

Österreichische Akademie für Psychologie – AAP
Curriculum Klinische und Gesundheitspsychologie

Grundlagen der psychologischen Supervision

Materialien zum Seminar
zusammengestellt von Dr. Philip Streit

Definition von psychologischer Supervision

Psychologische Supervision ist eine **Beratungsform**. Gegenstand der Beratung ist die berufliche Praxis des Supervisanden. Ziel der Supervision ist die Verbesserung der beruflichen Praxis, sowohl hinsichtlich der beruflichen Handlungsfähigkeit als auch hinsichtlich der beruflichen Ethik.

Als Methode zielt sie auf die Erweiterung der Handlungskompetenzen des Supervisanden ab und beleuchtet dabei psychische Ressourcen. Die Fähigkeit eigenständig und vernetzend zu arbeiten soll gestärkt werden. Auch sozialpsychologische Aspekte (Beziehungsaspekte) spielen dabei eine wichtige Rolle.

Abgrenzung zu anderen Begriffen

Psychologische Behandlung ist die Behandlung **krankheitswertiger** psychischer Zustände (Angst, Depression, Zwang...) mit wissenschaftlich fundierten psychologischen Methoden und Programmen mit dem Ziel psychische Gesundheit wiederherzustellen bzw. **Psychotherapie** wird als Bestandteil der psychologischen Behandlung angesehen.

Psychotherapie ist die Behandlung **krankheitswertiger** psychischer Zustände mittels Inhalten, Methoden und Instrumentarien verschiedener Therapierichtungen (Verhaltenstherapie, systemische Therapie, Psychoanalyse...) mit dem Ziel psychische Gesundheit wieder herzustellen.

Psychologische Betreuung ist die Begleitung (psychisch) kranker und gehandicapter Menschen mit dem Ziel Belastung und „Leiden“ zu ertragen und zu bewältigen.

Selbsterfahrung ist eine (je nach Zugang unterschiedlich gestaltete) Methode zur Erkenntnisgewinnung über die eigene Person und deren Weiterentwicklung.

Organisationsentwicklung ist eine multidisziplinäre Methode zur Verbesserung der Strukturen, Abläufe einer Organisation, sowie zu Steigerung ihrer Effizienz

Coaching ist eine multidisziplinäre Methode zur Begleitung von Führungskräften (Supervision im Wirtschaftsbereich)

CAVE: oft fließende Übergänge

Prinzipien der psychologischen Supervision

- Freiwilligkeit
- Vertraulichkeit
- Verschwiegenheit
- Offenheit
- Wertschätzung
- Hierarchiefreier Raum
- Arbeiten im Hier und Jetzt
- Verhaltensebene vor Metaebene
- Eindeutigkeit und Konkretheit
- Ressourcen statt problemorientiert

Formen der Supervision

- Einzelsupervision
- Gruppensupervision

- Fallbezogene Supervision
- Teambezogene Supervision
- Institutionsbezogene Supervision

- Ausbildungssupervision
- Fortbildungssupervision
- Lehrsupervision

Theoretische Zugänge zur Supervision

Balintgruppe

- Konzept:** Anhand von Fallanalysen und Gruppenprozessen werden „unbewusste“ Impulse und Gefühle des Supervisanden gegenüber Klienten deutlich.
- Ziel:** Entwickeln eines emotional ganzheitlichen Handlungsreportoires.
- Methode:** Falldarstellungen in der Gruppe
Hinterfragen des emotionalen Bezugs zum Patienten
- Haupteinsatz:** Eher rational orientierte Supervisanden, die sanfte Methode wollen.

Gruppendynamischer Ansatz

- Konzept:** Verhältnis zwischen „Zielen“ und Verhalten des Supervisanden und Gruppenprozessen wird verdeutlicht. Entwickeln von Handlungsalternativen.
- Ziel:** Verdeutlichen struktureller Handlungsregulative als Entwicklungs- und Orientierungshilfe in Gruppen
- Methode:** Ausfüllen und auswerten von Fragebögen
- Haupteinsatz:** Zur Orientierung in Gruppen nach warm up
Emotionale Gruppen

Themenzentrierter Ansatz

- Konzept:** Bringt Arbeit an einem Thema, Gefühle von Beteiligten und Gruppenprozesse in eine ausbalancierte Form
- Ziel:** Über „leichter“ zugängliches Thema Zugang zu dynamischen Prozessen finden.
- Methode:** Fall als Katalysator für Interaktionsanalyse
- Haupteinsatz:** reservierte, „ängstliche“ SupervisandInnen

Klientenzentrierter Ansatz

- Konzept:** Aufbau von Beziehungen zwischen Supervisor und Supervisand, die den Ansprüchen der klientenzentrierten Gesprächspsychotherapie entsprechen.
- Ziel:** Selbstaktualisierung für berufliche Prozesse nutzbar machen
- Methode:** Spiegeln, Empathie, Kongruenz
- Haupteinsatz:** Sensible SupervisandInnen
Gut für Einstieg

Psychodramatischer Ansatz

- Konzept:** Arbeitsgeschehen wird im Rollenspiel nachgespielt. So lassen sich Mängel aufspüren und neue Handlungsabläufe erproben.
- Ziel:** Erkennen und erproben neuer Handlungsmöglichkeiten
- Methode:** Doppeln, Rollenspiel
- Haupteinsatz:** Kreative, erlebnisbezogene SupervisandInnen

Gestalttherapeutischer Ansatz

- Konzept:** Arbeitsprobleme des Supervisanden sind Blockaden und nichtintegrierte Teile. Reintegration dieser Anteile mittels Gestalttherapeutischer Techniken (Das Gute am Teil, **Externalisierung.....**)
- Ziel:** Verdeutlichung der integrativen Möglichkeiten von Symptomen
Integrative Handlungsstrategien
- Methode:** Arbeit mit Materialien und Symbolen
Externalisierung
- Haupteinsatz:** Gut motivierte, kreative SupervisandInnen

Transaktionsanalytischer Ansatz

- Konzept:** Fallen, Spiele und (Doppel)botschaften im Arbeitsprozess werden herausgearbeitet und Ausstiegsmöglichkeiten skizziert
- Ziel:** Aufbau von Interaktionen auf Erwachsenenenebene
- Methode:** Arbeit mit Bildern
- Haupteinsatz:** komplizierte Sachverhalte, die starke Metaphern brauchen
reservierte, aber neugierige SupervisandInnen

Grundlagen der psychologischen Supervision

Materialien zum Seminar – zusammengestellt von Dr. Philip Streit, E-Mail: dpst@ikjf.at

Verhaltenstherapeutischer Ansatz

- Konzept:** Arbeits- und Zielplan des Supervisanden wird überprüft und hinsichtlich angewendeten Verstärkern, Motivatoren und Setting überprüft
- Ziel:** Detailliertes Handlungskonzept
- Methode:** kognitiv-rationale Fragetechniken
Erproben spezifischer Verhaltensweisen in verschiedenen Kontexten
- Haupteinsatz:** strukturierte, kognitiv orientierte SupervisandInnen

Systemischer Ansatz

- Konzept:** Auseinandersetzung mit Regeln und Interaktionsmustern, nach denen Arbeitsprozesse sich generieren, entwickeln und verändern. Durch „Störung“ dieser Muster auf der Verhaltensebene bzw. auf der Ebene der Wirklichkeitskonstruktion werden sollen Entwicklungen möglich werden.
- Ziel:** Generierung neuer Muster, Konstruktion von Lösungen zur Dekonstruktion des Problems
- Methode:** Paradoxe Interventionen
Lösungsorientiertes Fragen
Reframing
- Haupteinsatz:** Hauptinstrument der Gesprächsführung bei Supervision

Provokativer Ansatz

- Konzept:** Durch „liebvolles“ Ärgern und Reizen des Klienten und Spiel mit seinen „schwarzen“ sich selbst abwertenden Gedanken soll konstruktive Veränderungsenergie freigemacht werden.
- Ziel:** Aktivieren von Veränderungspotential
- Methode:** What's wrong about that?
Unsinnige Lösungen
Gegenübertragung darstellen
- Haupteinsatz:** Als Zusatzmethode bei sich „totlaufenden“ Supervisionssituationen

Werkzeuge effektiver psychologischer Supervision
Kontakt herstellen

Entscheidende Voraussetzung für effektive psychologische Supervision ist das Herstellen von Beziehung, Kontakt. Dies wird auch JOINING (systemischer Ansatz) oder RAPPORT (NLP) genannt.

Folgende Verhaltensweisen helfen beim Herstellen von Rapport, beim Joining:

- Einnehmen der gleichen Körperhaltung
- Angleichen an Sprachgeschwindigkeit und Atemrhythmus
- Verwenden der gleichen Sprachmuster
- Über Alltägliches reden (Wetter, wie hierher gekommen, Hobbys, den Film von gestern Abend, die Arbeit, etc...)
- Komplimente machen, was positives bemerken
- Zeit lassen
- Humor
- Zuerst Platz für den anderen, dann (Hin)führen zum Thema (Pacing und leading)

Pacing meint das respektvolle, einfühlsame, **wertschätzende** Mitgehen mit der anderen Person, der Gruppe durch „Angleichen“ (matching) an die Sprache der anderen Person und durch „Spiegeln“ (mirroring) der Körpersprache.

Leading meint das eigene Verhalten so zu verändern, dass die andere Person folgt.

Kein Leading ohne Pacing. Ohne Rapport kann nicht geführt werden. **Pacing baut die Brücke zum Leading.**

Was ist Rapport?

Rapport kann heißen: „Gleichklang“

„auf gleicher Wellenlänge sein“

„sich sehr nahe sein“ – „mitgehen können“

„sich mit dem anderen verstehen“

Rapport bedeutet **nicht:** gleicher Meinung sein

Wenn ich lerne, mit meinem Gesprächspartner Rapport zu halten, werde ich eher verstanden.

Wie kann ich Rapport erreichen?

- Körperhaltung anpassen (geringfügige Bewegungen)
- Stimmlage (Frequenz) anpassen
- Atem anpassen
- einsteigen können!
- sich in der Ausdrucksweise, der Wortwahl anpassen

Was brauche ich dazu?

- sinnesspezifisch genaue Wahrnehmung
- ein wenig Zeit
- Übung

Werkzeuge effektiver psychologischer Supervision

Kontext, Auftrag und Kontrakt

Kontext: soziales und psychologisches Feld in dem eine Supervision stattfindet

Auftrag: Anliegen (Frage) des Supervisanden

Kontrakt: Vereinbarung zwischen Supervisand(en) und Supervisor

Abklärung von Kontext und Auftrag sind notwendige Voraussetzungen für effektive und befriedigende Supervision

Ziel der Abklärung ist, festzustellen, ob eine Arbeit überhaupt möglich ist.

Möglich ist Arbeit dann, wenn:

- klar ist, wer der Supervisand ist
- lösbarer Aufträge konstruiert werden können
- Spielregeln klar ist
- der Kontext deutlich und transparent ist

Am Ende der Abklärungsarbeit kann der Kontrakt stehen. Hier vereinbaren KlientIn und BeraterIn (TherapeutIn) die Art und Weise der Zusammenarbeit.

Anforderungen an einen Kontrakt:

- Einverständnis beider Seiten
- für beide kontrollierbarer Schritt und Handlungsplan
- klare Spielregeln
- Klarheit über Ausmaß der Verschwiegenheit
- Klarheit über Honorar und Bezahlung
- Instrumentarium für Unvorhergesehenes

Falls nicht die SupervisandIn, sondern ein dritter Auftraggeber zahlt, ist ein **balancierter Kontrakt** (besonders bedeutsam bei Gruppen in Institutionen) vonnöten.

Hilfreiche Fragen zur Abklärung von Kontext und Auftrag, sowie zur Kontrakterstellung:

- Wie kommen Sie zu mir? Wer hat empfohlen/zugewiesen?
- Was erwartet sich der Empfehler/Zuweiser ?
- Was erwarten Sie sich?
- Was ist der Anlass?
- Wie ist die Situation (beruflich-institutionell, sozial-psychologisch)?
- Wie sieht das Problem aus Ihrer Sicht aus, wie aus der Sicht des Überweisers?
- Was erwarten Sie von mir? Was nicht ?
- Was soll ich tun , was soll ich auf keinen Fall machen?
- Was könnte ich tun, damit Sie nicht mehr kommen?
- Wie könnten wir scheitern?
- Was wollen Sie tun, was nicht?
- Woran merken Sie, dass wir miteinander können?
- Was wäre für Sie, mich, dem Zuweiser ein guter Kontrakt?

Psychologische Supervision – Vorgehen bei der Kontrakterstellung

- Rapport herstellen
- Up-Position (Sie führen)
- In-Position(Verständnis)
- Kontext klären
Hilfsfragen: Wie haben Sie von der Supervision erfahren? Was ist Ihr Informationstand, um was es gehen soll?
Was erwarten sie vom der SupervisorIn, was nicht?
Wie passt die Supervision in ihr berufliches Umfeld?
evtl. Was wäre eine gutes Supervisionsergebnis für Sie?
- Situationsdefinition
Wie ist die Situation jetzt? Was ist der Anlass für die Supervision?
Unterschiedliche Situationsdefinitionen klären und akzeptieren
möglichst genaue und praktische Verhaltensangaben und Beschreibungen
- Anliegen klären, Zieldefinition
kurzfristig, mittelfristig, langfristig
Unterschiedlichkeit beachten
Hilfsfragen:
Was wollen sie erreichen? Woran merken sie Erfolg? Wunderfrage
- Kontrakt erzielen
Kontrakt soll enthalten: Klaren lösbaren Supervisionsauftrag, hinreichende Übereinstimmung hinsichtlich Zielen und Methoden, Dauer, Zeit, Ort, Mitglieder, Kontrollmöglichkeiten
Evtl. widersprüchliche Anliegen auf einer (höheren) Ebene vereinen
Plan vereinbaren, Umsetzung konkretisieren (falls erforderlich)
Termin zur Überprüfung des Kontraktes bzw. neuen Gesprächs- bzw. Therapietermin vereinbaren

Werkzeuge effektiver psychologischer Supervision

Reframingtechniken

Aktiv zuhören und angemessen fragen

Aktiv zuhören ist eine von Gordon entwickelte Methode, um dem Gesprächspartner Mut zu machen und ihn dabei zu unterstützen Probleme, neu zu „sehen“ und Lösungen zu entwickeln. Sie beinhaltet:

- * Bekräftigung und Komplimente
- * positive Umdeutungen
 - Gesagtem neue Bedeutung geben und anbieten
 - Gesagtes in Neuen Kontext stellen und Anbieten
 - Den Wunsch „dahinter“ hervorheben
- * weiterführende Fragen
- * Angebote

Fragearten, die „reframen“

- * Fragen nach dem Verlauf
- * Fragen nach der Ausnahme
- * Fragen nach dem Unterschied
- * Einschätzungs-, Skalierungsfragen
- * Verflüssigungsfragen
- * Zukunftsfragen
- * Präzisierungsfragen
- * Kontextfragen
- * zirkuläre Fragen (ratschen in Anwesenheit dritter)
- * Wunderfragen
- * Fragen nach dem Hintergrund, Metafragen

Werkzeuge effektiver psychologischer Supervision

Ziele erarbeiten

Schritte und Fragen

1. Positive Zielbestimmung

Denken Sie an das was Sie wollen, anstatt an das was Sie nicht wollen

Fragen: Was würden Sie lieber haben, was anstatt des Problems?

Was möchten Sie wirklich?

2. Aktive Beteiligung am Ziel

Denken Sie an das was Sie aktiv tun werden, was **Ihrem Einfluss** unterliegt.

Fragen: Was werde ich tun, um mein Ziel zu erreichen.

Womit beginnen Sie, wie halte Sie durch?

3. Spezifische Zielbestimmung (Kontextbestimmung)

Stellen Sie sich Ihr Ziel so spezifisch vor, wie Sie können?

Fragen Sie: Wer, was, wann, wo, mit wem, mit wem nicht, wie genau

4. Beweis für Erreichen des Zieles

Denken Sie an den sinnlich wahrnehmbaren Beweis, der Sie wissen lässt, dass Sie das bekommen haben, was Sie brauchen.

Fragen Sie: Woran werden Sie erkennen, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben

5. Ressourcen für das Ziel

Was brauchen Sie , um Ihr Ziel zu erreichen?

Welche Fähigkeiten, welche Fertigkeiten?

Welches Denken? Welche Überzeugungen, Glaubenshaltungen?

Welche Hilfen von außen gibt es?

6. Größe des Zieles

Hat das Ziel die richtige Größe?

Wenn das Ziel zu groß ist, kleinere Ziele wählen.

Wenn das Ziel zu klein und wenig motivierend ist, größere Ziel wählen.

7. Ökologiecheck

Wie wird sich Ihr Leben durch die Zielerreichung ändern

Fragen Sie: Was geben Sie auf ? Was ist der Preis ?

Was ist das Gute am jetzigen Verhalten bzw. Zustand?

Wie wird Ihre Umgebung reagieren (Mann, Frau, Kinder etc...)

Welche Folgen gibt es noch?

Stimmen Sie den Folgen zu? Sind Sie bereit den Preis zu zahlen?

8. Hindernisse

Was steht Ihnen bei der Erreichung des Zieles im Weg?

Ein Gefühl? Eine Überzeugung? Eine Erinnerung? Ein Entschluss?

9. Erster Schritt

Was ist Ihr erster Schritt, um das Ziel zu erreichen?

Checkliste zur Supervisionsvorbereitung

- Typ der Supervision
- Ort und Räumlichkeiten
- Zeit
- Dauer (Zeit, die zur Verfügung steht)
- TeilnehmerInnen
- Art der Leitung
- Thema
- angestrebte Ergebnisse
- Minimalergebnisse (BATNA)
- Rolle, Funktion
- benötigte Ressourcen: extern (Unterlagen, Experten,.....)
intern (Wissen, Fertigkeiten, Überzeugungen,.....)

Fallsupervision – Vorgehen

1. Rapport

Genügend Zeit für den Aufbau von Kontakt, Herstellung der Beziehung hat Vorrang

2. Auftrag und Kontext abklären

Up Position einnehmen, In Position signalisieren

Rahmenbedingungen explorieren, Anliegen, Fragestellung und Fragesteller herausarbeiten, Bedeutung der Fragestellung und ihrer Bearbeitung klären (Ökologie), Fragen zur Auftragklärung verwenden

Achtung: Nur lösbare Aufträge annehmen

3. Fallbeschreibung

Kurze möglichst präzise Beschreibung des Falles durch den Fragesteller, unterschiedliche Sichtweisen (Problemdefinitionen) erarbeiten und sammeln, zunächst durch Fragesteller, dann durch die Gruppe, keine Bewertungen
Präzisionsfragen stellen, Metamodell verwenden, Fragen nach dem Unterschied, nach der Ausnahme, immer beim Fragesteller und was der Fall für ihn bedeutet bleiben

4. Lösungen sammeln

Ideen zum Umgang (zur Lösung) sammeln. Entscheidend ist, dass diese Vorschläge positiv formuliert und konkret sind sowie unter eigener Kontrolle stehen. Keine Bewertungen.

Zielfragen, Zukunftsfragen, Wunderfrage, Metamodell

5. Lösungen ordnen und bewerten

Gesammelte Lösungsideen auf Brauchbarkeit für die berufliche Praxis überprüfen, Ökologie von Lösungsmöglichkeiten herausarbeiten (Vereinbarkeit mit persönlichen und sozialen Umfeld), Unterschiedliches reframe aber auch stehen lassen können

Ökologiefragen, strukturierte Bewertungsverfahren, Chunk-Techniken, strukturieren, zurückführen bewerten, BATNA

6. Handlungs- und Schrittplan

Plan für die nächsten Schritte entwerfen und die konkrete Ausführung festlegen
In Gruppe alle berücksichtigen, Win-Win Prinzip

7. Abschluß/neuer Termin

In Gruppe noch mal alle ansprechen, Komplimente für gute Arbeit, Terminvereinbarung

Teamsupervision – Vorgehen

1. Rapport

Genügend Zeit für den Aufbau von Kontakt, Herstellung der Beziehung hat Vorrang

2. Auftrag und Kontext abklären

Up Position einnehmen, In Position signalisieren

Rahmenbedingungen explorieren: Wer oder was ist Gegenstand der Supervision? Wer ist der Fragesteller (Mandant)? Welche Art der Bearbeitung ist erwünscht? Was bedeutet die Bearbeitung der Fragestellung für Gruppe, was für die Institution? (Ökologie), Thema festlegen und dabei bleiben. Arbeitweise klären, Klären welches Interventionsniveau gewünscht ist.

Fragen zur Kontext- Auftragklärung verwenden

Achtung: Nur lösbare Aufträge annehmen, auf Balanciertheit des Auftrages achten

3. Darstellung des Themas (Problems)

Kurze möglichst genaue Darstellung des Themas zunächst durch den (Mandanten) Fragesteller, danach durch die anderen Teammitglieder. Möglichst vielfältiges „Bild“ entstehen lassen. Keine Bewertungen.

Präzisionsfragen stellen, Metamodell verwenden, Fragen nach dem Unterschied, nach der Ausnahme, vernetzende Fragen, beim Thema und beim Mandanten bleiben

4. Lösungsrunde

Von (möglichst) jeder TeilnehmerIn Ideen zur Lösung des Problems (zum konstruktiven Umgang mit dem Thema) einholen. Darauf achten, dass diese positiv formuliert, möglichst konkret und für den einzelnen durchführbar sind. Nur die Vorschläge sammeln, noch keine Bewertungen.

Zielfragen, Zukunftsfragen, Wunderfrage, Metamodell

5. Lösungen ordnen und bewerten

Aus gesammelten Lösungsideen diejenigen herausarbeiten, die für Weiterarbeit am günstigsten erscheinen. Dabei besonders auf Ökologie achten (Konsens in der Gruppe, Vereinbarkeit mit persönlichen und sozialen Umfeld und Institution)

Gemeinsamkeiten von Unterschiedlichen herausarbeiten (Chunk up),

Unterschiedliches aber auch stehen lassen, BATNAS erarbeiten

Ökologiefragen, strukturierte Bewertungsverfahren, Chunk-Techniken, strukturieren, zurückführen bewerten, reframe

6. Handlungs- und Schrittplan

Nächsten (oft nur ganz kleine Schritte) vereinbaren und die konkrete Ausführung festlegen, Win-Win Prinzip für die Gruppe berücksichtigen

8. Abschluß/neuer Termin

In Gruppe noch mal alle ansprechen, Komplimente für gute Arbeit, Terminvereinbarung

Grundlagen der psychologischen Supervision

Materialien zum Seminar – zusammengestellt von Dr. Philip Streit, E-Mail: dpst@ikjf.at

Gruppensupervision – relevante Faktoren

Gruppenkontext

Gruppenkohärenz

Machtstruktur

Kommunikationsmuster

Grundlagen der psychologischen Supervision

Materialien zum Seminar – zusammengestellt von Dr. Philip Streit, E-Mail: dpst@ikjf.at

Ressourcen – Hilfreich für den Supervisor

- Ressourcevolle eigene Positionen („gut drauf sein“)
- Gute Selbstkenntnis
- Humor und Fähigkeit zur angemessenen Provokation
- Up Position – Vermittlung von Sicherheit und Geborgenheit
- Richtige Auswahl des eigenen Platzes
- Wertschätzung
- Fähigkeit zu Flexibilität und Distanz
- Pädagogische Fähigkeiten
- Anschaulichkeit, Konkretheit, Handlungsorientierung
- Strukturierungsfähigkeit, Schritt für Schritt
- Neugierde und Experimentierfreudigkeit
- Fähigkeit Kontakt aufzubauen
- Pausen zum richtigen Zeitpunkt
- Langsames Tempo
- Zusammenfassen und ordnen
- Konstruktive Kritikfähigkeit

Supervision - Tips für die Gesprächsführung

- Up-Position einnehmen
- In Position signalisieren
- kongruente Komplimente machen, wertschätzen
- freundlich-aufgeschlossen sein, Kooperationsbereitschaft signalisieren
- angemessene Distanz halten
- Supervisand aktiv werden lassen durch aktiv zuhören und angemessen fragen
- Platz geben für die Sorgen, Sichtweisen, Wünsche und Bedürfnisse
- Zeit lassen
- kurz und einfach sprechen
- lieber weniger als mehr vorschlagen
- eigene Vorschläge als Angebote präsentieren
- Ich-Botschaften verwenden
- vergewissern, ob Supervisand verstanden hat
- zusammenfassen und ordnen
- Gemeinsamkeiten betonen
- Angriffe als Angebot werten
- Unterschiedliches belassen, bzw. Chunk up
- auf positives Ende achten

Fragen

1. Definieren Sie den Begriff Supervision. Arbeiten Sie den Unterschied zu anderen Begriffen heraus.
2. Besprechen Sie zwei theoretische Zugänge und ihre Herangehensweise an Supervision
3. Was ist beim Abschluss eines Supervisionskontraktes besonders zu beachten?
4. Nennen Sie ein Beispiel für Fallsupervision aus ihrem beruflichen Umfeld und diskutieren Sie die Vorgangsweise der SupervisorIn.
5. Auf welche Besonderheiten ist bei Teamsupervision zu achten?