

# Inhalt

**Vorwort 9**

**Einleitung 11**

**1. Was ist Supervision? 15**

**1.1 Geschichte der Supervision 15**

**1.2 Supervision heute 19**

**1.3 Systematik von Supervision und ihre Unterscheidung von anderen Beratungsformaten 23**

**1.4 Formen von Supervision 25**

**2. Ausbildungssupervision im Rahmen der Mediationsausbildung 31**

**2.1 Standards der Berufsverbände zum Einsatz von Supervision im Rahmen der Ausbildung 32**

**2.2 Erfahrungen mit dem Einsatz von Supervision in der Ausbildung 33**

**2.3 Die Ausbildungssupervision im Rahmen der Mediationsausbildung 38**

**2.4 Rahmenbedingungen von Ausbildungssupervision in der Mediationsausbildung 42**

**2.5 Der Dreieckskontrakt zwischen Ausbildungsinstitut, Supervisor und Weiterbildungsteilnehmern 44**

**2.6 Arbeitsblätter für die Ausbildungsinstitute 46**

**2.6.1 Informationen zur Supervision in der Mediationsausbildung 46**

**2.6.2 Grundsätze zur Durchführung der Ausbildungssupervision 49**

**3. Supervision als Prozess 53**

**3.1 Erstkontakt 53**

**3.2 Sondierung und Auftragsklärung 54**

**3.3 Der Kontrakt 57**

<b>3.4 Der Supervisionsprozess</b>	<b>60</b>
<b>3.5 Evaluation</b>	<b>62</b>
<b>3.6 Arbeitsblätter für die Kontaktaufnahme und Auftragsklärung</b>	<b>62</b>
<input type="checkbox"/> <b>3.6.1 Checkliste während und nach der Kontaktaufnahme</b>	<b>62</b>
<input type="checkbox"/> <b>3.6.2 Vorgehen im Vorgespräch/in der Auftragsklärung/in der Sondierung</b>	<b>64</b>
<input type="checkbox"/> <b>3.6.3 Checkliste für die Sondierung/Auftragsklärung</b>	<b>66</b>
<b>3.7 Arbeitsblätter zum Kontrakt</b>	<b>68</b>
<input type="checkbox"/> <b>3.7.1 Der Kontrakt</b>	<b>68</b>
<input type="checkbox"/> <b>3.7.2 Vertrag für Gruppensupervision und -Fallsupervision</b>	<b>74</b>
<input type="checkbox"/> <b>3.7.3 Vertrag für Einzelsupervision</b>	<b>76</b>
<b>3.8 Arbeitsblätter für die Anfangssituation in einzelnen Sitzungen</b>	<b>78</b>
<b>3.8.1 Vorbemerkung zur Charakteristik von Anfangssituationen</b>	<b>78</b>
<b>3.8.2 Die soziometrische Landkarte</b>	<b>79</b>
<b>3.8.3 Der Einstieg mit Symbolen und Metaphern</b>	<b>81</b>
<b>3.8.4 »Zufriedenheit«</b>	<b>83</b>
<b>3.8.5 »Wetterbericht«</b>	<b>84</b>
<b>3.8.6 Einstieg mit Perspektivenwechsel – »Hinter dem Stuhl«</b>	<b>85</b>
<b>3.8.7 Einstieg nach einer längeren Pause – drei Stationen</b>	<b>86</b>
<b>3.9 Arbeitsblätter für die Bearbeitungsphase</b>	<b>87</b>
<b>3.10 Arbeitsblätter für die Schlussphase</b>	<b>87</b>
<b>3.10.1 Vorbemerkung zur Charakteristik der Abschlussphase eines Supervisionsprozess oder einzelner Sitzungen</b>	<b>87</b>
<b>3.10.2 Evaluation der Ziele und des Prozesses mit Visualisierungen und Aufstellungen</b>	<b>88</b>
<b>3.10.3 Drei-Stühle-Auswertung</b>	<b>92</b>
<b>3.10.4 Wenn du gehst, dann geht mit dir ...</b>	<b>93</b>
<b>4. Die Programmelemente von Ausbildungssupervision</b>	<b>95</b>
<b>5. Fallarbeit im Rahmen der Ausbildungssupervision</b>	<b>97</b>
<b>5.1 Vorbemerkung zur Fallarbeit in der Gruppe</b>	<b>97</b>
<b>5.2 Ablauf von Fallsupervision in der Gruppe</b>	<b>99</b>
<b>5.2.1 Anfangsphase</b>	<b>99</b>
<b>5.2.2 Einstieg in die Bearbeitung</b>	<b>102</b>
<b>5.2.3 Fallbearbeitung</b>	<b>105</b>
<b>5.2.4 Handlungsperspektiven, Verträglichkeit und Zukunftstest</b>	<b>114</b>
<b>5.2.5 Schlussphase</b>	<b>115</b>

<b>5.3 Besondere Aspekte für die Fallbearbeitung von Co-Mediationen</b>	<b>117</b>
<b>5.4 Die Fallbearbeitung im Einzelsetting</b>	<b>119</b>
<b>5.4.1 Einzelsupervision oder Coaching – worin liegt der Unterschied?</b>	<b>119</b>
<b>5.4.2 Einzelsupervision für Mediatoren</b>	<b>121</b>
<b>5.4.3 Ablauf der Einzelsupervision</b>	
<b>im Rahmen von Ausbildungssupervision</b>	<b>124</b>
<b>5.5 Arbeitsblätter für die Fallarbeit</b>	<b>128</b>
<input checked="" type="checkbox"/> <b>5.5.1 Falldokumentation für die Ausbildungssupervision</b>	<b>129</b>
<b>5.5.2 Fallpräsentation mit Symbolen und Figuren</b>	<b>131</b>
<b>5.5.3 Das Genogramm</b>	<b>133</b>
<b>5.5.4 Das Organigramm</b>	<b>136</b>
<b>5.5.5 »Die Skulptur« nach Virginia Satir</b>	<b>138</b>
<b>5.5.6 Das Rollenspiel/Rollentraining</b>	<b>143</b>
<b>5.5.7 Das Rollenspiel im Einzelsetting</b>	<b>148</b>
<b>5.5.8 Soziometrie in der Fallberatung</b>	<b>150</b>
<b>6. Rollenberatung und berufliche Identität</b>	<b>153</b>
<b>6.1 Vorbemerkungen</b>	<b>153</b>
<b>6.2 Arbeitsblätter für die Rollenberatung</b>	<b>157</b>
<b>6.2.1 Die Rollenberatung</b>	<b>157</b>
<b>6.2.2 Berufsrollen klären</b>	<b>160</b>
<b>6.2.3 Berufsbiografie</b>	<b>163</b>
<b>7. Umgang mit Störungen</b>	<b>167</b>
<b>7.1 Vorbemerkung</b>	<b>167</b>
<b>7.2 Störungen wahrnehmen und thematisieren</b>	<b>168</b>
<b>7.3 Spiegelphänomene erkennen</b>	
<b>und für die Fallarbeit nutzen</b>	<b>170</b>
<b>7.4 Wechsel von der Fallarbeit zur Selbstthematisierung</b>	<b>171</b>
<b>7.5 Arbeitsblätter für den Umgang mit Störungen</b>	<b>172</b>
<b>7.5.1 Spiegelphänomene aufgreifen und bearbeiten</b>	<b>172</b>
<b>7.5.2 Störungen in der Gruppe ansprechen und bearbeiten</b>	<b>174</b>

<b>8. Lerngruppen und Intervision im Rahmen der Mediationsausbildung</b>	<b>181</b>
<b>8.1 Vorbemerkungen</b>	<b>181</b>
<b>8.2 Die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit</b>	<b>182</b>
<b>8.2.1 Unabhängigkeit der Lernebenen</b>	<b>182</b>
<b>8.2.2 Gruppenbildung</b>	<b>183</b>
<b>8.2.3 Rahmen und Aufgabenstellung</b>	<b>184</b>
<b>8.3 Anregungen für die Gestaltung der Lerngruppentreffen</b>	<b>185</b>
<b>8.4 Einführung in die kollegiale Beratung und in ausgewählte Methoden</b>	<b>186</b>
<b>8.4.1 Vorbemerkungen</b>	<b>186</b>
<b>8.4.2 Der Ablauf</b>	<b>188</b>
<b>8.5 Arbeitsblätter für die Arbeit in den Lerngruppen</b>	<b>194</b>
<input checked="" type="checkbox"/> <b>8.5.1 Leitfaden für die Lerngruppen</b>	<b>194</b>
<b>8.5.2 A B C D Rollenspiel – Rahmenbedingungen und Auswertung für wirksames Üben</b>	<b>195</b>
<b>9. Fallsupervision als Instrument der Qualitätssicherung für praktizierende Mediatoren</b>	<b>201</b>
<b>9.1 Anlässe und Merkmale guter Supervision für ausgebildete Mediatoren</b>	<b>201</b>
<b>9.2 Standards der Supervision</b>	<b>203</b>
<b>9.2.1 Supervision betrachtet berufliches Handeln</b>	<b>204</b>
<b>9.2.2 Supervision integriert Wissen aus verschiedenen Wissenschaften und Methoden</b>	<b>204</b>
<b>9.2.3 Supervisoren gestalten und steuern vollständige Beratungsprozesse</b>	<b>205</b>
<b>9.2.4 Supervision schafft ein eigenes System – das Supervisions- oder Beratungssystem</b>	<b>207</b>
<b>9.2.5 Durch Dreieckskontrakte wird die Organisation in den Beratungsprozess eingebunden</b>	<b>207</b>
<b>9.2.6 Gute Supervisoren beobachten verschiedene Prozesse und Perspektiven gleichzeitig</b>	<b>208</b>
<b>9.2.7 Supervisoren gestalten die angemessene Mischung aus Reflexion, Instruktion und Selbsterfahrung</b>	<b>209</b>
<b>9.2.8 Die Haltung von Supervisoren ist wertegeleitet</b>	<b>210</b>
<b>9.2.9 Gute Supervisoren kennen und achten die Nachbarprofessionen</b>	<b>211</b>

<b>10. Auf gute Nachbarschaft – Perspektiven und Ausblick</b>	<b>213</b>
<b>10.1 Supervision und Mediation – ein Unterschied?</b>	<b>213</b>
<b>10.2 Supervision oder Mediation – Auswahl der geeigneten Beratungsformate durch Beratung über Beratung</b>	<b>215</b>
<b>10.2.1 Niveaus der Handlungsfähigkeit – das Modell</b>	<b>218</b>
<b>10.2.2 Beschreibung der Niveaus Aufgabe, Problem und Konflikt</b>	<b>219</b>
<b>10.2.3 Die Anwendung des Modells in der Sondierungsphase</b>	<b>221</b>
<b>10.3 Kooperation und gegenseitiger Nutzen</b>	<b>223</b>
<b>Literatur</b>	<b>225</b>
<b>Sachwortregister</b>	<b>231</b>