



Est. 2006

IME GSEVEE

Small Enterprises Institute
of GSEVEE

TourX

Maßnahme 3.4.2.1

**Mentror's
Selbstbewertungstool**



Funded by
the European Union

Dieses Ergebnis bezieht sich auf die Aktion 3.4.2 des EACEA.A –

Erasmus+-Programms „**CoVEs für die Tourismusbranche –**

TOUR-X“ und wurde vom Partner

INSTITOUTO MIKRON EPICHIRISEON GENIKIS SYNOMOSPONDIAS EPAGGELMATION BIOTECHNON
EMPORON ELLADOS (IMEGSEVEE)

gemäß den Bedingungen und Anforderungen der Fördervereinbarung für das Projekt Nr. 101056184.

Athen, Februar 2025

Der folgende Fragebogen dient dazu, die Fähigkeiten und Kompetenzen derjenigen zu bewerten, die daran interessiert sind, Mentoren zu werden.

Dieser spezifische Fragebogen wurde im Rahmen des europäischen mENTERing-Projekts entwickelt.

FRAGEBOGEN ZU MENTORING-FÄHIGKEITEN

Bewerten Sie sich ehrlich und zügig hinsichtlich jedes einzelnen Punktes in den folgenden Kompetenz- und Wissensbereichen, die für Ihre Eignung als Mentor relevant sind. Ziel ist es, die Mentoring-Fähigkeiten und -Kompetenzen zu ermitteln, bei denen Sie sich sicher fühlen, sowie diejenigen, die Ihrer Meinung nach noch weiterentwickelt werden müssen.

Lesen Sie jede Aussage durch und setzen Sie entsprechend Ihrer Selbsteinschätzung ein „X“ in das Kästchen von 1 bis 4.

4: Ich bin mir sicher, dass ich dies konsequent tue (Stärke)

3: Ich bin mir sicher, dass ich das häufig tue (ich bin in diesem Bereich kompetent) 2: Ich verhalte mich manchmal so / Ich könnte es öfter tun

1: Ich verhalte mich selten so / Ich muss mich in diesem Bereich noch deutlich weiterentwickeln

Anhand dieser Skala können Sie Ihre aktuellen Kompetenzen einschätzen und so Ihre Stärken sowie Bereiche identifizieren, in denen Sie sich weiterentwickeln müssen, um als Mentor zu wachsen.

Dieses Rahmenwerk zur Selbsteinschätzung regt Mentoren dazu an, über ihr Verständnis ihrer Rolle, die Wirksamkeit ihres Vorgehens und ihre Fähigkeit, die Entwicklung ihrer Mentees zu unterstützen, nachzudenken.

1. Ich verstehe die Rolle des Mentors und den Unterschied zwischen dieser Rolle und den Rollen des Beraters, Trainers und Coaches.
2. Ich verstehe die Phasen der Mentoring-Beziehung und kann mein Verhalten sowie die von mir eingesetzten Instrumente an die jeweilige Phase anpassen.
3. Ich halte Mentoring für einen sehr wichtigen Prozess.
4. Ich bin mir meiner Stärken als Mentor bewusst.
5. Ich kann die Stärken des Mentees erkennen und ihm dabei helfen, diese Stärken weiterzuentwickeln und zu nutzen, um seine Ziele zu erreichen.
6. Ich verstehe, wie wichtig es ist, als Mentor objektiv zu sein.
7. Ich kenne meine Werte und weiß, inwiefern sie sich von denen des Mentees unterscheiden können.
8. Ich verstehe, wie wichtig Vertraulichkeit beim Mentoring ist.
9. Ich weiß, wie ich die in einer Mentoring-Beziehung erforderlichen beruflichen Grenzen setze.
10. Ich verstehe, wie wichtig es ist, meine Emotionen als Mentor zu erkennen und zu steuern, und welche Bedeutung Empathie in einer Mentoring-Beziehung hat.
11. Ich kann Technologien wie E-Mail oder Skype nutzen, um eine Mentoring-Beziehung zu gestalten und aufrechtzuerhalten.

12. Ich kann schnell und problemlos Vertrauen zu anderen aufbauen.

13. Ich bin in der Lage, Fristen einzuhalten, und verstehe, wie wichtig Zeit in einem Entwicklungsprozess wie dem Mentoring ist.

14. Ich bin in der Lage, den Mentee bei der Entwicklung eines Aktionsplans zur Erreichung seiner Ziele zu unterstützen.

15. Ich kann Probleme lösen und bin in der Lage, Wege zu finden, um Herausforderungen zu meistern.

16. Ich verfüge über die Fähigkeit zum aktiven Zuhören.

17. Ich weiß, wie ich auf Informationen und Ressourcen zugreifen kann, die für die Bedürfnisse des Mentees relevant sind.

18. Ich bin mir der Bedeutung nonverbaler Kommunikation in einer Mentoring-Beziehung bewusst und verstehe sie; ich kann sie effektiv einsetzen, um Vertrauen aufzubauen.

19. Ich bin in der Lage, aufschlussreiche Fragen zu stellen. Ich kenne die verschiedenen Arten von Fragen und weiß, wann ich die richtigen Fragen stellen muss, um das Nachdenken bzw. die Selbstreflexion meines Gegenübers anzuregen.

20. Ich vertraue auf meine Fähigkeit, angemessene Anleitung zu geben, weiß aber auch, wann ich den Mentee bei Bedarf an geeignetere Unterstützungsquellen verweisen muss.

21. Ich kann Feedback effektiv geben und annehmen.

22. Ich verstehe, wie wichtig es ist, in einer Mentoring-Beziehung eine professionelle Distanz zu wahren.

23. Ich kann erkennen, wann eine Mentoring-Beziehung abgeschlossen ist, und sie auf eine für beide Seiten vorteilhafte Weise beenden.

24. Ich setze mich für die Selbstbewertung ein, um den Mentoring-Prozess zu verbessern.

25. Ich kann dem Mentee bei seiner beruflichen Entwicklung helfen.

26. Ich bin zuversichtlich, dass ich gut netzwerken und den Mentee mit anderen in Kontakt bringen kann.

27. Ich bin in der Lage, den Mentees Feedback zu ihrer Leistung bei einer Aufgabe zu geben und sie zu beraten.

28. Ich setze mich für mein eigenes kontinuierliches Lernen und meine eigene Weiterentwicklung ein und ermutige den Mentee, sich dem lebenslangen Lernen zu widmen.

29. Ich verstehe die Vorteile des kreativen Denkens und kann den Mentee dabei unterstützen, es in seinem Geschäft anzuwenden.

30. Ich bin in der Lage, mich eher auf Lösungen als auf Probleme zu konzentrieren