

Reflexion – ein Schlüssel zur Professionalisierung

Denken Sie an den heutigen Tag. Überlege: Welche Entscheidungen haben sie heute getroffen, ohne bewusst darüber nachzudenken? Vielleicht haben sie eine Morgenroutine automatisch durchgeführt, eine E-Mail reflexartig beantwortet oder sind eine gewohnte Strecke gefahren, ohne aktiv darüber nachzudenken. Welche dieser automatischen Entscheidungen waren hilfreich? Wo könnte es sinnvoll sein, bewusster hinzusehen?

Im beruflichen Alltag handeln wir sowohl bewusst als auch unbewusst. Neurowissenschaftliche und kognitionspsychologische Studien zeigen, dass ein Großteil unserer Handlungen und Entscheidungen unbewusst abläuft, oft gesteuert durch Automatismen und gespeicherte Erfahrungen (vgl. Kiefer, 2007; Hassin, 2013). Dies betrifft nicht nur alltägliche Routinen, sondern auch unser berufliches Handeln. Gerade in komplexen und herausfordernden Arbeitskontexten ist es daher entscheidend, bewusste Reflexionsprozesse zu initiieren, um professionelles Handeln weiterzuentwickeln und nicht ausschließlich von unbewussten Mustern geleitet zu werden. Reflexion ermöglicht es, eigene Handlungsmuster kritisch zu hinterfragen, neue Perspektiven zu integrieren und langfristig eine professionelle Haltung zu schärfen.

Was genau ist Reflexion? Hier gibt es unterschiedlichste Definitionen in den verschiedenen Professionen und Arbeitsfeldern. „Erkenne dich selbst!“ soll bereits am Eingang des Tempels von Apollon in Delphi, Gott der Weisheit und Wahrheit eingraviert worden sein und wurde seither von antiken Philosophen rezipiert und interpretiert. Ratsuchende auf dem Weg zum Orakel wurden demnach damit konfrontiert, zunächst nach innen zu schauen, um einen Schritt zur Erkenntnis und Einsicht zu kommen, um danach ihre Anliegen an die Priesterinnen des Orakels zu stellen und eine Antwort zu erhalten. Diese antike Aufforderung zur Selbsterkenntnis bildet einen frühen kulturellen Ausdruck dessen, was wir heute unter Reflexion verstehen: die bewusste Auseinandersetzung mit dem eigenen Denken, Fühlen und Handeln. Doch wie wird „Reflexion“ heute in den verschiedenen professionellen Kontexten verstanden?

„Reflexion bezeichnet [...] das >Sich-Zurückwenden< des Denkens und des Bewusstseins auf sich selbst. Allgemein hat Reflexion die Tendenz des Sich-Innewerdens. [...] bez. insbes. die Fähigkeit, eigenes Verhalten, mentale Konzepte, Gefühle und Haltungen wahrzunehmen und in Bezug zur Umwelt kritisch zu hinterfragen.“ (Wirtz, 2021, Dorsch – Lexikon der Psychologie).

Reflexion als Teil von psychischer Gesundheit

Es ist davon auszugehen, dass Reflexionsprozesse mit psychischer Gesundheit positiv korrelieren. Wissenschaftliche Studien belegen, dass Selbstreflexion zur Stressbewältigung beiträgt und die emotionale Resilienz stärkt (vgl. Kalisch et al., 2015; Geiger, 2018; Ungar, 2018). Psychische Gesundheit meint in diesem Zusammenhang einen Zustand des Wohlbefindens, in dem eine Person ihre Fähigkeiten ausschöpfen, mit den Belastungen des Lebens umgehen, produktiv arbeiten und zur Gemeinschaft beitragen kann. Reflexion helfe, eigene Reaktionsmuster zu analysieren und adaptive Bewältigungsstrategien zu entwickeln (vgl. Geiger, 2018; Arnold, 2022). D.h. bin ich mir meiner physischen und psychischen Verfasstheit bewusst, eröffnen sich Möglichkeiten damit umzugehen.

Reflexion und Rechtfertigung

Reflexion umfasst auch die Beobachtung und die Auseinandersetzung mit eigenen Unzulänglichkeiten und Fehlern. Eine Antwortmöglichkeit ist Rechtfertigung als eine Form der Selbstbehauptung und Abgrenzung von wahrgenommenen Unzulänglichkeiten. Rechtfertigung dient dem Schutz der eigenen Position und ist in bestimmten Situationen funktional. Zudem führt Rechtfertigung dazu, kognitive Dissonanzen auszugleichen (vgl. Festinger, 1957). Wird Rechtfertigung zum dominanten Muster, blockiert sie Reflexionsprozesse und erschwert einen professionellen

Entwicklungsprozess. Ein reflexiver Umgang mit Rechtfertigung bedeutet daher, zwischen konstruktiver Selbstbehauptung und defensiver Abwehr zu unterscheiden.

Professionalisierung durch Wissen und Reflexion

Professionalisierung z.B. in psychosozialen Arbeitsfeldern erfordert sowohl Fachwissen als auch die Fähigkeit zur Reflexion. Wissen bildet dabei die Grundlage professioneller Handlungskompetenz und bildet sich aus theoretischen sowie praktischen Erkenntnissen (vgl. Schön, 1983; Dewe, 2000) heraus. Dewe betont in seinem Konzept der Reflexiven Professionalität, dass professionelles Handeln nicht nur auf routiniertem Wissen basiert, sondern durch kontinuierliche Reflexion weiterentwickelt werden muss, um sich an komplexe und dynamische Anforderungen anzupassen. Kegan (1994) ergänzt, dass die steigenden kognitiven Anforderungen in modernen Arbeitswelten eine reflexive Selbstentwicklung erforderlich machen.

Mehrperspektivische Reflexion

Reflexionsprozesse lassen sich in Selbstreflexion und Fremdrelexion unterscheiden.

Selbstreflexion ist die Auseinandersetzung mit eigenen Denkmustern, Emotionen und Handlungsweisen. Sie kann in drei aufeinander aufbauende Phasen gegliedert werden:

- Introspektion: Bewusste Innenschau, Wahrnehmen eigener Gedanken, Emotionen und körperlicher Reaktionen (vgl. Damasio, 1999).
- Analyse und Deutung: Auseinandersetzung mit eigenen Handlungsmustern, zugrunde liegenden Annahmen und emotionalen Reaktionen (vgl. Mezirow, 1991).
- Reframing und Neuinterpretation: Umdeutung oder Neugestaltung von Erfahrungen zur Erweiterung des eigenen Handlungsspielraums (vgl. Watzlawick et al., 1974).

Übung: Reflexionstagebuch

Um die Selbstreflexion gezielt zu fördern, kann ein Reflexionstagebuch geführt werden.

Nimm dir täglich 5-10 Minuten Zeit, um in dein Reflexionstagebuch zu schreiben.

Denke an eine berufliche Situation, in der du dich herausgefordert oder unsicher gefühlt hast. Beschreibe diese Situation möglichst genau in deinem Reflexionstagebuch:

Was ist konkret passiert?

Welche Gedanken und Gefühle hattest du in diesem Moment?

Welche Annahmen oder Überzeugungen haben deine Reaktion beeinflusst?

Am Ende jeder Woche nimm dir bewusst Zeit, um deine Aufzeichnungen zu durchgehen und Muster in deinem Denken und Verhalten zu identifizieren. Reflektiere selbstständig, welche Themen oder Emotionen wiederholt auftreten und wie sich deine Perspektive über die Zeit verändert hat.

Diese Übung hilft, unbewusste Denkmuster sichtbar zu machen und langfristig eine bewusste Selbstreflexion zu entwickeln.

Fremdrelexion beschreibt die Einbeziehung externer Rückmeldungen, um alternative Perspektiven zu berücksichtigen und kognitive Verzerrungen zu hinterfragen. Sie umfasst die Aufnahme und Verarbeitung von Informationen durch äußere Beobachtung, Feedback und Spiegelung durch andere (vgl. Luhmann, 1984). Diese Informationen können jedoch nur dann wirksam in das eigene System integriert werden, wenn sie anschlussfähig sind. Hier greift der systemtheoretische Grundsatz der Autopoiesis: Systeme sind in sich geschlossen und operieren selbstreferenziell (vgl. Maturana &

Varela, 1980). Das bedeutet, dass Fremdinformationen zwar wahrgenommen, aber nur selektiv aufgenommen werden, wenn sie mit bestehenden Strukturen kompatibel sind.

Übung: Feedback-Reflexion in drei Schritten

Wähle eine konkrete berufliche Situation, in der du Feedback erhalten hast oder dir eine Rückmeldung wünschen würdest.

Bitte eine Kollegin oder einen Kollegen um eine Einschätzung deines Verhaltens in dieser Situation.

Notiere das erhaltene Feedback sachlich, ohne es direkt zu bewerten.

Stelle dir folgende Fragen:

Welche Aspekte des Feedbacks überraschen mich?

Welche Rückmeldungen decken sich mit meiner Selbstwahrnehmung, welche nicht?

Gibt es kognitive Verzerrungen oder emotionale Abwehrreaktionen, die mein Verständnis beeinflussen könnten?

Formuliere eine konkrete Erkenntnis aus dem Feedback und überlege, wie du sie in zukünftigen Situationen anwenden kannst.

Entscheide bewusst, welche Aspekte du übernehmen und wo du deine eigene Perspektive beibehalten möchtest.

Embodiment und Interozeption

Neben kognitiven und sozialen Aspekten spielen auch körperliche Prozesse eine Rolle in der Reflexion. Die Embodiment-Theorie besagt, dass kognitive Prozesse eng mit sensorischen und motorischen Zuständen verknüpft sind (vgl. Niedenthal, 2007). Das bedeutet, dass Gedanken, Emotionen und Entscheidungen nicht nur durch rationale Prozesse, sondern auch durch körperliche Erfahrungen beeinflusst werden. Körperhaltungen, Mimik oder Atemmuster können beispielsweise unsere Wahrnehmung von Emotionen und unsere Reaktionen auf bestimmte Situationen mitbestimmen.

Eine gewichtige Rolle spielt dabei die Interozeption, also die Fähigkeit, innere Körperzustände bewusst wahrzunehmen (vgl. Craig, 2002). Dies umfasst Empfindungen wie Herzschlag, Atemrhythmus oder Muskelspannung, die oft unbewusst unsere Handlungen beeinflussen. Menschen mit ausgeprägter Interozeption können ihre Emotionen besser regulieren und bewusster auf Herausforderungen reagieren. Indem körperliche Empfindungen aktiv in Reflexionsprozesse einbezogen werden, kann eine tiefere Selbstwahrnehmung erreicht werden.

Übung: Körperwahrnehmung in der Reflexion

Diese Übung hilft dabei, körperliche Empfindungen bewusst in Reflexionsprozesse einzubeziehen:

Setze dich an einen ruhigen Ort und schließe die Augen. Nimm einige tiefe Atemzüge und konzentriere dich auf deinen Körper.

Scanne deinen Körper von Kopf bis Fuß. Achte darauf, wo du Verspannungen, Unruhe oder Leichtigkeit spürst.

Denke an eine kürzlich erlebte berufliche Situation, die dich emotional beschäftigt hat. Welche körperlichen Reaktionen bemerkst du? Gibt es ein Engegefühl in der Brust, eine beschleunigte Atmung oder Entspannung?

Versuche, deine Empfindungen mit deinen Emotionen zu verbinden. Was sagt dir dein Körper über deine Reaktion auf diese Situation?

Notiere deine Beobachtungen. Welche Zusammenhänge erkennst du zwischen deiner körperlichen Reaktion und deinem Denken oder Verhalten?

Diese Übung stärkt das Bewusstsein für körperliche Signale und hilft, Reflexionsprozesse auf einer tieferen Ebene zu verankern.

Reflexion ist daher nicht nur ein kognitiver Vorgang, sondern auch durch körperliche Empfindungen beeinflusst (vgl. Kegan, 1994). Bewusste und unbewusste Informationsverarbeitung

Unbewusste Prozesse der Reflexion

Wie eingangs beschrieben wird unser Handeln und unsere Haltung sowohl von bewussten als auch unbewussten Prozessen beeinflusst. Während der präfrontale Kortex für bewusste Prozesse verantwortlich ist (vgl. Baars, 1988), werden viele Entscheidungsprozesse in tieferliegenden Gehirnarealen automatisch und unbewusst gesteuert (vgl. Kiefer, 2007).

Zugänge zu unbewussten Prozessen

Der Zugang zu unbewussten Reflexionsprozessen ist herausfordernd, da diese häufig außerhalb des unmittelbaren Bewusstseins liegen und durch tief verankerte Muster gesteuert werden (vgl. Kahneman, 2011). Methoden aus der Tiefenpsychologie, der Körperarbeit und der systemischen Reflexionsarbeit können helfen, diese verborgenen Prozesse sichtbar zu machen und für die bewusste Reflexion nutzbar zu machen.

Der Zugang zu unbewussten Mustern kann durch externe oder interne Modulation erfolgen:

Externe Modulation: Feedback, soziale Spiegelung, Supervision und Psychotherapie können helfen, unbewusste Reflexionshindernisse zu identifizieren und blinde Flecken sichtbar zu machen (vgl. Scharmer, 2009). Durch gezielte Fragen oder Perspektivwechsel können verborgene Denk- und Handlungsmuster bewusst gemacht werden. Dabei spielen Methoden wie das reflektierende Team nach Andersen (1987) oder die Kollegiale Beratung eine wichtige Rolle, um neue Perspektiven auf eigene Denkmuster zu ermöglichen.

Interne Modulation: Achtsamkeitspraktiken, Imaginationstechniken und tiefenpsychologische Methoden ermöglichen den Zugang zu unbewussten Prozessen (vgl. Gendlin, 1978). Besonders das Focusing nach Gendlin kann helfen, vage Körperempfindungen oder diffuse Gedanken bewusst wahrzunehmen und gezielt zu entschlüsseln. Eine weitere Methode ist das aktive Imaginieren nach Jung (1960), bei dem innere Bilder oder Symbole bewusst aufgerufen und reflektiert werden, um unbewusste Inhalte zugänglich zu machen. Kunsttherapeutische Methoden wie intuitives Malen oder freies Schreiben können ebenfalls dazu beitragen, unbewusste Gedanken und Emotionen in einen sichtbaren Ausdruck zu bringen (vgl. Schaverien, 2000).

Fazit

Damit Selbstreflexion wirksam und zielgerichtet stattfinden kann, müssen bestimmte Bedingungen erfüllt sein. Dieser Artikel zeigt auf, dass Reflexion mit der bewussten Unterbrechung automatisierter Handlungen beginnt. Erst wenn alltägliche Routinen angehalten werden, entsteht Raum für die bewusste Auseinandersetzung. Eine zentrale Voraussetzung ist dabei die Fähigkeit zur Introspektion – also zur bewussten Wahrnehmung von Gedanken, Emotionen und körperlichen Reaktionen. Selbstreflexion ist dabei kein spontaner Akt, sondern ein strukturierter Prozess, der idealerweise in Phasen verläuft: von der Innenschau über die Analyse bis hin zur Neuinterpretation und Erweiterung des eigenen Handlungsspielraums. Neben kognitiven Aspekten spielen auch körperliche Prozesse

eine wichtige Rolle. Die Einbindung von Embodiment und Interozeption – das bewusste Spüren innerer Körperzustände – ermöglicht einen tiefergehenden Zugang zu Emotionen und Reaktionsmustern. Auch Fremdreflexion kann die Reflexionsfähigkeit ergänzen, sofern Rückmeldungen anschlussfähig sind und nicht als Bedrohung erlebt werden. Hierzu braucht es eine Kultur im Arbeitskontext die Konflikte und Fehler als Lernfelder und produktive Dynamiken wahrgenommen werden. Darüber hinaus ist der Zugang zu unbewussten Denk- und Handlungsmustern ein zentraler Bestandteil tiefer Selbstreflexion. Kreative, imaginative und körperorientierte Methoden wie Focusing, freies Schreiben oder Symbolarbeit können dabei helfen, diese Ebenen zugänglich zu machen. Damit all dies möglich ist, braucht es nicht zuletzt geeignete Rahmenbedingungen: Zeit, Raum, psychische Stabilität und eine sichere Atmosphäre. Reflexion verlangt also nicht nur kognitive Fähigkeiten, sondern emotionale Offenheit, methodische Unterstützung und eine Haltung der Neugier gegenüber dem eigenen Erleben. Für die Entwicklung von Tools und Methoden zur Selbstreflexion bedeutet das:

Sie sollten...:

- strukturgebend und gleichzeitig flexibel sein,
- kognitive, emotionale und körperliche Zugänge integrieren,
- Raum für Unbewusstes lassen und
- an den Alltag der Nutzer*innen anknüpfen.

Literatur

Andersen, Tom. (1987). *The Reflecting Team: Dialogue and Meta-Dialogue in Clinical Work*. New York: Norton.

Baars, Bernard J. (1988). *A Cognitive Theory of Consciousness*. Cambridge: Cambridge University Press.

Combe, A., & Helsper, W. (Hrsg.). (1996). *Pädagogische Professionalität: Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*. Suhrkamp.

Craig, A. D. (2002). How do you feel? Interoception: The sense of the physiological condition of the body. *Nature Reviews Neuroscience*, 3(8), 655–666. <https://doi.org/10.1038/nrn894>

Damasio, A. R. (1999). *The Feeling of What Happens: Body and Emotion in the Making of Consciousness*. Harcourt.

Dewe, B. (2000). Reflexive Professionalität: Zur Kritik der klassischen Professionstheorie. In B. Dewe, W. Ferchhoff & F. Tenbruck (Hrsg.), *Professionelles Handeln: Zur Soziologie professionellen Handelns und professioneller Organisationen* (S. 123–150). Suhrkamp.

Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford University Press.

Freire, P. (1971). *Pädagogik der Unterdrückten*. Kreuz-Verlag.

Fröhlich-Gildhoff, K., & Rönna-Böse, M. (2019). *Resilienz* (5. Aufl.). Ernst Reinhardt.

Gendlin, E. T. (1978). *Focusing*. Bantam Books.

Hassin, R. R. (2013). Yes it can: On the functional abilities of the human unconscious. *Perspectives on Psychological Science*, 8(2), 195–207. <https://doi.org/10.1177/1745691612460684>

Jung, Carl G. (1960). *The Structure and Dynamics of the Psyche*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Kahneman, Daniel. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. New York: Farrar, Straus and Giroux.

Kalisch, R., Müller, M. B., & Tüscher, O. (2015). A conceptual framework for the neurobiological study of resilience. *Behavioral and Brain Sciences*, 38, e92. <https://doi.org/10.1017/S0140525X1400082X>

Kegan, R. (1994). In *Over Our Heads: The Mental Demands of Modern Life*. Harvard University Press.

Kiefer, M. (2007). Top-down modulation of unconscious cognition: Evidence from action priming. *Advances in Cognitive Psychology*, 3(1–2), 289–306.

Kounios, J., & Beeman, M. (2009). The Aha! moment: The cognitive neuroscience of insight. *Current Directions in Psychological Science*, 18(4), 210–216. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01638.x>

Luhmann, N. (1984). *Soziale Systeme: Grundriss einer allgemeinen Theorie*. Suhrkamp.

Maturana, H. R., & Varela, F. J. (1980). *Autopoiesis and Cognition: The Realization of the Living*. Reidel.

Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. Jossey-Bass.

Niedenthal, P. M. (2007). Embodiment: Grounding social cognition in bodily states. *Current Directions in Psychological Science*, 16(2), 100–104. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00493.x>

Opp, G., & Fingerle, M. (Hrsg.). (2007). *Was Kinder stärkt: Erziehung zwischen Risiko und Resilienz*. Ernst Reinhardt.

Roters, B. (2012). *Professionalisierung durch Reflexion in der Lehrerbildung: Eine empirische Studie an einer deutschen und einer US-amerikanischen Universität*. Waxmann.

Schaverien, Joy. (2000). *The Revealing Image: Analytical Art Psychotherapy in Theory and Practice*. London: Jessica Kingsley Publishers.

Schärmer, C. O. (2009). *Theory U: Leading from the Future as It Emerges*. Berrett-Koehler Publishers.

Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Basic Books.

Ungar, M. (2018). *Systemische Resilienz: Wie Familien, Schulen und soziale Dienste die Entwicklung von Kindern fördern können*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19816-3>

Völschow, Y., & Kunze, K. (Hrsg.). (2020). *Reflexion und Beratung in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung: Beiträge zur Professionalisierung von Lehrkräften*. Verlag Barbara Budrich.

Weinert, F. E., & Kluwe, R. H. (Hrsg.). (1984). *Metakognition, Motivation und Lernen*. Kohlhammer.

Zander, M., & Roemer, M. (Hrsg.). (2011). *Handbuch Resilienzförderung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92775-6>