

Inhalt

Vorwort zur 5. überarbeiteten und erweiterten Auflage	11
Einführung	13

Teil I. Der konzeptionelle Rahmen des Supervisionsmodells

1. Modelltheoretische Vorbemerkungen	17
1.1 Der Gegenstand von Supervision	17
1.1.1 Die Gegenstandsentwicklung von Supervision	18
1.1.2 Präzisierung des Gegenstandes von Supervision	23
1.1.3 Supervision als generelle Beratungsform für Praxis	34
1.2 Die Bedeutung von Theorie- und Methodenvielfalt in der Supervision	36
1.2.1 Die Problemlage im Hinblick auf die Auswahl von Theorien und Methoden in der Supervision	36
1.2.2 Die pragmatische Bedeutung von Theorie- und Methodenpluralität	37
1.2.3 Die normative Bedeutung von Theorie- und Methodenpluralität	40
1.2.4 Angemessene Anwendung von Theorien und Methoden in der Supervision	47
1.3 Die ethischen Implikationen von Supervision	48
1.3.1 Die Problemlage im Hinblick auf ethische Fragestellungen in der Supervision	48
1.3.2 Die instrumentelle Bedeutung der Praxis von Supervisor und Supervisand	49
1.3.3 Die ethische Dimension professioneller Praxis und ihrer Konsequenzen	50
1.3.4 Die thematische Orientierung ethischer Praxisreflexion	55
1.3.5 Der supervisorische Dialog als Gremium für ethische Entscheidungen	58
2. Das Modell der Integrativen Gestaltsupervision	61
2.1 Struktur und Konstruktion eines integrativen Supervisionsansatzes	62
2.1.1 Theorie- und Methodenpluralität in der Psychotherapie	62

2.1.2	Die Struktur eines integrativen Supervisionsansatzes	67
2.1.3	Die inhaltliche Bestimmung der „Wissensstruktur“ bei einem integrativen Supervisionsansatz	69
2.2	Die Wissensstruktur Integrativer Gestaltsupervision	70
2.2.1	Die Ebene des Meta-Modells	70
2.2.2	Die Theorie-Ebene	78
2.2.3	Die supervisionstheoretische Ebene	82
2.2.4	Die Praxeologie	107

Teil II. Zentrale Theorie-Ansätze des Supervisionsmodells

3.	Ansätze zur Strukturierung organisatorischer Phänomene	115
3.1	Begriff und organisationstheoretische Grundmuster	115
3.1.1	Der Begriff „Organisation“	115
3.1.2	Organisationstheoretische Grundmuster	116
3.2.	Organisationstheorien zu geplanten organisatorischen Phänomenen	117
3.2.1	Das theoretische Grundmuster	118
3.2.2	Bewertung	118
3.2.3	Modifikationen des theoretischen Grundmusters	120
3.3	Organisationstheorien zu nicht-geplanten organisatorischen Phänomenen	125
3.3.1	Das Konzept der „informellen Struktur“	126
3.3.2	Das Konzept der „politischen Prozesse“ bzw. „Mikropolitik“	129
3.3.3	Das Organisationskultur-Konzept	132
3.3.4	Das Organisations-Prozess-Modell	136
3.4	Besonderheiten „sozialer Organisationen“	139
3.4.1	Der Begriff „soziale Organisationen“	139
3.4.2	Planmäßige Muster sozialer Organisationen	141
3.4.3	Nicht-planmäßige Muster sozialer Organisationen	144
4.	Ansätze zur Strukturierung interaktiver Phänomene	147
4.1	Der Begriff und interaktionstheoretische Grundmuster	147
4.1.1	Der Begriff „Interaktion“	147
4.1.2	Interaktionstheoretische Grundmuster	148
4.2	Psychoanalytische Ansätze	148
4.2.1	Übertragungs- und Gegenübertragungsansätze	149
4.2.2	Widerstandskonzepte	170

4.3	Sozialpsychologische und kommunikationstherapeutische Ansätze	187
4.3.1	Der Interaktionismus im Anschluss an Mead	188
4.3.2	Der kommunikationstherapeutische Ansatz der Palo-Alto-Schule	199

Teil III. Zentrale Methodenansätze des Supervisionsmodells

5. Die Gestalttherapie		209
5.1	Allgemeine Charakterisierung der Gestalttherapie	209
5.2	Das Metamodell der Gestalttherapie	210
5.2.1	Die anthropologischen Implikationen	210
5.2.2	Die erkenntnistheoretischen Implikationen	214
5.3	Die Therapie-Theorie der Gestalttherapie	216
5.3.1	Die Ziele	216
5.3.2	Die Rekonstruktionsform	217
5.3.3	Wirkungsfaktoren der Veränderung	218
5.3.4	Der Interaktionsstil	219
5.3.5	Die Handhabung der Situation	220
5.4	Die Methodik der Gestalttherapie	222
5.4.1	Die Bedeutung von Methoden in der Gestalttherapie	222
5.4.2	Einzelne methodische Maßnahmen	223
5.4.3	Ein Anwendungsbeispiel aus der Psychotherapie	227
5.5	Die Anwendung gestalttherapeutischer Methodik in der Supervision	229
5.5.1	Grundsätzliche Überlegungen	229
5.5.2	Die Anwendung einzelner Maßnahmen in der Supervision	231
6. Das Psychodrama		245
6.1	Allgemeine Charakterisierung des Psychodramas als Therapieverfahren	245
6.2	Das Meta-Modell des Psychodramas	246
6.2.1	Die anthropologischen Implikationen	246
6.2.2	Die erkenntnistheoretischen Implikationen	251
6.3	Die Therapie-Theorie des Psychodramas	253
6.3.1	Die Ziele	253
6.3.2	Die Rekonstruktionsform	254
6.3.3	Die Wirkungsfaktoren	255
6.3.4	Der Interaktionsstil	255
6.3.5	Die Handhabung der Situation	256

6.4	Die Methodik des Psychodramas	258
6.4.1	Die Bedeutung der Methodik im Psychodrama	258
6.4.2	Einzelne methodische Maßnahmen	259
6.4.3	Ein Anwendungsbeispiel aus der Psychotherapie	264
6.5	Die Anwendung psychodramatischer Methodik in der Supervision	266
6.5.1	Grundsätzliche Überlegungen	266
6.5.2	Die Anwendung einzelner Maßnahmen in der Supervision	267
7. Kreative Materialmedien in der Supervision		277
7.1	Begriff und Bedeutung von „kreativen Materialmedien“	277
7.2	Die Bedeutung von Materialmedien in der Supervision	280
7.3	Kriterien für eine differenzierende Verwendung von kreativen Materialmedien in der Supervision	281
7.4	Die Anwendung von Materialmedien in der Supervision	284
Teil IV. Die Handhabung von Mehrpersonen-Settings im Supervisionsmodell		
8. Die Besonderheiten von Mehrpersonen-Settings		295
8.1	Die Konstituenten des Kontextes	295
8.1.1	Der gruppale Kontext	295
8.1.2	Der Institutionalierungsgrad des Kontextes	301
8.2	Die Bedeutung von Kontextbedingungen für die Beziehungen und die Themenwahl	304
8.3	Die generelle Bedeutung von Mehrpersonen-Settings im Gegensatz zur Einzelsupervision	305
9. Gruppensupervision		307
9.1	Charakteristika und Bedeutung von Gruppensupervision	307
9.1.1	Die Charakteristika	307
9.1.2	Die Bedeutung von Gruppensupervision im Gegensatz zur Teamsupervision	309
9.2	Gruppensupervisionsmodelle in der Fachliteratur	309
9.2.1	Die Balint-Gruppe	310
9.2.2	Die Themenzentrierte Interaktion nach Ruth Cohn	313

9.3	Die Integrative Gestaltsupervision als Gruppensupervisionsmodell	318
9.3.1	Die Deutungen des Supervisors	318
9.3.2	Die Handlungen des Supervisors	320
9.4	Zwei Demonstrationsbeispiele	325
10.	Teamsupervision	333
10.1	Charakteristika und Bedeutung von Teamsupervision	333
10.1.1	Die Charakteristika	333
10.1.2	Die Bedeutung von Teamsupervision im Gegensatz zur Gruppensupervision	338
10.2	Thematische Schwerpunkte der Debatte um die Teamsupervision	339
10.2.1	Das Problem der Interessenüberfremdung	339
10.2.2	Das Verhältnis zwischen Teamsupervision und OE bzw. Organisationsberatung	340
10.2.3	Der Einbezug von Vorgesetzten	345
10.2.4	Das Verhältnis zwischen Teamsupervision und Coaching	346
10.2.5	Teamsupervision bei Konflikten	348
10.2.6	Die Rolle des Teamsupervisors	349
10.2.7	Die Differenz zwischen Fall und Teamsupervision	352
10.2.8	Die Strukturierung von Teamsupervision	354
10.3	Teamsupervisionsmodelle in der einschlägigen Literatur	356
10.3.1	Teamsupervision nach Balint	356
10.3.2	Teamsupervision nach Foulkes	359
10.4	Die Integrative Gestaltsupervision als Teamsupervisionsmodell	361
10.4.1	Die Deutungen des Supervisors	361
10.4.2	Die Handlungen des Supervisors	364
10.5	Zwei Demonstrationsbeispiele	368
Teil V. Supervision als Maßnahme der Personalentwicklung		
11.	Personalentwicklung durch Supervision und verwandte Formate	375
11.1	Begriff, historische Genese und aktueller Stand von Personalentwicklung	375
11.1.1	Der Begriff Personalentwicklung	375
11.1.2	Die historische Genese der Personalentwicklung	376
11.1.3	Der aktuelle Stellenwert der Personalentwicklung in Organisationen	376

11.1.4	Das Verhältnis der Personalentwicklung zum organisatorischen Wandel	378
11.2	Der Gegenstand der Personalentwicklung	379
11.2.1	Der Begriff „Personal“	379
11.2.2	Der Begriff „Entwicklung“	380
11.3	Ziele der Personalentwicklung	381
11.3.1	Ziele aus der Sicht der Organisation	382
11.3.2	Ziele aus der Sicht von Mitarbeitern	382
11.4	Anlässe für die Personalentwicklung	383
11.5	Instrumente der Personalentwicklung und ihre Gliederungen	385
11.5.1	Gliederung nach dem Adressaten	385
11.5.2	Gliederung nach dem Ziel	386
11.5.3	Gliederung nach der Nähe zum Arbeitsplatz	386
11.6	Inhaltliche Ansatzpunkte der Personalentwicklung	387
11.6.1	Personale Zugänge	387
11.6.2	Interpersonale Zugänge	388
11.6.3	Apersonale Zugänge	389
11.7	Der Stellenwert von Supervision und verwandten Formaten in der Personalentwicklung	390
11.7.1	Supervision	391
11.7.2	Coaching	393
11.7.3	Outplacementberatung	396
11.7.4	Mediation	397
	Literatur	399
	Personenregister	419
	Stichwortregister	423