Prettenhofer, A. (2014): Den Blick auf sich selbst richten – Instrumente zur Selbstreflexion für Studierende, in: Egger, R., Kiendl-Wendner, D. & Pöllinger, M. (Hrsg.): Hochschuldidaktische Weiterbildung an der Fachhochschule. Durchführung, Ergebnisse, Perspektiven, VS Verlag 2014

Den Blick auf sich selbst richten – Instrumente zur Selbstreflexion für Studierende

Als Social Skills, Soft Skills oder soziale Kompetenzen werden häufig die wesentlichen Schlüsselqualifikationen in der Arbeitswelt beschrieben, die oft stärker als fachspezifische Fertigkeiten den individuellen Erfolg auf dem Arbeitsmarkt bedingen. Social Skills finden sich zurzeit im gesamten Schul- und Bildungssystem als Zusatzqualifizierungsstrang bzw. als tragendes Element. Nebenbei ist es interessant, dass trotz hoher Popularität die Mechanismen der sozialen Kompetenzen theoretisch und empirisch nur wenig aufgearbeitet sind.
Es verwundert daher nicht, dass Trainingsansätze von Social Skills an der Oberfläche didaktischer Vermittlungsversuche, Einstellungen und Verhalten in die gewünschte Richtung zu ändern, hängen bleiben. Dabei wird oft vergessen, dass die elementare Basis einer guten Entwicklung von sozialen Kompetenzen die Klarheit über das eigene Selbst, also die Selbsterkenntnis oder Selbstreflexion ist. Jeder Kommunikationsprozess zum Beispiel ist ein Dialog zwischen AkteurInnen, jedes Agieren der einzelnen Beteiligten prägt den gesamten Prozess. Werden dabei die eigenen Motive und Ausprägungen der Kommunikation auch von den AkteurInnen in Form einer Metaebene selbst reflektiert, hinterfragt und zumindest im Ansatz erklärt, kann die Kommunikation kontrollierter, zielgerichteter, authentischer, effektiver und effizienter erfolgen.
Der Beitrag beginnt mit einer Klärung des begrifflichen Terrains der Selbstreflexion und widmet sich dann der Darstellung und Diskussion von Instrumenten und Methoden, Selbstreflexion bei Studierenden zu ermöglichen und zu fördern.

1 Einleitung und Ziel

Ziel dieser Arbeit ist es, die Wichtigkeit von Selbstreflexion als Basis erfolgreichen Lernens herauszustellen, und durch die Darstellung einzelner didaktischer Methoden praxisbezogene Inputs für die Steigerung der Selbstreflexion bei Studierenden zu geben.

2 Definition und Abgrenzung des Begriffs Selbstreflexion

Das Thema Reflexion oder Selbstreflexion beschäftigt die Philosophie schon seit ihren Kindertagen im alten Griechenland und hinterlässt einen roten Faden, der bei Platon beginnt und durch Locke, Rousseau, Kant bis Heidegger und Luhmann weitergeknüpft wird. Aber auch in der Psychologie, Pädagogik und modernen Managementliteratur hat der Begriff (Selbst-)Reflexion seine Spur gezogen. Was bedeutet nun Selbstreflexion?

Das Wort Reflexion hat seinen Ursprung im Lateinischen und bedeutet zurückbeugen, drehen bzw. wenden. Der Mensch dreht sich also bildhaft gesprochen zurück und betrachtet aus einer

Metaperspektive die zu betrachtenden Objekte, im Fall der Selbstreflexion sich selbst, sein Tun und Handeln, sein Kommunizieren und seine Interaktionen.

Bandura (vgl. Jonas und Brömer 2002, S. 278) verbindet mit Selbstreflexion Begriffe wie *Selbstregulation,* d. h. Steuerung von Motivation, Emotion und Handeln, und *Selbstwirksamkeit,* also die Überzeugung des Menschen, ein bestimmtes Verhalten ausüben zu können. Den Begriff Selbstreflexion definiert Bandura als Fähigkeit, über die Realitätsangemessenheit der eigenen Gedanken und das Ausmaß der Kontrolle über das eigene Verhalten nachdenken zu können. Schult erklärt Selbstreflexion als *Fähigkeit des Über-Sich-Selbst-Nachdenkens* (Schult 1991, S. 355) und Korthagen definiert (Selbst-)Reflexion als den mentalen Prozess der Strukturierung oder Restrukturierung einer Erfahrung, eines Problems oder bereits existierenden Wissens oder bestehender Erkenntnisse (Korthagen 1999, S. 193).

Einhellig wird Selbstreflexion als bewusster Prozess beschrieben, der in mehreren Schritten abläuft, wobei die Basis konkrete Handlungen bzw. Situationen darstellen, die mit eigenen Erfahrungen und Emotionen in Verbindung gebracht werden, um schließlich erfolgreiche Handlungsalternativen entwickeln zu können.

Selbstreflexion ist also ein aktiver Vorgang, in dem sich der Mensch mit den eigenen Handlungen sowie kognitiven und emotionalen Prozessen auseinandersetzt. Er erkennt in dieser Auseinandersetzung seine eigenen Stärken und Schwächen und baut damit eine Basis zur Selbststeuerung und Eigenverantwortung für sein Denken und Handeln auf.

In der Entwicklungspsychologie und Bildungsforschung hat sich in den 1970er-Jahren neben Selbstreflexion auch der Begriff *Metakognition* (sprich „über dem Wissen / der Erkenntnis stehend“) etabliert. In weiterer Folge wurde der Begriff Metakognition präzisiert und in drei Bereiche unterteilt (Guldimann 1996, S. 144):

- *deklaratives metakognitives Wissen* = inhaltliches Wissen über das Wissen bzw. Vorwissen
- *prozedurales metakognitives Wissen* = Wissen über die Strategien zum Wissenserwerb bzw. Problemlösungsstrategien
- *metakognitive Bewusstheit* = Fertigkeit zur Selbstkontrolle und Selbstbeobachtung (Selbstreflexion)

Hilzensauer formuliert in Anlehnung an das Modell von Guldimann ebenfalls drei Ebenen bzw. Betrachtungsgegenstände der Reflexion, nämlich *Lerngegenstand*, *Lernhandlung* und *Lernvermögen*, wobei Letzteres die Selbstreflexion, also die Person selbst als Betrachtungsobjekt im Fokus hat (Hilzensauer 2008, S. 9).

Die Begriffe Selbstreflexion und Metakognition werden in der Literatur etwas verschwommen verwendet, wobei Guldimann mit seinem Begriff der metakognitiven Bewusstheit Selbstreflexion als Teil der Metakognition formuliert.

Einigkeit finden aber alle Begriffsdefinitionen, wenn sie bei Selbstreflexion oder Metakognition von einer *Fertigkeit* (bzw. etwas unklarer: Fähigkeit), also einer erlernbaren

Kompetenz sprechen. Dies bedeutet für die Anwendungsfelder der Selbstreflexion die Möglichkeit, durch Methoden, Trainings und andere Interventionen die Selbstreflexion von Menschen steigern zu können.

In den letzten Jahren hat sich der Begriff Selbstreflexion bzw. Metakognition stark in der Lehr-, Lern- bzw. Bildungsforschung breitgemacht. Durch das bewusste Nachdenken über das eigene Denken und Handeln bzw. Lernen im Sinne einer Selbstüberwachung und -kontrolle wird die Lernkompetenz gesteigert. Aber auch im Bereich der Leadership-Forschung wird Selbstreflexion als Basis erfolgreicher Führung bezeichnet. Das eigene Kommunikationsverhalten, die eigenen Motive und Instrumente der Kommunikation sind im Führungsverhalten entscheidend und müssen daher Thema kontinuierlicher Selbstbeobachtung sein (Seliger 2010, S. 41). Selbstreflexion hat in weiterer Folge bei Schulungen von sozialen Kompetenzen (Social Skills), insbesondere bei Kommunikations-Trainings Einzug gefunden. Soziale Kompetenzen können nur dann effektiv trainiert werden, wenn den TeilnehmerInnen der Trainings ihre eigene individuelle Basis bewusst gemacht wird.

3 Funktion und Nutzen von Selbstreflexion

Durch Selbstreflexion erweitern Menschen kontextabhängig ihr Verhaltensrepertoire und optimieren damit ihre Auseinandersetzung mit der Umwelt. Sie befähigen sich durch bewusste Analyse und Planung in Verbindung mit bereits gewonnenen Erfahrungen und den Informationen aus der Umwelt zur situationsadäquateren Steuerung und Kontrolle ihrer Verhaltensweisen. Wesentliche Funktionen der Selbstreflexion sind:

- Mehr Kontrolle über das eigene Verhalten
- Steigerung der Eigenverantwortung für das eigene Denken und Handeln
- Optimierung der Effizienz von Verhaltensweisen

Werden dabei die eigenen Motive und Ausprägungen des Verhaltens von den Akteuren in Form einer Metaebene selbst reflektiert, hinterfragt und zumindest im Ansatz erklärt, kann das Verhalten kontrollierter, zielgerichteter, authentischer, effektiver und effizienter erfolgen.

4 Selbstreflexion bei Lernprozessen

Während Selbstreflexion in allen Situationen, in denen Handlungen bewusst gesetzt werden, hilft, diese nachvollziehbar, überdacht, kontextabhängig und zielgerichtet zu entscheiden, geht es im pädagogischen Bereich um eine verbesserte *Selbststeuerung des Lernens*. Selbstreflexion unterstützt das planmäßige Vorgehen beim Lernen und reduziert dadurch den Aufwand, der durch Versuch-Irrtums-Vorgehen entsteht. Das Herausgehen aus seiner eigenen Perspektive, um wie ein Beobachter bzw. eine Beobachterin auf den eigenen Lernerfolg und die damit verbundenen Aktivitäten blicken zu können, erhöht die Wahrscheinlichkeit, das richtige Verhalten zu setzen, um den geplanten Lernerfolg zu erzielen.

Die wesentlichen Funktionen der Selbstreflexion im Handlungsprozess können wie folgt zusammengefasst werden:

- Verlangsamung
- Analyse
- Planung
- Kontrolle

Selbstreflexion verlangsamt die Handlungen durch das eigene (simultane) Hinterfragen der Handlungen. Die Akteure zerlegen die Handlungen in Einzelteile und verbinden diese mit eigenen Erfahrungen und Handlungsalternativen. Durch diese Analyse werden kausale Zusammenhänge zwischen Kontext, eigenem Handeln und eigenen Zielvorstellungen transparent. Erst diese Klarheit hilft den Menschen, ihr Verhalten besser zu planen und proaktiv zu steuern. Die laufende Kontrolle des (Miss-)Erfolges der eigenen Handlungen gibt wieder im Sinne eines Kreislaufs Input für die Analyse, Planung und Ausführung.

5 Einbeziehung einer Fremdperspektive

Alle Prozesse der Selbstreflexion bedürfen grundsätzlich einer Art Selbstdisziplin, den Fokus der Aufmerksamkeit auf sein eigenes Tun, Handeln, Fühlen und Denken zu richten, sich selbst infrage zu stellen und selbstkritisch mit seiner eigenen Person umzugehen. In selbstreflexiven Selbstgesprächen oder kognitiven Prozessen werden die eigenen Erfahrungen, aktuellen Herausforderungen, Pläne und Ziele und deren Abweichungen analysiert und verarbeitet. Auch wenn die Selbstreflexion verschriftlicht wird, so verbleibt die Auseinandersetzung mit der eigenen Person doch in der Verantwortung der Person selbst. Der vertiefenden Analyse und Reflexion steht aber oft der eigene Selbstschutz im Wege, sich offen und schrankenlos den eigenen Unzulänglichkeiten und Schwächen zu widmen. Darüber hinaus gibt es Aspekte der eigenen Person, die ihr nicht bekannt oder bewusst sind.

Eine Öffnung des selbstschützenden Mechanismus und Reduktion dieses „blinden Flecks“ könnte durch das Hineinnehmen anderer Perspektiven erfolgen. Die zusätzlich vorhandene Fremdperspektive zwingt – sofern sie konstruktiv und annehmbar dargebracht wird – zur aktiven Auseinandersetzung mit der eigenen Person. Ein weiterer positiver Aspekt durch das Zusammenfügen von Fremd- und Selbstbild ist die Ergänzung und Erweiterung des eigenen Bildes um andere Sichtweisen. Durch eine aktive Einbeziehung anderer Perspektiven in die selbstreflexive Arbeit erfolgt eine Dynamisierung, die den Vorteil der Intensivierung, andererseits aber auch die Gefahr der Selbstbeschädigung des Selbstwertes zur Folge haben kann.

6 Instrumente der Selbstreflexion in der Lehre

Selbstreflexion kann nicht ausschließlich fremdbestimmt erfolgen. Neben der metakognitiven Fähigkeit müssen auch Bereitschaft und Wille zum Lernen und zur Selbstreflexion vorhanden sein (Weinert 1994, S. 196). Die jeweiligen Bildungseinrichtungen können aber für die Verstärkung von Selbstreflexion Rahmenbedingungen und Voraussetzungen schaffen, indem sie Selbstreflexion und deren Nutzen zum Thema machen, Ressourcen zur Selbstreflexion schaffen (Zeit, Abläufe), Methoden zur Selbstreflexion anbieten sowie Anreize zur Selbstreflexion geben.

Die Methoden der Selbstreflexion können unterteilt werden in *selbstevaluierende Methoden*, in denen die Studierenden selbst ihre Eindrücke aus ihrer eigenen Sichtweise reflektieren und *fremdevaluierende Methoden*, in denen mit Hilfe von Fremdperspektiven (KollegInnen, Lehrende, Peers, PartnerInnen etc.) die eigene Perspektive um ein Fremdbild erweitert wird.

6.1 Selbstevaluierende Methoden der Selbstreflexion

Die gängigen Methoden der „autobiografischen" Selbstreflexion sind schriftliche Aufzeichnungen, die von den Studierenden selbst in strukturierter Form bzw. offen verfasst werden. In allen diesen Methoden können die drei Bereiche der Metakognition bzw. Selbstreflexion, nämlich Lerngegenstand, Lernhandlung und Lernvermögen Objekt der Reflexion sein (Hilzensauer 2008, S. 9).

Lerntagebücher/Lernjournale dienen zur Dokumentation der Tätigkeiten, Empfindungen und Eindrücke in schriftlicher Form (Venn 2011, S. 9).

Checklisten mit Fragen zur Person, zu Stärken/Schwächen, Zielen, Ergebnissen dienen zur Selbstanalyse und Standortbestimmung, eventuell generell oder nach einer konkreten Leistung.

Lessons learned sind eine erfolgreiche Methode zur Reflexion des Lernfortschritts insbesondere nach absolvierten Projekten und Aktivitäten.

Portfolios / E-Portfolios sind eine Sammlung verschiedener Dokumente, die es den Studierenden bzw. anderen Personen erlauben, die Lern-Leistungen, die Fortschritte und den Leistungsstand zu diskutieren und aufzuzeigen. Neben Planungsdokumenten (Ziele, Selbstbestimmung, Rahmenbedingungen) umfassen diese Portfolios üblicherweise auch organisatorische Dokumente und den eigentlichen reflexiven Bereich (Reflexionsfragen, Feedback- und Dialogmöglichkeiten). Portfolios können digital geführt werden und sich als eine Art Skill Management Tool im Sinne der Verwaltung von Kompetenzen verstehen (Häcker 2006, S. 90).

6.2 Fremdevaluierende Methoden der Selbstreflexion

Eine besondere Herausforderung ist es, bei Methoden der Selbstreflexion die Selbstbewertung mit einer Fremdbewertung zu kombinieren. Hier kommt es darauf an, wie die Sichtweisen anderer konstruktiv und wertschätzend formuliert werden, damit sie auch angenommen werden können. Bei diesen Methoden ist gegenseitiges Vertrauen, Offenheit und wertschätzender Umgang miteinander eine unerlässliche Basis.

Fragebogen-Duo ist eine vom Autor selbst entwickelte Methode, in der die Studierenden Persönlichkeits-Fragebogen, wie z. B. den aus der Transaktionsanalyse entwickelten Antreibertest (Weh und Enaux 2008, S. 81) oder andere gängige Tests über Konfliktstile (Thomas & Kilmann, 1974, 2007) bzw. Teamrollen (Belbin, 2010) ausfüllen und denselben Test einer anderen Person ihres Vertrauens weitergeben, um auch von dieser Person in Art eines Fremdbildes beurteilt zu werden. Beide Tests (Selbst- und Fremdbild) werden ausgewertet, visualisiert, übereinandergelegt und im Rahmen eines Feedbackgesprächs gemeinsam (Studierende und deren bewertende PartnerInnen) interpretiert. Mehrere vorgegebene Fragen können dieses Feedbackgespräch strukturieren:

- Wie ist es mir ergangen, als ich beide Testergebnisse gesehen habe?
- Gibt es Unterschiede? Welche?
- Was bedeuten diese Unterschiede für mich?
- Welchen Veränderungsbedarf lese ich aus diesen Ergebnissen ab?
- Was bedeutet dies für das Studium und meinen Umgang mit meinen KollegInnen?
- Wie hat mein Partner/meine Partnerin auf die Testergebnisse reagiert?
- Kann ich aus den zwei Ergebnissen Selbst- und Fremdbild ein drittes, nämlich ein Soll-Bild formulieren? Was bedeutet das für mich? Was muss ich tun, um dem Soll-Bild zu entsprechen?

Um den Reflexionsprozess für den Lehrenden/die Lehrende nachvollziehbar zu machen, haben die Studierenden einen Reflexionstext zu verfassen, der zumindest eine A4-Seite lang ist, in dem beispielsweise die oben genannten Fragen beantwortet werden. Auf Wunsch der Studierenden gibt der Lehrende/die Lehrende auf diesen Text ein Feedback. Ziel dieser Methode ist es, dass die Person auf Basis eines quantitativen Vergleichs zwischen dem Selbst- und Fremdbild Unterschiede wahrnehmen und damit ihr eigenes Bild relativieren kann. Der interpersonelle Austausch zwischen den beiden Personen dient zur Klärung und Vertiefung, das schriftliche Resümee zur nachträglichen Reflexion dieses Prozesses.

Peer Assessments / Lernpartnerschaften sind fix eingeplante Einheiten der Fremdreflexion, in denen einander die Studierenden-Paare Feedback über das beobachtete Verhalten des Gegenübers geben. Diese Methoden entziehen sich selbstverständlich der Kontrolle durch die Lehrenden.

Fragetechniken, insbesondere offene Fragen, helfen Reflexion auszulösen bzw. zu verstärken. Dabei können *klärende Fragen* nach dem Warum bzw. nach Hintergründen (z. B. Was war für mich wichtig? Wie ist es mir ergangen? Was hat gut, was weniger gut funktioniert?) oder auch *lösungsorientierte Fragen* (z. B. Was hat mir bisher am meisten gebracht? Was muss ich tun, damit ich das Ziel erreiche? Was ist der erste Schritt zum Erfolg?) bzw. *zirkuläre Fragen* (z. B. Woran würden meine Kollegen bemerken, dass ich erfolgreich lerne? Was würde mein Lieblingslehrer aus der Mittelschule denken? Welchen Rat würde meiner Meinung nach der beste Lernberater der Welt geben?) reflexive Prozesse in Gang setzen. Diese Fragen können natürlich auch als Fragelisten zum Selbstausfüllen vorgegeben werden, haben aber deutlich mehr Effekt, wenn sie im Rahmen eines Lern-Coachings von einer anderen Person gestellt werden.

Selbstpräsentationen der Studierenden können in vielen Lehrveranstaltungen eingebaut werden: entweder als Kennenlernübung zum Semesterstart oder als Beispiel von Selbstvermarktung (Marketing), Selbstpräsentation (Kommunikation bzw. alle Social Skills-Lehrveranstaltungen) bzw. Bewerbungspräsentation (Personalmanagement/Management). In diesen Präsentationen sollen die Studierenden ihre persönlichen Kern-Kompetenzen in einem vorgegebenen Rahmen (z. B. A3-Plakat, 30 Sekunden Präsentationszeit etc.) den KollegInnen präsentieren. Ein schriftliches, anonymes Feedback durch die KollegInnen verstärkt den Reflexionseffekt dieser Präsentation. Die Herausforderung dabei ist, über die eigenen einzigartigen Kernkompetenzen nachzudenken, diese zu visualisieren und öffentlich zu präsentieren.

Beim Einsatz von Fremdbildern als Intervention ist sensibel vorzugehen, denn eine coram publico erzwungene Öffnung von Personen kann mehr Schaden als Nutzen bringen. Die Grenzen der einzelnen Studierenden in diesem Zusammenhang sind individuell auszuloten, das Ausmaß und die Tiefe an Reflexion entscheiden immer sie selbst.

7 Literatur

Belbin, M., (2010). Management Teams – Why they suceed or fail. Oxford, Butterworth Heinemann, 3. Auflage.

Guldimann, T. (1996). *Eigenständiger Lernen. Durch metakognitive Bewusstheit und Erweiterung des kognitiven und metakognitiven Strategierepertoires*. Bern: Haupt.

Häcker, T. (2006). *Portfolio: ein Entwicklungsinstrument für selbstbestimmtes Lernen*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Hilzensauer, W. (2008). Theoretische Zugänge und Methoden zur Reflexion des Lernens. Ein Diskussionsbeitrag. in: *Bildungsforschung – online* 5(2). http://www.bildungsforschung.org/index.php/bildungsforschung/article/view/77. Zugegriffen: 23. November 2013.

Jonas, K. & Brömer, P. (2002). Die sozial-kognitive Theorie von Badura, in D. Frey & M. Irle (Hrsg.). *Theorien der Sozialpsychologie. Band II: Gruppen-, Interaktions- und Lerntheorien* (2. Aufl.). Bern: Hans Huber.

Korthagen, F. (1999). Linking Reflection and Technical Competence: the logbook as an instrument in teacher education, in: *European Journal of Teacher Education* 22(2/3). S. 191-207.

Seliger, R. (2010). *Das Dschungelbuch der Führung* (2. Aufl.). Heidelberg: Carl-Auer.

Schult, J. (1991). Physiologische Aspekte kognitiver Prozesse, in: B. Kienzle & H. Pape (Hrsg.). *Dimensionen des Selbst. Selbstbewusstsein, Reflexivität und die Bedingungen von Kommunikation*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.

Thomas, K. W. & Kilmann, R. H. (1974, 2007). Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument. Mountain View, CA: Xicom

Venn, M. (2011). Lerntagebücher in der Hochschule, in: *Journal Hochschuldidaktik* 22(1). S. 9-12.

Weh, S.-M. & Enaux, C. (2008). *Konflikt-Management* (4. Aufl.). Freiburg: Haufe.

Weinert, F. (1994). Lernen lernen und das eigene Lernen verstehen., in: K. Reusser & M. Reusser-Weyeneth (Hrsg.). Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim: Beltz , S. 17-32.