

Beraten zu zweit - Selbstsupervision

SchuB-Leute beraten in der Ausbildung immer und danach häufiger zu zweit. Die Paarbildung ist nicht immer leicht und wenn sie leicht war, treten gelegentlich danach Beziehungs- oder auch Inhaltsprobleme auf, die sich zu Beziehungsproblemen auswachsen. Auch hier ist also Supervision angebracht. Im Grunde handelt es sich beim Beraten zu zweit um Selbstsupervision durch gegenseitige Supervision. „Intakte“ Paare geben sich Feedback, fragen voneinander Rat und vereinbaren auch bestimmte Rollenteilungen und Beobachtungsaufträge; sie arbeiten miteinander und lernen voneinander.

Um die Fruchtbarkeit der Zusammenarbeit von Zeit zu Zeit zu überprüfen, aber auch dann, wenn Störungen auftreten, empfiehlt es sich, das folgende Paar-Interview durchzuführen. Wenn die Störungen schwer wiegender Art sind, sollte ein Supervisor hinzugezogen werden, z.B. der Supervisor der SchuB-Gruppe. Wenn das Paar es wünscht, kann ein Paarkonflikt unmittelbar oder (besser) nach einem Paar-Interview in der Supervisionsgruppe beraten werden.

Das Paar-Interview (nach Antons 1976, 100)

Ziel: Aufarbeitung der Erfahrungen in den SchuB-Tandems

Durchführung: In Paaren, je 10-15 Minuten für jeden Partner

In den Paar-Interviews besprechen wechselweise die SchuB-Paare die Vorgänge und ihr jeweiliges Verhalten in der letzten Supervisionssitzung/der Steuergruppensitzung (bitte legen Sie die Gruppe genau fest).

1. Fragen Sie Ihren Partner/Ihre Partnerin:
 - wie er/sie sich in der letzten Gruppensitzung fühlte,
 - wie er/sie sich in der letzten Gruppensitzung verhalten hat,
 - wie seine/ihre Gefühle und sein/ihr Verhalten zueinander passten.
2. Sagen Sie ihm/ihr (Feedback):
 - wie Sie sein/ihr Verhalten sahen,
 - wie Ihnen sein/ihr Gefühl zu sein schien,
 - welchen Eindruck er/sie auf Sie machte,
 - inwiefern er/sie wirkungsvoll zur Arbeit in der Gruppe beigetragen hat,
 - wie er/sie nach Ihrer Meinung wirkungsvoller zur Arbeit in der Gruppe beitragen kann.
3. Was sieht er/sie zur Zeit als das große Problem in der Gruppe an? Fragen Sie so lange zurück, bis Sie sicher sind, dass Sie seine/ihre Gefühle verstanden haben.

Hinweise, wie man jemandem Feedback erteilt:

- Feedback ist von Nutzen, wenn es jemandem hilft, sich selbst zu verstehen, ihm/ihr hilft, seine/ihre Wirkung auf andere zu verstehen.
- Die Hauptaufmerksamkeit sollte den Bedürfnissen und Wünschen dessen gelten, der Feedback empfängt.
- Bedrängen Sie denjenigen nicht, dem Sie Feedback geben; versuchen Sie einmal, die Dinge aus seiner/ihrer Sicht zu sehen.
- Schildern Sie genau das tatsächliche Verhalten, das er/sie oder andere zeigten, sowie Sie es gesehen haben. Vermeiden Sie dabei, sein/ihr Verhalten zu interpretieren oder seine/ihre Motive zu erraten.

Hinweise für denjenigen, der Feedback erhält:

Nicht argumentieren und verteidigen! Nur zuhören, klären und aufnehmen!

Rolff, H.-G., Buhren, C.; Lindau-Bank, D. & Müller, S. (1998). *Manual Schulentwicklung* (3. Auflage, S. 244f.). Weinheim und Basel: Beltz