

Inhalt

| | |
|--|-----|
| Vorwort | 7 |
| 1 Einleitung und Zielsetzung | 9 |
| 2 Zur (Un-)Möglichkeit einer Beschreibung von Supervision | 13 |
| 3 Eine kurze Historie zur Entwicklung von Supervision im Kontext der Jugendhilfe | 15 |
| 4 Zehn typische Merkmale von Supervision in der Jugendhilfe | 28 |
| 4.1 Berufs-, Arbeits- und Organisationsbezogenheit | 29 |
| 4.2 Interdisziplinäre Mehrperspektivität | 32 |
| 4.3 Komplexitätsbewältigungskompetenz | 38 |
| 4.4 Arbeitsfeldkenntnis | 44 |
| 4.5 Reflexivität | 52 |
| 4.6 Kooperations- und Koproduktionscharakter | 60 |
| 4.7 Verständigungsorientierung und Verstehen | 67 |
| 4.8 Zeitlich, räumlich exzentrischer Ort | 70 |
| 4.9 Beratungs- und Dreiecksvertrag | 74 |
| 4.10 Ziel-, Werte- und Normenorientierung | 79 |
| 5 Zur Unterscheidung von typischen Supervisionsformaten | 92 |
| 5.1 Fallsupervision | 92 |
| 5.2 Teamsupervision | 103 |
| 5.3 Leitungssupervision | 111 |
| 5.4 Organisationssupervision | 113 |
| 5.5 Lehr- und Kontrollsupervision | 116 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 6 | Abgrenzung zu anderen Beratungsformaten | 119 |
| 6.1 | Intervision | 119 |
| 6.2 | Coaching | 120 |
| 6.3 | Organisationsentwicklung | 123 |
| 7 | Risiken und Nebenwirkungen | 125 |
| 8 | Tipps zum Scheitern von Supervision | 130 |
| 9 | Ausblick und Schluss | 132 |
| | Abkürzungsverzeichnis | 134 |
| | Literatur | 135 |