

Inhalt

| | |
|----|--|
| 9 | Vorwort |
| 11 | EINLEITUNG: ZUM BEDARF VON SUPERVISION IN DER SOZIALEN ARBEIT |
| 13 | 0.1. Arbeitsdefinitionen von Supervision |
| 14 | 0.2. Welche Kompetenzen benötigen Sozialarbeiter? |
| 19 | 1. HISTORISCHES: GESCHICHTLICHE ENTWICKLUNG |
| 24 | 1.1. Die Entwicklung der Supervision in Deutschland |
| 28 | 1.2. Supervision in Europa und den USA |
| 31 | 1.3. Supervision als Vorbeugung gegen Helfersyndrom und Burn-out |
| 34 | 2. TERMINOLOGISCHES: VON DER PRAXISBERATUNG ZUR SUPERVISION |
| 35 | 2.1. Externe Supervision, interne Supervision, Supervision in Stabsfunktion, Supervisionsverbund |
| 40 | 2.2. Vorgesetztensupervision |
| 40 | 2.3. Feldkompetenz und Beratungskompetenz |
| 44 | 2.4. Aktuelle Definitionen von Supervision |
| 46 | 3. ABGRENZUNGSFRAGEN: ZUR UNTERSCHIEDUNG DER SUPERVISION VON DER FACHBERATUNG UND PSYCHOTHERAPIE |
| 53 | 3.1. Einige Unterscheidungskriterien |
| 56 | 3.2. Die „Tiefungsebenen“ der Supervision |
| 59 | 4. DER SUPERVISIONSPROZESS: ZUM RICHTIGEN UMGANG MIT GRENZEN UND BEDÜRFNISSEN |
| 63 | 4.1. Vorphase der Supervision |
| 63 | 4.1.1. Das Erstgespräch |
| 64 | 4.1.2. Die Nachfrageanalyse |
| 65 | 4.1.3. Einigung über Rahmenbedingungen |

| | |
|-----|---|
| 66 | 4.1.4. Der Supervisionskontrakt |
| 67 | 4.1.5. „Geheime Aufträge“ |
| 68 | 4.1.6. Auftraggeber der Supervision |
| 69 | 4.1.7. Die Probesupervision |
| 71 | 4.1.8. Checkliste für alle Beteiligten |
| 74 | 4.2. Verschiedene Formen von Supervision |
| 77 | 4.3. Probleme bei der Supervision |
| 77 | 4.3.1. Druck aushalten |
| 78 | 4.3.2. Idealisierung und Entwertung |
| 79 | 4.3.3. Wer hat die Verantwortung wofür? |
| 80 | 4.3.4. Mesallianz-Gefahren |
| 81 | 4.3.5. Grenzen erhalten und ausbauen |
| 82 | 4.3.6. Präsentierprobleme und ihre Hintergründe |
| 83 | 4.4. Umgang mit Problemen und Widerständen |
| 83 | 4.4.1. Vorbehalte ernstnehmen |
| 84 | 4.4.2. Umgang mit Widerständen und Ambivalenzen |
| 85 | 4.4.3. Polaritäten erkennen und produktiv nutzen |
| 85 | 4.4.4. Der Nutzen von Resonanzphänomenen |
| 87 | 4.5. Wichtige Aspekte des Supervisionsprozesses |
| 87 | 4.5.1. Körpersprache beachten |
| 87 | 4.5.2. „Innere Bilder“ nicht vernachlässigen |
| 88 | 4.5.3. Übersetzungsleistungen vollbringen |
| 89 | 4.5.4. Weitere Kommunikationsvorschläge |
| 91 | 4.5.5. Frauen und Männer in der Supervision |
| 91 | 4.5.6. Emotionales Halten und Aufnehmen in der Supervision |
| 93 | 4.5.7. Diagnostik und Prozeßanalyse |
| 93 | 4.5.8. Typische „Fehler“ in der Supervision |
| 95 | 4.6. Abläufe von Supervisionsprozessen |
| 96 | 4.7. Auch Supervisoren benötigen Supervision |
| 96 | 4.8. Zusammenfassung von Lern- und Interventionsmöglichkeiten |
| 98 | 5. SETTINGS: METHODEN UND VERFAHREN IN DER SUPERVISION |
| 99 | 5.1. Supervision für eine Person |
| 106 | 5.2. Supervision für Gruppen |
| 106 | 5.2.1. Weshalb sind Gruppenerfahrungen wichtig? |
| 110 | 5.2.2. Gruppensupervision für Lernende |

| | |
|-----|--|
| 111 | 5.2.3. Gruppensupervision als Teil der Supervisionsausbildung |
| 111 | 5.2.4. Gruppensupervision für Berufstätige |
| 112 | 5.2.5. Kollegiale Supervision |
| 113 | 5.2.6. Die Balint-Gruppe |
| 115 | 5.3. Supervision für Teams |
| 121 | 5.3.1. Differenzierung von Teamsupervision ist notwendig |
| 122 | 5.3.2. Leitungsteam-Beratung in einer Drogenklinik (Fallanalyse) |
| 127 | 5.4. Supervisionskonzepte |
| 134 | 6. INSTITUTIONELLES: WISSENSWERTES ÜBER DEN SUPERVISIONS-MARKT |
| 135 | 6.1. Die „Deutsche Gesellschaft für Supervision“ |
| 136 | 6.2. Professionalisierung und Akademisierung der Supervision |
| 137 | 6.3. Verwissenschaftlichung der Supervision |
| 138 | 6.4. Marktorientierung und Konkurrenz |
| 140 | 6.5. Zahlen zum Supervisions-Markt |
| 143 | 6.6. Supervision in den neuen Bundesländern |
| 149 | 6.7. Kritisches zum Supervisions-Markt |
| 153 | 7. DER GESETZLICHE RAHMEN: RECHT UND SUPERVISION |
| 153 | 7.1. Das Zeugnisverweigerungsrecht |
| 154 | 7.2. Besteht eine Verpflichtung zur Supervisionsteilnahme? |
| 155 | 7.3. Haben Sozialarbeiter Anspruch auf Supervision? |
| 155 | 7.4. Die Schweigepflicht |
| 157 | 7.5. Sind Supervisoren für ihre Beratung rechtlich verantwortlich? |
| 157 | 7.6. Müssen Straftaten angezeigt werden? |
| 158 | 7.7. Der Supervisionskontrakt |
| 160 | 7.8. Fehlendes Berufsrecht für Beratungsarbeit |
| 160 | 7.9. Ethische Überlegungen |
| 163 | 8. ANWENDUNGEN: ADRESSATEN FÜR SUPERVISION |

| | |
|-----|--|
| 164 | 8.1. Supervision in der Ausbildung (Ausbildungs- supervision) |
| 165 | 8.1.1. Weshalb ist die Ausbildungssupervision wichtig? |
| 167 | 8.1.2. Erfahrungen mit der Ausbildungssupervision |
| 170 | 8.2. Supervision für Praktiker (Weiterbildungssupervision) |
| 171 | 8.3. Supervision als nachholende Qualifizierung (Qualifizierungssupervision) |
| 174 | 8.4. Wie man Supervisor werden kann (Lehrsupervision) |
| 177 | 8.5. Supervision in neuen Feldern |
| 185 | 9. FORSCHUNGSERGEBNISSE ÜBER SUPERVISION |
| 189 | SCHLUSSBEMERKUNG |
| 193 | ANHANG |
| 193 | 1. Anschriften |
| 194 | 2. Standards für die Weiterbildung zum/zur Supervisor/in der „Deutschen Gesellschaft für Supervision“ (DGSv) |
| 195 | 3. Richtlinien und Empfehlungen für die Supervision seitens einiger Träger der Jugendhilfe und der freien Wohlfahrtspflege |
| 196 | 3.1. Empfehlungen zur Supervision (Arbeiterwohlfahrt) |
| 197 | 3.2. Bedeutung und Bedingungsrahmen von Supervision (Caritas) |
| 198 | 3.3. Rahmenrichtlinien für Supervision (v. Bodel- schwingschen Anstalten Bethel/Diakonisches Werk) |
| 200 | 4. Supervisionsvertrag (Muster) |
| 202 | Anmerkungen |
| 209 | WEITERFÜHRENDE UND VERTIEFENDE LITERATUR |
| 209 | 1. Weiterführende Literatur: Monographien |
| 211 | 2. Weiterführende Literatur: Periodika |
| 213 | 3. Zitierte Literatur |
| 227 | Autor |