



Die

Denn ich bin so groß wie das, was ich sehe,

Und nicht so groß, wie ich bin.

Reflexion -

Alles, was uns widerfährt, als Geschehen oder Episoden eines Romans betrachten, den wir nicht mit unseren Augen, sondern mit dem Leben lesen. Allein mit dieser Haltung können wir die Tücken der Tage, die Launen der Ereignisse bezwingen.

und wie man

reflektieren

Wir verwirklichen uns nie.
Wir sind zwei Abgründe –
ein Brunnen,
der in den Himmel schaut.

Ich ertasse es Ihnen, so zu
erscheinen, wie es meiner
Vorstellung entspricht...

kann

Meine Seele ist ein verborgenes Orchester; ich weiß
nicht, welche Instrumente, Geigen und Harfen, Pauken
und Trommeln es in mir spielen und dröhnen läßt. Ich
kenne mich nur als Symphonie.

Ein Skript

Fernando
Pessoa

Martin Straube

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
DIE REFLEXION	3
Vorbemerkung	3
Die Reflexion als Vorbedingung zum Erzielen besserer Ergebnisse	6
Die Reflexion als Königsweg des Lernens	8
Die Reflexion als Basis der Selbst- und Sozialkompetenz	11
Die Reflexion als Vorbeugemaßnahme des Burnout	13
Zwischenbemerkung: Das Ich und sein Selbst	15
Die Rolle der Emotionen	17
Methoden der Reflexion	19
Reflexion eines Gruppenprozesses	27
Z.B. Boundary-Profile	30
Reflexionsfragen zum Boundary Profile:	33
Phasen von Interaktionsprozessen	33
Der Aktionsplan	36
Künstlerische Methoden der Reflexion	37
Abschlußbemerkung	39
Index	40

Die Reflexion

Vorbemerkung

Die Reflexion ist Grundlage eines eigenständigen Lernens. Man kann vielleicht etwas. Ohne Reflexion bleibt man dabei. Das Reflektieren macht es möglich, dass man seine Erfahrungen mit der Fähigkeit hinterfragt und so seine Fähigkeiten wachsen lässt. Dadurch wird aus einer Fähigkeit eine Kompetenz.

Eine Kompetenz ist eine Fähigkeit, die sich durch Fachwissen vertieft und durch Motivation und Reflexion erweitert.

Da wir nicht davon ausgehen, dass ein „guter Heilerziehungspfleger“ nur das kann, was er bei uns gelernt hat, sondern ein guter HEP erst wird, wenn er durch Erfahrung, Fortbildung, Motivation und Reflexion seine Fähigkeiten im Beruf wachsen lässt, üben wir in der Ausbildung die Reflexion immer wieder.

Denn ein kompetentes Handeln im Beruf wird erst zu erzielen sein, wenn die Reflexion nicht im Nachhinein erfolgt, sondern das Handeln selber reflektiert ist. Dann kann der Handelnde im Tun bereits bemerken, was durch sein Handeln geschieht, ob es im Sinne seiner Intentionen ist und kann sein Handeln im Prozess ändern, falls es nicht zu dem gewünschten Erfolg führen würde.

Damit das gelingen möge, muss man das Reflektieren üben.

Dazu soll das vorliegende Skript eine Hilfe und Anleitung sein.

Zunächst werden Grundlagen der Reflexion besprochen und am Ende Methoden einer Reflexion beispielhaft erläutert. Das kann nie vollständig sein!

Eine gute Reflexion versucht immer erworbenes Wissen einzubeziehen. Wenn im Unterricht z.B. über Kommunikation und die vier Botschaften einer Nachricht gesprochen worden ist, so sollte das in einer Reflexion wieder auftauchen, wenn es sachdienlich ist: Wie habe ich in der Gruppenarbeit kommuniziert, welche Botschaften habe ich versandt, welche kamen an? Wenn über Persönlichkeitsstörungen gesprochen worden ist, kann es Sinn machen, in der Reflexion darauf einzugehen: Welche Seite meiner Persönlichkeit wurde angesprochen, wie hat sich das auf den Gruppenprozess ausgewirkt, mit welchen Seiten der Persönlichkeit Anderer konnte ich gut, mit welcher schlecht interagieren?

So kann eine Reflexion mehrere Fähigkeiten steigern:

Sie kann erworbenes Wissen anwenden und führt so zu einer höheren Fachkompetenz, sie dient der Verbesserung des Handelns, erhöht also die Methodenkompetenz, sie erhöht die Selbstkompetenz, wenn man in der Lage ist, sich als Handelnden wahrzunehmen, die Sozialkompetenz, wenn man soziale Prozesse in Verbindung mit seinem eigenen Handeln bringen kann. Ferner ist sie Grundlage lebenslanger Lernprozesse.

Zuletzt dient sie aber auch prophylaktisch der eigenen Gesundheit, da sie hilft einem Burnout vorzubeugen.

Reflexionen haben nicht den Sinn, sich Fehler nachzuweisen und hinterher ein schlechtes Gefühl zu haben, weil man nicht gut ist.

Reflexionen sollen auch nicht lobhudeln.

Reflexionen sind keine Schuldzuweisungen.

Reflexion bedeutet vielmehr einen Lern-, Handlungs- oder Sozialprozess auf der Grundlage der eigenen Befindlichkeit zu interpretieren, seine Rolle in dem Geschehen wahrzunehmen und die Lern-, Handlungs- oder Interaktionsphase als eine Etappe auf einem Weg zu begreifen, der weitergeht, für dessen Fortschritt man aber aus den aktuellen Erfahrungen lernen will.

Darum ist eine Reflexion ohne ein „Aktionsplan“ nur halb. Der Aktionsplan beschreibt, was man sich bis zu welchem Zeitpunkt als Konsequenz aus der gemachten Erfahrung vornimmt, wo man sich verbessern will und wie, bis wann und welche Hilfen man dafür in Anspruch nehmen will. So führt eine Reflexion direkt in eine Motivation über.

Sich Beobachten heißt sich verändern

(Alain)

Sich verstehen – ist das ein Erkennen oder ein Erschaffen?

(Mercier)

Es ist schwer sich weder negativ, noch positiv zu beschreiben. Bei Bewertungen und Beurteilungen haben wir oft eine Brille auf, die nur Schwarz-Weiß sehen lässt.

Ein reflektiver Prozess versucht immer den aktuell zu reflektierenden Vorgang einzuordnen in die Zeit und den eigenen Werdegang: Welche Voraussetzungen bringe ich mit, was habe ich schon gelernt, was ich jetzt angewandt habe, aber wo will ich hin und was muss ich dafür noch erreichen?

Darum soll die Reflexion ebenso Stärken, wie Schwächen zeigen. Um zusammenfassend aber nicht zu einer Auflistung von Stärken einerseits und Schwächen andererseits zu kommen, sondern sich mit seinen Fähigkeiten dazwischen einordnen zu können, sollte man ein Positiv-Negativ-Raster vermeiden.

Eine Form dies zu tun, ist das „Kompetenzraster“, wie es im europäischen Sprachenportfolio verwendet wird. Es beschreibt nicht Fähigkeit oder Unfähigkeit, sondern den Stand einer Fähigkeit auf einer Skala:

- A1: Es gelingt die Anwendung einer Fähigkeit mit Unterstützung in einfachen und vertrauten Situationen.
- A2: Es gelingt die selbständige Anwendung einer Fähigkeit in einfachen, routinemäßigen Situationen.
- B1: Es gelingt die selbständige Anwendung einer Fähigkeit in unvorbereiteten alltäglichen Standardsituationen.
- B2: Es gelingt die selbständige Anwendung einer Fähigkeit auch in komplexen Situationen im vertrauten Umfeld.
- C1: Es gelingt die selbständige Anwendung einer Fähigkeit auch in komplexen Situationen im ungewohnten Umfeld. Das Verhalten kann nutzbringend reflektiert werden.
- C2: Es gelingt die selbständige Anwendung einer Fähigkeit auch in komplexen Situationen im ungewohnten Umfeld auch unter Stressbedingungen. Es können Fehler erkannt und sofort korrigiert werden.

Noch ein Element kennzeichnet eine angemessene Reflexion:

Der reflektierende Mensch reflektiert in erster Linie sich. Es gibt immer andere Menschen, widrige Umstände, Sachzwänge und Unglücke, die man für nicht optimale Ergebnisse verantwortlich machen kann. Diese zu benennen ist sicher wichtig. Aber für die Reflexion ist noch wichtiger, wie man mit den Hinderungen umgegangen ist. Hat man sich verunsichern lassen oder konnte man überraschende Lösungen finden? Welche Rolle kommt einem selber in dem Prozess zu?

Da sich positive Ergebnisse oft durch hohe Motivation und Freude an der Arbeit erklären, Scheitern und Fehler aber oft mit negativen Emotionen verbunden sind, die das Handeln wie kaum eine andere Bedingung beeinflussen, beziehen Reflexionen immer die Emotionen ein und eine Beschreibung der Motivation vor, während und nach der Arbeit.

Reflexionen sind immer unscharf, bestehen aus Einschätzungen, die wir unter anderen Bedingungen anders treffen werden. Es ist keine exakte Wissenschaft. Man kann sagen, dass man dabei schwimmt. Aber nur durch Übung wird man ein guter Schwimmer! Das bedeutet, dass es hier in weiten Teilen um intuitive Elemente geht. Es kann sich also nicht darum handeln, etwas richtig oder falsch zu machen, aber sich festzulegen für eine Sichtweise und sich nach Möglichkeit über die Wahl des Blickwinkels bewusst zu sein. Nur, wenn ich mich nicht festlege, habe ich später nichts, das ich korrigieren kann.

Wir können nicht die Dinge verändern
– wir können nur uns selbst verändern.

H.D. Thoreau

Die Reflexion als Vorbedingung zum Erzielen besserer Ergebnisse

Unser Handeln hat Bedingungen. Wenn wir sie kennen, können wir auf sie Rücksicht nehmen. Die Bedingungen aber ändern sich. Um sie zu berücksichtigen, bedarf es der Aufmerksamkeit, was im jeweiligen Fall an Bedingungen herrscht.

Aber wie nehme ich die Bedingungen meines Handelns wahr?

Hier kommt ein Element der Wahrnehmungspsychologie zum Tragen, dass wir immer nur die Dinge wahrnehmen, die wir auch erwarten. Dabei muss die Erwartung nicht bewusst sein. Bekannt sind Phänomene wie das, dass man viel mehr schwangere Frauen sieht, wenn man selber ein Kind erwartet, als zuvor oder danach, viele Menschen mit Krücken sieht, wenn man selber an Krücken laufen muss, etc. Nur die Dinge, die für mich eine Rolle spielen, sehe ich auch von alleine. Bewusste Inhalte, die ich beobachten will, verschleiern andererseits oft andere Beobachtungsinhalte. Besonders der Anfänger neigt zu einem Tunnelblick, mit dem er sich vor wesentlichen, aber wichtigen Inhalten verschließt.

Wie schaffe ich es, Dinge zu sehen, die ich nicht erwarte?

Dazu bedarf es eines bewussten Inputs und der Verinnerlichung dieses Inputs durch Übung. Ohne Übung bleibt jedes Erlernte Wissen nur im Kopf und verändert nicht mein Wahrnehmen und darum auch nicht mein Handeln. Ein solches Üben kann die Reflexion sein.

Das bedeutet, dass ich bei jedem Vorgang, der reflektiert werden soll, mir darüber in Klaren sein muss, worauf an relevanten Themen ich aufmerksam sein will. Und anfänglich eine sich ständig und kurzfristig wiederholende checklistenähnliche Abfrage der vorgenommenen Fragen. Darum gehört für den noch nicht geübten, also erst anfänglich kompetent Handelnden, dass die Handlung (Praktikum, Projekt, Gruppenarbeit, Präsentation) vorbereitet wird, indem entweder vorgegeben wird, worauf zu Achten ist, oder der Geübtere sich selber vornimmt, worauf er achten will. Das macht z.B. möglich, dass er beobachtet, was an anderen Ergebnissen auftritt, wenn die selbe Handlung unter unterschiedlichen Vorbedingungen erfolgt.

Das ist dann die Erfahrung, die dem Handlungsablauf zugute kommt und dafür sorgt, dass Ergebnisse sich verbessern, sofern sie zu Bewusstsein gebracht werden. Erfahrung kann nicht gelehrt werden, Erfahrungen muss man selber machen, aber lernen kann man nur aus ihr, wenn man sie reflektiert.

Zur Vorbereitung eines Projektes, eines Praktikums o.ä. gehört dann neben die Auswahl der in die Reflexion einzuschließenden Inhalte, die beobachtet werden sollen, auch eine Planung, bis wann man glaubt, Teilergebnisse erreicht zu haben. Zu diesen Zeitpunkten vergleicht man am Besten das Erreichte mit dem Vorgenommenen. Hier ergeben sich Fragen: Lag ich gut in der Zeit? habe ich mich übernommen? habe ich mich unterfordert? wie wirkt sich mein Erreichtes auf die Gesamtplanung aus? muss ich umdisponieren? kann ich mehr erreichen? muss ich meine Erwartungen bescheidener fassen? brauche ich Hilfe? wo kann ich diese Hilfe bekommen?

6

Ein solches Vorgehen bedeutet den Einschub von Zwischenreflexionen.

Martin Straube

Am Ende wird auf das Gesamtergebnis und den Prozess der Arbeit geschaut.

Wie in der Vorbemerkung (Siehe Seite 3ff) erwähnt, schließt die Reflexion die Motivation und die Emotionen ein.

Zusammenfassend kann der reflektierende Arbeitsprozess etwa so beschrieben werden:

- **Vorbereitung:**
 - Was soll erreicht werden?
 - Welches sind die Bedingungen (räumlich, zeitlich, menschlich, sozial, technisch, finanziell)?
 - Welches sind Erwartungen von Außen, welches sind meine Erwartungen?
 - Was will ich lernen?
 - Worauf soll/will ich achten?
 - Bis wann will ich was erreicht haben?
 - Welche emotionale Ausgangslage habe ich?
 - Welche Motivation habe ich?
- **Zwischenreflexion:**
 - Bin ich da, wo ich sein wollte? Habe ich mich über- oder unterfordert?
 - Auf welche Hindernisse bin ich gestoßen, welche unerwarteten Hilfen habe ich bekommen?
 - Wie haben sich meine Emotionen und Motivationen verändert, warum ist das so und wie lässt sich das verbessern?
 - Kann ich absehen, ob ich mein Ziel erreiche, muss ich meine Zielerwartungen korrigieren?
- **Schlussreflexion:**
 - Was habe ich gelernt?
 - Was würde ich jetzt anders machen?
 - Welche Kompetenzen haben sich erweitern lassen?
 - Wie bin ich mit Störungen umgegangen? Haben sie mich emotional und in meiner Motivation geschwächt oder angespornt?
 - Habe ich auf die Dinge geachtet, die ich mir in der Vorbereitung vorgenommen habe? Waren meine Pläne angemessen?
 - Wie ist jetzt meine Emotions- und Motivationslage?
 - Was war förderlich, was war hinderlich?
 - Welche Fähigkeiten muss/will ich stärken? Bis wann? Wie? Mit wessen Hilfe?

Die Reflexion als Königsweg des Lernens

Jeder Lernvorgang profitiert von einem reflektierenden Prozess. Die Reflexion vergewissert uns, ob wir verstanden haben, was wir lernten, sie ermöglicht es uns das Gelernte aus dem Intellekt ins Leben zu übersetzen und wir kontrollieren unseren Lernweg. Wichtiger aber ist, dass die Reflexion das Mittel zum Selbstlernen ist.

Wenn man eine Sprache in seinen ersten Anfängen gelernt hat, lernt man rasch und quasi von alleine weiter, wenn man sich in der Sprache unterhält. Man erreicht den Zustand, in dem man in der neuen Sprache nach Worten fragen kann, die man nicht verstanden hat. Man hört Wendungen und Endungen von Wörtern, die man kennengelernt hat und deren Bedeutung man aus dem Kontext heraus verstehen lernt, wenn man mutig trotz seines fehlerhaften Könnens, aber mit Motivation und Fragen das Sprechen übt.

Dieses kontinuierliche Fragen und Hinterfragen aus Interesse heraus ist ein in das Lernen eingebundene Reflektieren.

Anwenden von Wissen, Interesse an dem Wissen, Beobachten und Hinterfragen dessen, was dabei zu erfahren ist, ist ein sich selbst unterhaltender Lernerfolg.

Handwerker, die immer das Selbe anwenden, wie das, was sie gelernt haben, sind schlechtere Handwerker, als die, die ihre Erfahrung in ihre Fähigkeiten einbinden. Dieses Einbinden geschieht, indem die Erfahrungen bewusst werden. Dann können sie eingebunden werden. Dieses Bewusstwerden kann „zufällig“ geschehen, es kann aber auch gewollt und bewusst gesteuert werden. Das ist Reflexion.

So werden wir zu lebenslang Lernenden.

Rudolf Steiner hat eine Methode als tägliche Übung empfohlen, die diesen Prozess fördert: die „Rückschau“.

Verstehen kann man das Leben nur rückwärts, leben muss man es vorwärts.

Kierkegaard

Dabei soll man am Abend den Tag rückwärts Revue passieren lassen. Erleben tun wir den Tag vorwärts in einem kontinuierlichen Zeitablauf. Versuchen wir den Tag „von hinten“ aufzurollen, erscheint er uns nicht kontinuierlich, sondern gegliedert und strukturierter. Wir sind im Alltag verbunden mit dem, was wir tun, auch wenn wir in der Erinnerung den Ablauf vorwärts nacherleben. Im Rückwärtserleben des Tages schöpfen wir nicht aus der Erinnerung, denn die geht auch vorwärts. Was in der Rückschau entsteht, geschieht nur, weil wir es bewusst wollen. So entsteht eine Distanz zu dem Erlebten, die das Versteh-

bar macht, was wir zuvor nur erfahren haben. Etwas tritt auf, was uns im Vorwärtserleben nicht als Besonderes bemerkt haben. Im Rückwärtsblicken fällt es uns auf und im weiter Vorangehen erleben wir diese Besonderheit als eine Wirkung, die seine Ursache zuvor z.B. in unserem Handeln hatte. Im Ausüben eines Handwerks gestalten wir Werkstücke. Meine Fortschritte erlebe ich am Tag als Kontinuum, Neues vielleicht als Zufall. Es ist eben so passiert. Im Rückwärtserle-

ben tritt es klarer hervor und erleben schärfer das Neue als Frucht langen Übens oder als Ergebnis besonderer Bedingungen.

Wie die Rückschau unseren Lernerfolg und Lernweg bewusst beleuchtet, zu dem wir im Ausüben keine verstehende Distanz haben, so gilt für das Lernen selber noch etwas anderes. Wir lernen nicht nur durch Kombination von Wissen. „Phantasie ist wichtiger als Wissen“ betont Albert Einstein. „Glauben Sie nicht, dass ich ein tiefer Denker oder ein besonders früh entwickeltes Individuum gewesen wäre. Ich war lebhaft und voller Einbildungskraft und glaubte ebenso gern an Tausend und eine Nacht, als an die Enzyklopädie“ schreibt Faraday. Was ich weiß, ist aus früheren Einsichten gewonnen. Es taugt nicht für neue Einsichte. Neue und kreative Ideen werden geträumt, phantasiert oder entstehen, wie bei Carl Friedrich Gauss, wenn er am Schreibtisch nicht weiter gekommen ist, vor einem Problem, was er mit seinem bisherigen Wissen zu lösen versuchte, kapitulierte, die Bücher an die Wand geschmissen hat und einen Spaziergang machte. Oder August Kekulé, der eine Summe chemischer Elemente beim Benzol fand, die er aber nicht mit den mathematischen Gesetzen zusammenbrachte, die für chemische Formeln gilt. Er zermartete sich den Kopf, fand keine Lösungen, schlief ein und erträumte den „Benzolring“ als Lösung. Diese Erlebnisse, von denen tausende dokumentiert sind, sind im Gegensatz zum qualvollen intellektuellen Prozess am Schreibtisch, alle lustbetont. „Ein eigenartiges, im Denkverlauf auftretendes, lustbetontes Erlebnis, das sich bei plötzlicher Einsicht in einen zuerst undurchsichtigen Zusammenhang einstellt.“ So beschreibt es der Physiker Werner Heisenberg. Auch Goethe meint ähnliches, wenn er schreibt: „Nur nichts als Profession getrieben! Das ist mir zuwider. Ich will alles, was ich kann, spielend treiben, was mir eben kommt und solange die Lust daran währt. So hab ich in meiner Jugend gespielt unbewusst; so will ich's fortsetzen durch mein übriges Leben“.

Nun ist es mit der Lust aber eine merkwürdige Sache. Sie will sich selten von alleine einstellen und entsteht manchmal nur dort, wo wir zuvor am meisten gelitten haben... Gauss z.B. war erst verzweifelt, weil er nicht weiter kam und erst als er sein Letztes gegeben hatte und er aufgab, abschaltete, kam die rettende Idee. Ähnlich ging es Kekulé und anderen. Unlust aber ist etwas anderes. Leiden, Verzweiflung und Aggressionen können zur „Leidenschaft“ dazu gehören, wie die Freude, die sich (nicht immer) im Nachhinein einstellt.

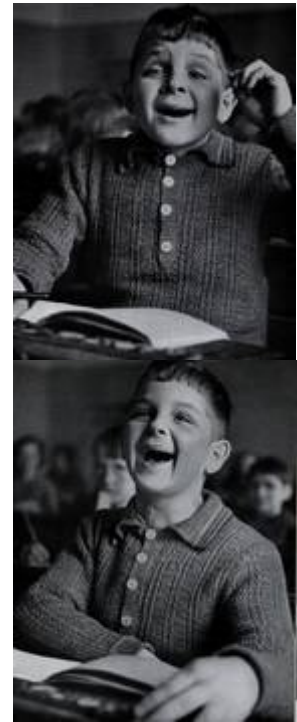
Lernen geht auch mit Unlust. Aber neues finden, scheint immer nur mit Lust und durch spielerische Phantasie zu



gelingen. Lust bereitet aber nur das, womit ich mich verbinden kann, so weit, dass es nicht nur meinen Intellekt, sondern auch meine Emotionen und meinen Willen ergreift. Diese Verknüpfung kommt nicht durch kausales und lineares Denken, sondern durch Assoziation. Assoziationen sind immer bildhaft.

So kann man sich beim Lernen auch fragen:

- Wie steht es mit meiner Lust, Unlust oder Leidenschaft?
- Was begeistert mich an einem Thema?
- Gestatte ich der Phantasie, damit zu spielen?
- Wo verknüpft sich ein Erlerntes mit einem vorher Bekannten? (denn diese Verknüpfungen machen das lustbetonte „Aha-Erlebnis“ aus.)
- Wo bietet das Erlernte Raum für Träume, Spiele, Phantasien?
- Welche Farbe hat das Erlernte?
- Welches Instrument könnte das Erlernte spielen?
- Welche Stimmung passt dazu?
- Wie würde ich das Erkannte malen? Usw.



Die Reflexion als Basis der Selbst- und Sozialkompetenz

Jedes Handeln ist ein Zwischenglied zwischen dem Handelnden und dem Objekt der Handlung. Sich und seiner Rolle in einem Prozess bewusst zu sein ist eine wesentliche Voraussetzung für ein kompetentes Handeln. Besonders in sozialen Prozessen ist der Handelnde sein einziges Werkzeug. Es kann an dem eigenen Auftreten, an der Sprache, an ungeschickten Bemerkungen liegen, dass ein sozialer Prozess misslingt. Wir sind, wenn wir nicht reflektierend in einen sozialen Prozess einsteigen, geneigt, den Anderen für ein Misslingen verantwortlich zu machen. Aber welchen Anteil hab ich daran? Diese Frage ist die einzig weiterführende, denn den anderen kann ich nicht verändern, mich, bzw. mein Verhalten wohl. Diese Fähigkeit sich mit in den Blick zu nehmen, ist eine Selbst- oder personelle Kompetenz.

Unter einer **Selbstkompetenz** verstehen wir, dass die eigene Person, ihre Rolle und ihr Verhalten als Teil des Geschehens begriffen wird und der betreffende Mensch zunehmend sich weiterentwickelnd sich einbringen kann. Dazu gehören:

- Offenheit,
- Selbstdisziplin,
- Verantwortungsbereitschaft und
- Frustrationstoleranz.
- Ebenso ist es Bestandteil der Selbstkompetenz, dass sich der betreffende Mensch seiner Rolle bewusst ist, nicht Privates und Professionelles ungewollt vermischt.
- Flexibilität,
- Selbstkritik und Selbständigkeit und
- die Fähigkeit sich mit der nötigen Distanz selbst zu reflektieren zählen wir zu den Basismerkmalen der Selbstkompetenz.

Die Fähigkeit in sozialen Zusammenhängen zu interagieren, kann ebenfalls reflektiert werden. Zwischenmenschliche Prozesse zu erfassen, zu kommunizieren und sich in Konflikten zu verhalten ist eine Fähigkeit, die sich aus Erfahrung speist und mit Verständnis für die Vorgänge zunehmend erlernt werden kann.

Sozialkompetenz ist die komplexe Fähigkeit sich angemessen im sozialen Zusammenhang zu verhalten. Dazu gehören:

- Akzeptanz des Anderen, auch wenn er anderer Meinung oder nicht sympathisch ist,
- Einfühlungsvermögen in seine Gedanken, Empfindungen oder Handlungsweisen und
- die Fähigkeit verantwortlich Beziehungen einzugehen, sie zu pflegen und zu fördern sind Bestandteile der Sozialkompetenz, wie auch
- die Kommunikationsfähigkeit. Diese beinhaltet die Bereitschaft sich aktiv an Gesprächen zu beteiligen, die Fähigkeit sich auszudrücken, auf die Kommunikationsfähigkeiten des Gegenüber einzugehen, eine angemessene Wortwahl zu finden und verschiedene Ebenen von Beiträgen hören zu können.
- Auch die Teamfähigkeit ist eine soziale Kompetenz, wie auch

- die Fähigkeit in Konflikten sich deeskalierend zu verhalten,
- Grenzen setzen zu können,
- Konflikte weder zu verschleiern, noch auf der eigenen Position zu verharren.
- Kritikfähigkeit,
- Anpassungsfähigkeit,
- mit Nähe und Distanz umgehen zu können gehören dazu, wie die Selbstreflexion.

Die aufgezählten Eigenschaften der Selbst- und Sozialkompetenz können zu den Beobachtbaren Elementen eines reflektierten Prozesses hinzugenommen werden.

Die Reflexion als Vorbeugemaßnahme des Burnout

Ein besonderes Feld der Selbstkompetenz betrifft das Burnout-Syndrom, da es eine häufige Folge der nicht entwickelten Selbstkompetenz ist, bzw. der nicht gehandhabten Selbstreflexion.

Burnout ist der Stress, den man sich selber macht. Besonders in sozialen Berufen kommt dies vor, wird aber inzwischen für fast alle Berufsfelder, Mütter, Väter, Hausfrauen und –männer, Arbeitslose und andere beschrieben. Besonders wenn Jemand Ideale hat, sich stark mit ihnen verbindet und sein Selbstwertgefühl vom Erreichen dieser Ideale abhängig macht. Wenn die Ideale sehr hoch gesteckt sind, sich auch nicht mit hohem Arbeitseinsatz erfüllen lassen, verausgibt sich der Betroffene, woran er sich erschöpft. Aber um sein Selbstbild zu retten, wird nicht die Ursache in den eigenen Idealen gesucht, sondern in den „widrigen Umständen“, den Kollegen, dem Chef, den Kostenträgern etc.

So endet ein Burnout-Prozess nicht selten in einer schweren Erschöpfung mit Arbeits- oder Berufsunfähigkeit, vielen Folgeerkrankungen, Frustration und vielen Schuldzuweisungen.

Ursache sind in der Regel die Ideale, Wünsche, Wertvorstellungen, Regelsysteme und Ziele, die man ohne Distanz zur Grundlage seines Selbstgefühles macht. Im Falle eines Misserfolges leidet dann entweder das Selbstbild oder man verausgibt sich in Schuldzuweisungen.

Darum ist ein wesentlicher Punkt, dass man sein Verhältnis zu den Idealen, Wünschen und Zielen reflektiert. Denn die Alternative zum Burnout ist nicht, dass wir keine Ideale haben, sondern der Umgang mit den Idealen.

- Ein wesentlicher Punkt dabei ist, dass man sich zum Einen seiner Ideale, Wünsche und Ziele im Klaren ist, aber auch Ideale, Wünsche und Ziele hat, die sich nicht auf den Beruf beziehen.
- Ein weiterer Punkt ist, welche Distanz ich zu den Idealen habe. Je mehr ich mich innerlich verwachse mit ihnen, desto eher tendiere ich dazu, erst die 100%ige Erfüllung als Erreichen der Ideale anzusehen. Die Distanz zu den Idealen ermöglicht es, dass man aus den Idealen, Wünschen und Hoffnungen Entscheidungshilfen für die kleinen Entscheidungen des Alltags gewinnt. Jede Handlung stellt mich an jedem Punkt vor Entscheidungen: „Mache ich es so oder anders?“, „mache ich es oder nicht?“. Jede dieser Entscheidungen können z.B. getroffen werden dadurch, dass man sich fragt, welche der Optionen mehr und welche weniger diesem Ideal entspricht. Dann machen sie mich handlungsfähig. Sonst, besonders, wenn ich die 100%ige Erfüllung glaube nicht erreichen zu können, lähmen sie mich.

Das bewirkt, dass Ideale, Wünsche und Ziele pragmatischer werden, durch Erfahrung gestutzt werden, indem man sie in den Alltag herunterbricht. Aber die großen, die weiten Ideale, für die man besonders in der Jugend brennt, sind sie dadurch weg? Oft verliert man sie aus dem Blick, wenn man pragmatisch geworden ist. Darum gehört es zum Umgang mit Idealen dazu, das Zielbild weiter vor Augen zu behalten und zu pflegen. Das ist ein Drahtseilakt. Oft wird übersehen, dass dies nicht nur für hehre Ideale humanistischer, religiöser oder weltverbesserischer Art gilt, sondern es keinen Unterschied macht, ob die Ziele „viel Geld verdienen“, „Führungsposi-

tion erwerben“ oder „Weltverbesserung“ heißen. Besonders die unformulierten, nicht bewussten oder im Bewusstsein nicht zugelassenen, vom „Ich“ nicht akzeptierten Wünsche stressen am Meisten.

- Wie erfasse ich meine Ideale, Wünsche, Wertvorstellungen, Glaubenssätze, Normen und Ziele, besonders die nicht bewussten?

Durch Reflexion kann ein erster Schritt getan werden. Tausend Dinge begegnen einem am Tag, vieles tut, sagt und fühlt man. Was gefällt mir, auf was spreche ich an, was macht mir Angst was macht mich wütend, was begeistert mich, bereitet mir Lust, Freude, Sympathie, Antipathie, Schmerz, Langeweile oder Entsetzen?

Die unausgesprochenen Ideale und Wünsche bewirken diese Lust und Unlust, ob wir uns von etwas angesprochen fühlen oder nicht, ob wir abfällig oder zugewandt auf etwas reagieren. Das wahrzunehmen gelingt nur durch Interesse für unsere eigenen Reaktionen, besonders der emotionalen. Nicht alle werden uns gefallen, aber wir müssen ihnen Raum geben, sie kennen lernen und integrieren.

- Wir werden durch eine solche Reflexion (sei es bei einem Projekt, in einem Praktikum, beim Lernen oder im privaten Alltag) eine Fülle kennen lernen. Diese Fülle ist wichtig, denn sie zeigt einem, dass man auch andere Ideale als die beruflichen hat.
- Wohin führen die Ideale, wenn ich sie zuende denke? Welches Welt- Menschen- oder Selbstbild offenbart sich durch sie? Gibt es Religionen, Weltanschauungen, die dem entsprechen?
- Wo haben die verschiedenen Ideale, Werte und Wünsche ihren Platz in meinem Alltag? Wo kann ich ihnen Raum geben? Wer bin ich, wenn ich alles erfüllt hätte?

Wer ständig glücklich sein
will, muss sich oft verändern
Konfuzius

Dies führt in einen Gesichtspunkt, der mir meine unterschiedlichen Rollen, die unterschiedlichen Gewänder meines „Ich“ verdeutlichen. Wenn ich – und das wäre eine Selbstkompetenz - diese Rollen kreativ handhaben kann, gleichsam ihr Regisseur sein kann, bin ich nicht mehr Knecht meiner Rolle, wie es beim Burnout der Fall ist.

Zwischenbemerkung: Das Ich und sein Selbst

Unser „Ich“ ist keine leicht begreifbare Instanz. Wir fassen es als „Individualität“ auf, als unteilbares Wesen. Aber wir sprechen von einem „reifen“ Menschen, wenn er „Abstand zu sich“ haben kann oder ganz „bei sich“ sein kann. Ein unreifer Mensch oder ein Mensch in einer Krise ist „außer sich“ oder „in sich gefangen“. Es ist also mindestens insofern „teilbar“, denn was ist bei wem, was hat Abstand zu wem, was ist außer was und was in was gefangen?

Dieses „Ich“ scheint Standbein und Spielbein zu haben. Wir sind ein Gewordener und ein Werdender Mensch. Wir bringen aus Erziehung, Sozialisation, Bildung, Herkunft und Erfahrung individuelle Strukturen mit, tragen aber viele Potentiale, Möglichkeiten und Optionen in uns.

Das, was wir das „Selbst“ nennen soll hier für das Gewordene und das Werdende für das „Ich“ stehen (Definitionen gibt es viele – für unseren Gebrauch in diesem Aufsatz nennen wir es so). Wie ich mich in einen Handlungsprozess, in eine Kommunikation, einen Gruppenprozess hineinstelle, welche Rolle ich annehme, hängt stark mit dieser gewordenen Seite meines Ich, dem Selbst zusammen und mit den Wechselwirkungen mit den aktuellen Bedingungen. Diese Rolle und das Werdende Ich sind nicht identisch. Im Burnout-Prozess wird das meist so erlebt.

Ein Mensch darf nie aufhören zu träumen. Der Traum ist für die Seele, was Nahrung für den Körper bedeutet. Wir müssen häufig in unserem Leben erfahren, wie unsere Träume zerstört und unsere Wünsche nicht erfüllt werden, dennoch dürfen wir nie aufhören zu träumen, sonst stirbt unsere Seele.

Der gute Kampf ist der, den wir im Namen unserer Träume führen. Wenn sie mit aller Macht in unserer Jugend aufflammen, haben wir zwar viel Mut, doch wir haben noch nicht zu kämpfen gelernt. Wenn wir aber unter vielen Mühen zu kämpfen gelernt haben, hat uns der Kampfesmut verlassen. Deshalb wenden wir uns gegen uns selber und werden zu unseren schlimmsten Feinden. Wir sagen, dass unsere Träume Kindereien, zu schwierig zu verwirklichen seien oder nur daher rührten, dass wir von den Realitäten des Lebens keine Ahnung hätten. Wir töten unsere Träume, weil wir Angst davor haben, den guten Kampf zu kämpfen.

Das erste Symptom dafür, dass wir unsere Träume töten, ist, dass wir keine Zeit haben. Die meistbeschäftigten Menschen, die ich in meinem Leben kennengelernt habe, waren zugleich auch die, die immer für alles Zeit hatten. Diejenigen, die nichts taten, waren immer müde, bemerkten nicht, wie wenig sie schafften, und beklagten sich ständig darüber, dass der Tag zu kurz sei. In Wahrheit hatten sie Angst davor, den guten Kampf zu kämpfen.

Das zweite Symptom dafür, dass unsere Träume tot sind, sind unsere Gewissheiten. Weil wir das Leben nicht als ein großes Abenteuer sehen, das es zu leben gilt, glauben wir am Ende, dass wir uns in dem Wenigen, was wir vom Leben erbeten haben, weise, gerecht und korrekt verhalten. Der gute Kampf bleibt uns fremd.

Das dritte Symptom für den Tod unserer Träume ist schließlich der Friede. Das Leben wird zu einem einzigen Sonntagnachmittag, verlangt nichts Großes von uns, will nie mehr von uns, als wir zu geben bereit sind. Wir halten uns dann für reif, glauben, dass wir unsere kindlichen Phantasien überwunden und die Erfüllung auf persönlicher und beruflicher Ebene erlangt haben. Wir reagieren überrascht, wenn jemand in unserem Alter sagt, dass er noch dies oder das vom Leben erwartet. Aber in Wahrheit, ganz tief im Inneren unseres Herzens, wissen wir, dass wir es in Wirklichkeit nur aufgegeben haben, um unsere Träume zu kämpfen, den guten Kampf zu führen.

Paulo Coelho: „Auf dem Jakobsweg“

Die Ideale, Wünsche und Ziele des „Ich“ werden auf die Rolle projiziert, die das Ich z.B. im Beruf annimmt. Die Rolle ist uns bewusst, dieses „Ich“ bleibt oft im Hintergrund. Aber was das Selbst möchte, ist nicht immer dasselbe, was das Ich will. Die Rolle des Selbst ist wie eine Maske des Ich. Sie führt oft ein Eigenleben („Deformation professionell“).

Diese Verwechslung engt das Ich ein, es wird gefangen in dem Korsett der Rolle und verarmt an dem, womit es uns immer erfrischt: mit neuen Zielen, Träumen und Idealen. Nur durch diesen Input nehmen wir Anschluss an unsere Zukunft und sind darum entwicklungsfähig. Das Ich ist nicht mit der Rolle identisch, es steht über, es passt seiner Natur nach nie ganz in die Rolle oder Maske hinein. Dieser Überstand ist immer etwas paradiesvogelartig. Die Rolle

ist vernünftig, sachgemäß, pragmatisch und zweckorientiert für die Aufgabe, für die ich die Rolle annehme. Das Ich aber ist nicht zweckbestimmt. Es lebt in Bildern, Assoziationen, es hat „unpassende Gefühle“, will immer mehr, kann sich gegen die Rolle wehren und rebellieren. Das Ich träumt – und es träumt nicht immer anständig. („Ein Ich, das wie ein Baum in den Himmel ragen will, muss seine Wurzeln bis in die Hölle strecken“ nach einer alten alchimistischen Weisheit). Das Handeln in der Rolle kann durch das Ich gestört werden, das Ich fühlt sich durch die Rolle eingeengt. Sie sind immer im Widerstreit. Das Bedürfnis sie anzugleichen ist ein Problem. Es gilt vielmehr zu lernen, die Widersprüche zu akzeptieren und zu integrieren (C.G. Jung: „Ich wäre lieber ganz, als gut“)

Darum ist ein wesentlicher Bestandteil der Selbstreflexion auch die Reflexion des Verhältnisses des Ich zu seiner Rolle, die man einnimmt:

- Erfülle ich die Rolle, passt sie zu mir?
- Habe ich sie gewählt oder ist sie mir zugewiesen worden?
- Welche Muster, Werte, Verhaltensweisen, Redewendungen, Sichtweisen, Kleidungsstile, die zu dieser Rolle passen, habe ich angenommen, obwohl ich es nie wollte?
- Kann ich bei Bedarf aus der Rolle zwischenzeitlich heraus oder hält sie mich gefangen?
- Habe ich noch Träume, die darüber hinausragen?
- Nehme ich die Gedanken, Erlebnisse, Sorgen und Fragen des Berufes mit nach Hause? Kenne ich noch andere Themen als die meiner Rolle?
- Kann ich abschalten?

Man muss immer etwas haben, worauf man sich freut

E. Mörike

- Tue ich genug für mich?
- Haben meine anderen Ideale, Wünsche, Ziele, auch meine Verruchtheiten irgendwo Platz in meinem Leben?
- Arbeite ich um zu leben oder lebe ich um zu arbeiten?

Die Rolle der Emotionen

Emotionen kommt bei der Reflexion eine große Rolle zu, wie sicher im Verlauf der bisherigen Kapitel deutlich wurde.

Emotionen verraten mir, in welchem Verhältnis ich zu der Tätigkeit stehe, die ich vollziehe. Aber hier liegt oft das größte Problem: Wie nehme ich meine Emotionen wahr? Einen Gegenstand zu Beschreiben, den ich anfassen, sehen und riechen kann, mit dem ich Experimente vollziehen kann, ist schwer genug. Emotionen aber entziehen sich einer ähnlich klaren Beschreibung und erfordern ein völlig anderes Vorgehen.

Die Beschreibung eines Gegenstandes ist eine intellektuelle Arbeit von Analyse, Unterscheidung von Wichtigem und unwichtigen und der Synthese zu einem Gesamtbild um zu einer Beschreibung von Eindeutigkeit und Unverwechselbarkeit zu kommen. Es steht zu vermuten, dass derjenige, der so versucht seine Emotionen zu beschreiben, nicht seine Emotionen beschreibt, sondern seine Vorstellungen davon. Denn Emotionen sind anders. Sie können widersprüchlich sein, uneindeutig und leben nicht in der Logik, sondern im Medium der Assoziation. Oft widersetzen sie sich des logischen Zugriffs, oft werden sie umso verfälschter, je genauer wir sie zu beschreiben versuchen.

Gewiss kann eine Wut, eine Eifersucht, ein Verliebtsein oder eine Trauer eindeutig sein. Aber auch hier wird ansichtig, dass solche eindeutigen Gefühle oft mit einer Veränderung der Gesamtpersönlichkeitsstruktur einhergehen: Der Verliebte, wie der Trauernde etc. haben ein Verändertes Wahrnehmen, sehen alles rosarot oder alles in tristem Grau, dem Verliebten erscheint bei der Geliebten alles als schön, herausragend und liebenswert, wie derb Trauernde in Allem und Jedem Grund erkennen in noch größeren Schmerz zu fallen; dem Ersten erscheint der Sonnenaufgang, als freue sich der gesamte Erdkreis mit ihm, wie dem Zweiten der Sonnenuntergang als eine gegen ihn gerichtete Heimtücke erscheint. Neben diesem Veränderten Wahrnehmen, wird das Wahrgenommene wahnhaft im Sinne der Emotion verdreht.

Empfinden wir so unsere Emotion, so können wir sie nicht mehr richtig beschreiben. Sind wir aber bei intellektuell klarem Verstand, entziehen sich Emotionen der Wahrnehmung und Fassbarkeit. Die direkt beschriebene Emotion zeigt zu wenig Abstand für einen reflektiven Prozess, die präzise beschriebene Emotion ist zu kalt, zu wenig mitfühlend, zu distanziert.

Es gibt keinen eindeutigen und sicheren Weg aus diesem Dilemma. Auch hier schwimmen wir und müssen lernen zu schwimmen.

Eine Hilfe kann die assoziative Art seelischer Prozesse (im Gegensatz zu Intellekt) sein. So wie die ästhetisch empfindende Seele eine Farbe als „warm“ oder „kalt“, eine Melodie als „bunt“ oder „blass“, „gelb“ oder „braun“ erleben kann, so können auch Gefühle in Farben, Tönen, Wärmezuständen, selbst in Raumesdimensionen (flach, tief, aufrecht, schräg usw.) beschrieben werden. Diese Assoziationen kann man sich zu Hilfe nehmen, um Emotionen näher zu kommen, ohne sie qualitativ zu verlieren, aber sie dennoch mit einer gewissen Distanz zu beachten.

Dazu kann man sich einfach einer Farbskala bedienen, in der man sein jeweiliges Gefühl lokalisiert. Man kann nach dem Instrument suchen, dessen Klangqualität

dem Gefühl am nächsten kommt, andere Menschen nehmen dazu Düfte, Pflanzen, Tiere etc., die als bildhafter Vergleich dienen können.

Schön sind immer Auswahlsschritte. So kann man einen Stapel Kunstpostkarten nehmen, drei Bilder aussuchen, die zu dem Gefühl passen und drei, die das Gegenteil bedeuten. Dann ordnet man sie in einer Reihe und sucht das Passendste und das Unpassendste heraus, und ordnet sie an die Enden einer Reihe. Die anderen legt man dazwischen. Bilder sind komplex. Man hat nach ganz anderen Gesichtspunkten ausgewählt, als es an möglichen anderen Gesichtspunkten gibt, das Bild zu betrachten. Man hat vielleicht nur nach Farben gesucht. Nun zeigen sich auf den passenden Bildern aber Bäume, auf den unpassenden Menschen, die passenden sind alle im Hochformat, die unpassenden liegend, die einen „warm“, die anderen „kalt“ usf. Oft hilft das weiter, man grenzt das Gefühl mehr ein, es wird schärfer, aber zugleich intensiver. Dass hier in dem Assoziationsbereich der Gefühle oft mit kreativen, künstlerischen Methoden mehr zu erreichen ist, als mit akademischen Begriffen, gehört zur Natur der Sache, macht aber eine Methodenvielfalt möglich und damit auch individuelle Vorgehensweisen.

Je mehr man nun einsteigt in solcherart Gefühle, desto mehr kann man sich fragen, was dieses Gefühl von einem will, was es aus mir machen würde, wenn man es mehr zuließe. Erkenne ich mich dann noch wieder? Entdecke ich etwas Neues in mir, das zu mir gehört, oder etwas, das mich befremdet, mich von mir entfernt?

Letzten Endes bedeutet Reflexion, sich von seinen Gefühlen belehren zu lassen:

- Zeigt mir eine Unlust, dass eine Tätigkeit sich partout nicht mit mir verbinden lässt?
- Zeigen starke negative Emotionen, dass mich etwas durchaus stark betrifft, ich mich aber noch wehre und warum?
- Bin ich leidenschaftlich mit etwas verbunden, nehme ich Leiden in Kauf, weil ich untergründig spüre, dass das Thema mich weiterbringt?
- Zeigt mir die Lust, dass ich auf einem für mich guten Weg bin?
- Zeigt mir meine Gefühlsindifferenz, dass ich mich sperre, dass ich zum Thema keinen Bezug aufbauen kann? Habe ich vielleicht Angst? Sitze ich vielleicht im falschen Boot?

Lache das Leben an –
vielleicht lacht es
wieder
J. Paul

Methoden der Reflexion

Jede Reflexion sollte zwischen fünf großen Ebenen unterscheiden:

- dem Vorhaben, also den Vorstellungen von dem Prozess vor dessen Beginn (was habe ich gedacht, mir vorgestellt, welche Ziele hatte ich),
- der emotionalen Ebene (wie habe ich mich dabei gefühlt: vorher während nachher, im Bezug auf die Aufgabe, im Bezug auf das Team, ggf. im Bezug auf die Zielgruppe),
- der Handlungsebene (was habe ich konkret getan, was war daran gut, schlecht, und warum, wie war es überhaupt),
- das Fazit eines Lern- und Arbeitsprozesses (was habe ich aus allem gelernt – inhaltlich, sozial, emotional, praktische Fertigkeiten)
- einen Ausblick (Aktionsplan: was fehlt mir, was will ich ändern, wie und bis wann werde ich versuchen den Mangel zu beheben, welche Hilfen will ich dafür in Anspruch nehmen)

In aller Regel erfolgen Reflexionen schriftlich und darum zunächst abstrakt. Der Stil aber sollte so gefasst sein, dass der Reflektierende auf sich schaut, von sich spricht und Schuldzuweisungen vermeidet, bzw. ganz unterlässt.

Um sich während der Arbeit seiner Gefühle und Motive, seiner Beteiligung und seiner Rolle bewusster zu werden, kann es besonders in Lerngruppen zu verschiedenen Reflexionsspielen kommen, von denen hier einige angeführt sind (dabei gebe ich unkommentiert und unverändert Vorschläge der Bundeszentrale für politische Bildung wieder:

Grundsätzliches:

Die Leitung einer Reflexion sollte von einer Person übernommen werden. Diese fasst zu Beginn nochmals das Erlebte und zu Reflektierende kurz und übersichtlich zusammen. Je jünger die Reflexionsteilnehmerinnen und -teilnehmer sind, desto bildhafter sollte auch die gewählte Methode sein. Am besten lässt sie sich in direkten Zusammenhang mit dem Thema bringen, z. B.: Wasserreflexion nach einem Badetag. Während kurze Zwischenreflexionen (z. B. Abendrunde) durchaus auch Sinn machen, wenn die gewählte Methode nur ein Positiv-Negativ-Stimmungsbild wiedergibt, sollten Abschluss Reflexionen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchaus konkretere Aussagen abverlangen. Am Besten werden sie dann auch schriftlich festgehalten.

Wichtigste Reflexionsregeln:

- Jeder spricht nur für sich und davon, wie er sich dabei gefühlt hat!
- Jeder hat das Recht darauf, seine Meinung zu sagen!
- Jeder darf seine Gedanken fertig ausführen!
- Reflexionen unter Zeitdruck kann man gleich bleiben lassen!

Auf die Einhaltung dieser Regeln achtet die Reflexionsleitung und jeder Teilnehmer bzw. Teilnehmerin.

Ampelreflexion:

Alter: ab 12 Jahre

Material: Karteikarten (rot, gelb und grün)

Jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin erhält drei Karteikarten und zwar jeweils eine rote, eine grüne und eine gelbe. Zusätzlich überlegt sich jeder eine zum Thema passende Behauptung, zu der er gerne die Meinung der anderen hören möchte. Legt die Reflexionsleitung die Fragestellung fest, dann ist diese Methode auch für jüngere Kinder sehr gut geeignet.

Alle setzen sich in einen Stuhlkreis zusammen und der erste (bzw. Leitung) stellt seine Behauptung auf. Jeder überlegt, wie er dazu steht und welche Karte er gleich zeigt:

- Grün: Zustimmung
- Rot: Ablehnung
- Gelb: Unentschlossenheit

Nach kurzer Bedenkzeit klärt die Leitung ab, ob sich jeder für eine Karte entschieden hat und nach dem Kommando "Rot, Gelb oder Grün" heben alle gleichzeitig ihre Karten.

Highlights und Stolpersteine:

Alter: ab 10 Jahre

Material: eine brennende Kerze, ein Stein, Karteikarten und Stifte

Jeder schreibt je auf eine Karteikarte positive bzw. negative Bewertungen. Die Karte legt er dann entweder zur Kerze (Highlights) oder zum Stein (Stolperstein).

Statement:

Alter: ab 10 Jahre

Material: keines

Alle sitzen im Kreis. Der Leiter oder die Leiterin gibt einen Satzanfang vor (siehe unten). Dieser Satzanfang macht jetzt die Runde und jeder hängt einen für sich passenden Schluss daran. Es ist selbstverständlich erlaubt zu passen. Die Statements bleiben unkommentiert. In der nächsten Runde wird ein neuer Satzanfang auf die Reise geschickt.

Mögliche Satzanfänge sind:

- Ich war ganz aufgeregt, als...
- Ich war neugierig, als...
- Ich hätte mir gewünscht, dass...
- Ich freue mich, dass...
- Ich war gelangweilt, als...
- Ich war frustriert, dass...
- ...

Variante: Sonnenreflexion. Dabei wird auf ein Plakat eine Sonne gemalt, deren Strahlen von oben genannten Satzanfängen gebildet werden. Nun ist jeder aufgefordert, die Sätze für sich

sinnvoll zu ergänzen und dies auch den anderen mitzuteilen. (Ist für kleinere Kinder bildhafter.)

Nah oder Fern:

Alter: ab 10 Jahre

Material: keines

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bilden einen Kreis. Einer nach dem anderen tritt in die Kreismitte und äußert seine Einschätzung zum letzten Programmteil. Die anderen drücken ihre Meinung zu dieser Aussage aus, indem sie ihre Position zu ihm verändern. Wer zustimmt, der tritt näher in die Mitte (je näher desto größer die Zustimmung), wer sich davon distanziert, tritt weiter nach außen. Um den Einstieg zu erleichtern können anfangs von der Leitung Meinungen vertreten werden.

Variante: Zwei Ecken des Raumes werden jeweils als "Volle Zustimmung" und "Volle Ablehnung" bezeichnet. Der Leiter bzw. die Leiterin gibt nun Aussagen vor und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer stellen sich in die entsprechende Ecke, bzw. irgendwo dazwischen auf.

Gefühlsdiagramm:

Alter: ab 14 Jahre

Material: keines

Auf ein großes Plakat wird ein Koordinatensystem gezeichnet. Die y-Achse wird von -10 bis +10 beschriftet und ist die Zufriedenheitsachse. Die x-Achse ist die Tätigkeitsachse und mit jeweils etwas Abstand werden die verschiedenen Programm- oder Höhepunkte in chronologischer Reihenfolge aufgeschrieben. Ideal ist, wenn jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin einen Stift in eigener Farbe hat. Andernfalls sollte sich jeder ein Symbol aussuchen, das er möglichst unaufwendig malen kann. Am Anfang der Veranstaltung erklärt der Leiter bzw. die Leiterin den Sinn dieses Gefühlsdiagramms. Nach jedem Programmpunkt markieren alle den aktuellen Gefühlszustand (+10 = voll zufrieden bis -10 = voll unzufrieden) auf dem Diagramm. So entsteht im Laufe der Zeit ein Diagramm der Stimmungen und jeder kann ablesen, wer gerade gut oder auch schlecht drauf ist. Der Leiter bzw. die Leiterin sollte anfangs nach jedem Programmteil daran erinnern, seinen aktuellen Zustand zu markieren. Nach einer Weile erfolgt das dann schon automatisch.

Je nachdem wie alt und reflexionserfahren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind, sollte auch die Möglichkeit gegeben sein, einen Zwischenstand einzufordern.

Variante:

- Das Gefühlsdiagramm wird erst am Ende rückblickend gestaltet. (bietet sich bei kurzen Veranstaltungen an)
- Das fertige Koordinatensystem wird als Kopie ausgeteilt und jeder trägt bei sich nur seine Stimmung ein.
- Stimmungsbarometer: das ganze lässt sich kindgerechter gestalten, in dem man die y-Achse durch verschiedene Wettersymbole von Sonne bis Gewitter ersetzt.
- Fieberthermometer: Jeder bekommt eine Wäscheklammer mit seinem Namen. Auf einem Papierstreifen befindet sich eine Temperaturskala von -50 bis +50 °C. Zu jeder Fragestellung heftet man nun seine Wäscheklammer an die entsprechende Stelle an der Temperaturskala. Auch hier sind wieder Kommentare erwünscht.

Minuten - Meinung bzw. Blitzlicht:

Alter: ab 12 Jahre

Material: keines

Diese Reflexionsmethode lässt sich immer wieder zwischendurch einsetzen, also z. B. zum Abschluss einer Themeneinheit oder wenn sich Schwierigkeiten bemerkbar machen. Sinnvoll ist diese Methode auch als festes Element der Gruppenarbeit. So dass jeder jederzeit die Möglichkeit hat, ein Blitzlicht zu einer konkreten Fragestellung einzuberufen.

Jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin erhält genau eine Minute Sprechzeit. In dieser Zeit kann er kurz darlegen, wie er sich gerade fühlt, was ihn bedrückt oder wie die Kooperation in der Gruppe klappt. Natürlich darf er auch Verbesserungsvorschläge machen.

Wichtig: Während jemand spricht, hören alle anderen zu. Aussagen bleiben bis zum Abschluss der Runde unkommentiert. Lediglich Verständnisfragen dürfen unmittelbar gestellt werden.

Das hat Hand und Fuß:

Alter: ab 8 Jahre

Material: Tapete Stifte

Ein riesiges Stück Tapete wird auf dem Fußboden ausgebreitet. Das Stück muss so lange sein, dass alle Teilnehmer darauf Platz haben. Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer stellen sich mit beiden Füßen auf die eine Seite der Tapete und der Moderator oder die Moderatorin umrandet mit einem Stift die Umrisse aller Füße. Anschließend wechseln alle auf die andere Seite und legen ihre Hände auf das Papier. Auch diese Umrisse werden wieder aufgezeichnet. Jeder reißt jetzt das Stück raus, auf dem seine Umrisse abgebildet sind. In die Hände wird nun geschrieben, was uns sehr gut gefallen hat, wonach wir sozusagen greifen. In unsere Fußabdrücke schreiben wir, wonach wir mit den Füßen treten, was uns also weniger gut gefallen hat.

Auswertungszielscheibe:

Alter: ab 10 Jahre

Material: Poster, Stift, Klebpunkte (verschiedene Farben)

Der Leiter bzw. die Leiterin malt eine große Zielscheibe auf einen Papierbogen. Die 10 Ringe werden von außen nach innen mit 10, 20, 30 100 beschriftet. Ausgehend vom innersten Ring werden vertikale, horizontale und diagonale Linien eingefügt. An diese Linien werden die zu reflektierenden Begriffe (z. B.: Stimmung, Essen, etc.) geschrieben.

Jeder Spieler und jede Spielerin erhalten einige Klebpunkte. Wenn möglich, bekommt jeder eine eigene Farbe oder die Punkte werden zusätzlich mit den jeweiligen Initialen versehen. Jeder Spieler und jede Spielerin kleben nun einen seiner Punkte an jede Linie. Je näher der Punkt an der Zielscheibenmitte klebt, desto zufriedener ist der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin.

Anschließend sollte diese Zielscheibe als Aufhänger für eine genauere Diskussion dienen.

Varianten:

- Bereits beim Kleben begründet jeder seine Entscheidung.
- Heißluftballon: In der Vorbereitung wurde ein möglichst buntes Bild von einem Heißluftballon angefertigt. Jeder Reflexionsteilnehmer und -teilnehmerin erhält einen kleinen Stein, den er so auf den Ballon legt, wie er sich heute gefühlt hat. Dies sollte nie ohne eine genauere Ausführung des Reflektierenden erfolgen. Hierbei lassen sich natürlich auch konkrete Begriffe wie bei der Zielscheibe vorgegeben werden. Dann müssen nach jedem Begriff allerdings die Steine wieder vom Ballon genommen werden.

Kerzenreflexion:

Alter: ab 10 Jahre

Material: Teelichter, eine brennende Kerze

Neben einer großen Kerze brennen bereits einige Teelichter. Bei einer guten Bewertung wird eine weitere Kerze (an der großen Kerze) angezündet. Bei einer schlechten Bewertung wird eine Kerze ausgeblasen. Wichtig ist, dass keine bereits erloschene Kerze neu angezündet wird. Wenn anfangs nicht zu viele Teelichter brannten, so lässt sich am Schluss ziemlich gut ablesen, ob die positiven oder die negativen Erfahrungen überwiegen.

Schatzkiste und Mülleimer:

Alter: ab 10 Jahre

Material: Schatzkiste und Mülleimer

Alle sitzen im Kreis zusammen und der Reflexionsleiter bzw. -leiterin zieht einen Mülleimer oder Papierkorb hervor und erklärt: "In diesen Mülleimer könnt ihr alles Negative reinwerfen. Alles was euch sauer aufgestoßen ist, was echt scheiße war oder völlig danebengegangen ist! Ich gebe den Eimer jetzt im Kreis rum und jeder kann etwas reintun oder auch nicht. Er kann erklären, warum er es tut oder uns eine Erklärung schuldig bleiben."

Nun wandert der Mülleimer herum und jeder kann etwas Negatives loswerden. Ist die Runde beendet, so verschwindet der Eimer und eine Schatzkiste wird hervorgeholt. Bevor auch die Kiste herumgereicht wird, erfolgt folgende Erklärung: "Auch diese Schatztruhe wandert im Kreis herum und ihr könnt sie mit euren Schätzen füllen. Legt hinein, was euch wichtig und wertvoll geworden ist. Legt hinein, was euch besonders gefallen hat oder in Erinnerung bleiben wird. Ihr dürft gerne erklären, warum ihr gerade dieses hineinlegt oder lasst es unkommentiert."

Der Mülleimer und die Schatztruhe sind sehr klare und starke Bilder für Negatives bzw. Positives. Da benötigt man keine langen Erklärungen und man kann richtig etwas "loswerden" oder wie einen Schatz vorsichtig hineinlegen. Außerdem machen die Gegenstände (Eimer und Kiste) deutlich wer gerade das Wort hat.

Die Zehnfinger-Methode:

Alter: ab 10 Jahre

Material: keines

Nach einem Spiel oder einer anderen Aktivität stellen sich die Teilnehmer im Kreis zusammen und schließen die Augen. Der Leiter bzw. die Leiterin stellt nun eine Frage zu dem gera-

de Erlebten, wie z.B. "Hat mir das Spiel gefallen?" oder "Wie gut war die Zusammenarbeit in der Gruppe?"

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer überlegen sich, die Augen bleiben weiterhin geschlossen, ihre Bewertung zu dieser Frage und zeigen diese mit ihren Fingern an. Zehn Finger bedeutet, dass das Spiel ganz toll gefallen hat, während ein Finger sehr große Unzufriedenheit ausdrückt.

Haben alle eine Bewertung gefunden, so gibt der Leiter bzw. die Leiterin das Kommando zum Augen öffnen: "Eins oder zehn? Jetzt könnt ihr's sehn!" Daraufhin öffnen alle die Augen und sehen sich die Bewertungen der anderen an. Anschließend kann jeder seine eigene Einschätzung noch kurz erläutern.

Diese Methode ist sehr einfach durchführbar und lehnt sich bekannten Bewertungssystemen an. Die geschlossenen Augen führen dazu, dass jeder eine unabhängige Bewertung finden muss, da er sich nicht an den anderen orientieren kann. Wenn man diese Methode regelmäßig anwendet, kann sie sich zu einem festen Ritual etablieren. (Wölflinge und Jupfis) Dazu gehört dann unbedingt auch das Kommando "Eins oder zehn? Jetzt könnt ihr's sehn!".

Emoticons:

Alter: ab 12 Jahre

Material: Karteikarten, Stifte

Emoticon ist eine Zusammensetzung der beiden Wörter "emotion" und "icon" und stammt aus dem Internet-Bereich. Emoticons sind eine Abwandlung der Smileys und ermöglichen es, Gefühle auch in e-mails oder Chats auszudrücken. Da dort die Kommunikation nur über die Tastatur läuft, ist es z.B. unmöglich Ironie oder Erstaunen zu übermitteln. Um diesen Missstand zu beheben, boten sich Smileys an, denn diese lassen sich - etwas abgewandelt - auch mit den vorhandenen Tasten erzeugen.

- :-) freundlich, froh, zustimmend
- :-(traurig, unglücklich, ablehnend
- :-| neutral, gleichgültig
- ;-) ironisch, nicht so ernst gemeint, zwinkernd
- ;-(ironisch, aber mit resignierendem Unterton
- :-o erstaunt, erschrocken, schockiert
- :-)) besonders glücklich
- :-((besonders unglücklich
- |-o gähnen

Wenn man den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Emoticons vorstellt, lassen sie sich gut für die Reflexion einsetzen. Wenn der Leiter oder die Leiterin eine Frage stellt, malt jeder das passende Emoticon auf eine Karteikarte und streckt diese in die Höhe.

Variante:

24

Die Karten mit den Emoticons können auch schon vorgefertigt sein, so dass nur noch die entsprechende Karte hoch zu halten ist.

Martin Straube

- Selbstverständlich lassen sich auch wie bisher Stimmungskarten mit herkömmlichen Smileys nutzen. Diese machen vor allem bei Versammlungen, Vorträgen und Besprechungen Sinn. Hier haben sie eine unmittelbare Feed-back-Wirkung an den Sprechenden, wirken gleichzeitig aber auch regulierend gegen Zwischenrufe etc. Symbole für diese Stimmungskarten können sein:
 - freundlich, froh, zustimmend
 - traurig, unglücklich, ablehnend
 - neutral, gleichgültig
 - ? Verständnisfrage, Was soll das?
 - ! Bestätigung, weiter so

Mit ein bisschen Fantasie lassen sich hier zahlreiche Symbole finden. Wichtig ist nur, dass allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Bedeutung der Symbole unzweifelhaft bekannt ist. Dann können diese Karten durchaus häufiger Verwendung finden. Dabei sollten allerdings immer die gleichen Symbole mit der gleichen Bedeutung angewendet werden.

Anonymer Brief:

Alter: ab 14 Jahre

Material: Zettel und Stifte

Am Ende der Veranstaltung werden die Teilnehmer aufgefordert, einen anonymen Brief an die Leitung zu schreiben, in dem sie ihre Gedanken, Erfahrungen und Kritikpunkte äußern. Die anonymen Briefe werden anschließend aufgehängt, so dass sie jeder lesen kann. Wer will kann natürlich auch seinen Namen darunter schreiben.

Abschlussalphabet:

Alter: ab 10 Jahre

Material: großes Plakat, Plakatschreiber

Ein großes Plakat wird an der Wand befestigt oder am Boden ausgebreitet. Am linken Rand werden untereinander alle Buchstaben des Alphabets von A bis Z aufgeschrieben.

Ein Teilnehmer - vorzugsweise mit guter Schrift- übernimmt die Rolle des Schreibers. Alle sind nun aufgerufen, ihre Gedanken zum Abschied preiszugeben. Dabei kann alles genannt werden, was in irgendeiner Weise mit der Veranstaltung zu tun hat. Auf Zuruf notiert der Schreiber alle Einfälle hinter dem entsprechenden Anfangsbuchstaben.

Nach Möglichkeit sollte bei jedem Buchstaben mindestens ein Begriff stehen. Die genannten Stichworte kann man am Ende nochmals aufgreifen oder unklare Wörter besprechen.

Variante: In kleinen Gruppen kann auch jeder sein eigenes Abschlussalphabet auf einen Zettel schreiben. Diese werden dann ausgetauscht und gegenseitig durchgelesen.

Wasserreflexion:

Alter: ab 8 Jahre

Material: 3 große Töpfe, 1 Schöpfkelle, Wasser

Ein Topf ist randvoll mit Wasser gefüllt. Die beiden anderen Töpfe sind leer, wobei einer für "gut" und einer für "schlecht" steht. Jeder ist nun aufgefordert seine Meinung zur Veranstaltung zu sagen. Dabei schöpft er für negative Bewertungen Wasser in den "Schlecht"-Topf und für positive Aussagen in den "Gut"-Topf. Seine Bewertungen sollte er nach Möglichkeit begründen.

Varianten:

- Die beiden Töpfe hängen an einer Balkenwaage um so unmittelbar zu verdeutlichen, ob Gut oder Schlecht überwiegt.
- Das Material Wasser ist je nach Bedarf austauschbar. Nach einem Kochkurs könnte man dann zum Beispiel Reis oder Mehl verwenden. Ein Wochenende, dass sich mit Bauen beschäftigt hat, könnte beispielsweise mit Sand reflektiert werden.

Sektreflexion:

Alter: ab 12 Jahre

Material: Sektgläser, je nach Alter der Teilnehmer Sekt oder Orangensaft

Diese eher festliche Reflexion eignet sich gut für Abschlussreflexionen. In der Runde äußert sich jeder zu einer bestimmten Fragestellung. Dabei lassen sich die beiden Satzanfänge: "Ich stoße an, auf ..." und "Ich spüle meinen Ärger hinunter über ..." gut verwenden und umsetzen.

Aus: Reflexionsmethoden. DPSG Fichtelbezirk. URL:

<http://www.fichtelbezirk.de/material/reflexion.html>; 11.02.2004.

Reflexion eines Gruppenprozesses

Gruppenarbeiten können die Fruchtbarkeit eines Prozesses erhöhen, aber auch lähmen.

Die lähmenden Seiten einer Gruppenarbeit müssen nicht mit dem Menschen zu tun haben, über den ich mich ärgere. Es kann auch an mir liegen....

Dem kann man näher kommen, wenn man eine Teamsitzung reflektiert:

1. Wie aktiv hast Du Dich an dem Gespräch beteiligt? Hast Du Deine eigenen Gedanken eingebracht?	0% 25% 50% 75% 100%
2. Hast Du andere Ermuntert, ihre eigenen Gedanken weiter auszuführen?	0% 25% 50% 75% 100%
3. Hast Du viele Fragen gestellt? Waren es „wirkliche Fragen“ oder versteckte Statements? Hast Du die Fragen gestellt, weil es Dich interessiert hat, was die oder andere denkt?	0% 25% 50% 75% 100%
4. Wenn Du anderer Meinung warst, hast Du diese geäußert? Hast Du Deine Meinung vertreten, ohne dabei andere Sichtweisen abzuwerten?	0% 25% 50% 75% 100%
5. Hast Du geprüft, wieso andere diese oder jene Meinung vertreten?	0% 25% 50% 75% 100%
6. Wie hoch war Deine Aufmerksamkeit und Deine Konzentration auf den inhaltlichen Fortgang des Gespräches?	0% 25% 50% 75% 100%
7. Wie hoch war Deine Aufmerksamkeit für die zwischenmenschliche Dynamik? Wenn Dir eine „kritische“ Dynamik aufgefallen ist, hast Du sie angesprochen?	0% 25% 50% 75% 100%
8. Was glaubst Du, wie viel Du gedeutet, interpretiert, bewertet oder beurteilt hast?	0% 25% 50% 75% 100%
9. Wie hoch war der Prozentsatz Deiner Gedanken, die es wert gewesen wären, geäußert zu werden, jedoch nicht geäußert wurden?	0% 25% 50% 75% 100%
10. Wie hoch ist der Prozentsatz Deiner Gedanken, die Du geäußert hast, wo Du jedoch im Nachhinein das Gefühl hast, es vorschnell getan zu haben?	0% 25% 50% 75% 100%

Die meisten Gespräche leiden oder profitieren nicht von dem Ausgesprochenen, sondern von den unausgesprochen im Raum stehenden Emotionen, besonders denen, die nicht „zur Sache“ gehören.

Störungen haben immer Vorrang, denn unausgesprochen bleibende negative Emotionen bleiben im Raum, wenn sie nicht angesprochen werden und sich, sofern sie sich nicht bereinigen lassen, durch die Aussprache beruhigen.

Was aber lebt unausgesprochen im Raum?

Eine Hilfe kann es sein, eine Sitzung mit „doppelter Buchführung“ zu protokollieren:

Dabei protokolliert man nicht nur, was gesagt und getan wurde, sondern mindestens genauso gründlich, was man nicht gesagt, nicht getan hat.

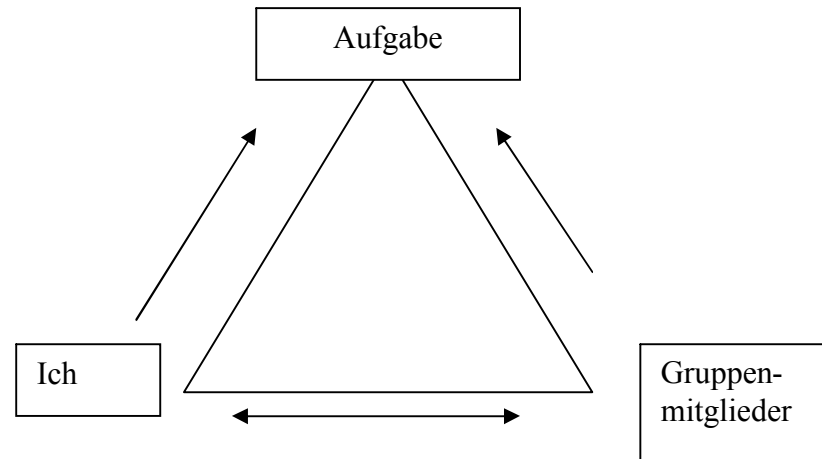
Das hinterher zu reflektieren und sich zu fragen, ob es an dem, was nicht gesagt und getan wurde vielleicht gelegen hat, dass ich unzufrieden war und diese Unzufriedenheit sich lähmend auf die Gruppe ausgewirkt hat?

Man kann sich diese Spalte auch im Nachhinein gegenseitig zur Kenntnis bringen und darüber gemeinsam sprechen...

Was ich gedacht und gefühlt habe	Was gesagt und getan wurde

Welches ist meine Rolle in der Gruppenarbeit? Entspricht diese Rolle mir? Was fördert meine Arbeit in der Gruppe, was hindert sie? Wodurch fördere ich, wodurch behindere ich die Arbeit? Halte ich Verabredungen ein? Sind Verabredungen gleichmäßig verteilt? Könnte ich mehr tun? Übernehme ich mich, weil sich niemand meldet?

Hier gilt ebenso, wie überall sonst, aber hier vielleicht noch stärker, da soziale Prozesse nicht intellektuelle, sondern emotionale Prozesse sind, dass den Emotionen in der Reflexion eine große Bedeutung zukommt. Besonders auch dem Emotionswechsel. Denn man arbeitet zu Mehreren an einer „dritten“ Sache. D.h., das Thema einer Gruppenarbeit und die Gruppe sind zwei verschiedene Ebenen:



Die emotionalen und sozialen Bezüge auf der Dreiecksbasis sind ja völlig anderer Natur, als die Beziehungen der Gruppenmitglieder zur gestellten Aufgabe. Es ist genauso möglich, dass Antipathien in der Gruppe sich durch die gemeinsame Begeisterung für ein Thema lösen, wie es auch möglich ist, dass die Unlust einem Thema gegenüber sich löst durch die Sympathie zur Gruppe. Haben alle Mitglieder einer Gruppe weder Lust, Motivation, noch Interesse an einer Aufgabe und gleichzeitig sind alle unsympathisch, dann wird es schwer.

Bei dem Gewicht, das der Gruppe und der Akzeptanz, Sympathie und Wertschätzung den einzelnen Gruppenmitgliedern zukommt für ein gutes Gelingen einer Aufgabe, kann es wichtig sein, auch bei knapp bemessener Zeit, den sozialen Bedürfnissen der Gruppe bei der gemeinsamen Arbeit Zeit einzuräumen. „Wir haben so viel zu tun, lasst doch jetzt das Gequatsche!“ kann das sachliche Ergebnis schmälern, wenn die positiv tragenden sozialen Prozesse nicht entstehen, die ein gutes Arbeiten ermöglichen, manchmal aber ist es auch berechtigt. Hier ein richtiges Maß zu finden ist schwer, sollte aber ein Punkt in einer Reflexion sein!

Fragen an eine Gruppenarbeit können daher sein:

- Welche Rolle für das Zustandekommen des Ergebnisses hatte die Gruppe?
 - War die Gruppe förderlich für das Zustandekommen?
 - War die Aufgabe förderlich für die Gruppe?
- Wie war die Zeit verteilt zwischen Gruppenprozessen und gemeinsamen Arbeitsprozessen?
- Haben wir uns behindert? Was hat mich behindert? Wo habe ich behindert?
- Was war förderlich? Wo war ich förderlich?
- Welche Emotionen haben sich im Verlauf gefestigt, welche haben sich gewandelt und warum?

- Wie stand es mit dem Einhalten der Regeln? Wie zuverlässig waren wir, war ich?
- Waren Durchbrechungen unserer Regeln hinderlich oder kreativ?
- Welche Verhaltensweisen habe ich von den anderen Beteiligten erlebt?
- Wie schätze ich diese ein?
- Wie haben sich die anderen Beteiligten in dieser Situation gefühlt?
- Was haben die anderen Beteiligten von mir erfahren oder gelernt?

Besonders im Stress zeigen Gruppen immer wieder ähnliche Prozesse, die als Boundary-Profile bekannt sind. Die Kenntnis dieser Prozesse und Rollen ermöglicht es, sich hier einzuordnen, sich dabei kennen zu lernen und ggf. seine Rollen und Muster zu überprüfen und zu verändern:

Z.B. Boundary-Profile

Das „Boundary Profile“ beschreibt das Kommunikationsverhalten von Menschen unter Stress, also wenn sie an Grenzen (Boundary = Grenze) stoßen. Das Bewusstsein über das eigene Boundary-Profile und das Wissen darüber, welche Dynamiken entstehen können, wenn Profile mehrerer Personen aufeinander stoßen, erhöht die Steuerungskompetenz in Interaktionsprozessen.

In jeder Kommunikation übernehmen wir Handlungspositionen, agieren nach bestimmten Paradigmen, haben bestimmte Kommunikationsdomänen und eine bestimmte Heldenrollen mit Licht- und Schattenseiten:

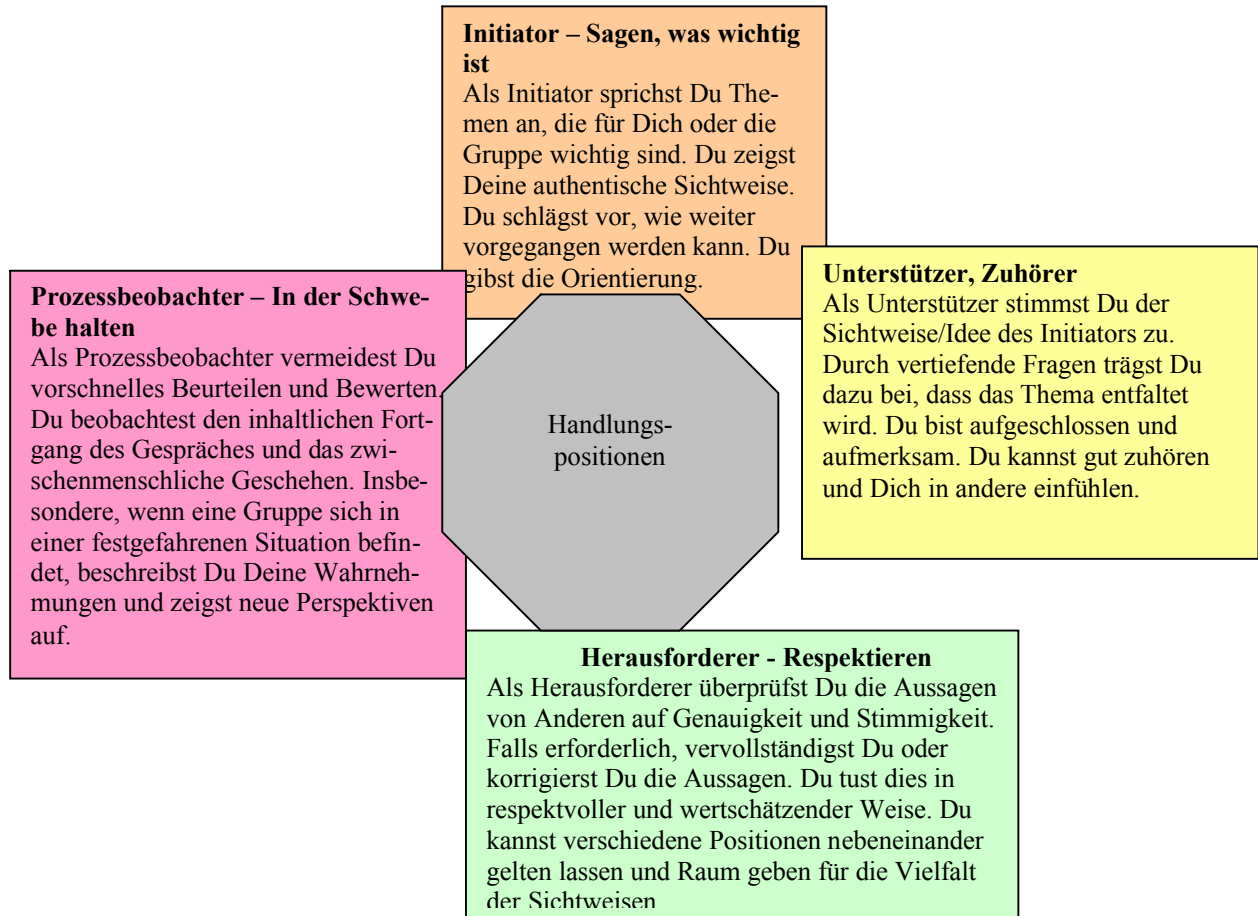
1. Die Handlungsposition,
2. die Systemparadigmen,
3. die Kommunikationsdomäne und
4. die Heldenrolle

Ein Boundary-Profile kann man von sich selber, aber ansatzweise auch von anderen machen. In oder nach einem Prozess kann man sein Profil reflektieren.

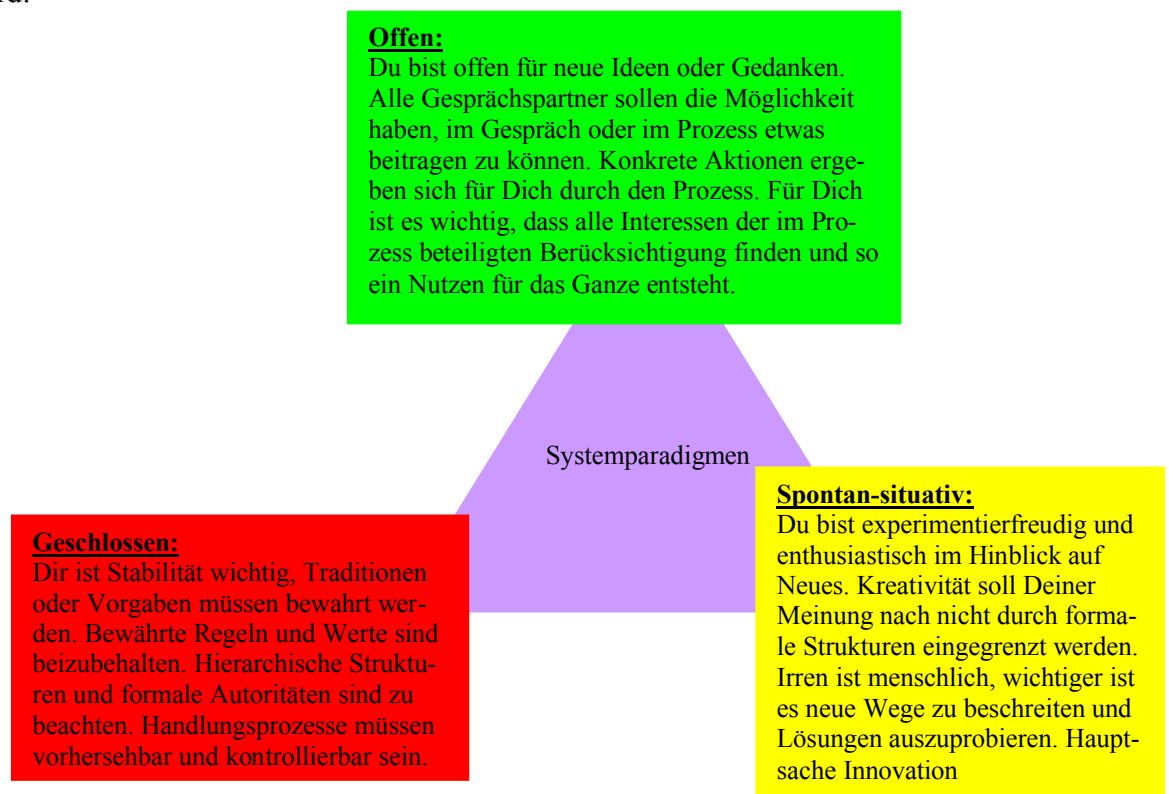
Nach D. Kantor (1998) kommunizieren wir aus vier Handlungspositionen heraus: als Initiator, als Unterstützer, als Herausforderer oder als Prozessbeobachter. Je nach Impuls, Gewohnheit, Konstitution oder Opportunität handeln wir aus so einer Position, wechseln sie bewusst oder unbewusst.

Diese vier Handlungspositionen nehmen wir selber ein oder werden uns zugewiesen. Oft beides. In jeder Gruppe verteilen sich die Aufgaben neu und das meistens nicht bewusst. Manchmal aber sind die eigenen Fähigkeiten, Gewohnheiten oder Neigungen so, dass ich immer wieder aus der selben Position heraus agiere.

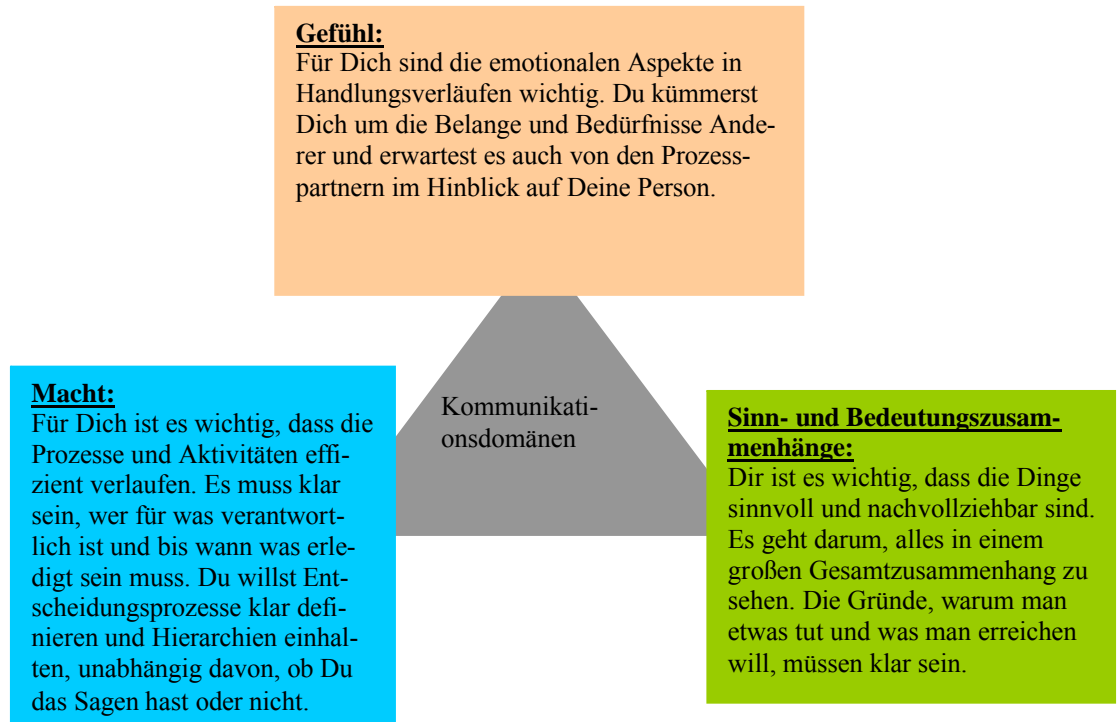
Man kann aber auch die Aufgaben innerhalb der Gruppe bewusst verteilen.



In diesen Handlungspositionen können wir offen, geschlossen oder spontan-situativ agieren, was als „Systemparadigma“ in der folgenden Skizze verdeutlicht wird:



Sowohl der Initiator, der Unterstützer, der Herausforderer und der Prozessbeobachter kann offen, geschlossen oder spontan-situativ agieren. Egal welche Rolle und unter welchem Paradigma er handelt, kann er mehr gefühlsmäßig, machtmäßig oder sachlich kommunizieren. Das sind die drei Kommunikationsdomänen, die in folgender Skizze charakterisiert werden:



Als Viertes ist für unsere Art in einem sozialen Prozess zu agieren nicht unentscheidend, welche Rolle wir am effektivsten finden. Als „Problemlöser“ haben wir eine positive Vorstellung unseres Handelns, die aber auch eine Grauzone („Eroberer“) und eine Schattenseite (Misshandler“) hat. Ebenso haben „Überlebenskämpfer“ und „Beschützer“ Grauzonen und dunklere Seiten, die im Folgenden beschrieben werden:

Helle Zone	Problemlöser	Überlebenskämpfer	Beschützer
	Probleme bewältigend. Du gehst Probleme an und findest Lösungen dafür. Andere Menschen finden bei Dir Unterstützung und Rat	Durchhaltend und Akzeptierend. Du setzt all Deine Kräfte ein und bist unermüdlich.	Schutzschilder haltend. Du setzt Dich für Andere ein und kämpfst für die Interessen Anderer
Graue Zone	Eroberer	Märtyrer	Leidender
	Wenn Du ein Problem siehst, übernimmst Du die Beseitigung desselben. Du wirst aktiv, unabhängig davon, ob Du davon betroffen bist.	Du übernimmst Dich und bringst auch unter großen Opfern Leistungen.	Du erlebst Personen, die Du beschützt hast oder vor etwas bewahrt hast, als undankbar und leidest darunter
Dunkle Zone	Misshandler	Verlassender	Opfer, Beschuldiger
	Sofern Du etwas als Problem definierst, löst Du es, auch auf Kosten anderer.	Du lässt das, wofür Du Dich bislang mit aller Kraft eingesetzt hast – für andere unerwartet und plötzlich – fallen.	Du erlebst Dich als Opfer und gibst Anderen die Schuld dafür.

Diese vier Tabellen oder Schaubilder können unsere Fragen in einer Reflexion eines Prozesses konkretisieren. Denn die Kenntnis der Positionen, der Paradigmen, Domänen und Heldenmodi nutzt nur etwas, wenn es reflektiert wird:

Reflexionsfragen zum Boundary Profile:

- Welches Kommunikationsprofil hast Du in entspannten Situationen?
- Was glaubst Du, wie erleben Dich andere in entspannten Situationen?
- Welches Kommunikationsprofil hast Du in Stresssituationen?
- Wie erlebst Du Dich in Stresssituationen? Gib Beispiele für entsprechende Situationen.
- Was glaubst Du, wie erleben Dich andere in Stresssituationen?
- Wodurch werden Profiländerungen bei Dir ausgelöst?
- Wenn Du die Möglichkeit hättest, Dich in Stresssituationen anders zu verhalten, wie sähe das dann aus?
- Welche Handlungspositionen, Systemparadigmen und Kommunikationsdomänen könntest Du stärker nutzen, welche weniger?
- Welches Boundary-Profile glaubst Du, haben die für Dich relevanten Personen?
- Welche Ähnlichkeiten und Unterschiede gibt es? Auf welche Weise reagierst Du auf Ähnlichkeiten und Unterschiede des Boundary-Profiles bei anderen Personen?
- Betrachte das Boundary-Profile bei Deinen Mitarbeitern: Welche Dynamiken erlebst Du?
- Welche Dynamiken können entstehen, oder können entstehen, wenn die unterschiedlichen Profile aufeinandertreffen?
- Was sind Deine Erfahrungen oder Hypothesen dazu?
- Was kannst Du tun, um diese Dynamiken zu verschärfen oder zu entspannen?

Phasen von Interaktionsprozessen

Interaktionsprozesse lassen sich nach W. Isaacs und C.O. Scharmer in vier Phasen untergliedern: In die Phasen von Höflichkeit, der Konfrontation, der Erkundung und des Flow.

- In der Phase der **Höflichkeit** begegnen sich die Beteiligten in einer Distanz zueinander, geben ihre Positionen nur teilweise preis, die Aussagen sind nicht immer aufeinander bezogen, es sind eher Aneinanderreihungen von Monologen. Diese Unverbundenheit kann in die *Krise der Leere* münden, in der eine fortwährende Oberflächlichkeit im Kontakt zueinander zu
 - Höflicher Umgang miteinander unter Beachtung der sozialen Normen und Machtstrukturen.
 - Unklarheit, wie man sich einbringen kann.
 - Fragen nach Sicherheit, Struktur.
 - Kluft wegen nicht benannter Unterschiede
 - Gruppe ahnt, dass sie den Dialog nicht erzwingen kann.
 - Wissen wird bei Bedarf eingeholt
 - Regelbefolgend
 - Stabiler Zustand

fürchten ist. Nicht selten steigen einzelne Interaktionsteilnehmer in dieser Phase aus dem Prozess aus. Hier bedarf es des Mutes das zu sagen, was bislang nicht opportun schien. Was wurde bislang nicht gesagt? Was ist das Verbotene?

- In der Phase der **Konfrontation** kann die Krise der Leere überwunden werden, wenn die Beteiligten es wagen, den Sprung zu tun und ihre Positionen autonom vertreten. Meinungen, Glaubenssätze werden deutlich und bislang undiskutierbares kommt an die Oberfläche, Unterschiede der Positionen werden deutlich. Treten die Gesprächspartner hier besserwisserisch, rechthaberisch auf und agieren manipulatorisch, so tritt die *Krise der Suspension* ein, die durch Abwehr und Beharren gekennzeichnet ist.

 - Individuelle Positionen werden deutlich vertreten.
 - Machtkämpfe: Wer und welche Positionen haben am meisten Macht?
 - Bislang Undiskutierbares kommt an die Oberfläche
 - Schwanken von Verteidigen und in der Schwebe halten.
 - Wissen bedeutet Macht
 - Regeln werden diskutiert.
 - Instabiler Zustand

- In der Phase der **Erkundung** wird die Krise der Suspension überwunden, indem die Abwehr gegen die Einschätzung der Anderen abgelegt wird, das vorschnelle Bewerten wird vermieden, man beginnt sich für die Positionen der Anderen zu interessieren. Allen Beteiligten wird deutlich, dass keine Position alle Wahrheiten enthält. Das erzeugt die Irritation darüber, dass alle Positionen etwas Wahres haben, aber schwer unter einem gemeinsamen Gesichtspunkt zu vereinen sind. Dies ist die *Krise der Fragmentierung*.

 - Zunehmende Sicherheit Gefühle und Gedanken öffentlich auszudrücken.
 - Themen und Fragen werden aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet.
 - Regeln werden überprüft.
 - Verstehen und Übersetzen von unterschiedlichen Denkmustern.
 - Wissen ist zwar individuell, kann aber mit dem Wissen Anderer verknüpft werden.

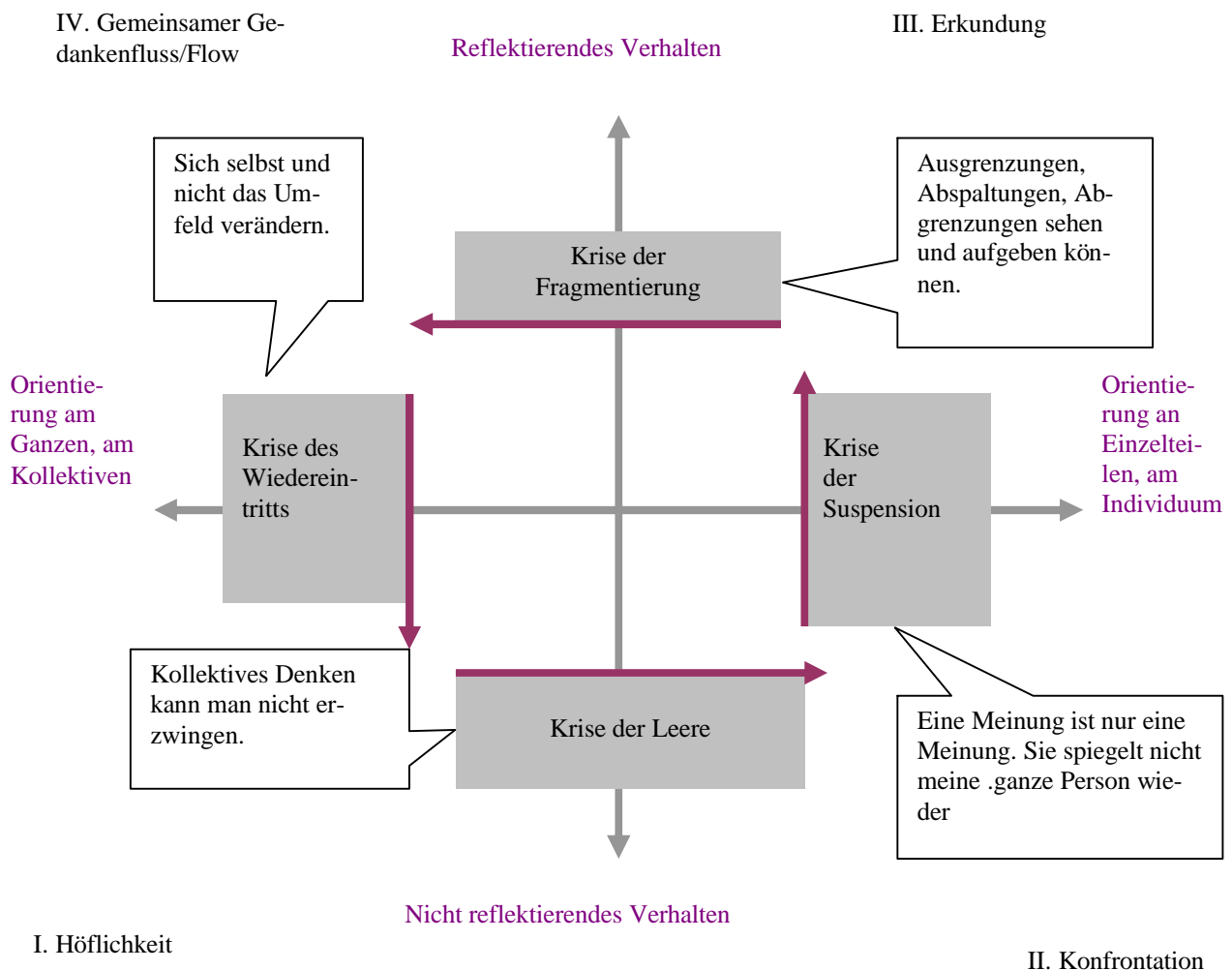
- In der Phase des **Flow** kann die Krise der Fragmentierung nur überwunden werden, wenn gemeinsam darüber nachgedacht wird, wie die verschiedenen Ansätze miteinander verbunden werden können und welche Fragen sich daraus ergeben. Wenn so etwas Neues entsteht, ist eine hohe Energie vorhanden, eine große Aufmerksamkeit und Präsenz aller ist gegeben, das Gespräch hat eine hohe Qualität. Aber diese hohe Intensität hat zeitliche, physische, psychische und oft auch inhaltliche Grenzen. Dennoch wird der Unterschied zur Alltagskommunikation gespürt und alle versuchen das Niveau zu halten, was aber nicht gelingen kann. Das führt zur *Krise des Wiedereintritts in den Alltag*... Für die Umgebung, die an den Prozessen nicht teilgenommen hatte zeigt sich keine zwingende Notwendigkeit das Neue zu akzeptieren. Hier kann die Phase der Höflichkeit erneut einsetzen, in der die unterschiedlichen Positionen sich erneut gegenüberstehen, was konfrontativ geschehen kann, durch Erkundung einbezogen werden kann usw. Um die Krise des Wiedereintritts zu vermeiden, tut man gut daran,

 - Volles Engagement im Augenblick
 - Gemeinsames Denken und Entwickeln von Ideen.
 - Regeln werden generiert.
 - Kollektive Intelligenz.
 - Klares Bewusstsein vom Ganzen.
 - Wissen wird gemeinsam entwickelt und getragen.

nicht die Anderen verändern zu wollen, sondern seine Haltung zum Umfeld zu verändern.

Die vier Phasen können auch mit den vier Handlungspositionen in Zusammenhang gebracht werden:

- In der Phase der Höflichkeit sind die beteiligten Personen alles Initiatoren.
- In der Phase der Konfrontation werden die Rollen des Initiators und die des Herausforderers gewechselt.
- In der Phase der Erkundung wird zusätzlich die Rolle des Unterstützers gewählt.
- In der Phase des Flow wird auch die Rolle des Prozessbeobachters übernommen.



Der Aktionsplan

Erst durch ein in die Zukunftweisendes Vorhaben wird eine Reflexion rund.

Vielleicht hat die Arbeit, das Projekt oder das Praktikum Wünsche, Sehnsüchte und Bedürfnisse gezeigt, die bislang gar nicht so bewusst waren.

Nach Beendigung der Arbeit kann man sie sich bewusst machen. Die Arbeit selber gehört der Vergangenheit an und etwas Neues kann beginnen.

In einem konkreten Aktionsplan kann man notieren, wie man mit dem erreichten weiter verfahren will

Inhalte eines Aktionsplanes können sein:

- Die Ziele: was will ich erreichen?
- die Fähigkeiten, die dazu erworben werden sollen
- die Priorität diesen Zielen jeweils beizumessen ist
A = hohe Priorität, B = mittlere Priorität, C = niedere Priorität,
- wie man dabei vorgehen will
- wer einen dabei unterstützen kann und soll
- bis wann das Ziel erreicht werden soll.

Der Aktionsplan führt unmittelbar in das Thema Motivation über. Dazu wird es im Verlauf des Jahres 2008 ein weiteres Skript geben.

Künstlerische Methoden der Reflexion

Besonders die Darstellungen der emotionalen Anteile eines Prozesses erscheinen mitunter in einer abstrakt-schriftlichen Form distanziert und leblos. Zudem lehrt die Erfahrung, dass eine schriftliche Beschreibung die Aufmerksamkeit woanders hinlenkt, als es ein künstlerischer Prozess kann.

Eine synthetische Zusammenschau eines Praktikums o.ä. durch eine Kollage, mit Farben koloriert, der Stimmung entsprach, grob oder fein gearbeitet, kann, unterstützt durch ein Format, Wahl der Materialien etc. oft mehr zum Ausdruck bringen, als man zunächst vorhatte und den reflektiven Prozess unterstützen.

Man kann auch von jedem Tag einer Arbeitsphase einen Gegenstand sammeln, der einem typisch erschien und sie in einer Kiste anordnen. Das kann ein Fetzen Zeitungspapier sein, das eine Rolle spielte, ein Bierdeckel oder ein Photo, eine Kritzelei, die man währenddessen angefertigt hat und passt. Es kann von einem Spaziergang mit Betreuten ein Stein mitgenommen werden, den man ggf. mit Farbtupfern zu der Situation passend gestaltet. Eine solche „Reflexionskiste“ ist wie ein Sammelsurium von Erinnerungen, an denen Stimmungen haften, die man dann nutzen kann.

Die reifste Form stellt das Selbstbildnis dar. Wie habe ich mich erlebt, wie will ich mich präsentieren? Klein, groß, liegend, stehend, sitzend, nur das Gesicht – und das von Vorne, im Profil, von Hinten, was ziehe ich dazu an, wie schmücke ich mich, welche Accessoires arrangiere ich dazu, welche Farben wähle ich usw.: alles das kann oft mehr ausdrücken über die Stimmung, die Gefühle, Motivation und innere Verbindung zum Prozess. Es muss nicht gemalt sein, es können auch Photos sein, die dazu von sich macht, auch die kann man nachträglich kolorieren, in eine Kollage einfügen. Egal wie. An Arten der Gestaltung gibt es unbegrenzte Möglichkeiten, auch für künstlerisch weniger begabte Menschen. Zu den Selbstbildnissen liegt ein eigenes Skript vor.

Andere lieben eher die Gedichtform. Da haben sich Heikus bewährt. Die uralte japanische Form von Dreizeilern ohne Reim, aber mit einer klaren Struktur: In der ersten Zeile fünf, in der zweiten sieben und in der dritten Zeile wieder fünf Silben. Heikus sind immer in der Gegenwart geschrieben, beschreiben eine Stimmung durch ein einfaches Bild.

Dazu nur wenige jahreszeitliche Beispiele:

Der Frühlingsregen
Lässt wieder schöner werden
Fast alle Dinge

Die wissen Astern
Erröten schon ein wenig
Im Winterregen

Am großen Buddha
Zum Sonnenplatz die Mücke
Sich durchgekämpft hat.

Vom Wintersturme

Martin Straube

Verblieb am Ende doch nur Das Meeresrauschen

Die Bescheidenheit im Umgang mit nur wenig Worten eine eindeutige Stimmung (hier als Naturbild) zu erzeugen, ist ein Weg, sich seiner Empfindungen sicherer zu werden.

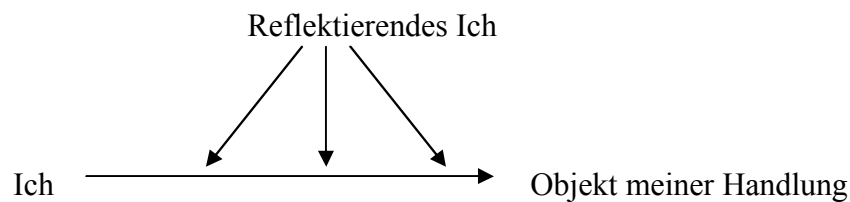
Die künstlerischen Möglichkeiten sind unbegrenzt und jeder, der eine solche Form einer Reflexion wählt, hat vielleicht andere Vorlieben, was die Wahl der Mittel angeht. Alles ist berechtigt, aber nicht alles ist leicht in einer Reflexion, die abgegeben wird, zu verwenden. Ein Tanz passt nicht gut in eine Mappe...

Abschlußbemerkung

In einer Reflexion nehmen wir Abstand zu uns ein. Im Tun sind wir mit dem Objekt unserer Arbeit verbunden.

Ich \longrightarrow Objekt meiner Handlung

In der Reflexion nehmen wir eine Vogelperspektive ein:



Aus dem Abstand nehmen wir uns selber wahr, lernen uns kennen und entdecken so mitunter erst, was eine Handlung mit uns mehr zu tun hat, als wir erst glaubten.

Erst diese Verbindung, die wir spüren, dann uns bewusst werden, macht ein Arbeitsergebnis zum selbstverbundenen Lernen, das eine Selbststeuerung möglich macht.

Da es um Niemanden, als um uns geht, sollte eine Reflexion auch nur im „Ich-Stil“ verfasst sein, allgemeine Formulierungen, die Allgemeingültigkeit erheben oder verwaschen („man“-Sätze), sollten vermieden werden.

Nur wenn man es übt, kann es irgendwann zu einer selbstverständlichen Methode werden.

Dass der Reflexion ein großes Gewicht bei einem Praktikum, einem Projekt oder einer Lernphase zukommt, ist sicher. Welches Gewicht, sollte immer zuvor verabredet sein.

Es ist nachvollziehbar, dass eine misslungene Arbeit mehr für eine gute Reflexion bietet, als eine gelungene. Nur wird das Ergebnis dadurch nicht besser. Die Frage, ob ein „schlechtes“ Arbeitsergebnis mit einer guten Reflexion „besser“ ist, als ein „gutes“ Arbeitsergebnis mit einer „schlechten“ Reflexion, oder umgekehrt, kann nicht prinzipiell beantwortet werden. Schließlich ist ein einsichtiger Verbrecher auch nicht unbedingt ein „besserer Mensch“, als ein uneinsichtiger Heiliger... Es wird jeweils auf den Hauptgesichtspunkt einer Arbeit ankommen, ob das Arbeitsergebnis oder der Lerneffekt mehr zu bewerten ist, bzw. in welchem Verhältnis sie stehen.

Geduld ist das Einzige, was man verlieren kann, ohne es zu besitzen.

Chr. Lichtenberg

Index

A

Abschlussalphabet 25
 Aktionsplan 4
 Akzeptanz 11
Ampelreflexion 20
Anonymer Brief 25
 Anpassungsfähigkeit 12
 Ausblicksebene einer Reflexion 19
Auswertungszielscheib 22

B

Beziehungsfähigkeit 11
 Bundeszentrale für politische Bildung 19
 Burnout 3

D

Das hat Hand und Fuß 22
 Deformation professionell 15
Die Zehnfinger-Methode 23
 doppelte Buchführung 28
 dritte Sache 29

E

Einfühlungsvermögen 11
 Einstein, Albert 9
Emoticons 24
 emotionale Ebene einer Reflexion 19
 Emotionen 5
 europäisches Sprachenportfolio 4

F

Fachkompetenz 3
 Fazitebene einer Reflexion 19
 Flexibilität 11
 Frustrationstoleranz 11
 Fünf große Ebenen der Reflexion 19

G

Gauss, Carl Friedrich 9
Gefühlsdiagramm 21
 Gefühlsindifferenz 18
 Goethe, Johann W. v. 9
 Grenzensetzen 12

H

Handlungsebene einer Reflexion 19
 Handlungspositionen 31
 Heiku 37
 Heisenberg, Werner 9
 Heldenrollen 32
Highlights und Stolpersteine: 20

K

Kekulé, August 9
Kerzenreflexion 23
 Kollage 37
 Kommunikation 3
 Kommunikationsdomänen 32
 Kommunikationsfähigkeit 11
 Kompetenz 3
 Konfliktfähigkeit 12
 Kopetenzraster 4
 Kritikfähigkeit 12
 Kunstpostkartenauswahlmethode 18

L

Leidenschaft 18
 Lust 18
 Lust, Spiel, Phantasie 9

M

Methodenkompetenz 3
Minuten - Meinung bzw. Blitzlicht 22
 Motivation 5

N

Nah oder Fern 21
 Nähe und Distanz 12
 negative Emotionen 18

O

Offenheit 11

P

personelle Kompetenz 11
 Persönlichkeitsstörungen 3
 Phase der Erkundung 34
 Phase der Höflichkeit 33
 Phase der Konfrontation 34
 Phase des Flow 34
 Protokoll 28

R

Reflexion einer Teamsitzung 27
 Reflexionskiste 37
 Rollenbewusstsein 11
 Rückschau 8

S

Schatzkiste und Mülleimer 23
Sektreflexion 26
 Selbstbildnis 37
 Selbstdisziplin 11

Selbstkompetenz 3, 11, 13, 14
Selbstkritik 11
Sozialkompetenz 3, 11
Statement 20
Steiner, Rudolf 8
Systemparadigma 31

T

Teamfähigkeit 11

U

Übung 6
Unlust 18

V

Verantwortungsbereitschaft 11
Vorbereitung 6
Vorhaben 19
Vorstellungsebene einer Reflexion 19

W

Wahrnehmungspsychologie 6
Wasserreflexion 25
widrige Umstände 5
widrige Umständen 13

Z

Zwischenreflexionen 6