

Studien- und Prüfungsordnung

Besonderer Teil 0028

Satzungsteil des an der Ferdinand Porsche FernFH GmbH (in der Folge: FernFH) eingerichteten Fachhochschulkollegiums gemäß § 10 Abs 3 Z 10 FHG in der Fassung des Kollegiumsbeschlusses vom 10.10.2021

Besonderer Teil für den Lehrgang zur Weiterbildung 0028 SIZE PROZESS Expert_in

1. Formale Angaben	1
2. Zugangsvoraussetzungen	2
Fachliche Zugangsvoraussetzungen	2
3. Aufnahmeverfahren und Aufnahmeordnung	2
4. Curriculum	2
Zielsetzung des Lehrgangs, Qualifikationsprofil und Kompetenzerwerb der Absolvent_innen	2
Gesamtcurriculum	4
Kerncurriculum	4
5. Lehrgangsspezifische Ergänzungen der Bestimmungen der allgemeinen Prüfungsordnung	5
Anerkennung nachgewiesener Kenntnisse	5
Lehrgangsspezifische Bestimmungen über die Anfertigung der Abschlussarbeit	5
Lehrgangsspezifische Bestimmungen zum Ablauf der den Lehrgang abschließenden kommissionellen Prüfung	6

1. Formale Angaben

Art des Studienprogramms:	Akademischer Lehrgang
Programm-Level (ISCED-P)	6
Lehrgangskennzahl:	0028
Bezeichnung des Lehrgangs:	SIZE PROZESS Expert_in
ECTS Anrechnungspunkte:	60
Abschluss:	Akademische SIZE PROZESS Expertin / Akademischer SIZE PROZESS Experte
Niveau des Programmabschlusses (ISCED-A):	5
Spezialisierungsrichtungen / Schwerpunkte:	—
Studienart und Organisationsform:	Blended Learning, berufsbegleitend
Zielgruppenspezifischer Zugang:	nein
Transfer-Credits in nachfolgende Programme:	—
Mindest- und Höchstzahl der zugelassenen Teilnehmer_innen:	keine
Unterrichtssprache(n):	Deutsch
Erstes vom Kollegium genehmigtes Studienjahr des Lehrgangs:	2021/22
Lehrgangsleitung:	FH Doz. Mag. ^a Doris Perg

2. Zugangsvoraussetzungen

Fachliche Zugangsvoraussetzungen

Allgemeine Universitätsreife nach § 64 Abs 1 UG oder alternativ eine facheinschlägige berufliche Tätigkeit plus Qualifikationsprüfung im Fach Deutsch C1 (Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen).

Als einschlägige berufliche Qualifikation gilt entweder die abgeschlossene Ausbildung in einem fachlich relevanten (wirtschaftlichen) Lehrberuf oder der Abschluss einer mindestens dreijährigen berufsbildenden mittleren Schule oder eine mindestens dreijährige Tätigkeit in einem fachlich relevanten Bereich. Über die „Einschlägigkeit“ entscheidet im Einzelfall die Lehrgangsleitung. Die Qualifikationsprüfung ist vor Studienbeginn abzulegen.

3. Aufnahmeverfahren und Aufnahmeordnung

Die Lehrgangsleitung überprüft anhand eines standardisierten Bewerbungsbogens, Lebenslaufs und den zum Nachweis erforderlichen Unterlagen (Zeugnisse) die formalen Zugangsvoraussetzungen der Bewerber_innen.

Für die Aufnahme ist die Erfüllung der formalen Zugangsvoraussetzungen entscheidend.

4. Curriculum

Zielsetzung des Lehrgangs, Qualifikationsprofil und Kompetenzerwerb der Absolvent_innen

Ziel des Lehrgangs ist es, die Absolvent_innen zu Expert_innen für den gesamten Bogen der Anwendungsmöglichkeiten von SIZE PROZESS, sei es im 1:1 Kontext, im Teamkontext oder im Kontext der Organisationsentwicklung zu qualifizieren. Die Inhalte des Lehrgangs erweitern das Repertoire sowohl der hierarchischen und unternehmerischen, als auch jeder Form von lateraler Führung (z.B: Projektleitungen uä). Des Weiteren stellt der Lehrgang eine Höherqualifizierung für interne und externe Berater_innen dar, sowohl im Umfeld von Personal-, Management-, Organisations- oder Strategieberatung als auch in der Organisations- und Personalentwicklungsberatung.

Die Absolvent_innen bekommen fundierte Kenntnisse über die theoretische Einbettung und den wissenschaftlichen Hintergrund des SIZE PROZESS Kommunikations- und Persönlichkeitsanalysemodells, wie die Transaktionsanalyse, bioenergetische Charakterstrukturen, Systemtheorie und systemisches Denken.

A. Kontext, in das das spezifische Qualifikationsprofil eines/r SIZE Experten/in eingebettet ist:

Von Personen, die in ihrem beruflichen Umfeld mit jeder Art von Entwicklung betraut sind, wird verlangt zu erkennen, wo in der Organisation – im Leistungskern – Potenziale für Lernen und Entwicklung liegen. Dabei geht es nicht nur um die Potenziale, die im Einzelnen liegen, sondern um jene, die man in Teams, in Prozessen und in der Gesamtheit der Organisation entdecken und aktivieren kann. In jeglicher Rolle, die mit der Entwicklung von Menschen, Teams oder Organisationen zu tun hat, wird die Fähigkeit erwartet, Entwicklungspotenziale freizulegen und Wege zur Nutzung derselben zu schaffen.

Zukunftsstabile Arbeitsumwelten von morgen brauchen Personen, die in ihren Rollenbildern professionell gefestigt sind und Instrumente zur Verfügung haben, die lösungs- und ressourcenorientiert und positiv wirksam in Bezug auf Leistungsfreudigkeit und Kooperationsfähigkeit sind.

Die Grundlagen für angewandte berufliche Entwicklungskompetenz sind Kompetenzen auf persönlicher, sozialer und hier vor allem auf kommunikativer Ebene. Dabei geht es um Kommunikation als Brücke zum Verständnis für das Gegenüber. Je besser die Gegenüber mit deren Verhalten, Kommunikationsmustern, psychologischen Grundbedürfnissen, Begabungen und Stressmustern eingeschätzt werden können, desto erfolgreicher gestaltet sich die Interaktion und die Zusammenarbeit. Der Mix der unterschiedlichen Persönlichkeitsstile bestimmt, wie eine Person die Umgebung wahrnimmt und mit anderen Kontakt aufnimmt. Jeder einzelne Persönlichkeitsstil hat seine eigene Ausdrucksweise und einen persönlichen Kommunikationsstil mit besonderer Ausprägung in Kombination mit den anderen Stilen. Dieser Mix ist

demnach dafür verantwortlich, dass Personen auf der gleichen „Wellenlänge“ miteinander kommunizieren. Damit Kommunikation funktioniert, ist es erforderlich, dass beide Gesprächspartner_innen Verständnis für die jeweils andere Persönlichkeit in ihrer Individualität aufbringen, damit eine anschlussfähige Kontakt-, Beziehungs- und Kommunikationsebene aufgebaut werden kann.

B. Spezifisches Qualifikationsprofil eines/r SIZE Experten/in

Als Person, die sich mit der beruflichen Entwicklung von Menschen, Teams und Organisationen beschäftigt, braucht es das Wissen, dass - und wie - Menschen aufgrund ihrer Persönlichkeit in Situationen unterschiedlich reagieren. Menschen nehmen ihre Umwelt durch den Filter ihrer eigenen Persönlichkeit auf unterschiedliche Art und Weise wahr. Die Absolvent_innen können sich selbst anhand von verbalen und nonverbalen Verhaltensindizien der jeweiligen Persönlichkeitsstile erkennen und wissen, wie sich diese im Alltag zeigen und wirksam werden. Aufgrund dieses Wissens können sie die Wirkung ihrer eigenen Verhaltensweisen und die ihrer Gegenüber reflektieren und „managen“. Die Auseinandersetzung mit ihrer eigenen Persönlichkeit, den daraus resultierenden Verhaltens- und Kommunikationsmustern, Talenten und Stressverhalten ist dabei zentral.

Die Absolvent_innen erlernen neben dem Modell der Ich-Zustände und des Skriptmodells der Transaktionsanalyse sämtliche historischen und wissenschaftlichen Grundlagen des SIZE PROZESS Persönlichkeits- und Kommunikationsmodells.

Die wichtige Unterscheidung von Persönlichkeit und Rolle liefert den Absolvent_innen die Grundlage, die notwendig ist, um sozial-emotionale Kompetenzen und deren Indikatoren zu verstehen und sie dementsprechend zu entwickeln.

Die Absolvent_innen können auf Grundlage der Kenntnisse von SIZE PROZESS und ihren Anwendungsgebieten sämtliche Analyseinstrumente professionell für Selbstmanagement und Motivation, Coaching, Führung, Teamarbeit, Kund_innenarbeit, Stress- und Konfliktmanagement, sozial-emotionale Begleitung von Change- und Organisationsentwicklungs- und sämtlichen unternehmerischen Beratungsprozessen und auch Transformationsbegleitung in agil/adaptive Organisationsformen anwenden.

C. Spezifische Kompetenzen eines/r SIZE Experten/in

Die Absolvent_innen werden befähigt, die unterschiedlichen SIZE PROZESS Diagnoseinstrumente einzusetzen. Sie lernen, Menschen in ihren psychologischen Grundbedürfnissen und Stärken zu erkennen und diese dazu passend zu fördern, die Zusammenarbeit zu verbessern und letztendlich sich selbst und die eigenen Verhaltensweisen einzuordnen und deren Wirkung kooperationsfördernd einzusetzen. Sie lernen, Charakteristika von Teams und/oder Organisationen und Institutionen darzustellen und darauf aufbauend deren Entwicklung anzustoßen und auch zu begleiten.

Die Absolvent_innen erwerben folgende spezifische Kompetenzen:

- Persönlichkeitsstile – Wahrnehmung und wie die Charakteristika auf der Verhaltensebene sichtbar werden
- Historische und wissenschaftliche Wurzeln von SIZE PROZESS
- Beziehung, Kontakt, Kommunikation und Interaktion differenziert nach Persönlichkeitsstilen und dessen Interaktionen
- Kontakt -und Falltüren erkennen und passend einsetzen
- Mit Kommunikations- u. Interaktionsmustern korrelieren
- Stärken und Begabungen persönlichkeitsgerecht fördern
- Psychologische Grundbedürfnisse und Motivation erkennen und die Kommunikation daran ausrichten
- Umgang mit Verstimmungs- und Stressmustern
- Psychologische Spiele und Umgang mit dem Drama-Dreieck

Die Absolvent_innen lernen Entwicklung über Kommunikation aktiv positiv zu gestalten. Das basiert auf der Fähigkeit, systemisch zu denken und Verhaltensweisen in passende Bezugsrahmen einordnen zu können. Sie werden befähigt, das eigene Ich-System zu beschreiben und dessen Wirkung auf ihre Beziehungs- und Kontaktgestaltung sowie sämtliche Interaktionen positiv einzusetzen.

Die Absolvent_innen sind befähigt, Kompetenzen aufgrund von Indikatoren verhaltens- und persönlichkeitsgerecht zu beschreiben, zu beobachten und des Weiteren ein Modell zum Kompetenzmanagement zu entwerfen. So lernen sie, Rollen im Unternehmen nachhaltig, weil persönlichkeitsgerecht, zu gestalten und zu besetzen.

Sämtliche Handlungsfelder für eine praxisnahe Implementierung eines Talente- und Kompetenzmanagements in einem Unternehmen und/oder Institution können sie verstehen und nutzen.

Die Teilnehmer_innen werden befähigt,

- sämtliche SIZE PROZESS Analyseinstrumente (Persönlichkeit, Beziehung, Team- und Organisationsanalysen, Kompetenzanalysen) durchzuführen;
- Analyseauswertungsgespräche zu führen und daraus gezielt für 1:1 Kontexte, Teams und Organisationen Beratungs-, Coaching- und Trainingsprozesse mit entsprechenden Lern- und Entwicklungsprozessen abzuleiten und durchzuführen;
- die SIZE PROZESS Analyseinstrumente zur effektiven Einflussnahme sowohl auf die Persönlichkeitsentwicklung als auch auf die Selbstorganisation einzusetzen;
- die SIZE PROZESS Modelle zum Beobachten, Beschreiben, Verstehen und Verändern der menschlichen Persönlichkeit und der sozialen Beziehungen zwischen Individuen und sozialen Systemen zu nutzen;
- Mitarbeiter_innen-Kompetenzen zu beschreiben, sie in einem dualen Verfahren im Soll-Ist-Vergleich transparent zu machen sowie den Transfer, die Nutzung und Entwicklung von Kompetenzen hinsichtlich strategischer Unternehmensziele gezielt sicherzustellen;
- Arbeitsumfelder und Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Talente und Begabungen genutzt und zur Entfaltung gebracht werden können.

Gesamtcurriculum

	ECTS	SWS
Modul A: SIZE SMART	20	10
Modul B: SIZE PROZESS Communication	16	7
Modul C: SIZE PROZESS Consulting	16	8
Praxisprojekt	8	1
Summe	60	26

Kerncurriculum

Modul A: SIZE SMART		ECTS	SWS
LSM1	Persönlichkeitsstile	4	2
LSM2	Stärken, Begabungen, Talente und berufliche Interessen	4	2
LSM3	Energie und Motivation – psychologische Grundbedürfnisse	4	2
LSM4	Beziehung, Kontakt, Kommunikation und Interaktion	4	2
LSM5	Verstimmungs- und Stressmuster	4	2
Summe		20	10

Modul B: SIZE PROZESS Communication		ECTS	SWS
LSP1	Systemische und historische Basis des SIZE PROZESS Kommunikationsmodells	5	2
LSP2	Beziehung, Kontakt, Kommunikation und Interaktion	5	2
LSP3	Persönlichkeit, Rolle und Kompetenz und Duales SIZE PROZESS Profil	6	3
Summe		16	7

Modul C: SIZE PROZESS Consulting		ECTS	SWS
LSC1	Psychologische Grundbedürfnisse und Zeitstruktur	2	1
LSC2	Lebens-Skripts und psychologische Spiele	4	2
LSC3	Auswertungsgespräche mit dem SIZE PROZESS Human Performance Guide	4	2
LSC4	Entwicklung zur autonomen Persönlichkeit	3	1,5
LSC5	Team- und Organisationsentwicklung als lebendes System	3	1,5
Summe		16	8

Praxisprojekt		ECTS	SWS
LPA	Projektarbeit	6	1
LAQ	Abschlusskolloquium	2	
Summe		8	1

5. Lehrgangsspezifische Ergänzungen der Bestimmungen der allgemeinen Prüfungsordnung

Anerkennung nachgewiesener Kenntnisse

Über die Anerkennung nachgewiesener Kenntnisse einzelner Lehrveranstaltungen entscheidet die Lehrgangssleitung auf Basis eines Antrags des Studierenden. Für die Antragstellung werden von der Lehrgangssleitung Fristen und Formvorschriften festgelegt und kommuniziert. In Summe darf die Anzahl an ECTS-Credits, die im Sinne der Anerkennung nachgewiesener Kenntnisse auf das Curriculum des Lehrgangs angerechnet werden, 20 ECTS-Credits nicht überschreiten.

Lehrgangsspezifische Bestimmungen über die Anfertigung der Abschlussarbeit

Im Rahmen des Akademischen Lehrgangs „SIZE PROZESS Expert_in“ wird eine Projektarbeit als Abschlussarbeit erstellt. Hierin wird die Kompetenz erbracht, ein Kommunikations- und Kompetenzkonzept oder ein Beratungskonzept für Personal-, Team- oder Organisationsberatung oder -entwicklung unter Anwendung der Analyseinstrumente für ein Team, ein Unternehmen, eine Institution oder Organisation selbständig zu erarbeiten, strukturiert darzustellen und relevante Handlungsempfehlungen abzuleiten und zu argumentieren. Die Projektarbeit besteht aus drei Teilen: Im Rahmen eines Theoriekapitels wird die theoretische Basis für das gegenständliche Projekt dargestellt, im angewandten Teil die Ergebnisse des Projektes für Dritte nachvollziehbar aufbereitet und der dritte Teil umfasst Handlungsempfehlungen.

Begutachtung: Die Begutachtung der Projektarbeit erfolgt durch die Lehrgangssleitung oder durch einen entsprechend qualifizierten Lehrenden. Für die Begutachtung steht dem Begutachter oder der Begutachterin

ein angemessener Zeitraum (in der Regel drei Wochen) zur Verfügung. Die Beurteilungskriterien für diese Begutachtung und deren Gewichtung ist den Studierenden zu Beginn der Lehrveranstaltung Projektarbeit bekannt zu geben. Zur Begutachtung ist ein standardisierter Beurteilungsbogen zu verwenden, der die Projektarbeit inhaltlich, methodisch sowie in formaler Hinsicht zu beurteilen hat.

Wird die Projektarbeit mit „nicht genügend“ beurteilt, so wird dem oder der Studierenden von der Lehrgangsführung eine angemessene Frist eingeräumt, um die dargelegten Mängel dieser Arbeit beheben zu können. Die Mängel werden dem oder der Studierenden in schriftlicher Form und binnen zwei Wochen nach Notenbekanntgabe dargelegt. Für die Mängelbehebung steht dem Studierenden oder der Studierenden ein Zeitraum von mindestens vier Wochen bis maximal sechs Monaten zur Verfügung. Bei einer wiederholten Begutachtung der mangelbehebten Projektarbeit mit „nicht genügend“ ist vom Studierenden eine neue Projektarbeit mit einer neuen Aufgabenstellung zu verfassen.

Bei der Abgabe der Projektarbeit hat der oder die Studierende eidesstattlich zu versichern, dass er oder sie die Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benützt hat.

Lehrgangsspezifische Bestimmungen zum Ablauf der den Lehrgang abschließenden kommissionellen Prüfung

Der Lehrgang wird im Rahmen der Lehrveranstaltung „Abschlusskolloquium“ abgeschlossen. Dies ist die kommissionelle Prüfung bestehend aus zwei Teilen: Der erste Prüfungsteil umfasst eine mündliche Präsentation der Projektarbeit. Im zweiten Prüfungsteil werden dem Prüfungskandidaten bzw. der Prüfungskandidatin von der Prüfungskommission Fragen zum Projekt als auch querverbindende Fragen zu den Inhalten des Lehrgangs gestellt. Die Prüfungskommission setzt sich aus drei Personen zusammen: einer oder einem Vorsitzenden und zwei Prüfer_innen. Nach der mündlichen Prüfung beschließt die Kommission eine Note nach dem österreichischen Schulnotensystem.