MITTEILUNGSBLATT

der

UNIVERSITÄT GRAZ

11. SONDERNUMMER

Studienjahr 2026/27 | Ausgegeben am 25. 11. 2026 | 8.b Stück

Lehrplan

für den Universitätskurs

Leadership Mentoring

Impressum: Medieninhaberin, Herausgeberin und Herstellerin: Universität Graz, Universitätsplatz 3, 8010 Graz. Verlags- und Herstellungsort: Graz.
Anschrift der Redaktion: Universität Graz - Rechtsabteilung, Universitätsplatz 3, 8010 Graz.
E-Mail: 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%.
Sitz: Universitätsplatz 3, 8010 Graz
Namen der vertretungsbefugten Organe des Medieninhabers: Mag. Dr. Peter Riedler, Univ.-Prof. Mag. Dr. Joachim Reidl, Univ.-Prof. Dr. Catherine Walter-Laager, Univ.-Prof. Dr. Markus Fallenböck, LL.M., Univ.-Prof. Dr. Şebnem Bahadır-Berzig
Grundlegende Richtung: Kundmachung von Informationen gem. § 20 Abs. 6 UG in der jeweils geltenden Fassung.

Lehrplan für den Universitätskurs Leadership Mentoring

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

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Gegenstand, Qualifikationsprofil und Relevanz des Universitätskurses ... 2
(1) Gegenstand des Universitätskurses ... 2
(2) Zielsetzung und Qualifikationsprofil ... 2
(3) Bedarf und Relevanz des Universitätskurses für den Arbeitsmarkt ... 2
§ 2 Allgemeine Bestimmungen ... 3
(1) Zielgruppen und Zulassungsvoraussetzungen ... 3
(2) Bewerbung und Zulassungsverfahren ... 3
(3) Dauer und Gliederung des Universitätskurses ... 3
(4) Zertifikat und Bezeichnung ... 3
§ 3 Aufbau und Gliederung des Universitätskurses ... 3
(1) Module und Kursveranstaltungen ... 3
(2) Abschlussarbeit ... 4
(3) Facheinschlägige Praxis ... 4
§ 4 Lehr- und Lernformen ... 4
§ 5 In-Kraft-Treten des Lehrplans ... 4
Anhang I: Modulbeschreibungen ... 5
Anhang II: Musterstudienablaufplan gegliedert nach Semestern ... 8

§ 1 Gegenstand, Qualifikationsprofil und Relevanz des Universitätskurses

(1) Gegenstand des Universitätskurses

Der Universitätskurs Leadership Mentoring vermittelt ein fundiertes Verständnis für Führung, Selbstführung und werteorientierte Zusammenarbeit in modernen Arbeitskontexten. Im Mittelpunkt steht ein praxisnahes Programm mit Modulen zu den Themen Führung, Kommunikation, Werteorientierung sowie Feelgood-Management-Tools.

Ergänzt werden die fachlichen Inhalte durch einen Cross-Mentoring-Ansatz, bei dem die Teilnehmer:innen von erfahrenen Mentor:innen aus anderen Unternehmen bzw. Organisationen individuell begleitet werden. Der Austausch ermöglicht es ihnen, eigene Erfahrungen zu reflektieren, neue Perspektiven auf berufliche Herausforderungen zu gewinnen und sich gezielt auf den Übergang von der Fach- in die Führungsrolle sowie die Übernahme von Führungsverantwortung vorzubereiten. Zugleich fördert er die Vernetzung über Unternehmens-, Organisations- und hierarchische Grenzen hinweg.

Der Universitätskurs richtet sich an Teilnehmer:innen, die ihre persönlichen und professionellen Kompetenzen in den Bereichen Leadership, Selbstorganisation und werteorientierte Zusammenarbeit erweitern möchten. Besonderer Wert wird auf praktische Anwendbarkeit, gegenseitiges Lernen und die Verknüpfung von Theorie und Praxis gelegt.

(2) Zielsetzung und Qualifikationsprofil

Die Absolvent:innen sind nach Abschluss des Universitätskurses Leadership Mentoring in der Lage:

- eigenverantwortlich und werteorientiert Führungsaufgaben zu übernehmen – mit besonderem Fokus auf Unternehmenskultur und persönliche Entwicklung;
- ihre persönliche Standortbestimmung vorzunehmen sowie Selbstreflexion und Potenzial-analysen (Werte, Stärken) durchzuführen;
- Führung auf Basis von Werten umzusetzen, Selbstführung zu stärken und Sinnorientierung in den Arbeitskontext einzubringen;
- Kommunikation gezielt einzusetzen und eine wertebasierte Fehlerkultur (Vertrauen, Feedback, Konfliktlösung) zu fördern;
- ihre Karriere aktiv zu gestalten, Netzwerke aufzubauen und Sichtbarkeit zu erhöhen;
- grundlegende Führungs- und Managementkompetenzen sicher anzuwenden;
- den Praxistransfer zu gewährleisten und das eigene Lernen im Rahmen von Mentoringreflexion (Lerntagebuch/Portfolio, Transfer in den Arbeitsalltag) zu dokumentieren.

(3) Bedarf und Relevanz des Universitätskurses für den Arbeitsmarkt

Die Übernahme von Führungsverantwortung erfordert neben fachlicher Expertise auch die Fähigkeit, sich selbst und andere zu führen, Beziehungen zu gestalten und mit unterschiedlichen Erwartungen umzugehen. Der Universitätskurs Leadership Mentoring bereitet die Teilnehmer:innen auf diese Anforderungen vor, indem er die Vermittlung von Führungskompetenzen mit individueller Begleitung und praxisbezogener Reflexion verbindet. Der Austausch mit erfahrenen Mentor:innen und anderen Teilnehmer:innen eröffnet dabei neue Perspektiven für den eigenen Führungsalltag und ermöglicht den Aufbau beruflicher Netzwerke.

Über die individuelle Entwicklung der Teilnehmer:innen hinaus bietet der Universitätskurs auch einen Mehrwert für Unternehmen und Organisationen: Er ergänzt die betriebliche Personalentwicklung durch die gezielte Vorbereitung auf Führungsverantwortung. Mentoring ermöglicht dabei, Erfahrungswissen weiterzugeben und angehende Führungskräfte bei der Übernahme neuer Aufgaben zu begleiten. Der Universitätskurs leistet damit einen Beitrag zum Aufbau von Führungskompetenz, zur Bindung von Mitarbeiter:innen und zur Stärkung einer werteorientierten Führungskultur.

§ 2 Allgemeine Bestimmungen

(1) Zielgruppen und Zulassungsvoraussetzungen

1. Der vorliegende Universitätskurs wendet sich insbesondere an Berufstätige mit Interesse an Führungsverantwortung, Umsteiger:innen, High Potentials und Nachwuchsführungskräfte, die sich auf den nächsten Schritt in ihrer Karriere vorbereiten und Netzwerke aufbauen möchten.

2. Für die Zulassung zum Universitätskurs sind keine spezifischen Voraussetzungen zu erfüllen.

(2) Bewerbung und Zulassungsverfahren

1. Die Bewerbung für einen Kursplatz erfolgt mündlich in Form eines Gesprächs (mit der:dem wissenschaftlichen Leiter:in oder einer von ihr:ihm damit betrauten Person). In dem Gespräch führt die:der Bewerber:in die Gründe für eine Teilnahme am Universitätskurs und die mit der Absolvierung des Universitätskurses angestrebten Ziele aus.

2. Ist die Zahl der Bewerber:innen 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 10 ECTS-Anrechnungspunkten umfasst 2 Semester, wird berufsbegleitend abgehalten und ist modular strukturiert. Die maximale Teilnahmedauer beträgt 5 Semester.

Modulkürzel und Modul	**ECTS**
Modul A: Leadership Mentoring	8
Modul B: Mentoring in der Praxis	1
Facheinschlägige Praxis	0,5
Abschlussarbeit	0,5
Summe	**10**

(4) Zertifikat und Bezeichnung

Die Absolvent:innen des Universitätskurses Leadership Mentoring erhalten ein Zertifikat der Universität Graz.

§ 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 Kontaktstunden (KStd.) genannt. Die Modulbeschreibungen befinden sich in Anhang I.

	Module und Kursveranstaltungen	**LV-Typ**	**ECTS**	**KStd.**
Modul A	**Leadership Mentoring**		**8**	**8**
A.1	Persönliche Standortbestimmung und Selbstreflexion	VO	1	1
A.2	Karrieregestaltung und Netzwerken	VO	1	1
A.3	Grundlagen von Führung, Selbstführung und Sinnorientierung	VO	2	2

A.4	Kommunikation, Beziehungsgestaltung und Fehlerkultur	VO	2	2
A.5	Feelgood-Management und Führungskultur	VO	2	2
Modul B	**Mentoring in der Praxis**		**1**	**1**
B.1	Praxistransfer und Mentoringreflexion	KS	1	1
	Facheinschlägige Praxis		**0,5**	
	Mentor:innenschaft	-	0,5	-
	Abschlussarbeit	**-**	**0,5**	**-**
Summe			**10**	**9**

(2) Abschlussarbeit

1. Im Rahmen des Universitätskurses ist eine Abschlussarbeit in Form einer Projektarbeit abzufassen. Das Thema der Projektarbeit hat in einem sinnvollen Zusammenhang mit den Modulen A und B zu stehen.

2. Die Abschlussarbeit hat einen Umfang von 7 bis 10 Seiten .

3. Die Abschlussarbeit ist zu präsentieren und mit der:dem wissenschaftlichen Leiter:in oder einer von ihr:ihm damit betrauten Person zu diskutieren.

(3) Facheinschlägige Praxis

1. Im Rahmen des Universitätskurses ist zur Erprobung und praxisorientierten Anwendung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten eine facheinschlägige Praxis in Form einer Mentor:innenschaft im Umfang von 0,5 ECTS-Anrechnungspunkten vorgeschrieben, dies entspricht 12,5 Arbeitsstunden.

2. Die Mentor:innenschaft dient dazu, dass sich Teilnehmer:innen als Mentees mit externen Mentor:innen austauschen, ihren Werdegang reflektieren, gemeinsame Ziele setzen und einen Netzwerkaufbau vorantreiben.

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

§ 4 Lehr- und Lernformen

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 In-Kraft-Treten des Lehrplans

Dieser Lehrplan tritt mit Ablauf des Tages der Verlautbarung im Mitteilungsblatt in Kraft. (Lehrplan 2026)

Die Studiendirektorin:
Walter-Laager

Anhang I: Modulbeschreibungen

Modul A	Leadership Mentoring
ECTS-Anrechnungspunkte	**8**
Inhalte	**A.1 Persönliche Standortbestimmung und Selbstreflexion** • Selbstreflexion: Werte, Interessen, Talente • Potenzialanalyse (Stärkenprofil) • Berufliche und persönliche Standortbestimmung und Zieldefinition • Lebensrad, Ziel-Matrix, Kompetenzprofil • Generationen-Identifizierung und -Werte **A.2 Karrieregestaltung und Netzwerken** • Berufliche Entwicklung jenseits klassischer Hierarchien • Sichtbarkeit, Selbstmarketing und persönliche Positionierung • Rollenbewusstsein und Umgang mit Rollenwechseln • Netzwerkpflege, Mentoringaustausch und Peer-Coaching **A.3 Grundlagen von Führung, Selbstführung und Sinnorientierung** • Rollenbilder, Aufgaben und Verantwortung in der Führung • Übergang von der Fach- in die Führungsrolle • Delegation von Aufgaben und Verantwortung sowie Klärung von Erwartungen und Prioritäten im Team • Selbstführung als Grundlage wirksamer Führung • Entscheidungsfindung und Umgang mit Unsicherheit • Persönliche Werte, Sinnorientierung und innere Haltung • Umgang mit Motivation, Grenzen, Feedbackkultur • Unterschied zwischen äußerem Erfolg und innerer Erfüllung • Praxisreflexion mit Mentor:in: „Was heißt Führung für mich?“ • Mini-Coaching-Session mit Mentor:in und Mentee **A.4 Kommunikation, Beziehungsgestaltung und Fehlerkultur** • Gesprächsführung im beruflichen Kontext • Konflikt- und Kritikgespräche fair führen sowie Feedback im Sinne von Ehrlichkeit und Wertschätzung geben und annehmen • Konfliktmanagement • Reflexion und Entwicklung individueller Kommunikationsmuster • Gestaltung professioneller Nähe und Grenzen in der Führungsrolle • Fehlerkultur als Bestandteil moderner Führung • Konstruktiver Umgang mit Fehlern im Team • Vertrauen und psychologische Sicherheit in Arbeitsbeziehungen stärken • Den eigenen Führungstyp erkennen und Persönlichkeiten zielgerichtet und umsetzbar einschätzen • Feedback-Übungen mit strukturiertem Feedbackbogen • Storytelling-Format mit echten Fehlergeschichten von Führungskräften **A.5 Feelgood-Management und Führungskultur** • Grundlagen und Prinzipien des Feelgood-Managements • Werteorientierte Führung und emotionale Intelligenz im Führungsalltag • Maßnahmen zur Förderung von Motivation, Wohlbefinden und Teamgeist

	• Gestaltung resilienzfördernder, gesunder Arbeitsumfelder • Unternehmenskultur als Führungsaufgabe: Kulturarbeit bewusst gestalten und weiterentwickeln • New Work: Prinzipien, Chancen und Herausforderungen moderner Arbeitswelten
Erwartete Lernergebnisse, erworbene Kompetenzen	Die Teilnehmer:innen sind nach Absolvierung des Moduls in der Lage, **A.1 Persönliche Standortbestimmung und Selbstreflexion** • eigene Werte, Talente und Entwicklungsfelder zu erkennen; • berufliche Zielbilder zu formulieren; **A.2 Karrieregestaltung und Netzwerken** • eigene Karrierechancen bewusst zu erkennen und zu gestalten; • Netzwerken als strategisches Tool für berufliche Entwicklung zu nutzen; **A.3 Grundlagen von Führung, Selbstführung und Sinnorientierung** • Führung als Haltung und verantwortungsvolle Aufgabe zu verstehen; • den Wechsel von der Fach- in die Führungsrolle zu reflektieren; • Aufgaben und Verantwortung angemessen zu delegieren sowie Erwartungen und Prioritäten im Team nachvollziehbar zu klären; • Grundlagen der Selbstführung und Entscheidungsfähigkeit zu entwickeln; • persönliche Motivation und Werte als Basis für authentische Führung zu erkennen; **A.4 Kommunikation, Beziehungsgestaltung und Fehlerkultur** • Kommunikationskompetenz im beruflichen Alltag gezielt aufzubauen; • Nähe und Grenzen in beruflichen Beziehungen unter Berücksichtigung der eigenen Führungsrolle bewusst zu gestalten; • Konflikte konstruktiv und lösungsorientiert zu bearbeiten; • eine offene, vertrauensvolle Kommunikations- und Fehlerkultur im Team zu fördern; **A.5 Feelgood-Management und Führungskultur** • Verständnis für die Bedeutung von Unternehmenskultur und Mitarbeiter:innenbindung zu entwickeln; • ein positives, gesundes und motivierendes Arbeitsumfeld zu gestalten.
Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden	Selbsttests, Lebensrad, Ziel-Matrix, Kompetenzprofil, Selbst-reflexion zu persönlichen Antreibern, biografische Übungen und Visionsarbeit, Kommunikationslabor, Rollenspiele, Übungen zur Fehleranalyse, Netzwerkanalyse und Storytelling-Übung, Reflexionsgespräche mit Mentor:in und Praxistransfer
Häufigkeit des Angebots	Einmal pro Kursdurchführung

Modul B	Mentoring in der Praxis
ECTS-Anrechnungspunkte	1
Inhalte	**B.1 Praxistransfer und Mentoringreflexion** • Einführung in die Tandemarbeit mit Mentor:in • Organisatorische Abklärung, Verträge, Protokolle etc. • Biografiearbeit und persönliche Visionsentwicklung • Begleitung eines individuellen Entwicklungsziels durch den:die Mentor:in bzw. Coach • Umsetzung des Vorhabens im beruflichen Alltag • Führung eines Lerntagebuchs oder Entwicklungsportfolios • Abschlussgespräch im Tandem zur gemeinsamen Rückschau
Erwartete Lernergebnisse, erworbene Kompetenzen	Die Teilnehmer:innen sind nach Absolvierung des Moduls in der Lage, **B.1 Praxistransfer und Mentoringreflexion** • persönliche Entwicklung systematisch zu dokumentieren; • die eigene Lernreise zu reflektieren und die Mentoringbeziehung abzuschließen.
Lehr- und Lernaktivitäten, -methoden	Tandemreflexion, Selbstbeobachtung und Journaling, Abschluss-gespräch mit Mentor:in
Häufigkeit des Angebots	Einmal pro Kursdurchführung

Anhang II: Musterstudienablaufplan gegliedert nach Semestern

Der folgende Musterstudienablauf ist keine obligatorische Semesterzuordnung, sondern lediglich eine Empfehlung und dient den Teilnehmer:innen zur Orientierung.

Semester	Kursveranstaltungen	ECTS
1		**4,5**
B.1	Praxistransfer und Mentoringreflexion	1
A.1	Persönliche Standortbestimmung und Selbstreflexion	1
A.3	Grundlagen von Führung, Selbstführung und Sinnorientierung	2
	Mentor:innenschaft (Facheinschlägige Praxis)	0,5
2		**5,5**
A.4	Kommunikation, Beziehungsgestaltung und Fehlerkultur	2
A.2	Karrieregestaltung und Netzwerken	1
A.5	Feelgood-Management und Führungskultur	2
	Abschlussarbeit	0,5