erfolgt durch den wissenschaftlichen Lehrgangsheiter/die wissenschaftliche Lehrgangsheiterin.

6.3. Veranstaltungsort:

Die Präsenzveranstaltungen finden in Österreich und der Schweiz statt, die meisten Veranstaltungen davon in Wien.

7. Evaluation:

Eine Evaluation des Lehrganges wird gemäß den Bestimmungen der Universität Klagenfurt (Satzung Teil B § 23) durchgeführt.

8. Lehrgangsbeitrag:

Für den Besuch des ULGs ist von den Teilnehmern ein Lehrgangsbeitrag zu entrichten, der vom Rektorat der Universität Klagenfurt gemäß § 91, Abs. 7, UG 2002 unter Berücksichtigung der tatsächlichen Kosten festgesetzt wird.

B. CURRICULUM DES UNIVERSITÄTSLEHRGANGES

Semester 1

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
5	Fernstudienphase 2 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

Semester 2

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
---	--	----	------	---

2	Supervision	16	1,07	2
6	Fernstudienphase 3 Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	48	3,21	2,5
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	Organisationslaboratorium Organisationsdynamik kennenlernen: das Verhältnis zwischen Individuum, Gruppe und Organisation; Experimentieren mit der Steuerung von Organisationsprozessen; Erfahrung und Auswertung von Prozessen der Selbstorganisation; Aufbau einer lernenden Organisation	40	2,67	6
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	Beratungsgruppen 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
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	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

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	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	Social and Corporate Responsibility in Organizations Developing and Expanding the CSR and Sustainability Agenda in Organizations; "Best practices" in responsible leadership, stakeholder management, and employee engagement; "Next practices" in multi-sector partnering and corporate social innovation	24	1,6	4
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
8,5	Fernstudienphase 5 Selbststudium anhand der Lehrmaterialien in Bezug auf das Praxisprojekt	68	5,55	4
	Durchführung eines Praxisprojekte im Sinne der Organisationsentwicklung			
	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
	Gesamt	684	45,6	90

C. PRÜFUNGSORDNUNG

1. Prüfungen:

Voraussetzung für die Zulassung zu den Prüfungen ist die Teilnahme an zumindest 90 % der Präsenzveranstaltungen, bezogen auf das Volumen der Unterrichtseinheiten.

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.

Die Prüfung ist in den drei Fächern Organisationstheorie (1), Beratungs- und Interventionskompetenz (2) und soziale Kompetenz (3) abzulegen (siehe A. 2. zur vorliegenden Verordnung). Alle Pflichtseminare enthalten Elemente von allen drei Fächern. Die einzelnen Fächer sind mit einem Umfang von je 4 Semesterstunden zu bemessen.

Die Prüfung ist eine kommissionelle, mündliche Prüfung. Die Prüfungsmethode umfasst entsprechend den Fächern die Feststellung theoretischer Kenntnisse und die Beobachtung bei der Bewältigung praktischer Aufgaben. Der Prüfungssenat umfasst drei Mitglieder, die schwerpunktmäßig je ein Fach prüfen. Sie besteht aus dem Vorsitzenden bzw. der Vorsitzenden, der Leiter bzw. Leiterin des Assessmentcenters und einem Mitglied der wissenschaftlichen Leitung.

b) Umfassende schriftliche Arbeit („Master-Thesis“):

Die schriftliche Arbeit im Umfang von ca. 100 Seiten umfasst eine wissenschaftlich reflektierte Dokumentation eines selbständig durchgeführten Praxisprojektes der Organisationsentwicklung. Dabei sind die erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen in den Fächern Organisationstheorie, Beratungs- und Interventionskompetenz und Sozialer Kompetenz durch die Dokumentation und die reflektierende Einschätzung des eigenen Handelns nachzuweisen. Darüber hinaus sollen in der Konzeption und Durchführung des Praxisprojektes die in den einzelnen Pflicht- und Wahlseminaren erworbenen Kenntnisse (über Organisationsentwicklung, Projektmanagement etc.) zur Geltung kommen. Die schriftliche Arbeit ist vom Prüfungssenat zu beurteilen.

c) Abschlussprüfung:

Am Ende des Lehrgangs haben die Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen eine zweite, kommissionelle, mündliche Prüfung abzulegen. Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung ist eine positive Begutachtung der Master Thesis durch den Prüfungssenat.

Die Prüfung ist in den Fächern Organisationstheorie, Beratungs- und Interventionskompetenz und soziale Kompetenz abzulegen. Gegenstand der Prüfung ist der Gesamtstoff des Lehrgangs, wobei insbesondere auf den Stoff des zweiten Studienjahres und den Inhalt der schriftlichen Arbeit Bezug zu nehmen ist. Der Prüfungssenat besteht wieder aus drei Mitgliedern.

Der Prüfungssenat besteht aus dem Vorsitzenden und einem Mitglied der wissenschaftlichen Leitung sowie dem jeweiligen Betreuer der Master Thesis.

Die Gesamtbeurteilung erfolgt mit "mit Auszeichnung bestanden", "bestanden" oder "nicht bestanden".

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.

D. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN

Das Curriculum ist anzuwenden auf alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die ab dem WS 2013/2014 zum Universitätslehrgang zugelassen werden.

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 Sommersemester 2016 weiterzuführen und abzuschließen. Danach sind diese Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer automatisch dem neuen Curriculum unterstellt.