

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Was ist gute Supervision?</b>	<b>1</b>
1.1	Die Entwicklung der Supervision	2
1.2	Supervisionsvarianten	5
1.2.1	Administrative Supervision	5
1.2.2	Ausbildungssupervision	5
1.2.3	Supervision im Rahmen von Organisationsentwicklungsprozessen	7
1.2.4	Berufsbegleitende Supervision	7
1.3	Standards guter Supervision	10
1.3.1	Supervision ist Training und Forschung zugleich	11
1.3.2	Supervision nutzt Triadische Modelle	12
1.3.3	Supervision arbeitet mit mehreren Programmen!	15
1.3.4	Supervision schafft ein neues System – Das Beratungssystem	16
1.3.5	Supervision hat Normalformen des Ablaufs herausgebildet	20
1.3.6	Supervision generiert Erkenntnis im Wechsel von Selbstbeobachtung und distanzierter Betrachtung	22
1.3.7	Supervision integriert Selbsterfahrung und Instruktion	23
1.3.8	Gute SupervisorInnen mögen Paradoxien, halten Spannung zwischen Polen aus und fördern dialogische Prozesse	25
<b>2</b>	<b>Das Modell und seine Wurzeln</b>	<b>29</b>
2.1	Ziele und Ansprüche des Modells	30
2.2	Die 4 Wurzeln des Modells	32
2.2.1	Balint-Gruppenarbeit	35
2.2.2	Gruppentherapie und Gruppenselbsterfahrung	38
2.2.3	Organisationsentwicklung und angewandte Gruppendynamik	45
2.2.4	Die Theorie sozialer Systeme	49
2.3	Die Vereinbarkeit der 4 Komponenten	59
<b>3</b>	<b>Die Rollen und ihre Aufgaben</b>	<b>63</b>
3.1	Typische Rollen	64
3.1.1	Die Rolle des Supervisors	64
3.1.2	Die Rolle des Supervisanden	65
3.2	Wesentliche Aktivitäten der Rollen	66
3.2.1	Wesentliche Aktivitäten der SupervisandInnen	66
3.2.2	Wesentliche Aktivitäten des Supervisors	67
3.3	Beziehungen zwischen den Rollen	72
3.3.1	Die Beziehungen zwischen Supervisor und Supervisand	72
3.3.2	Die Beziehungen zwischen den SupervisandInnen	76
3.4	Varianten des Modells: Die Kombinationsmöglichkeiten der 3 Programme	79
<b>4</b>	<b>Die Umwelt des Systems und sein Aufbau</b>	<b>81</b>
4.1	Relevante Umwelten des Systems	84
4.1.1	Die Organisation, der das Team als Subsystem angehört	84
4.1.2	Das Team als Subsystem der Organisation	86
4.1.3	Professional-Klient-Systeme	88

4.1.4	Profession der SupervisandInnen	89
4.1.5	Profession des Supervisors	90
4.1.6	Kontrollsupervision des Supervisors	91
4.1.7	Ausbildungssysteme	92
4.1.8	Personalsysteme der SupervisandInnen	93
4.1.9	Personalsystem des Supervisors	95
4.1.10	Der unbewusste oder dynamische Gruppenprozess	96
4.2	<b>Der innere Aufbau des Systems</b>	99
4.2.1	Programm Selbstthematization	100
4.2.2	Programm Institutionsanalyse	101
4.2.3	Programm Fallarbeit	102
4.2.4	Die Vorphase der Problemdiagnose	103
<b>5</b>	<b>Der Ablauf des Supervisionsprozesses</b>	<b>105</b>
5.1	Die Phasen des Supervisionsprozesses	108
5.2	Normalform des Ablaufs der Fallarbeit	120
5.2.1	Ablauf der Fallarbeit	120
5.2.2	Ablauf der Inszenierung des Falls	132
5.3	Normalform des Ablaufs der Selbstthematization	139
5.4	Normalform des Ablaufs der Institutionsanalyse	147
5.4.1	Ablauf der Institutionsanalyse	147
5.4.2	Umgang mit Abweichungen von der Normalform der Institutionsanalyse	160
<b>6</b>	<b>Die Selbstregulation des Systems</b>	<b>163</b>
6.1	Gemeinsame Erwartungen aller Beteiligten	166
6.1.1	Normalformerwartungen über die Rahmenbedingungen der Gruppen- und Teamsupervision	168
6.1.2	Normalformerwartungen über Ziele und Funktionen der Gruppen- und Teamsupervision	169
6.1.3	Normalformerwartungen über den Ablauf der Arbeit	169
6.1.4	Normalformerwartungen über den Umgang mit Krisen	172
6.2	Grundlegende Steuerungsmechanismen des Systems	173
6.3	Die Steuerung der Informationsverarbeitung im System	181
6.4	Selbstreflexion	186
<b>7</b>	<b>Das ideale Setting von Gruppen- und Teamsupervision</b>	<b>189</b>
<b>8</b>	<b>Worauf gründet sich dieses Buch?</b>	<b>195</b>
8.1	Die wissenschaftliche Basis des Supervisionsmodells	196
8.2	Das Supervisionskonzept als Ergebnis meiner Praxis als Supervisorin	202
8.3	Die Weiterentwicklung meines Supervisionskonzepts in und durch die Lehre	203
	<b>Literatur</b>	<b>205</b>
	<b>Sachverzeichnis</b>	<b>213</b>