



# **PÄDAGOGISCHE HOCHSCHULE TIROL**

## **CURRICULUM**

### **Hochschullehrgang mit Masterabschluss**

#### **"Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"**

Stand vom 6.6.2010



## "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"

1. Semester	2. Semester	3. Semester	4. Semester	5. Semester	6. Semester
<b>Modul 01</b>  <b>Prozess I</b>  6 EC / 6 SWStd.		<b>Modul 02</b>  <b>Prozess II</b>  6 EC / 6 SWStd.		<b>Modul 03</b>  <b>Prozess III</b>  6 EC / 6 SWStd.	
		<b>Modul 04</b>  <b>Lehr- und Lerncoaching unter Supervision I</b>  6 EC / 6 SWStd.		<b>Modul 05</b>  <b>Lehr- und Lerncoaching unter Supervision II</b>  6 EC / 6 SWStd.	
<b>Modul 06</b>  <b>Selbsterfahrung und E-Learning</b>  6 EC / 5,5 SWStd.	<b>Modul 08</b>  <b>Methoden II</b>  6 EC / 3 SWStd.	<b>Modul 10</b>  <b>Methoden IV</b>  6 EC / 3 SWStd.	<b>Modul 11</b>  <b>Organisation I</b>  6 EC / 3 SWStd.	<b>Modul 12</b>  <b>Organisation II</b>  6 EC / 3 SWStd.	<b>Modul 15</b>  <b>Prozessanalyse &amp; Integration</b>  6 EC / 4 SWStd.
<b>Modul 07</b>  <b>Methoden I</b>  6 EC / 3 SWStd.	<b>Modul 09</b>  <b>Methoden III</b>  6 EC / 3 SWStd.	<b>Modul 13</b>  <b>Arbeitsfelder</b>  6 EC / 3 SWStd.			<b>Modul 16</b>  <b>Masterthesis &amp; Wissenschaftliches Arbeiten</b>  30 EC / 1 SWStd.
			<b>Modul 14</b>  <b>Theorie</b>  6 EC / 3 SWStd.		



## Inhaltsverzeichnis

Modulraster.....	S. 2
Qualifikationsprofil.....	S. 4
Curriculum.....	S. 13
Zugangsvoraussetzungen	S. 14
Zielgruppen.....	S. 14
Modulübersicht.....	S. 17
Modulbeschreibungen.....	S. 25
Prüfungsordnung.....	S. 70



## **Pädagogische Hochschule Tirol**

### **Qualifikationsprofil für das Curriculum des Hochschullehrganges mit Masterabschluss "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"**

#### Qualifikationsprofil

##### **1. Einleitung**

Die intermediale und umsetzungsorientierte Spezialisierung auf Veränderungsprozesse spricht gezielt Menschen an, die sich für Coaching und damit für die kompetente Begleitung von Veränderungsprozessen qualifizieren wollen. Die Konzeption ist berufsbegleitend und ermöglicht das Gelernte in die individuelle Berufspraxis zu integrieren. Die DozentInnen verfügen über qualifizierte Lehrkompetenz und markterprobte Praxiserfahrung. Von besonderer Relevanz und Kernelement des Hochschullehrganges ist die Vermittlung pädagogisch-didaktischer Anwender- Kompetenzen, d.h. im Hochschullehrgang wird das Ziel verfolgt, den Studierenden die Kompetenz zu vermitteln, Coachingelemente, -methoden und -instrumente an ihr künftiges Klientel weiterzugeben. Hiermit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass es sich bei diesem Klientel (auch) um Führungskräfte handeln kann, die ihrerseits gegenüber ihren Mitarbeitenden / KollegInnen Coachingaufgaben wahrnehmen müssen (Coach the Coach).

Der erfolgreiche Abschluss des Hochschullehrganges ist mit der Befähigung verbunden, die im jeweiligen Curriculum definierten Ziele zu erfüllen.

Das vorliegende Curriculum baut auf einem humanistischen Menschenbild sowie einem systemisch-konstruktivistischem Bildungsbegriff auf. Selbstverantwortliches Lernen und die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit hin zu einer authentischen beruflichen Identität als Coach beinhaltet neben der Aneignung von Theorien und Methoden auch eine Auseinandersetzung mit eigenen Werthaltungen, Einstellungen und Kommunikationsmustern. Ein weiterer Schwerpunkt dieses Curriculums ist die Verknüpfung von Theorie und Praxis im Studium, um die erworbenen Kompetenzen in neuen Handlungssituationen zu erproben und fachlich begleitet zu reflektieren, um als Coach

- Veränderungsprozesse begleiten
  - Unterstützung in herausfordernden oder belastenden Arbeitssituationen und Konflikten sich stellen
  - Reflexions- und Entscheidungshilfen bei aktuellen Anlässen anbieten
- zu können.



Schwerpunkte des Studiums bilden Coaching, Organisations- und Personalentwicklung, Knowledge Management und Gestaltung multidimensionaler Veränderungs- und Lernprozesse.

Das Studium ist modular aufgebaut, d.h. es besteht aus standardisierten Elementen, die durch zunehmende Komplexität aufeinander aufbauen. Hierbei lassen sich in jedem Modul folgende Kompetenzdimensionen unterscheiden, welche in den Modulen gleichermaßen verfolgt, jedoch unterschiedlich verdichtet werden:

- a.) wissenschaftlich-theoretische und - methodische Tiefe und Breite in Wissen und Anwendung
- b.) pädagogisches / didaktisches / anwendungsbezogenes Wissen und Können
- c.) professionalisierte Selbstreflexion
- d.) Vermittlung und Weitergabe von Coachingmethoden und –instrumenten (vor allem Bereiche b. /c.) an künftige Klientel der Studierenden.

### Qualifikationsziele

Der Hochschullehrgang mit Masterabschluss qualifiziert Teilnehmende in Theorie und Praxis für folgende Coaching- und Beratungsaufgaben:

- Einzelcoaching
- Team-/Gruppencoaching (Teamentwicklung/Teamcoaching)
- Lerncoaching
- Coaching in pädagogischen und sozialen Arbeitsfeldern
- Coaching im interkulturellen Arbeitsfeld
- Führungcoaching
- Prozess- und Projektbegleitung/Change Management in bekannten Systemen/Organisationen
- Prozess- und Projektbegleitung/Change Management in unbekanntem Systemen/Organisationen
- Wissensmanagement, Wissensvermittlung, Lernplattformen
- Management- und Organisationsentwicklung, Schul- und Systementwicklung
- Projektleitung in komplexen, unbekanntem Themenfeldern

Das vorliegende Curriculum soll u.a. Innovationen in der österreichischen Bildungslandschaft auf verschiedenen Ebenen (Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie deren Strukturen) in Gang setzen.

**Gemäß § 42, Abs. 4 des Hochschulgesetzes 2005 hat das Qualifikationsprofil zu umfassen:**

- die Beschreibung der Umsetzung der Aufgaben,
- die Beschreibung der Umsetzung der leitenden Grundsätze
- die Darlegung der Vergleichbarkeit



## 2. Umsetzung der Aufgaben

Die Pädagogische Hochschule Tirol erfüllt die Verpflichtung des Hochschulgesetzes 2005 § 8 sowie des Profils und Leitbildes der Hochschule zur Umsetzung der Aufgabe, „berufsfeldbezogener Forschungs- und Entwicklungsarbeit sowie Fort- und Weiterbildungsangebote auch in allgemeinen pädagogischen Angelegenheiten der Betreuung von Kindern und Jugendlichen sowie der Erwachsenenbildung anzubieten und durchzuführen“.

Diese Anforderungen werden im Curriculum des Hochschullehrganges gewährleistet.

Auch im § 3, Abs. 2 HCV besonders genannte Bildungsziele werden berücksichtigt:

- Lebensbegleitendes Lernen: „Lernen lernen“ als Basis ist durchgängiges Prinzip.
- Lebende Fremdsprache: Verwendung englischsprachiger Fachliteratur.
- Individualisierung und Differenzierung durch den hohen Anteil an betreutem Selbststudium.
- Informations- und Kommunikationstechnologie, E-Learning: Die Verwendung der Plattform „Moodle“ ist für die Teilnahme am Hochschullehrgang Pflicht.
- Internationale, europäische und interkulturelle Bezüge durch eigene Lehrveranstaltungen.
- Stärkung sozialer Bezüge: Gemäß dem Profil und Leitbild der Hochschule sind im Hochschullehrgang Module bzw. Inhalte zur Persönlichkeitsbildung, Kommunikation, Entrepreneurship, Konfliktmanagement und Gewaltprävention, Migration und Integration und Coaching enthalten. Dabei wird auf die Gendergerechtigkeit geachtet.

### Umsetzung der leitenden Grundsätze gemäß § 9 HG 2005

- (1) „Bildung auf höchstem Niveau“ durch die Vermittlung von fundiertem Fachwissen und umfassenden Kompetenzen: Umsetzung durch den Einsatz von fachlich und didaktisch kompetenten und erfahrenen Lehrenden und PraktikerInnen.
- (2) „Professionalisierung“: s. Abs. 4!
- (3) „Studienangebote auf Hochschulniveau und Praxisbezogenheit“: s. Abs. 1! Entwicklung der akademischen Qualität durch entsprechende Maßnahmen der Personalentwicklung.
- (4) „Professionalisierung und Transfer neuer wissenschaftlich-berufsfeldbezogener Erkenntnisse in die pädagogische Arbeitswelt“: s. Abs. 1! Die Kooperation mit den „Abnehmern“ aus den jeweiligen Berufsfeldern wird weiter ausgebaut.



- (5) „Im Besonderen sind über Abs. 1 bis 5 hinaus folgende leitende Grundsätze zu beachten:“
1. „die Vielfalt wissenschaftlicher Theorien, Methoden und Lehrmeinungen“: S. Abs. 1 und 3!
  2. „die Verbindung von Forschung und Lehre“: S. Abs. 3!
  3. „die Lernfreiheit“: Gewährleistet durch die Wahl des Hochschullehrganges, durch die Ermöglichung des individuellen Zeitablaufs (aufgrund der modularen Struktur und der E-Learning-Plattform).
  4. „die Berücksichtigung der Erfordernisse der Berufszugänge“: Je nach Zielgruppe des Hochschullehrganges.
  5. „die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der Berufsbildung“: Je nach Zielgruppe des Hochschullehrganges.
  6. „die Mitsprache der Studierenden“: Gewährleistet durch entsprechende Evaluationen.
  7. „zeitgemäße Professionalisierung“: S. Einleitung, sowie die Abs. 2 und 4!
  8. „die Stärkung sozialer Kompetenz“: S. Kap. 1 und Einleitung!
  9. „die Anwendbarkeit der Studien in der beruflichen pädagogischen Praxis“: S. Abs. 1 bis 4!
  10. „das Zusammenwirken aller Angehörigen der Pädagogischen Hochschule im Sinne einer hochschulischen Lehr- und Lernkultur: S. Abs. 6, Punkt 6!
  11. „die Mitwirkung an der Schulentwicklung durch wissenschaftlich-berufsfeldbezogene Forschung, durch praktisch Arbeiten sowie in sozial- und bildungspolitischen Anliegen“: S. Abs. 1 und 4!
  12. „die Gleichbehandlung von Frauen und Männern“: Gemäß § 3 Abs. 2 der HCV werden die Anforderungen des Gender Mainstreaming in den Curricula sowohl allgemein im geschlechtersensiblen Sprachgebrauch als auch in den Inhalten erfüllt.



13. „die soziale Chancengleichheit“: Thema speziell in verschiedenen Modulen.
14. „die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von Menschen mit Behinderungen im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes, BGBl. I Nr. 82/2005“: Die Bildungshäuser, in welchen die Lehrveranstaltungen stattfinden, erfüllen die entsprechenden baulichen Voraussetzungen.
15. „die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse von besonders begabten und interessierten Studierenden“: S. Abs. 6, Punkt 3!
16. „die Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit der Gebarung“: Soweit es die Curricula betrifft, gewährleistet durch sinnvolle Zusammenführung gleichartiger Module der unterschiedlichen Lehrgänge.

### 3. Vergleichbarkeit mit Curricula gleichartiger Studien

Die Vergleichbarkeit ist durch folgende Punkte gewährleistet und belegt:

- (1) Umsetzung der Aufgaben und leitenden Grundsätze: S. oben!
- (2) Beachtung und Umsetzung der HCV in allen Belangen der Curricula, u.a.:
  1. Beachtung der ECTS-Rahmen.
  2. Die Prüfungsordnung ist gem. HCV ausgeführt.
  3. Die Module werden gemäß HCV (incl. Anlagen) beschrieben.

Der vorliegende Lehrgang legt inhaltliche Schwerpunkte einerseits auf systemische Sichtweisen, andererseits auf einen deutlichen Organisationsbezug von Coachingleistungen. Diese beiden inhaltlichen Schwerpunktsetzungen liegen auch im internationalen Trend.

#### 3.1 Internationale Vergleichbarkeit mit ausländischen Masterstudien

Folgendes Masterstudium stellt den internationalen Referenzlehrgang zum geplanten Lehrgangskonzept dar:

##### **„Innovative Veränderungsprozesse (Coaching und Systementwicklung)“ (Master of Arts, M.A.)**

Anbietende Institution:

##### **Internationale Hochschule Calw**

Staatlich anerkannte Fachhochschule für Kreativpädagogik und Künstlerische Therapien  
- University of Applied Sciences and Arts - des Zentrums für Neue Lernverfahren -

Bätznertstraße 92/1 | Tel.: +49 (0)7081-380 739

D-75323 Bad Wildbad | Fax: +49 (0)7081-380 740

Web: [www.ih-calw.de](http://www.ih-calw.de) | E-Mail: [mail@ih-calw.de](mailto:mail@ih-calw.de)



Dauer des Masterlehrgangs: 3 Jahre

Credits: 120 ECTS

Zulassungsvoraussetzung: Der Hochschullehrgang ist konzipiert für neugierige, lernfreudige Personen mit einem ersten Hochschulabschluss (Bachelor).

Mastergrad: Master of Arts

Auf der Homepage sind folgende Angaben über die Ziele des dreijährigen Masterlehrgangs zu lesen, die sich mit den Zielsetzungen des geplanten Lehrgangskonzepts weitgehend decken, zugleich aber eine etwas stärkere künstlerische Bezugnahme aufweisen:

*Profil des berufsbegleitenden Masterstudiengangs "Innovative Veränderungsprozesse (Coaching und Systementwicklung)" an der Internationalen Hochschule Calw. Klassische Coachingtechniken, Lösungs- und ressourcenorientierte Führungsmethodik, innovatives künstlerischen Potential, interdisziplinärer Wissenschaftsansatz, kreative Beratungskompetenz. Der Studiengang ist interdisziplinär angelegt und international anerkannt. Er vermittelt umfassende Fähigkeiten und Kenntnisse in den Gebieten Coaching, Personal- und Organisationsentwicklung und Beratung. Der Masterabschluss ist ein praxisbezogen-wissenschaftlicher Studienabschluss, der zur Promotion berechtigt. Besonderes Profil ist die Gestaltung von Veränderungsprozessen an der Schnittstelle von Persönlichkeit und Beruf unter Einsatz einer kunst- und lösungsorientierten Methodik. Ästhetische Kompetenz und starkes Beraterisches Know-How, praxisnahe Inhalte einerseits und wissenschaftliche Fundierung andererseits, führen zu einer qualifizierten Berufsausübung.*

*Im Studium lernen Sie*

- *klassische Coachingtechniken zum Coachen von Mitarbeitern und Führungskräften;*
- *lösungs- und ressourcenorientierte Fragen in Ihre Führungsmethodik zu integrieren;*
- *Mitarbeiter, Kunden und Klienten in der persönlichen Reflexion zu unterstützen und dem Unternehmensziel entsprechend zu fördern;*
- *in aktiver Auseinandersetzung mit künstlerischen Medien deren innovatives Potential für Ihre Persönlichkeitsentwicklung als Führungskraft zu nutzen und Veränderungsprozessen in einer globalen Welt innovativ und konstruktiv begegnen zu können;*
- *Teamlösungen zu entwickeln und zu fördern, die einem interdisziplinären Wissenschafts-ansatz und einer interkulturellen Gesellschaft des 21. Jahrhunderts gerecht werden;*
- *kreative Kompetenz bei der kollegialen Beratung zu nutzen.*

*Schwerpunkte des Studiums bilden Coaching, Organisations- und Personalentwicklung, Knowledge Management und Gestaltung multidimensionaler Veränderung- und Lernprozesse.*

*Das Studium ist modular aufgebaut, d.h. es besteht aus standardisierten Elementen, die durch zunehmende Komplexität aufeinander aufbauen. Hierbei lassen sich in jedem Modul folgende Kompetenzdimensionen unterscheiden, welche in den Modulen gleichermaßen verfolgt, jedoch unterschiedlich verdichtet werden:*

- a.) *wissenschaftlich-theoretische und - methodische Tiefe und Breite in Wissen und Anwendung*
- b.) *pädagogisches / didaktisches / anwendungsbezogenes Wissen und Können*
- c.) *professionalisierte Selbstreflexion*



d.) Vermittlung und Weitergabe von Coachingmethoden und –instrumenten (vor allem Bereiche b. /c.) an künftiges Klientel der Studierenden.

### 3.2 In Österreich vergleichbare Studien

Folgender Hochschullehrgang mit Masterabschluss wird an der Privaten Pädagogischen Hochschule der Diözese Linz angeboten:

#### „Supervision und Coaching in Organisationen“

Anbietende Institution:

Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz - Web: [www.phdl.at](http://www.phdl.at)

Dauer des Masterlehrgangs: 3 Jahre

Credits: 120 ECTS

Zulassungsvoraussetzung: erster Hochschulabschluss (Bachelor)

Mastergrad: Master of Arts

Auf der Homepage sind folgende Angaben über die Ziele des dreijährigen Masterlehrgangs zu lesen, die sich mit den Zielsetzungen und Inhalten des geplanten Lehrgangskonzepts weitgehend decken, zugleich aber neben Coaching eine zusätzliche Erweiterung in Richtung Supervision aufweisen:

*Coaching wird als berufsbezogene Beratung und als eine spezielle, „verwandte“ Form von Supervision verstanden. Coaching fokussiert eine spezifische Methodik und Arbeitsstrategie, die sich aus folgender thematischer Spezialisierung ergibt:*

- Gestaltung der Führungsrolle
- Fragen der Präsentation
- effizientes Kommunizieren
- Management von Veränderungsprozessen und
- Management von Konflikt- und Krisensituationen
- persönliche Karriereplanung
- Coaching stellt eine Kernkompetenz von SupervisorInnen dar.

*Menschen die zu SupervisorInnen und Coaches ausgebildet werden, sollen folgende Kernkompetenzen für diese professionelle Tätigkeit erwerben:*

- Entwicklung der Identität in der persönlichen Rolle als BeraterIn
- Flexibilität im Spannungsfeld zwischen konzepthafter Klarheit und eklektischer Vielfalt folgender Bereiche:
  - o im Wissen über unterschiedliche Theorien zu Supervision und Coaching
  - o in der Kenntnis der Unterschiede von Beratungsettings
  - o im Einsatz von unterschiedlichen Interventionsmethoden
  - o im Wissen über die unterschiedlichen „Eigenheiten“ von Organisationen
- Umfassende Erfahrungen in der beruflichen Tätigkeit verbunden mit reflexiven Werthaltungen



- *Theoretische, methodische und interventionspraktische Erfahrungen zu einer professionellen Gesamtkompetenz für Supervision und Coaching zu verbinden.*
- *Schwerpunkt jeder Beratungskompetenz ist auf systemische Zusammenhänge der Wirkungen in Arbeitsbeziehungen in Organisationen zu legen. Daher sind Theorie und Praxis der systemischen Beratung grundlegend für die Arbeit als SupervisorInnen und Coaches.*
- *Systemische Arbeitsformen sind in der professionellen Supervision und dem Coaching aus folgenden Gründen besonders wichtig:*
  - o *sie ziehen die institutionalisierten Strukturen in Betracht, anstatt sich auf das - oft nur als Reaktion zu verstehende - Verhalten des Einzelnen zu konzentrieren, und können damit entlastend und orientierend wirken;*
  - o *sie fokussieren auf bisher unversuchte Lösungswege, Ziele, Ideen und Synergien;*
  - o *ihre Methoden bringen oft eine unerwartete Einfühlung in das Zusammenleben im Kontext und im zeitlichen Entwurf zustande, die die Eigenverantwortung und Initiative stützen, Systemressourcen nutzen und zum gemeinsamen Erfolg führen.*
- *Zukünftige SupervisorInnen und Coaches lernen:*
  - o *Den SupervisandInnen und Coachees Reflexions- und Entscheidungshilfe bei aktuellen Anlässen anzubieten.*
  - o *Für SupervisandInnen und Coachees Unterstützung in herausfordernden oder belastenden Arbeitssituationen und Konflikten sicher zu stellen.*
  - o *Im Rahmen der professionellen Reflexion die Aufgaben und Aufträge der zu Beratenden zu klären und deren Funktionen und Rollen zu gestalten*
  - o *Die SupervisandInnen und Coachees bei deren Veränderungsprozessen zu begleiten*
  - o *Gemeinsam mit den SupervisandInnen und Coachees effiziente Begleitung in der Bewältigung neuer Herausforderungen der zu Beratenden zu entwickeln.*
  - o *Gemeinsam mit den SupervisandInnen und Coachees Ziele, Rahmenbedingungen und Arbeitsschritte zu vereinbaren und einen schriftlichen Kontrakt darüber zu verfassen*
  - o *Durch Fragen bei den SupervisandInnen und Coachees neue Sichtweisen zu eröffnen, um für die anstehenden Probleme Lösungen zu entwickeln.*
  - o *Die mit den SupervisandInnen und Coachees vereinbarten Themen auf relevante und vielfältige Weise zu bearbeiten.*
  - o *Sich der Erkenntnisse verschiedener Fachbereiche zu bedienen, wie z.B. der Berufs- und Organisationssoziologie, der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, der humanistische Psychologie und der Tiefenpsychologie.*
  - o *Unterschiedliche Techniken (z.B. aus klientenzentrierter Gesprächstherapie, systemischer Therapie, Gruppendynamik, Gestalttherapie, Organisationsentwicklung, Psychodrama, NLP) in der Arbeit als SupervisorIn und Coach einzusetzen und diesen Einsatz mit dem jeweiligen Ziel der Reflexionsarbeit kompatibel zu gestalten.*



#### 4. Begutachtungsverfahren

Gemäß § 42, Abs. 4 HSG sind Curricula vor der Erlassung sowie vor wesentlichen Änderungen durch die Studienkommission einem Begutachtungsverfahren zu unterziehen.

Vorgangsweise der Begutachtung: Die Curricula bzw. Änderungen werden inklusive der Qualifikationsprofile über E-Mail (mit dem Hinweis auf den jeweiligen Link, unter dem die Dokumente abrufbar sind) den eingebundenen Behörden und Institutionen bekannt gemacht. Diese Bekanntmachung enthält auch die Angabe und Dauer und den Vermerk, dass nach Ablauf dieser Frist Bedenkenfreiheit angenommen wird.

Dauer der Begutachtung: 14 Tage.

Eingebundene Behörden und Institutionen:

Landesschulrat für Tirol, Universität Innsbruck, MCI, alle Pädagogischen Hochschulen Österreichs.

Ergebnis des Begutachtungsverfahrens:

Es gab bis zum Ablauf der Begutachtungsfrist keine negative Stellungnahme der in das Begutachtungsverfahren eingebundenen Institutionen. Somit haben alle eingebundenen Institutionen Bedenkenfreiheit erklärt.



## Curriculum

### 1. Präambel

Die Konzeption des Masterstudiums "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse" geht von folgenden Grundannahmen aus:

- Coaching ist ein professioneller Beratungsansatz.
- Coaching orientiert sich an den Zielen und Aufgaben von Menschen in ihrem beruflichen Kontext unterschiedlicher Arbeitsfelder.
- Coaching wird vor allem – mehr oder weniger - im direkten Bezug zu Organisationen eingesetzt: einerseits als Coaching in Organisationen für Führungskräfte und MitarbeiterInnen, die in einem strukturell, hierarchischen Bezug zueinander stehen und die Auftraggeber für Coaching und Beratung innerhalb der Organisation sind; andererseits als Coaching und Beratung für Menschen, die ihre beruflichen Aufgaben in Organisationen oder in Bezug zu Organisationen reflektieren wollen und gleichzeitig Auftraggeber der Prozesse sind.
- Coaching ist ein „Baustein“ und Beitrag zur Entwicklung einer Organisation mit der Fokussierung auf den Leistungs- und Arbeitsauftrag in Institutionen und Unternehmen.
- Coaching gilt als besonders gut geeignetes Instrument, um Lernen, Veränderung und Entwicklung beruflich tätiger Menschen zu begleiten.
- Coaching fokussiert Reflexionskompetenz von Führungskräften und MitarbeiterInnen, um den beruflichen Alltag, die spezifischen Arbeitsaufgaben, die Arbeitsabläufe im Kontext der Organisation sowie die Arbeitsbeziehungen zu KundInnen und KlientInnen professionell zu gestalten und weiter zu entwickeln.
- Coaching fokussiert sowohl die Qualität der Arbeit und die Arbeitszufriedenheit von Führungskräften als auch MitarbeiterInnen.
- Coaching wird als berufsbezogene Beratung verstanden. Coaching fokussiert eine spezifische Methodik und Arbeitsstrategie, die sich aus folgender thematischer Spezialisierung ergibt:



- Gestaltung der Führungsrolle
- Fragen der Präsentation
- effizientes Kommunizieren
- Management von Veränderungsprozessen und
- Management von Konflikt- und Krisensituationen
- persönliche Karriereplanung

Coaching wird vor allem in Bildungsorganisationen (Schule, Kindergarten, sozialpädagogische Einrichtungen), Gesundheitseinrichtungen, psychosozialen Arbeitsfeldern und in der öffentlichen Verwaltung als organisationsbezogene Beratungsdienstleistung angefragt. Dieser Realität wurde in der Konzeption des Studienplans Rechnung getragen.

## 2. Zugangsvoraussetzungen

Abschluss eines Bachelorstudiums (oder eine 6semestrige Ausbildung im tertiären Bildungsbereich als eine im Profil gleichwertige Vorbildung) oder höherer Hochschul- oder Universitätsabschluss.

Es können max. 12 ECTS (1 bis 2 Module) von Studienangeboten des öffentlich-rechtlichen Bereiches für das Studienangebot im Bereich der eigenen Rechtspersönlichkeit angerechnet werden.

Darüber hinaus stellen Anrechnungen einen individuellen Verwaltungsakt dar und sind im Einzelfall nach Prüfung durch die jeweilige Pädagogische Hochschule durchzuführen. Der/die betreffende Studierende hat bei Gleichwertigkeit der entsprechenden bereits absolvierten Bildungsangebote mit den Inhalten des im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit geführten Lehrganges, Hochschullehrganges etc. einen Rechtsanspruch auf Anrechnung.

## 3. Zielgruppen

Personen, die in ihrem Berufsfeld (Schule und andere pädagogische Berufsfelder wie Kindergarten, sozialpädagogische und sozialtherapeutische Einrichtungen, aber auch andere Berufsfelder wie Sozialarbeit, öffentliche Verwaltung, Krankenhaus, Unternehmen) eine Zusatzqualifikation als Coach anstreben.

Der laut Erlass vom 30. Mai 2008 (GZ: BMUKK-20.030/0001-I/12/2008) angegebene Selbststudienanteil wird aus folgenden Gründen überschritten:

(1) Da sich sehr viele Module mit den kontextspezifischen Lehr- und Lernsituationen der Teilnehmer/innen befassen, müssen diese individuell oder in Kleingruppen auf den je eigenen



Kontext abgestimmte Konzepte und Materialien erarbeiten, wofür sich der Bereich des Selbststudiums anbietet.

(2) Masterlehrgänge müssen einer Vergleichbarkeit mit Angeboten im universitären Bereich standhalten, diese entsprechen jener des vorliegenden Masterlehrgangs.

(3) Da der Lehrgang in berufsbegleitend durchgeführt wird, müssen die Teilnehmer/innen relativ viel an Reisezeiten sowie Fahrt- und Aufenthaltskosten investieren. Diese Zeiten und Kosten würden sich bei einer Erhöhung der Face-to-Face-Stunden entsprechend erhöhen.

(4) Der hohe Selbststudienanteil ergibt sich auch aus der Abfassung der Masterthesis mit 24 ECTS.

#### 4. Lehrgangsinhalte und Lehrgangsziele

Menschen, die zu Coaches ausgebildet werden, sollen folgende Kernkompetenzen für diese professionelle Tätigkeit erwerben:

- Entwicklung der Identität in der persönlichen Rolle als Coach (M01 – M16)
- Flexibilität im Spannungsfeld zwischen konzepthafter Klarheit und eklektischer Vielfalt folgender Bereiche:
  - im Wissen über unterschiedliche Theorien zu Coaching und Beratung (M 01, M 02, M 03, M07, M08, M 10, M 14)
  - in der Kenntnis der Unterschiede von Beratungsettings (M 04, M 05, M 07, M 12 – M 14)
  - im Einsatz von unterschiedlichen Interventionsmethoden (M 01, M 02, M 03, M 10, M 11, M 12, M 13, M 15)
  - im Wissen über die unterschiedlichen „Eigenheiten“ von Organisationen (M 11, M 12, M 13, M 14)
- Umfassende Erfahrungen in der beruflichen Tätigkeit verbunden mit reflexiven Werthaltungen (M 01 – M 06, M 10, M 12, M 15)
- Kommunikations-, Handlungs- und Trainingskompetenzen im Umgang mit interkulturellen Herausforderungen (M 01 – M 07; M 10, M 12, M 14))
- Theoretische, methodische und interventionspraktische Erfahrungen zu einer professionellen Gesamtkompetenz für Coaching zu verbinden. (M 01 – M 07; M 10, M 12, M 14)
- Schwerpunkt jeder Beratungskompetenz ist auf systemische Zusammenhänge der Wirkungen in Arbeitsbeziehungen in Organisationen zu legen. Daher sind Theorie und Praxis der systemischen Beratung grundlegend für die Arbeit als Coaches. (M 10 – 12)



- Systemische Arbeitsformen sind im professionellen Coaching aus folgenden Gründen besonders wichtig:
  - sie ziehen die institutionalisierten Strukturen in Betracht, anstatt sich auf das - oft nur als Reaktion zu verstehende - Verhalten des Einzelnen zu konzentrieren, und können damit entlastend und orientierend wirken; (M 08 – M 12)
  - sie fokussieren auf bisher unversuchte Lösungswege, Ziele, Ideen und Synergien; (M 01 – M 03, M 07, M 09)
  - ihre Methoden bringen oft eine unerwartete Einfühlung in das Zusammenleben im Kontext und im zeitlichen Entwurf zustande, die die Eigenverantwortung und Initiative stützen, Systemressourcen nutzen und zum gemeinsamen Erfolg führen. (M 01 – M 03, M07 – M 10)
- Zukünftige Coaches lernen:
  - Den Coachees und KlientInnen Reflexions- und Entscheidungshilfe bei aktuellen Anlässen anzubieten. (M07 – M 10)
  - Für Coachees und KlientInnen Unterstützung in herausfordernden oder belastenden Arbeitssituationen und Konflikten sicher zu stellen. (M07 – M10, M 13)
  - Im Rahmen der professionellen Reflexion die Aufgaben und Aufträge der zu Beratenden zu klären und deren Funktionen und Rollen zu gestalten. (M 04, M 05, M 15)
  - Die Coachees und KlientInnen bei deren Veränderungsprozessen zu begleiten. (M 04, M05, M 15)
  - Gemeinsam mit den Coachees und KlientInnen effiziente Begleitung in der Bewältigung neuer Herausforderungen der zu Beratenden zu entwickeln. (M 04, M 05, M 07 – M 13)
  - Gemeinsam mit den Coachees und KlientInnen Ziele, Rahmenbedingungen und Arbeitsschritte zu vereinbaren und einen schriftlichen Kontrakt darüber zu verfassen. (M 04, M 05, M 07 – M 13)
  - Durch Fragen bei den Coachees und KlientInnen neue Sichtweisen zu eröffnen, um für die anstehenden Probleme Lösungen zu entwickeln. (M 04, M 05, M 07 – M 13)
  - Die mit den Coachees und KlientInnen vereinbarten Themen auf relevante und vielfältige Weise zu bearbeiten. (M 04, M 05, M 07 – M 13)



- Sich der Erkenntnisse verschiedener Fachbereiche zu bedienen, wie z.B. der Berufs- und Organisationssoziologie, der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, der humanistische Psychologie und der Tiefenpsychologie. (M01 – M 16)
- Unterschiedliche Techniken (z.B. aus klientenzentrierter Gesprächstherapie, systemischer Therapie, Gruppendynamik, Gestalttherapie, Organisationsentwicklung, Psychodrama, NLP) in der Arbeit als Coach und BeraterIn einzusetzen und diesen Einsatz mit dem jeweiligen Ziel der Reflexionsarbeit kompatibel zu gestalten. (M 04, M 05, M 06 – M 13)

Die Module 1 – 15 werden lehrgangsübergreifend mit dem Hochschullehrgang „Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse“ geführt.

## 5. Lehrveranstaltungsarten und ihre Durchführung

Lehrveranstaltungsarten im Sinne dieses Curriculums sind:

**1 Seminar (S):** Seminare sind Lehrveranstaltungen, die in den fachlichen Diskurs und Argumentationsprozess einführen. Die Studierenden sollen in den Ablauf der Lehrveranstaltung besonders aktiv einbezogen werden. Seminare dienen u.a. auch der Vermittlung und Anregung wissenschaftlichen Denkens, wissenschaftlicher Methoden und der Diskussion darüber. Häufig erfolgen eine schriftliche Ausarbeitung eines Themas und deren mündliche Präsentation bzw. die Abhaltung eines Seminarvortrages sowie die Erarbeitung und kritische Bewertung von speziellen Inhalten der wissenschaftlichen Literatur. Besonderes Augenmerk soll auf die Übung des Fachdiskurses gelegt werden. Bei Seminaren ist in der Regel eine schriftliche Abschlussarbeit (wissenschaftliche Arbeit) zu verfassen. Aber auch hier wird neben der Produktbeurteilung eine Prozessbeurteilung (Mitarbeit im Seminar) vorzunehmen sein.

**2 Konversatorium (K):** Konversatorien sind Lehrveranstaltungen, die der Erarbeitung und Vertiefung ausgewählter Themenbereiche im Dialog zwischen Lehrenden und Studierenden dienen.

**3 Übung (UE):** Übungen sind Lehrveranstaltungen, in denen meist sehr konkrete und praktische Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt und trainiert werden. Sie dienen deshalb hauptsächlich der Erreichung von praktischen Kompetenzen des Studiums, die in größeren Gruppen aufgrund des spezifischen Inhalts nicht erreicht werden können.

**4 Elearning (E):** Dieser Lehrveranstaltungstyp basiert auf vollständiger oder teilweiser Durchführung einer Lehrveranstaltung mittels elektronischer Lernumgebungen auf Basis von Fernlehre. Charakteristisch sind dabei die Verbindung von Selbststudium und die Betreuung der Studierenden durch den/die Lehrveranstaltungsleiter/ in über IKT. Auch Präsenzanteile können vorgesehen werden. Leistungsnachweise erfolgen meist über anzufertigende Projekte, die Teilnahme an Diskussionsforen, die Erfüllung kleinerer Studienaufträge u.ä.



## 6. Ausmaß und Art der einzelnen Studienveranstaltungen

Kurzzeichen: M 01		Modulthema: Prozess I				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
	Reflexion des Prozesses I	S	0,50		6,00	6,50
Individuelle Lernprozesse Coachingmethoden I	UE/E	1,50	1,00	30,00	32,50	2,50
Individuelle Lernprozesse - Interventionstechniken I	UE/E	2,00	1,00	36,00	39,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>4,00</b>	<b>2,00</b>	<b>72,00</b>	<b>78,00</b>	<b>6,00</b>

Kurzzeichen: M 02		Modulthema: Prozess II				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
	Reflexion des Prozesses II	S	0,50		6,00	6,50
Individuelle Lernprozesse - Coachingmethoden II	UE/E	1,50	1,00	30,00	32,50	2,50
Individuelle Lernprozesse - Interventionstechniken II	UE/E	2,00	1,00	36,00	39,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>4,00</b>	<b>2,00</b>	<b>72,00</b>	<b>78,00</b>	<b>6,00</b>



Kurzzzeichen: M 03		Modulthema: Prozess III				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Reflexion des Prozesses III	S	0,50		6,00	6,50	0,50
Individuelle Lernprozesse - Coachingmethoden III	UE/E	1,50	1,00	30,00	32,50	2,50
Individuelle Lernprozesse - Interventionstechniken III	UE/E	2,00	1,00	36,00	39,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>4,00</b>	<b>2,00</b>	<b>72,00</b>	<b>78,00</b>	<b>6,00</b>

Kurzzzeichen: M 04		Modulthema: Lehr- und Lerncoaching unter Supervision I				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Lehrcoaching 1	K	1,00		12,00	13,00	1,00
Lerncoaching 1	UE/E	0,50	0,50	12,00	13,00	1,00
Gruppenlehrcoaching 1	S	1,00		12,00	13,00	1,00
Gruppenlerncoaching 2	S	1,00		12,00	13,00	1,00
Lehrcoaching 2	K	1,00		12,00	13,00	1,00
Lerncoaching 2	UE/E	0,50	0,50	12,00	13,00	1,00
<b>Summen</b>		<b>5,00</b>	<b>1,00</b>	<b>72,00</b>	<b>78,00</b>	<b>6,00</b>



Kurzzzeichen: M 05		Modulthema: Lehr- und Lerncoaching unter Supervision II				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Lehrcoaching 3	UE	0,50	0,50	12,00	13,00	1,00
Lerncoaching 3	UE/E		2,00	24,00	26,00	2,00
Lehrcoaching 4	UE	0,50	0,50	12,00	13,00	1,00
Lerncoaching 4	UE/E		2,00	24,00	26,00	2,00
<b>Summen</b>		<b>1,00</b>	<b>5,00</b>	<b>72,00</b>	<b>78,00</b>	<b>6,00</b>

Kurzzzeichen: M 06		Modulthema: Selbsterfahrung und E-Learning				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Gruppen- und Selbsterfahrung	S	4,00	0,00	48,00	52,00	4,00
e-learning	S	1,00	0,50	18,00	32,00	2,00
<b>Summen</b>		<b>5,00</b>	<b>0,50</b>	<b>66,00</b>	<b>84,00</b>	<b>6,00</b>



Kurzzeichen: M 07		Modulthema: Methoden I				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
	Anfangen und Abschließen	S	1,00		12,00	38,00
Ressourcenorientierung in Coaching und Beratung	S	1,00		12,00	38,00	2,00
Lösungsorientierung in Coaching und Beratung	S	1,00		12,00	38,00	2
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>

Kurzzeichen: M 08		Modulthema: Methoden II				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
	Coaching in pädagogischen und sozialen Arbeitsfeldern	S	1,50		18,00	57,00
Interkulturelles Coaching	S	1,50		18,00	57,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>



Kurzzzeichen: M 09		Modulthema: Methoden III				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semester- wochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS- Credits
		Präsenz- studien- anteile	betreute Stu- dienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Kreative Methoden 1	S	1,50		18,00	57,00	3,00
Kreative Methoden 2	S	1,50		18,00	57,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>

Kurzzzeichen: M 10		Modulthema: Methoden IV				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semester- wochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS- Credits
		Präsenz- studien- anteile	betreute Stu- dienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Szenische Methoden 1	S	1,50		18,00	57,00	3,00
Szenische Methoden 2	S	1,50		18,00	57,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>

Kurzzzeichen: M 11		Modulthema: Organisation I				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semester- wochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS- Credits
		Präsenz- studien- anteile	betreute Stu- dienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Person - Gruppe - Team - Organisation	S	1,50		18,00	57,00	3,00
Intervention in soziale Systeme	S	1,50		18,00	57,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>



Kurzzeichen: M 12		Modulthema: Organisation II				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Steuerung und Führung	S	1,50		18,00	57,00	3,00
Steuerung von Projekten	S	1,50		18,00	57,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>

Kurzzeichen: M 13		Modulthema: Arbeitsfelder				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Kooperation - Konkurrenz - Konflikte - Rivalität	S	1,50		18,00	57,00	3,00
Profit & Sozial Profit Organisation	S	1,50	0,00	18,00	57,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>



Kurzzeichen: M 14		Modulthema: Theorie				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Organisationstheorie	S	1,00		12,00	38,00	2,00
Coaching- u. Beratungstheorie I	S	1,00		12,00	38,00	2,00
Coaching- u. Beratungstheorie II	S	1,00		12,00	38,00	2,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>

Kurzzeichen: M 15		Modulthema: Prozessanalyse & Integration				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Prozessanalyse Gruppe	S	2,00		24,00	51,00	3,00
Prozessanalyse Lehr und Lerncoaching	UE		1,00	12,00	13,00	1,00
Präsentation und Reflexion	S	1,00		12,00	38,00	2,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>1,00</b>	<b>48,00</b>	<b>102,00</b>	<b>6,00</b>



Kurzzeichen: M 16	Modulthema: Masterthesis & Wissenschaftliches Arbeiten					
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Wissenschaftliche Methoden	S	1,00	1,00	24,00	126,00	6,00
Masterthesis				0,00	600,00	24,00
<b>Summen</b>		<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>24,00</b>	<b>726,00</b>	<b>30,00</b>

<b>Summen</b>	<b>51,00</b>	<b>14,50</b>	<b>786,00</b>	<b>2214,00</b>	<b>120,00</b>
<b>Prozentsätze</b>			<b>26,2</b>	<b>73,8</b>	



## 7. Bildungsziele und Bildungsinhalte der Lehrgangsmodule

Modul 01				
Kurzzeichen:	Modulthema:			
<b>M 01</b>	<b>Prozess I</b>			
Lehrgang:	MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		Modulverantwortliche/r: Maximilian Pürstl	
Studienjahr:	1	ECTS-Credits:	6,00	Semester:
				1 - 2
Dauer und Häufigkeit des Angebots:			Niveaustufe (Studienabschnitt):	
1 x pro Lehrgang				
Kategorie:				
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
x			x	
Verbindung zu anderen Modulen:				
Dieses Modul bildet die Grundlage von Modul 02; Verbindung zu Modul 15 und Modul 16.				
Bei lehrgangsübergreifenden Modulen:				
Studienkennz.	Lehrgangstitel		Modulkurzzeichen	
	Hochschullehrgang "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		M 01	
Voraussetzungen für die Teilnahme:				
Aufnahme in den Lehrgang				
Bildungsziele:				
<b>1. Reflexion des Prozesses:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennen lernen von Reflexionsmethoden, deren Wirkungen und Nutzung für den Lernprozess</li> <li>• Erkennen und erleben jener Themen im Gruppenprozess der Lehrgangsgruppe, die die Ziele und Inhalte der Ausbildung darstellen</li> </ul>				
<b>2. Individuelle Lernprozesse - Coachingmethoden:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die LehrgangsteilnehmerInnen bilden Gruppen zu mindestens 4 und maximal 6 TeilnehmerInnen</li> <li>• In den regelmäßigen 2-3 stündigen Treffen werden theoretische Kerntexte des Lehrganges bearbeitet Themen aus den Seminaren besprochen oder praktische Fähigkeiten eingeübt und reflektiert</li> <li>• Über diese Treffen werden Protokolle geführt, die der Lehrgangsleitung nach Abschluss der jeweiligen Gruppe nach jedem Semester übergeben werden</li> </ul>				
<b>3. Individuelle Lernprozesse - Interventionstechniken:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die LehrgangsteilnehmerInnen bilden Gruppen zu mindestens 4 und maximal 6 TeilnehmerInnen</li> <li>• In den regelmäßigen 2-3 stündigen Treffen werden theoretische Kerntexte des Lehrganges bearbeitet, Themen aus den Seminaren besprochen oder praktische Fähigkeiten eingeübt und reflektiert</li> <li>• Über diese Treffen werden Protokolle geführt, die der Lehrgangsleitung nach Abschluss der jeweiligen Gruppe nach jedem Semester übergeben werden</li> </ul>				



**Bildungsinhalte:**

**1. Reflexion des Prozesses:**

- Gruppenprozess - einfaches Niveau
- Einzelreflexion, Feedbackformen
- Selbst- und Fremdwahrnehmung

**2. Individuelle Lernprozesse - Coachingmethoden:**

- Theoriediskurs - einfaches Niveau
- Themenzentriertes Lernen
- Praktisches Üben in Bezug auf aktuelle Anlässe in der Peergruppe

**3. Individuelle Lernprozesse - Interventionstechniken:**

- Steuerung von diadischer Kommunikation und Gruppenprozessen im Fokus der Reflexion auf einfachem Niveau

**Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:**

- Wissen über unterschiedliche Theorien zu Coaching und Beratung
- Reflexionskompetenz
- Einsatz von unterschiedlichen Interventionstechniken

**Literatur:**

Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.

**Lehr- und Lernformen:**

Input, Partner-, Gruppen- und Einzelarbeit

**Leistungsnachweise:**

Modulanforderung: Portfolio im Ausmaß von mindestens zehn Seiten (Printversion). Die endgültige Festlegung dieses Leistungsnachweises erfolgt vor konkreter Abhaltung des Moduls durch den/die Modulverantwortliche/n und wird den Studierenden nachweislich zur Kenntnis gebracht.

**Sprache(n):**

Deutsch

Kurzzzeichen: M 01		Modulthema: Prozess I				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Reflexion des Prozesses I	S	0,50		6,00	6,50	0,50
Individuelle Lernprozesse Coachingmethoden I	UE/E	1,50	1,00	30,00	32,50	2,50
Individuelle Lernprozesse - Interventionstechniken I	UE/E	2,00	1,00	36,00	39,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>4,00</b>	<b>2,00</b>	<b>72,00</b>	<b>78,00</b>	<b>6,00</b>



<b>Modul 02</b>				
Kurzzeichen:	Modulthema:			
<b>M 02</b>	<b>Prozess II</b>			
Lehrgang:	Modulverantwortliche/r:			
MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"	Maximilian Pürstl			
Studienjahr:	ECTS-Credits:	Semester:		
2	6,00	3 - 4		
Dauer und Häufigkeit des Angebots:		Niveaustufe (Studienabschnitt):		
1 x pro Lehrgang				
Kategorie:				
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
x				x
Verbindung zu anderen Modulen:				
Dieses Modul bildet die Grundlage von Modul 03; Verbindung zu Modul 01, Modul 15 und Modul 16.				
Bei lehrgangsübergreifenden Modulen:				
Studienkennz.	Lehrgangstitel			Modulkurzzeichen
	Hochschullehrgang "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"			M 02
Voraussetzungen für die Teilnahme:				
Positiver Abschluss von Modul 01				
Bildungsziele:				
<b>1. Reflexion des Prozesses:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweitern der Reflexionsfähigkeit</li> <li>• Erkennen und erleben jener Themen im Gruppenprozess der Lehrgangsguppe, die die Ziele und Inhalte der Ausbildung darstellen</li> </ul>				
<b>2. Individuelle Lernprozesse - Coachingmethoden:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die LehrgangsteilnehmerInnen bilden Gruppen zu mindestens 4 und maximal 6 TeilnehmerInnen</li> <li>• In den regelmäßigen 2-3 stündigen Treffen werden theoretische Kerntexte des Lehrganges bearbeitet, Themen aus den Seminaren besprochen oder praktische Fähigkeiten eingeübt und reflektiert</li> <li>• Über diese Treffen werden Protokolle geführt, die der Lehrgangsleitung nach Abschluss der jeweiligen Gruppe nach jedem Semester übergeben werden</li> </ul>				
<b>3. Individuelle Lernprozesse - Interventionstechniken:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die LehrgangsteilnehmerInnen bilden Gruppen zu mindestens 4 und maximal 6 TeilnehmerInnen</li> <li>• In den regelmäßigen 2-3 stündigen Treffen werden theoretische Kerntexte des Lehrganges bearbeitet, Themen aus den Seminaren besprochen oder praktische Fähigkeiten eingeübt und reflektiert</li> <li>• Über diese Treffen werden Protokolle geführt, die der Lehrgangsleitung nach Abschluss der jeweiligen Gruppe nach jedem Semester übergeben werden</li> </ul>				
Bildungsinhalte:				
<b>1. Reflexion des Prozesses :</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppenprozess - gehobenes Niveau</li> <li>• Einzelreflexion, Feedbackformen</li> </ul>				
<b>2. Individuelle Lernprozesse - Coachingmethoden:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Theoriediskurs - gehobenes Niveau</li> <li>• Themenzentriertes Lernen</li> <li>• praktisches Üben in den unterschiedlichen Kontexten (Lehr- und Lernsupervision)</li> </ul>				
<b>3. Individuelle Lernprozesse - Interventionstechniken:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steuerung von diadischer Kommunikation und Gruppenprozessen im Fokus der Reflexion auf gehobenem Niveau</li> </ul>				



**Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:**

- Wissen über unterschiedliche Theorien zu Coaching und Beratung
- Reflexionskompetenz
- Einsatz von unterschiedlichen Interventionstechniken

**Literatur:**

Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.

**Lehr- und Lernformen:**

Input, Partner-, Gruppen- und Einzelarbeit

**Leistungsnachweise:**

Modulanforderung: Portfolio im Ausmaß von mindestens zehn Seiten (Printversion). Die endgültige Festlegung dieses Leistungsnachweises erfolgt vor konkreter Abhaltung des Moduls durch den/die Modulverantwortliche/n und wird den Studierenden nachweislich zur Kenntnis gebracht.

**Sprache(n):**

Deutsch

Kurzzzeichen: M 02		Modulthema: Prozess II				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Reflexion des Prozesses II	S	0,50		6,00	6,50	0,50
Individuelle Lernprozesse - Coachingmethoden II	UE/E	1,50	1,00	30,00	32,50	2,50
Individuelle Lernprozesse - Interventionstechniken II	UE/E	2,00	1,00	36,00	39,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>4,00</b>	<b>2,00</b>	<b>72,00</b>	<b>78,00</b>	<b>6,00</b>



<b>Modul 03</b>				
Kurzzeichen:	Modulthema:			
<b>M 03</b>	<b>Prozess III</b>			
Lehrgang:	Modulverantwortliche/r:			
MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"	Maximilian Pürstl			
Studienjahr:	ECTS-Credits:	Semester:		
3	6,00	5 und 6		
Dauer und Häufigkeit des Angebots:		Niveaustufe (Studienabschnitt):		
1 x pro Lehrgang				
Kategorie:				
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
x				x
Verbindung zu anderen Modulen:				
Verbindung zu Modul 02.				
Bei lehrgangsübergreifenden Modulen:				
Studienkennz.	Lehrgangstitel		Modulkurzzeichen	
	Hochschullehrgang "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		M 03	
Voraussetzungen für die Teilnahme:				
Positiver Abschluss von Modul 02				
Bildungsziele:				
<b>1. Reflexion des Prozesses:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexionsfähigkeit in der Ausbildungsgruppe und im beraterischen Übungsfeld anwenden</li> <li>• Erkennen und erleben jener Themen im Gruppenprozess der Lehrgangsgruppe, die die Ziele und Inhalte der Ausbildung darstellen</li> </ul>				
<b>2. Individuelle Lernprozesse - Coachingmethoden:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die LehrgangsteilnehmerInnen bilden Gruppen zu mindestens 4 und maximal 6 TeilnehmerInnen</li> <li>• In den regelmäßigen 2-3 stündigen Treffen werden theoretische Kerntexte des Lehrganges bearbeitet, Themen aus den Seminaren besprochen oder praktische Fähigkeiten eingeübt und reflektiert</li> <li>• Über diese Treffen werden Protokolle geführt, die der Lehrgangsleitung nach Abschluss der jeweiligen Gruppe nach jedem Semester übergeben werden</li> </ul>				
<b>3. Individuelle Lernprozesse - Interventionstechniken:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die LehrgangsteilnehmerInnen bilden Gruppen zu mindestens 4 und maximal 6 TeilnehmerInnen</li> <li>• In den regelmäßigen 2-3 stündigen Treffen werden theoretische Kerntexte des Lehrganges bearbeitet, Themen aus den Seminaren besprochen oder praktische Fähigkeiten eingeübt und reflektiert</li> <li>• Über diese Treffen werden Protokolle geführt, die der Lehrgangsleitung nach Abschluss der jeweiligen Gruppe nach jedem Semester übergeben werden</li> </ul>				
Bildungsinhalte:				
<b>1. Reflexion des Prozesses:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppenprozess - hohes Niveau</li> <li>• Einzelreflexion, Feedbackformen</li> </ul>				
<b>2. Individuelle Lernprozesse - Coachingmethoden:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Theoriediskurs - hohes Niveau unter Anwendung der bisher erlernten Modulinhalte</li> <li>• themenzentriertes Lernen</li> <li>• praktisches Anwenden aller bisherigen methodisch-didaktischen Erfahrungen (Aufbau von professionellen Coachingroutinen)</li> </ul>				
<b>3. Individuelle Lernprozesse - Interventionstechniken:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steuerung von diadischer Kommunikation und Gruppenprozessen im Fokus der Reflexion in eigenverantwortlicher Anwendung</li> </ul>				
Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:				



- Wissen über unterschiedliche Theorien zu Coaching und Beratung
- Reflexionskompetenz
- Einsatz von unterschiedlichen Interventionstechniken

Literatur:

Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.

Lehr- und Lernformen:

Input, Partner-, Gruppen- und Einzelarbeit

Leistungsnachweise:

Modulanforderung: Portfolio im Ausmaß von mindestens zehn Seiten (Printversion). Die endgültige Festlegung dieses Leistungsnachweises erfolgt vor konkreter Abhaltung des Moduls durch den/die Modulverantwortliche/n und wird den Studierenden nachweislich zur Kenntnis gebracht.

Sprache(n):

Deutsch

Kurzzzeichen: M 03		Modulthema: Prozess III				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Reflexion des Prozesses III	S	0,50		6,00	6,50	0,50
Individuelle Lernprozesse - Coachingmethoden III	UE/E	1,50	1,00	30,00	32,50	2,50
Individuelle Lernprozesse - Interventionstechniken III	UE/E	2,00	1,00	36,00	39,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>4,00</b>	<b>2,00</b>	<b>72,00</b>	<b>78,00</b>	<b>6,00</b>



<b>Modul 04</b>				
Kurzzeichen: <b>M 04</b>		Modulthema: <b>Lehr- und Lerncoaching unter Supervision I</b>		
Lehrgang: MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		Modulverantwortliche/r: Maximilian Pürstl		
Studienjahr: 2	ECTS-Credits: 6,00	Semester: 3 - 4		
Dauer und Häufigkeit des Angebots: 1 x pro Lehrgang		Niveaustufe (Studienabschnitt):		
Kategorie:				
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
x			x	
Verbindung zu anderen Modulen: Dieses Modul bildet die Grundlage von Modul 05. Verbindung zu Modul 13, Modul 15 und Modul 16. Bei lehrgangsübergreifenden Modulen:				
Studienkennz.	Lehrgangstitel Hochschullehrgang "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		Modulkurzzeichen M 04	
Voraussetzungen für die Teilnahme:				
Bildungsziele:				
<b>1. (Gruppen)Lehrcoaching (= Supervision des Lerncoachings):</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thematisierung, Reflexion und Kontrolle der eigenen Coachingpraxis (mehrere Prozesse mit Coaches auf einfachem Niveau)</li> <li>• Besprechung der Dokumentationen des Lerncoachings</li> </ul> Der Supervisor hat den erfolgreichen Abschluss des Lehrcoachings zu befürworten und dazu notwendige Auflagen oder Bedingungen zu stellen				
<b>2. Lerncoaching:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein eigenständiges "Coachingpraktikum" organisieren und umsetzen</li> <li>• Supervision als Coach erleben, gestalten, beobachten und dokumentieren</li> <li>• Fragen der Praxeologie und Forschung verbinden - einfaches Niveau</li> </ul>				
Bildungsinhalte:				
<b>1. (Gruppen)Lehrcoaching:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexion der Coachingpraxis, Praxisbeispiele</li> <li>• Feedback bekommen</li> </ul>				
<b>2. Lerncoaching:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxiserfahrungen auf Anfängerniveau</li> <li>• Forschungsfragen</li> <li>• Coachingsettings (einzeln, Team, Gruppen, in Organisationen)</li> </ul>				
Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung der beruflichen Identität als Coach</li> <li>• Kompetente eigenständige Vorbereitung, Planung, Durchführung, Reflexion und Auswertung von Coachingprozessen</li> </ul>				
Literatur:				
Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.				
Lehr- und Lernformen:				
Input, Partner-, Gruppen- und Einzelarbeit				



Leistungsnachweise:

Modulanforderung: Portfolio im Ausmaß von mindestens zehn Seiten (Printversion). Die endgültige Festlegung dieses Leistungsnachweises erfolgt vor konkreter Abhaltung des Moduls durch den/die Modulverantwortliche/n und wird den Studierenden nachweislich zur Kenntnis gebracht.

Sprache(n):

Deutsch

Kurzzeichen: M 04		Modulthema: Lehr- und Lerncoaching unter Supervision I				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Lehrcoaching 1	K	1,00		12,00	13,00	1,00
Lerncoaching 1	UE/E	0,50	0,50	12,00	13,00	1,00
Gruppenlehrcoaching 1	S	1,00		12,00	13,00	1,00
Gruppenlerncoaching 2	S	1,00		12,00	13,00	1,00
Lehrcoaching 2	K	1,00		12,00	13,00	1,00
Lerncoaching 2	UE/E	0,50	0,50	12,00	13,00	1,00
<b>Summen</b>		<b>5,00</b>	<b>1,00</b>	<b>72,00</b>	<b>78,00</b>	<b>6,00</b>



<b>Modul 05</b>				
Kurzzeichen:	Modulthema:			
<b>M 05</b>	<b>Lehr- und Lerncoaching unter Supervision II</b>			
Lehrgang:	Modulverantwortliche/r:			
MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"	Maximilian Pürstl			
Studienjahr:	ECTS-Credits:	Semester:		
3	6,00	5 - 6		
Dauer und Häufigkeit des Angebots:		Niveaustufe (Studienabschnitt):		
1 x pro Lehrgang				
Kategorie:				
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
x				x
Verbindung zu anderen Modulen:				
Dieses Modul bildet die Grundlage von Modul 05. Verbindung zu Modul 13, Modul 15 und Modul 16.				
Bei lehrgangübergreifenden Modulen:				
Studienkennz.	Lehrgangstitel		Modulkurzzeichen	
	Hochschullehrgang "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		M 05	
Voraussetzungen für die Teilnahme:				
Positiver Abschluss von Modul 04				
Bildungsziele:				
<b>1. (Gruppen)Lehrcoaching (= Supervision des Lerncoachings):</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thematisierung, Reflexion und Kontrolle der eigenen Coachingpraxis (mehrere Prozesse mit KundInnen) auf gehobenem Niveau</li> <li>• Besprechung der Dokumentationen des Lerncoachings</li> </ul>				
Der Lehrcoach hat den erfolgreichen Abschluss des Lehrcoachings zu befürworten und dazu notwendige Auflagen oder Bedingungen zu stellen				
<b>2. Lerncoaching:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein eigenständiges "Coachingpraktikum" organisieren und umsetzen</li> <li>• Coachingpraxis als Coach erleben, gestalten, beobachten und dokumentieren - fortgeschrittenes Niveau</li> <li>• Fragen der Praxeologie und Forschung verbinden</li> </ul>				
Bildungsinhalte:				
<b>1. (Gruppen)Lehrsupervision:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexion der Coachingpraxis, Praxisbeispiele</li> <li>• Feedback bekommen</li> </ul>				
<b>2. Lernsupervision:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxiserfahrungen - fortgeschrittenes Niveau</li> <li>• Forschungsfragen</li> <li>• Coachingsettings (einzeln, Team, Gruppen, in Organisationen)</li> </ul>				
Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung der beruflichen Identität als Coach</li> <li>• Kompetente eigenständige Vorbereitung, Planung, Durchführung, Reflexion und Auswertung von Coachingprozessen</li> </ul>				
Literatur:				
Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.				
Lehr- und Lernformen:				
Input, Partner-, Gruppen- und Einzelarbeit				



**Leistungsnachweise:**

Modulanforderung: Portfolio im Ausmaß von mindestens zehn Seiten (Printversion). Die endgültige Festlegung dieses Leistungsnachweises erfolgt vor konkreter Abhaltung des Moduls durch den/die Modulverantwortliche/n und wird den Studierenden nachweislich zur Kenntnis gebracht.

**Sprache(n):**

Deutsch

<b>Kurzzeichen: M 05</b>		<b>Modulthema: Lehr- und Lerncoaching unter Supervision II</b>				
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Art. LV</b>	<b>Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)</b>		<b>Arbeitsstunden á 60 Min</b>		<b>ECTS-Credits</b>
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Lehrcoaching 3	UE	0,50	0,50	12,00	13,00	1,00
Lerncoaching 3	E/UE		2,00	24,00	26,00	2,00
Lehrcoaching 4	UE	0,50	0,50	12,00	13,00	1,00
Lerncoaching 4	E/UE		2,00	24,00	26,00	2,00
<b>Summen</b>		<b>1,00</b>	<b>5,00</b>	<b>72,00</b>	<b>78,00</b>	<b>6,00</b>



<b>Modul 06</b>				
Kurzzeichen:	Modulthema:			
<b>M 06</b>	<b>Selbsterfahrung und E-Learning</b>			
Lehrgang:	Modulverantwortliche/r:			
MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"	Maximilian Pürstl			
Studienjahr:	ECTS-Credits:	Semester:		
1	6,00	1		
Dauer und Häufigkeit des Angebots:		Niveaustufe (Studienabschnitt):		
1 x pro Lehrgang				
Kategorie:				
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
x			x	
Verbindung zu anderen Modulen:				
Verbindung zu Modul 15 und Modul 16.				
Bei lehrgangsübergreifenden Modulen:				
Studienkennz.	Lehrgangstitel		Modulkurzzeichen	
	Hochschullehrgang "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		M 06	
Voraussetzungen für die Teilnahme:				
Bildungsziele:				
<b>1. Selbsterfahrung</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sich mit den eigenen biographischen Parametern zur beruflichen Identität als Coach auseinandersetzen</li> <li>• Offene Auseinandersetzung mit eigenen Werthaltungen, Einstellungen und Kommunikationsmustern</li> <li>• Reflexion der eigenen beziehungsgestaltenden Muster- und Glaubenssätze im Aufbau einer Arbeitsbeziehung als Coach</li> <li>• Reflexion der persönlichen Stärken und Entwicklungspotentiale</li> <li>• Auseinandersetzung mit den persönlichen und beruflichen Motiven zur Coachinausbildung</li> <li>• Auseinandersetzung mit persönlich bedeutsamen Krisen- und Grenzsituationen</li> </ul>				
<b>2. E-Learning</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Möglichkeiten und Kommunikationsverfahren einer E-Learning-Plattform nutzen und in kooperativen Arbeitsverfahren anwenden können</li> <li>• Virtuelle Arbeitsverfahren durchführen können</li> <li>• Lernaktivitäten der E-Learningplattform Moodle durchführen können</li> <li>• Die Möglichkeiten der Anwendersoftware in den Arbeitsphasen des Studiums anwenden können</li> <li>• Elektronische Dokumente erstellen und publizieren können</li> <li>• Video- und online-Coaching kennen lernen</li> </ul>				



**Bildungsinhalte:**

**1. Selbsterfahrungsinhalte:**

- Die eigene Persönlichkeit erfahren
- Motive und Motivation für den Beruf als Coach
- Prägende Erfahrungen des beruflichen und privaten Lebens
- Ressourcen und Entwicklungspotentiale
- Grenzen und Krisen

**2. E-Learning im Studium: Arbeiten mit der Lernplattform "Moodle"**

- E-Learning Grundlagen
- Arbeit und Funktionalitäten einer Lernplattform
- Teilnahme an kooperativen Lernformen, die über Lernplattformen abgewickelt werden
- Erstellen elementarer Produkte, die über Lernplattformen in Arbeits- und Lernprozessen eingesetzt werden
- Video- und online-Coaching

**Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:**

- Bewusstheit über eigene beziehungsgestaltende Muster- und Glaubenssätze im Aufbau einer Arbeitsbeziehung im Coaching
- Reflexionskompetenz hinsichtlich der Auswirkung persönlich und beruflich relevanter Erfahrungen
- Handlungskompetenz aus der Bewusstheit eigener Stärken und Potentiale
- Entscheidungskompetenz für den Lernprozess in Richtung beruflicher Handlungskompetenz als Coach
- Arbeiten aus der täglichen Berufspraxis mit elektronischen Hilfsmitteln unterstützen
- Mit neuen Medien als Ergänzung zu konventionellen Lernmöglichkeiten im Lehrgang sowie in neuen Formen von Beratung umgehen

**Literatur:**

Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.

**Lehr- und Lernformen:**

Input, Partner-, Gruppen- und Einzelarbeit

**Leistungsnachweise:**

Modulanforderung: Portfolio im Ausmaß von mindestens zehn Seiten (Printversion). Die endgültige Festlegung dieses Leistungsnachweises erfolgt vor konkreter Abhaltung des Moduls durch den/die Modulverantwortliche/n und wird den Studierenden nachweislich zur Kenntnis gebracht.

**Sprache(n):**

Deutsch

Kurzzzeichen: M 06		Modulthema: Selbsterfahrung und E-Learning				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
	Gruppen- und Selbsterfahrung	S	4,00	0,00	48,00	52,00
e-learning	S	1,00	0,50	18,00	32,00	2,00
<b>Summen</b>		<b>5,00</b>	<b>0,50</b>	<b>66,00</b>	<b>84,00</b>	<b>6,00</b>



<b>Modul 07</b>					
Kurzzeichen:	Modulthema:				
<b>M 07</b>	<b>Methoden I</b>				
Lehrgang:	Modulverantwortliche/r:				
MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"			Maximilian Pürstl		
Studienjahr:	ECTS-Credits:	Semester:			
1	6,00	1			
Dauer und Häufigkeit des Angebots:		Niveaustufe (Studienabschnitt):			
1 x pro Lehrgang					
Kategorie:					
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul	
x			x		
Verbindung zu anderen Modulen:					
Dieses Modul bildet die Grundlage von Modul 08; Verbindung zu Modul 15 und Modul 16.					
Bei lehrgangübergreifenden Modulen:					
Studienkennz.	Lehrgangstitel		Modulkurzzeichen		
	Hochschullehrgang "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		M 07		
Voraussetzungen für die Teilnahme:					
Bildungsziele:					
<b>Methoden im Coaching, Ressourcen- und Lösungsorientierung</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Methoden und Medien in der Prozessgestaltung im Coaching kennen lernen</li> <li>• Auseinandersetzung mit den methodischen Prinzipien und Besonderheiten von Coaching in den einzelnen Phasen des Prozesses (Klärungsschritte in der Anfangs- und Abschlussphase des Prozesses, der Prozessreflexion, Nachhaltigkeit von erreichten Zielen)</li> <li>• Den Methodeneinsatz im Coaching auf seine Brauchbarkeit und Wirkung prüfen können</li> <li>• Möglichkeiten erfahren, wie im Coaching gemeinsam mit den KlientInnen unterstützende Ressourcen identifiziert, analysiert, modelliert bzw. generalisiert werden können.</li> <li>• Lösungsorientierung als methodische Möglichkeit verstehen, neue Beschreibungen zu finden</li> <li>• Kenntnisse über die theoretischen Auseinandersetzung mit möglichen Aufgaben und Zielen von Ressourcen- und Lösungsorientierung auf unterschiedlichen Ebenen erwerben</li> <li>• Die Fähigkeiten entwickeln, mit KlientInnen Potentiale zu entwickeln, Ressourcen zu stabilisieren und aufrecht zu erhalten, Ressourcenverluste konstruktiv zu bewältigen, Ressourcen vor möglichen qualitativer Veränderung zu schützen</li> <li>• Methoden erproben und erlernen, um im eigenen Arbeitskontext ressourcen- und lösungsorientiert zu handeln</li> <li>• Anhand von Fallbeispielen werden ressourcen- und lösungsorientierte Interventionsmöglichkeiten reflektiert</li> </ul>					



**Bildungsinhalte:**

**Methoden im Coaching, Ressourcen- und Lösungsorientierung**

- Methodische Prinzipien und Arbeitsebenen des jeweiligen Coachingsettings (z.B. Team, Gruppe, Coaching)
- Methoden und Besonderheiten in den einzelnen Phasen des Coachingprozesses (Erstkontakt, Diagnose und Zielklärung, Arbeitsphase, Abschluss, Reflexion, Evaluation)
- Systemische Methoden: z.B. Problemlösungsschleife, Arbeit mit verschiedenen "Brillen" in Systemen, systemische Fragestellungen (z.B. "erzähltes Leben", Reframen)
- Definition und Methoden der Ressourcen- und Lösungsorientierung (Fragetechniken, Brainstorming, Skalierung von Ressourcen, Zielarbeit, „Ressourcenrad“, Reframing)
- Unterscheidung Problemorientierung – Lösungsorientierung, Lösungsneutralität, Arbeiten mit der Differenz von Problem- und Lösungskontext

**Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:**

- Methodenkompetenz in den unterschiedlichen Phasen eines Beratungsprozesses (Flexibilität, Planung, Gestaltung)
- Kompetenz in der Differenzierung von Problemdynamik und Lösungsdynamik im Beratungsprozess von Einzelpersonen, Gruppen, Teams und Organisationen
- Kompetenz im kreativen Einsatz von Methoden der Ressourcen- und Lösungsorientierung

**Literatur:**

Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.

**Lehr- und Lernformen:**

Input, Partner-, Gruppen- und Einzelarbeit

**Leistungsnachweise:**

Modulanforderung: Portfolio im Ausmaß von mindestens zehn Seiten (Printversion). Die endgültige Festlegung dieses Leistungsnachweises erfolgt vor konkreter Abhaltung des Moduls durch den/die Modulverantwortliche/n und wird den Studierenden nachweislich zur Kenntnis gebracht.

**Sprache(n):**

Deutsch

<b>Kurzzeichen: M 07</b>		<b>Modulthema: Methoden I</b>				
<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>Art. LV</b>	<b>Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)</b>		<b>Arbeitsstunden á 60 Min</b>		<b>ECTS-Credits</b>
		<b>Präsenzstudienanteile</b>	<b>betreute Studienanteile gem. § 37 HG</b>	<b>Präsenz + betr. Anteile gem. § 37</b>	<b>unbetreutes Selbststudium</b>	
Anfangen und Abschließen	S	1,00		12,00	38,00	2,00
Ressourcenorientierung in Coaching und Beratung	S	1,00		12,00	38,00	2,00
Lösungsorientierung in Coaching und Beratung	S	1,00		12,00	38,00	2
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>



Kurzzeichen: <b>M 08</b>		Modulthema: <b>Methoden II</b>		
Lehrgang: MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		Modulverantwortliche/r: Maximilian Pürstl		
Studienjahr: 1	ECTS-Credits: 6,00	Semester: 2		
Dauer und Häufigkeit des Angebots: 1 x pro Lehrgang		Niveaustufe (Studienabschnitt):		
Kategorie:				
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
x				x
Verbindung zu anderen Modulen: Verbindung zu Modul 07, Modul 15 und Modul 16. Bei lehrgangübergreifenden Modulen:				
Studienkennz.	Lehrgangstitel		Modulkurzzeichen	
	Hochschullehrgang "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		M 08	
Voraussetzungen für die Teilnahme: Positiver Abschluss von Modul 07				
Bildungsziele:				
<b>1. Coaching in pädagogischen und sozialen Arbeitsfeldern</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paradigmenwechsel: von der Wissensvermittlung zum Lerncoaching und zur Lernbegleitung</li> <li>• Verschiedene Lerncoachingmethoden für SchülerInnen und Eltern (z.B. "Kids' skills" und "WOWW-Coaching") kennen lernen</li> <li>• Eltern durch Coachinggespräche stärken</li> <li>• Spiel als Ressource für den Unterricht einsetzen</li> <li>• Lernbiografien rekonstruieren, Ressourcen und Stärken nutzen</li> <li>• Paradigmenwechsel in der Leistungsbeurteilung: vom Feedback zum Feedforward</li> </ul>				
<b>2. Interkulturelles Coaching</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sich mit generativen, interaktiven und konstitutiven Dimensionen von Kultur beschäftigen</li> <li>• Auseinandersetzung mit den methodischen Besonderheiten von Coaching im interkulturellen Kontext</li> <li>• Sich mit belastenden Kontexten im Migrationsbereich auseinandersetzen</li> <li>• Methoden und Medien für die Prozessgestaltung im interkulturellen Coaching kennen lernen</li> <li>• Selbstwahrnehmung in echten und simulierten kulturellen Begegnungen schärfen</li> <li>• Eigene Verhaltensmuster in praktischen interkulturellen Übungen reflektieren</li> </ul>				



**Bildungsinhalte:**

**1. Coaching in pädagogischen und sozialen Arbeitsfeldern**

- Verschiedene Lerncoachingmethoden (z.B. "Kid's skills" und "WOWW-Coaching")
- Elterncoaching
- Ressourcenarbeit im Unterricht
- Lernbiografien rekonstruieren, darin enthaltene Ressourcen entdecken und fördern
- Spiel als Ressource für den Lernprozess
- Unterschiede zwischen Feedback und Feedforward

**2. Interkulturelles Coaching**

- Kulturbegriff, Aspekte von Kultur
- Chancen und Herausforderungen interkultureller Beratung
- Systemische Beratung in der internationalen Zusammenarbeit
- Einfluss kultureller Muster auf das Verständnis von Beratungssituationen
- Einfluss von Kultur auf die Wahrnehmung und Definition von Problemsituationen in der Beratung
- Kulturelle Orientierung als Ressource in Beratungssituationen
- Methoden im Arbeitsfeld "Interkulturelles Arbeitsfeld": zirkuläres Fragen, Genogramm, Visualisierung durch Fotos, Film, Literatur und Musik, Visualisieren auf dem Familienbrett, Suche nach Kompetenzinseln
- eigene interkulturelle Wahrnehmung in einem Projekt vertiefen

**Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:**

- Kompetenz in der Anwendung von Lerncoaching im Rahmen pädagogischer Arbeitsfelder und der Wissensvermittlung
- Kompetenz in der Stärkung der Eltern
- Kommunikations-, Handlungs- und Trainingskompetenzen im Umgang mit interkulturellen Herausforderungen

**Literatur:**

Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.

**Lehr- und Lernformen:**

Input, Partner-, Gruppen- und Einzelarbeit

**Leistungsnachweise:**

Modulanforderung: Portfolio im Ausmaß von mindestens zehn Seiten (Printversion). Die endgültige Festlegung dieses Leistungsnachweises erfolgt vor konkreter Abhaltung des Moduls durch den/die Modulverantwortliche/n und wird den Studierenden nachweislich zur Kenntnis gebracht.

**Sprache(n):**

Deutsch

Kurzzeichen: M 08		Modulthema: Methoden II				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
	Coaching in pädagogischen und sozialen Arbeitsfeldern	S	1,50		18,00	57,00
Interkulturelles Coaching	S	1,50		18,00	57,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>



<b>Modul 09</b>				
Kurzzeichen:		Modulthema:		
<b>M 09</b>		<b>Methoden III</b>		
Lehrgang:		Modulverantwortliche/r:		
MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		Maximilian Pürstl		
Studienjahr:	ECTS-Credits:	Semester:		
1	6,00	2		
Dauer und Häufigkeit des Angebots:		Niveaustufe (Studienabschnitt):		
1 x pro Lehrgang				
Kategorie:				
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
x				x
Verbindung zu anderen Modulen:				
Verbindung zu Modul 10, Modul 15 und Modul 16.				
Bei lehrgangsübergreifenden Modulen:				
Studienkennz.	Lehrgangstitel		Modulkurzzeichen	
	Hochschullehrgang "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		M 09	
Voraussetzungen für die Teilnahme:				
Positiver Abschluss von Modul 08				
Bildungsziele:				
<b>Kreative Methoden im Coaching</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Den Einsatz von "kreativen Medien und Methoden (malerische, zeichnerische, narrative, musikorientierte, bewegungsorientierte und theaterorientierte Methoden) kennen lernen</li> <li>• Die praktische Verbindung von beraterischen Kontexten, Kommunikations- und Ausdrucksprozessen, kokreativen Interaktionen einerseits und das förderliche Zusammenfließen ("Konflux") mit den individuellen Ressourcen und Potentialen andererseits herstellen und gestalten</li> <li>• Fördern und unterstützen von weiterführenden Reflexionen, Problemlösungs- und Innovationsprozessen in Teams oder Organisationen</li> <li>• Den analogen Zugang zu intermedialer Arbeit, den Einbezug von Nonverbalität durch bildliche Konkretisierungen in die Beratungsarbeit kennen lernen</li> <li>• Zusammenhänge zwischen kreativen Medien mit ihrem projektiven und semiprojektiven Potential und den diagnostischen Möglichkeiten, intrainstitutionelle Dynamiken oder gruppen- bzw. teamdynamische Phänomene aufzuzeigen (Erfassen von Problemen oder Entwickeln von Ressourcen und Potentialen zu persönlichen Perspektiven)</li> </ul>				
Bildungsinhalte:				
<b>Kreative Methoden im Coaching</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreative "Materialmedien" (z.B.: Farben, Ton, Instrumente, Collage, Visualisierungsmaterialien, Theater, Poesie, Musik etc.)</li> <li>• Mediale oder "mediengestützte" Methoden</li> <li>• Interventionstechniken (z.B.: Diagramme, Piktogramme, maps, charts, Prozessbilder, Organisations- bzw. Institutionsprofile, power maps)</li> </ul>				
Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratungskompetenz für die KundInnen (Beratung über die Beratung)</li> <li>• Kompetenz im kreativen Einsatz von Methoden der Ressourcen- und Lösungsorientierung</li> </ul>				
Literatur:				
Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.				



Lehr- und Lernformen:

Input, Partner-, Gruppen- und Einzelarbeit

Leistungsnachweise:

Modulanforderung: Portfolio im Ausmaß von mindestens zehn Seiten (Printversion). Die endgültige Festlegung dieses Leistungsnachweises erfolgt vor konkreter Abhaltung des Moduls durch den/die Modulverantwortliche/n und wird den Studierenden nachweislich zur Kenntnis gebracht.

Sprache(n):

Deutsch

Kurzzeichen: M 09		Modulthema: Methoden III				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Kreative Methoden 1	S	1,50		18,00	57,00	3,00
Kreative Methoden 2	S	1,50		18,00	57,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>



<b>Modul 10</b>				
Kurzzeichen:		Modulthema:		
<b>M 10</b>		<b>Methoden IV</b>		
Lehrgang:		Modulverantwortliche/r:		
MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		Maximilian Pürstl		
Studienjahr:		ECTS-Credits:	Semester:	
2		6,00	3	
Dauer und Häufigkeit des Angebots:			Niveaustufe (Studienabschnitt):	
1 x pro Lehrgang				
Kategorie:				
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
x				x
Verbindung zu anderen Modulen:				
Verbindung zu Modul 15 und Modul 16.				
Bei lehrgangsübergreifenden Modulen:				
Studienkennz.	Lehrgangstitel	Modulkurzzeichen		
	Hochschullehrgang "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"	M 10		
Voraussetzungen für die Teilnahme:				
Positiver Abschluss von Modul 09				
Bildungsziele:				
<b>Szenische Methoden im Coaching (Systemische Strukturaufstellungen)</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen der Theorie und Praxis von systemischen Strukturaufstellungen kennen lernen</li> <li>• Bedingungen, Ziele und Wirkungen von systemischen Strukturaufstellungen im Coaching kennen lernen</li> <li>• Den unterschiedlichen methodischen Einsatz und Wert von systemischen Strukturaufstellungen für Coaching erarbeiten</li> </ul>				
Bildungsinhalte:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschichte der Aufstellungsarbeit</li> <li>• Was wirkt in der Aufstellungsarbeit?</li> <li>• Metaprinzipien und Grundannahmen der Aufstellungsarbeit</li> <li>• Einfache Elemente von Aufstellungsarbeit für die nicht-therapeutische Praxis</li> <li>• Familienaufstellungen (auch im Vergleich zu Familien-Rekonstruktion, Skulpturarbeit u.ä.)</li> <li>• Körper- und Symptomaufstellungen</li> <li>• Organisationsaufstellungen</li> <li>• verschiedene Formen von systemischen Strukturaufstellungen (v.a. Tetralemma, ausgeblendetes Thema, Problem-Lösungs-Aufstellungen, Glaubenspolaritätenaufstellung)</li> </ul>				
Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Methodenkompetenz in szenischen Verfahren</li> </ul>				
Literatur:				
Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.				
Lehr- und Lernformen:				
Input, Partner-, Gruppen- und Einzelarbeit				



Leistungsnachweise:

Modulanforderung: Portfolio im Ausmaß von mindestens zehn Seiten (Printversion). Die endgültige Festlegung dieses Leistungsnachweises erfolgt vor konkreter Abhaltung des Moduls durch den/die Modulverantwortliche/n und wird den Studierenden nachweislich zur Kenntnis gebracht.

Sprache(n):

Deutsch

Kurzzeichen: M 10		Modulthema: Methoden IV				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Szenische Methoden 1	S	1,50		18,00	57,00	3,00
Szenische Methoden 2	S	1,50		18,00	57,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>



<b>Modul 11</b>				
Kurzzeichen:		Modulthema:		
<b>M 11</b>		<b>Organisation I</b>		
Lehrgang:		Modulverantwortliche/r:		
MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		Maximilian Pürstl		
Studienjahr:	ECTS-Credits:	Semester:		
2	6,00	4		
Dauer und Häufigkeit des Angebots:		Niveaustufe (Studienabschnitt):		
1 x pro Lehrgang				
Kategorie:				
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
x			x	
Verbindung zu anderen Modulen:				
Dieses Modul bildet die Grundlage von Modul 12; Verbindung zu Modul 15 und Modul 16.				
Bei lehrgangsübergreifenden Modulen:				
Studienkennz.	Lehrgangstitel	Modulkurzzeichen		
	Hochschullehrgang "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"	M 11		
Voraussetzungen für die Teilnahme:				
Bildungsziele:				
<b>1. Person, Gruppe, Team und Organisation</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse und Wissen über die Analyse von Gruppenprozessen erwerben</li> <li>• Wissen über die Konzepte und Entwicklungen der Gruppendynamik und das integrative Modell der Gruppenprozessanalyse erlangen</li> <li>• Lösungsorientierte Modelle und Konzepte der Teamentwicklung und der Steuerung von Gruppen kennen lernen</li> <li>• Für das Coaching relevante Fragen zu Gruppenprozessen und der Arbeitsfähigkeit von Coachinggruppen erarbeiten</li> <li>• Unbewusste Gruppenthemen erkennen und mit Spiegelphänomenen und Mehrebeneneffekten arbeiten lernen</li> <li>• Den Begriff "Team" in seiner umfassenden Bedeutung und die Auswirkungen auf die einzelnen Personen und die Organisation erfassen, Modelle des Teamcoachings (z.B. Retesting) kennen lernen</li> <li>• Die Komplexität von Coaching in Organisationen erarbeiten</li> <li>• Kenntnisse über Organisationslogik und Organisationsdynamik erwerben</li> </ul>				
<b>2. Intervention in soziale Systeme</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse über die Intervention und deren zielgerichteten Einsatz</li> <li>• Kennen lernen von praxisbezogenen Frage- und Problemstellungen aus unterschiedlichen sozialen Systemen (bevorzugt aus dem Schul- und Gesundheitswesen)</li> <li>• Die eigenen Annahmen und Hypothesen und den persönlichen Stil für die passenden Interventionen in das soziale System entwickeln</li> <li>• Eine Systemanalyse (Organisationsanalyse), Stakeholder-Analyse einer Organisation und eine prozessuale Diagnostik erstellen lernen</li> <li>• Beobachtung und Bewertung der eigenen Interventionen und deren Wirkungen bei KundInnen erkennen und reflektieren</li> </ul>				



Bildungsinhalte:

**1. Person, Gruppe, Team und Organisation**

- Vertrauen, Macht, Abhängigkeit, Konkurrenz, Kooperation und Kommunikation, Selbst- und Fremdwahrnehmung in Gruppen
- Dynamik in Gruppen und in Beratungsbeziehungen; integratives Modell der Gruppenprozessanalyse • Team als ziel- und aufgabenorientierte Arbeitsgruppe und als Bestandteil eines größeren Systems: Aufgabe, Zielsetzung, Sinn, Struktur und Kultur
- Modelle und Konzepte von Gruppen- und Teamcoaching
- Anfangssituationen in Gruppen, Entwicklungsphasen und Krisen des Gruppenprozesses
- Prozesse der Rollenverteilung und Rollenübernahme

**2. Intervention in soziale Systeme**

- Theorie und Praxis lösungsorientierter Coachingintervention in Teams und Organisationen
- Auftrag, Kontext Hypothesenbildung, Systemanalyse, zirkuläre Konstruktionen, Kulturen in Organisationen und Interventionen
- Methodenvielfalt der Interventionen: Schweigen, freies Assoziieren, Anleiten, körperliches Wahrnehmen, Fördern des mehrperspektivischen Beobachtens, Einnehmen von Metapositionen, paradoxes Intervenieren

Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:

- Handlungskompetenz in Gruppen und Teams
- Flexibilität und Klarheit bei Interventionen
- Umsetzung von Organisations- und Systemwissen in konkrete Interventionskompetenz

Literatur:

Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.

Lehr- und Lernformen:

Input, Partner-, Gruppen- und Einzelarbeit

Leistungsnachweise:

Modulanforderung: Portfolio im Ausmaß von mindestens zehn Seiten (Printversion). Die endgültige Festlegung dieses Leistungsnachweises erfolgt vor konkreter Abhaltung des Moduls durch den/die Modulverantwortliche/n und wird den Studierenden nachweislich zur Kenntnis gebracht.

Sprache(n):

Deutsch



Kurzzeichen: M 11		Modulthema: Organisation I				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semester- wochenstunden (16 Lehreinheiten/ Se- mester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS- Credits
		Präsenz- studien- anteile	betreute Stu- dienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Person - Gruppe - Team - Organisation	S	1,50		18,00	57,00	3,00
Intervention in soziale Systeme	S	1,50		18,00	57,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>



<b>Modul 12</b>				
Kurzzeichen:	Modulthema:			
<b>M 12</b>	<b>Organisation II</b>			
Lehrgang:	MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		Modulverantwortliche/r: Maximilian Pürstl	
Studienjahr:	ECTS-Credits:	Semester:		
3	6,00	5		
Dauer und Häufigkeit des Angebots:			Niveaustufe (Studienabschnitt):	
1 x pro Lehrgang				
Kategorie:				
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
x				x
Verbindung zu anderen Modulen:				
Verbindung zu Modul 11, Modul 15 und Modul 16.				
Bei lehrgangsübergreifenden Modulen:				
Studienkennz.	Lehrgangstitel		Modulkurzzeichen	
	Hochschullehrgang "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		M 12	
Voraussetzungen für die Teilnahme:				
Positiver Abschluss von Modul 11				
Bildungsziele:				
<b>1. Team und Führung in Organisationen, Veränderungsprozesse steuern</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse über Teamarbeit und Führung in Organisationen erlangen</li> <li>• Überschneidungen und Abgrenzungen zwischen Coaching, Teamentwicklung, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung erkennen</li> <li>• Aufbau, Logik, Strukturen, Abläufe und Kultur von Organisationen kennen lernen (im Speziellen der Organisationen Schule und Krankenhaus)</li> <li>• Die Bedingungen des Wandels einer Organisation, die Veränderung der relevanten Umwelten und deren Auswirkungen auf die Organisation kennen lernen und im Beratungskontext bearbeiten</li> <li>• Die Schnittstellen zwischen Teamentwicklung, Organisationsentwicklung, Prozessmanagement und Qualitätsmanagement kennen lernen</li> <li>• Organisationen in ihren permanenten Veränderungsprozessen erkennen und beratende Gestaltungsmöglichkeiten erarbeiten</li> <li>• Die Komplexität der Wechselwirkung zwischen AuftraggeberInnen, zu Beratenden und den BeraterInnen in Organisationen erfassen und für die Beratungspraxis gestalten</li> </ul>				
<b>2. Steuerung von Projekten</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorgehensweise, Instrumente und Interventionsformen für die lösungsfokussierte Arbeit in komplexen Projekten kennen</li> <li>• Unterscheidung von Rollen und Aufgaben zwischen Beratung und Projektleitung</li> </ul>				



**Bildungsinhalte:**

**1. Team und Führung in Organisationen, Veränderungsprozesse steuern**

- Teamkultur und Führungskultur, Führungsstile und Führungswidersprüche
- Organisationskultur, Organisationslogik, Organisationsentwicklung
- Kernaufgaben von Organisationen, Rollen, Funktionen, relevante Umwelten, gesellschaftliche
- Rahmenbedingungen (Recht, Ökonomie..), Stakeholder und "Prozessowner" in Organisationen

**2. Steuerung von Projekten**

- Projektvision / kreative Zukunfts-Szenarien / Prototyping
- Anforderungsmanagement und Projektplanung bei komplexen und somit nicht ausreichend planbaren Situationen
- Kommunikation und Kooperation innerhalb des Projektteams und mit den "Stakeholdern"
- Selbstorganisierte versus "fremd"gesteuerte Projektteams
- Grundlagen des "Lean Developments" und des "Agilen Projektmanagements"
- Lösungsfokussierte Evaluation und Rapportierung des Projektstands

**Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:**

- Reflexionskompetenz der eigenen Organisationserfahrungen
- Methodenkompetenz in der lösungsorientierten Steuerung von Projekten
- Evaluierungskompetenz bei der Auswertung von Projekten

**Literatur:**

Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.

**Lehr- und Lernformen:**

Input, Partner-, Gruppen- und Einzelarbeit

**Leistungsnachweise:**

Modulanforderung: Portfolio im Ausmaß von mindestens zehn Seiten (Printversion). Die endgültige Festlegung dieses Leistungsnachweises erfolgt vor konkreter Abhaltung des Moduls durch den/die Modulverantwortliche/n und wird den Studierenden nachweislich zur Kenntnis gebracht.

**Sprache(n):**

Deutsch

Kurzzzeichen: M 12		Modulthema: Organisation II				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Steuerung und Führung	S	1,50		18,00	57,00	3,00
Steuerung von Projekten	S	1,50		18,00	57,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>



<b>Modul 13</b>				
Kurzzeichen:	Modulthema:			
<b>M 13</b>	<b>Arbeitsfelder</b>			
Lehrgang:	MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		Modulverantwortliche/r: Maximilian Pürstl	
Studienjahr:	2	ECTS-Credits:	6,00	Semester: 3 - 4
Dauer und Häufigkeit des Angebots:			Niveaustufe (Studienabschnitt):	
1 x pro Lehrgang				
Kategorie:				
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
x			x	
Verbindung zu anderen Modulen:				
Verbindung zu Modul 04, Modul 05, Modul 15 und Modul 16.				
Bei lehrgangsübergreifenden Modulen:				
Studienkennz.	Lehrgangstitel	Hochschullehrgang "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		Modulkurzzeichen M 13
Voraussetzungen für die Teilnahme:				
Bildungsziele:				
<b>1. Kooperation, Konkurrenz, Rivalität, Konflikt</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Phänomenologie und Logik von Kooperation und Konkurrenz, Kooperation und Konflikten kennen lernen</li> <li>• Die eigene Konfliktgeschichte und deren Auswirkungen auf die individuellen Konfliktlösungsstrategien erarbeiten</li> <li>• Kenntnisse und Theorien zu Konkurrenz, Rivalität und Konflikten kennen lernen</li> <li>• Die persönliche Konfliktfähigkeit und Konfliktlösungskompetenz bearbeiten und reflektieren</li> <li>• Kenntnisse über die Konfliktlösungsmodelle erlangen</li> <li>• Die Bedeutung des Umgangs mit Gefühlen, Interessen und Bedürfnissen im Rahmen von Kooperation und Konflikten kennen lernen</li> </ul>				
<b>2. Unterschiede/Gemeinsamkeiten von Coaching in Sozial profit und Profit Organisationen</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Logik von Sozial-Profit und Profit Organisationen kennen lernen</li> <li>• Erfahrungen aus beiden Bereichen (Profitbereich und Sozialprofit-Bereich) austauschen, miteinander vergleichen und ein wechselseitiges Lernen voneinander ermöglichen</li> <li>• Erkenntnisse in der Gestaltung des Umgangs zwischen Dienstleistern und Dienstleistungsempfängern (Kundenorientierung)</li> <li>• Erkenntnisse in der zugleich ziel- und prozessorientierten Steuerung von Veränderungen erarbeiten</li> <li>• Erkenntnisse in der Ausrichtung allen betrieblichen Handelns an dem Ziel optimaler Dienstleistungsqualität (Qualitätsmanagement) erarbeiten</li> <li>• Verstehen der Organisationsstruktur, -dynamik und -kultur in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Coaches und damit verbundener Wahrnehmungs- und Handlungsmuster</li> <li>• Die Besonderheiten der Coachingarbeit in Bildungseinrichtungen (Schule) sowie Gesundheitseinrichtungen erarbeiten</li> </ul>				



Bildungsinhalte:

**1. Kooperation, Konkurrenz, Rivalität, Konflikt**

- Kooperative Haltungen, Konflikte in der Beratung, Konfliktvermeidung, Streitlust
- Konflikthanlässe, Konfliktanalyse und Konfliktodynamik
- Methoden und Interventionen der Konfliktregulierung
- Mediatives Coaching Konfliktcoaching, Konfliktmoderation

**2. Unterschiede/Gemeinsamkeiten von Coaching in Sozial profit und Profit**

**Organisationen**

- Normen, Verhaltensweisen, Verfahren, Zielsysteme und Kulturmuster
- Unterschiede in der Funktionslogik sozialer Systemen und der Psycho-Logik von Personen
- Coachingpraxis in Bildungs- und Gesundheitsorganisationen
- Strukturen, Kulturen, Widersprüche und prozessualen Phänomene von Bildungseinrichtungen oder von Institutionen des Gesundheitswesens
- Besondere Belastungen und Anforderungen an MitarbeiterInnen und Führungskräfte in
- Bildungsorganisationen und das Personal in Gesundheitseinrichtungen

Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:

- Konfliktkompetenz
- Konfliktpotentiale differenziert und möglichst frühzeitig erkennen
- Konflikttypen identifizieren, analysieren und handhaben können
- den Verlauf von Konflikteskalationen wahrnehmen, verstehen, steuern können
- Deeskalationsstrategien und elementare Interventionsmethoden anwenden
- Differenzierungskompetenz zwischen Sozial-Profit und Profit Organisationen
- diagnostische und interventive Kompetenz in Organisationen

Literatur:

Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.

Lehr- und Lernformen:

Leistungsnachweise:

Modulanforderung: Portfolio im Ausmaß von mindestens zehn Seiten (Printversion). Die endgültige Festlegung dieses Leistungsnachweises erfolgt vor konkreter Abhaltung des Moduls durch den/die Modulverantwortliche/n und wird den Studierenden nachweislich zur Kenntnis gebracht.

Sprache(n):

Deutsch

**Kurzzeichen: M 13**

**Modulthema: Arbeitsfelder**

Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Kooperation - Konkurrenz						
- Konflikte - Rivalität	S	1,50		18,00	57,00	3,00
Profit & Sozial Profit Organisation	S	1,50	0,00	18,00	57,00	3,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>



<b>Modul 14</b>					
Kurzzeichen:	Modulthema:				
<b>M 14</b>	<b>Theorie</b>				
Lehrgang:	MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"			Modulverantwortliche/r:	Maximilian Pürstl
Studienjahr:	2	ECTS-Credits:	6,00	Semester:	4
Dauer und Häufigkeit des Angebots:			Niveaustufe (Studienabschnitt):		
1 x pro Lehrgang					
Kategorie:					
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul	
x			x		
Verbindung zu anderen Modulen:					
Verbindung zu Modul 15 und Modul 16.					
Bei lehrgangsübergreifenden Modulen:					
Studienkennz.	Lehrgangstitel	Hochschullehrgang "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		Modulkurzzeichen	
				M 14	
Voraussetzungen für die Teilnahme:					
Bildungsziele:					
<b>1. Organisationstheorie</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komplexe Dynamik in Organisationen und Organisationskonzepte kennen lernen</li> <li>• Die Logiken der Expertenorganisationen Schule und Krankenhaus verstehen</li> <li>• Theorien zu den Schnittstellen zwischen Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Supervision und Coaching als Interventionen in Organisationen erarbeiten und kennen lernen</li> <li>• Die Ziele, Aufgaben, "Geschäftsideen", Strukturen und Aufbauorganisationen, Beziehungen und Leistungserstellungen, Logiken und Kulturphänomene, Anreize und Belohnungen, Prozesse und Qualitätsparameter einer Organisation kennen lernen</li> <li>• Die unterstützenden Mechanismen, Beschränkungen und Umweltbedingungen für die Leistungserstellung und Zusammenarbeit in Organisationen kennen lernen</li> <li>• Der Coachingarbeit in Organisationen zu Grunde liegenden Theorien kennen lernen</li> </ul>					
<b>2. Theorie des Coachings I und II</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coaching als "Angewandte Human- und Sozialwissenschaft" verstehen</li> <li>• Eine theoretische Metasicht zum Coaching im Allgemeinen und zu jener in Organisationen im Speziellen erarbeiten</li> <li>• Die Erkenntnisse verschiedener Fachbereiche (z.B. der Organisationssoziologie, der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, der humanistische Psychologie und der Tiefenpsychologie) für supervisorische Praxis nutzbar machen</li> <li>• Theorien unterschiedlicher therapeutischer und pädagogischer Konzepte ("Schulen") als Grundlage beraterischer Metamodelle und Methoden ("Coachingschulen") erarbeiten</li> <li>• Grundlagen beraterischer Wirkfaktoren, Diagnostik und Beziehungen erarbeiten</li> </ul>					
Bildungsinhalte:					

**1. Organisationstheorie**

- Konzepte über Organisation: "Formale und informelle Strukturen" / "Politische Prozesse" / "Organisationsphilosophie" / "Corporate Identity" / "Organisationskultur" / "Ablaufprozesse in Organisationen" / "Reflexives und Rekursives Management" / "Qualitätsmanagement in Organisationen"

**2. Theorie des Coachings I und II:**

- Erkenntnistheorie, Wissenschaftstheorie, Angewandte Sozialwissenschaften und Kommunikationstheorie im Coaching
- Ethik, Anthropologie und Soziologie im Coaching
- Systemtheorie, Konstruktivismus und Konstruktivismus

Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:

- Theoretische Kompetenz bzgl. Coaching
- Organisationskompetenz

Literatur:

Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.

Lehr- und Lernformen:

Input, Partner-, Gruppen- und Einzelarbeit

Leistungsnachweise:

Modulanforderung: Portfolio im Ausmaß von mindestens zehn Seiten (Printversion). Die endgültige Festlegung dieses Leistungsnachweises erfolgt vor konkreter Abhaltung des Moduls durch den/die Modulverantwortliche/n und wird den Studierenden nachweislich zur Kenntnis gebracht.

Sprache(n):

Deutsch

Kurzzzeichen: M 14		Modulthema: Theorie				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Organisationstheorie	S	1,00		12,00	38,00	2,00
Coaching- u. Beratungstheorie I	S	1,00		12,00	38,00	2,00
Coaching- u. Beratungstheorie II	S	1,00		12,00	38,00	2,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>0,00</b>	<b>36,00</b>	<b>114,00</b>	<b>6,00</b>



<b>Modul 15</b>				
Kurzzeichen: <b>M 15</b>		Modulthema: <b>Prozessanalyse &amp; Integration</b>		
Lehrgang: MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		Modulverantwortliche/r: Maximilian Pürstl		
Studienjahr: 3	ECTS-Credits: 6,00	Semester: 6		
Dauer und Häufigkeit des Angebots: 1 x pro Lehrgang		Niveaustufe (Studienabschnitt):		
Kategorie:				
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
x				x
Verbindung zu anderen Modulen: Verbindung zu Modul 01, 02, 04, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13 und 14. Bei lehrgangsübergreifenden Modulen:				
Studienkennz.	Lehrgangstitel	Hochschullehrgang "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		Modulkurzzeichen M 15
Voraussetzungen für die Teilnahme: Positiver Abschluss von Modul 01, 02, 04, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13 und 14				
Bildungsziele:				
<b>1. Integration und Abschluss, Prozessanalyse der Lehrgangsgruppe</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexion der individuellen Lern- und Entwicklungsgeschichte, sowie die Zusammenschau des gesamten Lehrgangsprozesses</li> <li>• Evaluation der Lehrgangsinhalte</li> <li>• Würdigung der eigenen Stärken</li> <li>• Erarbeiten möglicher weiterer Qualifikationsbedürfnisse</li> <li>• Erarbeiten persönlicher Visionen als Coach</li> <li>• Erarbeiten einer individuellen zukunftsorientierten Standortbestimmung.</li> </ul>				
<b>2. Prozessanalyse des Lehr- und Lerncoachings</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswertung der einzelnen Lernprozesse im Lehr- und Lerncoaching</li> </ul>				
Bildungsinhalte:				
<b>1. Prozessanalyse der Lehrgangsgruppe</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstbild, Reflexion und Feedback, Integration des Gruppenprozesses</li> </ul>				
<b>2. Prozessanalyse des Lehr- und Lerncoachings</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Feedback und Reflexion</li> </ul>				
Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexionskompetenz</li> <li>• Feedbackkompetenz</li> </ul>				
Literatur:				
Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.				
Lehr- und Lernformen:				
Input, Partner-, Gruppen- und Einzelarbeit				
Leistungsnachweise:				
Modulanforderung: Portfolio im Ausmaß von mindestens zehn Seiten (Printversion). Die endgültige Festlegung dieses Leistungsnachweises erfolgt vor konkreter Abhaltung des Moduls durch den/die Modulverantwortliche/n und wird den Studierenden nachweislich zur Kenntnis gebracht.				
Sprache(n): Deutsch				



Kurzeichen: M 15		Modulthema: Prozessanalyse & Integration				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semester- wochenstunden (16 Lehreinheiten/ Se- mester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS- Credits
		Präsenz- studien- anteile	betreute Stu- dienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Prozessanalyse Gruppe	S	2,00		24,00	51,00	3,00
Prozessanalyse Lehr und Lernco- aching	UE		1,00	12,00	13,00	1,00
Präsentation und Reflexion	S	1,00		12,00	38,00	2,00
<b>Summen</b>		<b>3,00</b>	<b>1,00</b>	<b>48,00</b>	<b>102,00</b>	<b>6,00</b>



<b>Modul 16</b>				
Kurzzeichen:		Modulthema:		
<b>M 16</b>		<b>Masterthesis &amp; Wissenschaftliches Arbeiten</b>		
Lehrgang:		Modulverantwortliche/r:		
MA "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse"		Maximilian Pürstl		
Studienjahr:	ECTS-Credits:	Semester:		
3	6,00	6		
Dauer und Häufigkeit des Angebots:		Niveaustufe (Studienabschnitt):		
1 x pro Lehrgang				
Kategorie:				
Pflichtmodul	Wahlpflicht	Wahlmodul	Basismodul	Aufbaumodul
x				x
Verbindung zu anderen Modulen:				
Verbindung zu Modul 01, 02, 04, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13 und 14.				
Bei lehrgangsübergreifenden Modulen:				
Studienkennz.	Lehrgangstitel		Modulkurzzeichen	
Voraussetzungen für die Teilnahme:				
Positiver Abschluss von Modul 01, 02, 04, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13 und 14.				
Bildungsziele:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstellen einer sachlogisch begründeten Struktur einer wissenschaftlichen Arbeit</li> <li>• Hypothesenbildung und Entwicklung einer wissenschaftlichen Fragestellung</li> <li>• Begründete Auswahl einer wissenschaftlichen Methode hinsichtlich Inhalten, Hypothesen und Fragestellungen</li> <li>• Reflexion des eigenen wissenschaftlichen Vorgehens</li> <li>• Erwerb von Kenntnissen über qualitative und quantitative Methoden</li> <li>• Erwerb von Kenntnissen über Kriterien für eine Masterthesis</li> <li>• Erstellen eines Zeitplans für die eigene Arbeit</li> <li>• Verfassen der Masterthesis</li> </ul>				
Bildungsinhalte:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissenschaftliches Arbeiten im Kontext praxisbezogener Forschungs- und Entwicklungsarbeit</li> <li>• Empirische Methoden (qualitative und quantitative Forschung)</li> <li>• Hermeneutik und Praxis</li> <li>• Forschungsmethoden und berufsfeldorientierte Arbeit</li> <li>• Umgang mit Daten, von der Gewinnung zur Interpretation</li> <li>• Individuell gewähltes Thema der Masterthesis</li> </ul>				
Zertifizierbare (Teil-)Kompetenzen:				
• Die Studierenden verfassen entsprechend den in der Prüfungsordnung festgesetzten Anforderungen eine Masterthesis				
Literatur:				
Literatur wird von dem/der Modulverantwortlichen für jedes Semester aktuellst bekannt gegeben.				
Lehr- und Lernformen:				
Input, Einzelarbeit				
Leistungsnachweise:				
Hinsichtlich Art und Ausmaß des/der Leistungsnachweise/s wird auf § 11 der Prüfungsordnung verwiesen.				
Sprache(n):				
Deutsch				



Kurzzzeichen: M 16		Modulthema: Masterthesis & Wissenschaftliches Arbeiten				
Titel der Lehrveranstaltung	Art. LV	Semesterwochenstunden (16 Lehreinheiten/ Semester á 45 Min)		Arbeitsstunden á 60 Min		ECTS-Credits
		Präsenzstudienanteile	betreute Studienanteile gem. § 37 HG	Präsenz + betr. Anteile gem. § 37	unbetreutes Selbststudium	
Wissenschaftliche Methoden	S	1,00	1,00	24,00	126,00	6,00
Masterthesis				0,00	600,00	24,00
<b>Summen</b>		<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>24,00</b>	<b>726,00</b>	<b>30,00</b>

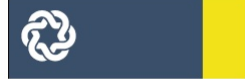


## 8. Lehrgangsabschluss

Der Studienplan des Hochschullehrganges mit Masterabschluss "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse" schließt mit einem Lehrgangszeugnis über 120 ECTS-Punkte ab. Die Studierenden erhalten nach positiver Absolvierung aller Modulprüfungen und nach positiver Beurteilung der Masterthese und Defensio das Abschlusszertifikat "Master of Arts – Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse".

## 9. Verzeichnis der Studien

Der gesamte Studienplan liegt im Rektorat zur Einsicht auf und kann im Internet unter [www.ph-tirol.ac.at](http://www.ph-tirol.ac.at) abgerufen werden. Die Lehrveranstaltungen für das jeweilige Semester werden im Vorlesungsverzeichnis kund gemacht. In diesem sind Angaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen sowie die Namen der jeweiligen Lehrveranstaltungsleiter ersichtlich. Angaben über Zeit und Ort der Lehrveranstaltungen sind im Aushang, im Studienplan-Exemplar der Studierenden sowie in PH-Online ersichtlich.



## Basisliteratur

- Andersen, T.(1996): Das Reflektierende Team. Dialoge und Dialoge über die Dialoge. Dortmund (Verlag modernes lernen).
- Antonovsky, A. (1997): Solutogenese: zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen (Dgvt).
- Backhausen, W., Thommen, J. (2003): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. Wiesbaden (Gabler).
- Balgo, R, Lindemann, H. (2006): Theorie und Praxis systemischer Pädagogik. Heidelberg. (Carl-Auer).
- Bamberger, G. (2010): Lösungsorientierte Beratung. Weinheim (Beltz).
- Bateson, G. (1983): Ökologie des Geistes. Frankfurt a. M. (Suhrkamp).
- Bateson, G. (1979): Geist und Natur. Frankfurt a. M. (Suhrkamp).
- Berg, I., De Jong, P. (2003): Lösungen (er-)finden. Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurztherapie. Dortmund (Verlag modernes lernen).
- Berg, I., Miller, S. (2007): Kurzzeittherapie bei Alkoholproblemen. Heidelberg (Carl-Auer).
- Berg, I., Shilts, L. (2009): Einfach Klasse. WOWW-Coaching in der Schule. Dortmund (Bergmann).
- Birgmeier, B. (2009): Coachingwissen. Denn sie wissen nicht, was sie tun? Wiesbaden (Verlag für Sozialwissenschaften).
- Brüggmann, H.; Ehret-Ivankovic, K.; Klütmann, Ch. (2007): Systemische Beratung in fünf Gängen. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht).
- Buber, M. (1992): Das dialogische Prinzip. Gerlingen (Lambert & Schneider).
- Boszormenyi-Nagy, I., Krasner B. (1986): Between give and take. A clinical guide to contextual therapy. New York (Brunner / Mazel).
- Caby, F., Caby, A. (2009): Die kleine Psychotherapeutische Schatzkiste. Tipps und Tricks für kleine und große Probleme vom Kindes- zu Erwachsenenalter. Dortmund (Borgmann).
- Cauffman, L.; Dierolf K. 2007): Lösungstango. 7 verführerische Schritte zum erfolgreichen Management. Heidelberg (Carl-Auer).



de Shazer, S. (2002): Der Dreh. Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie. Heidelberg (Carl-Auer).

de Shazer, S. (2004): Das Spiel mit den Unterschieden. Wie therapeutische Lösungen lösen. Heidelberg (Carl-Auer).

de Shazer, S. (1998): ... Worte waren ursprünglich Zauber. Lösungsorientierte Therapie in Theorie und Praxis. Dortmund (Verlag modernes Lernen).

de Shazer, S., Dolan, Y (2008): Mehr als ein Wunder. Heidelberg (Carl-Auer).

Dierolf, K., Reisch, I.: Solution Focus in Organisationen. Grundlagen, Praxisbeispiele, Tools. Nordstedt (Books on Demand).

Eberhart, H., Knill P. (2009): Lösungskunst. Lehrbuch der kunst- und ressourcenorientierten Arbeit. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht).

Eschelmüller, M. (2008): Lerncoaching. Mülheim (Verlag an der Ruhr).

Foerster, H. (1993): Wissen und Gewissen. Frankfurt a.M. (Suhrkamp).

Foerster, H. (1997): Lethologie. Eine Theorie des Erlernens und Erwissens angesichts von Unwissbarem, Unbestimmbarem und Unentscheidbarem. In: Reinhard Voß: Die Schule neu erfinden. 14 – 32. Neuwied (Luchterhand).

Foerster, H. (1998): Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners. Gespräche für Skeptiker. Heidelberg (Carl-Auer).

Foerster, H. von Glasersfeld, E. / Watzlawick, P. (2001): Einführung in den Konstruktivismus. München (Piper).

Furman, B. ((2005): Ich schaffs! Spielerisch und praktisch Lösungen mit Kindern finden – Das 15 – Schritte – Programm für Eltern, Erzieher und Therapeuten. Heidelberg (Carl-Auer).

Furman, B., Ahola, T. (2007): Twin Star – Lösungen vom anderen Stern. Teamentwicklung für mehr Erfolg und Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Heidelberg (Carl-Auer).

Furman B., Ahola T. (2010): Es ist nie zu spät, erfolgreich zu sein. Ein lösungsfokussiertes Programm für Coaching von Organisationen, Teams und Einzelpersonen. Heidelberg (Carl-Auer).

Geisbauer, W. (2004): Reteaming. Methodenhandbuch zur lösungsorientierten Beratung. Heidelberg (Carl-Auer).

Gergen, K. (2002): Konstruierte Wirklichkeiten. Eine Hinführung zum Konstruktivismus. Stuttgart (Kohlhammer).



- Hargens, J. (2002): Erfolgreich führen und leiten – das will ich auch können ... Ein systemisches un(d)systematisches Brevier. Dortmund (Borgmann).
- Hargens, J, von Schlippe, A. ((2002): Das Spiel der Ideen. Reflektierende Team und systemische Praxis. Dortmund (Borgmann).
- Hargens, J. (2007): Lösungsorientierte Therapie. Dortmund (Borgmann).
- Hargens, J. (2005): „... und mir hat geholfen ...“ Psychotherapeutische Arbeit – was wirkt? Perspektiven und Geschichten der Beteiligten. Dortmund (Borgmann).
- Hargens, J. (2007): Werkstattbuch Systemisches Coaching. Dortmund (Borgmann).
- Hargens, J. (2007): Lösungsorientierte Therapie .... Ein Lehrstück mit Hägar. Dortmund (Borgmann).
- Hargens, J., Eberling, W. (1996): Einfach kurz und gut. Zur Praxis der lösungsorientierten Kurztherapie. Dortmund (Modernes lernen).
- Hargens, J.; Gansen-Magnusson, B.; Hansen-Magnusson, E. (2008): Psychotherapie und Medizin: oder Zusammenarbeit ein wenig anders ... Dortmund (Borgmann).
- Hegemann, T., Oesterreich C. (2009): Einführung in die interkulturelle systemische Beratung und Therapie. Heidelberg (Carl-Auer).
- Herwig-Lempp, J. (2004): Ressourcenorientierte Teamarbeit. Systemische Praxis der kollegialen Beratung. Ein Lern- und Übungsbuch. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht).
- Hoffmann, K., Luisser P. (2009) Wirkungen Lösungsfokussierter Trainings auf Mitarbeiterführung und Produktivität. München (Rainer Hampp).
- Hoffmann, K., Luisser, P. (2007): Effects of Solution-Focused Training on Leadership Behaviour and Productivity. Mering (Hampp).
- Holtz, K. (2008): Einführung in die systemische Pädagogik. Heidelberg (Carl-Auer).
- John, L., Peller J. (2004): Lösungs-orientierte Kurztherapie. Ein Lehr- und Lernbuch. Dortmund (Bergmann).
- Kindl-Beilfuß, C. (2008): Fragen können wie Küsse schmecken. Heidelberg (Carl-Auer).
- Königswieser R., Hillebrand M. (2004): Einführung in die systemische Organisationsberatung. Heidelberg (Carl-Auer).



Langosch, A. (2006): Ressourcen, Stärken, Möglichkeiten. Praxishandbuch für ressourcenorientiertes Arbeiten in Management, Selbstmanagement, Coaching, Therapie, Beratung und Sozialer Arbeit. Kiel (Langosch).

Lindemann, H. (2008): Systemisch beobachten – lösungsorientiert handeln. Ein Lehr-, Lern- und Arbeitsbuch für die pädagogische und betriebliche Praxis. Münster (Ökotopia).

Ludewig, K. (1992): Systemische Therapie. Stuttgart (Klett-Cotta).

Ludewig, K. (2005): Einführung in die theoretischen Grundlagen der systemischen Therapie. Heidelberg (Carl-Auer).

Lueger, G., Korn, H.P. (2006): Solution-Focused Management. München (Hampf).

McKergow, M, Clarke, (2007): Solutions Focus Working: 80 Real-life Lessons for Successful Organisational Change (Solutions Focus at Work). London (solutions books).

McCaughan, N., Palmer B. (2001): Leiten und leiden. Systemisches Denken für genervte Führungskräfte. Dortmund (Borgmann).

Meier, D., Szabo Peter (2008): Coaching – erfrischend einfach. Einführung ins lösungsorientierte Kurzzeitcoaching. Luzern (Solutionsurfers).

Meier, D. (2004): Wege zur erfolgreichen Teamentwicklung. Mit dem SolutionCircle Turbulenzen im Team als Chance nutzen. Ein Werkstattbuch für die Praxis. Luzern (Solutionsurfers).

Meier, D. (2009): Logbuch Coaching. Das persönliche Arbeitsbuch für professionelle Coaches. Luzern (Solutionsurfers).

Molter H., Hargens, J. (2002): Ich – du – wir und wer sonst noch dazugehört. Systemisches Arbeiten mit und in der Gruppe. Dortmund (Borgmann).

Mücke, K. (2001): Probleme sind Lösungen. Systemische Beratung und Psychotherapie – ein pragmatischer Ansatz. Potsdam (Ökosysteme).

Neumann, K. (2006): Lexikon systemischer Interventionen. Düsseldorf (Krammer).

Neumann-Wirsig, H. (2009): Supervision-Tolls. Die Methodenvielfalt der Supervision in 55 Beiträgen renommierter Supervisorinnen und Supervisoren. Bonn (Manager Seminare).

O'Hanlon, B., Beadle, S. 2003): Das wär' was! Ein Wegweiser ins Möglichkeiten-Land. Dortmund (Borgmann).

Pallasch, W, Hameyer, U. (2008): Theoretische Grundlagen und Praxisbeispiele zu einer didaktischen Herausforderung. Weinheim (Juventa).



Pallasch W., Petersen R. (2005): Ausbildungs- und Trainingskonzeption zum Coach in pädagogischen und sozialen Arbeitsfeldern. Weinheim (Juventa).

Palmowski, W. (2008): Anders handeln. Lehrerverhalten in Konfliktsituationen. Dortmund (Borgmann).

Palmowski, W (2007): Der Anstoß des Steines. Systemische Beratung im schulischen Kontext. Dortmund (Borgmann).

Prior, M. (2002): MiniMax-Interventionen. 15 minimale Interventionen mit maximaler Wirkung. Heidelberg (Carl-Auer).

Prior, M. (2006): Beratung und Therapie optimal vorbereiten. Informationen und Interventionen vor dem ersten Gespräch. Heidelberg (Carl-Auer).

Radatz, S. (2006): Einführung in das systemische Coaching. Heidelberg (Carl-Auer).

Radatz, S. (2002): Beratung ohne Ratschlag. Wien (Systemisches Management).

Radatz, S. (2003): Evolutionäres Management. Wien (Systemisches Management).

Radatz, S. (2007): Coaching-Grundlagen für Führungskräfte. Mit Coaching neue Weichen in der Führung stellen. Wien (Systemisches Management).

Radatz, S., Bartels., O. (2007): Leidensweg Beruf. ... denn Sie müssen nicht, was Sie tun! Wien (Systemisches Management).

Radatz, S. (2009): Veränderung verändern; Das Relationale Veränderungsmanagement. Die zukunftsweisende 4. Schule des Veränderungsmanagements. Wien (Verl. Systemisches Management).

Rauen, C. (2005): Coaching-Tools. Erfolgreiche Coaches präsentieren 60 Interventionstechniken aus ihrer Coaching-Praxis. Bonn (Manager Seminare).

Reich, K. (1998): Die Ordnungen der Blicke. Perspektiven des interaktionistischen Konstruktivismus. Band 1: Beobachtungen und die Unschärfen der Erkenntnis. Berlin (Luchterhand).

Reich, K. (1998): Die Ordnungen der Blicke. Perspektiven des interaktionistischen Konstruktivismus. Band 2: Beziehungen und Lebenswelt. Berlin (Luchterhand).

Reich, K. (2002): Systemisch-konstruktivistische Pädagogik. Einführung in die Grundlagen einer interaktionistisch-konstruktivistischen Pädagogik. Kriftel (Luchterhand).

Röhrig, P. (2008): Solution Tools. Die 60 besten, sofort einsetzbaren Workshop-Interventionen mit dem Solution Focus. Bonn (Manager Seminare).



- Rosen, S. (2003): Die Lehrgeschichten von Milton H. Erickson. Salzhausen (Iskopress).
- Schindler H., von Schlippe, A. (2005): Anwendungsfelder systemischer Praxis. Ein Handbuch. Dortmund (Borgmann).
- Schmitz, L., Billen, B. (2008): Lösungsorientierte Mitarbeitergespräche. München (Finanz-Buch).
- Schmitz, L. (2009): Lösungsorientierte Gesprächsführung. Übungen und Bausteine für Hochschule, Ausbildung & kollegiale Lerngruppen. Dortmund (Borgmann).
- Schlieper-Damrich, R., Schulz, P. (2006): Ermöglichungscoaching. Vom Klienten-Dompteur zum Entwicklungs-Arrangeur. Bonn (Manger Seminare).
- Schmidt, G. (2004): Liebesaffären zwischen Problem und Lösung. Hypnosystemisches Arbeiten in schwierigen Kontexten. Heidelberg (Carl-Auer).
- Schmidt, G. (2005): Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung. Heidelberg (Carl-Auer).
- Schweitzer, J; von Schlippe, A. (2007): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung II. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht).
- Schwing, R., Fryszer, A. (2007): Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis. Göttingen (Vandenhoeck & Ruprecht).
- Simon, F. (1992): Unterschiede, die Unterschiede machen. Berlin (Springer).
- Simon, F., Rech-Simon, C. (2000): Zirkuläres Fragen. Systemische Therapie in Fallbeispielen: Ein Lehrbuch. Heidelberg (Carl-Auer).
- Simon, F. ((2206): Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus. Heidelberg (Carl-Auer).
- Simon, F., Weber G. (2004): Vom Navigieren beim Driften. „Post aus der Werkstatt“ des systemischen Therapie. Heidelberg (Carl-Auer).
- Sparrer, I. (2006): Wunder, Lösung und System. Lösungsfokussierte Strukturaufstellungen für Therapie und Organisationsberatung. Heidelberg (Carl-Auer).
- Sparrer, I. (2007): Einführung in die Lösungsfokussierung und Systemische Strukturaufstellungen. Heidelberg (Carl-Auer).
- Sparrer, I. (2006): Systemische Strukturaufstellungen. Theorie und Praxis. Heidelberg (Carl-Auer).



Spencer Brown, G. (1997): Gesetze der Form. Lübeck (Bohmeier).

Steiner, T., Berg, I. (2005): Handbuch Lösungsorientiertes Arbeiten mit Kindern. Heidelberg (Car-Auer).

Varga von Kibéd, M; Sparrer, I. (2005): Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Grundformen Systemischer Strukturaufstellungen – für Querdenker und solche, die es werden wollen. Heidelberg (Carl-Auer).

Vogt, M., Dreesen, H. (2008): Rituale, Externalisieren und Lösungen. Interventionen in der Kurzzeittherapie. Dortmund (Borgmann).

Walter, J., Peller J. (2204): Lösungs-orientierte Kurztherapie. Dortmund (Verlag modernes lernen).

Wilke, H. (2004): Einführung in das systemische Wissensmanagement. Heidelberg (Carl-Auer).

Winkler, W. (2004): Probleme schnell und einfach lösen. 99 Lösungswerkzeuge. Frankfurt a.M. (Mvg).

Wittgenstein, L. (1984a): Philosophische Untersuchungen. In: L. Wittgenstein: Werkausgabe, Bd. 1. Frankfurt a. M. (Suhrkamp).

Wittgenstein, L. (1984b): Tractatus logico-philosophicus. In: L. Wittgenstein: Werkausgabe, Bd. 1. Frankfurt a. M. (Suhrkamp).

Wittgenstein, L. (1984c): L. Wittgenstein: Werkausgabe, Bd. 1. Frankfurt a.M. (Suhrkamp).

*Glettig, Bruno (2009); Grün statt Rot. Ein Konzept zur Einführung des lösungsorientierten Ansatzes an der Schule Möriken-Wildegg. Masterthesis der Fachhochschule Nordwestschweiz.*



## DozentInnen

### **Kirsten Dierolf, M.A.**

Internationale Personal- und Organisationsentwicklerin und Coach mit lösungsfokussiertem Ansatz; Themenschwerpunkte: Führungskräfteentwicklung, Teamcoaching, Change Management; Branchenschwerpunkte: Finanzdienstleistungsbranche, Automobilindustrie, Pharmazeutischer und Lifescience Industrie und Informationstechnologie.

Koautorin von Lösungstango - Sieben verführerische Schritte zum erfolgreichen Management

Universitätsabschlüsse in Theologie, Linguistik und Pädagogik von den Universitäten Berkeley, Tübingen und Freiburg.

### **Dr. Herbert Eberhart**

Coach, Supervisor, Psychotherapeut, Dozent an der Fachhochschule für Kreativpädagogik und Künstlerische Therapie in Bad Wildbald.

### **Prof. Dr. Wolfgang Eberling**

Diplom-Psychologe und Diplom-Soziologe, Trainer, Supervisor und Organisationsberater. Lehrtherapeut und lehrender Supervisor (SG), **Lehr-Trainer** DVNLP, Klinischer Psychotherapeut (BDP). Gründungspräsident der European Brief Therapy Association. **Professor** für **Change Management** an der Fachhochschule Olten in der Schweiz, **Autor** und Herausgeber zahlreicher Bücher und Fachartikel zu Lösungsfokussiertem Beraten und Arbeiten.

### **Maga. Martina Grötschnig, MC**

Studium der Erziehungswissenschaften, Masterstudium in Lösungsorientiertem Management und Coaching (MC), Trainerin, Beraterin, Coach, langjährige Erfahrung in der Arbeit mit Gruppen und Einzelpersonen in Non-Profit-Organisationen und im Profit-Bereich, mehrjährige Erfahrung als pädagogische Leiterin in Aus- und Weiterbildungsinstitutionen und als Führungskraft. Tätigkeitsschwerpunkte: Begleitung und Unterstützung von Veränderungsprozessen, Lösungsfokussierte Kommunikation und Gesprächsführung, Strategieentwicklung und Zielarbeit, Prozess- und Qualitätsoptimierung, Teamentwicklung, konstruktives Konfliktmanagement, Führungskräfteentwicklung.

### **Mag. Wolfgang Gaiswinkler**

Studium Philosophie, Pädagogik, Psychologie, Geschichte und Gruppendynamik.

Seit 1997 tätig in freier Praxis als Organisationsberater und Managementtrainer; Schwerpunkte u.a. Management in Non-Profit-Organisationen, lernende Organisation, Großgruppenmethoden, Anwendung des systemisch lösungsfokussierten Ansatzes auf Organisations- und Teamentwicklung und auf Gemeinwesenarbeit. Ausbildung bei Steve de Shazer und Insoo Kim Berg in systemisch lösungsfokussierter Beratung.

Lehrbeauftragter für die Fächer "Gemeinwesenarbeit" und "Gruppendynamik" an der Fachhochschule St. Pölten und "Planen und Leiten" an der FH Campus Wien.

Expertise im Bereich der fruchtbaren Anwendung des systemisch lösungsfokussierten Ansatzes nach Steve de Shazer und Insoo Kim Berg auf die Arbeit mit KlientInnen in unterschiedlichen Kontexten: Organisationsberatung, Teamentwicklung, Coaching, Beratung, Führung, Sozialarbeit.



Entwicklung und Durchführung von Beratungs-, Forschungs- und Entwicklungsprojekten.  
Participatory Action Research (PAR)

### **M.A. Katalin Hankovszky**

Trainerin und Coach mit Erfahrung im Bildungs- und Wirtschaftsbereich in deutschsprachigen Ländern und in Ungarn. Erstausbildung als Philologin, weitere Qualifikationen in Erwachsenenbildung, Coaching und Spielpädagogik mit ergänzender Forschungstätigkeit.

### **Dr. Hans-Peter Korn**

**Organisationsentwickler, Coach, Mentor, Hochschuldozent.** Promovierter Physiker, langjährige **Führungserfahrung** in stark technologisch geprägten Bereichen und Großunternehmen. Heute als Inhaber der KORN AG fokussiert auf Veränderungs-, Kooperations- und Kommunikations-Prozesse in Unternehmen und komplexen Projekten. Weiterbildungen in systemischem Projektmanagement, lösungsorientiertem Coaching, Organisationsaufstellungen, Gruppen-Psychotherapie, Soziometrie, Soziodrama und Psychodrama, Theaterarbeit. Spezialgebiet: **Lösungsfokussierte Inszenierungen** mit Einzelpersonen, Teams und Großgruppen. Mitherausgeber des Buches: Lueger/Korn: „Solution-Focused Management“, Rainer Hampp Verlag, München, 2006

### **Mag. Dr. Günter Lueger**

Studium der **Betriebswirtschaftslehre**. Von 1984 bis 1998 Hochschullehrer und **Wissenschaftler** an der Abteilung für Personalwirtschaft der WU-Wien und als **Trainer und Berater** in der Wirtschaft und in Non-Profit-Organisationen tätig. 1998 Gründung der Unternehmensberatungsfirma „NextTools“. 2004: Berufung zum Universitätsprofessor für Personalführung und Coaching. Weiterbildung in Psychoanalyse und **systemischkonstruktivistischer** Beratung; Ausbildung in lösungsorientierter Kurzzeittherapie bei Steve de Shazer und Insoo Kim Berg; **Lehrbeauftragter** an der Universität Wien, Wirtschaftsuniversität Wien, ESCCA in Angers (Frankreich) und in Universitätslehrgängen und Fachhochschulen; Mitglied des Verbands der Hochschullehrer für Betriebswirtschaft. Zahlreiche **Veröffentlichungen und Vorträge** zu betrieblicher Personalbeurteilung und Personalmanagement, Personalentwicklung und soziale Kompetenz, Management und Kommunikation, Stress und Wohlbefinden von MitarbeiterInnen, lösungsorientierte Gesprächsführung. Entwicklung **neuer Verfahren** für das Human-Ressource-Management wie „**NextToolbox**“ und „**Solution-Focused Assessment**“.

### **Mag. Maximilian Pürstl**

Dozent an der Pädagogischen Hochschule Tirol, akademischer Organisationsentwickler, Psychotherapeut, Supervisor und Coach.



### **Mag. Christa Renoldner**

Studium der Anglistik, Romanistik und Pädagogik in Salzburg, Paris und Wien, Bildungsarbeit im entwicklungspolitischen und interkulturellen Bereich, Psychotherapeutin und Supervisorin in eigener Praxis (Systemische Familientherapie, Aufstellungsarbeit, Hypnotherapie), eingetragene Mediatorin, Lehrtrainerin für Systemische Pädagogik und Aufstellungsarbeit, an der Universität Klagenfurt.

### **Dr. Peter Röhrig**

Ausbildung als Diplom-Kaufmann und Sozialpsychologe an den Universitäten Köln und Ann Arbor; Weiterbildungen in Epidemiologie, Organisationsberatung, Qualitätsmanagement und **Lösungsorientierter Beratung und Supervision**. 1987 – 1997 Aufbau und Geschäftsführung der Brendan-Schmittmann-Stiftung des NAV-Virchowbundes als Forschungs- und Beratungsinstitut für niedergelassene Ärzte; seit 1998 Inhaber des Mehlem **Institut für Qualitätsentwicklung**. Praxisorientierte Forschung und Beratung in den Bereichen Bildung, Soziales und Gesundheit. Entwicklung zum Experten für die Lösung von Kommunikations- und Führungsproblemen. Zahlreiche „soziale Erfindungen“, v.a. innovative Ansätze für den Informationstransfer im Sozial- und Gesundheitswesen. Organisator der **Weltkonferenz** für Lösungsfokussierte Praxis 2008 in Köln, Verfasser zahlreicher **Publikationen** u.a. „Solution-Tools“

### **Mag. Dr. Martina Scheinecker**

Unternehmensberaterin, geschäftsführende Gesellschafterin der TRIGON Entwicklungsberatung Wien, **Mediatorin**. Studium der Betriebswirtschaft, Forschungs- und Lehrtätigkeit an der Wirtschaftsuniversität Wien, interne Beraterin für Personal- und Organisationsentwicklung in einer Industriegruppe; Aus- und Weiterbildungen u.a. in Gruppendynamik, Organisationsentwicklung, systemischer Beratung, Organisations-Strukturaufstellung. Seit 1991 **selbständige Beraterin und Trainerin**, seit 1994 TRIGON Gesellschafterin; **Universitätslektorin** für Management Development. Tätigkeitsschwerpunkte: Organisationsentwicklung, Führungskräfte-Entwicklung, Führungsinstrumente, Entwicklung von Fachkarrieren, Potenzialanalysen, Konflikt-Beratung, Mediation, Coaching von Führungskräften. **Publikationen** zu den Themen Fachkarrieren, Lösungsfokussiertes Konfliktmanagement, Management Development, Potenzialanalyse.

### **Dr. Ferdinand Wolf**

Klinischer Psychologe und Gesundheitspsychologe, **Lehrtherapeut** für Systemische Familientherapie (ÖAS), Supervisor, Mediator. Seit 1983 im Bereich der Stadt Wien als Psychologe tätig, seit 1994 **Mediationstätigkeit** im Rahmen des Projekts „Mediation“ des BM für Justiz und des BM für Soziale Sicherheit und Generationen. Vortrags- und Lehrtätigkeit in der **European Brief Therapy Association (EBTA)**, am FH-Campus-soziale Arbeit Wien, dem Managementinstitut der Industrie (MDI), der PEF-Privatuniversität für Management Wien, dem Südtiroler Institut für Systemische Therapie und Forschung Bozen, dem Institut für Systemische Therapie Prag und Kosice sowie im Rahmen des Sokrates-Programms der EU an den Universitäten Saragossa (E), Athen (GR), Berlin (D) und Oulu (SF). **Publikationen** und **Vorträge** zu den Bereichen „Lösungsfokussierte Kurztherapie“, „Systemische Theorie“, „Systemische Konzeptionen in Organisationen“, „Mediation“, **Mitglied des International Board** der European Brief Therapy Association (EBTA).



### **DAS Wolfgang Zeyriner, MAS**

3 Jahre offene Jugendarbeit mit sozial benachteiligten Jugendlichen beim Verein Wiener Jugendzentren, seit 2000 Beratungs-, Bildungs- und Projektarbeit für Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit bei der steirischen Fachstelle für Suchtprävention (VIVID), seit 2004 freiberufliche Tätigkeit als Supervisor, Coach und Trainer.



## **Prüfungsordnung für den Hochschullehrgang mit Masterabschluss "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse" an der Pädagogischen Hochschule Tirol**

### **Vorbemerkung:**

Zusätzlich zu dieser Prüfungsordnung sind die Angaben zu den erforderlichen Leistungsnachweisen in den Modulbeschreibungen zu beachten.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Prüfungsordnung gilt für den Hochschullehrgang mit Masterabschluss "Lösungsfokussiertes Coaching für innovative Veränderungsprozesse" an der Pädagogischen Hochschule Tirol.

### **§ 2 Art und Umfang der Prüfungen und wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Arbeiten**

- (1) Folgende Prüfungen bzw. Leistungsnachweise sind vorgesehen:
  - a. Der erfolgreiche Abschluss eines Moduls kann erfolgen
    - durch eine mündliche oder schriftliche kommissionelle Prüfung oder einen anderen Leistungsnachweis (z.B. Portfolio) über das gesamte Modul,
    - durch mündliche oder schriftliche Prüfungen oder andere Leistungsnachweise über einzelne Lehrveranstaltungen eines Moduls.
  - b. Beurteilung des Praktikums.
  - c. Beurteilung der Masterthesis und der Defensio.
- (2) Schriftliche Prüfungen über
  - a. Module dürfen eine Dauer von 60 Minuten nicht unter- und eine Dauer von 180 Minuten nicht überschreiten.
  - b. Lehrveranstaltungen dürfen eine Dauer von 30 nicht unter- und eine Dauer von 60 Minuten nicht überschreiten.
- (3) Mündliche Prüfungen über Module/Lehrveranstaltungen dürfen eine Dauer von 15 Minuten nicht unter- und eine Dauer von 30 Minuten nicht überschreiten. Mündliche Prüfungen sind öffentlich. Die/Der Prüfer/in bzw. die/der Vorsitzende der Prüfungskommission hat jedoch das Recht, einzelne Zuhörer/innen auszuschließen,



wenn dies aus räumlichen Gründen erforderlich ist oder wenn die Anwesenheit der Zuhörer/innen das Prüfungsgeschehen beeinträchtigt.

- (4) Die Zuordnung von Prüfungen bzw. von zu erbringenden Leistungen zu den Modulen (inkl. allfälliger näherer Bestimmungen) ist in den Modulbeschreibungen der Curricula enthalten.

### **§ 3 Bestellungsweise der mit der Durchführung von Prüfungen betrauten Personen**

- (1) Für die Durchführung von Prüfungen bzw. anderen Leistungsnachweisen über Lehrveranstaltungen eines Moduls gelten die Lehrenden als bestellt, die im jeweiligen Modul unterrichten.
- (2) Ist über ein Modul eine kommissionelle Prüfung vorgesehen, hat das Rektorat eine Prüfungskommission zu bilden, die aus drei im jeweiligen Modul Lehrenden besteht.

Jedes Mitglied der Kommission hat bei der Beschlussfassung über die Benotung eine Stimme. Stimmenthaltung ist unzulässig. Die Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit gefasst.

- (3) Beurteilung des Praktikums gemäß § 10.
- (4) Bestellweise der Prüfer/innen für die Masterthesis und Defensio gemäß § 11.

### **§ 4 Anmeldeerfordernisse und Anmeldeverfahren**

Der/Die Studierende hat sich entsprechend den Terminfestsetzungen rechtzeitig zu den Prüfungen bzw. zu deren Wiederholungen bei den jeweiligen Prüfer/innen oder – im Falle kommissioneller Prüfungen über das gesamte Modul oder der Abschlussprüfung – beim Rektorat anzumelden und im Falle der Verhinderung auch wieder rechtzeitig abzumelden.

### **§ 5 Generelle Beurteilungskriterien**

- (1) Grundlagen für die Leistungsbeurteilung sind die Anforderungen des Curriculums unter Berücksichtigung der in den Modulen ausgewiesenen (Teil)Kompetenzen.
- (2) Die Leistungsbeurteilung kann je nach Festlegung in den einzelnen Modulbeschreibungen durch Beobachtung der Leistungen in den Lehrveranstaltungen (lehrveranstaltungsimmanente Leistungsfeststellung), durch Kontrolle der Erfüllung von Studienaufträgen, Beurteilung von Seminar-, Projektarbeiten, Portfolios, Überprüfung praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten etc. und/oder durch mündliche und schriftliche Prüfungen im Sinne der vorliegenden Vorschrift erfolgen.



- (3) Der positive Erfolg von Prüfungen oder anderen Leistungsfeststellungen und wissenschaftlich-berufsfeldbezogenen Arbeiten ist mit "Sehr gut" (1), "Gut" (2), "Befriedigend" (3) oder "Genügend" (4), der negative Erfolg ist mit "Nicht genügend" (5) zu beurteilen. Zwischenbeurteilungen sind unzulässig.
- (4) Die Beurteilung des Praktikums lautet auf „Mit Erfolg teilgenommen“ und „Ohne Erfolg teilgenommen“.
- (5) Bei der Heranziehung der fünfstufigen Notenskala für die Beurteilung von Leistungsnachweisen (§ 43, Abs.3 HSG 2005) gelten in der Regel folgende Leistungszuordnungen: Mit „Sehr gut“ sind Leistungen zu beurteilen, mit denen die beschriebenen Anforderungen in weit über das Wesentliche hinausgehendem Ausmaß erfüllt und eigenständige adäquate Lösungen präsentiert werden. Mit „Gut“ sind Leistungen zu beurteilen, mit denen die beschriebenen Anforderungen in über das Wesentliche hinausgehendem Ausmaß erfüllt und zumindest eigenständige Lösungsansätze angeboten werden. Mit „Befriedigend“ sind Leistungen zu beurteilen, mit denen die beschriebenen Anforderungen in den wesentlichen Bereichen zur Gänze erfüllt werden. Mit „Genügend“ sind Leistungen zu beurteilen, mit denen die beschriebenen Anforderungen in den wesentlichen Bereichen überwiegend erfüllt werden. Mit „Nicht genügend“ sind Leistungen zu beurteilen, die die Erfordernisse für eine Beurteilung mit „Genügend“ nicht erfüllen.
- (6) Bei der Heranziehung der Beurteilungsform „Mit Erfolg teilgenommen“ bzw. „Ohne Erfolg teilgenommen“ (§ 43, Abs.3 HSG 2005) gelten in der Regel folgende Leistungszuordnungen: Mit „Mit Erfolg teilgenommen“ sind Leistungen zu beurteilen, mit denen die beschriebenen Anforderungen in den wesentlichen Bereichen überwiegend erfüllt werden. Mit „Ohne Erfolg teilgenommen“ sind Leistungen zu beurteilen, die die Erfordernisse für eine Beurteilung mit „Mit Erfolg teilgenommen“ nicht erfüllen.

## **§ 6 Ablegung und Beurkundung von Prüfungen**

- (1) Alle Beurteilungen sind dem/der Studierenden gemäß § 46 Hochschulgesetz 2005 schriftlich zu beurkunden.
- (2) Dem/Der Studierenden ist auf sein/ihr Verlangen Einsicht in die Beurteilungsunterlagen und in das Prüfungsprotokoll zu gewähren. Die Studierenden sind berechtigt, von diesen Unterlagen Fotokopien anzufertigen.



## § 7 Prüfungswiederholungen

- (1) Eine nicht abgelegte Prüfung ist auch dann nicht auf die Zahl der Wiederholungsmöglichkeiten anzurechnen, wenn keine fristgerechte Abmeldung von der Prüfung erfolgt ist.
- (2) Wenn der/die Prüfungskandidat/in jedoch die Prüfungsaufgaben übernommen hat, hat er/sie sich „auf die Prüfung eingelassen“ und ist daher jedenfalls zu beurteilen.
- (3) Bei negativer Beurteilung einer Prüfung durch „Nicht genügend“ oder „Ohne Erfolg teilgenommen“ stehen dem/der Studierenden gemäß § 43 Abs 5 Hochschulgesetz 2005 insgesamt drei Wiederholungen zu, wobei die letzte Wiederholung als kommissionelle Prüfung abzulegen ist. Dazu ist vom/von der Modulkoordinator/in in Absprache mit dem Rektorat eine Kommission zu bilden, die aus den im jeweiligen Modul Lehrenden (3 Mitgliedern) besteht.

Jedes Mitglied der Kommission hat bei der Beschlussfassung über die Benotung eine Stimme. Stimmenthaltung ist unzulässig. Die Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit gefasst. Auf Ansuchen der/des Studierenden sind bei der zweiten und dritten Wiederholung der Prüfung andere Lehrende als Prüfer/innen einzusetzen, wenn dies organisatorisch möglich ist.

Die Vorgangsweise bei der Beurteilung der Masterarbeit ist unter § 11 geregelt.

- (4) In die Zahl der Wiederholungen ist gemäß HSG 2005, § 59, (2), Z. 4 und Z. 6 auch die Zahl der Prüfungswiederholungen an anderen Pädagogischen Hochschulen einzurechnen.

## § 8 Rechtsschutz und Nichtigklärung von Beurteilungen

- (1) Betreffend den Rechtsschutz bei Prüfungen gilt § 44 Hochschulgesetz 2005.
- (2) Betreffend die Nichtigklärung von Prüfungen gilt § 45 Hochschulgesetz 2005.

## § 9 Prüfungen und Beurteilungen über einzelne Module / Lehrveranstaltungen

- (1) Die Modulkoordinator/inn/en haben die Studierenden nachweislich zu Beginn der ersten Lehrveranstaltung eines Moduls über die Ziele, inhaltlichen Schwerpunkte, die zu erwerbenden Kompetenzen und die zu erbringenden Leistungsnachweise und die Beurteilungskriterien zu informieren.



- (2) Prüfungen können frühestens nach Beendigung der Lehrveranstaltungen abgelegt werden. Andere Leistungsnachweise (Studienaufträge, Portfolios, etc.) können jedoch bereits während der Lehrveranstaltung erbracht werden.
- (3) Prüfungen oder andere Leistungsnachweise für den Abschluss eines Moduls sind studienbegleitend zeitnah zu den Lehrveranstaltungen, in denen die prüfungsrelevanten Inhalte erarbeitet worden sind, abzulegen. Der Abschluss eines Moduls soll spätestens bis zum Ende des Folgesemesters erfolgen. Später abgelegte Prüfungen oder andere Leistungsnachweise haben sich an einem vergleichbaren aktuellen Modul / an einer vergleichbaren aktuellen Lehrveranstaltung zu orientieren. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Rektorats.
- (4) Das Rektorat bzw. die/der Lehrveranstaltungsleiter/in hat pro Modul / Lehrveranstaltung jedenfalls drei Prüfungstermine festzusetzen.
- (5) Die Lehrenden haben die Prüfungen außerhalb ihrer Lehrveranstaltungen durchzuführen.
- (6) Die Beurteilung des Praktikums erfolgt modulweise und wird im Rahmen der Modulzeugnisse separat ausgewiesen. Dabei sind die Beurteilungskriterien nach § 10 heranzuziehen.
- (7) Für Studierende mit Behinderungen sind gemäß § 63 Abs.1 Z 7 Hochschulgesetz 2005 sowie § 4 Abs. 5 Hochschul-Curriculaverordnung unter Bedachtnahme auf die Form der Behinderung beantragte abweichende Prüfungsmethoden zu gewähren, wobei der Nachweis der zu erbringenden Teilkompetenzen gewährleistet sein muss.

## § 10 Beurteilung des Praktikums

- (1) Neben den in den Modulen ausgewiesenen Anforderungen werden folgende Kriterien für eine positive Beurteilung der Leistungen im Praktikum herangezogen:
  - a. Bereitschaft und Fähigkeit zum Aufbau professioneller Berufskompetenz. Dabei ist besonders zu beachten:
    - das Erkennen und Formulieren von relevanten Fragestellungen, Entwicklungszielen und Schwerpunkten;
    - die gezielte Arbeit an diesen Fragestellungen, Entwicklungszielen und Schwerpunkten;
    - die Reflexion und Dokumentation dieser Arbeit;
  - b. ausreichendes fachspezifisches Grundlagenwissen unter Beachtung des Ausbildungsstandes sowie der Bereitschaft und Fähigkeit zur Aneignung erforderlichen Wissens;
  - c. ausreichende didaktisch-methodische Fähigkeiten, insbesondere Methodenvielfalt und Fähigkeit zum aufgabenspezifischen Einsatz der Methoden unter



Beachtung des Ausbildungsstandes sowie der Bereitschaft und Fähigkeit zur Aneignung erforderlicher Kompetenzen;  
 d. ausreichende mündliche und schriftliche Sprachbeherrschung in der Unterrichtssprache;  
 e. inter- und intrapersonale Kompetenz (u. a. Eigeninitiative, Aktivität und Kreativität, Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit, angemessene Gesprächsführung; Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit den relevanten Personengruppen; Verantwortungsbewusstsein, Pünktlichkeit; Bereitschaft zur Selbstkritik und zu adäquater Selbsteinschätzung).

- (2) Die Beurteilung des Praktikums erfolgt neben der Benotung gemäß § 5 (4) jedenfalls auch in verbaler Form. In die semesterweise Beurteilung sind die Leistungen der/des Studierenden in den Lehrübungen, in der Planung, der Reflexion und in der Gestaltung des Portfolios mit einzubeziehen. Eine negative Leistung in den Lehrübungen verhindert die positive Beurteilung des Praktikums im Studiensemester.
- (3) Mit dem/der Studierenden sind Beratungsgespräche über seinen/ihren Entwicklungsstand zu führen. Zusätzlich ist ihm/ihr die Möglichkeit zur Einsicht in die ihn/sie betreffenden verbalen Beurteilungen zu gewähren.
- (4) Die zuständigen Praktikanten/innen-Betreuer/innen haben mit den zuständigen Ausbildungslehrern/innen zur Erfüllung ihrer Aufgaben und zur Beratung über den voraussichtlich zu erstattenden Benotungsvorschlag im Semester bzw. Praxisblock eng zusammenzuarbeiten.
- (5) Die Beurteilung des Praktikums erfolgt nach einem Vorschlag des/der jeweiligen Praktikanten/innen-Betreuer/in (nach Rücksprache mit dem/der Ausbildungslehrer/in) durch das Rektorat unter Berücksichtigung individueller Fortschritte. Zielvereinbarungen für das nächste Semester sind zu treffen. Eine negative Beurteilung ist dem/der Studierenden schriftlich zu begründen.
- (6) Die Beurteilung in den Semestern bzw. Praxisblöcken erfolgt auf der Basis der Kriterien gemäß Abs. 1 unter Bezugnahme auf eine reflektierte Zusammenstellung von Leistungen (Entwicklungsbericht, Portfolio etc.).
- (7) Wird der voraussichtlich zu erstattende Benotungsvorschlag auf „Ohne Erfolg teilgenommen“ lauten, so ist dem Rektorat zum frühest möglichen Zeitpunkt darüber Mitteilung zu machen. Der/Die Studierende ist über die voraussichtlich negative Beurteilung und ihre Grundlagen sowie allfällige Anforderungen zur Erreichung einer positiven Beurteilung umgehend nachweislich zu informieren.  
 Der/Dem Studierenden ist die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen.

## § 11 Masterthesis



- (1) Der Leistungsumfang der Masterthesis einschließlich Defensio beträgt 24 ECTS-Credits. Der Umfang der schriftlichen Arbeit bezieht sich auf etwa 20 000 Wörter mit 1,5 Zeilenabstand und einer Schriftgröße von 12 Punkten.
- (2) Voraussetzung für die Themenvereinbarung ist der positive Abschluss aller Module der ersten drei Semester.
- (3) Das Thema der Masterthesis ist mit einer/m Lehrenden mit fachlicher und wissenschaftlicher Qualifikation auf Doktoratsebene zu vereinbaren. Die Wahl der Themensteller/innen steht den Studierenden – nach Maßgabe organisatorischer Möglichkeiten - grundsätzlich frei.
- (4) Über die Annahme des Arbeitstitels und des Konzepts (inkl. der Forschungsmethode/n) der Masterthesis entscheidet der/die Themensteller/in. Die Themenvereinbarung bedarf der Genehmigung des Rektorats. Die Genehmigung hat spätestens ein Semester vor dem voraussichtlichen Studienabschluss zu erfolgen.
- (5) Bei der Bearbeitung des Themas und der Betreuung der Studierenden sind die Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes, BGBl. Nr. 111/1936 (zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 20/2006) zu beachten.
- (6) Die Betreuung erfolgt durch den/die Themensteller/in.
- (7) Der Masterthesis ist ein Abstract in deutscher und englischer Sprache voranzustellen.
- (8) Die Masterthesis ist als gebundene schriftliche Arbeit und in Form einer pdf-Datei (in zweifacher Ausfertigung) auf einem nicht wieder beschreibbaren optischen Datenträger beim Rektorat abzugeben. Auf dem Datenträger ist eine zusätzliche Datei abzulegen, welche den Namen der Verfasserin/des Verfassers, den Titel der Masterthesis, die Matrikelnummer und die Studienkennzahl enthält. Der Datenträger muss außen mit dem Namen der/des Studierenden, dem Hochschullehrgang und der Matrikelnummer versehen werden.
- (9) Jeder Masterthesis ist folgende eigenhändig unterfertigte Erklärung des/der Studierenden anzuschließen: "Ich erkläre, dass ich die vorliegende Masterthesis selbst verfasst habe und dass ich dazu keine anderen als die angeführten Behelfe verwendet habe. Außerdem habe ich ein Belegexemplar verwahrt."
- (10) Die Masterthesis ist in einem mündlichen Prüfungsgespräch in der Dauer von maximal 60 Minuten zu verteidigen (Defensio). Die Prüfungskommission besteht aus dem/der Themensteller/in, einem weiteren vom Rektorat bestellten Mitglied und einer/einem vom Rektorat bestellten Vorsitzenden.
- (11) Die Defensio erfolgt in Form einer Darlegung der Forschungshypothesen, der Absicht, des Aufbaus und des Inhalts der Masterthesis. Die/Der Studierende hat ferner über die ausgewählte Literatur bzw. die erhobenen Daten Auskunft zu geben und die berufs-



praktische Seite der Arbeit deutlich zu machen. Die Mitglieder der Prüfungskommission sind gehalten, mit der/dem Studierenden in einen kritischen bzw. reflexiven Diskurs über die Masterthesis einzutreten.

- (12) Die Beurteilung der Masterthesis beruht auf:
  - a. dem schriftlichen Gutachten des/der Themensteller/in über die Arbeit (Notenvorschlag auf der fünfstufigen Notenskala und verbale Begründung) und
  - b. dem Protokoll über die kommissionelle Defensio der Arbeit.
- (13) In die Beurteilung haben sowohl die in der schriftlichen Arbeit als auch die in der Defensio erbrachten Leistungen der/des Studierenden einzufließen. Die Beurteilung erfolgt durch die Prüfungskommission und wird von der/dem Vorsitzenden im Prüfungsprotokoll schriftlich festgehalten (Note auf der fünfstufigen Notenskala) und verbal begründet. Jedes Mitglied der Kommission hat bei der Beschlussfassung über die Benotung eine Stimme. Stimmenthaltung ist unzulässig. Die Beschlüsse werden mit Stimmenmehrheit gefasst.
- (14) Zulassung zur Defensio der Masterthesis: Vorliegen des positiven Beurteilungsvorschlags gemäß (12) beim Rektorat, sowie positive Beurteilung aller anderen Module des Curriculums.
- (15) Die Termine für die Abgabe der Masterthesis sowie für die Abhaltung der Defensio werden pro Studienjahr durch das Rektorat festgelegt. Es stehen jährlich drei Termine (Ende Juni, Ende September, Mitte Februar) zur Verfügung. Der Termin für die Abgabe der schriftlichen Arbeit ist mit mindestens 9 Wochen vor dem Termin der Defensio festzulegen.
- (16) Der/Die Studierende hat sich entsprechend der Terminfestlegung durch das Rektorat rechtzeitig zur Defensio anzumelden und im Falle der Verhinderung auch wieder rechtzeitig abzumelden.
- (17) Die Defensio ist öffentlich. Der/Die Vorsitzende der Prüfungskommission hat jedoch das Recht, Zuhörer/innen auszuschließen, wenn dies aus räumlichen Gründen erforderlich ist oder wenn die Anwesenheit der Zuhörer/innen das Prüfungsgeschehen beeinträchtigt.
- (18) Kriterien für die Beurteilung von Masterthesis und Defensio sind:
  - a. Sprachlich-argumentative Klarheit und Eigenständigkeit der Darstellung;
  - b. Eigenständige Konzeptionierung und stringent gegliederte Abfassung nach wissenschaftlichen Grundsätzen;
  - c. Aufbereitung des Themas gemäß dem aktuellen Entwicklungsstand der jeweiligen Disziplin(en);
  - d. Klare Ausweisung des Berufsfeldbezuges;
  - e. Differenziertes Problembewusstsein bezüglich des zu bearbeitenden Themas;
  - f. Systematische, kontinuierliche Verknüpfung von Theorie und Praxisreflexion;



- g. Reflektierte Auseinandersetzung mit (inter)nationaler Fachliteratur;
- h. Aktuelle Bezugnahme auf relevante (inter)nationale Forschungsergebnisse;
- i. Offenlegung der Methodenwahl bei quantitativ- oder qualitativ-empirischen Teilen einer Masterthesis, Datengenerierung und -verarbeitung entsprechend den Standards empirischer Forschung;
- j. Kritisch-selektiver Umgang mit Literaturquellen;
- k. Formale Korrektheit (Vollständigkeit des Verzeichnisses verwendeter Literatur, korrekte Zitation: besonders schwerwiegende und/oder gehäufte Mängel im Literaturbeleg schließen eine positive Beurteilung aus);
- l. Sachliche und sprachliche Richtigkeit (gendergerechte Formulierungen; besonders schwerwiegende und/oder gehäufte Mängel im Bereich der Textproduktion bzw. der Orthographie schließen eine positive Beurteilung aus);
- m. Angemessene Präsentation und Argumentation des Arbeitsprozesses und seiner Ergebnisse im Rahmen der Defensio.

- (19) Der/Die Vorsitzende erstellt in Absprache mit den Kommissionsmitgliedern nach der Defensio ein schriftliches Gesamtgutachten.

Dieses beinhaltet:

- a) den schriftlichen Beurteilungsvorschlag gemäß (12)
- b) die Gesamtbeurteilung gemäß (13) mit einer Note auf der fünfstufigen Notenskala inklusive kurzer Begründung.

- (20) Die Masterthesis kann insgesamt viermal zur Approbation vorgelegt werden. Nach viermaliger Vorlage und viermaliger negativer Beurteilung erfolgt die Exmatrikulation.

## § 12 Graduierung

- (1) Die Graduierung zum „Master of Arts – Coaching“ erfolgt, wenn alle Module des Hochschullehrganges positiv beurteilt worden sind, die Beurteilung der Masterthesis positiv ist und die Masterthesis der Bibliothek der Pädagogischen Hochschule zur Veröffentlichung zur Verfügung gestellt worden ist.
- (2) Je Kalenderjahr stehen drei Termine für die Akademischen Feiern zur Verfügung: Der/Die Studierende hat sich entsprechend der Terminfestlegung durch das Rektorat rechtzeitig anzumelden.