

Mentoring

als Werkzeug zur persönlichen Kompetenzentwicklung

Ein Leitfaden für MentorIn und Mentee

EINLADUNG

Mentoring an der Hochschule Zittau/Görlitz

Studierende der Hochschule Zittau/Görlitz haben im Sommersemester 2022 die Möglichkeit, an einem Mentoring zur persönlichen Kompetenzentwicklung teilzunehmen.

Das Unterstützungsangebot wird im Rahmen des Karriereservices organisiert und betreut.

Die Begleitung richtet sich in erster Linie an Studierende, die ihre fachunabhängigen Kompetenzen erkennen und ausbauen möchten. Im Studium werden Theorie und Praxis des jeweiligen Faches erlernt – eine Auseinandersetzung mit den eigenen Kompetenzen kann dabei eine sinnvolle Ergänzung sein, um sich auf spätere berufliche Anforderungen vorzubereiten.

INHALT

01	Wie funktioniert's?	4
	Relevanz von Kompetenzen Kompetenzen erkennen Mentoring als Werkzeug zur persönlichen Kompetenzentwicklung	
02	Mentoring	5
	Was ist das – und was nicht?	
03	Mentee	6
	Ziele und Nutzen des Mentorings Rollenverständnis Aufgaben	
04	MentorIn	7
	Ziele und Nutzen des Mentorings Rollenverständnis Aufgaben	
05	Voraussetzungen	8
	Für ein erfolgreiches Mentoring	
06	Inhalte	9
	Wie kann das Mentoring aussehen?	
07	Ablauf	10
	Wie läuft das Mentoring ab?	
08	Tipps	11
	Wie läuft das Mentoring ab?	

01 Wie funktioniert's?

Relevanz von Kompetenzen

Vor dem Hintergrund globaler Veränderungen werden Wirtschaft, Markt und Politik immer dynamischer und komplexer. Entscheidungen innerhalb von Systemen werden vermehrt in Ungewissheit getroffen, da unbekannte Faktoren und Zusammenhänge genaue Voraussagen erschweren. Diese Gegebenheiten erfordern von Menschen das Agieren in offenen Problem- und Entscheidungssituationen. Sie müssen ihr Handeln und das von Teams, Gruppen bzw. Organisationen beständig neu ausrichten, auf Veränderungen im System reagieren und sich entsprechend selbst organisieren.

Kompetenzen werden gerade in diesem Zusammenhang relevant, denn sie beschreiben als umgangssprachliche „Soft Skills“ im eigentlichen Sinne Fähigkeiten zur Selbstorganisation. Neben dem Fachwissen oder den sogenannten „Hard Skills“ sollen auch diese im Studium erworben werden, um Studierende bestmöglich auf die Arbeitswelt vorzubereiten.

Kompetenzen erkennen

Wenn Sie mehr über Ihre eigenen Kompetenzen erfahren und an einem Mentoring teilnehmen möchten, bietet der Karriereservice eine kostenfreie Kompetenzdiagnostik nach dem KODE®-Verfahren an.

Eine Anmeldung erfolgt über die Teilnahme an einem Workshop zur Kompetenzselbsteinschätzung oder über eine Beantragung der Kompetenzmessung im Karriereportal.

Die Ergebnisauswertung ist Teil des Workshops zur Kompetenzselbsteinschätzung, welcher mehrmals im Semester angeboten wird. Hier steht neben der Vermittlung von weiterem Hintergrundwissen auch eine erste Selbstreflexion des eigenen Kompetenzprofils im Fokus.

Aufbauend dazu ist ein 1:1 Gespräch mit einem Mitarbeiter des Karriereservices jederzeit möglich, um eigene Entwicklungsziele zu klären.

Für eine Terminvereinbarung können Sie uns telefonisch oder per E-Mail kontaktieren.

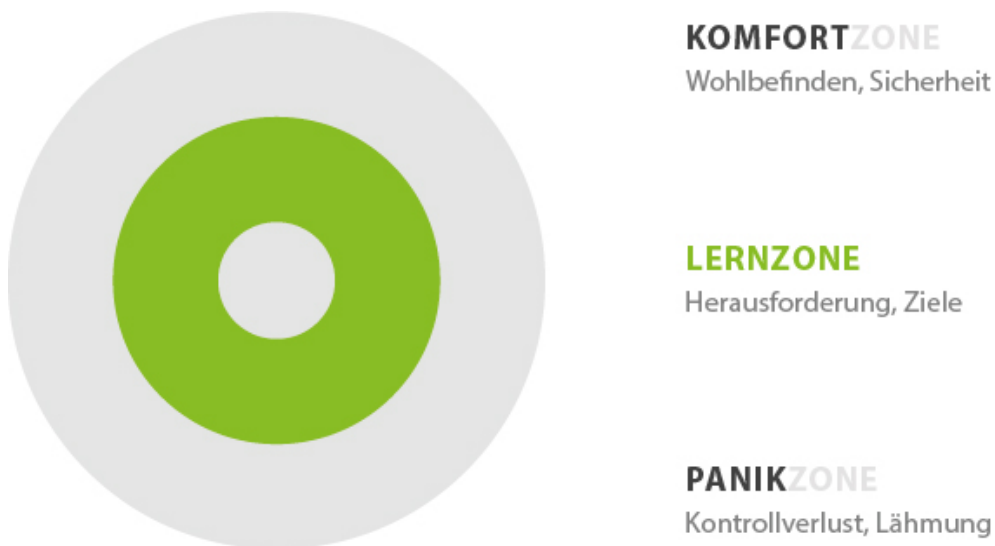
Ihre Ergebnisse können Sie auf dem Karriereportal einsehen und mit verschiedenen Berufsanforderungen vergleichen. Über das Portal legen Sie fest, welche Kompetenzen Sie weiterentwickeln möchten und bekommen daraufhin passende Hilfsangebote vorgeschlagen.

Mentoring als Werkzeug zur persönlichen Kompetenzentwicklung

Ein Angebot ist dabei das Mentoring. Auf der internen Mentoring-Seite des Karriereportals können Sie als Mentee mit potenziellen MentorInnen in Kontakt treten, die Sie bei der Entwicklung Ihrer Kompetenzen begleiten.

Sind Sie in einem höheren Semester oder bereits AbsolventIn, laden wir sie herzlich ein, im Bereich Ihrer Stärken selbst als MentorIn aktiv zu werden und andere bei der Entwicklung ihrer Fähigkeiten zu unterstützen.

02 Mentoring: Was ist das – und was nicht?



Mentoring bezeichnet eine bewusst aufgebaute und verbindliche Beziehung zur Förderung der individuellen Entwicklung. Dabei teilt eine erfahrene Person ihre Erlebnisse und Erkenntnisse aus der Praxis mit einer lernenden Person und begleitet diese bei der Erreichung ihrer Ziele.

Obwohl das Mentoring in vielerlei Hinsicht flexibel und individuell gestaltbar ist, erfordert es einen klaren Rahmen und ein angemessenes Rollenverständnis beider Parteien. Mentoring ist weder Unterricht noch Therapie. Die erfahrene Person ersetzt keinen Elternteil oder eigenes Engagement und hat keine Weisungsbefugnis.

Eine ausführliche tabellarische Übersicht zur Unterscheidung von Mentoring und anderen Unterstützungsangeboten finden Sie im Anhang dieses Leitfadens.

03 Mentee

Ziele und Nutzen des Mentoring

- Eigene Kompetenzen überprüfen, Schlüsselkompetenzen erkennen und erweitern
- Orientierung und Strategieentwicklung zur Kompetenzentwicklung
- Erarbeiten von Maßnahmen zur Zielerreichung
- Reflexion von Entscheidungs- und Problemsituationen
- Zugang zu Netzwerken und Kontakten
- Persönlichkeit und Selbstbewusstsein stärken
- Selbstreflexion entwickeln

Rollenverständnis

Als Mentee sucht die lernende Person externe Unterstützung bei der Entwicklung von bestimmten Kompetenzen.

Als Mentee

- hat man Entwicklungsziele und ist bereit, sich dafür aktiv einzusetzen,
- hat man Mut zum Ausprobieren, die eigene Komfortzone zu verlassen und Fehler zu machen sowie offen über Ideen, Befürchtungen und Schwächen zu sprechen,
- ist man bereit, sich selbst kritisch zu hinterfragen und Vorschläge anzunehmen,
- trägt man für sich selbst Verantwortung und fällt eigene Entscheidungen.

Aufgaben als Mentee

1. Entwicklung einer klaren Zielsetzung

Zu Beginn des Mentorings sollten im gemeinsamen Austausch persönliche Ziele besprochen und definiert werden, denn: je klarer die Zielsetzung, desto präziser kann eine Unterstützung erfolgen und während des Prozesses darauf geachtet werden, nicht die Orientierung zu verlieren.

Folgende Fragen können für diese Aufgabe nützlich sein:

Was ist Ihre Herausforderung für die nächsten 6 Monate, wie sieht diese aus? Welche Situationen wollen Sie meistern? Welche Kompetenzen möchten Sie für sich weiterentwickeln?

2. Aktiv werden

Verlassen Sie Ihre Komfortzone, indem Sie Neues ausprobieren und fragen Sie nach Unterstützung. Achten Sie dabei auf sich, um sich selbst nicht zu überfordern. Eine neue, herausfordernde Situation darf Sie beanspruchen, sollte Sie aber nicht in Panik versetzen. Seien Sie während des Prozesses geduldig mit sich und freuen Sie sich über jeden kleinen Schritt.

3. Offenheit

Ganz nach dem Sprichwort „Aus Fehlern lernt man“ – sprechen Sie während des Mentorings offen über unangenehme oder schwierige Situationen, über Fehler und Misserfolge, um sie neu zu bewerten und aus ihnen zu lernen. Voraussetzung für einen offenen Austausch ist ein vertrauensvolles Miteinander und Diskretion.

4. Selbstkritische Beobachtung

Reflektieren Sie Ihre eigenen Kompetenzen und entwickeln Sie die Bereitschaft, mögliche Schwächen zu erkennen und anzunehmen, um an diesen zu arbeiten.

04 MentorIn

Ziele und Nutzen des Mentoring

- Reflexion der eigenen Entwicklung und Kompetenzen
- Neue Impulse für die persönliche Kompetenzentwicklung
- Freude am Erfahrungstransfer
- Wissensaktualisierung
- Feedback

Rollenverständnis

Als MentorIn hat die erfahrene Person im gefragten Kompetenzbereich Reife, Expertise und Erkenntnisse erlangt, welche sie zu teilen bereit ist.

Als MentorIn

- ist man daran interessiert, zur Entwicklung und Stärkung der Kompetenzen der lernenden Person beizutragen
- verfügt man über Kompetenzen, welche die lernende Person fördern und entwickeln möchte
- ist man in der Lage, mit Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie konstruktivem Feedback umzugehen und dieses zu geben
- ist man offen, im Rahmen des Mentoring selbst Neues zu lernen
- ist man bereit, Zeit in eine Kooperation zu investieren

Aufgaben als MentorIn

Diese ergeben sich aus den jeweiligen Zielen der lernenden Person. Übergreifende Tätigkeiten sind dabei:

1. Unterstützung bei der Entwicklung der angestrebten Kompetenzen der lernenden Person.
2. Hilfestellung dabei, die Kompetenzen der lernenden Person genauer zu identifizieren und darauf aufbauend Ansatzpunkte zur Entwicklung zu erarbeiten
3. Weitergabe von persönlichen Erfahrungen, die in Bezug auf die lernende Person relevant sind

05 Voraussetzungen für ein erfolgreiches Mentoring

1. Vertrauen

darauf, dass das Mentoring ein geschütztes Lernumfeld ist, Besprochenes vertraulich behandelt und nur mit Einwilligung an Dritte weitergegeben wird.

2. Beidseitige Offenheit

Sie ermöglicht, ohne Angst vor nachteiligen Wirkungen auch über unangenehme oder sensiblere Themen zu sprechen.

3. Keine Hierarchie

Die innerliche Haltung, dass erfahrene und lernende Person eine gleichgestellte, zeitlich begrenzte Austauschbeziehung miteinander eingehen und über unterschiedliche Erfahrungen verfügen.

4. Freiwilligkeit

Das Mentoring beruht für beide Seiten auf persönlichem Interesse und Engagement.

5. Wechselseitigkeit

Erfahrene und lernende Person sind zu gleichem Maße an Geben und Nehmen interessiert.

6. Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit

Das Mentoring lebt vom aktiven Engagement beider Seiten und wird durch regelmäßigen, verlässlichen Kontakt bedingt.

06 Inhalte – Wie kann das Mentoring aussehen?

Je nach Absprache, Sinnhaftigkeit und persönlichen Präferenzen gibt es viele verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten eines Mentorings. Einige Ideen sind hier zusammengetragen.

1. Teilen von Erfahrungen und Handlungsstrategien

Die erfahrene Person teilt persönliche Erfahrungen zum relevanten Kompetenzbereich – im Austausch kann erforscht werden, wie die lernende Person diese Erkenntnisse für sich nutzen kann.

2. Weitergabe von Wissen

Die erfahrene Person informiert über relevante und nützliche Fakten, Regeln und Ideen.

3. Netzwerken

Die erfahrene Person empfiehlt und vermittelt ggf. weitere Anlaufstellen, welche die lernende Person bei ihrer Kompetenzentwicklung zusätzlich unterstützen können.

4. Feedback

Gegenseitiges Feedback weist auf bereits vorhandene Kompetenzen hin, kann Wahrnehmungen überprüfen und mögliche blinde Flecke sichtbar machen.

5. Austausch

Der einfache Austausch zum gegenseitigen Kennenlernen und Inspirieren.

07 Ablauf eines Mentorings für beide Seiten

1. Kompetenzselbsteinschätzung mithilfe des KODE®-Verfahrens

Jeder Mensch ist ein Talent mit unterschiedlichen Kompetenzen. Das KODE®-Verfahren ist kein Persönlichkeitstest, sondern ein Werkzeug zur Diagnostik von Kompetenzen. Anhand eines umfangreichen Fragebogens schätzen Sie sich selbst ein und ermitteln dadurch Ihr persönliches Kompetenzprofil. Das Verfahren legt individuelle Ausprägungen Ihrer Kompetenzen dar und zeigt ein mögliches Entwicklungspotential an.

2. Matching

Möchten Sie als Mentee Ihre Kompetenzen weiterentwickeln oder als MentorIn Ihr Wissen weitergeben, melden Sie sich beim Karriereportal der Hochschule Zittau/Görlitz an. Als Mentee legen Sie hierüber fest, welche Kompetenzen Sie weiterentwickeln möchten. Als MentorIn geben Sie an, bei welchen Kompetenzen Sie andere in Ihrer Entwicklung unterstützen können.

Bei den Unterstützungsangeboten finden Sie die Unterseite „Mentoring“, worüber Sie als Mentee passende MentorInnen finden und kontaktieren können. Wollen Sie sich selbst als MentorIn zur Verfügung stellen, können Sie sich hier eintragen.

Die erste Kontaktaufnahme erfolgt über ein Anschreiben von Mentee an MentorIn über das interne Mailing-System.

3. Erstes Kennenlernen

In einem ersten Treffen werden Wünsche und Vorstellung abgeglichen sowie Ziele und das Vorgehen vereinbart.

4. Mentoring-Hauptphase

Das Kernstück des Mentorings sind die regelmäßigen Treffen und der Austausch über Ihre persönliche Kompetenzentwicklung.

5. Ende des Mentorings

Nach dem vereinbarten Zeitraum (in der Regel sechs Monate) läuft das Mentoring aus.

08 Tipps fürs Erste Treffen

1. Gegenseitige Erwartungen und Befürchtungen klären
2. Ziele und Inhalte des Mentorings besprechen
3. Organisatorische Themen: in welcher Intensität, mit welchen Mitteln und Wegen soll das Mentoring ablaufen? Empfohlen ist die Vereinbarung von festen, regelmäßigen Terminen, in der Regel alle drei bis vier Wochen
4. Gegenseitige Erreichbarkeit und Kontaktmöglichkeiten klären

Tipp: Wichtige Ergebnisse in einem Protokoll oder einer Vereinbarung festhalten. Das erleichtert die Überprüfung von Fortschritten und das weitere Vorgehen zur Kompetenzentwicklung.

Gegenüberstellung und Abgrenzung von Unterstützungsangeboten

	BERATUNG	MENTORING	COACHING	VORLESUNG / SEMINAR / TRAINING	WORKSHOP	PLANSPIEL
Charakteristik	inhaltlich fokussiert	vermittelt spezifisches Erfahrungswissen	inhaltlich weniger fokussiert als Beratung	dient der Wissensvermittlung	Wissensanwendung an einem Lernobjekt	Wissensanwendung in einem simulierten Lernumfeld
Dauer	zeitlich befristet	über einen längeren Zeitraum hinweg	über einen längeren Zeitraum hinweg	über einen mittleren Zeitraum befristet	über einen mittleren Zeitraum befristet	über einen mittleren Zeitraum befristet
Art des Wissens	Expertenwissen	Wissens- und Erfahrungswissensweitergabe durch Insiderwissen	hauptsächlich Selbsterkenntnis und -befähigung	Faktenwissen, anwendungsorientiert	Kompetenzentwicklung, erfahrungsbildend, anwendungsorientiert	Kompetenzentwicklung, erfahrungsbildend, anwendungsorientiert
Nutzen für den Mentee	Erleichtert bzw. führt Entscheidungen herbei	Vorbildcharakter und Türöffner-Funktion für festgelegte Bereiche	Einsicht und Selbstlernerfolge	Lerneffekte und Erkenntniszugewinn	Lerneffekte und Erkenntniszugewinn	Lerneffekte und Erkenntniszugewinn

Neugierig geworden?

Bei Interesse melden Sie sich gerne bei uns unter kompetenzentwicklung@hszg.de

Fragen?

Während des Mentorings steht das Team des Karriereservices der Hochschule Zittau/Görlitz beiden Seiten jederzeit bei Fragen, Unklarheiten oder Problemen zur Verfügung.

Feedback

Da das Mentoring-Programm gerade erst angelaufen ist, freuen wir uns immer über Feedback – denn auch wir wollen uns weiterentwickeln 😊 einen entsprechenden Fragebogen finden Sie auf dem Karriereportal