

1 Reflectie

1.1 Wat is reflectie?

Reflectie is een vorm van bewust denken. Als je reflecteert, denk je bewust over iets na, besteed je er extra aandacht aan. Je staat stil bij een ervaring of bij je handelen, en vraagt je af waarom je het op deze manier doet. Reflectie is een proces van bewustwording. Vaak moet je hier rustig de tijd voor nemen, en vindt het reflecteren plaats *na* de ervaring.

Als je bewust nadent over je handelen, neem je afstand van je eigen rol. Je probeert zo objectief mogelijk naar je eigen acties te kijken. De inbreng van anderen is hierbij van groot belang. Anderen hebben vanuit hun kijk op de zaak meestal een andere interpretatie. Als je gezamenlijk reflecteert, worden deze verschillende perspectieven dan ook optimaal benut.

Wanneer je reflecteert op je eigen ervaring, gebruik je je kennis om je handelen te evalueren, en om op zoek te gaan naar alternatieven. We definiëren reflectie als 'herinterpreteren van ervaring en kennis'. Je gebruikt je kennis om na te denken over je ervaringen, en je ervaringen geven je nieuw inzicht in de kennis die je hebt. Door te reflecteren, word je je bewust van verschillende aspecten van je handelen. Als je iets bewust doet, dan weet je *wat* je doet, *waarom* je het doet en wat de *gevolgen* van je handelen zijn.

1.2 Waarom reflecteren?

Je leert van ervaring als je erop reflecteert. Als je dingen meemaakt zonder er bij stil te staan, zal er veel van de ervaring verloren gaan. In het onderwijs kunnen studenten nadenken over wat ze tijdens hun leerproces ervaren hebben, beschrijven waarom ze het project zo (en niet anders) aangepakt hebben, en wat hun ideale uitkomst was toen ze ermee begonnen. Door reflectie kunnen ze zich bewust worden hoe ze op een andere manier tegen hun stage of werkomgeving zijn gaan aankijken, hoe ze hun ervaringen herkennen in de boeken

die ze lezen en hoe ze technieken uit diezelfde boeken toegepast hebben in opdrachten. Reflectieoefeningen zijn ook goed in te zetten door docenten die hun praktijkervaringen willen bespreken in supervisie of intervisie.

Het is niet vanzelfsprekend om op je eigen handelen te kunnen reflecteren: het vraagt de nodige afstand tot jezelf, het vermogen om dingen te benoemen en dieper in jezelf te graven. Als dit niet met enige diepgang gebeurt, blijft het nadenken over de opgedane ervaring steken in een oppervlakkige beschrijving. In reflectieverslagen beschrijven studenten bijvoorbeeld enthousiast hoe ze het project in elkaar gezet hebben, wat iedereen gedaan heeft en hoe ze het op het laatst heel erg druk hadden maar gelukkig alles op tijd hebben afgekregen. Hun verslag is een aaneenrijging van gebeurtenissen: 'En toen..., en toen...' Bij het kopje *reflectie over wat je geleerd hebt* schrijven de studenten zoiets als: 'Betere afspraken maken met elkaar, gelijk vanaf het begin meer materiaal opzoeken, niet tot het einde wachten met de presentatie in elkaar zetten.' Als hierbij doorgevraagd wordt naar gevoelens staat er dat ze het erg moeilijk vonden, maar dat het, nu het voorbij is, ook allemaal wel weer meevalt. Het schrijven van dit soort reflectieverslagen wordt al snel een nietszeggende routine, de vragen worden gezien als invullijstjes en veel studenten beginnen gaandeweg een hekel aan dit soort 'reflecteren' te krijgen. In reflectieoefeningen ontstijgen we dit niveau van beschrijving, en wordt er dieper ingegaan op de opgedane ervaring, het denkproces en handelingsalternatieven.

Sommige mensen zijn van nature reflectiever ingesteld dan anderen en hebben weinig moeite om na te denken over hun handelen. Anderen hebben aanzet en aansporing nodig. Het doel van de reflectieoefeningen is om het reflecteren in tweetallen of groepen te kunnen stimuleren, eventueel over een van te voren bepaald thema. Het reflectieproces wordt op gang gebracht door de oefening. Reflectieoefeningen zijn erop gericht om de inbrenger de reflectieve ruimte te leren gebruiken. De inbrenger doet het denkwerk, hierbij geholpen door de andere deelnemer(s). De inbrenger moet zijn eigen denkweg afleggen, tot eigen inzichten komen en zich van dit proces bewust worden. De begeleider initieert, stuurt en ondersteunt dit proces.

Reflectie verschilt van evaluatie: evaluatie is terugblikken op een proces en er een waardering aan geven. Aan de hand van de evaluatie kan er besloten worden de zaken anders aan te pakken. Evalueren kan dus wel een (begin)stap zijn van een reflectieproces, maar reflectie behelst veel meer dan evalueren.

1.3 Wat gebeurt er tijdens reflectie?

Nasruddin steekt elke dag op de fiets de grens over. De argwanende douanier vraagt wat er in de zak op zijn bagagedrager zit. ‘Zand’, zegt Nasruddin. De douanier onderzoekt de zak en vindt inderdaad niets dan zand. Dit gaat een week zo door, en terwijl de douanier steeds ingewikkeldere manieren vindt om het zand te testen, blijft hij alleen maar zand vinden. Ten einde raad belooft hij Nasruddin niet te vervolgen als deze hem zijn geheim verklapt. Nasruddin zegt kalm: ‘Ik smokkel fietsen.’

Wat gebeurt er tijdens reflectie? Reflectie is een vorm van denken waarin de denkkaders opgerekt worden. Aannames, vooronderstellingen en zienswijzen worden op dusdanige wijze verstoord dat denkkaders gaan ‘schuiven’. Als dit plotseling gebeurt, wordt dit een ‘aha-moment’ genoemd. ‘Het kwartje valt’ als iemand opeens iets doorheeft, als er een brug geslagen wordt tussen een nieuw perspectief en de bestaande denkwijze. Een plotselinge realisatie leidt tot een herschikking van denkkaders.

Reflectie heeft dus het oprekken van de denkkaders tot doel: het herkaderen van ons denken. De Engelse term hiervoor is *reframing*. De kaders (frames) van ons denken worden uitgerekt of verplaatst en dus veranderd. Humor is een goed voorbeeld van herkaderen. In de clou van een goede mop worden de aannames plotseling veranderd en dit leidt tot een glimlach of een lachbui.

Hoe gebeurt dit herkaderen? In een mop gebeurt dit vaak door cruciale informatie achter te houden, waardoor de luisteraar een onvolledige betekeniscontext creëert op grond van zijn vooronderstellingen. Als de clou de ontbrekende informatie opeens blootgeeft, worden de kaders plotseling geherstructureerd en valt het kwartje. In het Oosten worden moppen, zoals de ervaringen van Nasruddin, niet alleen verteld om mensen te laten lachen, maar worden ze gebruikt om aannames in het denken bloot te leggen.

De reflectieoefeningen hebben een herstructurering van de denkkaders van de inbrenger tot doel. Bij reflectietools waar de deelnemers hun inzichten inbrengen, gebeurt dit doordat deelnemers de blinde vlekken van de inbrenger blootleggen. Deelnemers brengen hun perspectieven in zodat ze niet dwingend, maar juist verleidend zijn voor de inbrenger. De inbrenger moet zelf zijn kaders oprekken door de nieuwe informatie te integreren in zijn denkwijze.

1.4 Reflecteren op verleden, heden en toekomst

Een van de gangbare definities van reflectie is nadenken over iets wat gebeurd is. Je blikt terug op een opgedane ervaring, bijvoorbeeld dat er op je werk iets niet lekker ging. Je gaat rustig nadenken over wat er precies gebeurde, wat jij deed en wat anderen deden, en bedenkt hoe je dit de volgende keer anders zou kunnen aanpakken. Terugblikken op een ervaring is een gebruikelijke aanzet tot reflectie.

Maar reflectie is niet alleen terugblikken. Reflectie is een vorm van denken, van opnieuw denken, van ‘na-denken’. Reflectie maakt je bewust van de redenen en structuur van je handelen. Je kunt reflecteren op wat al heeft plaatsgevonden, maar ook op wat er nu gebeurt en nog gaat gebeuren. Naast reflectie op het verleden, de meest gangbare vorm, bestaat er reflectie op het heden en op de toekomst.

De reflectie op het heden bestaat uit het bewust handelen terwijl je bezig bent. Wanneer een arts een patiënt behandelt, weet hij waarom hij deze handelingen verricht. Hij kan zijn stappen motiveren en aan iemand anders uitleggen. Hij kan alternatieve acties benoemen en duidelijk maken waarom hij daar niet voor kiest. Hij is zich verder bewust van zijn gevoelens terwijl hij handelt, en de invloed die ze hebben op zijn oordelen en beslissingen. Hij is zich ook bewust van de context waarin zijn acties plaatsvinden en van zijn invloed op anderen.

Reflectie op de toekomst, op wat nog komen gaat, betekent stilstaan bij de eigen blik over het toekomstige handelen. Je wilt iets gaan doen: wat betekent dat voor jou? Wat brengt het met zich mee en hoe ga je het aanpakken? Heb je goed gekeken naar de verschillende mogelijkheden, ook in onverwachte hoeken? Wat voor verwachtingen heb je van de situatie? Wat wil je bereiken? Dit zijn allemaal vragen die gesteld kunnen worden voordat je iets doet, en die tot een groter bewustzijn van het handelen leiden. Dit inzicht in het toekomstige handelen is in het dagelijkse leven heel nuttig, maar in een leerproces is het zelfs wezenlijk. Wat wil je van je ervaring leren? Wat voor resultaten wil je behalen? Wat wil je met wat je geleerd hebt kunnen doen? Welke competenties wil je ontwikkelen?

1.5 Positieve ervaringen als vertrekpunt voor reflectie

De aanleiding om te gaan reflecteren is vaak dat er ‘iets’ is wat je blijft bezighouden, wat je nog niet begrijpt. Bijna traditiegetrouw wordt de inbreng als ‘probleem’ geformuleerd. Problemen die mensen ervaren zijn toch reëel? Dat is waar, maar ze kunnen op verschillende manieren geformuleerd worden en

dat is van grote invloed op het daaropvolgende denkproces. Je bent gewend om te beginnen met het analyseren van het probleem. De focus komt dan te liggen op belemmeringen en tekortkomingen.

De inbrenger kan echter ook vanuit een heel andere vraagstelling vertrekken, namelijk: 'Eerder heb ik met veel enthousiasme mijn werk aangepakt. Hoe kan ik de huidige situatie veranderen, zodat ik daar weer met plezier aan kan deelnemen? Welke mogelijkheden kan ik me daarbij voorstellen?' Deze benadering vormt het startpunt van een 'waarderende onderzoekende aanpak' die ook wel omschreven wordt als *Appreciative Inquiry*¹.

Zo kun je op zoek gaan naar eerdere situaties die elementen in zich hebben die vergelijkbaar zijn met de huidige omstandigheden en waar je met plezier aan terugdenkt. Op basis van die positieve herinnering kun je vaststellen dat 'het goede' al ergens gebeurt of eerder gebeurd is. Vervolgens beschrijf je een dergelijke situatie concreet: wat maakt die ervaring zo bijzonder dat je er nu nog graag aan terugdenkt?

Daarmee richt je de focus op het positieve potentieel. Je ontdekt inspirerende kanten die via een vroegere gebeurtenis weer tot leven komen. Om zo'n ervaring helder en levendig naar boven te halen, speelt het stellen van de goede vragen een belangrijke rol. Goede vragen zijn vragen die het denkproces aanmoedigen en uitnodigen tot verder onderzoek van die positieve ervaring. Zij vormen een krachtige stimulans in dit proces.

Door het verhaal te delen met een ander, in woorden en metaforen, wordt tijdens het gesprek als het ware een andere wereld gecreëerd. Aandacht en betrokkenheid van de vragensteller nodigen uit om de positieve ervaring te vertellen. Dat levert enthousiasme en zelfvertrouwen op, geeft energie en kan denkracht losmaken. In een dergelijk verhaal ligt de kiem besloten voor het wenselijke alternatief voor de huidige omstandigheden: 'Hoe zou het kunnen worden?'

In deze fase is het zinvol dat de inbrenger concreet en helder omschrijft hoe hij zich die nieuwe werkelijkheid voorstelt, waarbij de verbeeldingskracht niet ingeperkt wordt door belemmeringen uit het verleden, maar juist alle ruimte krijgt om een positief beeld met nieuwe mogelijkheden te creëren. Hieruit kan een visie op de toekomst worden afgeleid.

1.6 Reflectietools als middel voor reflectie

Verschillende reflectietools vormen een *toolbox* waarin de gewenste werkvormen zitten. Het zijn werkvormen met een specifiek doel die aangepast worden

aan de setting en de randvoorwaarden van de bijeenkomst (tijd, aantal deelnemers, diepgang, enzovoort).

Reflectietools zijn meer dan alleen stappenplannen; ze zijn een methode om tot inzicht te komen. De stappenplannen zijn slechts een manier om deze methode toe te passen. De tools kunnen erg gestructureerd overkomen als het stappenplan direct van papier wordt toegepast. De reflectietools hebben tot doel een bewustzijn te kweken door een reflectieve houding te versterken. Oefenen met reflectietools leidt dan ook tot het openstaan voor niet voor de hand liggende alternatieven, het naar meer dan één oplossing zoeken, en de drijfveren van keuzes kunnen uitleggen.

De reflectieoefeningen in dit boek hebben tot doel de inbrenger en deelnemers te laten nadenken; ze zijn niet in de eerste plaats gericht op het vinden van oplossingen voor problemen. Zij gaan hierin dus een stap verder dan de incidentmethode². De meeste reflectietools gebruiken een inbrengmethode die veel lijkt op de incidentmethode. Het verschil met de incidentmethode is dat het reflectieproces op verschillende manieren op gang wordt gebracht en dat het expliciet niet de bedoeling is om advies te geven. De persoon die reflecteert, moet zelf tot inzichten kunnen komen, geholpen door de structuur van de tool en de bijdrage van de andere deelnemers. De nieuwe inzichten en gedragsalternatieven moeten zelf tot de persoon doordringen. Waar bijvoorbeeld maar één actiemogelijkheid werd gezien, worden nu drie keuzes duidelijk. Waar de inbrenger dacht de enige te zijn die hiermee worstelde, dringt nu het besef door dat anderen het ook zo meemaken.

De werkvormen die we hier presenteren, maken altijd gebruik van ten minste één andere reflectiepartner, een coach of begeleider. De meeste tools worden in groepen gebruikt, waarbij niet alleen de inbrenger maar ook de andere deelnemers op de situatie reflecteren. De begeleider initieert, stuurt en ondersteunt. Deze strak gestuurde reflectieoefeningen vragen een actieve inzet van alle deelnemers; ze maken de deelnemers bewust van hun denkkaders en vooronderstellingen, halen soms hun wereld ondersteboven, motiveren ze om anders te gaan handelen, en zijn spannend en leuk om te doen.

Noten

- 1 *Appreciative Inquiry* is ontwikkeld door David Cooperrider (Case Western University, Ohio, vs) als methode om te onderzoeken welke factoren een belangrijke rol spelen, zodat personen en organisaties tot grote tevredenheid functioneren. Deze manier van onderzoeken wordt zowel bij persoonlijke als bij organisatieverandering toegepast en vertrekt vanuit de aanname dat vragen en dialoog over succes, waarden, hoop en dromen op zichzelf al een veranderingskracht vormen.

- 2 De incidentmethode is een manier om problemen in te brengen. In de eenvoudige variant gaat het om een duidelijk probleem in te brengen, hierover door te vragen, waarna door de andere deelnemers advies wordt gegeven. In de complexere variant wacht de inbrenger met het aangeven van zijn zelfgekozen oplossing. Deze wordt pas aan het einde van de oefening openbaar gemaakt.

