

Mentoring

Abschlussarbeit

Ausbildung
Supervision und Mentoring für AtemtherapeutInnen
Bei Stefan Bischof und Annette Reiche

Institut für Atempsychotherapie
Lise-Meitner-Str. 10d
D-79100 Freiburg

Eingereicht von

Cristina Moning Abram
Melchnastr.47 A
CH – 4900 Langenthal

August 2009

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Motivation und persönliches Anliegen	3
3	Beruflicher Werdegang, Sozialkompetenz und persönliche Ausrichtung	4
4	Definition von Mentoring.....	4
4.1	Definition allgemein	4
4.2	Mentoring in der Atemtherapie	5
4.3	Von der Diplomierung in den Berufsalltag: Mentoring als eine methodenübergreifende Begleitung über diese Schwelle.....	5
4.4	Das Leitmotiv des Mentoring: Leben aus der Fülle.....	6
4.5	Grundvoraussetzungen des Mentoringprozesses	7
	4.5.1 Welche Grundvoraussetzungen sollte die Mentorin mitbringen?.....	7
	4.5.2 Welche Bedingungen sollte die Mentee erfüllen?.....	8
	4.5.3 Auswahlfaktoren	9
	4.5.4 Struktur und Vereinbarungen	9
4.6	Beziehung im Mentoring.....	10
5	Hilfreiche Modelle und Arbeitsweisen.....	11
5.1	Persönliche Orientierung	11
5.2	Landkarte der Möglichkeit	12
5.3	Gewaltfreie Kommunikation.....	13
6	Lehrmentoring	14
6.1	Die Mentee (gekürzt)	14
6.2	Schritte im Auswahlverfahren	14
6.3	Die fünf persönlichen Leitsätze.....	15
6.4	Beziehung im Lehrmentoring.....	15
6.5	Struktur, Vereinbarungen, Themenschwerpunkte	17
	6.5.1 Die ersten vier Monate	17
	6.5.2 Sechs Monate in der Mitte.....	17
	6.5.3 Die letzten vier Monate.....	18
6.6	Arbeitsweisen, die ich im Lehrmentoring praktiziert habe.....	19
6.7	Abschluss des Lehrmentoring Prozesses.....	19
6.8	Gewinn der Mentee aus dem Lehrmentoring.....	21
6.9	Persönlicher Gewinn aus dem Lehrmentoring.....	21
7	Resümee und Ausblick.....	22
8	Literatur	22

1 Einleitung

Seit meiner Kindheit sind es zwei Hauptthemen, die mich fordern, anziehen, beschäftigen und faszinieren: In verschiedene Gemeinschaften eingebettet zu sein und dabei mein Eigenes zu finden und zu leben. In meiner Ursprungs-Grossfamilie, in deutsch – italienischer Kultur aufgewachsen, lernte ich Gemeinschaft sowohl als einengende Struktur, als auch als tragendes Netzwerk kennen: Gegensätze, die ich als enormes Spannungsfeld erlebte.

Dabei tauchte immer wieder die Frage auf: „Wie kann ich mich darin bewegen und wonach muss/soll ich mich orientieren?“

Seit meiner Ausbildung zur Atemtherapeutin sind mein Leib, mein Atem mir Orientierung. Dieses „übende und reflektierende Verfahren“, hat mir mehr Eigenständigkeit gebracht und unterstützt mich in meinem Bestreben nach Authentizität auf meinem Selbstfindungsweg.

Mein Dank geht an dieser Stelle an meine AtemlehrerInnen Maria Höller-Zangenfeind, Erika Kemmann-Huber, Madeleine Gfeller-Liechti und Stefan Bischof.

2 Motivation und persönliches Anliegen

Anders als in der 6-jährigen AFA-Vorstandstätigkeit, in der ich vorwiegend organisatorische Arbeit leistete, möchte ich mich nun mit dem Mentoring in die „Berufs-Gemeinschaft Atem“ einbringen.

Durch direkte Unterstützung und Begleitung einer jungen Kollegin, fördere ich sozusagen von der Basis her oder von innen heraus die Atemtherapie: dies erachte ich auch als eine Form der Berufspolitik.

Es ist mir ein Herzensanliegen, Mentoring als ehrenamtliche Tätigkeit auszuüben: mich aus der Fülle der Fülle zu verpflichten. Mentoring ist eine Beziehung, die in einem Klima des Voneinander – Lernens und in gegenseitiger Wertschätzung gedeiht.

Und Lernen ist für mich eine Suchbewegung, ein fortwährender Prozess, ein Gespräch mit mir selbst, dem Innen und dem Aussen.

Lebenserfahrungen, die vordergründig gegensätzlich zu sein scheinen, haben mich geprägt und gestärkt. Es ist einerseits die Erfahrung des „sich alles selber erarbeiten müssens“, wenig Unterstützung im Erarbeiten von Eigenem zu erhalten und andererseits die Erfahrung der Kraft einer zutiefst akzeptierenden liebevollen Unterstützung in der Grossfamilie und in späteren Beziehungen. Es sind menschliche Grundbedürfnisse nach Nähe, Kommunikation und Sinn, die nur in Gemeinschaften gelebt werden können und zu Kraftquellen werden (s. dazu 5.3 gewaltfreie Kommunikation). Aus der Erfahrung dieser Kraft, die mir zufloss, bin ich bewegt Mentoring für AtemkollegInnen anzubieten.

3 Beruflicher Werdegang, Sozialkompetenz und persönliche Ausrichtung

Geboren 1954 in Bozen (Italien), dort Pflichtschulen besucht bis und mit Abitur.

5 Jahre Pädagogik- und Psychologiestudium in Wien und Bern.

Ausbildung zur Sprachlehrerin.

4 - jährige berufsbegleitende Ausbildung zur Atemtherapeutin bei Maria Höller am Institut für Atem- und Stimmlehre in Oberstdorf (AFA Diplom im Jahre 2000).

Aufbaustudium in Atempsychotherapie bei Stefan Bischof am Institut für Atempsychotherapie in Freiburg i. Br. 2004 – 2005.

Weiterbildung in Supervision und Mentoring bei Stefan Bischof und Annette Reiche am Institut für Atempsychotherapie 2006 – 2007.

Sozialkompetenz erwarb ich mir in verschiedenen Lebensformen:

In deutsch - italienischer Kultur in meiner Ursprungs-Grossfamilie aufgewachsen und in verschiedenen Wohn-, Lebens- und Schulgemeinschaften gelebt.

Wertvolle Beziehungserfahrungen ermöglicht /-en mir mein Sohn und mein Lebenspartner.

Durch verschiedene Tätigkeiten zum Broterwerb erlangte ich nebst Fachkompetenzen auch Einblicke in unterschiedliche Arbeitsabläufe und Organisationsstrukturen.

Das Ausüben zweier Berufe (Atemtherapeutin und Italienischlehrerin), ein breitgefächertes Freundeskreis, regelmässiges Singen und Tanzen ermöglichen mir Verschiedenes zu leben und bieten mir unterschiedliche Lernfelder.

Ich strebe Klarheit an, übe Beobachten und Reflektieren.

Es fasziniert mich nach Ausdruck und Form für Eigenes zu suchen. Diese Suche nach Wesentlichem treibt mich von innen her an.

So unterstütze und ermutige ich auch gerne andere, sich auf ihren ganz individuellen Weg zu begeben. Darin kann ich sie begleiten: unterstützen, fördern, fordern und motivieren.

4 Definition von Mentoring

4.1 Definition allgemein

Der Begriff kommt aus der griechischen Mythologie. Mentor hiess Odysseus' alter Freund in Homer's Ilias. Während Odysseus auf dem Weg nach Troja war, vertraute er ihm seinen Sohn Telemachos an. Dieser sollte für ihn Begleiter, Führer, Berater und Erzieher sein.

In den 80iger Jahren wurde dieser Name in Amerika zum Begriff: Kaderleute in Firmen sowie Menschen in religiösen Kreisen boten ehrenamtlich diese besondere Form der Begleitung an. Jene, die interessiert waren sich bewusst beruflich und persönlich weiter zu entwickeln, fanden einen Mentor an ihrer Seite oder im Hintergrund.

Diese spezielle Form einer Beziehung wurde/wird Mentoring genannt und ist eine bewusste Förderung und Unterstützung, die eine ältere, erfahrenere, wissende Kollegin einer jüngeren, Unerfahreneren bietet.

Aus unserem persönlichen Umfeld kennen wir eine ähnliche Form: Menschen, die uns in bestimmten Situationen unterstützt haben, Menschen, die Wesentliches in uns berührt haben, Vorbilder, Persönlichkeiten, die uns geprägt haben. Ich nenne sie informelle Mentoren, weil sich die Beziehung meist ohne unsere gezielte Suche, sozusagen schicksalsmässig ergibt. (ganzer Abschnitt: Faix, T., 2006; Junk, A., 2004; Smith, L., 2007)

4.2 Mentoring in der Atemtherapie

Meines Wissens gibt es bisher in der Atemtherapie kein institutionalisiertes Mentoring.

Vor allem für den Übergang von der Ausbildung zum Beruf wäre Mentoring sehr hilfreich, weil es die Mentee ganz individuell begleitet.

Stefan Bischof hat im 2006 mit Annette Reiche für AtemtherapeutInnen eine Ausbildung zur Mentorin angeboten und im Ausschreibungstext den Begriff Mentoring folgendermassen definiert:

„Mentoring ist eine auf Vertrauen basierende, partnerschaftliche Beziehung auf Zeit. Eine in Beruf und Leben erfahrene Person (Mentorin) unterstützt und berät die weniger erfahrene Person (Mentee) in ihrer/seiner beruflichen und persönlichen Entwicklung. Die Mentorin steht der Mentee bei Entscheidungen zur Seite, hilft ihr/ihm, Zugang zu Netzwerken und Kontakten zu bekommen und ermöglicht ihr/ihm Einblick in etablierte Arbeitsweisen und Strukturen.“

Dieser Text hat mich angesprochen und gleichzeitig stellte ich mir die Frage, ob meine Berufserfahrung bereits ausreiche. Doch in mir war ein tiefes und sicheres „Ja, das will ich machen“. Ich nahm an der Ausbildung zur Mentorin teil und eine reichliche Portion Unternehmungsgeist half mit, mit dem Lehrmentoring (mit meinem ersten Mentoringprozess, den meine Ausbilderin begleitete - vgl. Kap.6) zu beginnen. Den meisten Anforderungen fühlte ich mich dann auch gewachsen und in Situationen, in denen ich an meine Grenzen kam, lernte ich Neues. Es war ein Gewinn sowohl für mich als Mentorin, als auch für meine Mentee.

4.3 Von der Diplomierung in den Berufsalltag: Mentoring als eine methodenübergreifende Begleitung über diese Schwelle

Innerhalb der Atemtherapie gibt es eine Vielzahl an Methoden. Meine Ausbildung schloss ich im Jahre 2000 am Institut für Atemlehre, Maria Höller-Zangenfeind, in Oberstdorf, Deutschland ab. Dort erwarb ich Lehrweisen des „Erfahrbaren Atems“ nach Ilse Middendorf und die von Maria Höller entwickelte körperorientierte Stimmpädagogik: „Atem - Tonus – Ton“.

Die Atemtherapie nach Middendorf ist bei den übungszentriert – funktionalen Arbeitsweisen einzuordnen (Fischer & Kemmann-Huber, 1999, S.14). Der Schwerpunkt liegt in den meisten Ausbildungsinstituten dieser Methode in der Schulung der Körperempfindungen, der Wahrnehmung der Atembewegung in den Atem- / Körperräumen und in der Schulung der Sammlungs- und Hingabefähigkeit. Auch bei anderen Menschen Körperspannung, Haltung, Atem, Stimme beobachten und

beschreiben zu können, sind grundlegende Fähigkeiten, die erworben werden. Dies ermöglicht gezielte Behandlungsinterventionen, individuell abgestimmte Übungen und auch intuitives Handeln, das reflektiert werden kann.

Der Umgang mit den eigenen Gefühlen jedoch und mit jenen der KlientInnen kommen in den meisten Ausbildungen nur am Rande oder gar nicht vor. Auch die verbale Kommunikation und Gesprächsführung wird nur ansatzweise bis gar nicht geschult. Für eine professionelle und erfolgreiche Klientin-Therapeutin-Beziehung sind auch Kenntnis der eigenen Gefühle, der Umgang damit, ein vertieftes Wissen über psychologische Zusammenhänge und auch Gesprächsführung unerlässlich. Wo und wie diese nach den Ausbildungen erlernt oder vertieft werden können, hängt von Verschiedenem ab. Für mich persönlich und für meine Arbeit hat es sich gelohnt, mich mit diesen Themen weiterhin laufend auseinander zu setzen.

Eine weitere Erschwernis für den Einstieg in den Berufsalltag ist die Tatsache, dass meines Wissens an keinem Atem-Ausbildungsinstitut die Möglichkeit zur Absolvierung eines Praktikums besteht, wie dies in etablierten oder staatlich anerkannten Berufsausbildungen der Fall ist. Das Organisieren von Praktikumsplätzen ist eine grosse Herausforderung, da Atemtherapeutinnen bisher meist in Einzelpraxen arbeiten.

Mentoring wäre somit auch eine Art Zwischenschritt, eine methodenübergreifende Begleitung, die mit offener Sicht auf das Leben über diese „Schwelle“ begleitet.

Die Mentorin regt an, Erfahrungen zu reflektieren, sprachlich zum Ausdruck zu bringen, zu hinterfragen, sich darüber auszutauschen, Visionen auszusprechen, Richtungen bewusst einzuschlagen und Fernziele anzupfeilen, die dank Feinzielen realisiert werden.

Meiner Erfahrung nach war die wichtigste Hilfeleistung für den Berufseinstieg der Austausch mit Menschen, die mich in meinem Herzen ansprachen, in meiner Individualität respektierten. Das Infragestellen gewohnter Denk-, Sicht- und Handlungsweisen und das Mitteilen eigener Erfahrungen und weiterer Theorien einerseits und das wohlwollende Unterstützen andererseits kamen selbstverständlich hinzu.

4.4 Das Leitmotiv des Mentoring: Leben aus der Fülle

Mentoring basiert auf einer inneren Grundhaltung, die nur dann tragfähig ist, wenn sie aus einer persönlich erlebten Fülle kommt: nur dann habe ich die Möglichkeit meine ganze Erfahrung, mein ganzes Wissen uneingeschränkt teilen zu können ohne in Gedanken von Konkurrenz, Neid und Mangel zu fallen. Nur aus der erlebten Fülle habe ich die nötige Grosszügigkeit, die es mir ermöglicht das zu teilen, was ich habe.

Dieser Kontext der Fülle ist ein Stück weit herstellbar, denn es ist auch eine Frage des Bewusstseins und der persönlichen Entscheidung, ob ich mich im Raum des Mangels oder in dem der Fülle bewege. Während meines Lehrmentorings traf ich des Öfteren - vor allem als die Mentee in einer persönlichen Krise steckte - die bewusste Entscheidung im Kontext der Fülle zuzuhören, zu sprechen und zu handeln.

Auch anhand des Beispiels der Ausdifferenzierung und der Methodenvielfalt in der Atemtherapie und den Gedanken und Gefühlen dazu, will ich nun aufzeigen, wie sich diese zwei Kontexte (jener der Fülle und jener des Mangels) äussern.

Ihrem Forscherdrang folgend und durch Vertiefung, durch intensive persönliche Auseinandersetzung mit sich selbst, mit gesellschaftlichen Gegebenheiten und mit Ilse Middendorfs Atemarbeit, haben z.B. einige ihrer ehemaligen SchülerInnen im Laufe der Jahre eigene Schwerpunkte gesetzt, diese weiterentwickelt, ausdifferenziert und benennen deshalb auch ihre Arbeit entsprechend.

So richtet beispielsweise Erika Kemmann-Huber ihren Fokus auf den „bewussten, zugelassenen Atem“. Maria Höller-Zangenfeind betont den authentischen, stimmlichen Ausdruck in „Atem Tonus Ton“. Stefan Bischof's Hauptanliegen mit dem Ergänzungsstudium „Atempsychotherapie“ ist die Erweiterung der Atemarbeit zu einem eigenständigen körperpsychotherapeutischen Verfahren.

Lenke ich bei solchen Weiterentwicklungen, Ausdifferenzierungen den Blick auf den Vorgang der Abgrenzung, drängt sich der Gedanke von Abspaltung einer Methode auf. Habe ich dazu die Empfindung oder ein Gefühl von „es ist nicht mehr das Ganze, es sind nur Bruchstücke“ oder „dort ist etwas, das ich nicht zur Verfügung habe“, dann bin ich im Kontext des Mangels, der mich in eine Wettbewerbshaltung bringen kann, welche Gefühle von Neid und Missgunst gegenüber denen mit sich bringen, die vermeintlich das Andere haben.

„Es ist eine Bereicherung, eine Weiterreise“ wären demgegenüber Gedanken aus dem Kontext der Fülle.

Forschen kann nur stattfinden, wenn ich mich von Bekanntem fortbewege, mich über Grenzen wage, mich auf Unbekanntes, Neues einlasse und es nicht allzu schnell beurteile. Dieses Forschen ist für mich wie eine „Urbewegung“, die einem tiefen Lebenswillen entspricht, welcher mich Fülle erfahren lässt.

Es ist mir ein inniges Anliegen, meinem Forscherdrang und dem meiner KollegInnen Raum zu gewähren und mich und sie in ihrem Bestreben nach Klarheit und Tiefe zu unterstützen.

Dies bedeutet für mich teilhaben am Leben aus der Fülle, Herzensfreude und Herzensfriede.

4.5 Grundvoraussetzungen des Mentoringprozesses

Die Inhalte und Gliederungen von 4.5.1 bis 4.5.4 entstammen den Ausbildungsunterlagen, meiner Erfahrung im Lehrmentoring und der Lektüre der drei Publikationen über Mentoring (siehe Literaturverzeichnis).

4.5.1 Welche Grundvoraussetzungen sollte die Mentorin mitbringen?

Die Mentorin muss folgende Erfahrungen und Fähigkeiten haben:

- Berufserfahrung
- Sprachliche und nonverbale Kommunikationskompetenz

- Ziele und Konzepte in der Arbeit mit Klienten/Patienten/Schülern formulieren können
- Bewusstsein über eigene Werte, Schatten- und Lichtseiten (Stärken/Schwächen) haben
- Krisen durchlebt und reflektiert haben
- Sich für eigene und fremde Entwicklungsprozesse interessieren
- Das Potenzial in sich und anderen erkennen
- Die Mentee wertschätzen und in ihrer Freiheit lassen
- Sich beruflich und privat in verschiedenen Kreisen bewegen, d.h. verschiedenste Beziehungen eingehen können
- Humor ist eine sehr nützliche Fähigkeit, die auch geübt werden kann...

4.5.2 Welche Bedingungen sollte die Mentee erfüllen?

Als Mentee muss man grundsätzlich bereit sein „sichtbar zu werden“ und in den Dialog zu gehen über sich, über die eigenen Stärken und Schwächen. Die Mentee sollte Ambitionen haben beruflich weiter zu kommen, etwas erreichen zu wollen. Im weiteren kommen hinzu:

- Die Fähigkeit, Verantwortung für sich selbst zu übernehmen oder anders ausgedrückt: Die innere Grundstärke aufweisen, bei sich bleiben zu können und die eigene Verantwortung wahrnehmen zu können.
- Die Bereitschaft, sich hinterfragen zu lassen, die eigene Geschichte über sich selbst fallen zu lassen oder auszuweiten.
- Die Bereitschaft, Verbindlichkeit ins Leben zu bringen, damit es nicht nur beim Reden bleibt. Verbindlichkeit in den Vereinbarungen d.h. neue Ansätze sollten zeitnah in Handlungen umgesetzt werden. Geschieht dies nicht, gehen neue Ansätze vergessen, „verloren“.
- Der Wille alles zu lernen, um die nächsten, nötigen Schritte tun zu können, innerlich und äusserlich wachsen zu wollen.
- Die Bereitschaft und die Fähigkeit den eigenen Denk- und Handlungsradius zu erweitern, d.h. neue Handlungsweisen und neue Sichtweisen auszuprobieren, von bekannten Wegen abzuweichen, wenn die Mentorin etwas rät, was ausserhalb des eigenen Radius liegt.
- Fähigkeit zur Reflexion, ob das Neu-Erprobte zum Eigenen passt.

4.5.3 Auswahlfaktoren

Es gibt grundsätzlich zwei verschiedene Arten, wie Mentorin und Mentee zueinander finden:

- eine aktivere Art: ich gehe mit meinem Angebot auf eine Mentee zu und
- eine passivere Art: ich habe das Vertrauen in den „Fluss des Lebens“, d.h. die Mentee und ich, wir werden uns schon finden.

Natürlich gibt es die verschiedensten Mischformen und jede Mentorin wird dies individuell handhaben.

Für die aktivere Art ist es optimal, wenn die Mentorin und die Mentee zu Beginn ihre Profile abgleichen, das heisst, dass beide anhand der Profile der eigenen Stärken und Schwächen sehen, ob eine Mentoring-Beziehung für sie überhaupt in Frage kommt. Das Erstellen eines solchen Profils hilft zudem Klarheit über sich zu gewinnen und ist unter Umständen die erste Herausforderung.

Die Mentorin kann bei der Auswahl der Mentee Bedingungen festsetzen, die nicht verhandelbar sind und folgende Aspekte betreffen:

- Das Geschlecht der Mentee (nur Männer oder nur Frauen oder unbedeutend)
- Die örtliche Distanz zur Mentee
- Das Alter der Mentee
- Die Sprache
- Die Zielgruppe (Atemleute)
- Den Gewinn, finanzieller oder nicht finanzieller Art

4.5.4 Struktur und Vereinbarungen

Eine Forderung an die Mentee ist die Schweigepflicht. Nichts, was innerhalb des Mentoringprozesses geschieht, darf nach aussen dringen, weil es vertraulich ist.

Die Mentee muss darüber aufgeklärt werden, dass Mentoring weder eine Therapie noch die Supervision ersetzt. (In einer Therapie steht die eigene Persönlichkeitsentwicklung im Zentrum und in der Supervision die Arbeit mit Klienten/Patienten) Die Mentorin kann sich unter Umständen unter ähnlichen Vorgaben wie in der Supervision mit anderen Mentorinnen beraten.

Der Arbeitsrahmen, die Struktur wird mit der Mentee gemeinsam festgelegt. Darunter fallen:

- Die Häufigkeit der Kontakte und die Absageregulung
- Die Wahl des Kommunikationsmittels (persönliches Treffen/ Brief/ E-Mail/ Telefon)

- Der Ort für die Treffen
- Die Dauer der Kontakte
- Die Formulierung der Arbeitsthemen durch die Mentee
- Die Standortbestimmungen (Soll/Ist), Rückschau spätestens nach ¼ Jahr
- Die Dokumentation der Treffen (kann eine Bedingung sein, muss aber nicht)

4.6 Beziehung im Mentoring

Bereits in der Definition von Mentoring (s. 2.) wird deutlich, dass die Beziehung zwischen Mentorin und Mentee zentral ist.

Die Mentoring-Beziehung sollte frei sein von bestehenden beruflichen Bindungen, denn Vorgesetzte oder Auszubildende haben andere Aufgaben, was zu Konflikten oder zusätzlichen Schwierigkeiten führen kann. Inwieweit berufliche Mentorenschaft in bestehenden privaten Bindungen, bei bestehender Freundschaft oder Verwandtschaft möglich ist, muss jede für sich selbst entscheiden.

Die Mentoring-Beziehung ist eine Allianz im Sinne der Mentee: Die Mentee soll in der eigenen Verantwortung und Entscheidung gestärkt werden. Was immer die Mentorin rät, die Mentee muss es im letzten Schritt für sich „abgleichen“. Sie soll zuerst experimentieren, wozu die Mentorin rät, auch wenn es ihr zunächst fremd ist. Erst dann kann sie für sich entscheiden, ob es ihr entspricht oder nicht. Die Mentorin ist eine Agentin, welche die Mentee in die eigene Verantwortung begleitet.

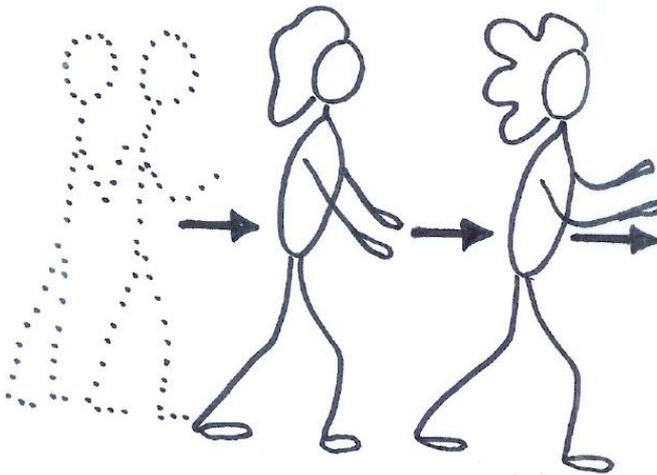
Wodurch diese Beziehung speziell gekennzeichnet ist, worauf es dabei ankommt, haben wir im Ausbildungsblock vom Juni 2006 erarbeitet.

In zwei unterschiedlich angelegten nonverbalen Partnerübungen haben wir verschiedene Begegnungs- und Beziehungsqualitäten erfahren.

(Ausgangslage: während der einen Übung standen wir einander gegenüber, während der anderen Übung befand sich die eine Übungspartnerin hinter der anderen.) Das anschließende Reflektieren unserer Empfindungen, Gefühle, Gedanken, Bilder half uns, die unterschiedlichen Beziehungsqualitäten herauszuarbeiten. In Stichworten ordneten wir diese anschließend einerseits der Beziehung Mentorin-Mentee, andererseits der Beziehung Therapeutin-Patientin zu. Letztere, (wir standen einander gegenüber), findet vorwiegend im persönlichen Raum statt, im Kontext der „Behebung eines Mangels“ und die Beziehung hat „nährenden“ Charakter.

Die Beziehung Mentorin – Mentee hingegen „bewegt“ sich im Kontext „aus der Fülle des Hintergrundes“ und wird in der nachstehenden Zeichnung und den Stichwörtern deutlicher.

Aus dem Ausbildungsprotokoll von Vreni Krähenbühl (Juni 2006):



- Unterstützung vom Rücken her aus dem Hintergrund für beide
- Vorderseite ist frei ganz besonders für Mentee
- Beziehung ist offen
- Vertikale Achse (Ebene des Wachstums) ist angesprochen
- Kraftvolle Becken- Beinhaltung
- Stosskraft geht nach vorne Richtung Individuation
- Kontakt basiert auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt
- Distanz und Nähe können sich frei entwickeln und verändern
- Keine Rollenverwicklung
- Kein Konkurrenzverhalten
- Abhängigkeit gering weil beide gleichwertig sind
- Mentor kraftvoll durch Erfahrung Wissen und Weisheit (geistiger Sponsor)
- Mentee eigenständig im persönlichen Lebensfluss und in der Entwicklung (empfängt Rückhalt durch Mentor/in)
- Konstruktives Dienen das bezweckt, den Weg aus der Symbiose hinaus zu finden
- Väterliches Konzept

5 Hilfreiche Modelle und Arbeitsweisen

5.1 Persönliche Orientierung

Die Mentorin bewegt sich mit der Mentee in Arbeitsfeldern, in denen sich auch Coach, Therapeutinnen, spirituelle Lehrer, Supervisorinnen bewegen. Es liegt an der Mentorin sich abzugrenzen und der Mentee nahe zu legen, bei Bedarf entsprechende Fachpersonen aufzusuchen. Wie es in allen Berufen geschieht, so auch im Mentoring: Jede Mentorin arbeitet auf ihre ganz persönliche Art und je nach dem Gegenüber mit einem Methodenmix, d. h. einer Synthese aus den erworbenen Fähigkeiten und Grundhaltungen.

Während der Ausbildung „Supervision und Mentoring“ im 2006 stellte uns Annette Reiche zwei Modelle vor: Die „Landkarte der Möglichkeit“ von Clinton Callahan und den „Adaptationskreisel“ von Gordon Neufeld . Zudem übten wir Arbeitsweisen und Techniken, die in bestimmten Situationen gezielt angewendet werden können.

In der vorliegenden Arbeit werde ich jene zwei Modelle vorstellen, die mich persönlich am meisten ansprachen die während des Lehrmentorings meinen hilfreichen Hintergrund bildeten und aus denen sich meine persönlichen 5 Leitsätze (s. Kapitel 4.4) ergaben: die Landkarte der Möglichkeit und die Gewaltfreie Kommunikation.

5.2 Landkarte der Möglichkeit

Clinton Callahan, der Begründer von ‚Possibility Management‘ ist der Meinung, dass Klarheit der Schlüssel zu verantwortungsvollem Handeln ist.

In seinen Überlegungen und Modellen war für mich folgender Satz leitend: „Klarheit besitzt die Macht selbst unter den abwegigsten Voraussetzungen direkte Möglichkeiten zu schaffen.“ (Callahan, C. (2005). Heilen durch Klarheit. S. 12)

Auf der Website Callahan's kann auch eine Grafik „Landkarte der Möglichkeit“ eingesehen werden. Im Folgenden werde ich versuchen Callahans Sicht zu skizzieren, wie wir zu Klarheit kommen und wonach wir uns während unseres Handelns schnell orientieren können. Das jeweils Wichtigste ist fettgedruckt.

Seit wir auf dieser Erde leben, schaffen wir Zusammenhänge, zeichnen mentale Landkarten und unser Denken hängt davon ab. Wir kreieren unsere Geschichten. Was geschieht, ist an sich völlig neutral. **Wir sind es, die diese Neutralität interpretieren und Zusammenhänge, Geschichten mit Bedeutung schaffen.** Diese Geschichten bleiben bestehen, werden zu unserer Realität, wenn wir nicht wissen, dass es „nur“ eine Geschichte ist. Immer wieder können wir sie beweisen und rechtfertigen und **jede Geschichte dient einem Zweck, hat einen Sinn.** Dieser kann uns bewusst oder unbewusst sein.

Callahan meint, dass wir uns in unseren alltäglichen Interaktionen in verschiedenen Gefühlslagen wie in einem Rollenspiel bewegen, in einem Drama, d.h. in einer Geschichte, die einer uns bewussten oder einer uns unbewussten Absicht folgt. **Geschichten, die aus einer bewussten Absicht entstehen, nennt er „Hohes Drama“, jene Geschichten, deren Absicht unbewusst bleibt, „Niederes Drama“.** Beide führen zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Nur wenn wir neutral schauen können ohne zu bewerten, entsteht Klarheit über unsere Gefühle, die Körperempfindungen und in welchem Drama wir uns bewegen. Erst dann können wir uns bewusst entscheiden, was wir spielen wollen.

War ich während des Lehrmentorings in Situationen, in denen ich mich unsicher, irritiert oder verwirrt fühlte, begleitete mich auch meine Ausbilderin Annette Reiche dahingehend, dass ich Klarheit gewann über meine Gefühle, meine Empfindungen, meine Handlungsmotive. (vgl. dazu Kapitel 6.4: Beziehungsthematiken)

Im „hohen“ und im „niederen“ Drama herrscht je eine Königin, ein König. Jeder Mensch hat beide in sich: eine/n Königin / König der lichten Prinzipien und eine/n Königin / König der Schattenprinzipien. Regiert die „helle Königin“, so wird gelebt: Offenheit, Gewinnen geschieht, Raumhalten, Quelle - sein, Freude über Freude anderer, Wandlung, Demut, Ekstase, "Sophia", Inspiration, Hingabe, Vision, Perspektive, Gemeinschaft, Beziehung, Tiefe, Vertrauen, Respekt und Authentizität.

Regiert die „dunkle Königin“, so wird folgendes gelebt: Ich gewinne - Du verlierst, Verwirrung, Feststecken, Verachtung, Freude auf Kosten anderer, Überlegenheit, Rache, Hass/Selbsthass, Gier, Spott, Verleugnung, Hinterlist, Geiz, Eifersucht, Neid, Ignoranz, Dogma und Abhängigkeit. Das wird dem „Niederen Drama“ zugeordnet. Wir erkennen, dass wir dieses spielen, wenn wir Schuld zuweisen, nachtragen, rechtfertigen, uns beschweren oder jemandem zeigen, dass er Unrecht hat.

Gerade diese Einfachheit (Dualität) ermöglichte mir während des Lehrmentorings ein schnelles Erkennen: spiele ich gerade Hohes Drama oder Niederes Drama? Dann erst konnte ich mich bewusst für das eine oder andere entscheiden.

5.3 Gewaltfreie Kommunikation

Marshall B. Rosenberg hat die Methode der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) entwickelt, um seine eigene Wahrnehmung zu trainieren. Was er in seinem Leben möchte, ist „Einfühlsamkeit, einen Fluss zwischen mir und anderen, der auf gegenseitigem Geben von Herzen beruht.“ (Rosenberg, 2003, S. 19)

Mit dieser Methode schulen wir unsere Wahrnehmung bezüglich klarer Unterscheidung zwischen Ich und Du, Beobachtung und Interpretation, Gefühl und Bedürfnis, indem wir intensiv nach innen und nach aussen zuhören. Sprachliche und kommunikative Fähigkeiten sollen unsere Möglichkeiten erweitern, selbst unter herausfordernden Umständen menschlich zu bleiben.

Rosenberg meint, dass der gemeinsame Grund aller Menschen - trotz unserer Verschiedenheit - unsere Bedürfnisse sind. Dies sind leibliche, seelische und geistige Bedürfnisse wie zum Beispiel Harmonie, Autonomie, Sinn, Vertrauen, Bewegung, Ruhe, Kreativität, Struktur, Nahrung und Schlaf. Sie sind wie Quellen der Lebensenergie, die in allen Lebewesen sprudelt und vom Grund her gespiesen werden müssen. Die Erfüllung dieser Bedürfnisse zählt zu unseren stärksten Handlungsmotiven.

Die vier Komponenten oder auch Schritte der GFK sind:

1. **Beobachtungen**, die in dem Sinne objektiv sein müssen, dass sich alle Beteiligten darüber einig sind.
2. **Gefühle** (meines Erachtens auch Körperempfindungen), die in Verbindung mit der bestimmten Beobachtung auftreten. Gefühle haben laut Rosenberg eine Weck-Funktion.
3. **Bedürfnisse, Werte, Wünsche**, die hinter/unter unseren Gefühlen stecken.
4. **Bitte**, die formuliert und ausgesprochen wird.

Konflikte - innerhalb eines Menschen selbst oder zwischen zwei oder mehreren Personen - ergeben sich, wenn zwei Bedürfnisse unvereinbar sind; so scheint es zumindest, so meinen wir es. Diese Meinung kommt daher, dass wir häufig unsere Bedürfnisse mit unseren Strategien gleich setzen. Strategien und Handlungen können sich widersprechen, Bedürfnisse jedoch nicht, weil sie nicht machbar sind. Es könnten also gemeinsam Strategien gefunden werden, die z. B. beider Bedürfnisse erfüllen. Auch der Volksmund sagt: „Es gibt viele Wege nach Rom“.

Rosenberg geht davon aus, dass Menschen jeden Alters in Kontakt mit ihren Bedürfnissen kommen, und dies auch üben können. So hat er beim Entwickeln seiner Methoden oben genannte minimale, praktikable Schritte gesetzt.

Kommunizieren wir nach den vier Schritten, so meint er, ergibt sich eine fruchtbare Kommunikation.

„Abkürzungen“, indem wir von der Beobachtung direkt zur Bitte übergehen (das Mitteilen unserer Gefühle weglassen), erweisen sich meist als unfruchtbar: wir können den Sinn hinter der Bitte der Anderen nicht sehen und haben so keine echte Wahl der Bitte nachzukommen oder nicht, wodurch sich eines Jeden Bedürfnis nach Freiheit nicht erfüllt.

6 Lehrmentoring

Mit Lehrmentoring benenne ich meinen ersten Mentoringprozess als Mentorin, bei welchem ich von meiner Ausbilderin Annette Reiche begleitet wurde.

6.1 Die Mentee (gekürzt)

Luisa hatte seit kurzem die Ausbildung als Atemtherapeutin nach Middendorf abgeschlossen und wollte ihre Praxis in der Stadt aufbauen.

Eine längere Suche nach neuen Inhalten, Aufgaben und Zielen brachte sie zur Atemtherapie. Es faszinierte sie, dass mit einfachen Mitteln eine grosse Wirkung erzielt werden kann und sie wollte auf diese Weise Menschen helfen. Dass diese Körperarbeit einen Einfluss auf die Psyche hat, bewog sie zudem, sich zur Atemtherapeutin ausbilden zu lassen.

Sie möchte als Therapeutin ihre Klienten/Patienten darin begleiten, dass sie „ihren Körper besser kennen lernen, ihm vertrauen und durch ihn zur eigenen Psyche gelangen... ihre Selbsterkenntnis fördern und das Selbstwertgefühl stärken“ (Luisa's Worte).

Sie ist verheiratet, kinderlos und während unserer Mentoring - Zeit pflegte sie längere Zeit ihren schwer erkrankten Mann. Kaum war er genesen, erhielt er die Kündigung und es begann auch für Luisa eine neue „schwere Zeit“. Dies bewog sie gegen Ende unserer Mentoring-Beziehung, diesbezüglich professionelle Hilfe anzunehmen.

6.2 Schritte im Auswahlverfahren

Schritt eins: Damit ich Kontakt zu „neu-Diplomierten“ herstellen konnte, wandte ich mich an eine Dozentin einer Ausbildungsinstitution. Ich fragte sie, ob sie eine Diplomandin kenne, die ein starkes Interesse am Praxisaufbau hätte. (Annette riet mir für einen guten Start ins Lehrmentoring, mir möglichst einfache Bedingungen auszusuchen.)

Schritt zwei: Ich traf eine erste Auswahl nach geografischen Gesichtspunkten und entschied mich für jene Berufsanfängerinnen, die meinem Wohnort am nächsten waren.

Schritt drei: Telefonische und schriftliche Kontaktaufnahme.

Meine Auswahlkriterien waren folgende:

- In die engere Auswahl kamen jene, die als Erste meine E-Mails beantworteten und mit denen ich ein anschliessendes Telefongespräch hatte.
- Ich entschied mich für die Ältere unter den „Schnell-Antwortenden“, weil ich grössere Lebenserfahrung implizierte.
- Ein gewisses Mass an Distanziertheit und Formalität während des Erstkontaktes, weil ich damit auch die Fähigkeit verband, klare gemeinsame Vereinbarungen zu treffen.

6.3 Die fünf persönlichen Leitsätze

Eine sehr wichtige und neue Erfahrung im Lehrmentoring war, dass ich mich während der schriftlichen und auch in der mündlichen Kommunikation mit meiner Mentee immer wieder bewusst nach meinen folgenden 5 persönlichen Leitsätzen orientieren musste:

1. Es ist eine von Wohlwollen getragene Beziehung, die ich bewusst eingehe.
2. Aus dem Kontext der Fülle unterstütze und begleite ich die Mentee in Hinsicht auf ihr Potenzial und ihr Weiterkommen.
3. Ich fördere die Eigenverantwortlichkeit der Mentee.
4. Ich biete Hilfestellung an, um kreative Räume zu öffnen
5. Ich stelle der Mentee meine persönlichen Erfahrungen und mein Wissen zur Verfügung.

Diese Ausrichtung nach den persönlichen Leitsätzen geschah während des Gesprächs in regelmässigen zeitlichen Abständen. Man kann es sich in etwa wie ein regelmässiges „inneres Update“ vorstellen.

Ich könnte diese Leitsätze auch innere Grundhaltung nennen oder bewusst gesetzte Haltungsziele.

In der Motivationspsychologie sagt man, dass die Haltungsziele alle Steuerungsebenen erfassen. Mit Steuerungsebenen sind die bewussten, unbewussten, vernunft- und gefühlsgesteuerten Ebenen gemeint. Die Haltungsziele kommen aus den eigenen Wünschen und Vorstellungen, die bewusst oder unbewusst sein können.

6.4 Beziehung im Lehrmentoring

Was unsere Art der Beziehung prägte und strukturierte, war erstens das Treffen gemeinsamer Vereinbarungen, d.h. ein gemeinsames Abstecken des inhaltlichen und zeitlichen Rahmens, in dem wir uns bewegen wollten und konnten und zweitens ein fortwährendes Reflektieren meinerseits und ihrerseits. Luisa hatte ich aufgefordert, schriftliche Rückblicke zu verfassen und sich auch schriftlich auf unsere Gespräche vorzubereiten. Für mich war diese reflektierende Haltung unerlässlich, da sie mir die nötige Klarheit und den nötigen Abstand für mein Handeln brachten.

Im Folgenden zeige ich nun **zwei Beziehungsthematiken** auf, wie sie sich zeigten und wie ich damit umgegangen war.

Gleichwertige Beziehung auf Augenhöhe

Im Mentoring begegnen sich zwei Menschen und ihre Beziehung spielt sich auf derselben Ebene ab. Selbstverständlich gibt es bezüglich der Berufserfahrung seitens der Mentorin und seitens der Mentee ein Mehr und ein Weniger, was jedoch kein Grund ist, eine hierarchische Beziehungsstruktur zu leben.

Situationsbeschreibung:

Bereits während unseres ersten Treffens machte mir Luisas Bewunderung dessen, was ich in meinem Leben bereits gemacht hatte, zu schaffen. Sie hatte mein Profil gelesen. Ja, auch ich schätze die Vielfalt meiner bisherigen Erfahrungen, jedoch empfinde ich es nicht als einen besonderen Verdienst. Ich fühlte mich auf ein Podest

gestellt, wo ich nicht stehen wollte, es irritierte mich, alarmierte mich. Ich hatte doch im Vorfeld erklärt (die Lehrerin in mir!), dass unsere Beziehung sich auf gleicher Ebene abspielen sollte. Wie wollte ich nun damit umgehen „besser dazustehen“ und voll im Unbehagen in dieser „Schieflage“ steckend? Momente der Hilflosigkeit stellten sich ein. Wie konnte ich meine neue Rolle auf eine gleiche Ebene bringen?

Wie ich damit umging:

Ich ging mit meiner Aufmerksamkeit wieder nach aussen, zu Luisa, zu ihrer Themenliste und habe meine Hilflosigkeit auch nach aussen, an meine Seite gestellt, als meine Begleiterin sozusagen. Diese Hilflosigkeit war mir dann Souffleuse beim Kreieren weiterführender Fragen an Luisa. Diese Fragen zeigten Luisa wiederum neue Zusammenhänge auf oder brachten durch ihre ausdifferenzierende Art mehr Klarheit.

In der Schuld stehen

Situationsbeschreibung:

Nach etwa 4 Monaten machte mir Luisa das Angebot einer Atembehandlung, weil sie meinte, dass ich diese „sowieso zugute hätte wegen all der guten Gedanken, die ich mit ihr austauschte“. Ich antwortete ihr, dass der Gedankenaustausch zu meiner Aufgabe als Mentorin gehöre und dass sie selbst dabei auch eine wichtige Arbeit leiste, nämlich jene des Reflektierens. Mit dieser Antwort war mir jedoch nicht wohl, weil ich das Thema „in meiner Schuld stehen“ ausklammerte. Ich wusste in dem Moment aber nicht, wie ich dem anders hätte begegnen können.

Des Weiteren hatte ich nach etwa fünf Monaten den Eindruck, dass Luisa eine gewisse Scheu mir gegenüber zeigte. Ich hatte den Eindruck, dass sie sich nicht bei mir meldete, weil sie sich nicht aufdrängen wollte. Unsere Vereinbarung war bis dahin so, dass sie sich bei mir melden sollte, sobald sie ein Anliegen hatte.

Wie ich damit umging:

Mit diesen Vermutungen wandte ich mich an meine Ausbilderin Annette Reiche. Nachdem sie über die Situation im Bilde war, meinte sie, dass ich Luisa bekräftigen müsse, dass sie nicht in meiner Schuld stehe. Ich müsse ihr klarmachen auf welcher Ebene diese Beziehung auch für mich ein Nutzen sei. Diese Beziehung sei keine Einbahnstrasse und sie könne sich auch nicht freikaufen, weil es kein Aufrechnen gibt. Gewinnen geschieht. (siehe: Landkarte der Möglichkeiten, Spiel im hohen Drama)

Einen Ausgleich schaffen zu wollen, sei systemisch gesehen normal, in Ordnung und könne gar nicht bearbeitet werden. Die Beziehung müsse wieder „fassbarer“ werden, ich solle den Fokus darauf lenken, wo wir zusammen hin wollten mit den dazu notwendigen konkreten Schritten. Annette schlug mir vor, in Zukunft in ähnlichen Situationen des Unbehagens, der Unklarheit innerlich einen Schritt zurückzutreten, zu reflektieren und mich fragen, in welcher Dynamik wir uns gerade befänden. Ob wir evtl. in einer Projektion seien, würde ich z. B. daran merken, ob ich mich grösser oder kleiner fühle oder ob ich in der Helferinnenrolle sei.

Dieses Gespräch mit Annette half mir, bestimmte Situationen und meine Haltung darin anders zu reflektieren, als ich es für mich alleine tun konnte. Sie unterstützte mich darin, mich klarer auszurichten. So war ich dann auch in der Beziehung mit Luisa wieder bewusster und klarer.

6.5 Struktur, Vereinbarungen, Themenschwerpunkte

Rückblickend kann ich den 14 Monate dauernden Mentoringprozess dank der verschiedenen Themenschwerpunkte in 3 Gruppen zusammenfassen: die ersten 4 Monate, 6 Monate in der Mitte und die 4 letzten Monate.

Die häufigsten Kontakte hatten wir via E-Mail: während 14 Monaten verkehrten ca. 100 E-Mails hin und her.

An zweiter Stelle waren Telefongespräche, insgesamt 12, die zwischen 40 und 60 Minuten dauerten.

Einander getroffen haben wir uns viermal: zweimal in „ruhigen“ Kaffees an Luisa's Praxisort, einmal in meiner Praxis und einmal in der Praxis einer Berufskollegin.

6.5.1 Die ersten vier Monate

Wir hatten keine fixen Kontakte vereinbart. Diese sollten sich nach Bedarf ergeben. Nebst den E-Mail Kontakten, ergaben sich zwei Telefongespräche, die je eine knappe Stunde dauerten, und zwei persönliche Treffen zu je 2 bis 3 Stunden.

Die Ziele und Inhalte waren folgende:

- Arbeit am Text für Luisas Broschüre (Öffentlichkeitsarbeit).
- Klarheit suchen in der Kommunikation mit den Kolleginnen der Praxisgemeinschaft (PG), in der sie einen Praxisraum gemietet hatte.
- Teilweises Umformulieren der schriftlichen Vereinbarung der Kolleginnen der PG

Bei den zwei persönlichen Treffen war das Erste vor allem dem gegenseitigen Kennenlernen und dem gemeinsamen Durchgehen des Themenkatalogs gewidmet, den Luisa mitgebracht hatte. Darin hatte sie Schwierigkeiten oder Diskussionspunkte im Zusammenhang mit dem Aufbau ihrer Atempraxis und allgemeine persönliche Schwierigkeiten aufgelistet. Ich sagte ihr, welche Themen wir gemeinsam angehen könnten und wir vereinbarten die dazu nötigen nächsten Schritte.

Alle angeführten Themen hatten natürlich auch mit ihrer Person zu tun. Im Gegensatz zur Therapeutin, die am Atem, am Persönlichen und an der Beziehung arbeitet, verstand ich meine Aufgabe als Mentorin so, dass ich versuchte herauszufinden, wo ihre Stärken und ihr Potential lagen. Daran wollten wir uns immer wieder orientieren. Eine weitere wichtige Ausrichtung für mich war darauf zu achten, dass Luisa sich immer wieder in die eigenen Verantwortung nahm.

Beim zweiten Treffen, das in meiner Praxis stattfand, übten wir in einem Rollenspiel, wie Luisa ihren ehemaligen ArbeitskollegInnen die Atemarbeit vorstellten könnte und besprachen dann weitere Schritte.

6.5.2 Sechs Monate in der Mitte

Luisa's Mann erkrankte, sie übernahm die Pflege, sodass wir spärlichere Kontakte hatten. Nachdem ihr Mann sich erholt hatte, schlug ich vor, unseren Rahmen neu abzustecken. Wir taten dies vorbereitend auf schriftlichem Wege und trafen uns anschliessend. Bald darauf hatte eine Kollegin der PG ihren Raum gekündigt und so war die Zusammenarbeit, Kommunikation und das Ausarbeiten eines neuen Vertrages mit den Kolleginnen der PG unser Hauptthema. Dann gab es eine kurze Stille zwischen uns, auch meinerseits durch Krankheit bedingt. Nachdem ich keine

Rückmeldung auf eine E-Mail erhielt - was sehr aussergewöhnlich war – war ich beunruhigt und ich rief sie zum ersten Mal ohne Voranmeldung an. Ich erfuhr, dass ihr Computer nicht mehr funktionierte und dass sie in einer Krise steckte. Zu ihrer Unterstützung ging sie zur zukünftigen Praxiskollegin und Atemübungen gaben ihr Sicherheit von Innen. Auch meine Art zu fragen, half ihr weiter, weil es Anregungen waren, über sich selbst nachzudenken. Ich äusserte meine Bedenken bezüglich der Therapie bei ihrer zukünftigen Praxiskollegin: ob genügend Distanz da sei, ob es nicht zu einem Rollenkonflikt komme?

Dann wurde ihrem Mann fristlos gekündigt, ihre persönliche Krise und alte Beziehungsmuster mit ihrem Mann spitzten sich zu.

Seit jenem spontanen Telefonat hatte ich ein Unbehagen, eine Unruhe in mir und viele Fragen: Ob ich ihr klar genug meine Meinung gesagt hatte? Welche Probleme sah ich und welche sollte ich ansprechen? Konnte ich in eine Unterlassungsschuld kommen, indem ich ein Problem nicht ansprach? Lag es in Anbetracht der neuen Situation in meiner Verantwortung mich zu melden? Vor allem fragte ich mich, in welcher Form ich Luisa überhaupt unterstützen konnte, wo doch erst mal der Alltag gemeistert werden musste? Was galt es zu tun, zu sagen, was zu unterlassen, was war jetzt meine Aufgabe als Mentorin? Ja, eine grosse Unsicherheit und Unruhe waren da. Und wieder war es ein Gespräch mit Annette, das mir Klarheit brachte und für mich zudem beispielhaft war in der Art und Weise, wie sie dieses führte, wie sie fragte, damit ich zu Klarheit kam. Meine Verstrickung wurde mir bewusst: Luisas Zustand brachte Ähnliches in mir ins Schwingen, ich war unfrei im Kontakt mit ihr. Aus dieser Verstrickung heraus stellte ich mir viele Fragen, die ich mir bisher im Kontakt mit Luisa nicht gestellt hatte. Annette erinnerte mich auch wieder an Grundsätzliches im Mentoringprozess, was ich offenbar in dieser Verstrickung aus den Augen verloren hatte.

Nach diesem Gespräch konnte ich wieder bewusster und klarer in die Beziehung mit Luisa! Ich schlug ihr wöchentliche Telefonate vor, damit unsere Beziehung in einen kontinuierlichen Fluss komme. Luisa meinte zudem: „Damit du, Cristina, auf dem Laufenden bist“. Diese wöchentlichen Telefonate waren wie ein Gerüst, eine regelmässige Struktur, die auch Luisa als sehr hilfreich, im Sinne von Halt gebend, empfand.

6.5.3 Die letzten vier Monate

8 meist wöchentliche Telefongespräche fanden statt (ausser während der Sommerferien) und ein Abschlusstreffen. Die Telefongespräche hatten vor allem Luisas neue Situation zum Inhalt und die Klärung bezüglich weiterem Vorgehen stand an. Luisa wollte eine Arbeitsstelle finden, um ein geregeltes Einkommen zu haben. Sie suchte diese in ihrem „Erst-Beruf“, weil sie auf ihre Erfahrungen zurückgreifen konnte und ihr dies die nötige Selbstsicherheit gab.

Unser ursprüngliches Ziel „den Praxisaufbau voranzubringen“ rückte in den Hintergrund, denn es machte keinen Sinn an Zielen, Vereinbarungen festzuhalten, die durch äussere Umstände und Einschnitte zunichte gemacht worden waren. Die nun regelmässig stattfindenden Telefonate und Luisa's Krisenzeit brachten unserer Beziehung eine andere Intensität als bis anhin. Was Luisas Beanspruchen professioneller Hilfe und Unterstützung anbelangte, sahen wir unterschiedlichen Handlungsbedarf. Ich erachtete ihn dringlicher als Luisa. Es war auch da besonders wichtig, dass ich Luisa in ihren Entscheidungen unterstützte im Bewusstsein, dass sie für sich selbst verantwortlich war. Den Abschluss unserer Mentoring-Beziehung fand ich zu jenem Zeitpunkt problematisch. Ich wollte ihn besonders sorgfältig und

verantwortungsbewusst mitgestalten; das Protokoll unseres Abschlusstreffens in Punkt 6.7 soll dies verdeutlichen.

6.6 Arbeitsweisen, die ich im Lehrmentoring praktiziert habe

Nebst den Arbeitsweisen der Atemtherapie nach I. Middendorf und Atem Tonus Ton von Maria Höller- Zangenfeind habe ich folgendes praktiziert:

- Empathisches Zuhören / Anliegen klar werden lassen
- Ermöglichenden Raum halten
- Strukturieren im Bewusstsein auf die vereinbarte Ausrichtung
- Spiegeln
- Fragen stellen, die weiterführen
- Formulierungshilfe bei Texten
- Neue Möglichkeiten aufzeigen
- Eigene Erfahrungen schildern
- Aufgaben erteilen
- Ein Rollenspiel
- Ein Abschlussritual

6.7 Abschluss des Lehrmentoring Prozesses

In Anbetracht Luisa's momentaner persönlicher Schwierigkeiten und der Tatsache, dass das Ende der haltgebenden Mentoring-Beziehung Luisa unter Umständen eine weitere Schwierigkeit einbringen würde, wollte ich diesen Prozess frühzeitig einleiten und mir im voraus überlegen, wohin und wie **die letzten gemeinsamen Schritte** getan werden mussten: sie **sollten aufbauend und in Verbindung mit ihrer innersten Kraft sein.**

Zwei Monate im voraus habe ich Luisa auf den zukünftigen Abschluss unserer Mentoring Beziehung hingewiesen und sie aufgefordert sich zu überlegen

- worin ich ihr vor allem hilfreich war

- ob und wie unsere Beziehung in Zukunft weitergehen sollte / könnte.

Im darauffolgenden Telefongespräch sagte sie mir, dass sie vor allem Halt erfahren hätte. Da ich mir eine differenziertere, ausführlichere Auseinandersetzung vorgestellt

hatte, schlug ich ihr vor, darüber einen Bericht zu schreiben und gab ihr dazu weitere Fragestellungen (nach Körperempfindungen, Gedanken / Vorstellungen / Wünschen, und Gefühlen / Bildern / Erinnerungen). Drei Wochen vor unserem Abschlusstreffen erhielt ich ihn mit dem selbstgewählten Titel: ‚Mentoring. Was mir daraus Halt gibt und was dieser für mich ausmacht‘.

Auf diesen Bericht und auf Gedanken ihres Textes zu Beginn unseres Mentoring-Prozesses stützte ich mich inhaltlich ab und mit Hilfe eines „Ritual – Skeletts“, dem wir dann gemeinsam „Fleisch ansetzen“ würden, bereitete ich unser letztes Treffen vor.

Protokoll des Abschlusstreffens (Zweistündiges Treffen in der Praxis einer Kollegin, die sich ungefähr in der Mitte unserer Wohnorte befindet)

Ich schlage folgende Reihenfolge und Struktur vor, mit der Luisa einverstanden ist:

1. Luisa berichtet über Aktuelles, ihren Ist-Stand

Sie sucht eine Arbeitsstelle in ihrem angestammten Beruf, um finanziell nicht von ihrem Mann abhängig zu sein und um gemeinsam mit ihm für das Haushaltsbudget aufkommen zu können.

2. Luisa's Abschlusswort

Es sind vor allem Dankesworte: ihren „Gewinn“ hatte sie mir bereits zwei Wochen vorher schriftlich zugesandt

3. Gemeinsame Atemübungen

Jede bringt spontan eine Atemübung unter folgender Vorgabe ein: „finde eine Übung, die dich ganz ins Hier und Jetzt bringt und dir Kraft gibt.“ Wir machen gemeinsam zuerst die eine, dann die andere Übung.

4. Cristina: Schlussworte und Übergabe eines Symbols

Ich wählte einen Satz aus Luisas Text „Mein Bezug zur Atemarbeit“, den sie zu Beginn unserer Mentoring-Beziehung verfasst hatte und überreiche ihr dazu einen symbolischen Gegenstand.

5. Gemeinsamer Gang zum Bahnhof und kurzer Ausklang bei einem kleinen Imbiss

Nach diesem Treffen hat Luisa einen letzten Bericht geschrieben, aus dem ich nun folgendes zitiere: „Cristina ihrerseits hat mit ihren konkreten Vorstellungen einen Abschluss vorgeschlagen, der mich sehr ansprach. Ich konnte mich sehr gut darauf einlassen und es hat mir gut getan. Ich war ruhiger geworden und konnte der Tatsache, dass etwas Geschätztes nun zu Ende geht, viel besser begegnen. Als mir Cristina zum Abschluss einen Stein mit Kristallen im Innern schenkte – von ihren Worten begleitet – war ich ausserordentlich berührt.“

Auch ich war von der Innigkeit Luisa's Abschlussworte sehr berührt.

6.8 Gewinn der Mentee aus dem Lehrmentoring

Die Mentoring-Beziehung hat Luisa Halt gegeben, der sich im Spüren ihrer Mitte ausdrückte, als Wärme dort drinnen und „ein Fließen (= etwas Ruhiges, ganz feine Vibration → angenehm) Ich *spüre* mich, das Lebendige“. (aus Luisas Bericht)

Auch meine „Stimme, die Ruhe ausstrahlt und auch fröhlich klingen kann und das Aufzeigen möglicher Wege haben ihr Halt vermittelt.“ (ebd.)

Des Weiteren schrieb Luisa: „Ich wünsche mir jemanden wie sie, der eine Lage oder Situation von „aussen“ beurteilt, als „neutrale“ Person. So kommen weder Eigeninteressen hinein noch sind Interessen vorhanden, dass ich selber möglichst ungeschoren davonkommen sollte. Sie kann die Lage wirklich sachlich und neutral beurteilen. Als „neutrale“ Person vertraue ich ihr vollkommen. Mir ist Vertrauen wichtig.“

Im Laufe des Jahres sagte mir Luisa des Öfteren, dass unsere Gespräche eine klärende Wirkung hatten und ihr dadurch weiterhalfen.

Über unser Abschlusstreffen schrieb Luisa: „Das gute Gefühl manifestiert sich auch in einer Verbundenheit mit Cristina und all dem, was sie mir während des Mentorings mitgegeben hat. So kann ich immer wieder auf dieses Erfahrene zurückgreifen und so einen Weg aus meiner Unsicherheit finden.“

6.9 Persönlicher Gewinn aus dem Lehrmentoring

Mein häufigstes Erlebnis während des 14-monatigen Lehrmentorings war, dass ich immer wieder staunend feststellen konnte, dass es weitere und immer weitere Möglichkeiten und Wege gab, die begangen werden konnten. Dies war ein Erlebnis von Fülle und ich begriff, dass es eine Frage der Zuwendung, Ausrichtung, des Haltens dieses Raumes und des ‚sich darin Bewegens‘ war, der dies ermöglichte. Das Bild und die Empfindung des Verbundenseins mit einer unerschöpflichen Quelle, die ganz tief von innen oder ganz weit von aussen kommt.

Ich erkannte Schwachstellen in meiner/unserer Kommunikation, erlaubte mir zu üben, Fehler zu machen und so wagte ich Neues, lernte dazu. Sätze wie „Lernen bedeutet immer auch, dass die Lernfähigkeit an sich wächst“ sind für mich keine leere Worthülsen mehr.

Auch meine Tabus, meine Hemmungen und meine Schattenseiten zeigten sich mir klar.

Ich erlebte, wie Vertrauen wachsen konnte: das Vertrauen meiner Mentee in sich selbst, mein Vertrauen in meine Fähigkeit sie zu begleiten, das Vertrauen meiner Mentee in mich. Des Öfteren kam mir der Pygmalion oder Rosenthal Effekt in den Sinn und rückblickend stellt sich mir die Frage, ob wohl Zutrauen der Same genannt wird und Vertrauen die Frucht?

In diesem Prozess wollte und konnte ich liebevoll wertschätzenden Umgang mit mir selbst und mit meiner Mentee pflegen und Herzenskraft leben.

Tatsächlich, es geschah das Prinzip: „Gewinnen geschieht!“

7 Resümee und Ausblick

Die letzten Worte des letzten schriftlichen Feedbacks meiner Mentee: „So war dieses Abschlusstreffen für mich schlussendlich weniger ein Ende, sondern eher ein Wandel zu etwas Neuem“ haben mich tief und zart berührt. Es hat mich ähnlich berührt wie damals, als ich zweifelte, ob ich mich zur Mentorin eignen würde und ein „Ja“ in mir aufstieg.

So werde ich mich weiterhin als Mentorin betätigen und ich wünsche mir auch Mentorinnen-Kolleginnen, um mich über diese Tätigkeit austauschen zu können und mit ihnen ein Netzwerk zu bilden.

8 Literaturverzeichnis

Callahan, C. (2005). Heilen durch Klarheit. Gefunden am 22. 8. 2008 unter http://www.callahan-academy.com/upload/Heilen_durch_Klarheit.pdf)

Faix, T. (2006). Mentoring. Chancen für geistliches Leben und Persönlichkeitsprägung. Neukirchen-Vluyn: AUSAAT

Fischer, K. & Kemmann-Huber, E. (1999). Der bewusste zugelassene Atem. Theorie und Praxis der Atemlehre. München, Jena: Urban&Fischer

Junk, A. (2007). 30 Minuten für erfolgreiches Mentoring. Offenbach: Gabal

Rosenberg, M. (2003). Gewaltfreie Kommunikation. Aufrichtig und einfühlsam miteinander sprechen. Paderborn: Junfermann

Smith, L. (2007). Mentoring für Frauen. Wie Frauen Frauen fördern, stärken, unterstützen. Giessen: Brunnen