

Kaiser, Andreas

Selbstkonzept und selbstkonzeptrelevante
Rückmeldung in der Supervision

eingereicht als
Abschlussarbeit im Zertifikatsstudiengang „Supervision und Coaching“

HOCHSCHULE MITTWEIDA (FH)

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2019

Erstprüferin: Alice Gayed

Zweitprüfer: Falko von Ameln

vorgelegte Arbeit wurde verteidigt am 07.02.2020

„Selbstkonzept und selbstkonzeptrelevante Rückmeldung in der Supervision.“

Andreas Kaiser

Diese Arbeit soll versuchen zu klären, ob die Theorien des Selbst ein hilfreiches Konzept und die selbstkonzeptrelevante Rückmeldung eine hilfreiche sprachlich sensibilisierte Methode sein können und ob beide in der Supervision bewusst zur Anwendung gebracht werden könnten. Im Rahmen dieser Arbeit werden das Selbst, das Selbstkonzept und die selbstkonzeptrelevante Rückmeldung besprochen.

Es stellt sich die Frage, ob das Modell des Selbstkonzeptes nur ein weiteres Konzept zur Verstehbarkeit psychischer Phänomene oder Verhaltensweisen ist, oder ob es möglicherweise zur Steigerung von Reflexionsmöglichkeiten für SupervisorInnen und SupervisandInnen führen kann.

Gliederung

1. Einleitung	01
2. Zum Begriff des Selbst	01
2.1 Das triadische Selbst	03
2.2 Selbstkonzept	04
2.3 Selbstschemata	07
3. Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung	09
3.1 Selbstbezogene Information	10
3.2 Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch Andere	10
3.3 Formen selbstkonzeptrelevanter Rückmeldungen durch Andere	12
3.4 Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch Zuschreibung	13
4. Selbstkonzept und Supervision	16
4.1 Reflexion des eigenen Selbstkonzeptes	18
4.2 Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch Zuschreibung in Supervision	19
5. Diskussion	24
6. Zusammenfassung	25
7. Literaturverzeichnis	28

1. Einleitung

In dieser Arbeit werden das Selbst, das Selbstkonzept und exemplarisch die Selbstschema-Theorie dargestellt. Es wird zudem kurz auf weitere Theorien der Selbstkonzeptforschung eingegangen, um mögliche Potentiale zur methodischen Anwendung in supervisorischen Beratungsprozessen abzuleiten.

Es stellt sich die Frage, ob die verschiedenen Verständnisansätze der Selbstkonzeptforschung, die die intrapsychischen Phänomene von Selbstkognitionen, Selbstinformationen und Selbstkonzeptualisierungen beschreiben, Einzug in die Supervision finden sollten. Es soll gezeigt werden, dass sich Individuen mit diesen Ansätzen, gerade in beratenden Formaten in deren Selbstdarstellung und Interaktion sowie in ihren Beziehungen zueinander gut beobachten oder analysieren und dann versprachlichen lassen. Da sich in Reflexionsformaten wie der Supervision (Einzel-, Team- oder Gruppensupervision) immer auch Individuen begegnen, zeigen, darstellen, miteinander interagieren und ihre Beziehungen zueinander offenbaren, sind ihre aktuellen Selbstkonzepte stets präsent. Individuen mit ihren Selbstkonzepten stehen in Beziehung zu anderen und sind Teil von Systemen. Welchen Raum kann Supervision anbieten, um die individuellen, kollektiven oder systemischen Aspekte zu verhandeln?

Diese Arbeit soll versuchen zu klären, ob die Konzeption des Selbst ein hilfreiches Konzept und die selbstkonzeptrelevante Rückmeldung eine hilfreiche sprachlich sensibilisierte Methode sein kann und ob beide in der Supervision bewusst zur Anwendung gebracht werden sollten.

Dazu werden in der Arbeit die verschiedenen Begriffe wie Selbstbild, Selbstkonzept und Selbstschema differenziert betrachtet. Über die Triangulierung des Selbst und die Stabilität von stark vernetzten Selbstschemata hinaus soll ein kurzer Einblick in eine besondere Form der Rückmeldung, nämlich die der selbstkonzeptrelevanten Rückmeldung gegeben werden.

Können mit einer hilfreichen selbstkonzeptrelevanten Rückmeldung positive Entwicklungsprozesse angeregt oder unterstützt werden?

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist die Untersuchung dieser Fragestellungen hinsichtlich der bewussten methodischen Umsetzung im supervisorischen Kontext.

2. Zum Begriff des Selbst

Die Geschichte des Menschen ist ohne die Geschichte des Selbst nicht denkbar. Das Selbst denkt und wir denken über das Selbst nach. Von Anbeginn scheint sich der Mensch ein Bild von sich selbst zu machen. Schon die Höhlenmalereien zeigen, dass Menschen Bilder von sich, von ihrer Umgebung und von ihrem Tun anfertigten. Sie haben sich selbst und damit ihr Selbstbildnis gemalt.

Der Mensch ist Selbst – Selbst ist der Mensch.

Das Selbst kann als eine sich selbst konzeptualisierende Instanz mit einer koordinierenden Funktion beschrieben werden.

Das Selbst existiert im hier verstandenen Sinn nicht als Essenz oder wird einem festgelegten Ort zugeordnet, sondern soll als ein Ergebnis von selbstbezogenen Einschätzungen und Beurteilungen verstanden sein. Es beschreibt grundlegende äußere und innere psychische Prozesse wie Wahrnehmung, Denken, Gefühle und Wollen sowie kognitive, emotionale oder motivationale Prozesse und ist nicht als ein Ding an sich zu verstehen.

‘Selbst’ ist der wissenschaftshistorische, philosophische und literarische ältere Begriff und steht dem Begriff des Selbstkonzeptes in dieser Arbeit, im Sinne einer allgemein gebräuchlichen und wissenschaftlichen Verwendung, über. Es findet sich in der wissenschaftlichen Literatur eine große Menge von Überschneidungen des Selbst mit dem Selbstkonzept. Das Selbst soll hier als das Ganze und Einbettende und die Selbstkonzepte als Theoriekonzepte verstanden werden.

In Anlehnung an William James unterteilte G.H. Mead, der Begründer des symbolischen Interaktionismus, das Selbst oder auch *Self* in *I* und *Me* (Mead, 1956/2008 vgl. Mummendey 2006, S. 20), welche die Identität des Menschen darstellen. Da der Mensch sich selbst nicht objektiv wahrnehmen kann, dient dieses Modell zur Veranschaulichung der Wirkung von Selbst- und Fremdwahrnehmung, also das Sein durch sich selbst und das Sein durch Andere.

Mead unterschied zwischen *I*, dem unreflektierten Ich, und dem *Me* als reflektiertem *Ich*.

Das *I* steht für Subjektivität des eigenen Wissens, für das aktive oder ausführende Handeln. Es beinhaltet Spontaneität und Kreativität und kann in diesem Moment des Wirkens nicht bewusst gemacht werden. Das Erleben der eigenen Person als situativ unreflektiert handelndes Wesen (zu singen, ohne zu reflektieren, oder wahrzunehmen, dass das Individuum singt), vermittelt den Moment unbewussten Handelns, das als freiheitlich empfunden werden kann.

Das *Me* steht für das Fundament unserer Persönlichkeit, das erkannte Selbst. Es ist die reflektierte Rückschau auf Erinnerungen und Erfahrungen, Empfindungen und Gefühle mit Hilfe von Selbststrukturen bzw. Selbstschemata. Das Selbst vergegenwärtigt sich seiner selbst und wird Gegenstand der Selbstwahrnehmung. In dieser Phase wird das *Me* zum Bereich der Selbstreflektion und der Informationsbewertung und korrespondiert mit dem *I*. Die *Me*-Identität beinhaltet die Möglichkeit, ganz konkrete zukünftige Szenen durchzuspielen, zu spekulieren und dabei z.B. die Gefühle anderer vorausszusagen.

I und *Me* befinden sich in einem korrespondierenden Zusammenspiel, das sich als intrapsychischer Prozess beschreiben lässt.

Das Selbst ist somit kein starr formelles Konstrukt, sondern in der Lage, flexibel oder dynamisch je nach Abhängigkeit und Motivation auf Teilmengen von Informationsclustern zuzugreifen. Je nach

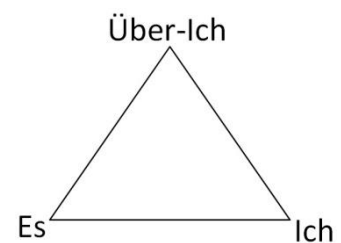
Anforderung kann der Mensch verschiedene Selbstkonstrukte (Hannover 1997, S. 123) zur Bewältigung abrufen, die sich gegebenenfalls auch widersprechen können. Abhängig von Erfahrungen und Erinnerungen können einige Teile des Selbst eher konstant, andere eher veränderlich sein.

2.1 Das triadische Selbst

Um größere Zusammenhänge komplexitätsvermindert darstellen zu können, gibt es verschiedene Methoden. Eine Möglichkeit ist die Triangulierung oder das triadische Denken. Nach Busse und Tietel (2018, S. 99) lassen sich tendenziell beobachtbare Dreiecksbeziehungen, die sich aufeinander beziehen, gut darstellen.

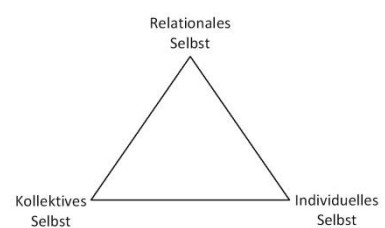
Dem folgend können zur Komplexitätsverminderung auch intra- sowie interpsychische Beziehungen als triadisch beschrieben werden. Im Folgenden werden nur zwei von sehr vielen denkbaren Dreiecksbeziehungen vorgestellt. Durch die triadische Darstellung wird eine Beziehung aufgezeigt und daraus folgend auch, dass das Selbst kein starres Denkmodell sein kann. Es verdeutlicht die Dynamik, die sich im Selbst wiederfinden lässt.

Als triadisches Dreieck kann das Strukturmodell oder Instanzenmodell nach Freud (vgl. Freud, Gesamtwerk, 2002) bezeichnet werden, welches hier in stark verkürzter Form beschrieben wird. In dem Modell wird analytisch das Selbst auf drei Ebenen unterteilt, die in Wechselbeziehung zueinander stehen und interagieren. Demnach verkörpert das *Ich* das bewusste Denken im Alltag und vermittelt zwischen den beiden anderen Instanzen. Das *Es* bezeichnet die unbewussten Strukturen, die sich durch Triebe, Bedürfnisse oder Affekte ausdrücken können. Das *Es* ist nach Freud als Gegensatz zum *Ich* zu verstehen und lässt sich mittels Träumen deuten. Im *Über-Ich* sind soziale Normen oder Werte, Moral oder auch das Gewissen abgebildet. Diese werden zum Teil durch Zuschreibungen wichtiger Personen internalisiert. Das *Über-Ich* entwickelt sich demnach erst im Laufe von Sozialisationsprozessen.



Triadisches Selbst nach Freud / Kaiser 2019

Nach Brewer & Roccas (2001, vgl. Mummendey 2006, S. 203) bemühen sich Individuen um Selbstdefinition und Selbstinterpretation. Dabei lassen sich drei Arten der Selbstrepräsentation unterscheiden. Das individuelle Selbst repräsentiert die persönliche Identität und die einzigartigen Eigenschaften einer Person. Das Kollektive Selbst umschreibt die Begriffe von Gruppenmitgliedschaft



Triadisches Selbst nach Brewer & Roccas / Kaiser 2019

und das Relationale Selbst beschreibt das Verhältnis zwischen Individualität und Kollektiv, das auch als Dyade gedacht werden kann.

2.2 Selbstkonzept

Ausgangspunkt dieser Arbeit sollen Selbstkonzepte von Menschen sein. Das Selbstkonzept wird hier als ein Modell verstanden, das psychische Phänomene, Verhaltensweisen und Denkmuster oder auch motivationale Aspekte gut darstellen kann. Ein Modell ist ein Versuch, die Welt komplexitätsvermindert aufzuzeigen, ihr Sprache und damit Verständigung zu geben und kann nur in einem begrenzten Maße die Vielfältigkeit und die Individualität eines Menschen widerspiegeln. Mit dem Denkmodell 'Selbstkonzept' lassen sich Wahrnehmungsprozesse, soziale Zuschreibungs-, Etikettierungs-, oder Selbstzuschreibungsprozesse sowie motivationale Aspekte verdeutlichen.

Die Begriffe Selbstbild und Selbstkonstrukt werden zur Vereinfachung unter dem Begriff Selbstkonzept(e) zusammengefasst. In der internationalen Literatur findet sich abhängig von der jeweiligen Selbstkonzept-Theorie eine Vielzahl von Definitionen. Teilweise überschneiden sich diese, setzen unterschiedliche Schwerpunkte oder ergänzen sich. Für die hier vorliegende Arbeit soll eine allgemeine Definition zur Veranschaulichung genügen.

Das Selbstkonzept bezeichnet die allgemeine und spezifische Bewertung von Einschätzung und Einstellung der eigenen Person. So lässt sich allgemein formulieren, dass die Gesamtheit der möglichen Selbstkonzepte eines Individuums die Summe aller selbstbezogenen psychischen Prozesse, aller Selbstbeurteilungen und aller Einstellungen zur eigenen Person sein können (Mummendey 2006, S. 25). Gleichwohl sind diese selbstbezogenen Prozesse prozessuale Ergebnisse von Interaktionen zwischen Personen und Personen, zwischen Personen und Situationen und finden im Innen (z.B. Reflexion, Repräsentation) wie im Außen (z.B. Selbstdarstellung) fortlaufend statt.

Die verschiedenen Selbst- und Selbstkonzept-Beschreibungs-Theorien stehen mehr oder weniger in Verbindung mit dem Begriff der Wahrnehmung. Die Selbstkonzepte haben eine große Nähe zur Selbst- und Fremdwahrnehmung und der Auseinandersetzung mit diesen. Die individuelle Selbst-Theorie ist somit das Wahrnehmungsprodukt der eigenen Wahrnehmung, die in Abhängigkeit zu den eigenen, gegebenen Fähigkeiten zur Selbstwahrnehmung, Verarbeitung und Reflexion steht. Selbstwahrnehmung, Selbstbeurteilung und Selbstbewertung sind grundsätzlich relativ und vergleichend. Somit sind Selbstkonzepte relative Selbstkonzepte (Mummendey 2006, S. 203).

Selbstkonzepte dienen der Aufrechterhaltung eines eigenen Bildes von sich selbst und der Umwelt, der Orientierung, Verarbeitung, Wahrnehmung, Beurteilung, Selbsteinschätzung sowie des Denkens und Handelns und sie haben eine elementare Funktion für das Überleben von Individuen. Ein stimmiges Bild von sich selbst erzeugt zumeist Sicherheit und aktiviert Prozesse, die dieses

konsistente Bild aufrecht erhalten, die Unsicherheit reduzieren und die es ermöglichen, sich selbst im jeweiligen Kontext zu bestätigen.

Daraus folgend soll in dieser Arbeit folgende Definition des Selbstkonzeptes als Grundlage dienen.

Die individuellen Selbstkonzepte stellen ein modellhaftes Konstrukt der bewussten und der unbewussten (dynamische Interaktion) Auseinandersetzung mit sich selbst dar, in Abhängigkeit von Erfahrungen, sozialen und genetischen Faktoren, Bedürfnissen und Wünschen. Es beinhaltet u.a. das Wissen um die eigene Biographie und die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten.

Selbstkonzepte sind die Grundlage emotionaler und motivationaler Vorgänge und gleichzeitig emotionale und motivationale Ausgangsbasis. Hier sind interne (personenspezifische) und externe (umweltspezifische) Informations- und Bewertungssysteme, die die Zuschreibung von Ursache und Wirkung, von Handlungen und Vorgängen beeinflussen, verankert.

Die daraus resultierenden Konsequenzen für das Erleben und Verhalten von Menschen werden dann wieder in das System eingespeist (Erfahrungen).

Um das Erlebte verstehen und auf verstehbare Ursachen (Attribution) zurückführen zu können, werden Erfahrungen durch Denkstrukturen oder -muster bewertet.

Neuere Beschreibungen gehen von multidimensionalen und hierarchisch aufgebauten (multiple Struktur) Selbstkonzepten aus, die je nach individueller Erfahrung mehr oder weniger repräsentiert sind. Je nach Anforderung kann ein spezifisches, nämlich das aktuelle Selbst vorherrschen. Die Komplexität von Selbstkonzepten stellt demnach einen Schutzfaktor für verschiedene nichtdienliche Umweltreaktionen oder Ereignisse dar, da Selbstkomplexität angepasste und angemessenere Reaktionen ermöglicht (Mummendey 2006, S. 173).

Selbstkonzepte sind demnach nicht nur als intrapsychische Prozesse zu verstehen. Sie sind auch als Ergebnis interpsychischer Prozesse von sozialer Interaktion zu betrachten. Die Interaktion innerhalb und zwischen Gruppen hat eine selbstkonzeptrelevante Wirkung. Die soziale Identitätstheorie postuliert, „daß das Selbstkonzept nicht nur über solche Merkmale bestimmt ist, die das Individuum als einzigartig definieren und von anderen Individuen unterscheiden (personale Identität), sondern auch über Gruppenmitgliedschaften (soziale Identität)“ (Mummendey & Otten, 2002, vgl. Mummendey 2006, S. 100).

Selbstkonzepte sind somit keine eindimensionalen, starren Denkmodelle die ausschließlich auf und in das Individuum wirken oder soziale Räume ignorieren, sondern sie stellen aktuell auf die jeweilige Situation, den jeweiligen Kontext antwortende Wahrnehmungs-, Interaktions- und Regulationsprozesse dar, die in und mit ihrer Umwelt verbunden sind.

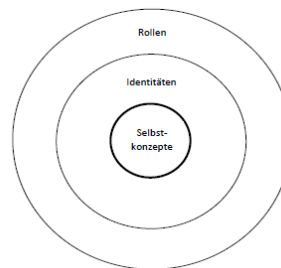
In diesem Zusammenhang sei ein kurzer Exkurs erlaubt.

In der Literatur zur Selbstkonzeptforschung sind die Begriffe Selbstkonzept und Identität nicht klar voneinander getrennt. Je nach Theorie, Ansatz und Richtung werden Selbst, Selbstkonzept oder Identität synonym verwendet. Eine klare Abgrenzung ist hier nicht zielführend.

In dieser Arbeit soll folgende Überlegung als Grundlage der Auseinandersetzung der Beziehung von Selbstkonzepten und Supervision dienen.

Schon vorgeburtlich entwickeln sich im Menschen Anfänge eines Selbstkonzeptes. Daher soll das Selbstkonzept als erste Instanz des Selbst verstanden werden. Erst mit einer höheren Kognitionsfähigkeit kann sich dann ein Bewusstsein für Identität entwickeln. Mit zunehmender Reflexionsfähigkeit entwickelt sich dann ein Rollenverständnis. Für die Supervision, hier im Besonderen für die berufsbezogene Beratung hat eben dieses Rollenverständnis eine wichtige Bedeutung. Rollen, Identität und Selbstkonzept bedingen sich, beziehen sich aufeinander und beeinflussen sich gegenseitig.

Es könnte sich daraus folgendes Modell ergeben:



Nach der Geburt verfügen Individuen über spezifische Fähigkeiten, um Eindrücke und Reize durch die Umwelt und durch sich selbst wahrzunehmen. Frühe Formen von z.B. Vertrautheitsreaktionen auf Personen legen nahe, dass von einer frühen Form des Selbstkonzeptes gesprochen werden kann (Mummendey, 2006, S. 94). Im weiteren Verlauf entwickeln sich dann die verschiedenen Selbstkonzepte in Abhängigkeit der persönlichen Reifung in allen bekannten Bereichen (entwicklungspsychologisch, genetisch, biographisch, kognitiv etc.). Es kommt somit zu einer immer weiteren Differenzierung und Integration, die sich wechselseitig bedingt. Diese Wechselseitigkeit von Differenzierung und Integration stellt nicht nur eine rein kognitive Reifung dar, sondern beinhaltet auch die Erfahrungen von Körperlichkeit oder Sinnlichkeit.

Ab dem 8. Lebensjahr scheint es zu einer Verstärkung der Selbstkonzeptualisierung zu kommen. Die kognitiven, emotionalen und sozialen Fertigkeiten ermöglichen es nun, sich selbst immer bewusster Persönlichkeitseigenschaften zuzuschreiben, da die Selbstkonzepte zunehmend auf sozialen Vergleichen basieren (Mummendey, 2006, S. 98). Die Internalisierung von Meinungen, Äußerungen und Spiegelungen durch bedeutsame Andere, wie auch die Anzahl von bedeutsamen Anderen (Lehrende, Freunde) nehmen weiter zu.

Im Jugendalter vollzieht sich der schon begonnene Prozess der Selbstkonzeptualisierung. Es kommen weitere Dimensionen wie geschlechterspezifische Aspekte, Schulleistungen, Arbeit und Beruf usw. hinzu. Diese Dimensionen sind biographisch geprägt und bedingen sich schon alleine durch die

kulturellen oder nationalen Hintergründe der jeweiligen Herkunftsfamilie, der aktuellen Situation der Lebenswirklichkeiten und deren Verortung.

Mit den steigenden kognitiven Fertigkeiten von z.B. Antizipation und Mentalisierung können immer stärker zukunftsbezogene Selbstkonzepte repräsentiert werden.

Die Übergänge von Kindheit zu Jugend sowie Jugend- zu Erwachsenenalter sind geprägt von bedeutsamen Selbstkonzeptveränderungen. Es sind Phasen, in denen Instabilitäten in Bezug auf Werte, Ziele, Selbstzuschreibungen oder Selbstwertgefühl zum Tragen kommen.

Die Selbstkonzeptentwicklung kann also als eine Phase des Zusammenspiels zwischen Stabilität und Veränderung oder auch zwischen Selbstbildkonstanz und Selbstbild-Inkonsistenz zusammengefasst werden (Mummendey, 2006, S. 107).

Im höheren Lebensalter verfügen Individuen über eine Vielzahl von Möglichkeiten des intra- und interpersonellen Vergleichens. Dies scheint im zunehmenden Alter an Bedeutung zu gewinnen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich Selbstkonzepte von der Geburt bis ins hohe Alter entwickeln. Die Selbstkonzepte unterscheiden sich in den jeweiligen Lebensphasen und müssen in einem inneren und äußeren Selbstkonzeptveränderungsprozess differenziert, integriert oder im Inneren repräsentiert sowie nach außen dargestellt werden. Gelingt dies nicht, kann dies zur Herausbildung inkonsistenter Selbstkonzepte führen.

Die neurobiologischen Mechanismen, auf denen das Erleben des Selbstkonzeptes basiert, konnten in klinischen und neurologischen Untersuchungen festgestellt werden. Kam es bei Individuen zu Hirnanomalitäten oder Störungen im Frontallappenbereich, führte dies zu massiven Selbstkonzeptstörungen bis hin zur Auslöschung des Selbstkonzeptes (Mummendey 2006, S. 47).

2.3 Selbstschemata

In der Selbstkonzeptforschung scheint es keine systematische, aufeinander aufbauende Konzeptentwicklung zu geben. Verschiedene Strömungen und wissenschaftstheoretische Einflüsse nehmen unterschiedlich aufeinander Bezug, überschneiden sich oder legen einen bestimmten Schwerpunkt in ihrem Diskurs. Für die später folgende Auseinandersetzung mit den Theorien der Selbstkonzepte und der selbstkonzeptrelevanten Rückmeldung kann hier nur exemplarisch auf die Theorie der Selbstschemata Bezug genommen werden.

Zum einen lässt sich an dieser exemplarischen Theorie eine Verbindung für ein Beratungs- und Reflexionsformat, wie es die Supervision darstellt, verdeutlichen. Zum anderen hat aus anderen Wissenschaftsbereichen, wie z.B. der Neurobiologie, die Idee von Wissensstrukturen, die unsere Wahrnehmung, unser Denken und Handeln mitbestimmen, Einfluss gefunden. Dies lässt sich gut an der Theorie der Selbstschemata darstellen.

Selbstschemata können als handlungsleitende Wissensstruktur verstanden werden und haben Einfluss auf Leistungs- und Sozialverhalten.

Nach Mummendey lassen sich diese kognitiven Wissensstrukturen verschiedenen Selbstkonzept-Theorien zuordnen. Selbstschemata wirken bei allen Selbstkognitionstheorien daran mit, ein allgemeines und strukturiertes Bild, ein Schema des Individuums aufzubauen (Mummendey, 2006, S. 65).

In dieser Arbeit wird daher die Theorie der Selbstschemata als Grundannahme und Basis der anderen Theorien und unabhängig von deren Schwerpunktsetzung verstanden.

Im Mittelpunkt der Selbstschematheorie steht das selbstbezogene Wissen. Dieses Wissen schließt sowohl Selbstwissen als auch das Wissen um die uns umgebenden Objekte und Personen, Gruppen und abstrakten Denkgebilde ein. (Mummendey 2006, S. 126). Die Theorie der Selbstschemata geht auf Hazel Markus (1977 vgl. Greve 2018, S. 75) zurück. Selbstschemata sind mehr oder weniger stabile Repräsentationen, die es dem Individuum ermöglichen, Informationen zügig (mit weniger Aufwand) einzuordnen. Dabei können kongruente Informationen akzeptiert und inkongruente Information zurückgewiesen werden (Mummendey 2006, S. 127). Selbstschemata können zu einer inneren Ordnung führen, die die Vielzahl an Wahrnehmungen und Reizen organisieren und verarbeiten hilft. Durch die individuellen Lebenserfahrungen können die Bewertungen neuer oder alter Situationen bzw. Herausforderungen je nach Vorerfahrung bearbeitet werden, wodurch spezifische Denkmuster, Bewertungen oder Einstellungen erzeugt werden.

Informationen werden durch die Einmaligkeit ihrer Genese auf eine bestimmte, individuelle Weise verarbeitet. Sie tragen Wissen in sich und sind gleichzeitig für die Bewertung neuer Informationen maßgebend. Nach Markus (vgl. Mummendey 2006, S. 66) unterscheiden sich Individuen dadurch, in welcher Ausprägung ihre Selbstkognition von solchen Schemata bestimmt ist.

Selbstschemata können auf Grund einer individuell entwickelten Vernetzung Informationen schneller verarbeiten und schneller Bewertungen erzeugen, dies jedoch auf Kosten der Genauigkeit. Stereotype Einordnungen können Informationen verallgemeinern.

Durch die angelegten Schemata können in der Verarbeitung von Informationen neue selbstkonzeptrelevante spezifische Informationen leichter integriert werden, wenn diese kongruent sind. Schema-inkonsistente Informationen benötigen mehr Aufmerksamkeit und mehr Zeit zur Verarbeitung. Informationen, die dem jeweiligen aktuellen Selbstkonzept entsprechen, können bestätigt werden. So werden Selbstwahrnehmung und Verarbeitungsprozess durch die Selbstschemata zum Konstrukteur der eigenen Wirklichkeit (Watzlawick 1976, S. 123 ff).

Abhängig von den jeweiligen Vorerfahrungen können Informationen selektiv und bereichsspezifisch aufgenommen werden, was dann zu einer individuellen Bewertung führt.

Dies lässt sich durch das Bedürfnis nach Selbstübereinstimmung erklären. Ein Individuum integriert spezifische, von den Selbstschemata abweichende Informationen nur in geringem Maße. In sozialen Situationen werden selbstwerterhaltende Informationen im Dienste der Selbstwerterhaltung bzw. –erhöhung bevorzugt.

Vereinfacht lässt sich sagen, dass neue Informationen einfacher eingebettet werden können, wenn sie zu den vorhandenen Selbstschemata passen. Passen sie nicht, können sie bagatellisiert, relativiert oder sogar ignoriert oder umgedeutet werden.

Je vernetzter ein Schemabereich ist, je höher also der Elaborationsgrad ist, umso schwieriger wird die Aufnahme nichtkongruenter Informationen. Der Elaborationsgrad ist abhängig von den Erfahrungen, dem Selbstwissen und den daraus resultierenden Verarbeitungsprozessen.

Je mehr übereinstimmende Informationen in einem Bereich vorliegen, umso größer ist der Bereich elaboriert. Je vernetzter die Schemata sind und je höher der damit verbundene Abstraktionsgrad ist, umso geringer ist die Veränderbarkeit. Dagegen können wenig elaborierte Wissensstrukturen inkongruente Informationen leichter integrieren.

Dies kann unmittelbar Einfluss auf die Übernahme von Selbst- und Fremdzuschreibungen bezogen auf die Bewertung von Erfolgen bzw. Misserfolgen haben.

Neue Informationen können eher verinnerlicht werden, wenn sie auf die förderliche selbstbezogene Informationsverarbeitung (z.B. Selbstwerterhöhung) abzielen.

Mit Hilfe der Selbstschematheorie lassen sich demnach widersprüchliche Selbstkonzeptualisierungen erklären (Mummendey, 2006, S. 128).

3. Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung

In der Auseinandersetzung mit dem Selbst, den Theorien der Selbstkonzepte und den Selbstschemata können wir zwei wesentliche Aspekte unterscheiden. Zum einen gibt es so etwas wie selbstbezogene Information. Zum anderen selbstkonzeptrelevante oder selbstkonzeptformende Rückmeldung durch andere Personen, Ereignisse oder Ergebnisse. Sicherlich lassen sich diese Unterscheidungen noch weiter differenzieren. Zum besseren Verständnis soll diese etwas einfache Unterteilung genügen. Selbstbezogene Information ist die Gesamtheit aller Informationen und steht der selbstkonzeptrelevanten Rückmeldung über. Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch andere Personen wird zu einem Teil der selbstbezogenen Information, egal ob diese Rückmeldung relevant ist oder nicht.

In dieser Arbeit wird zwischen selbstkonzeptrelevanter Rückmeldung und Feedback unterschieden. Feedback wird im alltäglichen Sprachgebrauch häufig synonym mit Rückmeldung gebraucht. Es soll hier im Sinne der Rückübermittlung von Information oder Rückinformation verstanden werden.

Zumeist geht es in der Besprechung eher um die Art der Übermittlung und um inhaltliche Aspekte. Die dahinterstehenden intra- und interpsychischen Prozesse sind in der Literatur eher von nebensächlicher Natur.

3.1 Selbstbezogene Information

Selbstbezogene Informationen sind alle relevanten Informationen, die einem Individuum bewusst oder unbewusst zur Verfügung stehen, mit denen es konfrontiert ist und die durch die eigenen Verarbeitungsprozesse generiert, verändert, verglichen oder dargestellt werden. Zu selbstbezogenen Informationen gehören auch Ereignisse, Erlebnisse sowie biologische Gegebenheiten oder Erfahrungen, die sich aus der jeweiligen Biographie und aus den jeweiligen Interaktionen im sozialen Raum ergeben können. So können selbstbezogene Informationen es Individuen bspw. ermöglichen, die eigene subjektiv gut beherrschbare Fähigkeit als wichtig zu erachten (z.B. Rechtschreibung und Grammatik gut zu beherrschen) und subjektive, nicht so gut ausgebildete Fähigkeiten (z.B. logisches Denken) als weniger relevant zu betrachten (Mummendey 2006, S. 154). Selbstbezogene Informationen stehen nicht nur unter dem Einfluss von tatsächlich anwesenden Personen, sondern auch unter dem Einfluss nur vorgestellter, nicht anwesender aber bedeutsamer Personen (Eltern, Ehepartner) (Mummendey 2006, S. 162). Diese haben mehr oder weniger positiven oder negativen Einfluss auf das Individuum. Die Wahrnehmung und Verarbeitung findet ständig bewusst oder unbewusst statt.

Individuen können anhand von Lernerfahrungen erwartbare Ereignisse vorausbestimmen, sich auf subjektive Wahrscheinlichkeiten beziehen und sich entsprechend verhalten. Individuen in Einzel-, Team- oder Gruppensupervisionen begegnen sich aus ihren individuellen mentalen Prozessen des Selbstkonzeptes heraus. Das heißt im Hier und Jetzt werden auch die tieferliegenden Selbstinformationen unabhängig von der jeweiligen Rolle, Funktion oder Position offenbart (Yalom 2005, S. 216 f). Gerade in Team- oder Gruppensupervision lassen sich mit Hilfe der anderen Personen diese Offenbarungen selbstdienlich bearbeiten.

Selbstbezogene Informationen sind somit das sich ständig verändernde Ergebnis aller relevanten Informationen und spiegeln einen intra-und interpsychischen Prozess wieder.

3.2 Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch Andere

Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung kann gewollt oder ungewollt, beabsichtigt oder unbeabsichtigt, bewusst oder unbewusst, verbal oder nonverbal durch andere Personen stattfinden. Selbst keine Rückmeldung ist eine Rückmeldung.

Doch wann wird eine Rückmeldung selbstkonzeptrelevant?

Nicht jede Form der Rückmeldung scheint von Bedeutung zu sein. Bedeutsame andere Personen (Eltern, Freunde, Lehrende, aber auch Beratende usw.) haben besonderen Einfluss auf das Selbstbild (Mummendey 2006, S.158), wenn sie als bedeutsame Andere bewertet werden. Individuen verändern ihr Selbstbild auf Grund von selbstkonzeptrelevanten Rückmeldungen in Abhängigkeit von der Stabilität des aktuellen Selbstkonzeptes, der Glaubwürdigkeit des Rückmeldenden. Sind die Rückmeldungen für das Individuum eher positiv, können diese eher integriert werden.

Eine besonders starke Wirkung auf die Selbstkonzeptformung hat der Moment, in dem ein Individuum seine Sicht der Dinge darstellt. Dabei fungiert das Gegenüber als Spiegelbild. In der Theorie des Spiegelbild-Selbst (Cooley 1902, vgl. Mummendey 2006, S. 159) wird bei einem sich darstellenden Individuum eine hohe Internalisierung der eigenen Darstellungen festgestellt. Die Art des Darstellens und der selbstkonzeptrelevanten Rückmeldung des Gegenübers ermöglicht genau in diesem Moment verbal oder non-verbal selbstkonzeptrelevante Formung. Außerdem kann die Art und Weise der Darstellung dem Gegenüber Hinweise auf die Selbstwahrnehmung des Darstellenden bieten. Für einen supervisorischen Prozess in Einzel-, Team- und Gruppensetting bieten sich hierfür Blickwinkel an, die es ermöglichen, den Redenden in seiner Darstellung zu beobachten (z.B.: in welchem emotionalen Zustand, in welchem Modus, in welcher Rolle befindet sich die Person augenblicklich?).

In sozialen Interaktionen werden zwischen den Individuen Symbole und ganze Situationen gemeinsam definiert. In diesem Prozess können mit Hilfe dieser gemeinsam hervorgerufenen bedeutsamen Symbole Perspektivübernahmen generiert werden. (z.B. in der Supervision durch Bilder, Metaphern, Dreiecke, Aufstellungen usw.)

Selbstkonzeptrelevante Rückmeldungen durch Andere können als Grundlage motivationaler und emotionaler Vorgänge bei einem Individuum (Mummendey 2006, S. 60) verstanden werden. Negative oder bedrohliche selbstkonzeptrelevante Rückmeldungen setzen intrapsychische Prozesse in Gang. Zum Beispiel können Individuen den durch solche Rückmeldungen entstandenen negativen Selbstkognitionen sogenannte selbst-affirmativere Selbstkognitionen gegenüberstellen (sich selbst positive Eigenschaften oder Vorzüge zu vergegenwärtigen, nicht abhängig zu sein von der Beurteilung Anderer), um das durch die Rückmeldung entstandene negative Gefühl abzumildern (Mummendey 2006, S. 69).

Menschen, die eine hohe und genaue Selbsteinschätzungskompetenz besitzen, nehmen positive selbstkonzeptrelevante Rückmeldungen eher wahr als Menschen mit einer geringen Selbsteinschätzungskompetenz. Mummendey (2006, S. 71), Bezogen auf die negative selbstkonzeptrelevante Rückmeldung verhält es sich dagegen genau umgekehrt.

Individuen neigen dazu, ihre bis dahin generierten Selbsteinschätzungen und Selbstbewertungen beizubehalten, um Inkonsistenz zu vermeiden.

Wahrnehmungsabwehr, Leugnung, Verdrängung oder das Relativieren (Abwehrmechanismen von Freud) inkonsistenter Rückmeldungen dienen der Stabilität und sind als Schutzmechanismen zu verstehen. (Mummendey 2006, S. 107).

Ein Individuum verringert sein Selbstwertgefühl, wenn es das Gefühl hat, nicht angemessen bewertet oder akzeptiert zu werden. (Mummendey 2006, S. 146). Daran anschließend kann die Motivation entstehen, Verhaltensweisen zu zeigen, die im Sinne eines Vergleiches zu einer Neubewertung führen. Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch Andere hat eine enorme Kraft und kann hohe Wirkung (im positiven wie im negativen Sinn) erzeugen.

Allerdings können Individuen mit einem geringen Selbstwertgefühl auch unbeeindruckt von positiver selbstkonzeptrelevanter Rückmeldung durch Andere bleiben (Mummendey 2006, S. 151). Sie vermeiden positive Rückmeldung oder eine positive Selbsteinschätzung trotz offenkundig gelungener, erwarteter oder positiv konnotierter Handlungen. Es ist möglich, dass es auch zu unbewussten Handlungen oder einem Sich-Darstellen des Individuums kommt, um auf diese Weise eine kongruente, erwartbare (negative) Rückmeldung einzufordern, die dann wieder ihrem Selbstkonzept entspricht. Das Gegenüber wird durch das eigene Tun dazu veranlasst, eben jene selbstkonzeptrelevante Rückmeldung zu geben, die das Individuum aus Erfahrung kennt und erwartet bzw. die dem aktuellen Selbstkonzept entspricht. Negative selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch andere Personen wird zumeist nur von Individuen mit einem geringen Selbstwertgefühl akzeptiert.

Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch Andere darf nicht als ein einseitig stattfindender Prozess verstanden werden. Das Gegenüber ist präsent und wirkt auf die Interaktion. Jede Rückmeldung ist durch diesen Interaktionsprozess geleitet und folgt kontextabhängigen und zum Teil unbewussten Bedingungen. So sind Rückmeldungen auch immer abhängig von dem lebensweltlichen, arbeitsweltlichen oder beratenden Kontext, der Art der Beziehung und den jeweiligen Rollen.

3.3 Formen selbstkonzeptrelevanter Rückmeldung durch Andere

Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch Andere kann in verschiedenster Form gegeben werden. Sie kann sich bewusst, unbewusst, verbal, non-verbal darstellen und ist in dem Moment, in dem sie auf eine Person Bezug nimmt, als Interaktion zu verstehen. Rückmeldungen durch eine Person gegenüber einer anderen Person lassen Rückschlüsse auf den Rückmeldenden zu. (Vielleicht lassen sich sogar mehr Rückschlüsse über den Rückmeldenden generieren als über die Person, die diese Rückmeldung erhält.)

Diese Rückmeldungen sind wiederum kontextabhängig, abhängig vom aktuellen Selbstkonzept des Rückmeldenden und beinhalten auch eine analytische Aussagekraft über den Rückmeldenden. Aus Sicht eines Dritten, z.B. in einer Supervision, können diese Interaktionen gut beobachtet und dem Gegenüber zur Verfügung gestellt werden. Allein die Rückmeldungskultur in Teams oder Gruppen lässt in einem supervisorischen Prozess eine Fülle von Rückschlüssen oder Hypothesen zu, die dann wiederum verhandelt werden kann.

Für einen supervisorischen und beratenden Arbeitskontext stehen den SupervisorInnen durch die Ausbildungsinhalte verschiedene Formen, Methoden oder Techniken der Rückmeldung zur Verfügung. Die erlernten Methoden oder Techniken sind anfangs häufig explizit und können über Erfahrung implizit zur Gestaltung der Supervision genutzt werden. Zudem ist die präferierte Verwendung solcher Methoden oder Techniken wiederum abhängig von den Beratenden, die durch die eigene Biographie, Haltung, Einstellung oder durch die jeweilige Ausbildungsschule geprägt sind. Rückmeldungen, die an eine oder mehrere Personen gerichtet sind, können auch als Intervention betrachtet werden. Jede Frage, die sich eine Person selbst stellt oder die in Bezug auf eine Person gestellt wird, hat verschiedene Aspekte. Sie kann motivationale, emotionale, klärende oder reflektierende Elemente beinhalten.

Für die hier vorliegende Arbeit soll sich auf die Rückmeldung im beratenden Kontext beschränkt werden. Klassische Rückmeldungsformen sind z.B. das Spiegeln, das Doppeln, die paradoxe Intervention, die Konfrontation, die Provokation oder gewaltfreie Kommunikation. Es gäbe noch viele weitere Formen zu nennen.

In dieser Arbeit soll nun als eine bestimmte Form die selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch soziale Zuschreibung besprochen werden.

Nach Heider (1958, vgl. Mummendey 2006, S. 136) lassen sich Zuschreibungen grob in zwei Bereiche unterteilen. Verhaltensweisen werden entweder dem Individuum oder der Situation zugeschrieben. Je nachdem, wie viel Wissen (Kontext- und Selbstwissen) dem Beobachtenden oder Rückmeldenden zur Verfügung steht, beziehen sich die Rückmeldungen oder Zuschreibungen auf die beobachteten Verhaltensweisen, auf die beobachtete Person und die jeweilige Situation.

3.4 Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch Zuschreibung

Die Frage ist, inwiefern Zuschreibungen durch Rückmeldungen (Fremdzuschreibung) Einfluss auf eine Person, die diese Zuschreibung erfährt, haben können. Wenn Zuschreibung einen Einfluss hat, dann können im Beratungskontext zwei wesentliche Überlegungen von Bedeutung sein.

Zum einen bedarf es einer hohen Sensibilität für Zuschreibungsprozesse seitens der SupervisorInnen. Zum anderen können Zuschreibungen auch als dienlich im Sinne einer unterstützenden und helfenden Intervention verstanden werden.

So kann eine vermeintlich (aus Sicht des Rückmeldenden) positive selbstkonzeptrelevante Rückmeldung als positive Zuschreibung verstanden werden, die auf die Fähigkeiten oder Potentiale einer zu beratenden Person abzielt.

Etikettierung durch Fremdbeschreibung im Sinne selbstwerterhaltender Informationen kann somit bedeutende psychische Prozesse im Selbstkonzept hervorrufen.

In Zuschreibungsprozessen wird die Aufmerksamkeit durch Erwartungen und Annahmen auf selbstschemabezogene Begriffe gerichtet und dadurch die weitere Informationsverarbeitung beeinflusst. Das Selbstkonzept ist dann kontextabhängig und für spezifische Informationen offener.

Die Zuschreibung von Potentialen zielt auf die Entfaltung noch nicht oder wenig elaborierter Informationen ab. Es werden den zu Beratenden Möglichkeiten zugeschrieben, die sich aus der Biographie ableiten lassen (Leistungswille, Bewältigungsstrategien) und die sich aus einer positiven humanistischen Grundeinstellung ergeben.

Zuschreibungsrückmeldungen beinhalten nicht nur einen Spiegel über den Ist-Stand von Einstellungen und Verhalten, sondern sie beinhalten auch die Dimension dessen, wer wir in einem möglichen Selbst werden könnten.

Werden SupervisandInnen in ihren Einstellungen und Gefühlen etikettiert, können sie sich in dem (von Anderen) erwarteten oder angenommenen Spiegel erkennen und konstruieren dann gegebenenfalls ihr eigenes Selbstkonzept. Mit der Aktivierung eines selbstkonzeptrelevanten Bildes von sich selbst kann konstruktconsistentes Verhalten hervorgerufen werden (Hannover 1997, S. 144). Zielt eine Interaktion mit neuer selbstwerterhaltender Information auf spezifische, wenig elaborierte Schemata ab, kann auch eine nicht kongruente Information (z.B. positive Rückmeldung) über Schemata in das Selbstkonzept integriert werden .

Stark elaborierte Bereiche sind eher resistent für neue, nicht kongruente Informationen. Für eine Selbstkonzeptformung müsste durch Zuschreibung eine systematische, spezifische und länger andauernde Auseinandersetzung mit tatsächlich vorhandenen, aber wenig bewussten Kleinstressourcen oder Kleinstpotentialen erfolgen. Positive selbstkonzeptrelevante Zuschreibung sollte somit spezifisch, themenbezogen, konkret und nur wenig global ausfallen (vs. „Sie sind toll.“).

Sind den zu Beratenden die positiven Zuschreibungen durch Rückmeldungen kognitiv zugänglich, kann konsistentes Verhalten gegenüber dieser Information erzeugt werden.

Es ist zu erwarten, dass sich durch positive selbstkonzeptrelevante Zuschreibungen die Aktivierung des Selbstkonzeptes auf das Verhalten der Person auswirkt, da Individuen bereits auf ein nur durch Worte (semantisches Priming) geprägtes Selbstkonzept (temporäre Aktivierung) reagieren.

So konnte in Experimenten festgestellt werden, dass Probanden, die mit Worten über „Alter“ geprimt wurden, danach einen Gang langsamer entlang liefen als die Kontrollgruppe (Mummendey 2006, S. 121).

Die gezielte Aktivierung durch Information in einem selbstrelevanten Bereich des Selbstkonzeptes kann also zumindest temporären Einfluss auf die Selbstbeschreibung nehmen.

Gestalten Beratende die Interaktion unter dem Aspekt, bestimmte Gedanken oder bestimmtes Verhalten bei zu Beratenden hervorzurufen, nehmen die zu Beratenden ihr eigenes, aber provoziertes Verhalten wahr und können die ihnen zugeschriebenen Eigenschaften internalisieren. Das provozierte Verhalten kann dann auch ohne den Interaktionspartner in zukünftigen Situationen angewandt werden (Hannover 1997, S. 124).

So kann im schulischen Kontext bei jüngeren Geschwisterkindern die Zuschreibung positiver wie negativer Eigenschaften des älteren Geschwisterkindes durch Lehrende beobachtet werden.

Das heißt, Lehrende übertragen ihre Erfahrungen auf die Geschwisterkinder, wodurch diese mit Annahmen etikettiert werden. Vom älteren Geschwisterkind bekannte Eigenschaften werden beim jüngeren Kind ebenfalls erwartet und können dann bestimmtes Verhalten provozieren.

Selbstkonzeptrelevante Rückmeldungen können auf die bewusste und konkrete Zuschreibung von Fähigkeiten und Potentialen abzielen, um die zu Beratenden in ihrer weiteren Entwicklung zu unterstützen. Dabei wird neben anderen Möglichkeiten gezielt auf die positive Entwicklung des Selbstkonzeptes Einfluss genommen.

Zielt ein Lob auf Leistung und Ressourcenaktivierung auf Bewältigungsstrategien, so zielt selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch Zuschreibung auf die individuellen Einstellungen und Bewertungen im aktuellen Selbstkonzept (Selbstschemata) ab.

Lob: „Das haben Sie aber gut gemalt/gemacht!“ - zielt auf die Leistung ab.

Ressourcenaktivierung: „Wie haben Sie das geschafft? – zielt auf Bewältigungsstrategien ab.

Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch Zuschreibung (als Vorwegnahme eines zukünftigen Selbstkonzeptes): „Sie sind ...!“ zielt auf Selbstkonzept durch Etikettierung/ Zuschreibung ab.

Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch Zuschreibung zielt daher nicht nur darauf ab, wie ein Individuum ist bzw. (temporär) wirkt, sondern es geht um die Vorwegnahme bzw. Erwartung individueller Potentialentfaltung, die möglich scheint.

Vereinfacht dargestellt geht es nicht darum, einem Menschen zu sagen, wie er ist, sondern wie er sein könnte. Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch eine bewusste und sensible Zuschreibung kann in der supervisorischen Arbeit bei Einstellungs- und möglicherweise auch

Verhaltensänderungen Anwendung finden. So können in einer selbstwertschützenden oder -stärkenden intensiven Auseinandersetzung verfestigten Einstellungen gezielt neue Informationen entgegengestellt werden. Die von außen wahrgenommenen Potentiale und Fähigkeiten sollen den zu Beratenden kognitiv zugänglich, bewusst gemacht werden, so dass diese sie in ihr Selbstkonzept integrieren können. Wenn Beratende selbstwertdienliche Aspekte im Gegenüber identifizieren, die den zu Beratenden noch nicht oder nur wenig bewusst sind, können diese Aspekte in den Fokus gerückt und damit die Selbstaufmerksamkeit der zu Beratenden auf eben jene Aspekte erhöht werden.

Auf der Suche nach Potentialen oder auch Defiziten besteht die Möglichkeit der Missinterpretation des Beobachteten, des Wahrgenommenen. Es besteht auch immer die Gefahr, dass die gut gemeinten Zuschreibungen wenig oder gar nicht von selbstkonzeptrelevantem Wert sind.

In einer möglichen Auseinandersetzung und Anwendung mit Zuschreibungsprozessen in Beratung und Supervision bedarf es einer Sensibilisierung für dieses Thema. Zuschreibungen finden im Alltag meist unbewusst und ständig statt. („Du bist aber heute... / Sie sind.../ Aus meiner Sicht sind Sie.../Ich finde, Sie sind besonders/wenig... usw.“) Inwiefern diese Zuschreibungen als bestätigende oder neue selbstbezogene Information in ein Selbstkonzept integriert werden können, hängt von verschiedenen Faktoren ab, die oben bereits unter den Begriffen Selbstkonzept und Selbstschema dargestellt wurden.

4. Selbstkonzept und Supervision

In der Supervision begegnen sich Individuen. Egal unter welchen Voraussetzungen, Rollen, Funktionen oder durch welche Aufgaben, Erwartungen, Anliegen oder Aufträge, bietet Supervision einen Ort, einen Raum, um sich zu begegnen. Wenn Individuen Selbstkonzepte in sich und mit sich tragen, begegnen sich in diesem Raum auch diese mentalen Prozesse, die als Selbstkonzepte bezeichnet werden. Supervision als Reflexionsformat ermöglicht einen Blick in die aktuelle Realität und den aktuellen Zustand des Individuums. Diese aktuellen Einblicke erlauben wiederum Deutungsmöglichkeiten der dargestellten Interaktionsprozesse im sozialen Raum, im lebens- und arbeitsweltlichen Kontext. Da Selbstkonzepte als Subjekt-Objekt-Beziehung verstanden werden können, die dynamisch und kontextabhängig sind, können sie nicht als Kausalketten analysiert oder gedeutet werden. Individuen reagieren auf ihre Umwelt, sind Teil der Umwelt und interagieren im Innen wie im Außen innerhalb ihrer jeweiligen Möglichkeiten und Gegebenheiten. Sie sind Teil und Konstruierende von Systemen und bewegen sich in diesen. Selbstkonzepte organisieren sich selbst mit Hilfe und durch bekannte oder neue selbstbezogene Informationen. So integrieren oder assimilieren sie bewusst, vor- oder unbewusst selbstkonzeptrelevante Information, um einen

selbstkonsistenten und damit selbstwertbestätigenden Zustand zu erreichen. Individuen konstruieren in Abhängigkeit aller Faktoren und Voraussetzungen sich selbst. Demnach sind Selbstkonzepte Selbstsysteme (Epstein 1973, vgl. Mummendey 2006, S. 173) und können systemisch gedacht werden, da sich die Lebenswirklichkeiten des Außens im Inneren widerspiegelt und umgekehrt. Selbstkonstruktion und (Beziehungs-) Interaktion im sozialen Raum beziehen sich aufeinander und beeinflussen sich fortwährend.

In der Supervision gilt dies für alle Beteiligten, ob in Einzel-, Team- oder Gruppensupervision. Diese Prozesse finden bei den Beratenden sowie den zu Beratenden immerzu statt. Es gibt mindestens drei Dimensionen, die in einem Reflexionsformat zu Tage treten. Zum einen die inhaltliche, sachliche Ebene (Zahlen, Daten, Fakten), zum anderen die personale Ebene (Selbst, Selbstkonzepte, Übertragungsphänomene usw.) und die soziale Ebene (Arbeitsbeziehung, Rollen usw.).

Wie oben dargestellt wurde, bedingen sich diese Dimensionen und haben gegenseitigen Einfluss. Die Darstellung von inhaltlichen Informationen sind immer selbstbezogene Informationen und somit durch die personalen Aspekte gefärbt. Dazwischen liegt der Raum, in dem all diese Positionen, Gegebenheiten, Zustände veröffentlicht und in Sprache gebracht werden können.

Die Selbst-Theorien können somit als eine weitere Brille zum Verständnis in supervisorischen Prozessen dienen. Ähnlich dem Konzept der Übertragung, der Psychodynamik, der Gruppendynamik oder der Regression könnten einige Selbst-Theorien einen Beitrag leisten, z.B. individuelle Gedanken, Interaktionen im sozialen Raum, Rollenverständnisse, Selbst- und Fremdzuschreibungen besser zu verstehen und Anhaltspunkte im Sinne einer selbstdienlichen Entwicklung liefern, um gemeinsam daran arbeiten zu können.

Unter anderem bietet die Schema-Theorie, wie oben dargestellt, nachvollziehbare Erklärungen, warum bestimmte (positive oder negative) Rückmeldungen nur schlecht oder gut integriert werden können. Zudem gibt sie Hinweise darauf, wie dies dennoch gelingen kann und verweist gleichzeitig auch auf die Dauer, bis eine gewünschte Wirkung erzielt werden könnte.

Die Selbstkonzept-Theorien liefern Anhaltspunkte dafür, wohin die Selbstaufmerksamkeit der zu Beratenden gelenkt werden könnte. Z.B. können Beratende, die bei einem Individuum auf eine Verhaltensveränderung abzielen, an der Selbstwirksamkeitserwartung arbeiten (Mummendey 2006, S. 185).

Eine mögliche Sensibilisierung z.B. in einer Ausbildung für Supervision könnte hilfreiches Teilwissen im Sinne eines grundlegenden Fundamentes für angehende SupervisorInnen darstellen.

So scheint das Thema Wertschätzung und Selbstwert in beratenden Kontexten weit verbreitet zu sein. Die Selbstwert-Theorie von William James (1890, vgl. Mummendey 2006, S. 144) geht dabei von einem fundamental dem Menschen Eigenen, als einem Schatz oder als einer Gabe aus, die es zu schützen oder zu bewahren gilt. Diese Selbstachtung oder Selbstwertschätzung, die ein Individuum

sich selbst zuschreibt oder zukommen lässt, kann auch als Selbstbewertungsprozess bezeichnet werden. Selbst- und Fremdzuschreibung haben einen enormen Einfluss und sollten in der Auseinandersetzung zumindest auf der Seite der Beratenden verstanden sein.

Ebenso gibt die Impression-Management-Theorie von Goffmann (1959, vgl. Mummendey 2006, S. 166) interessante Verständnisansätze über die Art und Weise, wie Themen, Geschichten oder Sachverhalte dargestellt werden können. In sozialen Situationen kontrollieren, beeinflussen oder steuern Individuen die Eindrücke, die sie auf andere Personen machen wollen. Selbstdarstellungsverhalten hat danach sowohl Wirkung auf die eigene Person als auch auf die anderen Personen und ist durch soziale Verstärkungsprozesse gekennzeichnet.

So lassen sich durch Selbstkonzept-Theorien verschiedene Phänomene, die in Supervisionsprozessen auftreten können, verdeutlichen und möglicherweise verhandeln.

4.1 Reflexion des eigenen Selbstkonzeptes

In der Selbstreflexion sind die Worte Selbstkonzept oder Selbststruktur gewöhnlich eher selten zu finden. In selbstreflexorischen Momenten wird eher über das Bild von sich selbst, das Selbstbild – meist in Form von „Ich bin...“, „Ich mache für gewöhnlich...“ – gesprochen.

Dabei geht es um eine innere Auseinandersetzung im Innen wie im Außen. Im Außen kann ein triadisches Dreieck aufgespannt werden, das durch seine analytische Struktur z. B. Ich - andere Person – Thema „Ich“ oder Ich – Kollektiv – Thema „Ich“ eine Erweiterung der eigenen selbstbezogenen Reflexion durch die Präsenz der anderen Person ermöglicht. Selbstreflexion kann also im Innen mit sich selbst und im Außen mit Anderen stattfinden. Beide Prozesse finden permanent statt und beeinflussen sich gegenseitig.

In Supervisionsausbildungen wird dieser Reflexionsprozess durch die Lehrsupervision angeleitet und ermöglicht in Hinblick auf die Persönlichkeitsentwicklung zur Supervisorin/ zum Supervisor eine intensive Auseinandersetzung mit den eigenen aktuellen Selbstbildern. Es geht also um Selbstwissen und Selbsterkenntnis durch die physische Anwesenheit einer anderen Person. Diese kann mit unterschiedlichen Methoden (Spiegeln, erfahrungsgeleitete Erzählungen, Selbstaufmerksamkeitslenkung usw.) dafür sorgen, dass der Blick auf sich selbst von einer anderen Ebene (Metaebene) aus betrachtet werden kann. Zudem können die Beziehungen zwischen anderen Individuen in den kontextabhängigen Lebenswirklichkeiten aufgezeigt und die möglichen Beziehungsmuster herausgearbeitet werden. Allein schon der Prozess in der Auseinandersetzung mit sich selbst ist dann zugleich ein Skript für die eigene Arbeit als SupervisorIn. Somit kann die Selbstreflexion in der Lehrsupervision als analytische Brille in Bezug auf Individuen und Systeme betrachtet werden.

In der Auseinandersetzung mit den ersten supervisorischen Erfahrungen angehender SupervisorInnen können zudem die verschiedenen Zustände oder Modi durch z.B. Unsicherheit, fehlendes Verständnis oder fehlende Erfahrung im Zusammenhang mit dem eigenen Bild oder den eigenen Selbstkonzepten reflektiert werden. Diese Zustände können versprachlicht und als Erfahrung bewusst gemacht werden, sind somit selbsterkennend und dienen gleichzeitig als Referenz in eigenen Supervisionsprozessen.

In der Auseinandersetzung mit dem eigenen Selbstbild ist es möglich, auch sogenannte blinde Flecke sichtbar werden zu lassen. Diese Selbst- oder Fremdveröffentlichung hat, da sie selbstbezogene Information ist, Einfluss auf das Selbstbild (Selbstkonzept) und kann als ein Prozess der Selbstkonzeptformung bezeichnet werden. Die Vergegenwärtigung solcher Prozesse im Hier und Jetzt wird auch manchmal als Aha-Effekt beschrieben und kann Einfluss auf die weitere Selbstkonzeptualisierung haben. Das Bild von sich selbst ist somit in einer ständigen Ambivalenz zwischen Stabilität und Veränderung. Sich dieser Phänomene in einem Selbstreflexionsprozess bewusst zu werden, könnte durchaus hilfreich für die persönliche und auch berufliche Entwicklung sein. Allein schon die Integration einer möglichen neuen Rolle, wie der des Supervisors/ der Supervisorin, kann unter diesen Aspekten reflektiert werden. Ab welchem Zeitpunkt hat man diese Rolle inne? Ab wann bin ich SupervisorIn? Liegt es an einem erarbeiteten Zertifikat? Was bedeutet es für mich, SupervisorIn zu sein? Ab wann kann ich dies aussprechen, ohne darüber zu stolpern?

All diese Fragen stehen im Zusammenhang mit Selbstbildern, Selbstkonzepten und den damit einhergehenden Prozessen. Die Selbst-Theorien bieten Möglichkeiten, diese Prozesse zu besprechen, zu verstehen und damit zu reflektieren.

In einer gelungenen Selbstreflexion (mit anderen oder durch andere Personen) könnte durch eine positive Selbstkonzeptformung das eigene Bild von sich selbst erweitert oder selbstdienlich verändert werden, so dass der Satz:

„Jetzt haben Sie mich aber aus dem (Selbst-) Konzept gebracht“ eine neue Dimension bekommt.

4.2 Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch Zuschreibung in der Supervision

In der Auseinandersetzung mit selbstkonzeptformenden Zuschreibungen konnte eine Wirkung auf das Selbstkonzept und damit auf Gedanken und daraus folgend auch auf Handlungen herausgearbeitet werden. Von daher scheint es sinnvoll, sich mit diesen Zuschreibungsprozessen im Rahmen der Supervision auseinanderzusetzen. Zuschreibungen finden in den alltäglichen zwischenmenschlichen Interaktionen bzw. Kommunikationen permanent statt und haben auf Grund ihrer Wirksamkeit ein hohes Potential. Zuschreibungen formen, irritieren, ergänzen oder bestätigen

Selbstkonzepte. Zum einen können beschreibende und reflexive Perioden der Supervision einen analytischen Einblick in die selbstbezogenen Informationen der zu Beratenden ermöglichen. Zum anderen kann in der Auseinandersetzung eine Sensibilisierung für eigene Zuschreibungsprozesse in der supervisorischen Arbeit entstehen, die ungewolltes oder unbemerktes Zuschreiben identifiziert. Daraus ergibt sich ein dritter Aspekt. Zuschreibungen können bewusst, sensibel und selbstwertdienlich für supervisorische Interaktion genutzt werden.

Wenn also in einer supervisorischen Rückmeldung die Selbstaufmerksamkeit der zu Beratenden auf mögliche Teilaspekte ihrer Fähigkeiten gerichtet wird, um selbstwertdienliche Informationen zurückzumelden, können Zuschreibungen fördernd wirken.

Allein schon die Reaktionen auf Zuschreibungen können wiederum kommuniziert werden. Oder die Gefühle und Empfindungen, die beim Hören von Zuschreibungen ausgelöst wurden.

Klassische Zuschreibungssätze könnten so aussehen:

„Was ich gehört habe, ist, dass Sie jemand sind, der... (in diesen Situationen sehr besonnen und verantwortungsvoll gehandelt hat.)“

Im Unterschied dazu eine Beschreibung:

„Was ich gehört habe, ist, dass Sie (in dieser Situation sehr besonnen und verantwortungsvoll gehandelt haben).“

Weitere typische Zuschreibungen:

„Ich nehme wahr, dass Sie ...sind.“

„Nach Ihren Ausführungen habe ich den Eindruck, dass Sie ... sind.“

„Sind Sie...?“

„Ich habe den Eindruck, dass Sie ... sind. Täusche ich mich da?“

„Wenn ich Ihnen sage, dass ich Sie als ... beschreiben würde, was denken Sie darüber? Was löst das bei Ihnen aus?“

Zuschreibung als Intervention ist eine selbstkonzeptrelevante Rückmeldung. Sie beinhaltet das bewusste Zuschreiben von Fähigkeiten oder Potentialen (Etikettierung).

Dabei können Fähigkeiten, die den zu Beratenden teils bewusst, vorbewusst oder gar nicht bewusst sind, verdeutlicht und klar zugeschrieben werden. Die Fähigkeiten sollen durch eine intensive Aktivierung im Selbstkonzept wieder stärker in die Selbstwahrnehmung gerückt werden.

Bei der Zuschreibung von Potentialen geht es um die Dimension des Werden-Könnens.

Den zu Beratenden werden Möglichkeiten zugeschrieben, die in ihren aktuellen Selbstkonzepten nur wenig bis gar nicht präsent sind. Es geht also um die Fähigkeiten, die ihm auf Grund seiner bisherigen Lebenswirklichkeit nicht oder nur wenig zugetraut und damit nicht zugeschrieben wurden, die er

jedoch grundsätzlich besitzt. Vielleicht sind die Fähigkeiten nur in dem aktuellen Arbeitskontext abhandengekommen. Vielleicht schleichen sich auf Grund von Fehlerhäufungen Selbstzweifel über bestimmte Fähigkeiten ein, die zuvor nicht in Frage gestellt wurden.

Gelingt es Individuen, in einem Supervisionsprozess neue selbstkonzeptrelevante Information durch Zuschreibung anzunehmen (also im aktuellen Selbstkonzept zu integrieren), besteht die Möglichkeit, dass nachfolgende selbstkonzeptrelevante Informationen, die nicht selbstwertdienlicher Natur sind, weniger wirksam sind. Zuschreibungen und deren mögliche Internalisierung können somit auch einen Beitrag zur Selbstachtung und zum Selbstschutz leisten.

Indirekte selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch Zuschreibung nutzt andere Personen (Team, Gruppe), um vergessene, verloren geglaubte Fähigkeiten oder positive Eigenschaften den zu Beratenden wieder oder überhaupt erst bewusst zu machen. Die zu Beratenden werden vielmehr zum passiven Zuhörer. Sie werden Zeugen einer kommunikativen Auseinandersetzung mit sich durch Andere über ihren Fähigkeiten und Potentiale. Der Spiegel, also die Wahrnehmungen der Anderen und die darin enthaltenen selbstbezogenen Informationen können aus einer passiven Position heraus betrachtet und interpretiert werden. Das Reden in Form von Zuschreibungen über die zu Beratenden kann somit Potentiale, die noch nicht als selbstrelevant wahrgenommen wurden, anlegen oder in die Selbstaufmerksamkeit rücken.

In der supervisorischen Praxis zeigt sich mitunter das Phänomen, dass einzelne Teammitglieder in einem Team eine deutlich geringere (manchmal auch höhere) Selbsteinschätzung in Bezug auf ihre arbeitsweltlichen Fähigkeiten zu haben scheinen, als dass dies durch die Fremdeinschätzung der anderen Teammitglieder vermittelt wird. Wenn es angebracht erscheint, lassen sich Rückmeldungsrunden initiieren, die die Sicht relevanter Anderer auf das Selbstbild durch Fremdeinschätzung oder Fremdzuschreibung positiv beeinflussen können. Dabei können selbstwertdienliche Prozesse für das zu beratende Individuum in Gang gesetzt und möglicherweise auch langfristige selbstwertstabilisierende Formungen hervorgerufen (konstruiert) werden. Wenn also zu einer selbstwertstärkenden Rückmeldungsrunde für eine im Fokus stehende Person eingeladen wird, werden die Rückmeldungen zum großen Teil Zuschreibungen durch die anderen Personen sein. Die Rückmeldungen sind dann wiederum Aussage über die Rückmeldenden und über die Rückmeldungskultur in diesem Team, in dieser Gruppe oder dieser Organisation. In der Literatur zu Methoden in beratenden Berufen gibt es eine große Anzahl von Übungen zu Rückmeldung oder Feedback.

An dieser Stelle werden nun einige praxisbezogene Beispiele vorgestellt, die die Zuschreibung - explizit Zuschreibung positiver Eigenschaften, Fähigkeiten oder Potentiale von anderen Personen gegenüber einem Individuum offensichtlich und bewusst machen können.

Etikettierungsübung

Bei der Etikettierungsübung wird der/ die zu Beratende mittels kleiner Klebezettel „etikettiert“. Die im Fokus stehende Person befindet sich in der Mitte eines Stuhlkreises und wird aufgefordert, ihre Stärken aufzuzählen, zu beschreiben oder darüber zu reden. Die anderen Personen (Gruppe, Team) sammeln diejenigen Stärken, die die Person aus ihrer Sicht in der Selbstreflexion noch nicht benannt hat und schreiben diese auf die Zettel (jeweils eine Stärke/Ressource/Potential auf einen Zettel).

Dann wird die Person reihum zunächst mit den laut vorgetragenen Stärken, wie: „Aus meiner Sicht bist du“, „Ich nehme dich als ... wahr.“ „Besonders stark an dir ist, dass du ...“ konfrontiert, um anschließend mit den Zetteln, auf denen die erkannten Stärken benannt wurden, beklebt und somit „etikettiert“ zu werden.

Zu beachten ist, dass einige Zuschreibungen möglicherweise indirekte Wünsche sein können, die Personen an das im Fokus stehende Individuum haben. Es könnten allerdings auch Wünsche sein, die die Person an sich selbst hat.

Übung „Hand auflegen“

Die TeilnehmerInnen einer Supervisionsgruppe werden gebeten, sich zu überlegen, wer aus ihrer Sicht diejenige Person aus der Gruppe ist, welche am stärksten eine der folgenden Eigenschaften repräsentiert:

Diese Person ist verantwortungsvoll.

Diese Person ist empathisch.

Diese Person ist strukturiert.

Diese Person ist gesellig.

Diese Person ist unkompliziert.

usw.

Dann werden die SupervisandInnen gebeten, der ausgewählten Person schweigend eine Hand auf die Schulter zu legen und diese so lange dort zu belassen, bis alle TeilnehmerInnen ihre Wahl getroffen haben und der Supervisor/ die Supervisorin die Übung weiterführt. Die anschließende Reflexion bietet den TeilnehmerInnen Gelegenheit, das Erleben der Zuschreibung zu verbalisieren.

Übung „Wiegen“

Die SupervisandInnen stehen so im Kreis, dass sie mit ihren nach vorn ausgestreckten Händen eine zuvor ausgewählte Person, die in der Mitte des Kreises steht, stützen und halten können. Die Person in der Mitte wird aufgefordert, ihren Körper „ganz fest“ zu machen, um sich vertrauensvoll in die Hände der Umstehenden begeben zu können. Jede der umstehenden Personen überlegt sich einen

positiv konnotierten Satz, den sie der Person in der Mitte zuschreiben möchte. Die Person in der Mitte lässt sich nun fallen, dadurch kommt es zur Berührung mit der ersten Person im Außenkreis. Diese sagt nun ihren zuvor überlegten Satz (Zuschreibung) zu der Person in der Mitte, während sie sie behutsam auf die nächste Person im Außenkreis schiebt. Zuschreibungen könnten hier bspw. sein: „Du bist ein guter Teamplayer.“, „Auf dich ist Verlass.“, „Du bist hilfsbereit.“, „Du bist fachlich kompetent.“. Dann sagt diese Person ihren zuvor überlegten Satz und schiebt die Person in der Mitte zur nächsten Person im Außenkreis. Dadurch entsteht eine sanft wiegende Bewegung der Person im Inneren des Kreises. Dies wird solange wiederholt, bis der Supervisor/ die Supervisorin die Reflexionsphase einleitet. In dieser geht es um das Erleben der Zuschreibung, aber auch darum, inwiefern diese Zuschreibung angenommen werden konnte.

Fallbeispiel 1: „Sie können das schon.“

Mein Lehrsupervisor hat mir in einer Lehrsupervision die Supervision einer Gruppe angeboten. Es handelte sich um eine Gruppe von Prozessbegleiterin/ Prozessbegleiterinnen für Gerichtsverfahren in Ausbildung, wobei alle Auszubildenden aus unterschiedlichen beruflichen Kontexten kamen. Ich äußerte meine Ängste und Befürchtungen, da ich mich aufgrund meines Ausbildungsstandes noch nicht in der Lage sah, eine solch heterogene Gruppe zu supervidieren. Der Lehrsupervisor gab folgende Rückmeldung: „Sie sind so weit, das zu schaffen. Sie können das schon. Sie sind schon Supervisor.“ In meiner Rückmeldung signalisierte ich, dass ich das von ihm Gesagte gut hören könne, jedoch Schwierigkeiten habe, dies anzunehmen. In der anschließenden Reflexion besprachen wir, wie ich diese Zuschreibung wahrgenommen habe und nicht in mein Selbstkonzept integrieren konnte. Dennoch erreichte mein Lehrsupervisor durch diese selbstkonzeptrelevanten Rückmeldungen eine Irritation meines bisherigen Selbstkonzeptes bzgl. meiner Rolle als Supervisor. Letztlich habe ich durch diese Zuschreibung die mir angetragene Supervisionsgruppe übernommen. Durch die Erfahrung in dieser Supervisionsgruppe und die vorangegangene Zuschreibung durch den Lehrsupervisor gelingt es mir immer besser, die zunächst angezweifelte Zuschreibung in mein Selbstkonzept zu integrieren.

Fallbeispiel 2: „Verantwortungslos“

Im Rahmen meiner supervisorischen Tätigkeit erhielt ich eine Anfrage für die Supervision von mehreren Einzelsupervisionen von Mitarbeiterinnen einer Kindertagesstätte. Der Auftrag war die supervisorische Reflexion eines Vorfalls, bei dem ein Kleinkind schwere Verbrühungen in der Einrichtung erlitten hatte. Eine beteiligte Erzieherin äußerte in der reflektorischen Auseinandersetzung mit diesem Vorfall, dass die Eltern des betreffenden Kindes ihr gegenüber geäußert hätten, dass sie verantwortungslos sei. Dieser Fremdzuschreibung schloss sie sich in der

Selbstzuschreibung an und litt darunter erheblich. In der weiteren Beschreibung des Vorfalls durch die beteiligte Erzieherin konnte ich hören, dass sie in dieser Notfallsituation sehr wohl verantwortungsvoll gehandelt hat (Erstversorgung, Informationsfluss, Rufen des Rettungswagens, Gespräch mit den Eltern ...). Auf dieser Grundlage stellte ich ihr die gegenteilige Zuschreibung zur Verfügung, nämlich, dass sie sehr verantwortungsvoll ist. Diese Information führte zu einem erweiterten Blick auf sich selbst, der durch die vorherige Negativzuschreibung durch die Eltern des Kindes verstellt oder blockiert gewesen zu sein schien. Im Verlauf des Supervisionsprozesses war es der Supervisandin möglich, ihr Verhalten in der konkreten Situation als verantwortungsvoll anzusehen. Zudem konnten weitere Beispiele für ihr verantwortungsvolles Handeln im Arbeitskontext identifiziert werden, was letztlich zu der Aussage führte: „So habe ich das noch gar nicht sehen können. Dann scheine ich ja doch verantwortungsvoll zu sein“.

5. Diskussion

In der vorliegenden Arbeit wurde versucht, die wichtigsten Aspekte der Selbstkonzeptforschung darzustellen. Unabhängig von den zumeist arbeitsweltlichen Thematiken scheinen in Beratungsformaten bestimmte Themen wiederkehrenden Charakter zu besitzen. Wertschätzung und Anerkennung sind Themen, die explizit in Anliegen verarbeitet werden sollen oder zumindest latent mitschwingen. Die Selbstschema-Theorie bespricht unter anderem die Vernetztheit, also den Elaborierungsgrad von Schemata und kann damit Anhaltspunkte liefern, warum sich bestimmtes Wissen besser oder weniger gut integrieren lässt. Dies könnte in Beratungen von Nutzen sein. Zumindest ließen sich einige Bereiche der Selbstkonzeptforschung als Hintergrundwissen und damit zum besseren Verständnis für Beratende nutzbar machen oder auch als Wissen in Beratungsprozessen einspeisen.

Zudem stellt sich die Frage, inwiefern sich die Selbstkonzeptforschung in Beratungsformaten für die zumeist arbeitsweltlichen Themen nutzbar machen lassen kann. Individuen begegnen sich als Individuen – in Lebens- wie auch in Arbeitswelten. Zwar sind sie in Systemen und sie sind Teil von Systemen, aber dies eben auch als individuelle Personen mit ihrer ganz individuellen Persönlichkeit und ihren jeweiligen aktuellen Selbstkonzepten. Diese Individualität hat Einfluss auf das jeweilige soziale Miteinander, auf Teams oder Gruppen - also auf das Kollektiv - und damit auf das jeweilige System, in dem sich Menschen in ihren Rollen und Funktionen aufeinander beziehen. Die Gefahr einer Fokussierung auf die Selbstkonzepttheorie besteht darin, den Schwerpunkt zu sehr auf das Individuum zu lenken. Die persönlichen Befindlichkeiten könnten zulasten arbeitsweltlicher Themen zu stark in den Vordergrund geraten. Supervision lebt ja gerade von einem äußern Blick auf die Person, die Rolle und die Organisation.

Möglicherweise zeichnen sich die Selbstkonzept-Theorien durch einen hohen Selbstbezug aus. Mit der Theorie des individuellen vs. kollektiven Selbst lässt sich die Selbstbezogenheit im Verhältnis zu Anderen gut darstellen. Diese Relation und die damit einhergehenden intra- und interpsychischen Vorgänge könnten in Supervisionsprozesse einfließen, um z.B. in Teamentwicklungsprozessen diesen Aspekt mit zu bedenken oder zur Verfügung zu stellen.

Nach Stefan Busse (Supervisionsausbildung Basta e.V. 2018) gibt es womöglich mehr Konzepte als menschliche Phänomene. Die Selbstkonzeptforschung stellt ein weiteres Konzept zur Beschreibung menschlicher Phänomene dar. Dabei stehen Individuen wie auch bedeutende andere Personen oder Kollektive und die damit einhergehenden Interaktionen im Mittelpunkt der Auseinandersetzung. Inwiefern könnte die Beschäftigung mit Selbstkonzepten wie auch selbstkonzeptrelevanter Rückmeldung (z.B. durch Zuschreibung) für Beratungsformate von Bedeutung sein? Wie oben beschrieben sind alle Informationen selbstbezogene Informationen, sobald ein Individuum mit diesen konfrontiert ist. Es scheint naheliegend, dass diese Erkenntnisse Einfluss auf Supervisionsprozesse haben. Die Selbstkonzepttheorien können als Grund- oder Basiswissen zum Verständnis der Wahrnehmung, des Denkens und Fühlens sowie des Wollens verstanden werden.

Selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch Zuschreibung kann als eine bewusste und selbstwertdienliche Methode bezeichnet werden, die das Potential hat, auf der Ebene des Werden-Könnens zu intervenieren. Zuschreibungsprozesse sind alltäglich und/ oder speziell und können positive wie negative selbstkonzeptformende Wirkung haben. Als selbstwertstärkende oder -bewahrende Anwendung in Beratungsprozessen könnten Zuschreibungen selbstkonzeptrelevante Wirkung erzeugen und im Sinne von Selbstachtung oder Selbstschutz Beachtung finden. Gleichwohl kann jedwede Intervention auch als Manipulation verstanden werden. So auch bei der bewussten Durchführung von selbstwertdienlichen Zuschreibungen. Dies bedeutet im Sinne einer ethischen Grundhaltung der oder des Beratenden, dass jede Intervention, auch eine Zuschreibung, gut überlegt und bedacht werden sollte.

6. Zusammenfassung

In dieser Arbeit wurden das Selbst, das Selbstkonzept und exemplarisch die Selbstschema-Theorie dargestellt, um die möglichen Potentiale für Supervisionsprozesse sichtbar zu machen.

Dabei wurde aufgezeigt, dass die Selbstkonzeptforschung verschiedene Verständnisansätze, entwickelt hat. Da sich in Reflexionsformaten wie der Supervision (Einzel- oder Gruppensupervision) Individuen zeigen, darstellen, miteinander interagieren und ihre Beziehungen offenbaren, sind auch immer ihre aktuellen Selbstkonzepte präsent. Die Individuen mit ihren Selbstkonzepten stellen sich auf Grund ihrer jeweiligen biographischen wie äußeren Umstände dar. Selbstkonzepte können auch

als Selbst-Systeme bezeichnet werde. Sie organisieren sich im Inneren in Abhängigkeit von äußeren Bedingungen, Beziehungen und Einflüssen. Die Individuen sind selbst Teil von Systemen, was sich dann wiederum in ihrem Inneren spiegelt. Aus diesen sich ständig verändernden oder bewahrenden Selbstkonzepten ergeben sich innere Dynamiken und solche in der sozialen Interaktion.

Die Themen in Supervisionen können zwischen sachlicher bzw. inhaltlicher Ebene, personaler und sozialer Ebene unterschieden werden. Supervision bietet einen Raum, in dem diese Ebenen verhandelt werden können.

Die Theorie der Selbstschemata fungiert in dieser Arbeit als Grundtheorie, da sich in allen weiteren Theorien die Schemata oder kognitiven Wissensstrukturen wiederfinden. Zudem kann sie die Widersprüchlichkeit von verschiedenen Selbstkonzepten eines Individuums erklären sowie die Prozesse zur Integration oder Abwehr von neuen selbstkonzeptrelevanten Informationen verdeutlichen. Im Verlauf wird erst die Rückmeldung im Allgemeinen, danach eine bestimmte Form der selbstkonzeptrelevanten Rückmeldung, die selbstkonzeptrelevante Rückmeldung durch Zuschreibung beschrieben.

In Supervisionsprozessen können SupervisorInnen durch die bewusst eingesetzte selbstkonzeptrelevante Rückmeldung und damit die mögliche Einführung neuer selbstkonzeptrelevanter Informationen die bereits vorhandenen selbst- oder fremdzugeschriebenen Eigenschaften der SupervisandInnen miteinander in Verbindung bringen bzw. gegenüberstellen. Zur Verdeutlichung dienen Übungen und exemplarische Fallbeispiele aus der supervisorischen Praxis. Durch selbstkonzeptrelevante Rückmeldung kann z.B. eine einseitige Reduzierung auf bestimmte Rollen oder ein eingegengtes Rollenverständnis abgemildert oder verändert werden. Eine auf das Individuum wirkende sensible und bewusste selbstkonzeptrelevante Rückmeldung kann eine Entkopplung von zugeschriebenen Rollen ermöglichen. In der supervisorischen Reflexion können Zuschreibungen identifiziert und abgeglichen werden. Reflexion der eigenen Selbstbilder im Kontext von Lebens- und Arbeitswelten und damit einhergehender Rollen ermöglicht einen erweiterten Blick auf (Arbeits-) Situationen, (Arbeits-) Verhältnisse, (Arbeits-)Beziehungen und arbeitsrelevante globale Zusammenhänge (z.B. Fachkräftemangel).

Die Auseinandersetzung mit dem Selbstkonzept und mit Zuschreibungsprozessen bietet das Potenzial, Interaktion mit einer anderen Brille (Verständnisfolie) zu betrachten, so wie jeweils der Blick durch eine gruppendynamische, psychodynamische oder triadische Brille verschiedene Blickwinkel ermöglicht. Es könnte zu einem Erkenntnisgewinn bei den Beratenden und den zu Beratenden kommen. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um Einzel-, Team- oder Gruppensettings handelt. Die Selbstkonzept-Theorien geben auch Impulse für das relationale Verhältnis zwischen individuellem vs. kollektivem Selbst. Wenn Individuen interagierende Selbstkonzepte in sich und aus

sich heraus tragen, lassen sich die Ideen des Selbst oder der Selbstkonzepte von Individuen in supervisorischen Prozessen nicht vernachlässigen.

Das Wissen darum, dass jeder Mensch Selbstkonzepte in sich trägt, kann den Arbeitsprozess in der Supervision nachhaltig beeinflussen.

Die apollinische Aufforderung „Erkenne dich selbst“ könnte in diesem Zusammenhang auch als „Erkenne dein Selbst (-Konzept)“ verstanden werden.

7. Literaturverzeichnis

Busse, Steffan; Erhard Tietel (2018): Mit dem Dritten sieht man besser. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht

Freud, Sigmund (2014): Gesammelte Werke. Köln: Anaconda Verlag, S. 829-872

Hannover, Bettina (1997): Das dynamische Selbst. Die Kontextabhängigkeit selbstbezogenen Wissens. Bern: Huber

Markus, Hazel (1977). Self-schemata and processing information about the self. In: Greve, Werner(Hrsg.) 2018: Das Selbst. Psychologische Perspektiven. Universitätsverlag Hildesheim

Mummendey, Hans Dieter (2006): Psychologie des Selbst. Theorien, Methoden und Ergebnisse der Selbstkonzeptforschung. Göttingen: Hogrefe Verlag.

Watzlawick, Paul (1976): Wie wirklich ist die Wirklichkeit? Wahn, Täuschung, Verstehen. München: Piper

Yalom, Irvin D. (2005): Im Hier und Jetzt. Deutschsprachige Ausgabe btb-Verlag.

Selbstständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die ich wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten Schriften entnommen habe, sind als solche kenntlich gemacht.

Ort, Datum

Unterschrift