

PERSONALENTWICKLUNG MIT MENTORING

Praxisworkshop für HR-Experten zur Einführung von Mentoring in Organisationen

PROFIL Personalentwickler, HR-Experten und HR-Manager, die Mentoring im Unternehmen einführen oder professionell weiter entwickeln wollen

ESSENZ

Mentoring-Programme werden mittlerweile in vielen Organisationen als Instrument der Personalentwicklung eingesetzt.

Ob cross-company oder internes Mentoring, für ein erfolgreiches Gelingen ist es notwendig, die Programme zielgerichtet zu planen, die richtigen Stakeholder ins Boot zu holen und die notwendigen Ressourcen zur Begleitung der Tandems zur Verfügung zu stellen.

Welche Phasen es bei der Einführung von Mentoring gibt, welche Schwierigkeiten es dabei geben kann und wie Personalentwickelnde einen eigenen „Fahrplan“ bei der Einführung von Mentoring in der Organisation entwickeln können, wird Gegenstand dieses Praxisworkshops sein.

METHODIK Input durch Kurzvorträge, Gruppendiskussionen, Praxistransfer in die eigene Organisation

DAUER 1 Tag

TERMINE | ORT Termin und Ort nach Absprache

INHALTE

Mentoring?!

Was ist Mentoring?

Rollen im Mentoring

Mentoring-Formen (intern/extern/Cross-Mentoring)

Einführung von Mentoring in Organisationen

Den Mentoring-Rahmen festlegen:

Thema, Ziel, Zielgruppe, Mentoring-Form

Der Matching-Prozess:

Auswahl Mentoren/Mentees, Tandems „matchen“

Die Programm-Durchführung:

Rahmenprogramm erstellen, Unterstützung der Tandems im Prozess

Evaluation des Mentoring-Prozesses: Qualitativ/quantitativ evaluieren

Praxistransfer: Mentoring in der eigenen Organisation einführen

Die vorgestellten Inhalte basieren auf den Mentoring-Qualitätskriterien der Deutschen Gesellschaft für Mentoring e.V.