

Supervision overfor coaching

DFTI bliver jævnligt spurgt om hvordan vi ser på begrebet coaching. Hvordan ser vi det i relation til supervision og hvordan skelner vi mellem begreberne.

For begge begreber gælder det, at der ikke findes entydige og alment vedtagne definitioner.

Det følgende lille indlæg er således et bud på disse spørgsmål og i øvrigt en invitation til at diskussionen med henblik på nuancering og præcisering af begreberne.

Vi lægger vægt på at anskue begreberne i overensstemmelse med det menneskesyn og de værdier og arbejdsformer vi i øvrigt kendes for.

Om supervision.

Supervision har eksisteret som begreb og metode siden starten af 1900-tallet. Oprindeligt blev det udviklet som hjælperedskab til oplæring af overvejende frivillige socialarbejdere, med en klar betoning af vejlednings- eller mesterlære-aspektet.

Med fremkomsten af psykologiske forståelses- og behandlingsmetoder steg behovet for at supplere den metodemæssige indlæring med selvrefleksion og psykologisk forståelse og indlevelse i klienters virkelighed og vanskeligheder.

Den indsats der blev gjort for at kvalificere nyuddannede og mindre erfarne behandlere, havde til hensigt at sikre kvalitet i arbejdet med klientellet, forsvarlighed overfor institutioners etik og arbejdsgrundlag og mindske risikoen for at fagpersoners egne værdier, livserfaringer og behov forvanskede billedet af klientens situation. Hermed er ikke sagt at supervision ophører med at være relevant når fagpersonen når en vis anciennitet. Der vil til stadighed opstå situationer eller fremkomme opgaver hvor det vil være relevant at reflektere over ens praksis.

Herudover skulle supervisionen hjælpe til at integrere principperne om accept, ikke-dømmende holdninger og ikke-manipuleringen i fagpersonens personlighed.

Forståelsen af de såkaldt non-specifikke faktorerers betydning for udbyttet af de professionelles indsats i forhold til pleje, undervisning, social behandling, terapi mm., har yderligere gjort det klart, at der i supervision

også må arbejdes med kontaktevne, proces- og samspilsforståelse - det der kan sammenfattes som relationskompetence.

Om coaching

Coaching stammer som begreb tilbage fra 1500 tallets Ungarn, forstået som kuskens ansvar for heste, vogn og fragt af passagerer og gods. Fra sportens verden, eksempelvis i form af mentaltræning, vandt det indpas i erhvervslivet som metode til optimering af resultater og præstationer. Herfra har det med stor hast udbredt sig til at omfatte såvel arbejdsliv som privatliv - eller som det ind i mellem siges: penge - helbred - karriere og relationer.

“...an interactive process that helps individuals and organizations to develop more rapidly and produce more satisfying results. Coaches work with clients in all areas including business, career, finances, health and relationships. As a result of coaching, clients set better goals, take more action, make better decisions, and more fully use their natural strengths. (Koval Consulting Group 2007.)

Coaching defineres hyppigt ved det det ikke er:

"Coaching is not therapy, counseling or psychology. Although the coaching process may have roots in the field of psychology, the actual process should not be mistaken for therapeutic intervention. A coach works with a functional person to get them to become exceptional."

Og på hvad det er:

"This (coaching) process begins with a dialog, having a conversation that goes deeper than just the usual exchange most people have. The client begins to get clear on what they want to do and moves into the deciding phase. This is when the client and coach decide what the goals are and create a plan to achieve them. The client then moves into the action phase, where they begin to take action on their plan."

(Kilde: What is coaching.com)

Eller i en dansk formulering:

(Coaching er et) ”fortløbende samarbejde, som hjælper fokuspersonen med at skabe tilfredsstillende resultater i sit personlige og professionelle liv. Coachen udvider fokuspersonens evner og resultater, og øger hans eller hendes livskvalitet”.

(ICF definition på coaching.)

Coaching er kort sagt en kommunikationsform, hvor coachen ved hjælp af åbne spørgsmål hjælper en person (kaldet fokuspersonen) til at

skærpe bevidsthed og ansvarlighed om et problem eller en udfordring med henblik på at træffe beslutning om mål og handle derefter.

Ligheder mellem supervision og coaching

Der er ligheder mellem supervision og coaching omkring dialogen som forudsætning, om værdierne i relationen og kontakten.

Disse ligheder repræsenterer i store træk det som forbinder konsultation, vejledning, coaching, supervision, rådgivning, terapi og andre former for relationsbaseret hjælpearbejde.

At skabe et accepterende, empatisk, 'klientcentreret', kontaktfuld rum, som forudsætning for den nødvendige refleksion, fordybelse og afprøvning af nye tænke og handlemuligheder.

Supervisions forskellighed fra coaching

Supervisions forskellighed fra coaching hænger blandt andet sammen med, at supervision er en længerevarende uddannende relation mellem professionelle, med fokus på *fagpersonen i relation til brugeren*.

Det primære er ikke om fag- eller fokuspersonen formulerer og når *sit* mål, men at personen forstår et andet menneskes situation og behov. Det er den fagligt begrundede refleksion, der er grundlag for afklaringen af, om fagpersonen rummer eller kan opnå de faglige og menneskelige ressourcer, der skal til for at løse opgaven. Samt om der er kontakt eller den kan blive etableret, så de sammen kan arbejde på at klienten – eleven- borgeren når *sine* mål.

Supervision kan defineres som en kontraktligt bestemt relation mellem to fagpersoner med det formål at sikre supervisandens kontinuerlige fagpersonlige udvikling med afsæt i dennes aktuelle arbejdsopgaver.

Supervisandens temaer er selvvalgte, og forudsætter evner og villighed til at reflektere over egen praksis. Denne relation forløber over længere tid og med regelmæssigt interval.

Supervisoren er en mere erfaren fagfælle, hvis rolle det er at kvalificere supervisandens egne refleksioner og færdigheder gennem anerkendende, udfordrende og kritisk dialog.

Det er vigtigt, at supervisor udover grundfaglighed og erfaring også har supervisionsfaglige kompetencer. Det vil sige, at kunne arbejde pædagogisk nuanceret og anskue de præsenterede temaer og problemstillinger fra flere sider og formidle anerkendelse og kritiske perspektiver på tankevækkende og motiverende vis.

Det hænger sammen med, at supervision er en flersidet opgave. Det ene aspekt kan betegnes som indirekte klientarbejde med fagligt og menneskeligt at forstå den præsenterede problemstilling og finde relevante arbejdsformer forbundet med den relevante teori på området. Heri ligger også det overvågende aspekt af supervisionen: at supervisor også skal forholde sig kritisk til supervisandens selvforståelse/ sagsfremstilling/analyse mm.

Der er desuden det pædagogiske aspekt, som kan forstås som den individuelle efteruddannelse af supervisanden. Det stiller krav til supervisors relationskompetence, som er evnerne til sammen med supervisanden at fremme udvikling, integrere ny viden, overvinde personlige begrænsninger, opnå mod til selvkonfrontation og yde relevant og præcis anerkendelse af de faglige og personlige fremskridt der sker hos supervisanden.

At assistere denne på vejen gennem de samme vanskeligheder mange elever, brugere og klienter forventes at kunne og skulle gå.

Meningen med supervisionen er overordnet at sikre udviklingen af en velfunderet fagidentitet og professionalisme.