

Was heißt „dialogische Beziehung“ in berufsbezogener Beratung (Supervision und Coaching)?

Das Modell des Sokratischen Dialogs

Christoph J. Schmidt-Lellek, Frankfurt a.M.

1. Einleitung: Unterschiedliche Grundhaltungen

Beziehungen sind ein lebendiges Geschehen zwischen Menschen und deswegen nicht planbar. Wir sind auf unsere Spontaneität und unsere Intuition angewiesen, um jeweils angemessen auf die uns begegnenden Menschen in den je verschiedenen Situationen und unter verschiedenen Kontextbedingungen reagieren zu können. Intuition und Spontaneität sind jedoch nicht lehrbar, sie lassen sich nicht in Ausbildungsgängen erwerben bzw. „trainieren“. Sie fallen aber auch nicht vom Himmel oder aus dem Nichts, sondern entstammen dem Selbst mit seiner Geschichte aus Beziehungserfahrungen und auswertenden Reflexionen über diese Erfahrungen; und dies stellt damit einen Fundus an Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsmöglichkeiten dar.

Als Beitrag zu dieser Selbstreflexion möchte ich die Frage untersuchen, mit welcher Grundhaltung ein professioneller Berater bzw. eine Beraterin sich in eine Beratungssituation begibt und wie diese sich auf die Beratungsbeziehung auswirkt: Also, mit welcher Haltung begeben sich in ein Team von Fachleuten, die in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld ihre Erfahrungen reflektieren wollen? Wie weit bin ich z.B. selbst „Fachmann“ (bzw. „Super-Fachmann“), der auf berufliche Fragen kompetente Antworten geben soll? Oder bin ich eher ein Moderator, also ein Fachmann für das Gelingen von kommunikativen Prozessen? Und vor allem, welche Formen von Kontakt und Begegnung stehen mir zur Verfügung, um mit dem jeweiligen fremden Gegenüber (bzw. mit dem Fremden im Gegenüber) zu einer Verständigung zu gelangen? Mit welchen Behinderungen und Störungen muss ich in diesem Interaktionsgeschehen rechnen (z.B. außer Missverständnissen auch Verunsicherungen, Ängste, Ablehnung)? Und was sind dabei vielleicht spezifische Fallstricke, mit denen ich umgehen muss?

Was heute Supervision oder Coaching als Formen berufsbezogener Beratung darstellen, hat sicher viele Gesichter: Unterschiedliche Konzepte und Hintergrundtheorien ebenso wie variierende Kontexte, Bedürfnisse, Fragestellungen lassen das Tun und Lassen in Beratungsprozessen nicht auf einen Nenner bringen. Eine Beratung in Anspruch zu nehmen, kann unterschiedliche Motive haben, grob vereinfachend gesagt, einerseits ein Bedürfnis nach fachlicher *Anleitung*, andererseits nach einer dialogischen *Begleitung* durch einen kompetenten Gesprächspartner.

Die Herkunft der Supervision impliziert, dass ein Supervisor „von oben drauf schaut“, wie der Begriff „*super-vision*“ besagt. Das Konzept Supervision ist zu Beginn des 20. Jahrhunderts in der amerikanischen Sozialarbeit entstanden, wonach ein Supervisor ein Vorgesetzter war, der das Tun von ehrenamtlichen Helfer/innen zu „beaufsichtigen“, zu kontrollieren und zu korrigieren hatte. Auch die andere Quelle von Supervision, nämlich die Kontrollanalyse im Rahmen der Psychoanalytikerausbildung, meint eine fachliche Kontrolle „von oben“: Der Kontrollanalytiker soll das berufliche Handeln der Kandidaten überprüfen und diese durch fachliche Korrektur „auf den richtigen Weg“ bringen und damit den Standard der Psychoanalyse gewährleisten.

Dahinter steht m.E. ein traditionelles hierarchisches Verständnis von „Wahrheit“: Sie kommt von oben und wird verkörpert und vermittelt von hierarchisch höher stehenden Personen. In kirchlichen Hierarchien sind dies etwa der „*Super-intendent*“ (im Protestantismus der Vorsteher eines Kirchenkreises) oder (die griechische Herkunft dieses lateinischen Begriffs) der „*Epi-skopos*“, wovon sich das deutsche Wort „Bischof“ ableitet. Beides bedeutet (ebenso wie „*Super-visor*“) wörtlich übersetzt der „Aufseher“ bzw. der „Draufseher“, mit dem Implikat, dass dieser als solcher eine höhere Wahrheitsbefugnis hat als seine jeweiligen Untergebenen. Dieses hierarchische Denkmodell ist vermutlich auch in psychosozialen und in anderen säkularen Arbeitsfeldern zumindest unterschwellig noch weithin wirksam, indem einem Vorgesetzten oder auch einem Supervisor oder einem Coach eine höhere Erkenntnis zugeschrieben (und von manchen Supervisoren selbst in Anspruch genommen) wird als einem gewöhnlichen Professionellen, schließlich hat er ja auch eine reiche Berufserfahrung und außerdem eine besondere Ausbildung absolviert. Als Supervisor muss man jedenfalls damit rechnen, dass einem solche Erwartungen entgegengebracht werden, und deshalb scheint mir eine Auseinandersetzung mit diesen und mit den entsprechenden Rollendefinitionen sinnvoll und notwendig. Sie können sich ausdrücken einerseits in überhöhten Rettungsphantasien, ein Supervisor könne unlösbare Konflikte eines Teams für sie lösen, andererseits in der Angst, er würde vor allem die Schwächen und Fehler von Mitarbeitern aufdecken und ihnen ihre Inkompetenz nachweisen.

Dass solcherlei Erwartungen oder Befürchtungen ein spezifisches Beziehungsverständnis implizieren, liegt auf der Hand: Maßgebend sind Kategorien von oben vs. unten. Als Modelle sind etwa die Beziehungen zwischen Eltern und Kindern, zwischen Lehrern und Schülern relevant. Die Beziehungsgestaltung seitens des Beraters bzw. Supervisors wird dann auf eine Haltung der Distanz und „Abstinenz“ und ein Ausüben von Macht aufgrund von Autorität hinauslaufen, seitens der Beratungsklienten bzw. Supervisanden einerseits auf Respekt und Reserviertheit, andererseits auf Angst, Unterwürfigkeit, Kleinheits- bzw. Minderwertigkeitsgefühle. Daraus können bekanntermaßen (und verständlicherweise) diverse Formen von Ablehnung, Verweigerung, Widerstand gegenüber Supervision generell oder gegen einzelne Supervisoren folgen, oder wiederum andererseits Bewunderung und Idealisierung bis hin zu kritikloser Hörigkeit.

Ich möchte in diesem Beitrag Supervision und Coaching als Beratungsformen darstellen, die nicht in erster Linie durch das „*super*“ im Sinne eines „von oben“ gekennzeichnet sind, sondern vielmehr durch ein „*neben*“ oder „*anders*“: Ein Berater, eine Beraterin repräsentiert keine Instanz *über* den Beratungsklienten, sondern steht *neben* ihnen, er bzw. sie hat eine *andere* Perspektive. Dazu gehörende Begriffe sind also weniger Kontrolle und fachliche Kritik als vielmehr Begleitung, Unterstützung, gemeinsames Fragen, Untersuchen und Perspektivenwechsel; kurz, Supervision und Coaching sollen nicht als Vermittlung von (höheren) Wahrheiten verstanden werden, sondern als Freiraum des Fragens,

Experimentierens, Erforschens und Überprüfens von Handlungen, Erfahrungen, Konzepten, Wertorientierungen usw. Zweifellos sind dazu der Fundus einer möglichst breiten Berufserfahrung und eine jeweilige Feldkompetenz des Beraters erstrebenswert; aber die Grund-

orientierung ist nicht die Belehrung, sondern der Dialog.

Daraus ergibt sich eine ganz andere Beziehungsgestaltung: Der Berater bzw. die Beraterin ist nicht der Löser von Problemen oder Erlöser aus Konfliktsituationen, sondern eher ein kollegialer Gesprächspartner. Grundmodell ist keine Beziehungssituation, die ein oben und unten impliziert, sondern prinzipiell eine partnerschaftliche, gleiche Ebene (unter Vorbehalt der unterschiedlichen Rollen). Die Beziehungsgestaltung ist seitens des Supervisors durch *Partizipation* und durch *Transparenz* des eigenen Tuns geprägt, seitens der Supervisanden durch *Selbstverantwortung* und durch angstfreie Offenheit. Dem entspricht z.B. die inzwischen fast regelhafte Praxis, dass Supervision nicht von Vorgesetzten verordnet werden kann und dass ein Supervisor von den Supervisanden selbst ausgesucht wird.

Daneben steht allerdings eine *Paradoxie* von Gleichheit und Ungleichheit: In fachlicher, inhaltlicher Hinsicht kann man von einer grundsätzlichen Gleichheit ausgehen, die die Basis einer dialogischen Beziehung darstellt. Ungleich sind aber die Rollen der jeweiligen Dialogpartner: Ein Supervisor oder Coach ist kein Mitglied des zu beratenden Teams (und in der Regel auch nicht der jeweiligen Institution, die den Auftrag erteilt), er hat bestimmte Erwartungen zu erfüllen, z.B. das Gespräch zu strukturieren, Fragen zu präzisieren, veränderte Perspektiven zu eröffnen, Deutungen anzubieten oder auch relevante Informationen zu präsentieren usw., und nicht zuletzt verdient er sein Honorar, das die anderen bezahlen. „Dialogische Beziehung“ soll also nicht heißen, eine durch die Situation definierte Rollendifferenz zu negieren oder zu vertuschen, wohl aber das Bewusstsein einer *prinzipiell* möglichen Austauschbarkeit der Rollen. Es sei hierzu an die Kritik *Martin Bubers* an dem Protagonisten der Humanistischen Psychologie *Carls Rogers* erinnert, der z.B. von der therapeutischen Beziehung als einer „Begegnung von zwei Personen auf der gleichen Ebene“ spricht, während *Buber*, Protagonist des „Dialogischen Prinzips“, auf die durch die „reale Situation“, die unterschiedlichen Bedürfnisse und die unterschiedlichen Rollen bedingte Ungleichheit hinweist (vgl. *Friedman* 1992, 250).

2. Der sokratische Dialog

Diese Paradoxie von Gleichheit und Ungleichheit möchte ich nun näher beleuchten, indem ich den „Sokratischen Dialog“ als Modell heranziehe. Dieses Modell ist im Laufe der abendländischen Geschichte immer wieder aufgegriffen worden und stellt eine mächtige Ressource zur kritischen Selbstreflexion dar. So möchte ich das „sokratische Gespräch“ auch für den Kontext der Supervision fruchtbar machen.

Die Haltung des Sokrates lässt sich folgendermaßen umreißen: In der Auseinandersetzung mit den Sophisten¹ hat er deren *monologischer* Haltung, mit der ein Wissender

1 Die Sophisten waren Wanderlehrer mit einer großen Anhängerschaft, die in den griechischen Städten für die politische Ausbildung der Jugend aufgesucht wurden. Inhalt ihres Lehrens waren v.a. die Rhetorik und die Vermittlung von „Tugenden“, die für die Ausübung von politischer Macht als erforderlich galten: Tapferkeit, Besonnenheit, Frömmigkeit, Gerechtigkeit.

einem Nichtwissenden entgegentritt, die *dialogische* Haltung entgegengesetzt, in welcher die Gesprächspartner als gleichermaßen Nichtwissende bzw. als Fragende sich durch den Dialog um das Verstehen einer Sache bzw. um die Lösung eines Problems bemühen. Sokrates (470-399 v. Chr.) praktizierte sein Philosophieren, indem er auf den Plätzen Athens beliebige Gesprächspartner durch sein Fragen zum Überprüfen ihrer vermeintlich sicheren „Meinungen“ aufforderte. Er vertrat also keine „Schule“, hatte keine Institution im Rücken (und auch nicht „im Nacken“), er war also im wahrsten Sinne „freiberuflich“ tätig. Wie bekannt, wurde er im Jahre 399 (etwa 70jährig) von den Athenern wegen „Unfrömmigkeit“ und „Verderben der Jugend“ zum Tode verurteilt. Dies mag darauf hindeuten, dass ein freies, nicht schulmäßiges Denken schon immer für viele Menschen anstößig war.²

Zum Verständnis des Nicht-Wissens sei die Unterscheidung der verschiedenen Ebenen des Wissens herangezogen, wie sie in dem (von Platon verfassten) frühen Dialog „Charmides“ entwickelt werden: (1) technisches bzw. instrumentelles Wissen (*téchne*) als die Fähigkeit, etwas herzustellen oder zu bewerkstelligen, „wie die Handwerker etwas herstellen“; (2) verstehendes Wissen (*epistéme*) als die Fähigkeit, etwa strukturelle Zusammenhänge zu erfassen, „wie die Heilkunde ein Wissen von Gesundheit ist“; (3) das Wissen des Wissens (*epistéme epistémes* bzw. *syneidesis*, wörtl. „Mitwissen“, lat. *con-scientia*) als die Fähigkeit der Selbstreflexion, was wir mit „Bewusstsein“ oder „Gewissen“ übersetzen können. Bei der in diesem Dialog untersuchten Frage, was „Besonnenheit“ ist, wird gezeigt, dass diese sich keiner dieser drei Ebenen des Wissens zuordnen lässt, sodass die Gesprächsteilnehmer am Ende also nach wie vor nicht wissen, was Besonnenheit eigentlich ist. Als Ergebnis der Untersuchung wird vielmehr deutlich, dass das Wesen der Besonnenheit gerade darin besteht, sich über dieses Nicht-Wissen Rechenschaft abzulegen, also (4) in dem *Wissen des Nicht-Wissens*. Das höchste Wissen, das einem Menschen möglich ist, ist demnach das Bewusstsein dieses Nicht-Wissens. Das heißt, dass der Mensch die Anmaßung, etwas sicher zu wissen, durchschaut; und indem er sich von dieser Täuschung befreit, was als „Heilung der Seele“ (*psychè's therapéia*, Platon, Laches 185 E5) begriffen wird, gelangt er zum Einklang mit sich selbst. Und genau dies ist die Grundlage jeglicher Tugend (d.h. eines „Gutseins“ im Sinne der Fähigkeit, auf begegnende Situationen angemessen zu reagieren). „Tugend“ ist also kein lehrbares Wissen, wie die Sophisten meinen, sondern eine Haltung, nämlich die „Übereinstimmung von Erkennen und Vollbringen, von Denken und Handeln, von Wissen und Leben“ (Picht 1969, 91).

Mit dem Anerkennen des Nicht-Wissens passiert also in mehrfacher Hinsicht eine Veränderung:

- (1) Das vermeintlich Gewusste wird zu einem Nicht-Gewussten, es wird „fragwürdig“.

keit. Die Sophisten meinten, wenn man den Stoff ihrer Unterweisung gelernt habe, sei einem das Gemeinwesen beherrschbar.

- 2 Da wir Sokrates fast nur aus Platons Schriften kennen, scheint es schwierig, Sokrates von Platon zu unterscheiden. Es ist aber zum einen möglich, insofern man in Platons frühen Schriften (Laches, Charmides, Eutyphron, Apologie, Kriton u.a.) am ehesten die Gestalt des Sokrates erkennen kann; zum anderen ist es auch inhaltlich notwendig, insofern das sokratische „Wissen des Nichtwissens“ von der „Anamnesislehre“ und der „Ideenlehre“ Platons abzugrenzen ist (Picht 1969).

- (2) Durch die gemeinsame Bemühung des Fragens verändert sich das Vorverständnis einer Lehrer-Schüler-Beziehung; die Beteiligten werden zu gleichberechtigten Dialogpartnern, indem alle als Nicht-Wissende vor der Sache stehen.
- (3) Vor allem verändert sich die Art des Sprechens: Der Belehrung durch einen Wissenden, einen Sachverständigen entspricht der *Monolog*; hier herrscht folgende Konstellation: Wissender und Gewusstes einerseits, passive Zuhörerschaft andererseits, graphisch vielleicht darzustellen in einer Linie von oben nach unten. Wenn an die Stelle eines zu vermittelnden Wissens das Anerkennen des Nicht-Wissens und ein gemeinsames Fragen treten, werden die Beteiligten zu Gesprächsteilnehmern – die angemessene Art des Sprechens ist der *Dialog*. Als graphische Darstellung bietet sich das Dreieck an: die Dialogpartner auf der gleichen Ebene mit einem gemeinsamen Bezug auf das jeweilige Problem. Der Dialog wird damit zu einem „Raum der Erfahrung des Bezugs zwischen dem Thema und denen, die über das Thema sprechen“ (Strohmaier 1979, 102). Der Wechsel vom Monolog zum Dialog ist also mehr als nur eine Veränderung der Kommunikationsform, nämlich eine veränderte „Art der Verfügbarkeit der Sache, um die es geht“ (ebd.): Im dialogischen Sprechen wird eine Aussage „als *Beitrag* aufgefasst, der seinen Sinn gerade darin hat, nichts Endgültiges, sondern nur Moment einer Bewegung zu sein“ (S. 112); „Dialogisches Sprechen ist solches, das sich gegenüber seinem Gegenstand als Vorläufiges versteht“ (S. 113). Dialogik unterstreicht den *Prozess* des Erkennens. Es geht darin also eher um eine *Bewegung* als um ein endgültiges Ziel. Anders gesagt, Ziel des Erkennens ist, sich zu öffnen und sich offen zu halten für das Andere, Fremde. (So gibt es in vielen, besonders den frühen von *Platon* verfassten sokratischen Dialogen typischerweise auch keine endgültige Antwort, kein abschließendes Ergebnis, sondern am Ende steht die Aufforderung an die jeweiligen Dialogpartner, selbst weiter zu untersuchen.)
- (4) Wer aufgrund des Bewusstseins des eigenen Nicht-Wissens im obigen Sinne im Einklang mit sich selbst ist, ist erst im vollen Sinne begegnungsfähig; er ist bereit, Andere in ihrer Andersartigkeit und Autonomie wahrzunehmen und anzuerkennen, ohne einen missionarischen Eifer, ihnen die „Wahrheit“ bzw. das richtige Verständnis von einer Sache beibringen zu müssen.

Um das Bisherige zusammenzufassen: Erkenntnis und Selbst-Erkenntnis sind dialogischer Natur. Erkennen vollzieht sich durch das Gespräch zwischen Menschen als gemeinsames Suchen in wechselseitigem Fragen und Hinterfragen, in Rede und Gegenrede, ebenso in wechselseitigen Resonanzen. Es ist die wechselseitige Herausforderung, aus sich selbst „herauszutreten“ (griech. *ékstasis*, s.u.) in der Konfrontation bzw. „Begegnung“ mit dem fremden Gegenüber bzw. mit „dem Fremden“ im Gegenüber. Voraussetzung für gelingende Dialoge ist dabei in jedem Fall die Anerkennung des Gesprächspartners als ebenbürtig, d.h. als gleichermaßen vernunftbegabt, unabhängig vom jeweiligen „intellektuellen“ Niveau.

3. Mäeutik

Sokrates, der als ein Weiser galt und deswegen zu theoretischen wie zu praktischen Problemen um Rat gefragt wurde, bezweckte mit seiner Dialogik nicht, seinen Gesprächspartnern mit schlüssigen Antworten zu begegnen oder sie von einer bestimmten These zu überzeugen, sondern er wollte sie zu einer „Überprüfung“ ihrer eigenen Gedanken anre-

gen, um damit den eigenen Erkenntnisprozess in Gang zu bringen. Er nannte dies „Mäeutik“, wörtlich „Hebammenkunst“ (*téchne maieutiké*; Platon, Theaitet 149 A-151 C): Er verstand sich also als ein „Geburtshelfer“, der „für die gebärenden Seelen Sorge trägt“ (ebd.); eine Geburt geschieht im Wesentlichen von sich aus, und der Helfer hat dabei allenfalls den Prozess zu begleiten und zu unterstützen oder ggf. Komplikationen bzw. ein Ermüden zu überwinden – oder auch eine „Scheinschwangerschaft“ oder eine „Fehlgeburt“ als solche zu diagnostizieren (150 D). Dies ist nichts Harmloses oder nur Sanftes, denn zuweilen muss ein Geburtshelfer kräftig eingreifen und konfrontieren (wie ich es bei der Geburt meiner Kinder als angemessen und hilfreich miterlebt habe). Jedenfalls ist mit Mäeutik keine Abstinenzhaltung gemeint, mit der ein Berater oder Supervisor sich aus der Beziehungsdynamik heraushält, sich als Person unerkennbar macht und sich damit aus dem dialogischen Geschehen heraushebt. In ihren „Grundregeln des Sokratischen Gesprächs“ betont Raupach-Strey (1997, 156) zu Recht: „Ein total abstinenter, als Person nicht erkennbarer Leiter oder eine Leiterin ist für eine Gruppe zumindest heutzutage unerträglich.“ Dennoch, die Kompetenz eines Beraters (Supervisors bzw. Gruppenleiters) ist vor allem eine *Prozesskompetenz* und nicht nur eine *Wissenskompetenz*.

Mäeutik ist also die Grundhaltung, den Anderen in seinem eigenen Erkenntnisprozess zu unterstützen, da jeder Mensch die Möglichkeit des Erkennens in sich trägt – und da letztlich „niemand erkennt, was er nicht selbst entdeckt“ (Picht 1990, 464). Nicht die „richtige Dogmatik“ und eine entsprechende Indoktrination sind hilfreich, sondern der eigene Weg. Allerdings ist die mäeutische Funktion „nicht ohne Sachbezug möglich“; der Geburtshelfer „bemüht sich zwar um die Geburt der Gedanken des Anderen, aber seine Hilfestellung könnte durch bloß formales Herausfragen ohne empathisches Erahnen des Gedankeninhalts auch nicht gelingen“ (Raupach-Strey 1997, 156).

Es sei angemerkt, dass man in verschiedenen gängigen philosophischen Lexika unter dem Stichwort „Mäeutik“ ein offenbar traditionelles Missverständnis findet; so z.B. bei Hoffmeister (1955): „Verfahren, im Gespräch andere zu Erkenntnissen zu führen, sodass sie diese selbst aus sich heraus gewonnen zu haben *meinen* und Sokrates nur den Dienst der Entbindung, des Ans-Licht-Bringens geleistet zu haben *scheint*.“ Mäeutik wird dann auch als ein ironisches „Sich-Dumm-Stellen“ charakterisiert (z.B. Schmidt 1969, 288). Es scheint manchen abendländischen Deutern des Sokrates schwer zu fallen, anzuerkennen, dass ein großer Geist *nicht* von oben nach unten denkt und sich Anderen gegenüber entsprechend verhält.

4. Das „Wissen des Nichtwissens“

Der berühmte Satz des Sokrates „Ich weiß, dass ich nichts weiß“³ erscheint zunächst als irritierend und wird deshalb ja auch gerne als ein ironisches Sich-Dumm-Stellen interpretiert. Die viel zitierte „Ironie des Sokrates“ ist aber keine „Verstellung“ (griech. *eironeía*); sondern gerade „dann, wenn die Anderen meinen, dass er sich ironisch verstellt, ... sagt er die Wahrheit. ... Er sagt die Wahrheit, ... wenn er von seinem Nichtwissen spricht. Aber die Anderen können diese Wahrheit nicht verstehen und halten sie deshalb für Verstellung“ (Picht 1990, 437f.). Das „Wissen des Nichtwissens“ meint also keine falsche Selbstverleugnung, sondern vielmehr eine Grundhaltung, mit

3 In der prägnantesten Form in der Apologie (Verteidigungsrede des Sokrates; 22 C): „Ich bin Mitwisser mit mir selbst, dass ich nichts verstehe“ (*sýnoida emauto oudèn epistaméno*).

dem eigenen Wissen umzugehen und dem jeweiligen Gegenüber zu begegnen. Diese Haltung möchte ich im Folgenden noch einmal im Hinblick auf die Beziehung in Beratungskontexten verdeutlichen.

Ein Berater ist nicht in erster Linie der Wissende, sondern eher der Fragende, der allerdings von der Fragwürdigkeit eines scheinbar sicheren Wissens weiß. Er *hat* nicht die Wahrheit bzw. die Lösung eines Problems, die er dem Anderen beizubringen hätte, sondern er kann in einem gemeinsamen Suchen hilfreiche Fragen stellen und mit eigenen Assoziationen Verstehensmöglichkeiten eröffnen, damit sich Antworten entwickeln lassen. Seine Rolle ist also nicht in erster Linie die eines Fachmanns, der Fragen beantwortet, sondern eher die eines *Gesprächskünstlers*, der einen Freiraum für dialogische Prozesse des Verstehens schaffen kann. Eine *Meisterschaft* wäre die Fähigkeit,

- (1) dialogische Prozesse zu ermöglichen und zu unterstützen,
- (2) vermeintliche Selbstverständlichkeiten und Sicherheiten zu hinterfragen,
- (3) Zusammenhänge zu erfassen oder herzustellen,
- (4) Geduld, Ausdauer und Vertrauen in den Erkenntnisprozess der Anderen aufzubringen,
- (5) den/die Beratungsklienten bei offensichtlichen Missverständnissen oder Fehlhaltungen zu konfrontieren und
- (6) dabei der Versuchung von dogmatisch oder durch Konvention fixierten Sicherheiten zu widerstehen.

Mit anderen Worten, Meisterschaft ist vor allem in der inneren Freiheit begründet, nicht haften zu bleiben an einmal gewonnenen Erkenntnissen und sich dem, was einem jeweils begegnet, öffnen und ihm situationsangemessen begegnen zu können.

Die mäeutische Haltung und das „Wissen des Nichtwissens“ sind also nicht als ein absichtsvoll didaktisches Sich-Zurücknehmen gegenüber dem Anderen zu verstehen, mit der wohlmeinenden, aber widersprüchlichen Botschaft: „Ich will, dass du von dir aus darauf kommst“, oder „Ich will dir das Gefühl geben, als sei es deine eigene Erkenntnis“. Im Hinblick auf die dialogische Beziehung geht es vielmehr um das grundlegende Anerkennen: „Letztlich weiß ich nicht, wie deine Situation, deine Probleme zu verstehen sind und was eine angemessene Lösung sein kann; was ich weiß (Information über Fakten oder Konstrukte) und was ich zu erkennen meine und wie ich diese Wahrnehmung interpretiere, will ich dir gerne mitteilen, aber ob es für dich gültig ist, kann ich nicht wissen, und es bleibt deine Aufgabe, es zu überprüfen, es dir zu Eigen zu machen oder zu verwerfen.“

Man kann vielleicht fragen, ob nicht manche Deformationen im Bereich von beratenden Berufen auf eine Verwechslung von technischem bzw. instrumentellem Wissen (als der Fähigkeit, etwas zu machen bzw. zu bewerkstelligen) und verstehendem Wissen (als der Bereitschaft, sich für etwas zu öffnen und Verstehensprozesse zu fördern) zurückzuführen sind. Es mag ja eine Verführung sein, mit einer Interventions-Technik etwas im Griff zu haben und es damit erledigen zu können. Und die Grenzen der Machbarkeit anzuerkennen, also die Tatsache, dass nicht alles machbar ist, was einem erstrebenswert scheint, ist offenbar häufig eine konfliktvolle Herausforderung. Andererseits versteht es sich von selbst, dass das Reden vom „Nicht-Wissen“ keine ignorante Ahnungslosigkeit meint, weder im Hinblick auf die Situation des Dialogpartners noch im Hinblick auf Interventions-Techniken; die Forderung einer hinreichenden „Feldkompetenz“ des Beraters bleibt von diesen Überlegungen unberührt. Außerdem gehört es auch zur erforderlichen Kompetenz eines Beraters, einen Beratungsklienten in einer kri-

senhaften Entwicklung zu stützen oder in eskalierenden Teamkonflikten in das Geschehen einzugreifen, eine verfahrenere Situation zu strukturieren und Auswege aufzuzeigen; nur verständnisvoll daneben zu stehen, reicht hier nicht aus. Das „Wissen des Nicht-Wissens“ meint vielmehr das Bewusstsein, dass alle noch so kompetenten Bemühungen einen anderen Menschen oder eine Team- bzw. Arbeitssituation letztlich nicht vollständig zu erfassen vermögen. Zwar ist das Bedürfnis nach Gewissheit, nach sicheren und eindeutigen Orientierungen wohl tief verankert; aber zu meinen, man hätte in seinen Konzepten, Wahrnehmungen und Bewertungen eine unumstößliche Sicherheit, bleibt problematisch und ist sicher nicht dialogisch.

Für die Beratungssituation lassen sich verschiedene Dimensionen des Nicht-Wissens aufzeigen:

- (1) *Als Irrtumsvorbehalt.* So kann man sich z.B. fragen: „Ich habe mit meinen diagnostischen Möglichkeiten und aufgrund meines Wissens Perspektiven entwickelt, wie sich das Problem des Dialogpartners (bzw. eines Teams oder eines Projekts usw.) verstehen und bewältigen lässt. Aber ob meine Perspektiven des Verstehens und Handelns angemessen sind, bleibt beständig zu überprüfen, und ggf. muss ich meine Arbeitshypothesen revidieren.“
- (2) *Als Ganzheitsvorbehalt.* Dann ist die Frage wichtig: „Was weiß ich eigentlich von einer Person (bzw. einem Team usw.) insgesamt, wenn ich weiß, dass sie dieses oder jenes Problem hat, das man so und so einordnen kann?“ Und weiterhin ist zu berücksichtigen, dass man nicht wissen kann, welche kurz- und langfristigen Wirkungen eine Intervention auf das Ganze einer Person (bzw. einer Organisation oder eines Projekts) tatsächlich haben wird.
- (3) *Als Kulturvorbehalt.* Angesichts der rasanten Veränderungen unserer Lebenskultur, der instabiler werdenden Familienstrukturen, der zunehmenden globalen Vernetzungen von (digitaler) Kommunikation und Wirtschaft ist noch grundlegender zu fragen, ob und wieweit unsere Konzepte noch angemessen sind: Unsere Bilder von Subjektivität, von Beziehung, ja von Gesundheit oder „Normalität“ wandeln sich, und in der psycho-sozialen Arbeit werden sich neuartige Konfliktkonstellationen zeigen, die neue Konzepte verlangen. Diese Frage stellt sich heute insbesondere in interkulturellen Zusammenhängen, wo wir mit ganz anderen, für Europäer zunächst fremden Denkmustern, Sozialstrukturen und Verarbeitungsformen konfrontiert sind. Wenn man darüber hinaus bedenkt, dass sich in jeder Einrichtung, jeder Unternehmung oder jedem Team eine eigene „Kultur“ mit jeweils unterschiedlichen Umgangsformen, Kommunikationsstilen, Beziehungsmodalitäten usw. vorfinden lässt, dann kann man sinnvollerweise sagen, dass ein Supervisor, Berater bzw. Coach jeweils in eine fremde „Kultur“ eintritt, die es zunächst einmal anzuerkennen und zu verstehen gilt.

Blockierungen oder Widerstände eines Dialogpartners gegen die Bemühungen eines Beraters können damit eine veränderte Bedeutung erhalten: Aufgrund eines als sicher erscheinenden oder dogmatisierten Wissens entstehen leicht Machtphantasien, Machtansprüche und Formen der Machtausübung, die den Anderen entmündigen, ihn zu einem Objekt der eigenen Beurteilung machen, ohne ihn in seinem Eigen-Sein wahrzunehmen und anzuerkennen. Als „Wissender“ mag jemand das Recht in Anspruch nehmen, Andere zu abhängigen „Klienten“ zu machen und sich damit aus der dialogischen Situation, gekennzeichnet durch die Gleichberechtigung bzw. die prinzipielle Gleichheit der Beteiligten, herauszuheben. Der Widerstand des Dialogpartners kann

demgegenüber die Qualität eines sinnvollen Selbstschutzes erhalten; und er kann auch dazu dienen, den Berater in die dialogische Situation zurückzurufen und ihn an die Autonomie seines Gegenübers zu erinnern.

Das Phänomen des Widerstandes gegen Veränderung und gegen die Person eines Helfers wird übrigens bereits von *Platon* in seinem berühmten „Höhlengleichnis“ beschrieben: Wenn jemand nach der eigenen Erkenntnis der „reinen Ideen“ zu den Menschen zurückkehrt, um sie auch auf den Erkenntnisweg zu bringen, muss er damit rechnen, nicht ernst genommen und zurückgewiesen zu werden (*Platon*, *Politeia* 516 D). In diesem Kontext eine kritische Anmerkung zu *Platon*: In seiner Staats-Utopie „*Politeia*“ werden die Philosophen als die Staatslenker gedacht; d.h. die „Wissenden“ erhalten eine Machtposition zugeschrieben, die sie über die anderen Menschen erhebt. Dem entspricht auch, dass *Platon* für seine Staats-Utopie die autoritär-aristokratische Verfassung Spartas und nicht die demokratische Verfassung Athens als Vorbild genommen hat. Auch hierin dürfte er eine enorme Auswirkung auf die europäische Geschichte gehabt haben. Als spätes Beispiel sei die Vorstellung einer „Elite“ von „wissenden“ Psychoanalytikern bei *Freud* genannt, der dabei explizit auf *Platons* *Politeia* Bezug nimmt; und auch *Ferenczi* verlangt, dass die „psychoanalytische Auffassung nicht zu demokratischer Gleichmacherei führe; es sollte vielmehr eine ‚Elite‘ geben nach Art der Platonischen Herrschaft der Philosophen“ (*Jones* 1955, 90).

Dialogik bedeutet, dem fremden Anderen und dem Fremden im Anderen in respektvoller, wertschätzender Weise zu begegnen. Dies setzt einerseits voraus, sich selbst wertschätzen zu können, und andererseits die Bereitschaft, vom hohen Ross eines vermeintlich sicheren Wissens herabzusteigen und sich damit zu öffnen für das jeweilige Gegenüber. In einer dialogischen Beziehung bleibt der Andere dem eigenen (erkennenden und handelnden) „Zugriff“ letztlich unverfügbar. Eben hierin liegt die Freiheit für wirkliche Begegnung, nämlich in der Überwindung der Gefangenheit eines ichbezogenen Strebens, etwas haben oder kontrollieren zu wollen.

Um die dialogische Haltung des Nicht-Wissens mit einer prägnanten Formulierung zusammenzufassen: Das „Staunen“ ist nicht nur der „Anfang der Philosophie“ (*Platon*, *Theaitet* 155 D), sondern auch jeder wirklichen Begegnung.

5. Bedürfnisse und Interessen der Beraterpersönlichkeit – der „Eros“ des Sokrates

Um den Umgang mit eigenen Strebungen bzw. ein Gefangensein darin näher zu beleuchten, möchte ich nun einen weiteren wesentlichen Aspekt der sokratischen Dialogik verdeutlichen und den Eros-Begriff heranziehen, wie er in *Platons* „Symposion“ entwickelt wird. – Dass der Eros für Sokrates eine große Bedeutung hatte und dass man sich Sokrates als einen leidenschaftlichen Menschen und keineswegs als einen abgeklärten, über den Dingen stehenden Asketen vorzustellen hat, wird nicht nur im „Symposion“, sondern auch in anderen Texten angedeutet, wie z.B. in der Rahmenerzählung des erwähnten Dialogs „*Charmides*“.

Das „Symposion“ ist die Darstellung eines festlichen Gastmahls mit einer Abfolge von aufeinander aufbauenden Preisreden auf den Eros.⁴ Gegen Ende wird der Eros fol-

4 Die zentralen Definitionen des Erosbegriffs seien hier kurz zusammengefasst:

- (1) Das Eros-Begehren ist eine allgemeine Befindlichkeit des Menschen und an sich weder gut noch schlecht, allerdings mit verschiedenen Möglichkeiten, sich zum Guten oder zum Schlechten zu wenden (*Pausanias*-Rede).

gendermaßen beschrieben: *Eros ist ein Begehren nach dem, was man nicht hat* und dessen man bedarf, nämlich nach dem Guten und Schönen (202 D1), kurz, nach Glück. Eros ist also der Ausdruck eines grundlegenden *Mangels*, der im menschlichen Leben nie endgültig überwunden werden kann. Denn „der Mensch hat sein Selbstsein nicht in sich selbst, er hat sein Selbstsein immer außer sich und ist deshalb immer vom Eros bewegt“ (Picht 1990, 544). So ist der Mensch genötigt, aus sich herauszutreten (*ékstasis*) und die Ergänzung durch Andere anzustreben.

Die Relevanz dieser Definition für unseren Kontext wird insbesondere deutlich, wenn man sie mit dem christlichen Liebesbegriff *Agape* kontrastiert: Ist Eros die „begehrende Liebe“ aufgrund der Wahrnehmung eines Mangels, so ist *Agape* die „schenkende Liebe“, die selbstlos nur auf den Anderen gerichtet ist und nichts für sich begehrt (am prägnantesten formuliert von *Paulus* in 1.Kor.13). *Agape* ist die Liebe eines Menschen, der sich selbst – im Glauben – als beschenkt weiß und diesen Reichtum weiter-schenken will. Da dieser Begriff die Entwicklung der verschiedenen sozialen Helferberufe in unserer Kultur m.E. maßgeblich geprägt hat, lohnt sich eine Auseinandersetzung damit. Dabei ist etwa zu fragen: Wie kann ein Mensch zu einem solchen Reichtum gelangen, in welchem er nichts mehr begehrt – etwa durch einen Wunder-Sprung des Glaubens oder vielmehr, falls es überhaupt denkbar ist, durch einen mühsamen Entwicklungsprozess? Und vor allem, was passiert, wenn dies zu einer geforderten Haltung wird, in der man nichts begehren *darf* und in der sozusagen das Ergebnis eines „Wunder-Sprungs“ oder eines Entwicklungsprozesses vorausgesetzt wird? Das Ideal eines guten Helfers bzw. Beraters wäre demnach ein Mensch, der in seiner Tätigkeit „selbstlos“ keinerlei Eigeninteressen verfolgt und damit ganz für den Anderen bzw. für die Sache da ist. Es ist aber in jedem Fall eine Selbsttäuschung, schon deshalb, weil der Helfer ja sein Geld verdient; aber auch ehrenamtliche Arbeit geschieht in der Regel aus einem Selbstinteresse heraus, z.B. als Sinnsuche, Kommunikationsbedürfnis, Streben nach Spaß usw.

Bei *Platon* findet sich übrigens eine bemerkenswerte Entsprechung zu dieser christlichen Vorstellung: In der „*Politeia*“ wird die Forderung, der Staat solle von Philosophen gelenkt werden, damit begründet, dass diese ihren Weg der Erkenntnis der Wahrheit (d.h. der reinen Schau der „Ideen“) bereits hinter sich haben, also ihr Glück schon gefunden haben und deswegen kein Verlangen mehr nach Macht, Anerkennung und Bereicherung in sich tragen. Kurz: Es sollen diejenigen zum Regieren herangezogen werden, die „am wenigsten Verlangen danach haben“ (*Platon*, *Politeia* 520 C). Dies ist ein elegant erscheinendes, aber unzureichendes Mittel, die Problematik bzw. das Dilemma der Macht zu umgehen. Dass Platons eigener Versuch, in Syrakus ein Staatsgebilde zu lenken, nach kurzer Zeit gescheitert ist, mag ein Hinweis darauf sein.

-
- (2) „*Eros ist das Begehren und der Drang nach dem Ganzen*“ (192 E10). Das heißt, dass der Mensch in sich unvollständig und „immer der Ergänzung bedürftig“ ist (Picht 1990, 542). Dies wird in der Sokrates-Rede weitergeführt durch den Begriff *ékstasis* („Aus-sich-Heraustrreten“, lat. *existentia*): „Der Mensch ist das Wesen, das aus sich heraustreten muss, um zu seiner Wahrheit und damit zu sich selbst zu gelangen“ (a.a.O., 544).
- (3) *Eros ist ein Begehren nach dem, was man nicht hat* und dessen man bedarf, nämlich nach dem Guten und Schönen (202 D1).
- (4) *Eros „ist eine Fortpflanzung im Schönen am Leibe wie an der Seele*“ (206 B). Das dadurch erstrebte Gute, das man nie hat, ist „Unsterblichkeit“, sei es in dem Fortleben von Kindern durch die Verbindung von Mann und Frau, sei es in der Tugendhaftigkeit einer schönen Seele, die es zu erziehen und zu bilden gilt. (206 D).

Demgegenüber ist das Begehren des Beraters als Bestandteil der dialogischen Beziehung zu begreifen. Er ist als Mensch selbst ein „Begehrender“; er ist wie jeder Andere „ergänzungsbedürftig“, da er nicht „vollständig“, nicht vollkommen ist. Insofern gebe ich dem Eros-Begriff den Vorzug gegenüber dem christlichen Agape-Begriff, da er realistischer und m.E. integrativer ist; denn ein Verleugnen des Begehrens vergrößert die Wahrscheinlichkeit, dass es unterschwellig und unbeherrscht hervorbricht und entsprechenden Schaden anrichtet.

In diesem Zusammenhang mag auch das gängig gewordene Reden von den „hilflosen Helfern“ (nach *Schmidbauer 1977*) zu der Vorstellung verleiten, das Ideal sei ein bedürfnisloser („über den Dingen stehender“, „durchanalysierter“) Helfer. Zwar ist es natürlich notwendig, dass das Helfen nicht zur Befriedigung eigener (narzisstischer) Bedürftigkeit funktionalisiert wird; aber wir sind alle in gewisser Hinsicht „hilflose Helfer“, insofern wir bedürftig und nicht perfekt sind; aber wir sind dann gute Helfer, wenn wir uns dessen bewusst sind, d.h. nicht der Täuschung erliegen und nicht bei Anderen die Täuschung produzieren, wir seien perfekt und hätten alle Probleme durchschaut und gelöst (a.a.O., 10ff).

Der Eros des Helfers kann dabei in zweifacher Hinsicht ein sinnvoller, ja notwendiger Bestandteil der beraterischen Beziehung sein: als Motiv der Zuwendung zum Anderen und als Motiv des Erkenntnisbemühens, in welchem auch das eigene Streben nach „Vervollständigung“ seinen legitimen Ort hat. Aber diese soll sozusagen nur ein Nebeneffekt sein; die beraterische Beziehung darf nicht für eigene Zwecke instrumentalisiert und dazu benutzt werden, eine Befriedigung eigener Bedürfnisse auf Kosten des Anderen zu erlangen, und sei es, dass ein Berater beim Anderen Erfolge seines Bemühens erzwingen will. Auf der anderen Seite steht das in *Platons „Symposion“* dargestellte Missverständnis des Alkibiades, der sich mit seiner körperlichen Schönheit dem Sokrates zu Liebesdiensten angeboten hat, um dafür an seiner Weisheit teilhaben zu können; er handelte damit zwar in der Überzeugung, das Gute zu erstreben, wollte es sich aber quasi einkaufen und wurde von Sokrates natürlich scharf zurückgewiesen. Der gemeinsame Nenner für beide Formen von Missverständnis bzw. Missbrauch ist eine *Instrumentalisierung* des Anderen. Damit verhindert die betreffende Person aber auch die Entwicklung ihrer selbst, indem sie der Eros-Spannung ausweicht, nämlich nicht anerkennt, dass der Andere dem eigenen Begehren nicht verfügbar ist und dass es außerdem keine umfassende Befriedigung gibt. „Aus dieser Erkenntnis, ... dass wir das Schöne und Wahre nie besitzen können, entspringt dann jenes Streben, das uns aus uns selbst heraus und über uns hinwegführt, also der Eros“ (*Picht 1990*, 464).

Bei Buber finden wir ganz entsprechende Gedankengänge: Er unterscheidet zwischen dem „dialogischen, flügelstarken Eros“ (mit der Grundbewegung der „Hinwendung“), mit welchem der Andere „in seiner Anderheit, in seiner Selbständigkeit und Selbstwirklichkeit“ gemeint wird, und dem „monologischen, flügelahmen Eros“ (mit der Grundbewegung „Rückbiegung“), mit welchem „ein Verliebter ... nur in seine Leidenschaft verliebt“ ist und den Anderen nur als Spiegel dafür benutzt (*Buber 1929/1984*, 171, 181f.).

6. Schlussfolgerungen

„Dialogische Beziehung“ im Kontext von professioneller Beratung enthält mehrere Paradoxien:

- die Gleichheit als Mensch und die Ungleichheit aufgrund der Rollendifferenz, die durch den professionellen Kontext bedingt ist;
- das lehr- und lernbare Wissen (z.B. von Theorien und Konzepten zu Konfliktverläufen oder zu Organisationsdynamiken, von Krankheitslehren und Interventionstechniken usw.) und andererseits das Nicht-Wissen im Hinblick auf das jeweilige Gegenüber (eine Person, ein Team, eine Organisation) und auf das jeweils zu lösende Problem;
- das Selbstinteresse einer Beraterpersönlichkeit und die Offenheit für die Situation des Anderen; in anderen Worten, der „Eros“ als Wahrnehmung der eigenen Bedürftigkeit und die offene Zuwendung zum Anderen, in der dessen Unverfügbarkeit gewahrt bleibt.

Eine dialogische Haltung bedeutet, die Spannung dieser Polaritäten wahrzunehmen und auszuhalten. Es bedeutet, den Mut aufzubringen, sich immer wieder in unbekanntes Terrain zu begeben und seine erworbenen Gewissheiten in Frage zu stellen bzw. in Frage stellen zu lassen. Es ist aber auch das Vertrauen in die eigene kognitive wie emotionale Intuition sowie in die des Dialogpartners. Weder Selbstverleugnung noch missionarische Indoktrination erlauben eine wahrhaftige Begegnung zwischen Menschen und ein Verstehen von fremden Problemen und Konflikten. Dialogisches Handeln ist ein Weg, der Entstehung von Abhängigkeit, Unterwürfigkeit oder Hörigkeit vorzubeugen.

Ein Ausdruck einer solchen Hörigkeit mag sein, dass in dem vermeintlich „aufgeklärten“ Wissenschaftsbetrieb unserer Tage manche Theorien nicht durch eine rationale Widerlegung überwunden werden, sondern erst durch das Ableben ihrer Begründer, wie ein Mitglied dieses Wissenschaftsbetriebs unlängst in einer Fernsehdiskussion meinte. Denn sofern eine entsprechende institutionelle Macht vorhanden ist, werden zuweilen nur hörige Adepten befördert, während Kritikern die Möglichkeiten, sich zu artikulieren, vorenthalten werden.

So ist eine dialogische Haltung zunächst eine Form der Auseinandersetzung mit Zuschreibungen und Beanspruchungen von Macht und Autorität. Es geht dabei nicht um eine Negation der Macht, sondern um einen verantwortungsvollen Umgang mit Macht aufgrund von Selbst-Reflexion, Relativierung und Anerkennung der Begrenzung von Macht (und von Machbarkeit) sowie um die Anerkennung der Macht der jeweils Anderen.

Beispiel: Ein Psychotherapeuten-Team wollte sich von einem psychoanalytischen Supervisor nach fünf Jahren größtenteils produktiver Zusammenarbeit verabschieden, um mit einem anderen Supervisor andere Perspektiven kennen zu lernen. Der Supervisor war mit diesem Abschied aber nicht einverstanden und konnte ihn nur als „Widerstand“ deuten. In diesem Fall kann man die Widerstandsdeutung durchaus als eine Form von Machtmissbrauch bezeichnen.

Dialogik kann damit der ubiquitären Gefahr eines Machtmissbrauchs begegnen, der etwa aufgrund von narzisstischen Bedürftigkeiten entsteht: So mag z.B. eine Beraterpersönlichkeit danach streben, sich im Spiegel von zahlreichen Verehrern sonnen zu können; oder auf der anderen Seite können eben diese „Verehrer“ ihr Selbstwertgefühl u.a. daraus beziehen wollen, bei einer berühmten Persönlichkeit in Beratung zu sein (vgl. *Schmidt-Lellek* 1995). Daraus können wiederum Fehlwahrnehmungen folgen, sei es dass eine Problemkonstellation nicht hinreichend verstanden wird, sei es dass eigene Wahrnehmungen nicht ernst genommen werden oder eigene Kompetenzen und Verantwortlichkeiten nicht zum Zuge kommen. Kurz, in einer „dialogischen Beziehung“ wird nicht Autoritätshörigkeit gefördert, sondern der notwendige eigene Erkenntnisweg

unterstützt. Berufsbezogene Beratung in Supervision und Coaching soll sich daran messen lassen.

Zusammenfassung

Der Autor unternimmt einen Rückblick auf den „sokratischen Dialog“ als Modell für berufsbezogene Beratung (Supervision und Coaching). Gegenüber einem dogmatisierten Wissenskanon erscheint die Anerkennung des eigenen Nicht-Wissens im Hinblick auf den Dialogpartner und auf die zu lösenden Probleme als bedeutsame Grundhaltung. An die Stelle von gesichertem Schulwissen, daraus folgender Indoktrination oder z.B. von Widerstandsdeutungen treten das gemeinsame Fragen und Untersuchen sowie der Mut, sich dem jeweils begegnenden Unbekannten zu öffnen. Eine dialogische Haltung bedeutet, die Spannung der Gegensätze von Gleichheit vs. Ungleichheit, Wissen vs. Nicht-Wissen, Eigeninteresse vs. Offenheit für den Anderen wahrzunehmen und auszuhalten.

Schlüsselbegriffe: Supervision; Coaching; helfende Beziehung; dialogische Haltung; Sokratischer Dialog.

Abstract: What is the meaning of „dialogical relationship“ in supervision and coaching? The model of the „socratic dialogue“

The author presents the „socratic dialogue“ as a model of the counseling settings supervision and coaching. In contrast to a dogmatized store of knowledge the recognition of the own not-knowing concerning the other person and the problem to be solved is a crucial attitude. Instead of a secure professional knowledge and of a corresponding indoctrination or e.g. interpretations of „resistance“, the central issues are the common questioning and scrutinizing as well as the courage to open oneself to the encountering unknown. A dialogue attitude means, to become aware of and to endure the contradiction of equality vs. inequality, knowing vs. not-knowing, self-interest vs. openness to the other.

Key words: Supervision; coaching; counseling; relationship; dialogue attitude; Socratic dialogue.

Literatur

- Buber, M. (1984): Das dialogische Prinzip. Heidelberg: Lambert Schneider. (Darin: Ich und Du, 1923; Zwiesprache, 1929; Die Frage an den Einzelnen, 1936; Elemente des Zwischenmenschlichen, 1953).
- Friedman, M. (1992): Dialog zwischen Martin Buber und Carl Rogers (1957). In: Integrative Therapie 18 (3), 245-260.
- Hoffmeister, J. (Hg.)(1955): Wörterbuch der philosophischen Begriffe. Hamburg: Felix Meiner (2. Aufl.).
- Jones, E. (1953, 1955, 1957): Das Leben und Werk von Sigmund Freud. 3 Bde. Bern: Huber.
- Picht, G. (1969): Wissen des Nichtwissens und Anamnese: Der Übergang von Sokrates zu Platon. In: Ders.: Wahrheit, Vernunft, Verantwortung. Philosophische Studien. Stuttgart: Ernst Klett, 87-107.
- (1990): Platons Dialoge „Nomoi“ und „Symposion“. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Platon (1967): Sämtliche Werke, 3. Bde. Köln, Olten: Jakob Hegner (5. Aufl.).
- Raupach-Strey, G. (1997): Grundregeln des Sokratischen Gesprächs. In: Krohn, D. u.a. (Hg.): Neuere Aspekte des Sokratischen Gesprächs. „Sokratisches Philosophieren“ Bd. 4. Frankfurt/M.: Dipa, 145-162.

- Schmidbauer, W. (1977): Die hilflosen Helfer. Über die seelische Problematik der helfenden Berufe. Reinbek: Rowohlt.
- Schmidt, H. (1969): Philosophisches Wörterbuch. Stuttgart: Kröner (18. Aufl.).
- Schmidt-Lellek, C.J. (1995): Narzisstischer Machtmissbrauch in der Psychotherapie. In: Schmidt-Lellek, C., Heimannsberg, B. (Hg.): Macht und Machtmissbrauch in der Psychotherapie. Köln: Edition Humanistische Psychologie, S. 171-194.
- Strohmaier, E. (1979): Dialoge des Sokrates. In: Heinrichs, W., Rump, G.C. (Hg.): Dialoge. Beiträge zur Interaktions- und Diskursanalyse. Hildesheim: Gerstenberg, 99-115.

Der Autor: Christoph J. Schmidt-Lellek, geb. 1947, Gestalttherapeut und Supervisor (DGSv); Studium der ev. Theologie und Philosophie sowie der Erziehungswissenschaften; seit 1982 Tätigkeit in freier Praxis für Psychotherapie, Paartherapie, Supervision und Coaching; Lehrbeauftragter an der Ev. Fachhochschule Darmstadt, Mitherausgeber und Redakteur der OSC. *Anschrift:* Berger Str. 106, 60316 Frankfurt/M., eMail: 101.116323@germany.net.de; Web: www.Schmidt-Lellek.de.