

Reflectie:.....

wat is dat?.....



ADRIE VAN DEN BERGE

'ZONDER REFLECTIE GEEN LEREN. DAT IS DE BOODSCHAP IN VEEL LEERTHEORIEËN. OMDAT REFLECTIE ZO BELANGRIJK IS SCHETS IK IN DIT ARTIKEL EEN AANTAL ALGEMENE NOTIES. NOTIES DIE KUNNEN HELPEN OM EEN BETER BEGRIP TE ONTWIKKELEN. DAARNAAST GA IK IN OP WAT REFLECTIE SOMS TOT EEN MOEIZAME ACTIVITEIT MAAKT, WELKE STAPPEN TE ONDERSCHIEDEN ZIJN IN HET REFLECTIEVE PROCES EN WAT HET DE DOORZETTER KAN OPLEVEREN.

In veel leertheorieën neemt 'reflectie' een centrale plaats in: 'zonder reflectie geen leren' is de boodschap. Vandaar dat Leren in Ontwikkeling drie artikelen aan dit onderwerp zal wijden. In dit eerste artikel wordt het begrip 'reflectie' gedefinieerd en gekeken naar de kosten en baten van reflecteren. Het tweede artikel, dat in het volgende nummer van Leren in Ontwikkeling uitkomt, gaat vooral in op 'Reflectieve technieken'; hoe kun je leren reflecteren? Het derde en laatste artikel gaat over 'Reflectieve vragen'; vragen die reflectie op gang brengen en die daarom behulpzaam zijn in leersituaties, bij coaching of in intervisiegroepen.

'Reflectie' is één van de activiteiten die bijdraagt aan leren en vormt dan ook in veel leertheorieën een wezenlijk onderdeel. Soms ook onder andere namen zoals: contemplatie, introspectie, beschouwing, meditatie of 'mindfulness'. Er zijn nogal wat beschrijvingen van wat reflectie is, hoe het gaat, wat het oplevert en hoe je kunt leren te reflecteren (Rogers, 2001). De meeste definities impliceren dat iemand bij reflectie *'de manier onderzoekt waarop hij of zij reageert op een situatie'*. De intentie bij reflectie is om tot inzicht en begrip te komen dat we kunnen inbrengen in ons handelen in de hoop op betere keuzes of acties. Reflectie leidt tot nieuw begrip of een andere appreciatie, geeft en transformeert betekenis die we aan ervaring toekennen en vertaalt ervaring in leren.

Reflectie is op een aantal manieren te typeren.

Het is *niet alleen een cognitief proces*, het verkennen van de positieve of negatieve emoties die een rol spelen in onze respons zijn ook belangrijk,

net zoals het verkennen van aannames of onderliggende overtuigingen die ons reageren beïnvloeden.

Juist een emotie vormt vaak een belangrijke impuls voor onze reactie op bepaalde situaties, al was het maar omdat onze hersenen sneller emotionele reacties beschikbaar hebben dan cognitieve redeneringen. Het 'verstand volgt op de emotie', en dat niet alleen, vaak overstemmen emoties andere gedachten. Emoties hebben een onmiskenbare waarde voor ons mensen, maar helaas brengen ze ons soms tot overhaaste en onjuiste conclusies, zwart-wit stereotyperingen of een te simpele voorstelling van zaken. Ook bepaalde overtuigingen – vaak gevormd in eerdere ervaringen – hebben een vergelijkbaar effect. Ze zorgen dat we snel tot interpretaties en conclusies komen, maar daarmee vergeten we dat die niet vanzelfsprekend zijn.

Verder kan reflectie *betrokking hebben op de context* waarin bepaalde situaties zich afspelen. Een context die mede bepalend is voor de ervaring van situaties als gemakkelijk of juist problematisch.

Iemand die werkt bij een overheidsorganisatie die uit is op rechtszekerheid voor burgers, zal anders reageren op 'uitzonderingen' dan iemand die werkt bij een bedrijf dat leeft van 'specialities'. Wat voor de één een probleem is (precedentwerking) zal voor de ander een kans zijn (maatwerk met een hoge winstmarge).

Op een zelfde wijze bepaalt de context waarin mensen werken ook de oplossingsruimte. Daarom kan het belangrijk zijn om reflectie ook te betrekken op de context. Oplossingen voor situaties zijn immers niet universeel toepasbaar, maar altijd contextgebonden.

Tot slot is reflectie te typeren *afhankelijk van de timing*. Het is mogelijk *vooraf* te reflecteren, door te onderzoeken hoe men kan reageren op een te verwachten uitdaging: 'anticiperende reflectie'. Dit vraagt niet zozeer een inhoudelijke voorbereiding, maar een idee over een mogelijk aan te treffen situatie en de eigen, karakteristieke reactie daarop.

Bijvoorbeeld: een organisatieadviseur vroeg een gesprek aan met de programmamanager met als doel haar visie op een veranderingsprogramma naar voren te brengen. Ze 'vergat' na te denken over de situatie die ze aan zou treffen: een gesprek met iemand die meteen het initiatief neemt, die zeker van zijn zaak is en die met veel autoriteit zijn redeneringen presenteert. Toen ze na afloop het gesprek (waar ze ontevreden over was) uitschreef, merkte ze tot haar eigen verbazing dat ze zelf niets naar voren had gebracht en alleen maar vragen had gesteld: haar karakteristieke manier van reageren op iemand die nu eenmaal zo is.

Men kan *handelend in een situatie* reflecteren op hoe het gaat en de eigen respons daarop: 'reflection in action' (Schön, 1987) of actieve reflectie. Dit is de meest uitdagende vorm van reflectie omdat tegelijkertijd twee taken moeten worden uitgevoerd. Men is aan de slag (iets presenteren, luisteren, argumenten verwerken of naar voren

brengen en dergelijke) wat een grote mate van betrokkenheid bij een situatie vraagt ('on line' zijn). Tegelijkertijd is een zekere distantie nodig ('off line') om de eigen reactie op de situatie te onderzoeken en die te heroverwegen.

En tot slot kan men reflecteren, *na afloop*, terugkijkend op wat er is gebeurd: 'reflection on action' of retrospectieve reflectie; de meest voorkomende vorm. Het aardige is dat het laatste dus ook impliceert dat men reflecteert op reflectie: 'reflection on reflection-in-action'.

REFLECTIE VRAAGT MOEITE

In de leertheorie van Kolb (1984) komen twee soorten activiteiten voor. De ene is naar buiten gericht (actief experimenteren en concrete ervaring opdoen), de andere is naar binnen gericht (reflectie op de ervaring en abstracte begripsvorming). Voor de naar buiten gerichte ervaring is moed nodig, men toont zich immers in iets nieuws, een experiment. Voor het andere, het naar binnen gerichte, moet men moeite doen. Waar heeft die moeite mee te maken?

Voorafgaand aan reflectie is er vaak een gebeurtenis of een situatie die anders is dan wat we tot dan toe gewend waren om mee te maken. Denk aan iets wat problematisch is of een puzzel vormt. Reflectie start dus met een uitdaging en niet altijd een comfortabele uitdaging, omdat juist een problematische ervaring aan reflectie voorafgaat. Dat laatste maakt dat het niet vanzelfsprekend is dat we aan reflectie toekomen. Zo leven we tegenwoordig tenslotte in een 'klantwereld' waar steeds meer instituties ons als 'klant' behandelen en service geven. Reflectie daarentegen vraagt iets van onszelf, ons begeven in een moeilijke of misschien zelfs wel pijnlijke ervaring. Dat vereist dat we actief en betrokken zijn, een open gemoed hebben en met toewijding en verantwoordelijkheid onze reactie op een situatie onderzoeken.

Het is gemakkelijker kritiek te leveren op een docent dan te onderzoeken: hoe komt het dat ik van deze man, die meer ervaring heeft dan ik, die meer gelezen heeft dan ik, zo weinig kan leren? Hoe zit ik mezelf in de weg?

Wat ook niet altijd meevalt, is het onderzoek van de *eigen* reactie op een situatie. Juist na situaties



In plaats van te onderzoeken waarom een gesprek niet gaat zoals we willen, en wat onze eigen bijdrage aan de loop van het gesprek is, vormen we bijna altijd negatieve gedachten over de ander. Die is onwillig, onredelijk, snapt het niet, zal wel een verborgen agenda hebben etc.

die we als vervelend ervaren, zijn veel mensen geneigd vanuit hun emoties en gevoelens gedachten te ontwikkelen over wat anderen heeft beïnvloed zich zo te gedragen. Gevoelens vertalen zich snel en makkelijk in verwijten aan anderen of in het snel bedenken van makkelijke oplossingen (de ander moet zich anders gedragen). Attributies over en eenzijdige bedachte correcties voor anderen vormen meestal geen waardevol onderdeel van reflectie.

Iedereen heeft gedachten en gevoelens in moeilijke situaties, bijvoorbeeld tijdens een gesprek dat niet loopt zoals we willen. Dat kan frustrerend zijn, zeker als er veel voor ons op het spel staat. In plaats van te onderzoeken waarom het niet gaat zoals we willen, en wat onze eigen bijdrage aan de loop van het gesprek is, vormen we bijna altijd negatieve gedachten over de ander. Die is onwillig, onredelijk, snapt het niet, zal wel een verborgen agenda hebben etc.

Hoe paradoxaal dat moge klinken: intelligentie is hiervoor misschien een reden (Argyris, 1996). Intelligente mensen zijn gewend aan succes en worden slechts zelden geconfronteerd met mislukkingen. En omdat ze zo zelden falen, hebben ze nooit geleerd van hun mislukkingen te leren. Lopen ze eens aan tegen iets wat niet goed gaat, dan worden ze – zo schrijft Argyris – ‘defensief, wijzen ze kritiek af en geven zij de “schuld”

aan iedereen behalve aan zichzelf’. Tot slot kan gebrekkig reflecteren te maken hebben met de aard van het werk waar op de een of andere manier het ontwikkelen van een reflectieve praktijk moeite kost omdat andere gewoontes in het werk juist meer beloond worden. Gewoontes die te maken hebben met actiegerichtheid, snelheid, no nonsense, deadlines, presteren, werkdruk, dienstbaarheid, gezond verstand of succesformules.

Dit alles kan reflectie tot een moeilijke aangelegenheid maken. Een lerende context kan mensen daarin ondersteunen. Een omgeving waar anderen goede feedback geven, persoonlijke coaching of begeleiding bieden, beschikbaar zijn om te luisteren, ervaringen te bespreken of stimulerend op te treden. Allemaal condities die niet vanzelfsprekend in het dagelijks werk voorhanden zijn.

PROCES

Als proces is reflectie te zien als een opeenvolging van stapjes (Rogers, 2001).

De start van het proces bestaat uit het ervaren en aanwijzen van een ‘problematiese’ situatie. Daar hoort ook bij de weloverwogen beslissing om naar een oplossing of alternatief te zoeken: ‘a choice to be mindfull and a decision about what to be mindfull’.

Een tweede stap is het verzamelen van additionele informatie over het probleem, voorafgaand aan het ondernemen van verdere actie. Daar kan bij-

voorbeeld bij horen het ontwikkelen van hypothesen of redeneringen (wat zichtbaar was, tot welke interpretaties dat leidt en welke conclusies daaraan verbonden zijn). Dit is een inductief proces (omdat het begint met ervaring) en het kan de moeite waard zijn om een meer deductieve benadering (lezen en theorieën bestuderen) in dit punt in het reflectieve proces te woven.

Het zo verzamelen van additionele informatie leidt dan, *als derde stap*, tot een voornemen of een beslissing om (anders) te handelen.

Het reflectieve proces heeft niet zozeer een begin of een einde maar, als het lukt, een continu karakter. Een zich steeds uitbreidende spiraal waarin uitdagende situaties tot reflectie leiden en daarmee tot interpretaties en begrip. Dat kan dan weer tot nieuwe uitdagingen leiden en aanvullende reflectie.

RESULTATEN

Het mag dan niet altijd zo makkelijk zijn of vanzelf gaan: er staat wel wat tegenover. Reflectie kan een aantal opbrengsten hebben die helpen om te ‘leren’. Preciezer kan het dan gaan om opbrengsten als:

- Weg blijven uit te eenvoudige beelden.

Reflectie is een divergerende bezigheid, men beschouwt zijn eigen ervaring bijvoorbeeld vanuit verschillende invalshoeken, verschillende perspectieven, men kan ‘voorgond en achtergrond’ wisselen of schakelen tussen inhoud en proces en dergelijke.

- Anderen beter begrijpen.
Naast de eigen betekenis (van een situatie of van het gedrag van een ander) andere mogelijkheden onderzoeken, bijvoorbeeld vanuit het idee dat anderen ook een interne logica hanteren (die wij wellicht niet onderkennen).
- Affectieve verandering op gang brengen.
Het eigen gevoel nog eens kritisch bekijken (nadat de eerste emoties zijn weggeëbd) of verkennen waar andere mensen wellicht tegenop lopen.
- Professionele kennis opbouwen.
Een nieuwe (mini)theorie ontwikkelen, bijvoorbeeld over een causale relatie of een verandering van een premisse: iets blijkt niet zo te zijn als gedacht. Dit helpt om in vergelijkbare situaties iets anders te proberen (of juist hetzelfde bij gebleken succes).
- Gedragsrepertoire verbreden.
Zicht krijgen op het eigen gedrag, en de effecten daarvan, om daarna alternatieven te verkennen.
- Acties voorbereiden.
Een mentale voorstelling maken van een situatie en het eigen gedrag of houding hierin. Dit helpt om je voorbereid te zijn en motiveert om actief te zijn.

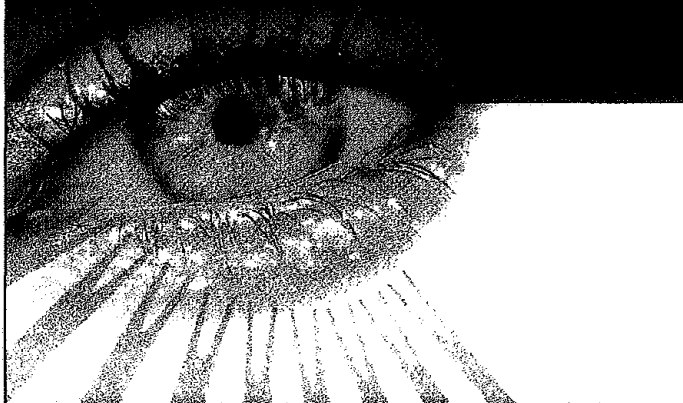
Elke nieuwe ervaring met reflectie zou ons begrip kunnen verdiepen of verbreden, een groter repertoire van keuzes opleveren en een meer ontwikkeld vermogen om te kiezen uit deze mogelijkheden en ze productief toe te passen.

Literatuur

- Argyris, C., *Leren in en door organisaties*, (hoofdstuk 4), Schiedam: Scriptum Books, 1996.
- Kolb, D.A., *Experimantal learning-experience as the source of learning and development*, Prentice Hall, 1984.
- Rogers, R.R. 'Reflection in higher education: a concept analysis' in *Innovative Higher Education*, Vol 26, No. 1, Fall 2001.
- Schön D.A., *Educating the reflective practioner*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1987.

Adrie van den Berge is verbonden aan De Galan & Voigt, adviseurs voor organisatieontwikkeling, opleiding en training. Hij adviseert klanten in situaties waarin het leren blijkbaar stagneert omdat zich slepende problemen voordoen. Daarnaast verzorgt hij reflectieve practica voor adviseurs.

GUN UZELF DIT JAAR EEN VERRASSENDE OPLEIDING!



OPLEIDINGEN 2005 VOOR TRAINERS, COACHES EN ADVISEURS

Op het grensvlak van persoonlijk en professioneel handelen

- Vergroten van uw persoonlijke interventiekracht
- Bevorderen van diepgaande leerprocessen
- Omvang: 3,5 dag; mei 2005

De trainer als regisseur: beroepsopleiding dramatechnieken

- Verlevendigen van coaching & training door spel en drama
- Psychodrama, Voice Dialogue, Voicedrama
- i.s.m. Lex Mulder Training & Coaching
- Omvang: 4 x 5 dagen + supervisie; start juni 2005

Moeilijke mensen: leergang psychopathologie

- Inzicht in lastig en afwijkend gedrag
- Interventietechnieken voor de niet-psychotherapeut
- Omvang: 3 x 2,5 dag; start najaar 2005

Greep op de onderstroom: irrationaliteit bij adviseren

- Kennis van het irrationele spel in organisaties
- Effectieve procesinterventies in adviestrajecten
- i.s.m. Reijnders Advies & Ontwikkeling
- Omvang: 2 x 2,5 dag; start najaar 2005

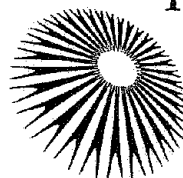
Vraag de uitgebreide folder per programma aan!

U zoekt een karakteristieke accommodatie?

U kunt bij ons werken met uw eigen groepen:

- slaapkamers met eigen badkamer (totaal 27 bedden)
- sfeervolle werkruimtes
- moderne vakbibliotheek, stilte- en meditatie ruimte
- computer- en internetfaciliteiten, rustige tuin en kruidentuin
- voor foto's, kijk op www.hetbalkon.nl

het Balkon



Kenniscentrum voor interventiekundigen

telefoon 0541 518194, e-mail info@hetbalkon.nl, internet www.hetbalkon.nl