

Curriculum für den

Hochschullehrgang
„Mentoring und
Organisationsentwicklung in der
Elementarpädagogik“

12 ECTS-AP

Datum der Genehmigung durch das Hochschulkollegium: 4. 05. 2026

Datum der Genehmigung durch das Rektorat: 26. 05. 2026

Datum der Genehmigung durch den Hochschulrat¹: 26. 05. 2026

¹ gemäß § 8 Abs 8 Z 4 Statut der PPH Burgenland: 13. 12. 2021

Inhalt

1.	Allgemeines	3
1.1	Bezeichnung und Gegenstand des Studiums	3
1.2	Zuordnung.....	3
1.3	Qualifikationsprofil	3
1.3.1	Zielsetzung	3
1.3.2	Lehr- und Lernkonzept.....	4
1.3.3	Beurteilungskonzept	4
1.3.4	Bedarf und Relevanz des Studiums.....	4
1.3.5	Erwartete Kompetenzen	5
1.4	Zulassungsvoraussetzungen.....	6
1.5	Reihungskriterien	6
1.6	Kooperationen – Vergleichbarkeit mit Curricula gleichartiger Studien.....	6
1.7	Ansprechpersonen an der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland	6
1.8	Umfang und Dauer des Hochschullehrgangs	6
1.9	Abschluss des Hochschullehrgangs.....	6
2	Module	7
2.1	Beschreibung der Lehrveranstaltungstypen	7
2.2	Modulübersicht	8
2.3	Modulbeschreibungen.....	9
3	Prüfungsordnung.....	17
4	Inkrafttreten	19

1. Allgemeines

1.1 Bezeichnung und Gegenstand des Studiums

Hochschullehrgang „Mentoring und Organisationsentwicklung in der Elementarpädagogik“ 12 ECTS-AP

1.2 Zuordnung

Der Hochschullehrgang ist dem öffentlich-rechtlichen Bereich zugeordnet.

1.3 Qualifikationsprofil

1.3.1 Zielsetzung

Der Hochschullehrgang richtet sich an Elementarpädagog:innen und Leitungspersonen, die ihre Kompetenzen in Mentoring, Teamführung und Organisationsentwicklung vertiefen möchten. Im Fokus stehen die professionelle Begleitung von Mentees², die reflektierte Anwendung verschiedener Führungsstile und -konzepte sowie die konstruktive Auseinandersetzung mit Organisationsentwicklungsprozessen in der Praxis. Der Hochschullehrgang zielt darauf ab, die entsprechenden Fähigkeiten im Hinblick auf das Anforderungsprofil von Mentor:innen zu entwickeln. Mentor:innen unterstützen Mentees beim Ausbau reflektierter Handlungsroutrinen und beim Ausbau eines forschenden Habitus (Blömeke & Paine, 2009).³ Sie begleiten Mentees bei ihrer beruflichen Entwicklung und vermitteln praxisnahes Wissen. Darüber hinaus fördern Mentor:innen die Selbstwirksamkeitserwartungen der Mentees durch den Aufbau einer vertrauensvollen Mentor:innen-Mentee-Beziehung (Wihler, 2019).⁴

Die Qualifizierung der Organisationsentwicklung in der Elementarpädagogik stellt einen bedeutenden, jedoch bislang wenig untersuchten Bereich dar, der über die bloße Professionalisierung pädagogischer Fachkräfte hinausgeht. Der Begriff der Organisationsentwicklung umfasst die beabsichtigte und systematisch-strategische (Weiter-)Entwicklung der Abläufe, Normen, Ressourcen und des Selbstverständnisses einer Organisation, um pädagogische Konzepte effektiv umzusetzen und die gesamte Organisation zu stärken (Buhl et al., 2016).⁵ Dabei gilt es auch die Wirkmächtigkeit der Ebenen einer Organisation und die daraus resultierende Notwendigkeit, um das Wissen, Analysieren und Reflektieren von Aufgaben, Rollen und Dynamiken und die damit einhergehende Wirkung für einzelne Personen, Gruppen und die Institutionen zu berücksichtigen (Lohmer, 2008).⁶ Zugleich befinden sich Teams laut Reineimer (2022) in einem kontinuierlich im Wandel – eine regelmäßige Analyse der Teamstruktur und -prozesse tragen zum Erhalt der Teamfähigkeit und der Weiterentwicklung des Teams bei. Um Veränderungsprozesse im Team initiieren zu können, bedarf es Sicherheit und Beständigkeit für Mitarbeitende. Stabilität in einer elementaren Bildungseinrichtung entsteht durch äußere Elemente wie transparente Abläufe und klare Entscheidungswege. Darüber hinaus sorgen innere Faktoren, wie ein gemeinsam entwickeltes Selbstverständnis und geteilte Werte für eine stabile

² als Mentees werden sowohl Praktikant:innen, Quereinsteiger:innen, Berufseinsteiger:innen, Wiedereinsteiger:innen, neue Teammitglieder mit Berufserfahrung usw. bezeichnet

³ Blömeke, S. & Paine, L. (2009). Berufseinstiegsprogramme für Lehrkräfte im internationalen Vergleich. In *Journal für Lehrerinnen- und Lehrerbildung* 9. H.3. (S. 18-25).

⁴ Wihler, A. (2019). Mentoring von Erwerbstätigen in Organisationen. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.). *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement*. (S. 785-810). Springer.

⁵ Buhl, M., Freytag, T. & Iller C. (2016). *Working Paper – Organisationsentwicklung im Elementarbereich*. Abgerufen am 19.03.2026 von [Working Paper ? Organisationsentwicklung im Elementarbereich](#)

⁶ Lohmer, M. (2008). *Psychodynamische Organisationsberatung*. Schäffer & Poeschel.

Basis. Die Zufriedenheit und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden sowie vorhandene Ressourcen im Team stärken zusätzlich das Fundament der Organisation (Wahl & Buhl, 2015).⁷

Ziel des Hochschullehrgangs ist es, die Teilnehmenden mit grundlegenden und spezifischen Kompetenzen auszustatten, die es ihnen ermöglichen, an ihrem eigenen Standort eine lernende Organisation zu etablieren und weiterzuentwickeln.

1.3.2 Lehr- und Lernkonzept

Studierende werden mit den Aufgaben als Mentor:in, Organisationsentwickler:in und Leitungsperson einer elementarpädagogischen Einrichtung vertraut gemacht. Das Curriculum verfolgt auf Basis wissenschaftstheoretischer Grundlagen ein praxisnahes, reflexives Lehr- und Lernkonzept, das Leitungspersonen und Elementarpädagog:innen gezielt für Mentoring, Teamführung und Organisationsentwicklung qualifiziert.

1.3.3 Beurteilungskonzept

Die Gesamtbeurteilung richtet sich an den in den Modulbeschreibungen angeführten Teilkompetenzen aus. Die Dokumentation sowie die Reflexion des eigenen Handelns in der Praxis und damit die Entwicklung einer professionellen Haltung bilden in diesem Hochschullehrgang die Basis für die Beurteilung. Der Hochschullehrgang gilt als erfolgreich abgeschlossen, wenn alle Lehrveranstaltungen positiv beurteilt wurden. Der zu erbringende Leistungsnachweis für die gesamte Weiterbildung umfasst die Erstellung eines Portfolios in Form einer selbstbiografischen Reflexion und einer theoriebasierten Konzepterarbeitung angelehnt an die Inhalte und Themen der Lehrveranstaltungen innerhalb einer selbstorganisierten Arbeitsgruppe. Im Rahmen der Abschlusspräsentation werden die vorgestellten Konzepte detailliert erläutert und zur Diskussion gestellt.

1.3.4 Bedarf und Relevanz des Studiums

Die Elementarpädagogik sieht sich angesichts steigender Qualitätsanforderungen, dem quantitativen Ausbau von Einrichtungen und den sich wandelnden Lebensumständen der Kinder vor erheblichen Herausforderungen. Um diesen Veränderungen gerecht zu werden, ist neben einer Professionalisierung der Mitarbeitenden, z.B. durch den Erwerb in Kompetenzen bezüglich Bildungs- und Sozialmanagement, auch eine systematisch-strategische Organisationsentwicklung notwendig, die bislang nur unzureichend konzeptionell verankert ist (Fialka, 2011;⁸ Buhl et al., 2016).⁹

Einer der Schwerpunkte des Hochschullehrgangs Mentoring und Organisationsentwicklung liegt auf qualitätsvollen Mentoring-Prozessen. Mentoring wird als eine förderliche, motivierende und unterstützende Begleitung von Mentees gesehen um die Entwicklung und Reflexion eines fundierten, professionellen Handelns im pädagogischen Kontext anzustoßen und zu unterstützen (Niggli, 2005).¹⁰ Dreer¹¹ (2015) unterstreicht die zentrale Rolle von Mentoring für Berufseinsteiger:innen im pädagogischen Kontext, indem er vier wesentliche Bedürfnisse hervorhebt: Pädagog:innen benötigen Unterstützung beim Einstieg in den Berufsalltag sowie bei der Eingliederung in das Team und bei den

⁷ Wahl, A. & Buhl, M. (2018). *Organisationsentwicklung in Kitas: Thema Die Synergetik als meta-theoretisches Rahmenkonzept zur Förderung von Selbstorganisation im Kontext von Leitungsaufgaben im Elementarbereich*. Abgerufen am 20.03.2026 von [Fruehe Kindheit_0518_Artikel_Wahl_Buhl.pdf](#)

⁸ Fialka, V. (2011). *Handbuch Bildungs- und Sozialmanagement*. Herder.

⁹ Buhl et al. (2016) S. 3

¹⁰ Niggli, A. (2005). *Unterrichtsbesprechung im Mentoring*. Sauerländer.

¹¹ Dreer, B. (2015). *Bedürfnisse Studierender im Schulpraktikum: Konzept einer empirischen Untersuchung*. Universität Erfurt. Abgerufen am 18.03.2026 von https://www.researchgate.net/publication/282439362_Bedürfnisse_Studierender_im_Schulpraktikum_-_Konzeption_einer_empirischen_Untersuchung

Kindern und Mentees brauchen die Erprobung und Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen als auch Raum zur Herausbildung ihrer individuellen Rolle.

Mentoring kann somit im pädagogischen Berufsfeld einen gezielten Beitrag bei der Bedürfniserfüllung von Mentees leisten. Darüber hinaus können demnach Mentor:innen als Expert:innen bei der Begleitung von Mentees angesehen werden.

In einer lernenden Organisation sind neben einem erfolgreichen Mentoring-Prozess auch die Prozesse der Organisationsentwicklung von zentraler Bedeutung. Organisationsentwicklung in der Elementarpädagogik ist ein komplexer, prozessorientierter und langfristiger Wandel, der sowohl strukturelle als auch verhaltensbezogene Veränderungen umfasst und von Expert:innen sowie Führungskräften begleitet werden sollte (Buhl et al., 2016).¹² Im § 18 des Burgenländischen Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz 2009 sind die Aufgaben von Leitungskräften verankert. Die Aufgabenbereiche umfassen pädagogische, administrative und rechtliche Funktionen. Der Hochschullehrgang bietet gezielte Unterstützung für die Teilnehmenden - sowohl in der konkreten Aufgabenbewältigung als auch bei der eigenen Rollenfindung. Die Inhalte sind darauf ausgerichtet Leadership- und Managementkompetenzen zu stärken und Teams sowie Organisationen erfolgreich zu führen. "Führung als Managementfunktion bedeutet, die Organisationsziele in Einklang zu bringen mit den Zielen, Erwartungen und Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen" (Möller & Schlenther-Möller, 2018, S. 69).¹³

Diese komplexen Themen, insbesondere dem Bildungs- und Sozialmanagement, werden aktuell ausschließlich im Rahmen des Bachelorstudiums Elementarpädagogik vermittelt. Einen Hochschullehrgang mit diesen Themenbereichen gab es bislang nicht.

1.3.5 Erwartete Kompetenzen

Nach erfolgreicher Absolvierung des Hochschullehrgangs wird von den Studierenden erwartet, dass sie

- die unterschiedlichen Rollen und die damit verbundenen Aufgaben und Anforderungsprofile im Mentoring kennen.
- über Kenntnisse individueller und für die Elementarpädagogik gangbare Beratungskonzepte verfügen und diese situations- und zielgruppengerecht einsetzen.
- gemeinsam mit Mentees pädagogische Situationen analysieren und im Sinne eines gelingenden Theorie-Praxis-Transfer reflektieren.
- grundlegendes Wissen über Ziele, Fachbegriffe, Konzepte, Methoden und Instrumente des Qualitätsmanagements sowie der Evaluation in elementaren Bildungseinrichtungen besitzen.
- in der Lage sind, die Erarbeitung und Weiterentwicklung der pädagogischen Konzeption aktiv und zielorientiert zu gestalten sowie ihr Wissen und Verständnis gezielt in die Planung organisatorischer Abläufe und pädagogischer Konzepte im Team einzubringen.
- Grundlagen von Organisations- und Managementkonzepten kennen und diese ausführen können.
- ihr eigenes rollenspezifisches Handeln im Hinblick auf allgemeine Professionsstandards reflektieren und daraus konkrete Entwicklungsperspektiven ableiten.

¹² Buhl et al. (2016) S. 3

¹³ Möller, J.-Ch. & Möller-Schlenther, E. (2018). *Kita-Leitung: Leitfaden für die Qualifizierung und Praxis*. Cornelsen.

1.4 Zulassungsvoraussetzungen

Der Hochschullehrgang richtet sich an Elementarpädagog:innen. Die Zulassungsvoraussetzungen umfassen die Reife- und Befähigungsprüfung. Außerdem setzt die Zulassung zum Hochschullehrgang nach § 52f (2) HG 2005 ein aktives Dienstverhältnis voraus.

1.5 Reihungskriterien

Überschreitet die Anzahl der Bewerbungen die festgelegte Studierendenhöchstzahl, erfolgt die Zuerkennung eines Studienplatzes nach Reihenfolge des Einlangens der Anmeldung. Absolvent:innen mit einem abgeschlossenen Bachelorstudium Elementarpädagogik im Umfang von 180 ECTS-AP (mit Inkrafttreten am 01.10.2019) werden nachgereiht.

1.6 Kooperationen – Vergleichbarkeit mit Curricula gleichartiger Studien

Grundlage für die Konzeption des Curriculums waren das Curriculum des Bachelorstudiums Elementarpädagogik (180 ECTS-AP), welches im „Entwicklungsverbund Süd-Ost“ von der Privaten Pädagogischen Hochschulen PPH Burgenland, PH Steiermark, PPH Augustinum und der PH Kärnten entwickelt. Aus diesem bestehenden Curriculum wurden spezifisch die für den Hochschullehrgang „Mentoring und Organisationsentwicklung“ relevanten Inhalte ausgewählt und adaptiert.

1.7 Ansprechpersonen an der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland

Die Ansprechpersonen sind auf der Homepage der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland ersichtlich.

1.8 Umfang und Dauer des Hochschullehrgangs

Der Hochschullehrgang „Mentoring und Organisationsmanagement“ umfasst 12 ECTS-Anrechnungspunkte und ist auf eine Dauer von 2 Semestern angelegt. Die Höchststudiendauer beträgt insgesamt 4 Semester.

1.9 Abschluss des Hochschullehrgangs

Der erfolgreiche Abschluss einer Lehrveranstaltung/des Moduls setzt die Erbringung der festgelegten Leistungsnachweise voraus. Die Beurteilungsform, die Beurteilungskriterien und die Vergabekriterien für die ECTS-Anrechnungspunkte werden von dem/der für die betreffende Lehrveranstaltung verantwortlichen Lehrveranstaltungsleiter:in vor Beginn der Lehrveranstaltung bekanntgegeben. Der positive Abschluss des Hochschullehrgangs setzt die positiven Einzelbeurteilungen über alle Lehrveranstaltungen voraus. Die Beurteilung erfolgt nach der in den generellen Beurteilungskriterien dargestellten Skala.

Der Hochschullehrgang gilt als erfolgreich abgeschlossen nach

- (1) erfolgreicher Teilnahme an allen Lehrveranstaltungen und
- (2) positiver Beurteilung des Portfolios und der Konzeptpräsentation.

Nach Abschluss des Hochschullehrgangs ist der:dem Studierenden ein Hochschullehrgangszeugnis auszustellen.

2 Module

2.1 Beschreibung der Lehrveranstaltungstypen

Die Lehrveranstaltungstypen sind in der Satzung der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland festgelegt.

Seminare (SE) dienen der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Inhalten und Methoden eines Faches oder Teilbereichen eines Faches in der gemeinsamen erfahrungs- und anwendungsorientierten Erarbeitung. Die Lehrenden wählen Inhalte/Themen aus, deren Bearbeitung mittleres Komplexitätsniveau erfordert. Zielsetzung ist der Auf- und Ausbau von Kompetenzen zur Erfassung und Lösung von fachlichen, fachdidaktischen und praxis- bzw. berufsfeldbezogenen Aufgabenstellungen. Lernformen, die zur Anwendung kommen, umfassen z.B. Literatur- oder andere Formen fachspezifischer Recherchen, Entwicklung eigener Fragestellungen, sach- und mediengerechte Darstellung der Ergebnisse – inklusive kritischer Reflexion und Diskussion. Die Arbeit an Themen kann sowohl in eigenständiger Arbeit als auch im Team oder in Projekten erfolgen. Seminare können virtuell angeboten werden, wenn die Kommunikation und Kooperation der Beteiligten durch geeignete Angebote (elektronische Plattformen, Chats, E-Mail etc.) gewährleistet sind.

Übungen (UE) ermöglichen den Erwerb und die Vertiefung von Fähigkeiten und Fertigkeiten durch selbstständiges Arbeiten. Übungen fördern den auf praktisch-berufliche Ziele der Studien ausgerichteten Kompetenzerwerb. Übergeordnetes Ziel ist dabei der Aufbau grundlegender Kompetenzen zur Erfassung und Lösung von wissenschaftlichen und/oder berufsfeldbezogenen Aufgaben.

Arbeitsgemeinschaften (AG) dienen der gemeinsamen Bearbeitung konkreter Fragestellungen mithilfe von Methoden und Techniken forschenden Lernens. Die Vertiefung von Inhalten (aus Vorlesungen und Seminaren) erfolgt anhand von übergreifenden und/oder anwendungsorientierten Aufgabenstellungen. Hierbei handelt es sich um kleine (oft selbstorganisierte) Gruppen von Studierenden. Der Kompetenzerwerb fokussiert dabei auch auf die wissenschaftlich berufsbezogene Zusammenarbeit.

2.2 Modulübersicht

Hochschullehrgang „Mentoring und Organisationsentwicklung in der Elementarpädagogik“ Modul „Mentoring“						
Kurzz.	Titel	Modulart (Pflicht-/ Wahlmodul)	LV-Art	SWS	ECTS-AP	Sem.
M-MEN1	Professionsverständnis Mentoring	PM	SE	1	1	1.
M-MEN2	Kommunikation und Gesprächs- management	PM	SE	1	1	1.
M-MEN3	Mentoring im pädagogischen Kontext	PM	SE	1	1	1.
M-MEN4	Prozessorientierte Begleitung und Beratung im Kontext Mentoring	PM	SE	1	1	1.
M-MEN5	AG Mentoring	PM	UE	1	1,5	1.
	Summen			5	5,5	

Hochschullehrgang „Mentoring und Organisationsentwicklung in der Elementarpädagogik“ Modul „Organisationsentwicklung“						
Kurzz.	Titel	Modulart (Pflicht-/ Wahlmodul)	LV-Art	SWS	ECTS-AP	Sem.
M-OE1	Leadership	PM	SE	1	1	2.
M-OE2	Teamkultur und Teamentwicklung	PM	SE	1	1	2.
M-OE3	Personalentwicklungsprozesse in der Elementarpädagogik	PM	SE	1	1	2.
M-OE4	Rechtliche Rahmenbedingungen und administrative Aufgaben	PM	SE	1	1	2.
M-OE5	AG Change Management	PM	UE	1	1,5	2.
M-OE6	AG Konzeptpräsentation	PM	AG	1	1	2.
	Summen			6	6,5	

Legende:

AG	Arbeitsgemeinschaft
ECTS-AP	ECTS-Anrechnungspunkte
LN	Leistungsnachweis
LV	Lehrveranstaltung
npi	nicht prüfungsimmanent
PHB	Pädagogische Hochschule Burgenland
pi	prüfungsimmanent
PM	Pflichtmodul
PPS	Pädagogisch-Praktische Studien
SE	Seminar
Sem	Semester
SP	Schwerpunkt
SWS	Semesterwochenstunde
TZ	max. Teilnehmer:innenanzahl
UE	Übung

2.3 Modulbeschreibungen

Hochschullehrgang „Mentoring und Organisationsentwicklung in der Elementarpädagogik“ Modul 1: Mentoring							
Modul-niveau HLG	SWS 5	ECTS-AP 5,5	Modulart PM	Semester 1	Voraussetzung -	Sprache Deutsch	Institution/en PPHB
M-MEN1: Professionsverständnis Mentoring							
Inhalte: • Professionsverständnis Mentoring • Die Rollen und damit verbundenen Aufgaben und Anforderungsprofile im Mentoring-Prozess • Reflexion der eigenen Haltung in Bezug auf Lehren und Lernen • Biografiearbeit • Faktoren für eine gelungene Kooperation zwischen Mentor:innen und externen Fachpersonen/Schulen • Gestaltung einer professionellen Mentoring-Beziehung • Die exzellente Fachkraft (Professionsverständnis und Professionsbewusstsein im Bereich Elementarpädagogik) Kompetenzen: Studierende • nutzen bildungswissenschaftliche, fachwissenschaftliche und fachdidaktische Theorien als Grundlage ihres Professionsverständnis und pädagogisch-praktischen Handelns. • verfügen über ein Rollenverständnis im Mentoring-Prozess und sind sich der damit verbundenen Aufgabenverantwortung bewusst. • sind in der Lage eine Abgrenzung zu anderen Beratungsformen vorzunehmen. • wissen um die Vorteile und den Nutzen strategischer Mentoring-Prozesse. • kennen die Grundvoraussetzungen für erfolgreiches Mentoring. • kennen die Bedeutung einer gelungenen Kooperation zwischen Mentor:innen am Standort und Schulen und anderer relevanter Kooperationspartner für eine erfolgreiche Praxisphase. • können eine Mentoring-Beziehung professionell gestalten, indem sie klare Rollen, Ziele und Erwartungen definieren sowie eine vertrauensvolle und strukturierte Zusammenarbeit aufbauen.							
M-MEN2: Kommunikation und Gesprächsmanagement							
Inhalte: • Kommunikationstheorien und Kommunikationsmodelle • Kommunikationstechniken, Gesprächsführung und Gesprächssetting • Lösungs- und ressourcenorientierte Kommunikation • Rolle von Macht und Hierarchie in schwierigen Gesprächssituationen Kompetenzen: Studierende • werden mit Gesprächstechniken vertraut und erweitern ihre Kompetenz in der Gesprächsführung. • nehmen in Gesprächssituationen eine dialogische Grundhaltung ein, wenden reflektierendes Zuhören an und strukturieren ein Gespräch mit lösungs- und zielorientierten Fragen.							

- verfügen über Kompetenzen der Gesprächsgestaltung, die einen dialogische Prozess der gemeinsamen Wissenskonstruktion ermöglichen.
- können Gespräche in Anleitungs-, Feedback- Beratungs- und Konfliktsituationen führen.

M-MEN3: Mentoring im pädagogischen Kontext

Inhalte:

- Anwendungsfelder von Mentoring
- Elemente und Phasen eines effektiven Mentoring-Programms (Onboarding und Offboarding Prozess von Mentees, Praktikumsbegleitung von Auszubildenden)
- Beratungsmodelle/Beratungsansätze (z.B. personenzentrierte Beratung, systemisch-lösungsorientierte Beratung, psychodynamische Beratung)
- Grundlagen der Beratung und der Beratungskompetenzen
- Methoden und Instrumente von Mentoring (Reflexionsgespräche, Feedbackgespräche, Hospitationen usw.)

Kompetenzen:

Studierende

- können Mentoring-Prozesse anlassbezogen und in Abhängigkeit der Zielgruppe planen und initiieren.
- sind in der Lage, zentrale Bereiche und Voraussetzungen für erfolgreiches Mentoring zu erkennen und in der Praxis zu berücksichtigen.
- können Mentees anhand von unterschiedlichen Methoden im Mentoring-Prozess professionell begleiten.
- können unterschiedliche Mentoring-Methoden situationsangemessen auswählen und einsetzen.
- können Feedbackgespräche konstruktiv gestalten und professionell leiten.
- können Mentees im Onboarding-Prozess begleiten und deren Einstieg in das Praxisfeld professionell unterstützen.
- können Mentees im Onboarding-Prozess unterstützen, indem sie als Schnittstelle zwischen diesen und dem vorhandenen Team agieren und die Vernetzung mit dem Team fördern.

M-MEN4: Professionelle und prozessorientierte Begleitung und Beratung im Kontext Mentoring

Inhalte:

- Beobachtung, Dokumentation, Analyse, Reflexion und Evaluation von Begleitprozessen (Mentees)
- Rahmenkonzept für Praxisberatung (Beratungsziel, Beratungskonzept, Beratungsrahmen, Beratungsperspektiven, Beratungsebenen, Beratungsinhalte)
- Gestaltung eines entwicklungs- und lernförderlichen Lern- und Berufs-/Arbeitssettings
- (Alternative) Verfahren und Instrumente eines lernförderlichen Feedbacks

Kompetenzen:

Studierende

- begleiten Mentees bei der Reflexion und Analyse elementarpädagogischer Praxiserfahrungen und unterstützen sie dabei, daraus nachhaltig wirksames professionelles Handlungswissen zu entwickeln.
- können im Rahmen von Mentoring-Prozessen professionelle und prozessorientierte Begleit- und Beratungsgespräche führen und dabei Macht und Hierarchieverhältnisse in schwierigen Gesprächssituationen berücksichtigen.
- können die Grundlagendokumente für die Analyse elementarpädagogischer Praxiserfahrungen im Mentoring-Prozess einbeziehen und kennen deren Inhalte.

- können zielgruppenorientiert konkrete Beurteilungsdimensionen definieren
- können ein entwicklungs- und lernförderlichen Lern- bzw. Arbeitssetting zur Unterstützung von Mentees gestalten.

M-MEN5: AG Mentoring

Inhalte:

- Sammeln von Praxisberatungserfahrungen (kollegiale Hospitation, Kontakt mit bzw. Betreuung von Studierenden, etc.)
- Begründung und argumentative Darlegung methodischer und fachdidaktischer Entscheidungen
- Einfluss von Machtverhältnissen und hierarchischen Strukturen in herausfordernden Gesprächssituationen
- Reflexive Analyse der Mentor.innenrolle

Kompetenzen:

Studierende

- können anhand von Intervision/kollegialer Fallbesprechung Mentees im Prozess professionell begleiten.
- reflektieren gemeinsam in der Master-Group den Einfluss von Machtverhältnissen im Mentoring-Prozess.
- können mithilfe von Intervision/kollegialer Fallbesprechung herausfordernde Gesprächssituationen mit Mentees analysieren, reflektieren und konstruktiv gestalten.
- können die Selbstverantwortung von Mentees für deren eigene Professionalisierung unterstützen.

Lehr- und Lernmethoden

Im Rahmen des Hochschullehrgangs kommt es zur Auseinandersetzung mit aktuellen Forschungsergebnissen sowie relevanter Fachliteratur. Die Lehrveranstaltungen werden zu einem Teil in Präsenzphasen durch ko-konstruktive Aktivitäten in unterschiedlichen Sozialformen absolviert und zum anderen Teil durch Distance-Learning abgedeckt.

Leistungsnachweis

Der Abschluss des Hochschullehrgangs setzt die positiven Einzelbeurteilungen aller Lehrveranstaltungen voraus, wobei zur Beurteilung die zweistufige Notenskala („Mit Erfolg teilgenommen“ bzw. „Ohne Erfolg teilgenommen“) herangezogen wird.

Zur prüfungsimmanenten Leistungsbeurteilung zählen neben den zu absolvierenden Präsenz- und Onlinephasen schriftliche bzw. mündliche Beiträge in Form von Dokumentation bzw. Reflexion von Lernentwicklungsprozessen in Einzel- bzw. Partner- oder Gruppenarbeit, sowie die Erstellung und Präsentation eines theorie- und praxisorientierten Konzepts.

Lehrveranstaltungen

Abk.	LV/Name:	LN	LV-Typ	FW/FD/SP PPS/BWG	TZ	Voraussetzung	SWS	ECTS-AP	Sem
M-MEN1	Professionsverständnis Mentoring	pi	SE	FW/FD	30	-	1	1	1.
M-MEN2	Kommunikation und Gesprächsmanagement	pi	SE	FW/FD	30	-	1	1	1.
M-MEN3	Mentoring im pädagogischen Kontext	pi	SE	FW/FD	30	-	1	1	1.
M-MEN4	Professionelle und prozessorientierte Begleitung und Beratung im Kontext Mentoring	pi	SE	FW/FD	30	-	1	1	1.
M-MEN5	AG Mentoring	pi	UE	FW/FD	15	-	1	1,5	1.

Hochschullehrgang „Mentoring und Organisationsentwicklung in der Elementarpädagogik“ Modul 2: Organisationsentwicklung							
Modul-niveau HLG	SWS 6	ECTS-AP 6,5	Modulart PM	Semester 2	Voraussetzung -	Sprache Deutsch	Institution/en PPHB
M-OE1: Leadership							
Inhalte: • Grundlagen allgemeiner und spezieller Managementtheorien • Positive Leadership • Die Rolle der Leitungskraft in einer lernenden Organisation • Management- und Leadership-Qualitäten erkennen und entwickeln • Reflexion des eigenen Führungsverständnisses und Führungsverhaltens • Selbst- und Zeitmanagement Kompetenzen: Studierende • verfügen über Kenntnisse Leadership- und Managementtheorien und ihre eigenen Fähigkeiten in diesem Bereich erkennen, analysieren und gezielt ausbauen. • verfügen über die Fähigkeit, die individuellen Stärken sowie positive Emotionen im Team gezielt zu fördern und wertschätzend zu führen – mit dem Ziel, die Zufriedenheit und das Commitment der Mitarbeitenden nachhaltig zu steigern. • kennen die Kernkompetenzen einer Führungskraft in einer lernenden Organisation. • sind in der Lage aus der klar definierten Führungsrolle heraus situationsabhängig und angemessen zu agieren. • können ihre eigenen Leadership-Kompetenzen kritisch analysieren und daraus gezielt Handlungsschritte ableiten, um diese wirksam im elementarpädagogischen Kontext zu nutzen. • können das eigene Leitungshandeln in Bezug zu allgemeinen Professionsstandards reflektieren und Entwicklungsmöglichkeiten daraus ableiten. • verfügen über Kenntnisse zu Instrumenten des effektiven Selbst- und Zeitmanagement und können diese zielgerichtet einsetzen.							
M-OE2: Teamentwicklung und Teamkultur in der Elementarpädagogik							
Inhalte: • Methoden der Teamentwicklung und -führung • Analyse und Wirkmächtigkeit von Teamstrukturen in den verschiedenen Ebenen einer Organisation • Erfolgsfaktoren für eine gelingende Teamentwicklung und -kultur • Schlüsselfunktion: Die Rolle der Führungskraft im Team- und Personalentwicklungsprozess Kompetenzen: Studierende • verfügen über Kenntnisse zentraler Erfolgsfaktoren Teamentwicklung und –kultur und sind in der Lage, diese wirksam anzuwenden, um die Zusammenarbeit im Team zu fördern. • sind sich ihrer Leitungsrolle und der damit verbundenen Hierarchie im Team bewusst und können diese reflektiert und verantwortungsvoll einsetzen. • können Methoden der Teamentwicklung und -führung analysieren, bewerten und situationsgerecht einsetzen, um die Zusammenarbeit im Team zu stärken.							

- sind in der Lage Aufgaben, Rollen und Dynamiken im Team und deren Einfluss auf die verschiedenen Organisationsebenen zu analysieren und reflektieren.
- sind in der Lage, Teamprozesse systematisch zu beobachten, Stärken und Entwicklungsbedarfe zu identifizieren und daraus Maßnahmen abzuleiten.

M-OE3: Personalentwicklungsprozesse in der Elementarpädagogik

Inhalte:

- Grundlagen der Personalentwicklung und des Personalmanagements
- Ressourcen- und entwicklungsorientierte Personalförderung
- Systematische und systemische Personalentwicklung
- Elementare Bildungseinrichtungen als lernende Organisation
- Diversity Management in elementarpädagogischen Teams
- Zentrale Instrumente und Methoden der Personalentwicklung (z.B. On- und Offboarding, Mitarbeiter:innen-(entwicklungs)gespräch, Analyse der Personalqualität)

Kompetenzen:

Studierende

- wissen um die Notwendigkeit und Chancen einer strategischen und differenzierten Personalentwicklung.
- können individuelle Entwicklungsprozesse initiieren, begleiten, lenken und evaluieren.
- sind in der Lage die Diversität der Mitarbeitenden wertschätzend hervorzuheben und für die Qualität und den Erfolg der eigenen Einrichtung nutzbar zu machen.
- sind mit Beratungskonzepten sowohl auf individueller als auch systemischer Ebene vertraut und können diese je nach Zielgruppe situativ anwenden.
- verfügen über die Kompetenz eine lernende Organisationskultur im Team und in der Zusammenarbeit mit dem Träger zu etablieren.
- lernen zentrale Instrumente und Methoden der Personalentwicklung kennen und anwenden.
- können anhand von Analysen team- und personenorientierte Ressourcen, Potenziale sowie Veränderungsbedarfe in der eigenen Institution erkennen und entsprechende Entwicklungs- und Handlungspläne erstellen und umsetzen.

M-OE4: Rechtliche Rahmenbedingungen und administrative Aufgaben

Inhalte:

- Rechtliche Grundlagen elementare Bildungseinrichtungen und deren Trägersysteme sowie Einblicke in das Dienstrecht
- Überblick zu gesetzlichen Grundlagen (Kinderbildungs- und Betreuungsgesetz 2009, Gesetz über die fachlichen Anstellungserfordernisse für Kindergärtner(innen) und Erzieher(innen) usw.)
- Datenschutzrechtliche Grundlagen
- Administrative Aufgaben
- Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit
- Relevante Informationen hinsichtlich ausgewählter Konzepte/Themen und deren Umsetzung (z.B. Kinderschutz, Beobachtung, Planung, offenes Arbeiten, Inklusion)
- Rollen und Aufgaben von Leitungspersonen, pädagogischen Fach-, Assistenz- und Hilfskräften sowie pädagogischen Stützkräften

Kompetenzen:

Studierende

- wissen um die Aufgaben im Bereich Verwaltung und Administration und können diese verantwortungsbewusst und zuverlässig umsetzen.

- verfügen über rechtliche Grundlagenkenntnisse.
- erkennen die Relevanz und den Nutzen von Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit von elementaren Bildungseinrichtungen
- kennen die möglichen Rollen innerhalb eines Teams und damit einhergehende Aufgaben sowie Verantwortlichkeiten.

M-OE5: AG Change Management

Inhalte:

- Einfluss von Machtverhältnissen auf die Team- und Personalentwicklung
- Professionelle Haltung: Team und Organisation
- Team- und Personalentwicklungsprozesse begleiten und initiieren
- Schlüsselfunktion: Die Rolle der Führungskraft im Team- und Personalentwicklungsprozess analysieren und reflektieren

Kompetenzen:

Studierende

- können sich kritisch mit unterschiedlichen Führungskonzepten auseinandersetzen.
- sind in der Lage Machtverhältnisse, die Dynamik und Zusammenarbeit in Teams beeinflussen, zu analysieren und reflektieren.
- können mithilfe von Intervention/kollegialer Fallbesprechung herausfordernde Situationen von Teamentwicklungsprozessen analysieren, reflektieren und konstruktiv gestalten.
- wenden Methoden der kollegialen Beratung mit Fokus auf Personal- und Teamentwicklung an und erweitern dabei ihre Leadership-Kompetenzen.
- reflektieren ihre Rolle als Führungskraft und analysieren deren Einfluss auf die Team- und Personalentwicklung.
- können die Erwartungshaltungen seitens der Führungskraft und den Teammitgliedern in organisationalen Veränderungsprozessen berücksichtigen.
- analysieren und reflektieren die Rolle der Führungskraft und dessen Auswirkungen im Team- und Personalentwicklungsprozess.
- erkennen das Potenzial von stärken- und ressourcenorientierter Haltung in der Organisationsentwicklung

M-OE6: AG Konzeptpräsentation

Inhalte:

- Vertiefung mit den Modulinhalten in selbstorganisierten Gruppen
- Methoden und Techniken des forschenden Lernens
- Theorie-Praxis-Transfer
- Fachdidaktische Materialwerkstatt
- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Präsentationsmethoden

Kompetenzen:

Studierende

- setzen verschiedene Methoden und Techniken des forschenden Lernens aktiv bei der Gestaltung des Konzepts ein.
- verfügen über die Fähigkeit, sich eigenständig in selbstorganisierten Gruppen zusammenzuschließen und die Lerninhalte gemeinsam zu vertiefen.
- wenden die Inhalte der Module in der Praxis an und verknüpfen so ihre theoretischen Kenntnisse mit praktischen Erfahrungen.
- erlernen im Rahmen der Präsentation sowohl Feedback zu geben als auch konstruktiv zu empfangen.

- entwickeln ihr pädagogisch-professionelles Selbstverständnis weiter, indem sie Selbstreflexion und kollektive Reflexion gezielt als Instrumente für die persönliche und fachliche Entwicklung nutzen.
- erwerben die Fähigkeit, die Bereiche "Mentoring" und "Organisationsentwicklung" praxisnah zu erschließen und aktiv zu gestalten.

Lehr- und Lernmethoden

Im Rahmen des Hochschullehrgangs kommt es zur Auseinandersetzung mit aktuellen Forschungsergebnissen sowie relevanter Fachliteratur. Die Lehrveranstaltungen werden zu einem Teil in Präsenzphasen durch ko-konstruktive Aktivitäten in unterschiedlichen Sozialformen absolviert und zum anderen Teil durch Distance-Learning abgedeckt.

Leistungsnachweis

Der Abschluss des Hochschullehrgangs setzt die positiven Einzelbeurteilungen aller Lehrveranstaltungen voraus, wobei zur Beurteilung die zweistufige Notenskala („Mit Erfolg teilgenommen“ bzw. „Ohne Erfolg teilgenommen“) herangezogen wird.

Zur prüfungsimmanenten Leistungsbeurteilung zählen neben den zu absolvierenden Präsenz- und Onlinephasen schriftliche bzw. mündliche Beiträge in Form von Dokumentation bzw. Reflexion von Lernentwicklungsprozessen in Einzel- bzw. Partner- oder Gruppenarbeit, sowie die Erstellung und Präsentation eines theorie- und praxisorientierten Konzepts.

Lehrveranstaltungen									
Abk.	LV/Name:	LN	LV-Typ	FW/FD/SP PPS/BWG	TZ	Voraus- setzung	SWS	ECTS- AP	Sem
M-OE1	Leadership	pi	SE	FW/FD	30	-	1	1	2.
M-OE2	Teamentwicklung und Teamkultur in der Elementarpädagogik	pi	SE	FW/FD	30	-	1	1	2.
M-OE3	Personalentwicklungsprozesse in der Elementarpädagogik	pi	SE	FW/FD	30	-	1	1	2.
M-OE4	Rechtliche Rahmenbedingungen und administrative Aufgaben	pi	SE	FW/FD	30	-	1	1	2.
M-OE5	AG Change Management	pi	UE	FW/FD	15	-	1	1,5	2.
M-OE6	AG Konzeptpräsentation	pi	AG	FW/FD	30	-	1	1	2.

3 Prüfungsordnung

§ 1 Geltungsbereich

Diese Prüfungsordnung gilt für den Hochschullehrgang „Mentoring und Organisationsentwicklung in der Elementarpädagogik“ der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland. Die Regelungen orientieren sich am Hochschulgesetz 2005 idgF, BGBl. I Nr. 30/2006. Im Übrigen gelten die studienrechtlichen Bestimmungen der aktuell gültigen Fassung der Satzung der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland.

§ 2 Feststellung des Studienerfolgs

- (1) Grundlagen für die Leistungsbeurteilung sind die Anforderungen des Curriculums.
- (2) Nähere Angaben zu Art und Umfang der Leistungsnachweise erfolgen in den jeweiligen Lehrveranstaltungs- bzw. Modulbeschreibungen.
- (3) Inhalte, Anzahl und Umfang der zu erbringenden Arbeitsaufträge im Selbststudium, die Prüfungsart, die Beurteilungsform, die Beurteilungskriterien und die Vergabekriterien für die ECTS-Anrechnungspunkte sind vor Beginn der ersten Lehrveranstaltungseinheit bekannt zu geben.
- (4) Die Anwesenheitsverpflichtung bei Lehrveranstaltungen beträgt 100% der vorgesehenen Präsenzeinheiten sowie der virtuellen Einheiten der Studienveranstaltungen. Die lehrveranstaltungsleitende Person kann, wenn der Besuch einer Studienveranstaltung begründet nicht möglich ist, dies akzeptieren oder Ersatzleistungen vorschreiben, welche die Unterschreitung der geforderten Mindestanwesenheit um maximal 25% kompensieren. Die:Der Studierende stellt dafür einen schriftlichen Antrag an die Leitung des Hochschullehrgangs.
- (5) Die Prüfungsverantwortlichen sind die Lehrveranstaltungsleiter:innen bzw. die Leitung des Hochschullehrgangs.
- (6) Werden mehrere Lehrende in einer Lehrveranstaltung/einem Modul eingesetzt, wird die Beurteilung durch eine:n von der Lehrgangsleitung ausgewählte:n Lehrende:n festgelegt.
- (7) Leistungsnachweise über Lehrveranstaltungen oder über Module sind studienbegleitend möglichst zeitnah zu den Lehrveranstaltungen, in denen die relevanten Inhalte erarbeitet worden sind, abzulegen. Leistungsnachweise sind bis zum Ablauf des dem Modul/der Lehrveranstaltung folgenden Studiensemesters zu erbringen, ansonsten ist das Modul/die Lehrveranstaltung zu wiederholen.
- (8) Bei Lehrveranstaltungen mit prüfungsimmanenten Leistungsnachweisen (pi) wird mindestens ein Leistungsnachweis im Laufe der Lehrveranstaltung erbracht. Studienaufträge sind bis zu einem von der:dem Lehrveranstaltungsleiter:in bestimmten Abgabzeitpunkt zu erbringen.
- (9) Die Beurteilung von Lehrveranstaltungen mit prüfungsimmanenten Leistungsnachweisen erfolgt mit der Beurteilungsform „Mit Erfolg teilgenommen“ bzw. der negativen Beurteilung „Ohne Erfolg teilgenommen“.
- (10) Bei Heranziehung der Beurteilungsform „Mit Erfolg teilgenommen“ oder „Ohne Erfolg teilgenommen“ gelten folgende Leistungszuordnungen:
 - „Mit Erfolg teilgenommen“ sind Leistungen, mit denen die beschriebenen Anforderungen in den wesentlichen Bereichen überwiegend oder darüber hinaus gehend erfüllt werden.

- „Ohne Erfolg teilgenommen“ sind Leistungen zu beurteilen, die die Erfordernisse für eine Beurteilung mit „Mit Erfolg teilgenommen“ nicht erfüllen.

§ 3 Prüfungsverfahren und Beurteilung von Leistungsnachweisen

- (1) Abgabetermine für Studienaufträge sind von der Lehrveranstaltungsleitung so festzusetzen, dass den Studierenden die Einhaltung der in den Curricula festgelegten Studiendauer ermöglicht wird.
- (2) Abgabetermine sind schriftlich bekannt zu geben.
- (3) Das Ergebnis von Leistungsnachweisen bzw. Abschlussarbeiten ist spätestens vier Wochen nach der Durchführung der Prüfung/nach Abgabe der Abschlussarbeit der:dem Studierenden bekannt zu geben.
- (4) Ist die Zuständigkeit einer Prüfungskommission gegeben, so entscheidet diese mit Stimmenmehrheit. Stimmenthaltung ist unzulässig. Die Kommission hat immer aus einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern zu bestehen, mindestens aus drei.
- (5) Für Studierende mit einer länger andauernden Behinderung im Sinne des § 3 des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes, BGBl. I Nr. 82/2005, sind im Sinne der §§ 42 Abs. 11, 46 Abs. 8 und 63 Abs. 1 Z 11 HG unter Bedachtnahme auf die Form der Behinderung beantragte abweichende Prüfungsmethoden zu gewähren, wobei der Nachweis der zu erbringenden Teilkompetenzen grundsätzlich gewährleistet sein muss.

§ 4 Ablegung und Beurkundung von Prüfungen

- (1) Alle Beurteilungen/Teilnahmen werden der:dem Studierenden gemäß § 46 HG schriftlich beurkundet.
- (2) Den Studierenden wird auf ihr Ersuchen gemäß § 44 Abs. 5 HG nach Terminvereinbarung innerhalb von vier Wochen nach Bekanntgabe der Beurteilung Einsicht in Beurteilungsunterlagen und Prüfungsprotokolle gewährt.

§ 5 Erfolgreicher Abschluss

- (1) Der erfolgreiche Abschluss einer Lehrveranstaltung/eines Moduls setzt die Erbringung der festgelegten Leistungsnachweise voraus. Die Beurteilungsform, die Beurteilungskriterien und die Vergabekriterien für die ECTS-Anrechnungspunkte sind in Lehrveranstaltungs- bzw. Modulbeschreibungen festgelegt.
- (2) Der erfolgreiche Abschluss eines Moduls setzt die positive Beurteilung jedes Modulteils bzw. jeder Lehrveranstaltung voraus.
- (3) Für den Abschluss des Hochschullehrgangs ist das in der Arbeitsgruppe erstellte Konzept vorzulegen und bei einer Abschlusspräsentation darzustellen und zu verteidigen. Die Beurteilung des Konzepts erfolgt durch die Leitung des Hochschullehrgangs durch die Beurteilungsform „Mit Erfolg teilgenommen“ bzw. „Ohne Erfolg teilgenommen“.

§ 6 Wiederholung von Leistungsnachweisen

- (1) Das Portfolio kann viermal vorgelegt werden. Die vierte Vorlage wird von einer Prüfungskommission beurteilt. Auf Antrag der:des Studierenden gilt dies auch für die dritte Vorlage.

§ 7 Zertifizierung

Die Studierenden des Hochschullehrgangs erhalten ein Abschlusszeugnis der Privaten Pädagogischen Hochschule Burgenland.

§ 8 Rechtsschutz

Der Rechtsschutz bei Prüfungen und die Nichtigerklärung von Beurteilungen ist in den §§ 44 und 45 HG abschließend geregelt.

4 Inkrafttreten

Das Curriculum tritt mit **1. Oktober 2026** in Kraft.