

# *Een andere visie op reflectie*

## REACTIE OP LUKEN

Fred KORTHAGEN

Het thema reflectie houdt begeleidingskundigen al decennialang bezig. Het is daarom goed dat Tom Luken in het artikel 'Reflecteren over reflectie' (zie p. 2) kritisch stilstaat bij dit thema. Op basis van vele bronnen wijst hij op mogelijke nadelen van reflectie, eenzijdige benaderingen en het gebrek aan onderbouwing.

Ik ben het met Luken eens dat reflectie te veel wordt benaderd vanuit cartesiaans, dualistisch denken en soms negatieve effecten heeft. Maar ik verschill van mening wat betreft de visie op het belang van reflectie en op de oorzaken van de negatieve verschijnselen. Ik licht dat hieronder toe met behulp van inzichten uit onderzoek.

### ***Belang van reflectie***

Luken stelt dat het bij reflectie in supervisie gaat om 'leren van ervaringen om het beter te kunnen doen'. Naar mijn mening kiest hij daarmee voor een te smalle opvatting van reflectie en leren, die consequenties heeft voor de rest van zijn betoog. Zoals Calderhead en Gates (1993) benadrukken, zijn er heel andere redenen waarom reflectie door professionals belangrijk is, bijvoorbeeld: *a)* het be-

---

*Prof. dr. F. Korthagen* is emeritus hoogleraar onderwijskunde aan de Universiteit Utrecht en senior onderzoeker, trainer, onderwijsontwikkelaar en adviseur vanuit Korthagen Opleidingen te Utrecht. Website: [www.korthagen.nl](http://www.korthagen.nl). E-mail: [fred@korthagen.nl](mailto:fred@korthagen.nl).

vorderen van een analytische houding, *b*) bewustwording van de invloed van de sociale, politieke en morele factoren op het eigen werk, *c*) het leren nemen van professionele verantwoordelijkheid, *d*) het ontwikkelen van een persoonlijk-professionele visie op het werk ('principled basis'), en *e*) empowerment. Dat neemt niet weg dat de vraag van Luken belangrijk is: heeft reflectie niet te veel negatieve effecten en is verbetering mogelijk? Voor de beantwoording van die vraag kunnen we recente inzichten uit onderzoek gebruiken, die niet voorkomen in Lukens betoog.

### ***Gerichtheid op handelen versus betekenisgerichte reflectie***

Een eerste moeilijkheid ontstaat als reflectie te sterk gericht wordt op 'beter handelen'. Studies van Hoekstra (2007) laat zien dat zo'n focus (gedragsgerichte reflectie) weinig bijdraagt aan professionele ontwikkeling op langere termijn. Hoekstra (2007) toonde aan dat betekenisgerichte reflectie wél duurzame effecten heeft op het handelen en dus een effectievere benadering van reflectie is.

Voor betekenisgerichte reflectie is het model voor lagen van de persoonlijkheid ofwel het 'ui-model' nuttig (Korthagen, 2004, 2012). Dit model laat zien dat de aandacht gericht kan worden op (1) omgeving, (2) gedrag en (3) vaardigheden. Dat is de 'buitenkant van de ui'. Dieper gaat reflectie op (4) overtuigingen over de situatie, (5) overtuigingen over jezelf (zelfbeeld/beroepsidentiteit), (6) idealen/waarden en (7) de kern van wie je bent (bijvoorbeeld je kernkwaliteiten). Reflectie op diepere lagen onthult de grondslag voor huidig en gewenst handelen; we spreken dan over kernreflectie. Zelfs als deze diepgaande reflectie niet direct het handelen beïn-

vloedt, heeft die al een waarde op zich: er voltrekt zich een belangrijk bewustwordingsproces.

### ***Gerichtheid op denken versus een bredere oriëntatie***

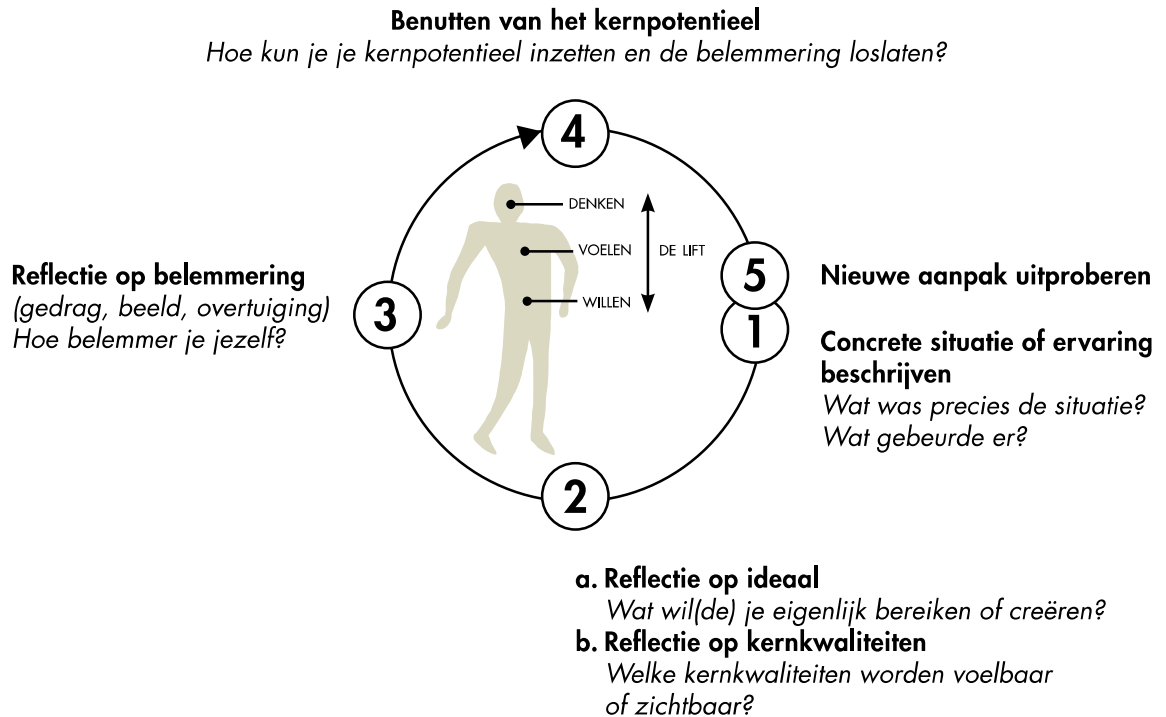
Diepgaande reflectie is geen puur cognitief proces, maar omvat ook het voelen en willen, zelfs iemands hele zijn. Sterker nog, eenzijdige nadruk op denken belemmert diepgaande groei (Scharmer, 2015). Pas als voelen, willen en bewust 'zijn' nadrukkelijk worden meegenomen in de reflectie, kan het innerlijk potentieel van een persoon worden geactualiseerd: iemands authentieke flow werkt dan door in het handelen.

### ***Gerichtheid op problemen versus focus op positieve emoties en kracht***

Een andere moeilijkheid ontstaat als reflectie te sterk gericht is op probleem(analyse). Onderzoek laat zien dat focussen op een probleem leidt tot een beperkte blik en een inperking van de handelingsmogelijkheden (Fredrickson, 2009). De positieve psychologie benadrukt daarom het belang van aandacht voor positieve emoties en kracht, en dus voor succeservaringen, idealen en kernkwaliteiten ofwel 'character strengths' (zoals optimisme, moed, vertrouwen, doelgerichtheid en vastberadenheid; Peterson & Seligman, 2004). Aangetoond is dat positieve emoties en aandacht voor kernkwaliteiten leiden tot beter functioneren, meer motivatie en meer welzijn, ook op langere termijn (voor een samenvatting van het onderzoek op dit gebied zie Korthagen & Nuijten, 2015). Als gevolg daarvan heeft een omwenteling plaatsgevonden van een probleemgerichte naar een krachtgerichte visie op menselijke groei.

Opvallend is dat Luken helemaal niet ver-





**Figuur 1** Kernreflectiemodel (Korthagen & Nuijten, 2015, 2018).

wijst naar deze cruciale omslag. Hij merkt terecht op dat reflectie kan leiden tot rumineren. Dat is echter niet een gevaar dat inherent is aan reflectie; het is een gevaar bij een probleemgerichte benadering van reflectie.

### ***Gerichtheid op de context versus een focus op interne belemmeringen***

Ten slotte is nog een belangrijk inzicht dat een focus op kracht weliswaar een sterke boost kan geven, maar dat die meestal snel verdwijnt als iemand niet leert belemmeringen te herkennen en overwinnen (Hayes e.a., 1999). Zo'n belemmering kan in de context liggen (de laag van omgeving in het ui-model), maar meestal is er ook sprake van een interne belemmering in de persoon (dus op

een andere ui-laag).

De moderne psychologische visie is dat het erom gaat dat mensen leren zich gewaar te zijn van zowel hun kracht als van hun belemmerende patronen, en dat zij daar met mildheid en compassie naar leren kijken. Dat is niet een passief zich erbij neerleggen, maar het opent de mogelijkheid om - zonder te vechten tegen de belemmering - er bewust voor te kiezen om niet langer mee te gaan in het belemmerende patroon.

### ***Alternatieve benadering***

De geschetste inzichten hebben geleid tot de evolutie van mijn (35 jaar oude!) reflectiemodel. Dat model kan verrijkt worden met behulp van het kernreflectiemodel (zie figuur

1). In alle fasen van dit model is de lift essentieel: afwisseling tussen aandacht voor denken, voelen en willen is nodig om een krachtige invloed van iemands potentieel op handelen te creëren.

Kernreflectie richt zich vooral op de kracht van de persoon, bijvoorbeeld door aandacht voor succeservaringen. Natuurlijk hebben mensen ook problemen, maar dan is het helpend om zo'n probleem niet uitgebreid te analyseren - wat een tunnelvisie versterkt (Fredrickson, 2009) - maar vrij snel te 'liften' naar de vraag wat iemand graag zou willen (het ideaal). Dat is in de figuur de stap van fase 1 naar fase 2a; dan worden iemands kernkwaliteiten voelbaar (2b). Vervolgens is het belangrijk te reflecteren op de vraag hoe het ideaal en de kernkwaliteiten worden belemmerd (3), waardoor een doorbraak tot stand kan komen (4).

Veel begeleiders moeten hieraan wennen. Zij hebben vaak geleerd dat grondige analyse van een probleem essentieel is voor een goed begeleidingsproces. Probleemgerichte reflectie kan zeker nuttig zijn voor meer inzicht in contextfactoren, maar voor een veranderingsproces in de persoon is iets anders nodig.

Kortom, we moeten de waarde van probleemanalyses niet ontkennen, maar aanvullen met nieuwe inzichten uit de psychologie. Aandacht voor het probleem en voor kracht moeten in evenwicht zijn, liefst met méér aandacht voor het laatste (Fredrickson, 2009). Daarnaast is het belangrijk om aandacht te geven aan interne belemmeringen die door het probleem worden opgeroepen en die iemands kracht indammen.

### ***Hier-en-nu-gewaarzijn***

Uiteindelijk kunnen mensen leren om deze principes te gebruiken in hun handelen. De

sleutel daartoe is gewaarzijn van jezelf in het hier en nu ('mindfulness in actie'), wat net iets anders is dan reflectie. Daardoor blijken mensen te kunnen leren flexibel om te gaan met hun emoties en gedachten, en tot effectief handelen te komen (Langer & Moldoveanu, 2000). Aandachtstraining, gericht op hier-en-nugewaarzijn, is daarom een belangrijk doel van supervisie. Sitskoorn (2016) noemt onderzoek dat aantoont dat dit de aanmaak van nieuwe cellen en verbindingen in de hersenen bevordert.

### ***Wetenschappelijk onderbouwing***

Voor de geschetste inzichten bestaat veel wetenschappelijke onderbouwing, vanuit de positieve psychologie, onderwijsonderzoek en hersenonderzoek (voor een overzicht zie Korthagen & Nuijten, 2015, 2018). Korthagen, Kim en Greene (2013) bundelden vijftien jaar onderzoek naar de opbrengsten van kernreflectie. Daaruit blijkt dat bij kernreflectie 3D-leren ontstaat: leren dat diepgaand is en dat duurzaam doorwerkt in gedrag (Korthagen, 2012). Kortom, anders dan Luken suggereert, is er wel degelijk veel bewijs voor de positieve effecten van (krachtgerichte) reflectie op handelen.

### ***Tot besluit***

Mijn reflectiemodel, dat veel gebruikt wordt in opleidingen, lijkt soms nadelen te hebben. Dit komt niet door het model zelf, maar door de manier waarop ermee gewerkt wordt: dat gebeurt soms vrij dwingend, eenzijdig cognitief en probleemgericht. Dat leidt helaas tot klachten van studenten over reflecteren en weinig motivatie daarvoor. Ik heb laten zien hoe het beeld over reflectie (en het onderzoek daarnaar) een positievere kleur kan krijgen en verrijkt kan worden.

Ik ben het dus met Luken eens dat een nieu-



we visie op reflectie nodig is. Maar, anders dan hij, zie ik dat die al bestaat, en dat deze

visie vorm heeft gekregen in het werk van vele, in kernreflectie opgeleide, begeleiders.



### LITERATUUR

- Calderhead, J. & Gates, P. (1993). *Conceptualizing reflection in teacher development*. Londen: Falmer Press.
- Fredrickson, B. (2009). *Positivity*. New York: Random House.
- Hayes, S.C., Strosahl, K. & Wilson, K.G. (1999). *Acceptance and commitment therapy*. New York: Guilford Press.
- Hoekstra, A. (2007). *Experienced teachers' informal learning in the workplace*. Proefschrift. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Korthagen, F. & Nuijten, E. (2015). *Krachtgericht coachen: een aanpak voor diepgaand leren en effectief functioneren*. Amsterdam: BoomLemma.
- Korthagen, F.A.J. (2004). In search of the essence of a good teacher: towards a more holistic approach in teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 20 (1), 77-97.
- Korthagen, F.A.J. (2012). Over opleiden en reflecteren. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 33 (1), 4-11.
- Korthagen, F.A.J., Kim, Y.M. & Greene, W.L. (Eds.) (2013). *Teaching and learning from within*. New York: Routledge.
- Korthagen, F. & Nuijten, E. (2018). *Zijnsgericht coachen: van overlevingspatronen naar authenticiteit*. Amsterdam: Boom.
- Langer, E.J. & Moldoveanu, M. (2000). The construct of mindfulness. *Journal of Social Issues*, 56 (1), 1-9.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues*. Oxford: Oxford University Press.
- Scharmer, O. (2015). *Theorie U. Zeist: Christoffor*.
- Siitskoorn, M. (2016). *IK2: de beste versie van jezelf*. Deventer: Vakmedianet.