

**BEILAGE 3**

zum Mitteilungsblatt

23. Stück (Nr. 195.3) – 2005/2006

16.08.2006

# **Organisationsentwicklung**

ein

Universitätslehrgang

**für Führungskräfte, MitarbeiterInnen in Stabsfunktionen und  
BeraterInnen**

**Master of Science in Organization Development**

Das Curriculum tritt mit dem ersten Tag des Monats in Kraft, der auf die Kundmachung im Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt folgt.

Wien, 2006

**Alpen-Adria Universität Klagenfurt  
Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung  
Abteilung „Organisationsentwicklung – Organizing Public Goods“**

Wissenschaftliche Leitung: O.Univ.-Prof. Dr. Ralph Grossmann, Vorsitz  
Ao.Univ.-Prof. Dr. Klaus Scala  
Mag. Marlies Garbsch

INHALT	Seite
A. KONZEPTION DES UNIVERSITÄTSLEHRGANGES:	
1. Zielgruppe	4
2. Qualifizierungsperspektive	5
3. Methodisch-didaktische Orientierung	7
4. Umfang und Aufbau	8
4.1. Informationstag	8
4.2. Pflichtseminare	9
4.3. Wahlseminare	9
4.4. Fernstudienphase	9
4.5. Praxisprojekt im Sinne der Organisationsentwicklung	10
4.6. Ausführliche schriftliche Arbeit („Master-Thesis“)	10
4.7. MentorInnentage	10
4.8. Beschreibung der einzelnen Veranstaltungen	10
5. Anmeldungsvoraussetzungen	12
6. Organisation des Universitätslehrgangs	13
6.1. Wissenschaftliche Leitung	13
6.2. Administrative Leitung	13
6.3. Lehrbeauftragte und Mitglieder der Prüfungskommission	13
6.4. Veranstaltungsort	13
7. Evaluation	14
8. Finanzierung	14
B. UNTERRICHTSPLAN DES UNIVERSITÄTSLEHRGANGES	14
C. PRÜFUNGSORDNUNG	
1. Prüfungen	17
2. Zertifikat	18
D. ÜBERGANGSBESTIMMUNGEN	18
E. APPELLATION	19

Der Universitätslehrgang wird gemäß § 56 des Universitätsgesetzes 2002 in Verbindung mit der Satzung Teil B § 41 eingerichtet:

#### **A. KONZEPTION DES UNIVERSITÄTSLEHRGANGES:**

Der Universitätslehrgang wurde bereits mit WS 1998/99 und Wintersemester 2004/05 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, KundInnenorientierung 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 BeraterInnen) aufzubauen.

Das hier vorgestellte Qualifizierungsprogramm wird daher sowohl diesen BeraterInnen als auch Führungskräften und MitarbeiterInnen in Stabsfunktionen angeboten. Es wurde bereits viermal durchgeführt, die Konzeption wurde leicht überarbeitet. Parallel zu dem hier angeführten Universitätslehrgang wird ein eigener Universitätslehrgang mit einem kürzeren, einjährigen Curriculum (Teil I des hier vorgestellten Lehrgangs) für Personen, die lediglich in eine einjährige Weiterbildung investieren wollen oder können, eingerichtet. Die in beiden Lehrgängen identischen Inhalte werden in für beide Adressatengruppen gemeinsam organisierten Seminarblöcken vermittelt. Am Ende des Lehrgangs wird bei erfolgreichem Abschluss der akademische Grad Master of Science in Organization Development verliehen.

## **1. Zielgruppe**

Das Angebot richtet sich einerseits an die Organisationen als Arbeitgeberinnen und Auftraggeberinnen und andererseits an Führungskräfte und BeraterInnen dieser Organisationen bzw. an Personen, die sich auf eine solche Funktion vorbereiten.

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 BeraterInnen vorbereiten
- d) Personen, die als externe BeraterInnen, Coachs oder SupervisiorInnen Veränderungsprozesse in Organisationen unterstützen.

Eingeladen sind 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 aus Österreich, der Schweiz und Deutschland, aber auch deutschsprechende TeilnehmerInnen des gesamten Europäischen Raumes, insbesondere Zentral- und Osteuropa.

### **\* *Einbinden von MentorInnen:***

Zur Unterstützung der TeilnehmerInnen und des Transfers der Ergebnisse und Erfahrungen in die Organisation sollen MentorInnen eingerichtet werden. Das sind Personen, Führungskräfte der TeilnehmerInnen, die die Teilnehmerin bzw. 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 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 Arbeitslogik und Entwicklungsdynamik von Organisationen unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen gesellschaftlichen Aufgaben.
- 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 KundInnenorientierung in der Gestaltung der Leistungsprozesse und der Qualitätsentwicklung

### ***2. Beratungs- und Interventionskompetenz***

- Kompetenzen zur beratungsorientierten Intervention in Organisationen
- Sicherheit und Klarheit im Rollenverständnis als interne Beraterin oder interner Berater. 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 AuftraggeberIn und ProjektleiterIn.
- 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.

- 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 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 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 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**

Der Universitätslehrgang hat eine Dauer von 4 Semestern. Das Curriculum des Universitätslehrgangs umfasst insgesamt 90 ECTS, und setzt sich zusammen aus 45 Semesterstunden bzw. 80 ECTS mit 676 Unterrichtseinheiten im Rahmen von 84,5 Arbeitstagen: 4 davon zu je 9 (Seminarblock 1), 80,5 zu je 8 Unterrichtseinheiten und der Erstellung der Masterthesis mit 10 ECTS.

Es besteht aus einem Präsenzstudium von 30 Semesterstunden bzw. 69 ECTS im Rahmen von 56,5 Seminartagen zu je 8 bzw 9 Unterrichtseinheiten und einem Fernstudienteil im Umfang von 15 Semesterstunden bzw. 11 ECTS also 28 Arbeitstage zu je 8 Selbststudieneinheiten.

Dem Lehrgang ist ein Informationstag vorgeschaltet.

Der Universitätslehrgang wird als eine organisatorische Einheit mit dem Universitätslehrgang „Organisationsentwicklung für Führungskräfte“ geführt.

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

##### **4.1. Informationstag**

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



## ***Teil I:***

### ***4.2.a Pflichtseminare***

1. Seminar: Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen (4 Tage)
2. Seminar: Organisationen entwickeln (4 Tage)
3. Seminar: Projekte erfolgreich managen (4 Tage)
4. Seminar: Spezielle Herausforderungen in Veränderungsprozessen (4 Tage)
5. Supervision: 3 x 2 Tage in Gruppen à ca. 10 Personen (6 Tage)
6. Assessmentcenter (2,5 Tage)

## ***Teil II:***

### ***4.2.b Pflichtseminare***

7. Organisationslaboratorium (5 Tage)
8. Gruppendynamikseminar (5 Tage)
9. Beratungsgruppen: 3 x 1,5 Tag
10. Abschlussveranstaltung (2,5 Tage)

### ***4.3. Wahlseminare***

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

- Wahlseminar 1: Strategie und Leitbildentwicklung
- Wahlseminar 2: Entwicklung von Führungssystemen
- Wahlseminar 3: Kooperation von Organisationen: Aufbau und Steuerung von organisationalen Netzwerken
- Wahlseminar 4: Optimierung von Leistungsprozessen
- Wahlseminar 5: Integration und Lernen im interkulturellen Kontext
- Wahlseminar 6: Human Resource Management
- Wahlseminar 7: Thema wird nach Bedarfslage der TeilnehmerInnen entschieden

### ***4.4. Fernstudienphase (28 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. MentorInnentage**

- Einführung in Lehrgangskonzept und MentorInnenrolle (1 Tag)
- Zwischenbilanz (1 Tag)

#### **4.8. Beschreibung der einzelnen Veranstaltungen**

Ein **Informationstag** wird als Grundlage für die Entscheidung zur definitiven Teilnahme am Lehrgang gestaltet. Die Einladung zum Informationstag erfolgt auf der Basis von schriftlichen Bewerbungsunterlagen und einem telefonischen Informationsgespräch mit den entsendenden Organisationen und InteressentInnen.

Die **Pflichtseminare** 1 bis 6 sind geschlossene Veranstaltungen für die TeilnehmerInnen einer Lehrgangsguppe (ca. 20 TeilnehmerInnen), das Organisationslaboratorium und das Abschluss-symposium werden gemeinsam auch für eine allfällige parallel geführte Lehrgangsguppe angeboten, die Wahlseminare werden gegebenenfalls beiden Lehrgangsguppen und auch anderen InteressentInnen, die nicht TeilnehmerInnen am Lehrgang sind, angeboten.

Seminare fokussieren jeweils unterschiedliche inhaltliche und methodische Schwerpunkte. Sie dienen der gemeinsamen Theoriebildung, ausgehend von Fallbeispielen der TeilnehmerInnen und ReferentInnen und gestützt auf Theorieinputs der ReferentInnen. Darüber hinaus bieten sie Gelegenheit, unterschiedliche Arbeitsperspektiven und Interventionsweisen von erfahrenen OrganisationsberaterInnen, GruppendynamikerInnen und SozialwissenschaftlerInnen praktisch kennenzulernen und zu erproben.

Das **Gruppendynamikseminar** wird entweder im Rahmen des Lehrgangs angeboten werden oder es wird durch die wissenschaftliche Lehrgangsleitung der Nachweis von Kenntnissen durch Bescheinigungen/Prüfungszeugnisse außeruniversitärer oder anderer universitärer Einrichtungen anerkannt. (gemäß Satzung Teil B § 41).

Die **Supervisionen** ermöglichen den LehrgangsteilnehmerInnen 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 LehrgangsteilnehmerInnen einen Teil des Curriculums im Umfang 15 Semesterstunden (28 Arbeitstage zu je 8 Selbststudieneinheiten) auf der Basis von Unterrichtsmaterialien und einer wissenschaftlicher Betreuung durch eigene Lehrbeauftragte im Selbststudium absolvieren. Dazu werden den TeilnehmerInnen zu Beginn des Lehrgangs die vorgesehenen Lehrmaterialien bekanntgemacht. (vgl. Satzung Teil B § 41))

Ein **Praxisprojekt** im Sinne der Organisationsentwicklung ist von den KandidatInnen selbst durchzuführen. Die KandidatInnen können im Rahmen dieses Projekts entweder als AuftraggeberIn, ProjektleiterIn, ProjektberaterIn bzw. SubprojektleiterIn beteiligt sein.

Aufbauend auf Präsenzphase und Selbststudium sowie eigenen Praxiserfahrungen im Rahmen eines selbst durchgeführten Praxisprojektes ist von den 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 (siehe oben unter 11.)

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

Die **Abschlussveranstaltung**: 2,5 Tage Prüfung und **Abschluss-Seminar** zur allgemeinen Diskussion der Ergebnisse aus den Projekten mit Auswertung des Lehrgangs;

## 5. Anmeldevoraussetzungen

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

Gemäß Satzung Teil B § 41 ist für die Teilnahme an diesem Universitätslehrgang folgende Voraussetzungen erforderlich

- Matura (oder Studienberechtigungsprüfung als gleichzuhaltend)
- 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 oder ein Interessent eine mindestens 3-jährige Tätigkeit in einer leitenden Position bzw. eine mindestens eine 3-jährige Tätigkeit in der Assistenz einer Spitzenführungskraft und Erfahrung im Zusammenhang mit dem Aufgabenfeld Organisationsentwicklung nachweisen kann.
- Mindestanteil von AkademikerInnen (bzw. TeilnehmerInnen mit postsekundärem Bildungsabschluss): 50 %

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.
- Nominierung durch die entsendende Organisation.
- Persönliche Empfehlung der Interessentin bzw. des Interessenten auf Grund eines Klärungsgesprächs mit einer Verterin oder einem Vertreter der wissenschaftlichen Leitung.
- Nachgewiesene Teilnahme an einem Informationstag oder einem Informationsgespräch
- Nominierung einer Mentorin bzw. eines Mentors aus dem Kreis der Führungskräfte der entsendenden Organisation oder Nennung einer anderen geeigneten Person im Einvernehmen mit der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer.

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

## **6. Organisation des Universitätslehrganges:**

### ***6.1. Wissenschaftliche Leitung:***

Die wissenschaftliche Leitung besteht aus einer habilitierten Leiterin bzw. einem habilitierten Leiter. Der wissenschaftlichen Leitung obliegt die inhaltliche Gestaltung und Koordination des Curriculums, die Vereinbarung mit den TeilnehmerInnen, die fachliche und soziale Betreuung der TeilnehmerInnen während des Lehrgangs, die Einführung der und die Reflexion mit den MentorInnen und die Einrichtung der in der Prüfungsordnung festgelegten Schritte und Entscheidungsgremien.

### ***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.

### ***6.3. Lehrbeauftragte und Mitglieder der Prüfungskommission***

Als Lehrbeauftragte werden WissenschaftlerInnen mit Erfahrung in Organisationsentwicklung und OrganisationsberaterInnen mit entsprechender theoretischer Kompetenz und didaktischer Erfahrung vorgeschlagen. Die Lehrbeauftragten und die Mitglieder der Prüfungskommission werden von der Dekanin bzw. vom Dekan, auf Vorschlag der wissenschaftlichen Lehrgangsführerin bzw. des wissenschaftlichen Lehrgangsführers beauftragt.

### ***6.4. Veranstaltungsort:***

Die Präsenzveranstaltungen finden in Österreich und der Schweiz statt.

## 7. Evaluation:

Eine Evaluation des Lehrgangs wird gemäß den Bestimmungen der Universität Klagenfurt (Satzung Teil C § 3) durchgeführt.

## 8. Finanzierung:

Entsprechend den Bestimmungen des Universitätsgesetzes ist der Lehrgang kostendeckend kalkuliert.

## B. UNTERRICHTSPLAN DES 4-SEMESTRIGEN UNIVERSITÄTSLEHRGANGES IM EINZELNEN:

Block	Tage	Inhalt	Unterrichts- einheiten	SS	ECTS
		<b>1. Semester</b>	176	11,71	20
1	4	<b>Verstehen und Steuern von komplexen Organisationen</b> a) der Konstituierung der Lehrgangsguppe b) der Auseinandersetzung mit der Bedeutung von Organisationen, Organisationstheorie, Methoden der Organisationsdiagnose	32	2,13	5
2	5	<b>Fernstudienphase</b> Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,66	2
3	4	<b>Organisationen entwickeln</b> Konzepte der Organisationsentwicklung; Theorie der Intervention in soziale Systeme; Grundlagen beraterischer Interventionen, Interventionsinstrumente	32	2,13	5
4	5	<b>Fernstudienphase</b> Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,66	2
5,6	4	<b>Supervision</b> Reflexion der Entwicklung der eigenen beruflichen Rolle im Zusammenhang mit der Umsetzung des Erlernten; Supervisorische Beratung bei der Durchführung von Organisationsentwicklungsmaßnahmen	32	2,13	4

		<b>2. Semester</b>	180	11,98	20
7	4	<b>Projekte erfolgreich managen</b> Projekte als Instrumente der Organisationsentwicklung; Planung und Auftragserteilung von Projekten, Leiten von Projekten, Investition in die soziale Entwicklung, Dokumentation, Evaluation, Transfer von Projektergebnissen	32	2,13	5
8	2	<b>Supervision</b>	16	1,07	2
9	5	<b>Fernstudienphase</b> Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,66	2
10	4	<b>Spezielle Herausforderungen in Veränderungsprozessen</b> Aufgaben von Führungskräften und BeraterInnen in Veränderungsprozessen, Transfer und Evaluation, Beratungsrollen	32	2,13	5
11	5	<b>Fernstudienphase</b> Selbststudium anhand der Lehrmaterialien zum Unterrichtsstoff	40	2,66	2
12	2,5	<b>Assessmentcenter</b> Überprüfung des Erlernten durch praktische Übungen und interaktiv zu lösende Aufgaben; Feedback der ReferentInnen; Prüfung über den Stoff des ersten Studienjahrs findet im Rahmen des Seminars statt.	20	1,33	4
		<b>3. Semester</b>	140	9,32	20
13	5	<b>Organisationslaboratorium</b> Erleben und Reflektieren von Organisationsprozessen; Erfahrung und Auswertung von Selbstorganisationsprozessen; Aufbau von Kooperationsstrukturen; Zusammenhang von formellen und informellen Strukturen	40	2,66	6
14	5	<b>Gruppendynamik</b> Auseinandersetzung mit sich selbst im Gruppenkontext auf Basis eigener Erfahrungen. Wahrnehmen und Gestalten von Gruppenprozessen; Funktionen von Autorität; Umgang mit Nähe/Distanz, Konflikt/Kooperation; Erfahren relevanter Unterschiede in Gruppen	40	2,66	4
15	1,5	<b>Beratungsgruppen</b> dienen der Unterstützung der Fernstudienphase	12	0,8	2
		<i>Wahlseminare (5 Seminare davon verpflichtend und in der Teilnahmegebühr inkludiert) WS 1 – WS 7</i>			
WS 1	3	<b>Strategie und Leitbildentwicklung</b> Leitbild als Steuerungskonzept und als Instrument von Organisationsentwicklung; Bedingungen des Gelingens und Scheiterns von Leitbildprojekten.	24	1,6	4
WS 2	3	<b>Entwicklung von Führungssystemen</b> Bedingungen effektiver Teamarbeit; Bedeutung u. Entwicklung von Führungsteams; Steuerung von Teamarbeit	24	1,6	4

		<b>4. Semester</b>	180	11,99	20
WS 3	3	<b>Kooperation von Organisationen: Aufbau und Steuerung von organisationalen Netzwerken</b> Dynamik der (Kooperatings-)Beziehung von selbständigen Organisationen; Typen der Kooperation von Organisationen – Erfolgsbedingungen der Kooperation; Funktion und Steuerung von organisationalen Netzwerken; Strukturierung und Grenzmanagement von Netzwerkorganisationen	24	1,6	4
WS 4	3	<b>Optimierung von Leistungsprozessen</b> Steuerungsmöglichkeiten über Prozessoptimierung; Methoden der Leistungsprozessanalyse; Vorstellung und Anwendung der klassischen Instrumente des Qualitätsmanagements und des methodischen Ablaufs von Qualitätsverbesserungsprojekten	24	1,6	4
WS 5	3	<b>Interagieren und Lernen im interkulturellen Kontext</b> Möglichkeiten im Umgang mit Unterschieden; Kultur, Wissen und Energie; Beziehungen über Kulturen hinweg aufbauen; Multinationale Teams – multikulturelle Gruppendynamik	24	1,6	4
WS 6	3	<b>Human Ressource Management</b> Herausforderungen an das Human Ressource Management im Kontext der Organisationsentwicklung; Funktionen des Human Ressource Managements; Performance- und Talente Management	24	1,6	4
WS 7	3	<b>Das Thema wird nach der Bedarfslage der TeilnehmerInnen entschieden</b>	24	1,6	4
15	8	<b>Fernstudienphase</b> Selbststudium anhand der Lehrmaterialien in Bezug auf das Praxisprojekt	64	4,26	3
16		<b>Durchführung eines Praxisprojekte im Sinne der Organisationsentwicklung</b>			
17,18,	3	<b>Beratungsgruppen</b> dienen der Unterstützung der Fernstudienphase	24	1,6	3
		<b>Erstellen einer ausführlichen schriftlichen Arbeit („Master-Thesis“)</b>			10
19	2,5	<b>Abschlussveranstaltung</b> <i>Prüfung und Abschluss-Seminar:</i> zur allgemeinen Diskussion der Ergebnisse aus den Projekten mit Auswertung des Lehrgangs	20	1,33	2
		<b>Gesamt</b>	676	45	90



## C. PRÜFUNGSORDNUNG

### 1. Prüfungen:

#### a) Zwischenprüfung:

Die 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 80% der Präsenzveranstaltungen, bezogen auf das Volumen der Unterrichtseinheiten im ersten Studienjahr.

Die Prüfung findet im Rahmen des Seminars „Assessmentcenter“ 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. Die Kommission umfasst drei Mitglieder, die schwerpunktmäßig je ein Fach prüfen. Sie besteht aus der bzw. dem Vorsitzenden, der Leiterin bzw. dem Leiter 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 von der Prüfungskommission zu beurteilen.

### c) Abschlussprüfung:

Am Ende des Lehrgangs haben die TeilnehmerInnen eine zweite kommissionelle, mündliche Prüfung abzulegen. Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung ist

α) die Teilnahme an zumindest 90% der Präsenzveranstaltungen bezogen auf das Gesamtvolumen der Unterrichtseinheiten und

β) eine positive Begutachtung der schriftlichen Arbeit gemäß durch die Prüfungskommission.

Die Prüfung ist in den Fächern Organisationstheorie, Beratungs- und Interventionskompetenz und soziale Kompetenz (jeweils mit einem Umfang von 8,5 Semesterstunden vertreten) 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. Die Kommission besteht wieder aus drei Mitgliedern.

Die Prüfungskommission besteht aus der bzw. dem Vorsitzenden und einem Mitglied der wissenschaftlichen Leitung sowie der jeweiligen Betreuerin bzw. dem jeweiligen Betreuer der Masterthesis.

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

## **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. ÜBERGANGSBESTIMMUNG**

1) Mit In-Kraft-Treten dieses Curriculums tritt der Studienplan für den Universitätslehrgang Organisationsentwicklung für Führungskräfte und BeraterInnen (Master of Science in Organization Development), verlautbart im Mitteilungsblatt der Universität Klagenfurt vom 17. September 2003, Stück 28a, Nr. 300 (Beilage 3), außer Kraft.

2) Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des genannten Universitätslehrganges sind längstens bis Ende des Sommersemesters 2008 berechtigt, den Universitätslehrgang nach den bisherigen Bestimmungen weiterzuführen und abzuschließen.

## **E. APPELLATION**

In allen Angelegenheiten des Universitätslehrgangs mit Ausnahme der Leistungsbeurteilung ist der Dekan der IFF-Fakultät Appellationsinstanz für die TeilnehmerInnen.