

Voorwoord

‘Reflecteren op je manier van handelen is buitengewoon belangrijk’, sprak ik vol vuur tegen de medewerkers en stagiaires van het team dat ik coachte. ‘Natuurlijk’, knikten zij instemmend. ‘Hoe geven jullie hier vorm aan?’ vroeg ik hun vervolgens. ‘Nou ja’, zeiden ze, ‘we praten nog wat na en bespreken met elkaar hoe we onze taken deze dag hebben uitgevoerd.’ Dit werd aangevuld met het verhaal van de stagiaires over het verplichte dagelijkse reflectieverslag dat zij aan het einde van de dag nog even snel schreven. Met dit antwoord nam ik geen genoegen. Ik wilde de medewerkers en stagiaires duidelijk maken dat reflecteren een belangrijk onderdeel is van hun beroepsmatige ontwikkeling en dat het daarom belangrijk was dat zij op een goed gestructureerde en vooral serieuze manier zouden gaan reflecteren. Ik liep daarom nog niet weg, maar bleef even bij de studenten en medewerkers zitten om met hen van gedachten te wisselen over het belang van reflectie. Na enig aandringen vertelden de studenten als eerste dat zij het eeuwige gereflecteer goed zat waren en daarom met elkaar naar creatieve oplossingen zochten om de reflectieopdracht zo snel en makkelijk mogelijk te voltooien. Juist het zoeken naar een creatieve oplossing zorgde voor veel onderling plezier en daagde hen uit steeds weer tot iets nieuws te komen. De medewerkers knikten bevestigend. Zij herkenden het verhaal uit hun eigen studietijd. Toen ik hun vroeg hoe zij reflecteerden in de dagelijkse praktijk, vertelden zij mij dat de werkdruk zo hoog lag dat zij geen tijd konden vinden voor reflectie.

Al langer zijn wij, auteurs van dit boek, in de ban van reflectie. Na elkaar geruime tijd uit het oog te hebben verloren, was het juist de passie voor reflectie waardoor wij elkaar weer ontmoeten. Al pratende over onze vaak minder positieve ervaringen met reflectie in de dagelijkse praktijk en binnen de (sociale) opleidingen en gedreven door nieuwsgierigheid besloten wij samen op zoek te gaan naar vernieuwende en creatieve vormen en mogelijkheden van reflectie. Onze zoektocht richtte zich op alle beroepen waarbij de relatie tussen mensen centraal staat. Dit betekende dat wij niet alleen onderzoek in de

non-profitsector hebben verricht, maar onze zoektocht zich ook heeft voltrokken in de profitsector. Om een duidelijk beeld te krijgen omtrent de beleving van reflectie, de mogelijkheden en de valkuilen hebben wij met veel mensen over hun ervaringen met reflectie gesproken. Daarnaast hebben wij samen met de ondervraagden experimentele reflectieactiviteiten bedacht en uitgevoerd. Alle ervaringen en belevingen hebben als casussen een eigen plek in het boek gekregen. Dit maakt van het boek een levendig geheel waarbij de theoretische kennis wordt ondersteund door verhalen uit de praktijk. Het boek is daardoor geschikt als studieboek voor (sociale) opleidingen maar ook voor alle mensen die werken in een mensgericht beroep.

Met dit boek willen wij laten zien dat reflectie, naast een zinvolle persoonlijke en professionele ontwikkelingsmethode, ook creatief en gewoon leuk is. Zonder het enthousiasme en de medewerking van zoveel mensen had dit boek nooit in deze vorm kunnen ontstaan. Graag zouden wij eenieder persoonlijk willen noemen, maar daarvoor is de lijst helaas te uitgebreid. Natuurlijk danken wij alle mensen die met hun persoonlijke verhalen dit boek hebben opgeluisterd. Verder zijn er nog alle meelezers die voortdurend weer de moeite hebben genomen ons te voorzien van waardevolle feedback waardoor het boek zich tot het laatste moment aan toe bleef ontwikkelen. Last but not least, een bijzondere dank aan Peter en Yme voor hun eindeloze geduld en het meedenken tijdens de momenten dat de wording van dit boek dreigde te stagneren.

Voorjaar 2017

Lida Nijgh en Nicolien van Tol

Inhoud

Voorwoord	5
Inleiding	9
1 Wat is reflectie?	13
1.1 Het begrip reflectie	13
1.2 Doel van reflectie	18
1.2.1 Doel van reflectie in relatie tot de verschillende kennisbronnen	21
1.3 Kennisbronnen	21
1.3.1 Expliciete kennis	21
1.3.2 Impliciete kennis	22
1.3.3 Intuïtie als bron van kennisverwerving	22
1.4 Expliciete en impliciete kennis in verband met professionele ontwikkeling	25
1.5 Expliciete en impliciete kennis in verband met persoonlijke ontwikkeling	26
1.6 Vormen van reflectie	28
1.6.1 Reflectie tijdens de actie en ter plekke	29
1.6.2 Reflectie na de actie	30
1.6.3 Reflectie op de reflectie in actie	32
1.6.4 Reflectie vóór de actie, op de toekomst	33
2 Reflecteren en mensgerichte beroepen	37
2.1 Mensgerichte beroepen	37
2.2 Professioneel	38
2.3 Waarden, normen en normatieve professionalisering binnen mensgerichte beroepen	43
2.3.1 Conflictueuze waarden	44
2.3.2 Universeel geldende normen	47
2.3.3 Professionele normen	47

2.3.4	Persoonlijke normen versus professionele normen	47
2.3.5	Persoonlijke normen	48
2.4	De invloed van visie op de waarden en normen	49
2.5	De reflectieve professional	52
3	Het ontwikkelen van een reflectieve houding	55
3.1	Een nieuwsgierige houding	55
3.2	Een onderzoekende houding	60
3.3	Vragen stellen	61
3.4	Luisteren naar je intuïtie	73
3.4.1	Intuïtief luisteren	77
4	Barbapapareflectie	79
4.1	Wat is Barbapapareflectie?	79
4.2	In welke situaties reflectie toepassen?	81
4.3	Reflectie is een cyclisch proces	82
4.4	Het kiezen van de vorm van reflectie	85
4.5	Reflectietools	88
4.5.1	Vierstoelenreflectie	88
4.5.2	Progressiecirkels	89
4.5.3	Brainstormreflectie	91
4.5.4	Herkaderen	92
4.5.5	Succesreflectie	94
5	Valkuilen bij reflecteren	97
5.1	Werken vanuit routine	97
5.2	Selectief waarnemen	101
5.3	Reflecteren is geen evalueren	104
5.4	Reflecteren en piekeren	106
5.5	Geen tijd voor reflectie	109
5.6	Reflectiedwang en reflectiemoeheid	112
	Beeldverantwoording	114
	Literatuur	115
	Register	117
	Over de auteurs	119

Inleiding

Je kunt een mens niets leren, je kunt hem alleen helpen het zelf te ontdekken in zichzelf.

– Galileo Galilei (1564-1642)

Reflectie

Reflectie is een woord dat nauw verbonden is met de profesie van iedereen die ‘mensenwerk’ verricht. Dit boek richt zich dan ook op alle mensen die werken in een mensgericht beroep of hiervoor studeren.

Al langere tijd zijn de auteurs van dit boek in de ban van het thema reflectie. Lida Nijgh heeft in 2005 de eerste druk van *Leren reflecteren* geschreven. Nicolien van Tol heeft haar masteropleiding afgesloten met een handelingsonderzoek naar reflectie. Dit boek is een geheel herziene uitgave.

Beide auteurs zijn werkzaam binnen het hbo-onderwijs. Naast het verzorgen van colleges begeleiden zij studenten in hun professionele ontwikkelingsproces. Om hun professionele ontwikkeling te stimuleren dagen zij studenten uit tot reflectie. Dit doen zij vanuit de overtuiging dat je een mens alleen kunt helpen door hem of haar het zelf te laten ontdekken in zichzelf. Reflectie is hier een waardevol instrument voor.

Bewustwording en ontwikkeling

Het grappige is dat reflecteren iets is wat de meesten van ons naar alle waarschijnlijkheid iedere dag doen. De ene persoon iets meer dan de ander, maar allemaal staan wij weleens even stil bij de dingen die wij doen, gedaan en meegemaakt hebben, iets wat we zelf hebben gezegd of wat de ander heeft gezegd of wat wij dachten en voelden in een bepaalde situatie. We kijken als het ware even in de spiegel om onszelf te zien en te begrijpen

wat er is gebeurd en wat wij hebben gedaan. Dit helpt ons om onszelf en de wereld om ons heen te begrijpen, en hier bewust mee omgaan kan bijdragen aan onze ontwikkeling. Het doel van reflecteren is bewustwording van, en inzicht krijgen in je eigen handelen, gedrag en drijfveren, met het oogmerk jezelf en je professioneel handelen verder te ontwikkelen.

Vanuit nieuwsgierigheid, flexibel en creatief

Helaas blijkt in de praktijk dat niet iedereen even enthousiast is over reflecteren. Met name aankomend professionals klagen en mopperen over het 'eeuwig reflecteren'. Het lijkt of zij reflectieopdrachten niet ervaren als een waardevolle ontwikkelingsmethode ten behoeve van hun persoonlijke ontwikkeling en professioneel handelen, maar dat zij reflectie vooral beleven als een noodzakelijk kwaad om studiepunten te scoren.

De auteurs betreuren zulke negatieve reflectie-ervaringen (van studenten) en zijn er van overtuigd dat dit ook anders kan. Reflectie is onderdeel van het blijvend leren en is iets wat ook in de beroepspraktijk veelvuldig gebruikt wordt. Dit begint met de idee dat reflectie iets is wat we allemaal weleens doen. Het is geen geforceerd zoeken naar iets maar ontstaat vooral uit nieuwsgierigheid. Nieuwsgierigheid naar jezelf, naar waarom je doet wat je doet. Niet veroordelend naar jezelf kijken, maar met een nieuwsgierige open blik op zoek gaan naar een deel van jezelf dat je nog niet kent.

Dit boek wil hierbij aansluiten: leren reflecteren ontstaat niet door het af te dwingen, noch door een theoretische verhandeling. Het is vooral een kwestie van doen en daarin dicht bij jezelf te beginnen. Dit boek is daarom makkelijk leesbaar. Het is op een praktische en toegankelijke wijze geschreven. Alle gebruikte casuïstiek is gebaseerd op waargebeurde praktijkverhalen. Daarnaast is het belangrijk te weten dat reflectie geen vaststaand techniekje is dat je zo af en toe 'moet' doen. Reflectie is vooral flexibel, of anders gezegd, steeds variërend van vorm en hierin kunnen ook creatieve keuzes gemaakt worden. Het doel van de reflectie blijft hetzelfde, het gaat steeds

weer om het expliciet maken van kennis ten behoeve van de persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Opbouw van het boek

In *hoofdstuk 1* verkennen wij de betekenis van reflectie meer verdiepend en bekijken we meerdere kanten van het begrip. Ook is een uitleg gegeven over de oorsprong, het doel en de vormen van reflectie.

In *hoofdstuk 2* brengen we reflectie in relatie met het professioneel handelen binnen de mensgerichte beroepen. Zeker in de mensgerichte beroepen variëren de (werk)situaties voortdurend en daarmee ook de reflectie. Doordat je met mensen werkt, is er zelden sprake van een vaststaande context of situatie. We gebruiken hiervoor de metafoer van de caleidoscoop, en op de voorzijde van dit boek is daarom ook een caleidoscopisch beeld zichtbaar. Een caleidoscoop is een kijker die aan het uiteinde gekleurde kralen of stukjes glas bevat. Wanneer je door de caleidoscoop kijkt en je eraan draait, ontstaan er telkens veranderende kleuren en figuren. Bij reflectie is de werking net zo. Als de context van waaruit wordt gereflecteerd verandert, verandert het gezichtspunt van de reflectie ook. In dit hoofdstuk gaan we daarom in op de noodzaak van het reflecteren binnen mensgerichte beroepen. We onderzoeken aan de hand van praktijkvoorbeelden de werking van reflectie en de invloed van (persoonlijke) elementen hierop.

Reflecteren is veel meer dan een vaardigheid. Het is een grondhouding. Wanneer je het reflecteren wilt ontwikkelen is het van belang aandacht te hebben voor deze grondhouding. In *hoofdstuk 3* gaan we in op die grondhouding, waarvoor nieuwsgierigheid een vereiste is. Een nieuwsgierige houding vormt het vertrekpunt. Die zorgt er immers voor dat je tot onderzoek overgaat en vragen stelt, aan jezelf of over de situatie. Zo'n nieuwsgierige onderzoekende houding richt zich als het goed is niet alleen op het helder krijgen van de feiten. Het is ook belangrijk om naar je eigen intuïtie te luisteren, deze te onderzoeken en hier vragen over te stellen. Ook hier is aandacht voor in hoofdstuk 3.

In *hoofdstuk 4* gaan we verder in op het leren reflecteren. De vraag die hier centraal staat is: 'hoe pak je het reflecteren nu concreet aan?' We introduceren daarbij de zogeheten barba-papareflectie en lichten toe hoe je hiermee om kunt gaan in de praktijk. De kern van onze boodschap is dat er geen enkelvoudig antwoord is op de vraag hoe je kunt reflecteren.

In *hoofdstuk 5* is aandacht voor de valkuilen van reflectie. We bespreken een aantal zaken die ertoe kunnen leiden dat je niet, of niet op een goede manier, tot reflectie komt. Denk hierbij aan routinematig werken, reflectiedwang en reflectie-moeheid en geen tijd nemen voor reflectie. Ook staan we stil bij selectieve waarneming en de invloed die dit kan hebben op het reflecteren. Ten slotte beschrijven we de verschillende manieren van nadenken en terugblikken zoals piekeren en evalueren.

Leren reflecteren door oefeningen op de website

Je kunt je reflectievaardigheid door oefening ontwikkelen; hoe meer je het doet, hoe gemakkelijker het gaat en hoe bewuster je het doet. Er zijn talloze mogelijkheden om te oefenen. We verwijzen daarom regelmatig naar de website bij dit boek, **www.lerenreflecteren3edruk.nl**, waar je de handreikingen door middel van oefeningen in de praktijk kunt brengen. Dit boek begint met een compact theoretisch deel in de hoofdstukken 1 en 2, daarna komt in de hoofdstukken 3, 4 en 5 aandacht voor het praktisch toepassen van reflectie. De verwijzingen naar oefeningen vind je daarom pas vanaf hoofdstuk 3.

De schrijvers willen met dit boek, en de bijbehorende website, iedereen uitdagen de stap te nemen naar de ontwikkeling van een reflectieve professional in de mensgerichte beroepen!



Wat is reflectie?

1

In de inleiding hebben we al even stilgestaan bij het begrip reflectie. In dit eerste hoofdstuk verkennen wij de betekenissen van reflectie meer verdiepend en bekijken we meerdere kanten van het begrip. Vervolgens wordt reflectie in hoofdstuk 2 in relatie gebracht met de professionaliteit van de mensgerichte beroepen.

Maar laten we beginnen bij het begin: wat is reflectie? Omdat reflectie op verschillende manieren gezien, vertaald, beleefd en gebruikt wordt, is deze vraag niet eenvoudig te beantwoorden. Over het begrip reflectie zijn namelijk heel wat verschillende betekenissen in omloop.

1.1 Het begrip reflectie

Oorspronkelijk stamt het begrip uit het Latijnse *cogitatio*, wat terugbuigen, terugkaatsen en ook samendrijven betekent. De filosoof René Descartes (1596-1650) wordt beschouwd als de grondlegger van het moderne denken. Zijn *cogito, ergo sum* (ik denk, dus ik ben) was een van de eerste formuleringen voor zelfbewustzijn. Hij geeft een bredere betekenis aan ons 'denken' (*cogitare*). Hij verstaat onder denken namelijk ook willen, voelen en betrokken zijn. Descartes voert in zijn filosofie een denkexperiment uit waarbij hij systematisch aan alles twijfelt. Hiermee is een eerste aanzet gegeven tot het huidige begrip reflecteren.

In de loop der tijd heeft het begrip reflectie zich steeds verder ontwikkeld. Ook volgens Dewey (1910) begint denken altijd met verbazing, verwarring of twijfel. Een essentieel kenmerk van reflectie is volgens Dewey dat niet het eerste idee aanvaard wordt, maar dat dit idee, door middel van nieuwsgierigheid en vragen stellen aan jezelf, eerst onderzocht wordt. Dat roept

de vraag op welke (professionele) houding nodig is om door middel van reflectie over te gaan tot onderzoek.

Onderzoek begint bij nieuwsgierigheid en is veelal de eerste stimulans tot het doen van reflectie. Uitspraken als 'ik wil eerst weten hoe het zit voordat ik hiermee aan de slag ga, of er mijn mening over geef' zijn uitingen die de meesten van ons regelmatig bezigen. Je eigen onwetendheid verleidt je als het ware tot nieuwsgierigheid. Dit zorgt ervoor dat we eerst onderzoek doen naar de situatie voordat we tot actie overgaan. Actie kan een concrete handeling zijn, maar kan ook betekenen dat je jouw mening geeft.

Het volgende voorbeeld geeft in concrete zin aan hoe dit in de praktijk kan werken.

Casus

Marieke

Marieke (28) werkt als personeelsfunctionaris bij een vliegtuigonderneming. Op maandagmorgen belt een van de managers van het bedrijf. Deze is benaderd door een klant die in het weekend op Schiphol is geland. De klant is zeer ontevreden over de bejegening door een grondstewardess. Volgens de klant is deze medewerkster uiterst onbeleefd tegen hem geweest. Zij zou hem hebben uitgescholden en niet hebben geholpen met het zoeken naar zijn koffers. De manager schrikt zo van het verhaal dat hij onmiddellijk een gesprek aan wil gaan met de medewerkster. Hij wil dat Marieke in haar hoedanigheid van personeelsfunctionaris hierbij aanwezig is, zodat er direct een officiële aantekening kan worden gemaakt in het personeelsdossier. De manager wil het gesprek zien als een officiële waarschuwing.

Marieke is zich vanuit haar professie bewust van de mogelijke negatieve gevolgen van een dergelijke waarschuwing in het persoonsdossier. Daarnaast kent zij alle wetgeving en procedures die gepaard gaan met het geven van een officiële waarschuwing. Zij geeft daarom de manager als antwoord: 'Het is niet verstandig om nu al in te zetten op het geven van een officiële waarschuwing. Als personeelsfunctionaris kan ik pas tot een dergelijke actie overgaan als we zo nauwkeurig mogelijk weten wat er zich daadwerkelijk heeft afgespeeld. De situatie wil ik eerst grondig

onderzoeken. Daarnaast ben ik nieuwsgierig naar het verhaal van onze collega (de grondstewardess). Ik wil van haar weten wat haar beweegredenen zijn voor haar handelen. Vanuit mijn professie ben ik verplicht eerst een goed onderzoek te doen en ook als mens voel ik mij hier moreel verplicht toe.' Daarnaast vraagt Marieke zich af wat de achtergrond is van de enorme actiebereidheid van de manager. Wat maakt dat de manager direct wil overgaan tot deze zwaarwegende maatregel, zonder dat hij de grondstewardess heeft gesproken? Marieke adviseert de manager eerst te wachten op de resultaten van het onderzoek. Ook vertelt zij de manager dat hij, wettelijk gezien, zich aan de procedures en regels moet houden en dat hij zonder onderzoek een dergelijke maatregel niet mag toepassen.



Afbeelding 1.1

Doordat Marieke nieuwsgierig is naar de feitelijke situatie, de beweegredenen van de manager, en de drijfveren en beweegredenen van de grondstewardess, gaat zij eerst op onderzoek uit. Tevens geeft zij aan dat zij dit vanuit haar professie verplicht is, maar dat zij zich ook als mens moreel verplicht voelt duidelijkheid over zoveel mogelijk aspecten van de situatie te krijgen.

Zij stelt allerlei vragen:

- Wat is er feitelijk gebeurd?
- Wat heeft er invloed gehad op de situatie?
- Is er bijvoorbeeld sprake van een vertraging geweest en was de reiziger hierdoor misschien wel geagiteerd?
- Hoe heeft de klant gereageerd en (eventueel) wat waren zijn motieven/drijfveren?
- Hoe heeft de grondstewardess gereageerd en wat waren haar motieven/drijfveren?
- Wat zijn de motieven/drijfveren van de manager om direct tot een dergelijke zwaarwegende actie over te willen gaan?

Marieke doet dus eerst een gedegen onderzoek voordat zij tot een oordeel en eventuele actie overgaat. Dat is verstandig, want door onderzoek ontdekken we. Ontdekken betekent vragen stellen en zo nieuwe informatie krijgen over situaties maar vooral ook over jezelf. Door onderzoek kun je ontdekken waarom je gedaan hebt wat je hebt gedaan. Hierdoor staan we meer open voor persoonlijke en professionele groei. Nieuwsgierigheid motiveert ons open te staan voor onszelf, de ander en de wereld. Door nieuwsgierigheid kunnen wij onszelf en anderen vanuit meerdere perspectieven bekijken. De volgende casus laat zien hoe nieuwsgierigheid naar jezelf meewerkt aan je professionele en persoonlijke ontwikkeling.

Casus

Nelleke

Nelleke werkt als maatschappelijk werker bij een instelling voor geestelijke gezondheid. Wanneer haar werkdag erop zit, stapt zij op haar fiets naar huis. Onderweg kijkt zij terug op een drukke dag. Vooral het gesprek met de heer Hendrikse is haar bijgebleven. Hij werd ook zo boos en zij reageerde daar ook fel op, bedenkt ze. Eerst vond Nelleke dat haar reactie terecht was. Per slot van rekening getuigde het gedrag van de heer Hendrikse ook niet van respect naar haar toe. Hij had zich best wat rustiger kunnen opstellen. Zij deed toch ook haar uiterste best voor hem? Maar als ze de situatie overdenkt, begint Nelleke te twifelen aan haar oordeel over de heer Hendrikse en over haar eigen gedrag en houding naar hem. Zij vraagt zich af of zijn gedrag, gezien zijn situatie, nu echt zo buitensporig is geweest en of haar

reactie naar hem toe wel professioneel was en past binnen de professe van maatschappelijk werker.

De twijfel van Nelleke zet haar aan tot overdenking. Zij is nieuwsgierig naar haar gedrag en vooral de reden van haar gedrag. Oftewel, ze wil het waarom/de reden van haar reactie weten. Nellekes nieuwsgierigheid zet haar aan tot zelfonderzoek. Hierdoor gaat zij op zoek naar de drijfveren die aan haar handelen ten grondslag liggen.

Nelleke reflecteert op meerdere aspecten en stelt zich zelf allerlei vragen:

- Wat zijn haar gevoelens?
- Door welk gevoel heeft zij zich laten leiden?
- Hoe kijkt zij aan tegen haar professionele gedrag?
- Wat verwacht zij van de houding van cliënten?
- Waar komen haar verwachtingen vandaan?

Reflecterend op dit alles komt Nelleke tot de conclusie dat het gedrag van de heer Hendrikse haar onzeker maakte. Zij schrok van zijn gedrag en wist ook niet goed om te gaan met de agressieve toon van de heer Hendrikse. Op de fiets naar huis wordt Nelleke zich meer bewust van haar houding en denkt ze verder na over haar reactie op onzekerheid en schrik.

De casus over Nelleke laat zien dat systematische nieuwsgierigheid, dat wil zeggen: ordelijke en samenhangende nieuwsgierigheid, kan aanzetten tot nadenken over je gedachten, gevoelens, waarden en normen, handelen, denkwijze enzovoort. Vanuit de twijfel en het nadenken kunnen nieuwe perspectieven, gedachten en uiteindelijk handelwijzen ontstaan. Een student Social Work omschreef dit als volgt:

Reflecteren is het begin van verandering en inlevingsvermogen. Door te reflecteren ben ik mij bewuster geworden van mijn sterke en zwakke kanten. Dit voelt als een verrijking. Ik heb inzicht gekregen in mijn eigen gedrag en dat van anderen. Niet het handelen van de ander staat centraal, maar mijn handelen staat centraal gekoppeld aan de vragen: waarom handel ik zoals ik handel, waarom reageer ik zoals ik reageer, waarom voel ik wat ik voel? Hierdoor word ik mij steeds bewuster

van mijzelf, mijn drijfveren en mijn ontwikkeling. Door te reflecteren en dicht bij mijzelf te blijven groei ik als mens en als professional. Deze ontwikkeling stopt niet na het behalen van mijn diploma, maar zal mijn hele leven doorgaan.

– J. Zimmerman, examenportfolio 2016 Hogeschool Inholland

Beide voorgaande casussen laten zien dat reflectie gericht is op meerdere dimensies van onze eigen persoonlijkheid en het daaruit voortvloeiende handelen. Ze laten zien dat reflecteren betrekking kan hebben op de eigen waarden en normen, op eigen bestaansvragen of morele en ethische thema's. Er blijkt uit dat reflectie een ontwikkelingsmethode is die bijdraagt aan zowel de professionele als de persoonlijke ontwikkeling. Systematische nieuwsgierigheid zien wij hierbij als het vertrekpunt. In paragraaf 3.2 zullen we dieper ingaan op nieuwsgierigheid als grondhouding van reflectie.

1.2 Doel van reflectie

Logischerwijs is reflectie 'ergens' op gericht en moet het tot een zinvolle ontwikkeling leiden. Zo kan gesteld worden dat reflectie onbewuste processen omzet in bewuste processen. Reflectie wordt vanuit de literatuur vanuit verschillende kanten belicht.

Reflectie is naast een veelgebruikte onderwijsmethode ook een persoonlijke ontwikkelingsmethode. Bij beide is het doel hetzelfde, namelijk ontwikkeling van jezelf als persoon en ontwikkeling van jezelf als professional, waarbij het inzicht dat je hebt verkregen door de reflectie je professionele handelen verder ontwikkelt. Kortom, je wordt je steeds bewuster van wie je als persoon bent, en van je kennis over hoe je professioneel handelt. Je verwerft inzichten in je drijfveren en motieven van waaruit je handelt. Tabel 1.1 geeft een visuele uitleg van wat hierboven beschreven staat.

Tabel 1.1 Johari-venster

	Bekend bij jezelf	Onbekend bij jezelf
Bekend bij anderen	a. Vrije ruimte (publiek gebied)	c. Blinde vlek
Onbekend aan anderen	b. Privégebied (verborgen gebied)	d. Onbekend gebied

Toelichting op het Johari-venster:

- De vrije ruimte of het publieke gebied is dat deel van jezelf waar je je zelf bewust van bent en dat de ander ook van jou kent.
- Het verborgen, of privégebied, is dat deel waar je je zelf bewust van bent, maar dat je verborgen houdt voor de ander.
- De blinde vlek is dat deel van jezelf waar je je zelf niet bewust van bent, maar waar de ander wel van weet.
- Het onbekende zelf of het onbekende gebied is dat deel van jezelf waar je je zelf niet bewust van bent, maar waar de ander ook niet van weet.

Vanuit dit schema geredeneerd betekent dit dat de onbewuste kennis uit de 'blinde vlek' (zie c) en het onbekende gebied (zie d) door middel van reflectie kan leiden tot bewuste kennis. Hierdoor leer je jezelf dus steeds beter kennen en dit heeft ook direct zijn invloed op je professionele ontwikkeling.

Casus

Halima

Tijdens een intervisiebijeenkomst van docenten binnen het hoger beroepsonderwijs brengt Halima een aspect van haar werk in dat zij als moeilijk ervaart. Halima werkt nu tien jaar als docent in het hoger beroepsonderwijs. Zij is onder andere studieloopbaanbegeleider van studenten. Halima vertelt dat zij het lastig vindt om studenten te confronteren. Zij vertelt dat zij dit niet alleen lastig in de onderwijssituatie vindt, maar dat zij ook in haar privésituatie nooit mensen confronteert.

Kees, een collega van Halima, wil graag van Halima weten waarom zij dit zo lastig vindt.

Halima haalt als antwoord een voorbeeld aan. Zij zegt: 'Stel, ik vind jou een onbenul, een vreselijke man. Dan zou ik dit nooit tegen jou zeggen. Ik zou jou namelijk niet willen

kwetsen. Ik ben in het algemeen een heel behulpzaam en sociaal persoon.'

Kees reageert hier verbaasd op met de woorden: 'Hoezo kwetsen? Ik zou het veel erger vinden als je niet eerlijk tegen mij zou zijn. Ik vraag mij af hoe sociaal je bent als je niet eerlijk tegen de ander zegt wat je van hem of haar vindt.'

Een andere collega, Fatima, ziet de verwarde blik van Halima. Zij vraagt of Halima nog eens wil nadenken over haar moeite met confronteren. Na enige tijd zegt Halima: 'Ik denk dat ik eigenlijk bang ben om zelf geconfronteerd te worden.'

Fatima gaat hier verder op door en vraagt: 'Je bent bang om geconfronteerd te worden, omdat ...?'

Halima: 'Omdat ik bang ben, misschien wel nare dingen over mijzelf te horen.'

Fatima: 'Je bent daar bang voor omdat ...?'

Halima: 'Omdat ik bang ben om gekwetst te worden. Op deze manier heb ik er nooit naar gekeken. Dit moet ik eerst even op mij laten inwerken.'

Nu Halima zich uitspreekt, wordt haar duidelijk dat haar eigen vrees voor confrontatie, gekoppeld aan haar beeld over confrontatie (confrontatie is kwetsend) haar professioneel handelen beïnvloedt.

De vragen die collega's haar stellen, zijn een stimulans voor Halima om te reflecteren en te onderzoeken wat de reden is van haar aversie tegen/vrees voor confrontaties. Aanvankelijk denkt Halima dat zij vanuit sociaal oogpunt en medemenselijkheid niet wil confronteren. Gaandeweg de reflectie komt Halima achter de ware reden van haar moeite met confrontatie. Haar eigen angst om gekwetst te worden is een belangrijke drijfveer voor haar (niet-confronterend) handelen. Daarnaast speelt het beeld van confronteren een belangrijke rol. Volgens haar beeld is confronteren altijd kwetsend.

Wat betekent dit in termen van het Johari-venster? Halima is door middel van vragen op zoek gegaan naar de reden van haar vrees voor reflectie. Die vragen zorgden ervoor dat haar blinde vlek (dus een onbewust gebied voor haarzelf) meer bewust is geworden. Halima heeft tijdens de intervisie zichzelf

op een andere manier leren kennen. Deze bewuste kennis kan zij meenemen in de ontwikkeling van haar professioneel handelen.

1.2.1 *Doel van reflectie in relatie tot de verschillende kennisbronnen*

In de voorgaande paragraaf is aangetoond dat reflectie onbewuste kennis kan omzetten in bewuste kennis, waardoor je bewuste kennisbron toeneemt. Door het toepassen van reflectie word je je steeds bewuster van – en leer je steeds meer over – je professioneel handelen en jezelf als persoon.

1.3 Kennisbronnen

Vergroten van kennis, op welke wijze dan ook, staat in direct verband met de begrippen leren en ontwikkelen. Of het nu om bewust leren (theorie en feiten), onbewust leren (ervaringsleren) of intuïtie gaat, dat maakt niet uit: leren blijft de verbindende factor. Door te leren, in welke vorm dan ook, verzamel je immers kennis over jezelf en over je professioneel handelen. In deze paragraaf zullen we dit bewustwordingsproces uitgebreider omschrijven. Als eerste komen de expliciete en impliciete kennisbronnen aan bod. Vervolgens wordt intuïtie als kennisbron omschreven.

1.3.1 *Expliciete kennis*

Reflectie is gericht op het onderzoeken van je verschillende soorten kennisbronnen. We kunnen ervan uitgaan dat niemand van ons zonder kennis is. Bij kennis zijn de meesten van ons al snel geneigd om te denken aan feitenkennis en theoretische kennis. Echter, het repertoire aan kennis dat mensen ter beschikking hebben, is vaak vele malen groter dan zijzelf beseffen. Zo bestaat er naast expliciete kennis ook impliciete kennis. Expliciete kennis is gebaseerd op feitenkennis en theoretische kennis. Deze kennis wordt vergaard door lezen, leren en ervaringen. Leren, als expliciete kennis, wordt vaak geassocieerd met het volgen van een opleiding, maar ook buiten school vinden leerprocessen plaats. Leren kan namelijk

ook heel goed zonder studieboeken en is zeker niet voorbehouden aan een bepaalde leeftijdsfase. Men hanteert niet voor niets leuzen als ‘een leven lang leren’ of ‘een mens is nooit te oud om te leren’. Leren hoort bij het leven, richt zich op veel onderwerpen en kan op veel manieren plaatsvinden. De twee meest voorkomende vormen van leren zijn:

Kennisleren: gaat om opnemen van informatie en het leggen van verbanden.

Vaardigheidsleren: gaat om het verbeteren van het handelen.

Bij expliciete kennis is dus sprake van ‘wij weten wat wij weten’. Deze kennis (het bewuste weten) kunnen we inzetten als het nodig is, en daarnaast is expliciete kennis overdraagbaar.

1.3.2 *Impliciete kennis*

Naast expliciete kennis bestaat er ook impliciete kennis, ook wel onbewuste kennis genoemd. Sinds de jaren zestig van de vorige eeuw is daar meer aandacht voor gekomen, toen Michael Polanyi (1891-1976) de term *tacit knowledge* oftewel het ‘verborgen weten’ introduceerde. Hiermee plaatste Polanyi impliciete kennis tegenover expliciete kennis. Zoals reeds eerder beschreven, is expliciete kennis feitenkennis die overdraagbaar is. Impliciete kennis daarentegen is onuitgesproken, verborgen en ontstaat op basis van bijvoorbeeld onbewust opgeslagen informatie, observaties en ervaringen en is daardoor niet als feitenkennis overdraagbaar. Uitspraken die verwijzen naar impliciete kennis zijn bijvoorbeeld:

- Ja, ooit heb ik daar inderdaad weleens over gehoord.
- Ja, zo was het, dat ik dat vergeten ben!

1.3.3 *Intuïtie als bron van kennisverwerving*

De term intuïtie is afkomstig uit het Latijn en betekent letterlijk ‘innerlijk schouwen’. Van Dale definieert intuïtie als ‘door onmiddellijke innerlijke aanschouwing verkregen begrip’. Ook Gladwell (2005) spreekt over intuïtie als een fenomeen dat zich als het ware in één oogopslag afspeelt. Het is de kracht van het denken zonder denken.