

Gesprächsführung mit Mentees

Weiterführende Materialien



✓ Mir selbst bewusst machen, welche Rolle ich gegenüber meinem Mentee habe

- Mentor:inrolle: Wie fühle ich mich in meiner Rolle? Wie transparent gehe ich mit meinen Absichten und Erwartungen um? Wie sehr bringe ich mich im Mentoring ein? Bereite ich mich auf das Gespräch vor? Sind meine Rahmenbedingungen zum Mentoring für mich vereinbar?
- Mentor:inhaltung: Signalisiere ich Respekt und Anerkennung? Begleite ich den Prozess des Mentorings aktiv? Würde ich mich wohlfühlen, wenn ich mir Kritik äußern würde? Welche Erfahrungen habe ich bereits erlebt? Kann ich die Kontrolle abgeben, sowohl in der Planung von Unterricht als auch in der Gesprächsführung?
- Mentor:inverantwortung: Motiviere ich meinen Mentee für die Lehrtätigkeit? Führe ich die Gespräche in eine positive Richtung?



Gesprächsführung mit Mentees

- ✓ Mentor:innen begleiten und fördern das persönliche Wachstum der Lernenden
- ✓ Die Grundprinzipien des Mentorings sind Anerkennung und Gleichberechtigung
- ✓ Oft wird Mentoring als zu formell empfunden und betrifft spezifische Situationen, die nicht im Alltag vorkommen - Mentoring sollte nicht als punktuelle Aktivität, sondern als kontinuierlicher Prozess betrachtet werden
- ✓ Anstatt Anweisungen zu geben, ist es effektiver zu fragen und gemeinsam zu reflektieren

Kritikgespräche
führen



Konstruktiv Informationen und
Beobachtungen zur
Weiterentwicklung vermitteln

Anerkennung und
Verständnis zum Handeln
signalisieren

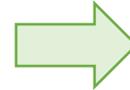
Motivation beleben

Gesprächspartner:in selbst
zu Wort kommen lassen
und aktiv zuhören





Sachliche und wertfreie Beschreibung der Beobachtungen beim Hospitieren oder Besprechung der Planung



Beschreibung der Beobachtung mit Bezug auf die Theorie für die Lehrtätigkeit

Kontrolle abgeben; Mentee in der eigenen Lehrentwicklung unterstützen

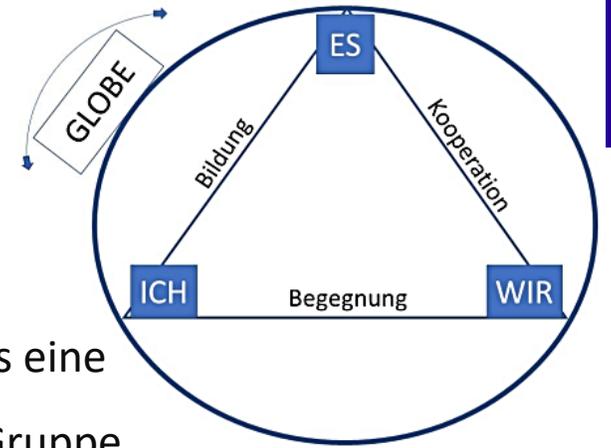
Nicht Vorgeben, sondern zur Mentee selbst bei der Lösung unterstützen

Welche Schwerpunkte hat der Mentee, auf die geachtet werden sollen?

Bisherige Erfolge und Zielerreichung beschrieben, Entwicklungsbedarf & neue Ziele formulieren; förderliche Pläne gemeinsam erstellen



TZI-Modell als Begegnungshilfe



- Das Themenzentrierte Interaktions-Modell strebt danach von der Führungsperson aus eine harmonische Balance der vier Hauptfaktoren zu erreichen: das Individuum (Ich), die Gruppe (Wir), die Umgebung (Es) und die Gesamtheit (Globe)
- Es basiert auf Axiomen, die das Leitbild und die Grundprinzipien des Modells widerspiegeln, sowie Postulaten, die die Prinzipien der Interaktionen und des Verhaltens innerhalb dieses umfassenden Rahmens gemäß der TZI beschreiben
- Der Fokus liegt nicht ausschließlich auf der objektiven Vermittlung von Wissen, sondern auch auf der subjektiven Bedeutung dieses Wissens für jede:n einzelne:n Teilnehmer:in
- Die Seminarleitung strebt danach, die Wissensvermittlung lebendig zu gestalten und stets auf die individuellen Erfahrungen und Bedürfnisse der Teilnehmer einzugehen

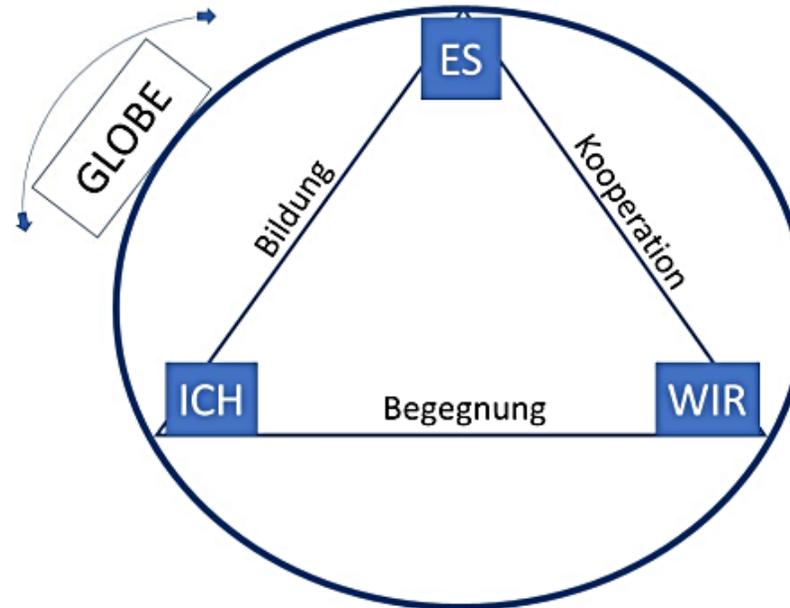


Hilfe zur Vorbereitung mit TZI für die Gesprächsführung

Gemeinsam Ziele und Möglichkeiten festlegen; Ziel erreichen

Realistische Bedingungen beachten (Ist die Atmosphäre, Zeit & der Ort angemessen?)

Bedürfnisse, Emotionen, Fähigkeiten und Grenzen des Gesprächspartners/der Gesprächspartnerin berücksichtigen



Beziehungsarbeit (Gibt es ein Wir? Welche ungünstigen Einflüsse herrschen dabei?)

Begegnungsformen festlegen und fördern (z.B. Mimik/Gestik, offene Fragen, aktives Zuhören, VW-Regeln)



(Cohn, 2009)

- **Der Mensch ist eine psycho-biologische Einheit und ein Teil des Universums.**
Deswegen ist er gleicherweise *autonom* und *interdependent*. Die Autonomie des Einzelnen ist umso größer, je mehr er sich seiner Interdependenz mit allen und allem bewusst wird.
- **Ehrfurcht gebührt allem Lebendigem und seinem Wachstum.**
Respekt vor dem Wachstum bedingt bewertende Entscheidungen. Das Humane ist wertvoll, Inhumanes ist weltbedrohend.
- **Freie Entscheidung geschieht innerhalb bedingender innerer und äußerer Grenzen; Erweiterung dieser Grenzen ist möglich.**
Armut, Gewalt, Krankheit und fehlende Reife schränken die freie Entscheidung ein

Kommunikation mit Mentees

- Die TZI fördert eine kooperative Kommunikation und eine annehmende Atmosphäre, sowohl in persönlichen Gesprächen als auch im Arbeitskontext
- Dieser Umgang mit individuellen Anliegen wie Rückmeldungen und Selbstbesinnung, steigert allgemein die Lernfähigkeit
- Kooperative Kommunikation ist von entscheidender Bedeutung für die Begleitung von Prozessen und andere Bereiche, in denen mit Kritik und Konflikten umgegangen wird



- "Vertritt dich selbst in deinen Aussagen: Sprich per `ich` und nicht per `wir` oder per `man`„
- "Erläutere den Hintergrund deiner Fragen oder stelle keine Fragen".
- "Nur einer spricht zur gleichen Zeit„
- "Sei authentisch und selektiv in deiner Kommunikation".
- "Beachte die Sprache des Körpers".
- "Sprich deine persönlichen Reaktionen aus und stelle Interpretationen so lange wie möglich zurück".

(Cohn, 2009)



Fuhrmann, B./Fuhrmann, B. (2018): Kritikgespräche meistern: lösungsorientiert, respektvoll und aktivierend. Stark führen: Aktivierend, effizient und wirkungsvoll agieren, S.249-262.

Ebrahim, R. (2020): Das Modell der Themenzentrierten Interaktion (TZI) nach Ruth C. Cohn. In: Im Diskurs mit dem Qur'ān. S. 27-47. Wiesbaden. Springer

Cohn, R. (2009): Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion. Klett-Cotta, Stuttgart, 15. Auflage

Quilling, K. (2015): Themenzentrierte Interaktion–TZI. Der DIE-Wissensbaustein für die Praxis. Bonn. Bertelsmann Stiftung URL:
[https://www.psyga.info/fileadmin/Angebote/PDFs/Eine Handlungshilfe fuer Beschaeftigte.pdf](https://www.psyga.info/fileadmin/Angebote/PDFs/Eine_Handlungshilfe_fuer_Beschaeftigte.pdf)



Universität Rostock
Institut für Berufspädagogik
August-Bebel-Straße 28
18055 Rostock
Tel.: +49 (0)381 498 2642
E-Mail: berufspaedagogik@uni-rostock.de



Lernen in Uni und Schule

Projektinformationen unter:
<https://www.ibp.uni-rostock.de/linus/>