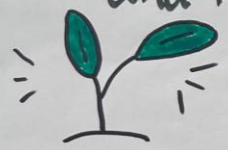
Mentoringprogramme

Agenda, 01.10.26

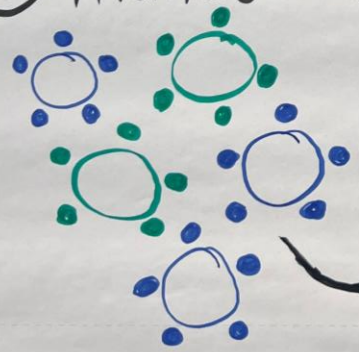
1. Welcome und Intro



2. iDiv Mentoringpool als Praxisbeispiel



3. Thementische



4. Wrap-Up



LANDRÉ FLIP-CHART-PAPIER · ART. 100050588

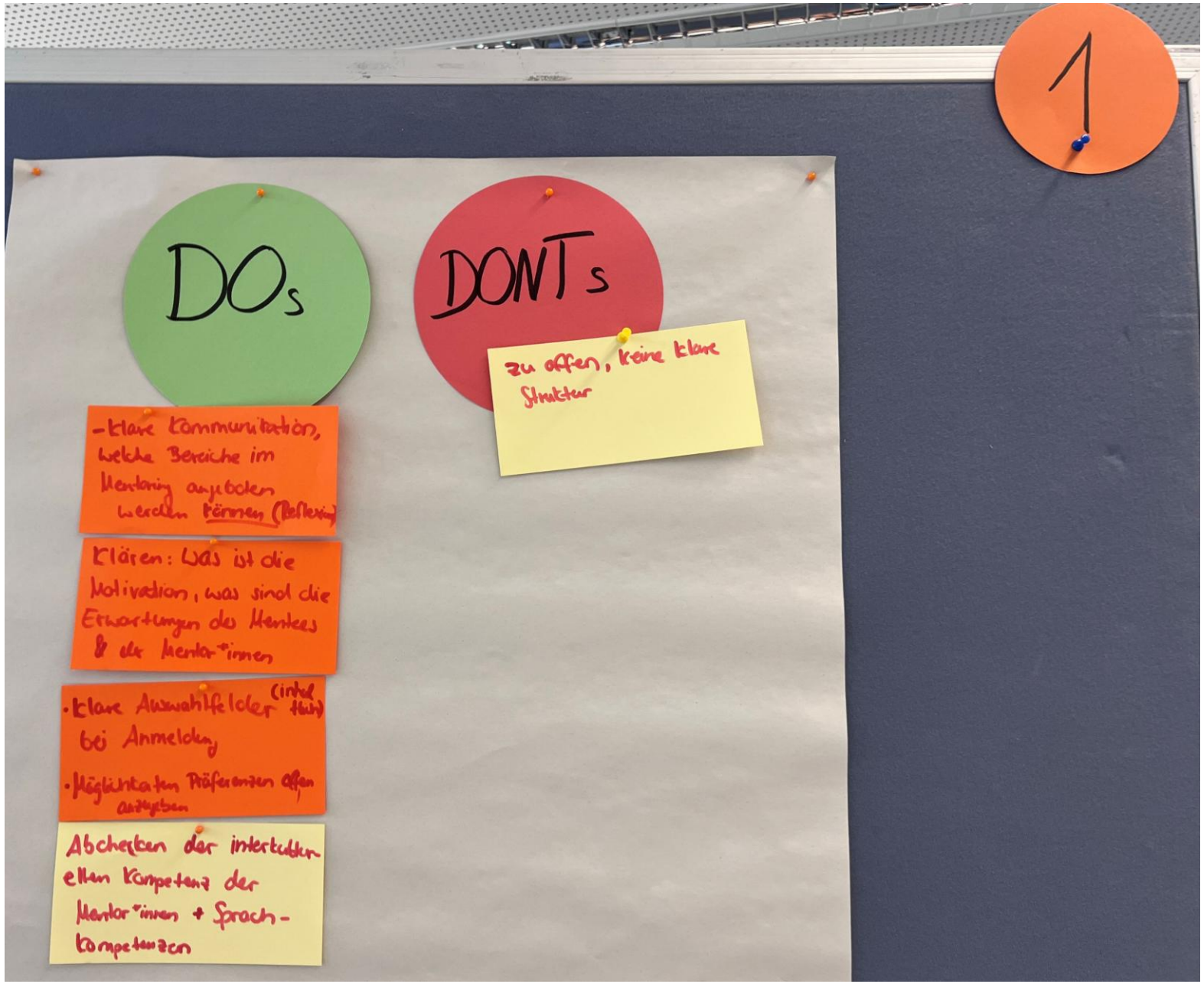
noch keine Erfahrung

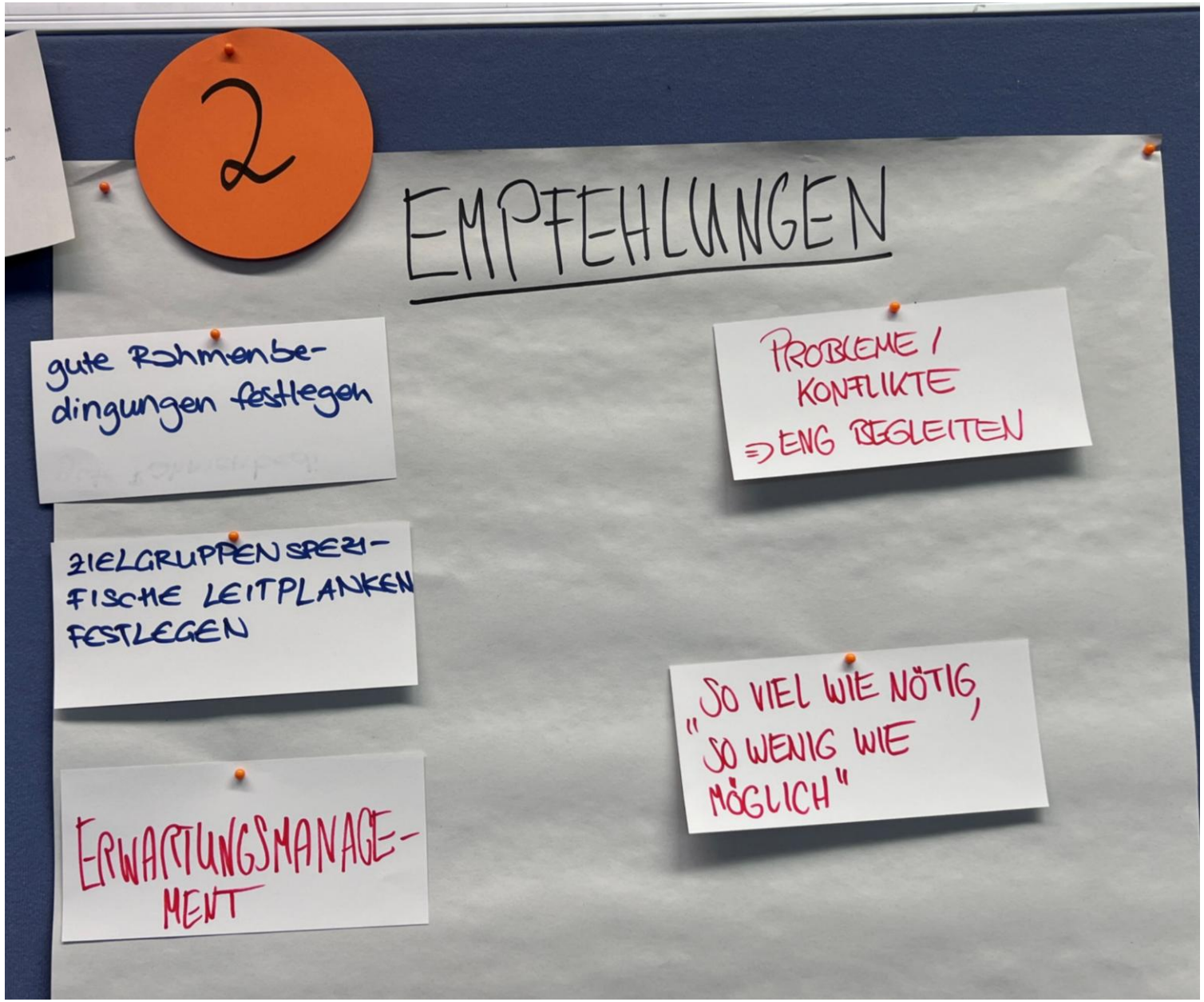
Eigene Teilnahme

Eure Erfahrungen

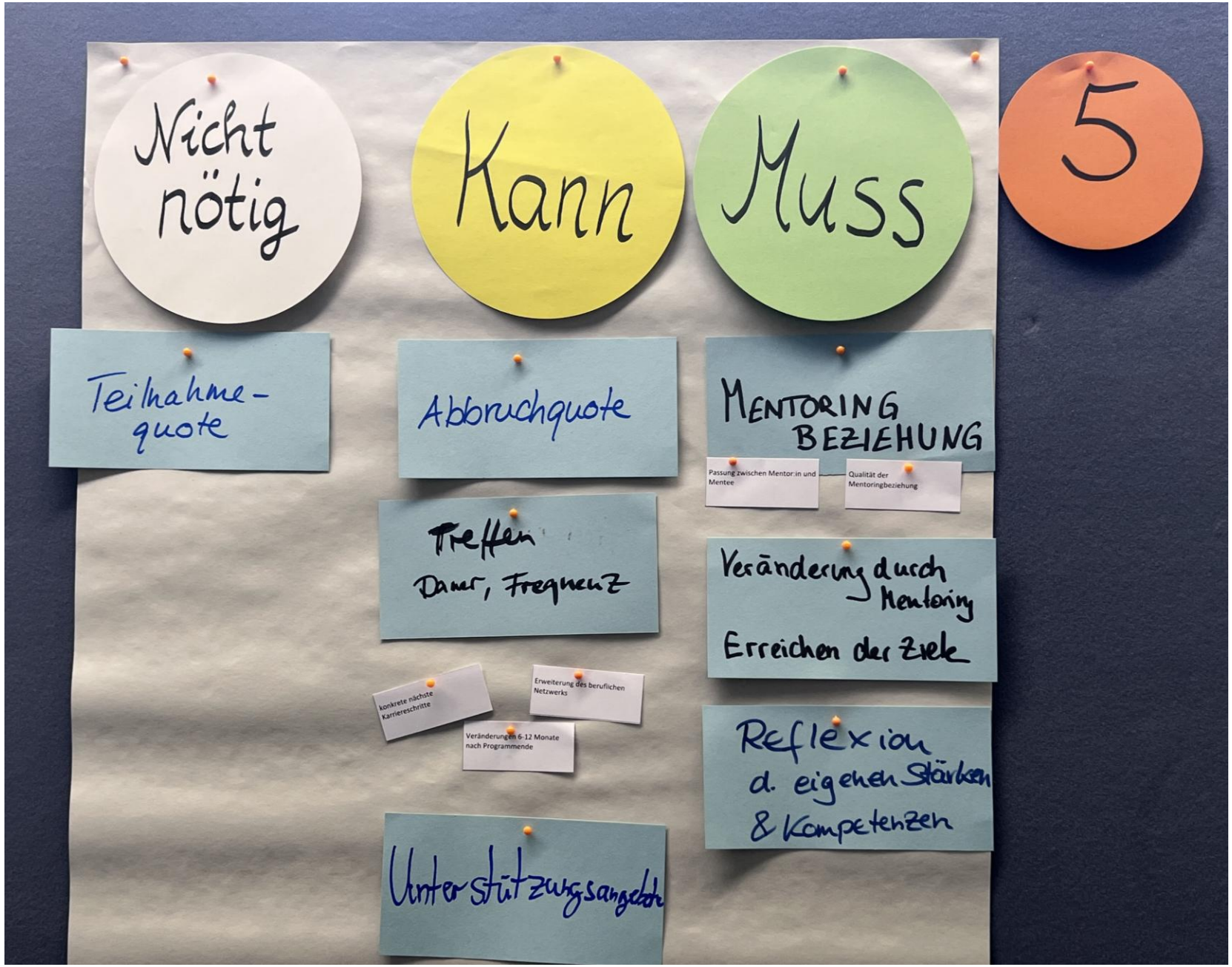
in Planung

bereits durchgeführt / in Durchführung


1
DOs
DONTs
zu offen, keine klare Struktur
- klare Kommunikation, welche Bereiche im Mentoring angeboten werden können (Reflexion)
Klären: Was ist die Motivation, was sind die Erwartungen des Mentees & der Mentor*innen
• klare Auswahlfelder (inkl. Text) bei Anmeldung
• Möglichkeiten Präferenzen offen anzugeben
Abchecken der interkulturellen Kompetenz der Mentor*innen + Sprachkompetenzen


2
EMPFEHLUNGEN
gute Rahmenbedingungen festlegen
PROBLEME / KONFLIKTE
⇒ ENG BEGLEITEN
ZIELGRUPPEN SPEZIFISCHE LEITPLANKEN FESTLEGEN
„SO VIEL WIE NÖTIG, SO WENIG WIE MÖGLICH"
ERWARTUNGSMANAGEMENT


3
Hat alles Mentoringanliegen
+ Klarheit des Anliegens
z.B. Karriereziele (vorher Laufbahnberatung)
+ Dialog orientiert (z.B. spannende Themen)
+ Suche nach informellem Wissen z.B. Arbeitskultur, implizites Know-how
Mehrwert
- Orientierungslosigkeit
- Service + Informationssuche
- bei vorliegenden Konflikten → Beratung Ombudswesen
Mentoring
Beratung
Karriere-coaching


Nicht nötig
Kann
Muss
5
Teilnahme-quote
Abbruchquote
MENTORING BEZIEHUNG
Passung zwischen Mentor:in und Mentee
Qualität der Mentoringbeziehung
Treffen
Dauer, Frequenz
Veränderung durch Mentoring
Erreichen der Ziele
konkrete nächste Karriereschritte
Erweiterung des beruflichen Netzwerks
Veränderungen 6-12 Monate nach Programmende
Reflexion d. eigenen Stärken & Kompetenzen
Unterstützungsangebote