

Strukturierung von Supervisions- und Beratungsprozessen

1. Orientierungsphase

- 1.1 A: Benennung des Anliegens (sukzesshaft; z.B. *Filmtitel*)
- 1.2 Z: *Beratungsziel*: Verständigung über das Ziel der Supervision (Was möchten Sie erreicht haben, wenn diese Stunde zu Ende ist?) Das Ziel bezieht sich auf den Supervisanden, nicht auf Dritte.
- 1.3 A: Auftrag an den Supervisor: Was soll der Supervisor zur Erreichung des Ziels beitragen? Schwierigkeiten dabei können sein:
 - Der Auftrag ist zu unpräzise
 - Es gibt keinen logischen Zusammenhang mit dem Ziel
 - Der Auftrag ist zu komplex oder unerfüllbar
 - Der Supervisand weiß keinen konkreten Auftrag
 - Es gibt einen zusätzlichen, impliziten Auftrag
 - Es handelt sich um einen Bewertungsauftrag
 - Der Supervisor kann den Auftrag nicht erfüllen
 - Der institutionelle Auftrag des Supervisors
 - Die Formulierung des Auftrags nimmt zu viel Zeit in Anspruch

2. Problemanalyse (IST-Analyse; *Problemsprache*):

- Klärung problemrelevanter Aspekte
- *Bedeutung, Wichtigkeit des Problems*
- *Zahlen, Daten Fakten; Wünsche, Interessen, Hintergründe*
- *Berne's Organisationsmodell*
- *Thomann: Haus der Klärung (Anliegen, Ziel, Organigramm, Schlüsselszene, Innere Sicht*
- *B. Schmid: Drei-Rollen-Welt*
- *Fischer-Epe-Raster; Stimmigkeit von Denken, Fühlen und Verhalten (Ich-Zustände); Transaktionen; psychologische Spiele; Discount-Tabelle; ABC-Analyse nach Ellis; Glaubenssätze; Antreiber-Konzept;*
- Imaginationsübung bei zu hoher Identifikation

3. Zielanalyse (*Veränderungsziel*)

- 3.1 Welche Ziele strebt der Supervisand an?
- 3.2 Kriterien für Ziele (*SMARTI*)

4. Mittel zur Zielerreichung (*Lösungssprache*)

- 4.1 Klärung
- 4.2 *Mini-Max-Interventionen, z.B. Frage nach Ausnahmen; Scheiterstrategien*
Darstellung mit leerem Stuhl; Rollenspiel
- 4.3 Ausprobieren

5. Abschluss

Zielüberprüfung, z.B. mit Hilfe einer Skalierung von 0 bis 10