

# MITTEILUNGSBLATT

## DER KARL-FRANZENS-UNIVERSITÄT GRAZ



46. SONDERNUMMER

---

Studienjahr 2021/22

Ausgegeben am 23. 03. 2022

23.a Stück

---

## Lehrplan

### für den Universitätskurs

### Mentoring und Wirtschaftscoaching

**Impressum:** Medieninhaberin, Herausgeberin und Herstellerin: Universität Graz,  
Universitätsplatz 3, 8010 Graz. Verlags- und Herstellungsort: Graz.  
Anschrift der Redaktion: Rechts- und Organisationsabteilung, Universitätsplatz 3, 8010 Graz.  
E-Mail: [mitteilungsblatt@uni-graz.at](mailto:mitteilungsblatt@uni-graz.at)  
Internet: <https://mitteilungsblatt.uni-graz.at/>

**Offenlegung gem. § 25 MedienG**

Medieninhaberin: Universität Graz, Universitätsplatz 3, 8010 Graz. Unternehmensgegenstand: Erfüllung der Ziele, leitenden Grundsätze und Aufgaben gem. §§ 1, 2 und 3 des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 - UG), BGBl. I Nr. 120/2002, in der jeweils geltenden Fassung.  
Art und Höhe der Beteiligung: Eigentum 100%.  
Grundlegende Richtung: Kundmachung von Informationen gem. § 20 Abs. 6 UG in der jeweils geltenden Fassung.

# Lehrplan für den Universitätskurs Mentoring und Wirtschaftscoaching



Die Rechtsgrundlage des Universitätskurses Mentoring und Wirtschaftscoaching bildet die Verordnung des Rektorats über die Einrichtung und Durchführung von Universitätskursen idgF.

## Inhaltsverzeichnis

<b>§ 1 Gegenstand, Qualifikationsprofil und Relevanz des Universitätskurses</b> .....	<b>2</b>
(1) Gegenstand des Universitätskurses.....	2
(2) Zielsetzung und Qualifikationsprofil.....	2
(3) Bedarf und Relevanz des Universitätskurses für den Arbeitsmarkt .....	2
<b>§ 2 Allgemeine Bestimmungen</b> .....	<b>2</b>
(1) Zielgruppen.....	2
(2) Bewerbung und Zulassungsverfahren.....	3
(3) Dauer und Gliederung des Universitätskurses.....	3
(4) Zertifikat und Bezeichnung .....	3
<b>§ 3 Aufbau und Gliederung des Universitätskurses</b> .....	<b>3</b>
(1) Module und Kursveranstaltungen.....	3
(2) Facheinschlägige Praxis.....	4
<b>§ 4 Lehr- und Lernformen</b> .....	<b>4</b>
(1) Gender und Diversität.....	4
<b>§ 5 Prüfungsordnung</b> .....	<b>4</b>
(1) Abschlussprüfung .....	4
<b>§ 6 In-Kraft-Treten des Lehrplans</b> .....	<b>4</b>
<b>Anhang I: Modulbeschreibungen</b> .....	<b>5</b>

## **§ 1 Gegenstand, Qualifikationsprofil und Relevanz des Universitätskurses**

### **(1) Gegenstand des Universitätskurses**

Im Rahmen des Universitätskurses werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf ihre Rolle als Mentorinnen / Mentoren vorbereitet. Das hierzu vermittelte Wissen über Mentoring-, Coaching- und Beratungswerkzeuge wird von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Rahmen einer eigenen Mentorenschaft unter supervisorischer Begleitung praktisch umgesetzt und anschließend in Peergroups reflektiert.

### **(2) Zielsetzung und Qualifikationsprofil**

Die Absolventinnen und Absolventen sind nach Abschluss des Universitätskurses Mentoring und Wirtschaftskoaching in der Lage:

- einen Mentoring-Prozess zu planen, zu gestalten und durchzuführen;
- Mentoring-, Coaching- und Beratungsinstrumente zu differenzieren und entsprechend einzusetzen;
- Mentees an der eigenen Erfahrung teilhaben zu lassen;
- Mentees in Veränderungsprozessen zu begleiten, ihre Potentiale zu erkennen und strategisch einzusetzen.

### **(3) Bedarf und Relevanz des Universitätskurses für den Arbeitsmarkt**

Der Universitätskurs Mentoring und Wirtschaftskoaching ist ausdrücklich als angewandter Universitätskurs positioniert. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden mit praxisrelevanten und aktuellen Inhalten vertraut gemacht. Mit der Kombination von Fachwissen und Praxiserfahrung ermöglicht der Universitätskurs insbesondere Fach- und Führungskräften einen über die Unternehmensgrenzen hinausgehenden Austausch von Erfahrungen sowie die Bildung von Netzwerken. Die Fach- und Führungskräfte werden somit darauf vorbereitet, ihre Erfahrungen in einer nachhaltig wirkenden Weise in ihre Organisation einzubringen.

Weitere Relevanz kommt dem Universitätskurs vor dem Hintergrund zu, dass Mentoring als Werkzeug des Wissensmanagements sowie des Personalmarketings zunehmend an Bedeutung gewinnt. So ist sowohl die Rekrutierung als auch die anschließende Bindung von „High Potentials“ in Zeiten des Fachkräftemangels für Unternehmen überlebenswichtig. Dabei implementieren immer mehr Unternehmen formelle interne Mentoring-Programme, um sicherzustellen, dass Erfahrung, Know-how und vor allem Wissen über die Unternehmenskultur weitergegeben werden. Potentialanalysen durch Kompetenzmanagement unterstützen dabei insofern die HR-Abteilung, als Mentoring eine Personalentwicklung auf kooperativer Ebene ermöglicht. So wird sichergestellt, dass lang gediente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Erfahrungen mit Jüngeren teilen und Jüngere ihre Zugänge für erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erschließen.

## **§ 2 Allgemeine Bestimmungen**

### **(1) Zielgruppen**

Der vorliegende Universitätskurs wendet sich insbesondere an:

- erfahrene Führungskräfte, Wissensträgerinnen und Wissensträger;
- Personalentwicklerinnen und Personalentwickler, die im firmeninternen Mentoring-Programm Unterstützung suchen;
- Organisationen und Unternehmen, die auf innovative Personalentwicklung bauen;
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im dritten Drittel ihrer Berufskarriere oder im Ruhestand, die dem Unternehmen weiterhin ihr Know-how sowie ihre Kontakte zur Verfügung stellen möchten;
- Organisationen und Unternehmen, die Wert auf Nachhaltigkeit im Umgang mit Wissen und Erfahrungen legen.

## (2) Bewerbung und Zulassungsverfahren

1. Die Bewerbung für einen Kursplatz erfolgt mündlich in Form eines Gesprächs (mit der wissenschaftlichen Leiterin / dem wissenschaftlichen Leiter oder einer von ihr / ihm damit betrauten Person). In dem Gespräch führt die Bewerberin / der Bewerber die Gründe für eine Teilnahme am Universitätskurs Mentoring und Wirtschaftscoaching und die mit der Absolvierung des Universitätskurses angestrebten Ziele aus.
2. Ist die Zahl der Bewerberinnen / Bewerber höher als die für den jeweiligen Durchgang eines Universitätskurses festgelegte Zahl der Kursplätze, erfolgt die Zuerkennung eines Kursplatzes nach Reihenfolge des Einlangens der Anmeldung.

## (3) Dauer und Gliederung des Universitätskurses

Der Universitätskurs mit einem Arbeitsaufwand von 9 ECTS-Anrechnungspunkten umfasst ein Semester, wird berufsbegleitend abgehalten und ist modular strukturiert. Die maximale Teilnahmedauer beträgt 3 Semester.

Modulkürzel und Modul	ECTS
Modul A: Prozesse des Mentorings und des Wirtschaftscoachings	6
Modul B: Mentoring in der Praxis	0,5
Facheinschlägige Praxis	1,5
Abschlussprüfung	1
<b>Summe</b>	<b>9</b>

## (4) Zertifikat und Bezeichnung

Die Absolventinnen und Absolventen des Universitätskurses Mentoring und Wirtschaftscoaching erhalten ein Zertifikat der Karl-Franzens-Universität Graz.

Den Absolventinnen und Absolventen des Universitätskurses Mentoring und Wirtschaftscoaching wird die Bezeichnung „Zertifizierte Mentorin und Wirtschaftscoach“ bzw. „Zertifizierter Mentor und Wirtschaftscoach“ verliehen.

## § 3 Aufbau und Gliederung des Universitätskurses

### (1) Module und Kursveranstaltungen

Die Module und Kursveranstaltungen sind im Folgenden mit Modultitel, Bezeichnung der Kursveranstaltungen, Lehrveranstaltungstyp (LV-Typ), ECTS-Anrechnungspunkten (ECTS) und den Kontaktstunden (KStd.) genannt. Die Modulbeschreibungen befinden sich in Anhang I.

	Module und Kursveranstaltungen	LV-Typ	ECTS	KStd.
<b>Modul A</b>	<b>Prozesse des Mentorings und des Wirtschaftscoachings</b>		<b>6</b>	<b>6</b>
A.1	Basismodule des Mentorings	VO	1	1
A.2	Begleitende Maßnahmen des Mentoringprozesses	VO	1	1
A.3	Kommunikationstools des Mentoringprojektes	VO	1	1
A.4	Teilaspekte des Mentorings	VO	1	1
	<i>Aus A.5 bis A.8 sind zwei Kursveranstaltungen zu absolvieren.</i>			
A.5	Mentoring im globalen Kontext	VO	1	1

A.6	Effizienz und Effektivität der Implementierung des Mentoringprojektes	VO	1	1
A.7	Mentoring – ein professioneller Transformationsprozess	VO	1	1
A.8	Mentoring in Wechselwirkung mit der „Lernenden Organisation“	VO	1	1
<b>Modul B</b>	<b>Mentoring in der Praxis</b>		<b>0,5</b>	<b>0,5</b>
B.1	Supervision: Mentorin/Mentor und Mentee	KS	0,5	0,5
	<b>Facheinschlägige Praxis</b>		<b>1,5</b>	
	Mentorenschaft	-	1,5	-
	<b>Abschlussprüfung</b>	-	<b>1</b>	-

## (2) Facheinschlägige Praxis

Im Rahmen des Universitätskurses Mentoring und Wirtschaftscoaching ist zur Erprobung und praxisorientierten Anwendung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten eine facheinschlägige Praxis in Form einer Mentorenschaft im Umfang von 1,5 ECTS-Anrechnungspunkten vorgeschrieben, dies entspricht 37,5 Arbeitsstunden.

Die Mentorenschaft dient dazu, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer Erfahrungen im Mentoring/Coaching einer/eines Mentees sammeln. Die geführten Coaching- und Mentoring-Gespräche zwischen Mentorin/Mentor und Mentee sind zu protokollieren. Das Protokoll ist dem Nachweis über die Absolvierung der Mentorenschaft beizulegen.

Die Facheinschlägige Praxis wird mit „mit Erfolg teilgenommen“ / „ohne Erfolg teilgenommen“ beurteilt.

## § 4 Lehr- und Lernformen

### (1) Gender und Diversität

Im Universitätskurs werden die Themen Antidiskriminierung, Gender Mainstreaming, Diversitäts-Management sowie Interkulturelle Kompetenz als Querschnittsmaterie verstanden. Bei der Durchführung des Universitätskurses wird in entsprechender Weise darauf Bedacht genommen.

## § 5 Prüfungsordnung

### (1) Abschlussprüfung

1. Die Abschlussprüfung ist eine mündliche Fachprüfung im Ausmaß von einem ECTS-Anrechnungspunkt. Sie kann erst absolviert werden, wenn sämtliche anderen Leistungen erbracht wurden.
2. Gegenstand der Abschlussprüfung sind die Module A und B.
3. Für die Abschlussprüfung ist eine Note zu vergeben, die auch den Gesamteindruck der Prüfung berücksichtigt.
4. Die Prüfungsdauer beläuft sich auf 30 Minuten.

## § 6 In-Kraft-Treten des Lehrplans

- (1) Dieser Lehrplan tritt mit 01.04.2022 in Kraft. (Lehrplan 2022)

Die Studiendirektorin:  
Walter-Laager

## Anhang I: Modulbeschreibungen

Modul A	Prozesse des Mentorings und des Wirtschaftskoachings
ECTS-Anrechnungspunkte	6
Inhalte	<p><b>A.1 Basismodule des Mentorings</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentoring Basics, Mentoring-Prozess</li> <li>• Implementierung von Mentoring-Konzepten in Form eines Projekts</li> <li>• Aufgaben und Rolle als Mentorin / Mentor in der Praxis</li> <li>• Begleiten und Beraten im Mentoring-Kontext</li> <li>• Vermittlung wertvoller Kontakte und Einführung in Netzwerke</li> </ul> <p><b>A.2 Begleitende Maßnahmen des Mentoringprozesses</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Herausforderungen von Führung in Spannungsfeldern</li> <li>• begriffliche Abgrenzung von „Führung“, „Coaching“, „Beratung“, „Mentoring“</li> <li>• Methoden und Werkzeuge des Coachings</li> </ul> <p><b>A.3 Kommunikationstools des Mentoringprojektes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aktive konstruktive Kommunikation</li> <li>• stärkenorientiertes Feedback</li> <li>• Konflikteskalationsstufen und Konfliktbewältigungsstrategien</li> <li>• Grundlagen wirkungsvoller Präsentation</li> </ul> <p><b>A.4 Teilaspekte des Mentorings</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soft Skills (Beispiele im Job)</li> <li>• soziale Kompetenzen nach Holtz</li> <li>• die sechs Ebenen der sozialen Kompetenz</li> <li>• Begriffsdefinition „Gender“, „Diversität“</li> <li>• Gender Mainstreaming und Diversity Management</li> <li>• Gleichstellung und Nachhaltigkeit</li> </ul> <p><b>A.5 Mentoring im globalen Kontext</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Basics guten Benehmens</li> <li>• Dress for success</li> <li>• 10 Etikette-Regeln für das Geschäftsleben</li> <li>• Multikulturalität, Interkulturalität, Transkulturalität, Plurikulturalität</li> <li>• Interkulturelles Mentoring</li> </ul> <p><b>A.6 Effizienz und Effektivität der Implementierung des Mentoringprojektes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkzeuge des Arbeits- und Zeitmanagements</li> <li>• PERMA-Modell der Positiven Psychologie</li> <li>• Einblick in das Konzept der Achtsamkeit</li> </ul> <p><b>A.7 Mentoring – ein professioneller Transformationsprozess</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konzept der Resilienz</li> <li>• Konzept der individuellen Resilienz in Bezug auf Unternehmen</li> <li>• professionelle Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräche</li> </ul> <p><b>A.8 Mentoring in Wechselwirkung mit der „Lernenden Organisation“</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• digitale Organisation</li> <li>• Reverse Mentoring und virtuelles Mentoring</li> <li>• Grow-Buddy-Konzept bzw. das Buddy-Prinzip</li> <li>• Einflussfaktor Unternehmensstruktur – Einflussfaktor Unternehmenskultur</li> </ul>

<p><b>Erwartete Lernergebnisse, erworbene Kompetenzen</b></p>	<p>Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind nach Absolvierung des Moduls in der Lage,</p> <p><b>A.1 Basismodule des Mentorings</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• neue Perspektiven und Impulse für die Verwirklichung eigener Ziele zu entwickeln;</li> <li>• ihre Aufgaben und ihre Rolle als Mentorin/Mentor unter Berücksichtigung ihrer eigenen Bildungsbiographie zu reflektieren;</li> <li>• Arten der Gesprächsführung und des Feedbacks situationsadäquat anzuwenden;</li> </ul> <p><b>A.2 Begleitende Maßnahmen des Mentoringprozesses</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ihre Handlungen und Vorgangsweisen richtig einzuordnen und sich für die angemessene Vorgangsweise zu entscheiden;</li> <li>• Fragetechniken gezielt einzusetzen;</li> <li>• eine erste Auswahl an Basis-Interventionen anzuwenden;</li> </ul> <p><b>A.3 Kommunikationstools des Mentoringprojektes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aktiv konstruktiv zu kommunizieren;</li> <li>• Stärken zu erkennen und stärkenorientiertes Feedback zu geben;</li> <li>• Konflikte zu verstehen, Eskalationsstufen einzuordnen und Reaktionen auf Konflikte nachzuvollziehen;</li> <li>• grundlegende körpersprachliche Signale zu deuten;</li> </ul> <p><b>A.4 Teilaspekte des Mentorings</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Vielfalt personeller Ressourcen optimal zu nutzen;</li> <li>• rechtliche Risiken einzuschätzen;</li> <li>• präventive Maßnahmen im Unternehmen zu setzen und in die Unternehmenskultur zu implementieren, um Diskriminierung zu verhindern;</li> </ul> <p><b>A.5 Mentoring im globalen Kontext</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• interkulturelle, kommunikative und soziale Kompetenzen herauszubilden;</li> <li>• sich in anderen Kultur- und Sprachräumen zurechtzufinden (Do's and Dont's) und so ein internationales Netzwerk aufzubauen;</li> </ul> <p><b>A.6 Effizienz und Effektivität der Implementierung des Mentoringprojektes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeits- und Zeitmanagement aktiv zu betreiben und andere dabei zu unterstützen;</li> <li>• Verantwortung für Wohlbefinden und Wachstum zu übernehmen;</li> <li>• Praktiken der Achtsamkeit anzuwenden und mit sich selbst und anderen bewusster umzugehen;</li> </ul> <p><b>A.7 Mentoring – ein professioneller Transformationsprozess</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die eigene Resilienz zu steigern;</li> <li>• die Resilienz des Unternehmens nachhaltig zu unterstützen;</li> <li>• Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitergespräche so vorzubereiten und zu führen, dass sie sowohl relevant für die Praxis und nachhaltig wirksam sind als auch zum Unternehmenserfolg beitragen;</li> </ul>
---	---

	<b>A.8 Mentoring in Wechselwirkung mit der „Lernenden Organisation“</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zu erkennen und umzusetzen, dass die Beteiligten sowohl Lernende als auch Lehrende sind, die von- und miteinander lernen;</li> <li>• Konzepte im Sinne von reverse und virtuellem Mentoring unter Rücksichtnahme auf die Unternehmenskultur zu implementieren oder Schwachstellen zu erkennen.</li> </ul>
<b>Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden</b>	Lehrvideos, Case-Train, Diskussionsrunden, Übungen, Eigenarbeit, Praxistransfer, Nachbesprechung: Reflexion der Case-Study, Netzwerkaufbau, Selbstreflexion
<b>Häufigkeit des Angebots</b>	Einmal pro Kursdurchführung

<b>Modul B</b>	<b>Mentoring in der Praxis</b>
<b>ECTS-Anrechnungspunkte</b>	<b>0,5</b>
<b>Inhalte</b>	<b>B.1 Supervision: Mentorin/Mentor und Mentee</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexion der Mentorenschaft gemeinsam mit Trainer/Trainerin, Mentor/Mentorin und Mentee</li> </ul>
<b>Erwartete Lernergebnisse, erworbene Kompetenzen</b>	Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind nach Absolvierung des Moduls in der Lage, <b>B.1 Supervision: Mentorin/Mentor und Mentee</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den Mentoringprozess zu analysieren und eventuell zu optimieren.</li> </ul>
<b>Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden</b>	Diskussionsrunden, Übungen, Eigenarbeit, Praxistransfer, Selbstreflexion
<b>Häufigkeit des Angebots</b>	Einmal pro Kursdurchführung