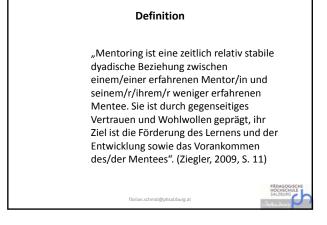


# Mentoring Mentoring (weniger asymmetrisch; Begleitung für ein abgegrenztes Gebiet; kurzfristiger angelegt; Persönlichkeitsentwicklung steht weniger im Fokus) Coaching (Methode Fragen zu stellen, Ziele zu erreichen; auf ein Kernanliegen zu einem jeweiligen Zeitpunkt beschränkt, Berufsbild) Beratung (Information, Expertenrolle)







## **Formen von Mentoring**



- Klassisches One-to-one-Mentoring
- Gruppen-Mentoring
- Blended-Mentoring
- E-Mentoring

florian schmid@nhsalzhurg at

## Wirksamkeit von (informellem) Mentoring • Beleg durch Fallstudien McGreevy, A. (1990). Darwin an teacher: An analysis of the mentorship between Charles Darwin and Professor John Henslow. Glorian schmidlichsalthur at

### Wirksamkeit von formellem Mentoring



- Wenig Forschung zu Mentoring von Begabten (Sahin, 2014; Heilemann et. al., 2019)
- Metaanalysen zu Mentoring von Jugendlichen nicht immer positive Effekte (z.B. Allen, Eby, Poteet, Lentz & Lima, 2002)
- Akademisches Mentoring besonders erfolgreich (Eby et al., 2008)

florian.schmid@phsalzburg.a



## Wovon hängt der Erfolg eines Mentoringprogramms ab?



- Festlegung und explizites Verfolgen konkreter Ziele (Bloom, 1984; Stöger & Ziegler, 2012). Geeignete Schulung der Mentorinnen/Mentoren (Allen et
- Geeignete Schulung der Mentorinnen/Mentoren (Allen et al., 2004; DuBois et al., 2002; Ziegler, 2005; Ziegler & Stöger, 2009)
- Sorgfältige Zusammenstellung der Mentoring-Paare (DuBois et al., 2011; Eby et al., 2013; Finkelstein & Poteet, 2007)
   Angemessene Laufzeit von mindestens einem Jahr
- Angemessene Laufzeit von mindestens einem Jahr (Grossman & Rhodes, 2002; Wanberg, Welsh & Hezelett, 2003)
- Gewährleistung häufiger Kontaktmöglichkeiten und Maßnahmen zur Förderung der Beziehungsqualität (Hebert & Neumeister, 2000; Şahin, 2015; Terry, 1999)

florian.schmid@phsalzburg.at



	Vor Programmstart	Während des Programms	Nach Programmende
Konzeptioneller Rahmen	Bedarf erheben     Ziele, Inhalte und zeitlichen Rahmen des Programms festlegen     Ressourcencheck (finanzielle und personeille Ressourcen)     Zuständigkeiten und Unterstützung klären     Konzepterstellung		Reflexion und Überarbeitung des Programms
Mentorinnen/ Mentoren & Mentees	Rekrutierung von Mentorinnen/Mentoren und Menteres (Bewerbungsprozess)     Auswahl der Mentorinnen/Mentoren     Auswahl der Menteres     Rahmenbedingungen und inhalte für die Mentoring-Beziehung abstecken     Rollewerständnis     Matchingkriterin festlegen	Betreuung der Mentoring-Tandems     Rückmeldungen zu den Dokumentationen der Treffen geben	
Veranstaltungs- management	Qualifizierung der Mentees     Qualifizierung der Mentorinnen/Mentoren     Planung und Abhaltung der Auftaktveranstaltung	Spezifische Fortbildungsangebote für die Tandems planen     Zwischentreffen planen und durchführen     Planung der Abschlussveranstaltung	Abschlussveranstaltung
Informations- und Kontakt- management	Öffentlichkeitsarbeit (Flyer, Plakate, Presse, Website)     Auf- und Ausbau von Kontakten und Netzwerken	Pflege von Netzwerken  Öffentlichkeitsarbeit (Presse, Homepagepflege, Website, Präsentation bei anderen Veranstaltungen und Kongressen)	Öffentlichkeitsarbeit (Präsentation von Programmerfolg und Evaluationsergebnissen)
Qualitäts- management	Planung der Evaluation	Qualitätssicherung und Weiterentwicklung     Programmdokumentation	Programmdokumentation und Abschlussbericht     Auswertung und Publikation der     Evaluationsergebnisse     Ergebnisevaluation





