

# Mentoring-Fertigkeiten: Fragebogen zur Selbsteinschätzung

## 3 Schritte auf dem Weg zur Verwirklichung der Aktivität



### Schritt 1 - Vorbereitende Phase

In einem Mentoring- oder Coaching-Verhältnis verfügen beide Parteien (Mentor und Mentee) über ganz eigenes Wissen und eigene Kompetenzen. Mit dem Mentoring- und Coaching-Verhältnis sollen im Verlauf des Prozesses Fertigkeiten verbessert werden. Zu Beginn des Mentoring-Prozesses wird empfohlen, dass Mentor und Mentee eine Selbsteinschätzung im Bereich der gemeinsamen Kernkompetenzen vornehmen, die sich auf ihre Fähigkeiten im Umgang mit der anderen Partei beziehen, sowie eine Selbsteinschätzung der spezifischen Fähigkeiten, die nur für den Mentee und den Mentor gelten. Der Mentor füllt Teil I und Teil II aus, der Mentee füllt Teil I und Teil III aus, die nachstehend dem Textkörper zu entnehmen sind.

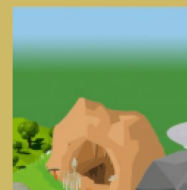
### Schritt 2 - Aktivitätsphase

Anweisungen für die Aufgabe: bewerten Sie Ihr Potenzial als erfolgreicher Mentor und Mentee durch Einstufung der folgenden Mentoring-Fertigkeiten. Kreisen Sie die für jede Fertigkeit zutreffende Zahl ein. Berechnen Sie die Summe für jeden Teil (I, II und III) und lesen Sie die dazugehörige Interpretation (Phillips-Jones, 2003a, S. 10).

Teil I. Gemeinsame Kernkompetenzen

|                                     |                    | Ausgezeichnet | Sehr gut | Angemessen | Schlecht |
|-------------------------------------|--------------------|---------------|----------|------------|----------|
| 1                                   | Aktives Zuhören    | 5             | 3        | 1          | 0        |
| 2                                   | Vertrauen aufbauen | 5             | 3        | 1          | 0        |
| 3                                   | Ermutigend         | 5             | 3        | 1          | 0        |
| 4                                   | Ziele erkennen     | 5             | 3        | 1          | 0        |
| Zwischensumme Kernkompetenzen _____ |                    |               |          |            |          |

Sowohl Mentoren als auch Mentees sollten folgende Kernkompetenzen in ihrer Mentoring-Partnerschaft nutzen.



Art der Aktivität:  
Co-Coaching

Nutzen der Aktivität:  
Mit dieser Aktivität soll die Coaching-Beziehung zwischen Mentoren und Mentees verbessert werden.



Zeitliche Planung:  
Bis zu 30 Minuten



Nachverfolgung  
der Aktivität:

Weiterführende Literatur:  
Phillips-Jones, L. (2003b).  
Mentee-Leitfaden: Wie gestaltet man eine erfolgreiche Beziehung zu einem Mentor. CCC/The Mentoring Group.

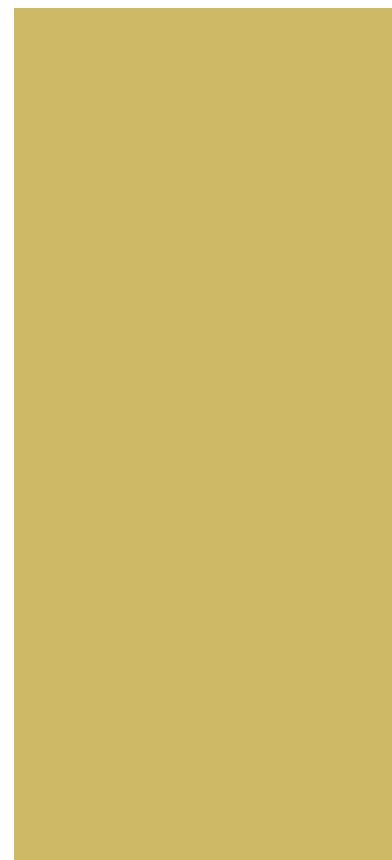


Weitere  
Komponenten der  
Value-Fallbeispiele:  
Wenn Sie in einem Team arbeiten, ist es vorteilhaft, auch den Mitarbeitern diesen Fragebogen auszuhändigen und vielleicht Interpretationen in einem Gruppen-Feedback zu vergleichen.

Teil I. Gemeinsame Kernkompetenzen

|                                     |  | <b>Ausgezeichnet</b> | <b>Sehr gut</b> | <b>Angemessen</b> | <b>Schlecht</b> |
|-------------------------------------|--|----------------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| 1                                   | Anweisungen geben / Fähigkeiten entwickeln | 5                    | 3               | 1                 | 0               |
| 2                                   | Inspirierend                               | 5                    | 3               | 1                 | 0               |
| 3                                   | Gibt korrigierendes Feedback               | 5                    | 3               | 1                 | 0               |
| 4                                   | Risikomanagement                           | 5                    | 3               | 1                 | 0               |
| 5                                   | Öffnet Türen                               | 5                    | 3               | 1                 | 0               |
| Zwischensumme Kernkompetenzen _____ |  |                      |                 |                   |                 |

Zusätzlich zu den vorstehend beschriebenen Kernkompetenzen im Mentoring setzen Mentoren weitere spezifische Kompetenzen ein, um zur Entwicklung der Mentees beizutragen.



Teil III. Mentee - Spezifische Kompetenzen

Zusätzlich zu den zuvor beschriebenen Kernkompetenzen müssen Mentees Kompetenzen in mehreren Bereichen aufweisen.

|                                     |                      | Ausgezeichnet | Sehr gut | Angemessen | Schlecht |
|-------------------------------------|----------------------|---------------|----------|------------|----------|
| 1                                   | Mentoren gewinnen    | 5             | 3        | 1          | 0        |
| 2                                   | Schnell lernen       | 5             | 3        | 1          | 0        |
| 3                                   | Initiative zeigen    | 5             | 3        | 1          | 0        |
| 4                                   | Dabei bleiben        | 5             | 3        | 1          | 0        |
| 5                                   | Beziehungsmanagement | 5             | 3        | 1          | 0        |
| Zwischensumme Kernkompetenzen _____ |                      |               |          |            |          |

### Schritt 3 - Nachbereitende Phase

Teil I. Gemeinsame Kernkompetenzen

16 - 20 / Hervorragende Kernkompetenzen; Sie könnten andere Menschen coachen; konzentrieren Sie Bemühungen, sich zu verbessern, auf die Feinabstimmung Ihres Stils;

11 - 15 / Sehr gute Kompetenzen; arbeiten Sie weiter an den Kompetenzen, mit denen Sie noch effizienter und erstrebenswerter als Mentor oder Mentee werden;

6 - 10 / Angemessene Kernkompetenzen; arbeiten Sie an Ihren weniger entwickelten Kompetenzen, um bessere Beziehungen zu erreichen;

5 oder weniger / Mentoring und Praxis von Kernkompetenzen werden Ihnen zu Gute kommen; bemühen Sie sich um Training oder Mentoring und beobachten Sie andere mit starken Kompetenzen.

Teil II. Mentor - Spezifische Kompetenzen

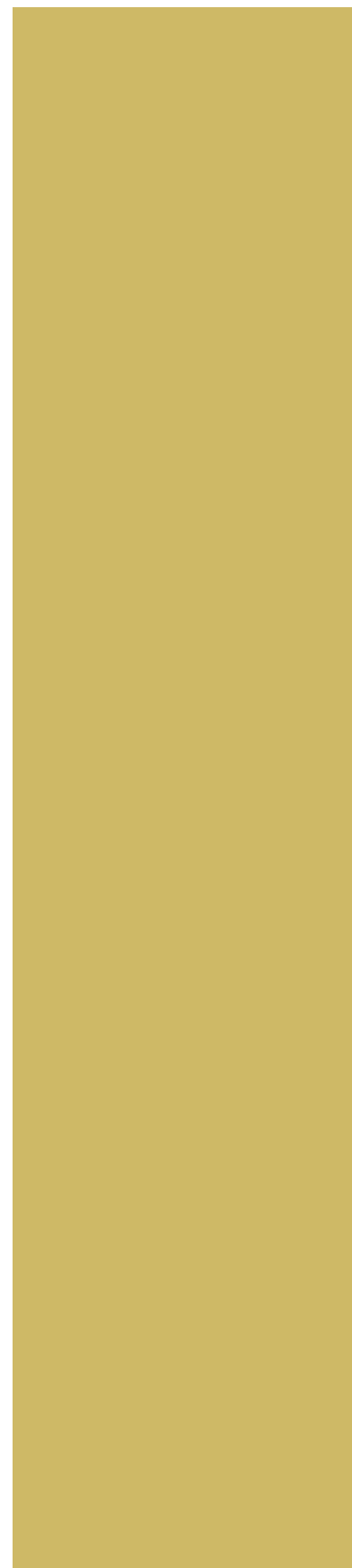
20 - 25 / Hervorragende Kompetenzen als Mentor; Sie können andere Menschen coachen; konzentrieren Sie Bemühungen, sich zu verbessern, auf die Feinabstimmung Ihres Stils mit bestimmten Mentees;

15 - 19 / Sehr gute Kompetenzen; arbeiten Sie weiter an den Kompetenzen, mit denen Sie noch effizienter und erstrebenswerter als Mentor werden;

10 - 14 / Angemessene Kompetenzen als Mentor; arbeiten Sie an Ihren weniger entwickelten Kompetenzen, um starke Mentees zu gewinnen und bessere Beziehungen mit ihnen zu erreichen;

9 oder weniger / Mentoring und Praxis von Kompetenzen als Mentor werden Ihnen zu Gute kommen; bemühen Sie sich um Training oder Mentoring und beobachten Sie andere mit starken Kompetenzen.

Teil III. Mentee - Spezifische Kompetenzen



20 - 25 / Hervorragende Kompetenzen als Mentee; Sie könnten andere Mentees coachen; konzentrieren Sie Ihre Bemühungen, sich zu verbessern auf die Feinabstimmung Ihres Stils mit bestimmten Mentoren;  
15 - 19 / Sehr gute Kompetenzen; arbeiten Sie weiter an den Kompetenzen, mit denen Sie noch effizienter und erstrebenswerter als Mentee werden;  
10 - 14 / Angemessene Kompetenzen als Mentee; arbeiten Sie an Ihren weniger entwickelten Kompetenzen, um starke Mentoren zu gewinnen und bessere Beziehungen mit ihnen zu erreichen;  
9 oder weniger / Mentoring und Praxis von Kompetenzen als Mentee werden Ihnen zu Gute kommen; bemühen Sie sich um Training oder Mentoring und beobachten Sie andere mit starken Kompetenzen.

### Ihre Notizen:

V ...

V ...

V ...

V ...

V ...

V ...

