

SUPERVISION UND COACHING

Autor: Stefan Kuntze

www.ehefamilienmentoring.de

SUPERVISION UND COACHING

Inhaltsverzeichnis

1	Überblick und Lernziel	3
2	Einleitung	3
3	Definition von Supervision und Coaching	3
4	Was hat Supervision mit Mentoren zu tun?	4
5	Wie läuft Supervision mit Mentoren ab?	4
6	Fragen zur eigenen Reflexion	5
7	Schlusswort	6
	Literaturangaben	6

Impressum

Ehe- und Familien Mentoring

Initiative zur Stärkung von Ehen und Familien

Reizengasse 5 75365 Calw

Info@ehfamilienmentoring.de

www.ehfamilienmentoring.de

Dieser Fachartikel ist einschließlich aller seiner Teile urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme, zum Zwecke der Vermarktung.

© Ehe- und Familien Mentoring, Calw 2022

5. Auflage 2022

1 Überblick und Lernziel

In diesem Fachartikel geht es um die Frage, warum Supervision und Coaching für Mentoren für Ehe und Familie interessant sind. Menschen, die andere Menschen begleiten und beraten, kennen die Wichtigkeit der Reflexion ihres Tuns und Handelns. Es geht um Austausch mit anderen, die Erfahrung von Hilfestellung und ein Gefühl der Solidarität: „Ich bin nicht allein.“

Im Fachartikel „Dilemma des Helfers“ und in den Lernstoffen zu „besonderen Ehe- und Familiensituationen“ liegt der Schwerpunkt auf dem Thema „Abgrenzung“. In diesem Fachartikel wird eine Möglichkeit vorgeschlagen, mich mithilfe anderer Menschen zu reflektieren und einen guten Weg für mich zu finden und / oder wie andere mich darin unterstützen können, mich nicht zu überfordern.

Lernziel: Eine Methode der Unterstützung und Entlastung kennenlernen.

2 Einleitung

Bei den Begriffen Supervision und Coaching denken manche vielleicht an Therapiesitzungen. Oder es kommen Gesprächsgruppen im Stuhlkreis in den Sinn, in denen fremde Personen sehr Persönliches von sich mitteilen.

Diese Vorstellungen haben nichts mit Supervision oder Coachinggesprächen zu tun.

3 Definition von Supervision und Coaching

Supervision (vom lateinischen Wort *supra*videre für *überblicken / Über-Blick*) ist eine Form der Beratung von Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen im Arbeitskontext. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um bezahlte oder ehrenamtliche Arbeit handelt. Supervisoren helfen in Einzel- oder Gruppengesprächen, die Dynamiken, die zwischen Menschen auftreten, zu reflektieren. Ziel dieser Reflexion ist es, den Handlungsspielraum des Einzelnen zu erhöhen und für Konfliktsituationen neue Wege aufzuzeigen.

Supervision ist keine Therapie, sondern gibt Hilfestellung im Umgang mit anderen Menschen.

In der **Gruppensupervision** tauschen sich die Teilnehmer unter Anleitung eines Supervisors über ihre aktuellen persönlichen Fragestellungen aus. In einer **Fallsupervision** wird der Umgang mit einer Person besprochen, mit der man aktuell oder grundsätzlich Schwierigkeiten hat. In der **Teamsupervision** steht der Umgang der Teammitglieder untereinander im Vordergrund. Arbeitet eine Gruppe ohne Anleitung eines Supervisors, spricht man von **Intervision**.

Nimmt eine Einzelperson Supervision in Anspruch, bezeichnet man das als Coaching. Coaching bedeutet betreuen und trainieren. Eine fachkundige Person unterstützt mich in meiner aktuellen Situation, bei meinen persönlichen Fragestellungen. Der Begriff Coaching wird mehrheitlich im beruflichen Zusammenhang verwendet. Inzwischen gibt es Coaching sowohl im privaten als auch ehrenamtlichen Bereich.

Folgende Fragen werden im Coaching typischerweise gestellt: „Wie kann ich mich weiterentwickeln? Was könnten meine Ziele sein? Wie kann ich anstehende Veränderungen bewältigen? Wie kann ich mich im Umgang mit anderen verhalten?“

Der Begriff Coaching wird mittlerweile allerdings inflationär verwendet, d. h. viele Gesprächssituationen bezeichnet man inzwischen als Coaching.

4 Was hat Supervision mit Mentoren zu tun?

Als Mentor für Ehe und Familie bin ich immer wieder mit herausfordernden Situationen konfrontiert. Menschen versprechen sich Hilfe von mir, klammern sich vielleicht an mich, lehnen Gesprächs- und Hilfsangebote ab, stellen mich infrage. Gemeindeleitungen können sich übergangen fühlen oder erwarten zu viel von mir. Als Mentor für Ehe und Familie muss ich zuschauen, abwarten, ertragen, aushalten und mich abgrenzen können. Dies kann überfordernd oder belastend für mich werden.

Wie kann ich damit umgehen?

- ◆ Ich kann im Zwiegespräch mit mir selbst versuchen, meine Schwierigkeiten im Umgang mit bestimmten Menschen zu analysieren. Im Punkt 6 stelle ich dafür einige Reflexionsfragen zur Verfügung.
- ◆ Ich kann zu Gott gehen und ihm im Gebet meine Schwierigkeiten bringen.
- ◆ Wenn ich einen Partner oder gute Freunde habe, kann ich diese einbeziehen. Allerdings sind viele Situationen nicht für andere Ohren bestimmt.
- ◆ Wenn es mehrere Mentoren für Ehe und Familie in der eigenen Gemeinde oder in der näheren Umgebung gibt, dann können diese sich zu einem Mentorennetzwerk zusammenschließen, um sich gegenseitig zu unterstützen (Intervision).
- ◆ Wenn ich als Einzelperson merke oder wir als Gruppe feststellen, dass ich bzw. wir an Grenzen stoßen, kann Unterstützung von außen sinnvoll sein z.B. durch einen Supervisor.

5 Wie läuft Supervision mit Mentoren ab und wie „wirkt“ Supervision?

Vor einer Gruppensupervision wird das Einverständnis von jedem Teilnehmer eingeholt, dass das Geäußerte nicht weitergegeben wird. Der Supervisor steht aufgrund seiner Berufsausübung meist unter der gesetzlichen Schweigepflicht.

Der Supervisor fragt, wer etwas einbringen möchte. Diejenigen, die etwas für sich klären wollen, schildern den Sachverhalt in zwei bis drei Sätzen.

Der Teilnehmer, dessen Angelegenheit zuerst besprochen wird, erzählt seine Situation ausführlicher. Er schildert sein Anliegen so, dass nicht auf die betreffenden Personen geschlossen werden kann. Er könnte z.B. von einem Paar aus seiner Gemeinde erzählen, die in einer schwierigen Situation stehen. Er schließt mit seiner Fragestellung ab. Im nächsten Schritt stellen die anderen Teilnehmer einschließlich Supervisor Verständnisfragen.

Oft fragt der Supervisor die anderen, wie sie sich in dieser Situation fühlen und verhalten würden und was ihnen dabei leicht bzw. schwer fallen würde. Schließlich sagt er, was ihm zu der Fragestellung des Mentors einfällt. Dabei erläutert er auch Hintergrundinformationen, Fachwissen und Denkanstöße für den Mentor und die anderen. Er stellt weiterführende Fragen und zeigt Möglichkeiten auf, wie der Mentor mit der Situation umgehen könnte.

Da er die geschilderte Situation aus einer gewissen Distanz von „oben her betrachtet“, weil er ein Außenstehender ist und entsprechend geschult wurde, kann er Denkanstöße liefern, die „über den Horizont“ des Mentors hinausgehen. Wenn man sich in einer schwierigen Situation befindet, fällt es oft schwer, einen Überblick zu behalten. Der Supervisor ist dabei nicht der „Superweise“, sondern ist aufgrund seiner Erfahrung fachkundig in der Lage, Gespräche entsprechend zu leiten.

Das Ergebnis von Supervisionen besteht darin, dass der Mentor die jeweiligen Zusammenhänge anders erkennt und darüber neue Lösungsmöglichkeiten findet. Anregungen für neue Verhaltensweisen, psychologisches Hintergrundwissen und spezielle Fragestellungen erleichtern dem Mentor den Umgang mit der geschilderten Situation. Er lernt sich zu reflektieren, wie er sich (anders) verhalten und geschickter als Mentor reagieren kann.

6 Fragen zur eigenen Reflexion

Die folgenden Fragen sind z.T. angelehnt an Selbstreflexionsfragen aus dem Seminar: „Lösungsorientierte Beratung und Gesprächsführung“ von Volkmar Abt¹.

Stellen Sie sich gedanklich eine aktuelle Situation vor, bei der Sie als Mentor nicht weiterwissen.

- ? Welche Wünsche und Erwartungen hat die Person (das Paar), die ich begleite, an mich?
- ? Welche Wünsche und Erwartungen habe ich an die Person, die ich begleite?
- ? Welche Gefühle löst die Person, die ich begleite / diese Situation in mir aus?
- ? Angenommen, ich würde weniger mit dieser Person zu tun haben, wie würde ich mich innerlich fühlen?
- ? Was wäre, wenn meine Schwierigkeiten im Umgang mit dieser Person nicht mehr da wären? Was sollte stattdessen vorhanden sein?
- ? Wann ging ich in der letzten Zeit mit dieser Person / dieser Situation so um, dass ich damit einigermaßen zufrieden war? Wie habe mich dabei verhalten?
- ? Welche Situationen, die der jetzigen Situation ähneln, fallen mir ein, die ich auf die mir eigene Art und Weise ganz gut gelöst habe?
- ? Wie habe ich das gemacht?
- ? Wer hat mir dabei geholfen?
- ? Was war noch nützlich? Und gab es noch etwas, was zusätzlich noch nützlich war?
- ? Mit welchen Methoden und Verhaltensweisen habe ich bereits gute Erfahrungen im Umgang mit der jetzigen Situation gesammelt?
- ? Wie zufrieden bin ich als Mentor mit dem, wie ich mit schwierigen Situationen umgehe?
- ? Versuchen Sie es einzuschätzen: Wie wirkt mein Verhalten, meine Reaktionen, mein Handeln als Mentor auf die betreffende Person?
- ? Gibt es zwischen meinem Anspruch als Mentor für Ehe und Familie und der Realität eine Differenz?
Wenn ja, worin besteht diese Differenz?
- ? Welche Vorstellung habe ich von mir selbst, wie sollte oder müsste ich „eigentlich“ mit der Person, die ich begleite bzw. dieser Situation umgehen?
- ? Versuchen Sie sich bitte auf einer Skala von 1 bis 10 einzuschätzen:

¹ Abt Volkmar, www.systemisches-institut.de

Wie zufrieden bin ich im Moment mit meinem Verhalten, meinen Reaktionen, meinem Handeln?

Die Zahl 10 bedeutet: „Ich bin sehr zufrieden mit meinem Verhalten, meinen Reaktionen, meinem Handeln im Mentoren-Prozess.“

Die Zahl 1 bedeutet: „Ich bin mit meinem Verhalten, meinen Reaktionen, meinem Handeln im Mentoren-Prozess sehr unzufrieden.“

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

? Angenommen, ich möchte mich in meinem Verhalten, meinen Reaktionen und meinem Handeln nicht ändern und keine Veränderung auf der Skala vornehmen:

Welche guten Gründe gäbe es dafür?

? Wenn ich mich bei der 1 eingetragen habe:

Was müsste passieren, damit eine Veränderung für mein Verhalten, meine Reaktionen, mein Handeln möglich wird? (Vorausgesetzt ich möchte auf der Skala weiter in die Richtung einer höheren Zahl.)

? Angenommen, ich habe mich mit meiner Bewertung für mein Verhalten, meine Reaktionen, mein Handeln z.B. bei der 4 oder mehr eingetragen:

Wie ist es mir gelungen, dass es bereits zu einer Veränderung in Richtung Zufriedenheit kam bzw. dass ich schon ein wenig zufrieden bin?

? Was müsste passieren, damit ich mich künftig noch eine Zahl weiter in Richtung Zufriedenheit eintragen könnte?

Wie oder wodurch würde ich bemerken, dass sich meine Bewertung für mein Verhalten, meine Reaktionen, mein Handeln weiter nach oben verschoben hätte?

7 Schlusswort

Ihre Arbeit als Mentor wird für Sie eine erfüllende Tätigkeit werden. Manche Situationen und Ereignisse können allerdings überfordernd sein. Daher ist es immer gut, sich in schwierigen Situationen Hilfe zu holen. Die geplante Vernetzung der Mentoren kann dabei helfen. Supervision kann eine weitere Möglichkeit dazu sein.

Literaturangaben

- ♦ Abt Volkmar, www.systemisches-institut.de