



MENTORING  
für Führungskräfte im ersten Leitungsjahr  
in öö. KBBE

im Arbeitsjahr 2024/2025

VN 2024-506

Wege entstehen  
dadurch, dass  
man sie geht!

Franz Kafka

Die Übernahme einer Leitungsfunktion stellt eine bedeutsame Veränderung im beruflichen Alltag dar. Leiter/innen von Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen nehmen eine Schlüsselposition in der Einrichtung ein. Die Übernahme dieser verantwortungsvollen Aufgabe bringt eine Reihe von Herausforderungen mit sich und führt oftmals zu Unsicherheiten, Ängsten und Selbstzweifeln, ob man den Anforderungen dieser Aufgabe auch wirklich gewachsen ist.

Die Aufgaben der Leitung von elementaren Bildungseinrichtungen sind in den letzten Jahren komplexer, vielfältiger und anspruchsvoller geworden und erfordern eine professionelle Führung.

Führungskräfte tragen die Hauptverantwortung für die Konzeption und die pädagogische Qualität der Einrichtung, für die Gestaltung der formalen Organisationsstruktur, der Mitarbeiterführung und der Personalentwicklung, der Zusammenarbeit mit dem Team, den Eltern, dem Träger, den Systempartnern, sind für die Organisationsentwicklung verantwortlich und müssen ihr Selbstmanagement im Blick behalten.

Mit der Übernahme der Leitungsfunktion sind hohe Anpassungsleistungen zu erbringen. Führungskräfte sind in dieser Phase gefordert, Verantwortung für die gesamte Einrichtung zu übernehmen, eine eigene Haltung herauszuarbeiten, den eigenen Erwartungen gerecht zu werden und sich mit Ansprüchen des Umfeldes auseinanderzusetzen.

Diesen Transitionsprozess gut zu begleiten, ist Ziel des vorliegenden Projektes.

Im Rahmen dieses Projektes erhalten Führungskräfte im ersten Dienstjahr die Möglichkeit einer Begleitung durch eine erfahrene Leiterin oder erfahrenen Leiter einer oö. KBBE.

### Mentoring für Führungskräfte im ersten Leitungsjahr

Professionelles Führen beruht auf theoretischen Erkenntnissen und auf praktischen Erfahrungen. Pädagogische Führungskräfte verfügen zu Beginn ihrer Leitungstätigkeit über ein unterschiedliches Repertoire an Stärken, Kompetenzen, Wissen und Erfahrung.

Eine berufserfahrene Leiterin oder ein berufserfahrender Leiter übernimmt die Rolle einer Mentorin/eines Mentors und bietet einer Führungskraft im ersten Leitungsjahr einen Wissens- und Erfahrungsaustausch an, gibt Hilfestellungen für den Führungsalltag, unterstützt beim Reflektieren des eigenen Handelns und bei der Weiterentwicklung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen.

Mentoring basiert auf gegenseitigem Vertrauen, Respekt und Verständnis.

Mentorinnen und Mentoren wirken in mehreren Rollen: als Förderin/Förderer, Coach, Ideengeber/in, Kritiker/in und Vorbild. Sie unterstützen und stärken Führungskräfte im ersten Leitungsjahr und tragen zu einem gelingenden Fußfassen in ihrer Führungsrolle bei.

Mentoring im Sinne dieses Projektes bedeutet:

- Mentorinnen/Mentoren und Mentees (Führungskräfte im ersten Leitungsjahr) begegnen sich auf Augenhöhe (kein hierarchisches Verhältnis), beide Seiten verpflichten sich zu absoluter Vertraulichkeit.
- Mentorinnen/Mentoren unterstützen Führungskräfte während des ersten Dienstjahres in der Leitungsfunktion (als externe Begleiter/innen).
- Mentorinnen/Mentoren fördern - als berufserfahrene Expert/inn/en - die berufliche und persönliche Weiterentwicklung von Führungskräften im ersten Leitungsjahr.
- Sie unterstützen die Mentees durch ihre Qualifikation in der elementarpädagogischen Leitungspraxis, bei der Entwicklung eines professionellen Selbstverständnisses und den dazu erforderlichen interpersonellen und intrapersonellen Kompetenzen.
- Es finden regelmäßige Beratungsgespräche zwischen Mentor/in und Mentee statt, bei denen die Führungskräfte im ersten Leitungsjahr bei der Klärung bedeutsamer Ziele gefördert werden.
- Mentor/inn/en regen Mentees an, erlebte Situationen und Praxiserfahrungen zu reflektieren und eigenständige Lösungen für ihr Handeln zu entwickeln, stellen Lernsituationen für individuelle Entwicklungsprozesse bereit und ermutigen Mentees in einem Dialog durch Zuhören, Fragen und Erklären zum Reflektieren ihrer Führungserfahrungen.
- Mentor/inn/en verfügen über entsprechende Beratungskompetenz, um die Mentees bei der Reflexion ihrer berufspraktischen Erfahrungen anzuregen und beratend zu begleiten.
- Diese Fortbildung ist ein Angebot für Führungskräfte im ersten Leitungsjahr, die bewusst ihre professionelle Grundqualifikation in Auseinandersetzung mit dem beruflichen Alltag weiterentwickeln wollen, um den Anforderungen als Leiterin/Leiter einer KBBE gut gewachsen zu sein.

Mentees (Zielgruppe):

- Führungskräfte im ersten Leitungsjahr

Zeitraum des Mentorings:

Oktober/November 2024 – Juni 2025

Fortbildungsumfang für Mentees:

12 Einheiten (8 EH einzeln je Mentee, 4 EH mit zweiter/m Mentee gemeinsam).

Auf Wunsch der Mentees können auch bis zu 20 UE (das ist das Gesamt-Kontingent der Mentorin/des Mentors) gemeinsam genutzt werden.

Rahmenbedingungen:

Eine Mentorin/ein Mentor begleitet je zwei Mentees (Führungskräfte im ersten Leitungsjahr) über den festgelegten Zeitraum

- Anmeldung der Mentees über PE4E (vorerst Warteliste) bis 7. Oktober 2024
- Die Zuteilung der Mentees zu den Mentor/inn/en erfolgt durch das Team der Fortbildung bis spätestens Ende Oktober 2024
- Fortbildungsumfang je Mentor/in: 20 Einheiten á 45 Minuten (8 EH einzeln je Mentee, 4 EH mit den beiden Mentees gemeinsam - auf Wunsch der Mentees auch mehr bzw. alle Einheiten gemeinsam möglich)
- Fortbildungsumfang je Mentee: 12 – 20 Einheiten (grundsätzlich sind 8 EH einzeln je Mentee und 4 EH mit den beiden Mentees gemeinsam vorgesehen, auf Wunsch der Mentees können auch bis zu 20 UE gemeinsam genutzt werden)
- Individuelle Terminvereinbarungen zwischen Mentorin/Mentor und Mentee, Gespräche sind auch online möglich
- Empfohlene Gesprächsdauer je Termin: 1,5 Stunden (2 EH á 45 Minuten)
- Vorbereitung auf das Gespräch: Fragen, Themen der Mentees werden per Mail an Mentorin/Mentor übermittelt