

PRAXISAUFGABE MENTORING BEISPIEL

ONLINE VERFÜGBAR IM INSPIRER MENTORSHIP SPACE

Anleitung: Diese Übung ist nur ein Vorschlag für eine mögliche Mentoring-Sitzung. Wenn sie für Ihre Situation oder Ihre Ziele nicht geeignet ist, können Sie die Aufgabe gerne so abändern, dass sie Ihren Bedürfnissen als Mentor entspricht.

Titel der Aufgabe	Leitfaden zur effektiven Führungskraft
Hauptkategorie	Soft Skills
Unterkategorie	Engagement generationenübergreifender Belegschaft
Stichwörter	Führung, Effektivität, Management, Best Practice, Feedback
Entwicklungsbereich	Der Entwicklungsbereich umfasst die Entwicklung guter Führungskräfte und das Vorliegen dadurch zufriedener Mitarbeiter. Einerseits spiegelt sich eine effektive Führung in einer verbesserten Produktivität, geringen Fluktuationsraten, und hoher Mitarbeitermotivation wieder. Andererseits spiegelt sich diese in selbstsicheren, inspirierenden, kommunikationsstarken und zielgerichteten Führungskräften wider.
Aufgabe im Überblick	Förderung von strategischen und effektiven Führungsstilen; Techniken zur Umsetzung dieser Führungsstile; Aktivitäten zum Ausbau der Führungskompetenz
Entwicklung und Anwendung von Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Aktives Zuhören und Einfühlungsvermögen • Mediation • Kommunikationsfähigkeiten • Innovation und Kreativität • Selbstbewusstsein und emotionale Intelligenz • Ergebnisorientiertes Handeln • Entscheidungsfindung
Erweiterung und Anwendung von Kenntnissen	<ul style="list-style-type: none"> • Führungsstile • Personalmanagement • Mediation und Konfliktlösung • Verhandlungsstrategien • Techniken zur Delegation

Aufgabenbeschreibung	<p>Die Teilnehmer arbeiten in Zweiergruppen. Die Aufgabe wird in 3 Schritten durchgeführt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die Teilnehmer teilen ihre Erfahrungen als Führungskraft und als Arbeitnehmer unter ihrem Vorgesetzten und identifizieren Best Practice Beispiele und Verbesserungsmöglichkeiten. Sie reden auch über Führungsstile und über Tätigkeiten zur Stärkung von Führungskennnissen. 2. Im Gegenzug wird dann einem von beiden Teilnehmern eine hypothetische Führungssituation vorgelegt. Die andere Person wird sich in die Rolle des untergeordneten Arbeitnehmers begeben. 3. Nachdem beide Teilnehmer jeweils einmal in die Rolle einer Führungskraft und einmal in die Rolle des untergeordneten Arbeitnehmers geschlüpft sind, werden sie Aussagen zu ihrer Leistung und den erreichten Verbesserungen machen – unter Einbezug der Ergebnisse der 1. Runde.
Materialien	Hypothetische Führungssituationen
Zeitempfehlung	1 Treffen mit einer Dauer von 1 Stunde und 30 Minuten



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

