

Inhalt

Vorwort	11
Zur Orientierung im Buch	14
1 Allgemeines: Weiterbildung in systemischer Supervision	15
1.1 Vorüberlegungen zur systemischen Beratung	16
1.2 Stationen der Geschichte der Supervision	17
1.3 Was genau ist mit systemischer Supervision gemeint?	19
1.3.1 <i>Allgemeine Vorüberlegungen</i>	19
1.3.2 <i>Wie wird Supervision definiert?</i>	22
1.3.3 <i>Was ist systemische Supervision?</i>	24
1.4 Sechs konstituierende Merkmale der Kommunikationsform Supervision	28
1.5 Ziele und Funktionen der systemischen Supervision	46
1.6 Die systemische Supervisionsweiterbildung am WIST	47
1.6.1 <i>Allgemeine Beschreibung der Supervisionsweiterbildung</i>	47
1.6.2 <i>Ziele und zentrale Inhalte der Supervisionsweiterbildung</i>	48
1.6.3 <i>Strukturen der Weiterbildung</i>	50
1.7 Didaktische Überlegungen	51
1.7.1 <i>Ressourcenorientierung</i>	54
1.7.2 <i>Beachten von Resonanzphänomenen</i>	56
1.7.3 <i>Ermöglichen von Reflexion, Erwarten von Reflexivität</i>	63
1.8 Exkurs: Welche Bedeutung weisen wir der Reflexion und Reflexivität für das supervisorische Handeln zu?	64
2 Alles begleitend: Haltung und Rolle	68
2.1 Haltung	68
2.2 Rolle	72
2.3 Die systemische Haltung	74
2.3.1 <i>Die Haltung des Nichtwissens</i>	75
2.3.2 <i>Die Haltung des Nichtverstehens</i>	76
2.3.3 <i>Die Haltung des Eingebundenseins</i>	77
2.3.4 <i>Die Haltung des Vertrauens</i>	78
2.3.5 <i>Die systemische Haltung im Spannungsfeld zwischen Person, Rolle und Organisation</i>	79
2.3.6 <i>Meine moralische Position als Supervisor</i>	85

2.4	Didaktische Überlegungen	86
2.5	Methodische Angebote	92
2.5.1	<i> Methode »Reflexion meiner Leitideen«</i>	92
2.5.2	<i> Methode »Interview zur eigenen Selbstdefinition«</i>	93
2.5.3	<i> Methode »Herausforderungen annehmen«</i>	94
3	Start: Alles beginnt mit dem Kont@kt	95
3.1	Überlegungen zur Kontraktgestaltung	95
3.2	Beispiele für Supervisionskontrakte	98
3.3	Didaktische Überlegungen	101
3.4	Methodische Angebote	105
3.4.1	<i> Methode »Beraterkarussell«</i>	105
3.4.2	<i> Methode »Systemische Reflexionsschleife«</i>	107
4	Veränderungsprozesse: Die Person im Fokus	108
4.1	Wann ist eine Veränderung eine Veränderung?	109
4.2	Wann gelingt eine Veränderung?	110
4.3	Impulse für Veränderungen	110
4.4	Didaktische Überlegungen	115
4.5	Methodische Angebote	117
4.5.1	<i> Methode »Die fünf Säulen«</i>	117
4.5.2	<i> »Walt-Disney-Methode«</i>	118
5	Praxiserfahrung: Was wirkt? Methoden erleben	120
5.1	Definition und Nutzen von Methoden	120
5.2	Didaktische Überlegungen	124
5.3	Methodische Angebote	125
5.3.1	<i> Methode »Architektur-Design-Modell«</i>	125
6	Settings bewältigen: Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision ..	128
6.1	Einzelsupervision	128
6.1.1	<i> Dreiweltenmodell von Bernd Schmid</i>	130
6.1.2	<i> Fragestellungen, Anliegen und Ablaufszenarien</i>	132
6.2	Gruppensupervision	134
6.2.1	<i> Exkurs: Moderation einer Gruppe</i>	137
6.3	Teamsupervision	139
6.3.1	<i> Definitionen und Abgrenzungen</i>	139
6.3.2	<i> Fragestellungen, Anliegen und Ablaufszenarien</i>	141
6.3.3	<i> Teamentwicklung in der Teamsupervision</i>	143

6.4	Didaktische Überlegungen	144
6.4.1	<i>Didaktische Überlegungen zum Einzelsupervisionssetting</i>	144
6.4.2	<i>Didaktische Überlegungen zum Gruppensupervisionssetting</i>	145
6.5	Methodische Angebote	146
6.5.1	Method <i>e</i> »Systemisches Portrait«	146
6.5.2	Method <i>e</i> »Selbstreflexion – Meine Ressourcen als Supervisor im Gruppenkontext«	148
6.5.3	Method <i>e</i> »Im Rollenspiel die Gestaltung und Moderation einer ersten Teamsupervisions Sitzung erproben«	148
6.5.4	Method <i>e</i> »Geht nicht, gibt's nicht«	150
6.5.5	Method <i>e</i> »Teampositionierung«	151
7	Kontextwissen: Organisation und Supervision	153
7.1	Organisationswissen in der supervisorischen Prozessführung	153
7.1.1	<i>Grundlagen der Entscheidungsstrukturen und Aufgaben</i>	154
7.1.2	<i>Explizite und implizite Regeln</i>	156
7.1.3	<i>Kommunikationsstrukturen</i>	157
7.2	Didaktische Überlegungen	159
7.3	Methodische Angebote	162
7.3.1	Method <i>e</i> »Erweitertes Organigramm der Organisation erstellen«	162
7.3.2	Method <i>e</i> »Stellen- und Prozessbeschreibungen erstellen«	163
7.3.3	Method <i>e</i> »Differenzierung des Regelwerks einer Organisation«	164
7.3.4	Method <i>e</i> »>Gos< und >No-Gos< in einer Organisation sammeln«	165
7.3.5	Method <i>e</i> »Kommunikationsstrukturen einer Organisation differenzieren«	165
8	Verantwortung: Fachwissen und Prozesswissen	167
8.1	Verantwortung und Vertrauen	168
8.2	Fach- und Feldkompetenz	169
8.3	Prozesse und Prozesskompetenz	171
8.4	Didaktische Überlegungen	173
8.4.1	<i>Anleitung, Begleitung, Supervision in der Landkarte supervisorischen Handelns</i>	173
8.4.2	<i>Balance zwischen Fach- und Prozesskompetenz</i>	174
8.5	Methodische Angebote	176
8.5.1	Method <i>e</i> »Tailienmodell der Interventionssteuerung«	176

8.5.2	<i>»Selbstevaluation der Supervisorin nach supervisorischen Sitzungen«</i>	177
9	Livesupervision: Praxiskompetenz	179
9.1	Bewährte Möglichkeiten der Praxisreflexion	179
9.2	Livesupervision als Unterstützungssetting	180
9.3	Formales zum Ablauf einer Livesupervision	184
9.4	Der Nutzen einer Livesupervision für den eingeladenen Supervisanden	186
9.5	Didaktische Überlegungen	186
9.6	Methodische Angebote	189
9.6.1	<i>»Das reflektierende Team«</i>	189
10	Abschließen: Ziel erreicht?	191
10.1	Überlegungen zum Beenden und Abschließen	191
10.2	Auswerten, Bilanzieren und Evaluieren	193
10.3	Das Ende des Supervisionsprozesses	200
10.4	Gelingendes Scheitern	203
10.5	Vom Abschiednehmen	206
10.6	Didaktische Überlegungen	207
10.7	Methodische Angebote	208
10.7.1	<i>»Fragen zum Thema Beenden nachgehen«</i>	208
10.7.2	<i>»Ressourcenorientierter Brief an mich selbst«</i>	208
10.7.3	<i>»Abstecken eines Evaluationsfeldes«</i>	209
10.7.4	<i>»Skalen im Raum«</i>	211
10.7.5	<i>»Küstenlandschaft«</i>	211
11	Darüber hinaus – Supervision im gesellschaftlichen Kontext	212
	Literatur	217
	Über die Autoren	223