

MENTORING

METHODEN FÜR DIE
REISEGESTALTUNG

JOURNEY

Eigentlich sind es genau drei Phasen, aus denen das Mentoring besteht: die Vorbereitung, die Umsetzung, der Abschluss. Etwas genauer betrachtet, sind es noch etwas mehr - und in jeder dieser Phasen gibt es ein Angebot an Methoden und Tools, die einen als Mentee oder Mentor unterstützen können. Sei es in der Vorbereitung auf den nächsten Austausch, als Peer-Mentoring Übung oder als Handreiche für wirkungsvolle Mentorarbeit.

Vol 1 - Stand Mai 2022 - Änderungen / Ergänzungen vorgesehen - Anregungen erwünscht!

Eine detailliertere Methodenbeschreibung ist in Vorbereitung und kann ab ca. Sommer 2022 über good-transfer.com bezogen werden.

Mentoring ist kein Aushängeschild, keine Schulterklappe, keine Reisebüropauschalreise. Es ist ein Wertbeitrag für einen Menschen, der auf der Suche ist und allein oder gemeinsam mit dem Mentor den Weg ebnet, der gefunden werden will. Diese Methodensammlung soll Mentees, Mentoren oder Koordinatoren der Mentoringarbeit darin unterstützen, diese besondere Lernreise wertvoll zu gestalten. Diese Reise beginnt ganz am Anfang, dort wo sich die ersten Überlegungen für oder gegen ein Mentoring aufkommen. Und sie reicht über das Mentoring hinaus, denn die Lernreise hört nicht auf...

BEFORE - BEGIN - BUILD - BRIGHTEN - BROADEN - BRIDGE - BEYOND

BEFORE

Will ich und wofür, in welchem Kontext, Format, Zeitrahmen, mit wem?

BEGIN

Bewerbung, Matching, Kennenlernen, Ziel vereinbaren, Rahmen setzen

BUILD

Aufgaben besprechen, Zuhören, verstehen, Beobachten, in Aktion treten

BRIGHTEN

Die eigenen Stärken entdecken und nutzen, Self-branding, Vernetzen, Sichtbarer werden

BROADEN

Komfortzone verlassen, Shadowing, Hospitieren, Netzwerk erweitern

BRIDGE

Zum Ende kommen, Retrospektive, Abschließen, Bedanken

BEYOND

Die Zukunft weiter formen, Nachhaltig wirken, Pläne verfolgen, neue Routinen leben

Demnächst erhältlich als Print mit ausführlicher Beschreibung der Methoden unter <https://good-transfer.com/Mentoringguide>



AKTION

AKTIV WERDEN UND WIRKEN DURCH GEZIELTE
VORBEREITUNG AUF - UND AKTIVES STEUERN
IM - MENTORING

BEFORE: VORBEREITUNGEN FÜR DEIN MENTORING

Mein Mentoring: Eine Annäherung
GROW: Auf Zielsuche
Gesundheitscheck
Brief an die Zukunft
Mis en Place
Bewerbung
Mentor/Mentee Suche
Opt-Out

BEGIN: ERWARTUNGEN & ZIELE FORMULIEREN

RACI: den Handlungsrahmen ausloten
Meine Rolle - Deine Rolle
Vom Wollen & Können: Erwartungscheck
Briefing / Kick-off
Ziel-Perspektiven
Design your Mentoring Story
Mentoring-Vereinbarung
Session structure

BUILD

Zeitressourcen finden und Prioritäten setzen
Aus der Zukunft
Asking & Active Listening
5 Why: Root Cause Check
Change Canvas
360° feedback
Build trust & confidence in communicating
Zirkeltraining
Get connected (I)
Digital Twin
Delegation Check
Role Swap

BRIGHTEN: ZUM LEUCHTEN BRINGEN

Personal SWOT
Personal Brand
"GLAD"
Feedback to your self
"Working Out Loud
Drama Triangle
The diary

BROADEN: AUSBAUEN, ERWEITERN

Get connected (II)
Customer Journey
Reflection Cycle
Shadowing
Role Play
6 Thinking Hats
Ich-Du / Ich-Es
Job-Network Analyse

BRIDGE: DEN ABSCHLUSS FINDEN

Retrospektive
Letter to the future self
Closing Time

BEYOND: AKTIV BLEIBEN

WOOP
Change Diary



Methoden zur Unterstützung der
Mentorenarbeit



Methoden für Mentor oder Mentee
gleichermaßen, bzw. für die
gemeinsame Anwendung



Methoden für den/die Mentee - z.B. zur
Stärkung der Wirksamkeit der Mentee-
aktivitäten

BEFORE

FINDE DEINE ANTWORT, WOFÜR DU EIN MENTORING STARTEN WILLST UND OB DU DAFÜR BEREIT BIST. INFORMIERE DICH ÜBER DEN MENTORINGPROZESS UND KLÄRE DEN RAHMEN FÜR DEIN EIGENES MENTORING

Mein Mentoring

Präzisierungshilfe bei der Formulierung Deines Vorhabens

Was heißt Mentoring für Dich und warum interessierst Du Dich dafür? Ist Dir der Rahmen bekannt? Informiere Dich, wie Mentoring in Deinem Umfeld angeboten wird und ob und wie es Deinen Vorstellungen entspricht. Beschreibe, was Mentoring bei Dir bewirken soll. Erzähle davon, z.B. Dir selbst oder später im Kennlerngespräch dem/der Mentor/Mentorin oder Mentee.

GROW

Coachingmethode für die Zielbestimmung

Das G (Goal), R (Reality), O (Obstacles / Options), W (Way Forward) -Modell bietet Dir die Möglichkeit, Dir über das eigene Vorhaben klarer zu werden und über konkrete Fragen die Weichen für ein erfolgreiches Zieledesign im Mentoring zu stellen. Es eignet sich auch für die Klärung wichtiger Zielfragen im weiteren Verlauf des Mentorings.

Gesundheits-check

Readiness-Check für Dein Vorhaben: Bist Du bereit für die Reise? Bist Du bereit als Mentor zu agieren?

Mentoring ist eine Investition in Deine Zukunft: Finde heraus, ob es eine gute Zeit ist, jetzt zu starten und ob Du gut (aus)gerüstet bist, Dein Mentoringjahr zu starten. Für den Mentor: der Gesundheitscheck als Vorbereitung für die Rolle als Mentor.

Brief an die Zukunft

Zum Nachlesen nach 1 Jahr: Was gibt man sich selbst auf den Weg?

Der Brief an das zukünftige Ich, dann wenn die Zeitreise des Mentorings abgeschlossen ist. Was wünscht man sich, dass es passiert. Worauf wird man schauen, was soll einen begleiten. Ein paar gute und mutige Gedanken warten dann auf einen am Ende der Reise.

Mis En Place

Alles an seinem Platz: Das Projekt "Mentoring" kann starten

Stelle Dir die Kernfragen zu Deinem geplanten Vorhaben gleich am Anfang, egal ob zukünftig in der Rolle des Mentees oder Mentors:

- Was macht mich neugierig & treibt mich an?
- Was will ich verändern?
- Was will ich lernen?
- Was will ich dieses Mal anders machen oder was soll anders sein?
- Bin ich vorbereitet?

Bewerbung

Was soll der künftige Mentor oder Mentee über Dich wissen?

Was soll der Mentor/Mentee über Dich wissen? Mit diesen Bewerbungsfragen weiß Dein(e) künftige(r) Mentor*in/ Mentee wer Du bist und worin Du Unterstützung suchst.

Mentor-/ Mentee Suche

Mit dem Entschluss ein Mentoring zu starten, beginnt eine spannende Reise, gemeinsam mit einer echten (oder fiktiven) Begleitung. Wer kein Mentoringprogramm in Anspruch nehmen kann, wird auf die Suche gehen: nach Rollenmodellen, Wissensträgern, empathischen Menschen.

Opt-Out

Hand auf's Bauchgefühl: Passt das Matching oder grummelt etwas in Dir? Es gibt die Option "Opt-Out", ein ehrliches und offenes Ablehnen eines Mentors oder Mentees - denn Mentoring sollte kein Gefallen sein.

BEGIN

VOLLER TATENDRANG? JETZT WO ES LOSGEHT, LEGE DIE GRUNDLAGEN FÜR EIN WIRKUNGSVOLLES MENTORING

RACI

Klarheit über Deine eigene Rolle und Deinem Handlungsrahmen

Responsible, **A**ccountable, **C**onsulted, **I**nformed: Beschreibe für Dich, für welchen Aspekt Deines Mentoringziels Du welche Rolle einnehmen wirst. Wirst Du alleine verantwortlich sein und die Realisierung vorantreiben, oder sind weitere Personen beteiligt? Die RACI-Übung macht Sinn, wenn die Zielerreichung von mehreren Personen abhängig ist und es wichtig ist zu klären, wer in welcher Rolle Aufgaben übernimmt.

Meine Rolle - Deine Rolle

Das Rollenverständnis von Mentee & Mentor abstimmen

Wer startet, sollte sich vorher mit den beiden Rollen Mentee und Mentor vertraut machen. So können Missverständnisse gleich zu Beginn ausgeräumt und Annahmen korrigiert oder bestätigt werden. "How to be" für Mentee und Mentor.

Vom Wollen & Können

Zum Erfolg beitragen durch klare Erwartungen

Was unausgesprochen bleibt, weil man sich bereits kennt oder vertraut, kann später zu Unmut oder Stillstand im Mentoring führen. Über Erwartungen reden, sich seinen Erwartungen bewusst werden, ist ein spannender Prozess, der Einblick in Sichtweisen, Lebenserfahrungen und beruflichen Präferenzen bietet, über die man offen und ehrlich sprechen sollte.

Session Structure

Struktur für das Gespräch

Auch dies gehört vereinbart: Wie soll eine Mentoringsitzung ablaufen? Was ist Euch wichtig und wie soll der Gesprächsrahmen ausgestaltet sein?

Briefing / Kick-off

Ein wenig Zeremonie und Einstimmung und der Aufbau von Commitment

Wann geht es offiziell los? Jeder sollte die Möglichkeit nutzen, das erste Treffen als etwas besonderes zu inszenieren. Es gibt viel zu besprechen und auszutauschen: z.B. über sich selbst, den Erwartungen, Zielvorstellungen

Ziel-Perspektiven

auf den Punkt gebracht: um was soll es gehen und was soll konkret passieren.

Es beginnt mit einem Annähern, um was es im Mentoring gehen soll. Je konkreter und klarer das Zielverständnis ist, umso besser wird es gelingen, die richtigen Aktivitäten zu planen und anzustoßen.

Design your Mentoring Story

Was soll und darf passieren.

Es einfach passieren lassen, wenn konkrete Themen anstehen: eine Möglichkeit! Wer noch mehr Wirkung sucht, plant gemeinsam Lernoptionen ein, wie z.B. Shadowing oder Rollenspiele, um persönliche Entwicklung zu verstärken.

Mentoring Vereinbarung

Das Wesentliche vereinbaren

Ob man lieber informell oder formal das Mentoring gestalten will, eine Vereinbarung gehört dazu. Hier kommen hinein: Das Ziel, die Kernergebnisse, der geplante Zeitrahmen und ganz zum Schluss die Unterschrift von Mentee & Mentor. Wer mag kann diese Vereinbarung auch noch mit Vorgesetzten oder HR teilen.

BUILD

DER ANFANG IST GEMACHT, JETZT GEHT ES MIT DEN AKTIVITÄTEN IM MENTORING LOS. DOCH VON WO AUS STARTET MAN UND WAS GIBT KLARHEIT ÜBER DIE SCHRITTE, DIE MAN GEHEN ODER ANSTOSSEN WILL? HIER EIN PAAR ÜBUNGEN ALS ANREGUNG.

Zeit finden
und Fokus
setzen

Eisenhower Matrix

Wenn Veränderungen angestoßen werden sollen, dann braucht es dafür Zeit und Raum. Setze den richtigen Fokus und mache Dir bewusst, wo noch Zeitressourcen besser genutzt werden können.

Aus der
Zukunft

Future, backwards

Was könnte bestenfalls passieren, wenn man 5 Jahre weiter an der Zeitschraube dreht? Was wäre das schlimmste Szenario? Mit Future, backwards den Zeitsprung wagen, auf der Suche nach den kritischen Stellschrauben.

Asking &
Active
Listening

Richtig gefragt und echtes Zuhören

Die Kraft der richtigen Fragen nutzen. Aktives Zuhören praktizieren. Mit diesen einfachen und wirksamen Mitteln als Coach agieren, der durch Fragen führt und lenkt und dem/der Mentee Lösungen und Erkenntnisse erschließt, die vielleicht schon vorher da gewesen sind, nur nicht gesehen wurden.

5 WHY

Erkenne das WARUM Deines Bestrebens

Es gibt Dinge, die erschließen sich nicht durch ein einfaches "Warum"? Suche den tieferen Grund, warum Du Dir dieses Vorhaben ausgewählt hast. Mit dem mehrfachen "Warum"-Fragen erschließt Du Dir tiefer liegende Zusammenhänge oder Bedürfnisse. Du gewinnst Erkenntnis über das, was Dich wirklich antreibt und wie diese Kräfte auf Dich und Dein Vorhaben wirken.

Change
Canvas

Der Change Canvas

Wenn es Dir schwer fällt, Dich auf ein neues Verhalten umzustellen, kann Dir der Change Canvas helfen, die Veränderung besser zu planen und zu realisieren.

360°
Feedback

Wer kennt Dich gut und könnte Dir feedback geben, um besser einschätzen zu können, wo Deine Stärken liegen und wo diese schon sichtbar sind? Wer könnte durch seine Beobachtungen auf Potenzialfelder hinweisen, in denen Du noch wirksamer auftreten könntest. Wer Zugang zu 360° Feedback-Tools hat, sollte diese Methode in Erwägung ziehen.

Build trust
&
confidence

Was heißt Vertrauensarbeit im Mentoring? Lerne mehr über "Psychologische Sicherheit" und wie man Vertrauen in der Mentoringarbeit entwickeln kann.

Zirkel-
training

Den Antrieb mit Routinen fördern

Im Zirkeltraining stärkst Du Routinen, die für Deine Zielearbeit wichtig sind. Routinen zu vereinbaren, brauchen eine gewisse Vorarbeit. Im Design Deines Zirkeltrainings wirst Du zum Personal Fitness Trainer Deiner eigenen Ziele. Kopiere Dir einen Ablauf eines Trainingsplans, der Dir 15min am Morgen und 5 Min am Abend als Fitnessprogramm dient. Suche 3-5 Übungen heraus, Dir Dich im Handeln und Wirken stärken.

BUILD

Get
connected

Ab ins Netzwerken!

Netzwerken: Dieses Mal mit Unterstützung durch den Mentor (oder weiteren Lernempfehlungen). Wie stelle ich neue Verbindungen her? Mit wem sollte ich Kontakt aufnehmen? Wer hat welche Rolle in meinem Netzwerk? Bereite Deine eigene Job Netzwerk-Analyse vor und schaue, wer Dein Netzwerk bereichern kann.

Digital
Twin

Wie ist Deine Darstellung intern wie extern? Wie möchtest Du gesehen werden? Lerne Deinen Digital Twin kennen und erarbeite Dir ein neues Wirkungsprofil auf den digitalen Plattformen, die für Dich eine Rolle spielen.

Delegation
check

Delegation bedeutet Vertrauen zeigen und sich unterstützen lassen. Lerne Deine eigene Delegationsfähigkeit kennen und bestimme, wie Du durch Delegation Deinen Wirkungsgrad erhöhen und Deine Delegationsfähigkeit verbessern kannst.

Role Swap

Wie sähe die Welt aus den Augen des Mentors aus? Wie aus der des Mentee? Vereinbart bewusst einen Rollentausch, um die Beobachtungsperspektive zu wechseln und aus der Sicht des Gegenübers neu auf ein Thema zu schauen.

BRIGHTEN

DIE EIGENEN STÄRKEN ERKENNEN, WÜRDIGEN
UND ZUM LEUCHTEN BRINGEN: NEUE
HANDLUNGSOPTIONEN SUCHE UND UMSETZEN.

Personal SWOT

Bei der Durchführung einer "SWOT"-Analyse sollte sich der Mentee Fragen zu jedem der vier untersuchten Bereiche stellen. Damit die Analyse zu aussagekräftigen Ergebnissen führt, ist Ehrlichkeit unerlässlich. Was siehst Du (sehen andere) als Deine Stärken und "Schwächen"? Welche Optionen, welche Risiken siehst Du für Dein Wirken?

Personal Brand

Sich selbst als Marke definieren und der eigenen Stärken bewusst werden. Was macht Dich aus, was willst Du ausdrücken und wofür stehst Du? Lerne Deinen "Brand" kennen und lerne, diesen Brand zu zeigen und umzusetzen. Wofür stehst Du (ein)?

Working Out Loud

Working Out Loud zu entdecken und im Mentoring einzubauen, ist eine besondere persönliche Bereicherung. Ohne Mentor, aber mit Begleitung durch ein kleines Netzwerk gewinnst Du in 12 Wochen einen tieferen Einblick in das, was Dir wichtig ist, was Dich mit anderen verbindet und was Du teilen kannst.

"GLAD"

Nach innen "scheinen" und sich am Ende des Tages fragen, wofür bin ich dankbar? Was habe ich erlebt und wofür bin ich dankbar?

Feedback to your self

Feedback für Dich selbst: Eine Reflexionsübung, um das Feedback geben und annehmen zu üben und dabei viel über sich zu lernen. Und wenn Fragen offen bleiben, freut man sich auf das ehrliche offene Feedback des Mentors.

Drama Triangle

Lerne mit Hilfe des Drama-Dreiecks zu verstehen, wie Du in Situationen agierst und welche Rolle (Opfer, Retter, Verfolger) Du einnimmst bzw. welche Optionen bestehen, Konflikte zu vermeiden und die eigenen Kommunikations- und Handlungsmuster neu zu gestalten.

The diary

Ob Tagebuch, Lernjournal, ob Reflektationsanleitung: Sowohl für Mentee als auch Mentor eine Möglichkeit, die Sinne zu schärfen, für die Dinge, die über die Monate im Mentoring geschehen und was sich in kleinen oder größeren Schritten entwickelt.

BROADEN

NEUEN SCHWUNG ENTWICKELN, WEITER IN AKTION TRETEN, UM NEUES ZU VERANKERN ODER DEN GEWOHNTE AKTIONSRAUM ZU ERWEITERN.

Get Connected

Teil II: Welche Türen öffnen sich?

Welche Verbindungen werden noch gesucht oder können Dein Netzwerk verstärken? Was bietet der Mentor an neuen Verknüpfungen?

Customer Journey

Ein wichtiger Hebel im Mentoring ist häufig, die Interaktion mit wichtigen Personen oder „stakeholdern“ aufzubauen oder zu verbessern. Wer sein bisheriges Interaktionsverhalten überprüfen will, gewinnt mit diesem Tool neue Einblicke.

Reflection Cycle

Mit Hilfe des Graham Gibbs Reflexionszyklusses werden verschiedene Situationen am Arbeitsplatz reflektiert, damit aus diesen Situationen gelernt und ähnliche Situationen in Zukunft besser bewältigt werden können.

Job Network Analyse

Die Verbindungen im Job sind geprägt durch viele persönliche Begegnungen. Welche Stärken und Lücken offenbaren sich für den Mentor, welche Verknüpfungen sollten neu aufgebaut, ergänzt oder gestärkt werden?

Shadowing

Wo bieten sich Gelegenheiten im Beobachten oder Beobachtet-werden? Wo kann man teilhaben, Räume betreten, die ansonsten verschlossen sind?

Role Play

In die Rolle des Gegenüber schlüpfen, das Gespräch mit einem wichtigen Stakeholder simulieren? Rollenspiele als Bühne, um seine Sinne zu schärfen, sein Auftreten zu justieren, einfach weil das Feedback des Mentors so bedeutend sein kann, bevor man in die Wirklichkeit eintritt.

6 thinking hats

Six Thinking Hats ermöglicht unterschiedliche Denk- und Argumentationsweisen getrennt und doch ganzheitlich zu betrachten. Du gewinnst Orientierung und Sicherheit auf Deinem Weg.

Ich - Es / Ich - Du

Aus der systemischen Transaktionsanalyse (B.Schmid): Wie können wir uns (besser) verständigen? Wie erkennen (und akzeptieren) wir die Präferenz des Anderen und können so besser im Mentoring voneinander lernen?

BRIDGE

BEYOND

NOCH IST DAS MENTORING NICHT ABGESCHLOSSEN, DOCH DIE ERSTEN WEICHEN WERDEN GESTELLT UND DER ABSCHLUSS VORBEREITET: VOM ABSCHLUSS DES MENTORINGS UND WAS DANACH FOLGT.

ETWAS WEITER IN DIE ZUKUNFT GEDACHT: WAS SOLLTE NACH DEM MENTORING FORTGESETZT ODER BEIBEHALTEN WERDEN? METHODEN FÜR DIE FORTSETZUNG.

Retro- spective

Im Abschlussgespräch noch einmal die Lernreise Revue passieren lassen und würdigen, was von Mentor und Mentee geleistet worden ist. Was ist alles passiert und was hat es bewirkt? Was waren wichtige Lernmomente, die keiner missen will?

Letter to the Future Self

Wer zu Beginn den Brief aus der Zukunft geschrieben hatte, kann nun einen Blick auf den Inhalt werfen und sich fragen, was davon realisiert oder noch Wunschtraum ist. Wer möchte kann nun den zweiten Brief an das zukünftige Ich schreiben - für einen Zeitraum in weiterer Ferne.

Closing Time

·Es ist Zeit zum aufräumen: Wem gilt es zu danken, welche Informationen sollen aufbewahrt, welche gelöscht werden?

WOOP

Wenn es mal holpert und die Steine auf dem Weg nicht von selber verschwinden, dann hilft vielleicht diese einfache Übung, die auch ohne Mentor gut umzusetzen ist.

Change Diary

Wer schon im Mentoring ein Lernjournal geführt hat, weiß die Kraft der Erinnerung zu schätzen. Warum dies nicht fortsetzen und den "change" in Eigenregie mit Hilfe einer Journals begleiten.

ANZEIGE

3,00 € (pdf) 10,00€ (Print)

REISEJOURNAL

Für mehr Reflektion & Neugier beim Lernen

GOOD JOURNAL
MeinLernjournal

Ausgabe 1/2022



MIT
GESUNDHEITSCHECK

Mit wöchentlicher
Retrospektive und Check-in

AB IN DIE ZUKUNFT - UND DAS NOCH
BESTENS VORBEREITET

LERNEN SELBER MACHEN

Über 20 Übungen für mehr Orientierung

GOOD