



SERIE

Persoonlijke ontwikkeling en professionaliteit

Effectief handelen door reflectie

Bekwamer worden als professional



Noordhoff Uitgevers

Mirjam Groen

Eerste druk

Effectief handelen door reflectie



Effectief handelen door reflectie

Bekwamer worden als professional

Mirjam Groen

Eerste druk

Noordhoff Uitgevers Groningen | Houten

Ontwerp omslag: G2K-designers, Groningen
Omslagillustratie: Photodisc

Eventuele op- en aanmerkingen over deze of andere uitgaven kunt u richten aan: Noordhoff Uitgevers bv, Afdeling Hoger Onderwijs, Antwoordnummer 13, 9700 VB Groningen, e-mail: info@noordhoff.nl

1 2 3 4 5 / 13 12 11 10 09

© 2008 Noordhoff Uitgevers bv Groningen/Houten, The Netherlands.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor verschuldigde vergoedingen te voldoen aan Stichting Reprorecht (postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/reprorecht). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

ISBN (ebook) 978-90-01-84730-2

ISBN 978-90-01-71217-4

NUR 741

Woord vooraf

Reflectie op het professioneel handelen verhoogt de kwaliteit ervan en daarmee de kwaliteit van relaties en dienstverlening. Dat geldt voor alle beroepsbeoefenaren. Professionals binnen zorg en welzijn hebben van oudsher veel binding met het reflecteren. Met name in de tweede helft van de twintigste eeuw raakten zij bekend met dit fenomeen. Door deskundigheidsbevordering kreeg reflectie op het handelen een vaste plaats binnen de beroepsuitoefening. Buitenstaanders zagen als gevolg hiervan het reflecteren al gauw als horend bij de 'zachte' sector en het kreeg het etiket 'soft' opgeplakt. Dit boek wil hiermee afrekenen.

Beroepsbeoefenaren in de technische of juridische sector, de ICT of de exacte wetenschap, communicatie, marketing of management, maar ook grote groepen binnen kunst en cultuur en de medische wereld hebben de opdracht zich de competentie reflecteren eigen te maken. Tijdens workshops in het land kreeg ik herhaaldelijk de vraag op welke manier dat voor deze groepen beroepsbeoefenaren het best te realiseren zou zijn. Het antwoord geef ik met dit boek dat aansluit bij de praktijk en dat met uiteenlopende voorbeelden aangeeft waarom die reflectie op het handelen voor alle professionals zo nodig is. Dicht bij de actualiteit en de praktijk blijven is het devies.

Reflecteren op het professioneel handelen is niet voorbehouden aan zorg en welzijn, integendeel. Elke zichzelf serieus nemende beroepsbeoefenaar doet er goed aan regelmatig stil te staan bij zijn dagelijks handelen, zijn gedrag. Reflecteren is een te verwerven kwalificatie binnen het hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs. De onderzoeker die voor een multinational aan productontwikkeling doet, heeft er net zoveel baat bij als een weg- en waterbouwkundige die een projectteam moet leiden, of een jurist die een cliënt gaat ondersteunen. Reflectie op het handelen vergroot het inzicht in eigen gedrag en beweegredenen voor dat gedrag, of het nu gaat om persoonlijk of om professioneel handelen. Dit inzicht leidt tot het uitbreiden van het handelingsrepertoire; als professional zorg je ervoor dat je je mogelijkheden vergroot om je doel te bereiken. De effectiviteit van je handelen neemt toe. Een belangrijk bijkomend effect is dat inzicht in het eigen handelen ook leidt tot meer inzicht in het handelen van de ander. En dat kan een samenwerkingsrelatie of een vooraf gesteld professioneel doel alleen maar ten goede komen.

Dit boek richt zich op *alle* beroepsbeoefenaren die zichzelf en hun vak serieus nemen en die ervoor kiezen zich het reflecteren eigen te maken. Uiteenlopende praktijkvoorbeelden, krantenartikelen en theoretische achtergrondinformatie geven inzicht in het begrip reflecteren en het belang van deze vaardigheid, het eerste doel van dit boek. Het tweede doel is te laten zien hoe andere (beginnende) professionals reflecteren. Waar richten zij zich op? Waar denken ze over na? De lezer kan door

deze voorbeelden een verbinding maken met het eigen professioneel handelen en ontdekken wat voor de eigen beroepsontwikkeling van belang is. De vele praktische voorbeelden maken het boek om die reden ook zeer geschikt voor (de wat oudere) studenten in deeltijd, die werk met studie combineren. Tot slot reikt het boek een systematiek en aandachtspunten voor reflectie aan. Door training en toepassing van opdrachten kan de lezer zich deze systematiek eigen maken, waarmee hij het persoonlijk professioneel handelen op een hoger niveau brengt. De kracht van het boek zit in de praktische uitwerking bij de theorie in combinatie met opdrachten die goed in zelfstudie zijn te realiseren.

Tot slot wil ik alle professionals bedanken die hebben bijgedragen aan het tot stand komen en optimaliseren van de openingscasussen. Met hun inbreng van de praktijk wint het boek nog meer aan kracht.

Mirjam Groen
januari 2008

Inhoud

Studiewijzer 9

1 Leren 11

- 1.1 Lerende houding 13
 - 1.2 Leren 13
 - 1.3 Leerstijl 14
 - 1.4 Een manier van leren: reflecteren 18
- Samenvatting 19
Opdrachten 20

2 Onderzoeken van eigen gedrag 21

- 2.1 Onderzoek 23
 - 2.2 Reflectievragen door de ik-persoon 24
 - 2.3 Nut van reflecteren binnen elk beroep 26
 - 2.4 Aanleiding voor het stellen van vragen aan jezelf 29
 - 2.5 Betekenisvolle situatie 30
 - 2.6 Bewustwording van betekenisvolle situatie 30
 - 2.7 Vragen stellen aan jezelf 31
 - 2.8 Belang van vragen stellen aan jezelf 33
 - 2.9 Reflecteren en evalueren 34
- Samenvatting 35
Opdrachten 36

3 Reflecteren: een model 39

- 3.1 Richten op jezelf 41
 - 3.2 Doel, model en methode 42
 - 3.3 De casus volgens de reflectiespiraal 46
 - 3.4 Systematiek: een stappenplan 49
 - 3.5 Leerproces 50
 - 3.6 Reflectievermogen en abstract denken 51
 - 3.7 Reflecteren: een omschrijving van het begrip 52
- Samenvatting 53
Opdrachten 54

4 Professionele situaties en relaties 57

- 4.1 Relatiegerichtheid 59
 - 4.2 Wederkerigheid en vertrouwen 60
 - 4.3 Professionele afstand 62
 - 4.4 Integriteit, transparantie van handelen en maatschappelijke verantwoordelijkheid 64
 - 4.5 Beroepscode, gedrageregels en reflectie 66
- Samenvatting 74
Opdrachten 75

5	Reflecteren in de praktijk	77
5.1	Individuele reflectie	79
5.2	Reflectie met anderen	80
5.3	Hulpmiddelen bij (individuele) reflectie	88
	Samenvatting	94
	Opdrachten	95
6	Voorwaarden, vaardigheden en attitudes voor reflectie	97
6.1	Voorwaarden voor reflectie	99
6.2	Vaardigheden voor reflectie	101
6.3	Attitudes voor reflectie	103
	Samenvatting	104
	Opdrachten	105
7	De verslaglegging	107
7.1	Manieren van verslaglegging	109
7.2	Uitgangspunt voor reflectie	110
7.3	Beknopt reflectieverslag/ABC-model	111
7.4	Logboekverslag	112
7.5	Sterkte-zwakteanalyse	115
7.6	Uitgebreid reflectieverslag	118
7.7	Persoonlijk ontwikkelplan	121
	Samenvatting	124
	Opdrachten	125
8	Checklist voor eigen reflectie of reflectieverslag	127
8.1	Aandachtspunten voor het verslag, gericht op de persoon en de situatie	130
8.2	Algemene aandachtspunten gericht op de weergave in het verslag	135
	Samenvatting	140
	Opdrachten	141
	Literatuuropgave	142
Bijlage 1	Hbo-kwalificaties	146
Bijlage 2	Leerstijltest Kolb	147
Bijlage 3a	Beheersingsniveaus van reflecteren in fasen	152
Bijlage 3b	Beheersingsniveaus reflectie,reflectie in termen van te behalen doelen voor de student	153

Over de auteur 159

Register 161

Studiewijzer

Deze studiewijzer geeft een beknopt overzicht van de inhoud van dit boek en aanwijzingen hoe de stof te gebruiken om de eigen reflectievaardigheid te vergroten.

Elk hoofdstuk begint met een openingscasus. Hierin maakt de lezer kennis met een beroepsbeoefenaar die naar aanleiding van een betekenisvolle situatie binnen het werk nadenkt over zijn of haar persoonlijk handelen daarin, zijn of haar gedrag. Dit nadenken over een situatie uit de werkcontext is op twee manieren weergegeven: een zogenoemde *bad practice* en een *good practice*. Beide practices zullen herkenning oproepen en het is aan de lezer te bepalen welke lijn hij in het kader van het leren reflecteren gaat volgen.

Na elke *bad practice* volgt een beknopte analyse die aangeeft wat de valkuilen bij reflecteren zijn. De analyse verwijst naar hoofdstuk 8, waarin de valkuilen op een rij zijn gezet. Ze vormen de leidraad voor de *good practice*.

De openingscasussen zijn op zichzelf staande voorbeelden: een weerslag van het terugkijken op het handelen door de hoofdpersoon. Ze zijn in spreektaal geschreven en laten zien hoe hij of zij op verschillende manieren over een situatie kan nadenken. Ze zetten de lezer op het spoor van reflectief denken. Het zijn echter nog geen voorbeelden van een reflectieverslag; die vindt de lezer terug in hoofdstuk 7.

Het eerste hoofdstuk gaat in op leren, leerstijlen en reflecteren als manier van leren. Hoofdstuk 2 sluit daarop aan door het reflecteren, als onderzoeken van het eigen gedrag, verder uit te diepen aan de hand van de openingscasus.

In hoofdstuk 3 is er aandacht voor de systematiek van reflectie. De reflectiespiraal wordt doorlopen met wederom de openingscasus als praktisch voorbeeld daarbij.

Hoofdstuk 4 maakt expliciet de koppeling met een aantal professionele situaties voor (bijna) elke beroepsbeoefenaar. Wat voegt reflecteren toe aan het werkproces en de werkhoud? Hoe draagt reflectie bij aan effectief handelen?

Hoofdstuk 5 gaat in op verschillende manieren om reflecteren vorm te geven. Reflecteren gaat over het eigen gedrag, maar dat wil niet zeggen dat je reflecteren ook per definitie in je eentje moet doen. Het kan heel goed samen met anderen, op diverse manieren, in verschillende werkvormen. Hoofdstuk 6 sluit hierop aan met een overzicht van voorwaarden, vaardigheden en attitudes voor reflectie.

Hoofdstuk 7 toont een aantal praktische uitwerkingen van reflecteren in verslagvorm. Reflecteren in het kader van een opleiding is in de meeste gevallen gebonden aan het schrijven van een reflectieverslag. Daarmee toont een student expliciet het niveau van reflectievaardigheid aan. Ook is er aandacht voor reflectie in het kader van een persoonlijk ontwikkelplan binnen de beroepscontext.

Hoofdstuk 8 geeft een overzicht van de analyses van de openingscasussen, die na elke *bad practice* zijn gemaakt. Dit overzicht toont de valkuilen en hoe je kunt voorkomen daarin te trappen. Je kunt dit overzicht als checklist gebruiken wanneer je een schriftelijke weergave van je reflectie maakt.

Elk hoofdstuk eindigt met een samenvatting en praktische opdrachten die het reflectieproces bevorderen. Deze zijn goed individueel te verwerken, maar kunnen ook prima in tweetallen of kleine groepjes worden gemaakt.

Tot slot de opmerking dat in het boek, voor de leesbaarheid, in de meeste gevallen de mannelijke aanspreekvorm is aangehouden. Uiteraard kan hier ook de vrouwelijke variant worden gelezen.

Leren

1

- 1.1 Lerende houding
- 1.2 Leren
- 1.3 Leerstijl
- 1.4 Een manier van leren: reflecteren

Leren is ervaring opdoen, leren is theorie uit je hoofd leren, leren is doen, leren is vallen en opstaan, leren is leuk en leren is soms ook pijnlijk. Allemaal waar en voor iedereen herkenbaar. Over verschillende leerstijlen volgens Kolb en Vermunt en het belang van een lerende houding lees je in dit eerste hoofdstuk.

In beweging

John is consultant bij Greenonion, een groot nationaal bedrijf voor informatie- en communicatietechnologie (ICT). Hij is begonnen als programmeur en ontdekte al gauw dat hij het talent had om de wensen van opdrachtgevers vlot om te zetten in handzame, klantvriendelijke computerprogramma's. Vanwege deze interesse en vaardigheid klom hij al snel op tot consultant; hij legt en onderhoudt contacten met potentiële klanten en weet hun wensen te vertalen naar heldere ICT-producten, die Greenonion vervolgens produceert.

John heeft een collega, Michael, die vrijwel tegelijkertijd bij het bedrijf aan de slag ging als programmeur. Dat werk doet hij nog steeds met genoegen, maar toch kijkt hij regelmatig verlangend naar buiten. Hij zou ook graag opklimmen en buiten de deur contacten onderhouden, dat zou hem meer afwisseling geven in zijn werk. De baan van John lijkt hem wel wat! Michael ziet dat John zich vrij beweegt en plezier heeft in zijn werk; het lijkt wel of Michael soms met wat afgunst of enige jaloezie naar zijn collega kijkt! Hij denkt na over deze gevoelens, zijn positie en zijn vaardigheden.

Reflectie bad practice

'We zijn tegelijk begonnen en ik zit nog steeds op dezelfde plek. Je wilt wel eens wat contacten buiten de deur hè, maar mijn teammanager geeft geen ruimte. Zij weet toch dat ze met mij een goede programmeur in dienst heeft, laat ze die dan een kans geven! John gaat lekker, die reist het hele land door. Waarschijnlijk kan hij het goed met Rebecca vinden, die twee zijn twee handen op één buik. Hij krijgt van haar wel een kans. Een vlotte babbel doet wonderen, dat zie je maar weer.

Als je nou *nóg "beter dan best"* je werk moet doen om iets te bereiken... Het werk is gewoon goed, wat kan je daar nog aan toevoegen? Bedrijven zijn tevreden. Dat zij dat niet ziet. Rebecca zou wat meer oog moeten hebben voor mijn wensen.'

Analyse bad practice

- Verantwoordelijkheid buiten zichzelf leggen
- Geen ik-boodschap
- Blijft niet bij eigen gedrag; heeft het over gedrag van de ander
- Interpreteert het gedrag van de ander
- Veroordeelt het gedrag van de ander

Reflectie good practice

'We zijn tegelijk begonnen en ik zit nog steeds op dezelfde plek. Ik zou het fijn vinden om werk te doen zoals John, de consultancy in. Dat zou mijn werk afwisselender maken. Ik merk dat ik me af en toe opgesloten voel in dit kantoor, achter de pc's. Ik merk dat ik af en toe met een soort afgunst naar hem kijk. Niet dat ik het hem niet gun, maar ik zou zelf ook wel zulk werk willen doen. Ik zou graag meer persoonlijke contacten hebben en minder met mijn hoofd in de techniek zitten. Ik ben daar wel heel goed in, dus ik haal wel voldoening uit het programmeren. Maar er mist iets. Mensen en ruimte. Maar zou ik dat wel kunnen? Ik wil het wel heel graag, maar als ik zie hoe John is, die legt

heel makkelijk contact. Ik doe dat niet zo gauw. Wat zou ik moeten leren om het werk te kunnen doen zoals hij? In elk geval is het belangrijk om te achterhalen wat de klant wil, dus moet ik me in de klant kunnen verplaatsen. En ik zal hierover moeten praten, meer dan nu. Als ik vasthoud aan het programmeren weet ik dat ik een gewaardeerde programmeur ben, maar daar blijft het dan bij. Trouwens, nu ik er zo over nadenk, weet Rebecca eigenlijk wel dat ik de wens heb om richting consultancy te gaan? Ik heb dit nooit kenbaar gemaakt. Misschien is dat de eerste stap die ik moet nemen.'

1.1 Lerende houding

Binnen welke organisatie je als professional ook actief bent, de eis van deze tijd is dat je een lerende houding aanneemt. Maatschappelijke ontwikkelingen gaan snel, maar ook technische, communicatieve, bedrijfsmatige en organisatorische veranderingen volgen elkaar in rap tempo op. In deze snelle informatiemaatschappij ben jij, de professional, als representant van je bedrijf een belangrijke spin in het web. Je zult je kennis en vaardigheden up-to-date moeten houden door bijscholing, uitvoering van je taken en uitwisseling met collega's. Je zult een gepaste beroepshouding (attitude) moeten hebben én uitstralen door onder andere open te staan voor anderen, door samen te werken, integer en transparant te zijn, en door het durven geven én ontvangen van feedback (zie subparagraaf 5.3.2). Je beroep uitoefenen impliceert dat je jezelf voortdurend moet blijven ontwikkelen. Om te weten hoe je gewoonlijk leert en hoe je dat mogelijk ook anders zou kunnen doen, is het goed om eerst stil te staan bij wat leren nu precies is en bij je persoonlijke leerstijl.

Feedback

1.2 Leren

Cognitief leren

Bij het woord 'leren' denken de meeste mensen aan het cognitieve leren, studeren, het leren uit de boeken, 'stampen', kortom, het leren met en uit het hoofd. Wellicht heeft dit te maken met de ervaring die zij tot dan toe hebben opgedaan in hun schoolcarrière en het belang dat daaraan werd of wordt gehecht door de omgeving. Uit deze constatering kun je herkennen dat leren ook op andere manieren gebeurt, onder andere door het opdoen van *ervaring*, het zogenoemde ervaringsleren. Wanneer je een bepaalde ervaring opdoet, dan geef je daar een zekere betekenis aan. In het hiervoor genoemde voorbeeld kan het de betekenis zijn dat leren 'het uit het hoofd leren van boekteksten' is. Vervolgens koppel je daaraan je beleving: je vindt het heerlijk om kennis te vergaren en uit het hoofd te leren of je vindt het eentonig en saai, je hebt erg veel moeite met leren, je beleeft geen vreugde aan leren. Deze persoonlijke ervaring bepaalt mede jouw houding tegenover het fenomeen leren in nieuwe situaties, in de toekomst.

Ervaringsleren

In de voorgaande alinea heb je kennism gemaakt met twee vormen van leren, cognitief (met het hoofd) en door ervaring. Er zijn er nog meer.

1.3 Leerstijl

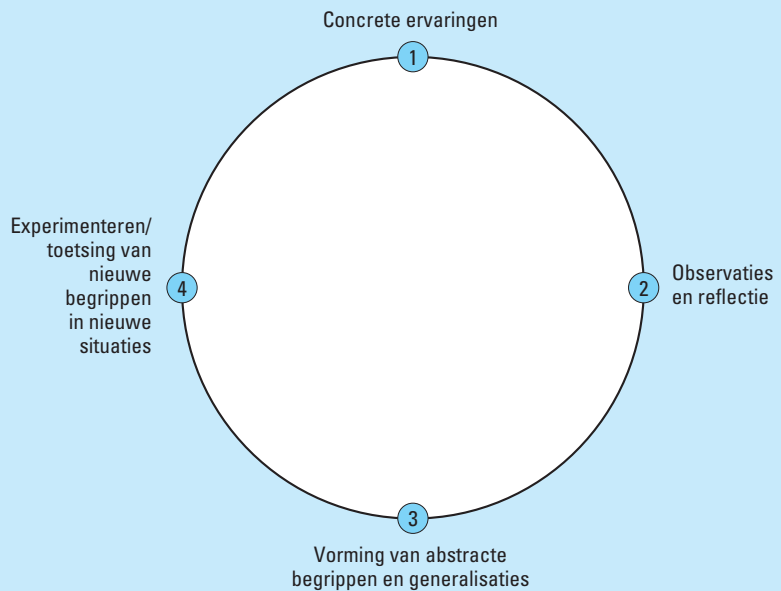
In deze paragraaf over leerstijlen, worden de leerstijlen volgens Kolb en volgens Vermunt besproken.

1.3.1 Leerstijlen volgens Kolb

Iedereen leert op een eigen manier. De een is erg praktijkgericht en leert door te doen, de ander bestudeert liever eerst de theorie en de volgende experimenteert graag. Observeren en reflecteren zijn ook vormen van leren. Om preciezer te zijn: bij reflecteren gaat het om ervaringsleren. Je doet ervaring op, kijkt hierop terug, haalt eruit wat belangrijk voor je is en mogelijk pas je nieuw gedrag toe in nieuwe situaties. Over deze manier van leren heeft David Kolb veel geschreven en hij heeft een model ontwikkeld waarin hij het leren van de mens cyclisch verbeeldt: de zogenoemde *leercyclus van Kolb*, zie figuur 1.1.

Leercyclus van Kolb

Figuur 1.1 Leercyclus van Kolb



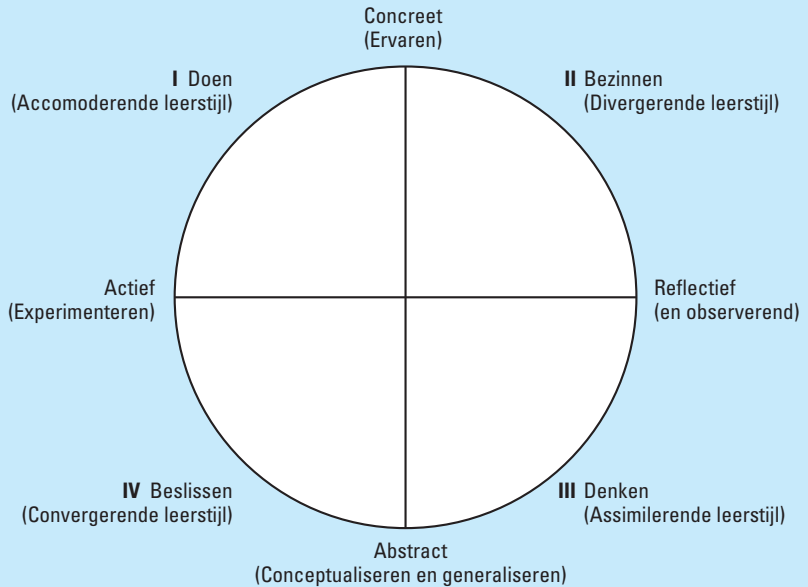
Bron: Lindeboom en Peteis, 1989

Kolb stelt dat de mens leert van een concrete ervaring door te observeren en te reflecteren op die ervaring; dat hij vervolgens theoretische modellen en concepten erbij betreft zodat hij nieuwe plannen of mogelijkheden kan formuleren; dat hij vervolgens een keuze maakt uit die plannen en daarmee gaat experimenteren. Dit levert een nieuwe ervaring op. Als je deze cyclus doorloopt, leer je door ervaring. Je verandert je gedrag door verdieping in dat eerder vertoonde gedrag en koppeling daarvan aan de theorie. Jouw leren verdiept zich (Hendriksen, 2005).

Leerstijlprofiel

In zijn theorie over het menselijk leren heeft hij naast deze leercyclus over ervaringsleren, ook een model ontwikkeld waarin de verschillende manieren van leren zijn aangegeven, het zogenoemde *leerstijlprofiel*, zie figuur 1.2.

Figuur 1.2 **Leerstijlprofiel volgens Kolb**



Bron: Hendriksen, 2005

Abstract en concreet leren

Kolb stelde vast dat er twee uitersten zijn in leren: abstract leren tegenover concreet (op ervaring gebaseerd) leren. Deze twee dimensies plaatste hij op een verticale as. Daarnaast stelde hij twee andere uitersten vast: actief leren tegenover reflectief leren, die hij op de horizontale as plaatste. Door deze assen in de leercyclus te plaatsen, ontstaan er vier kwadranten. Deze kwadranten staan voor vier verschillende leerstijlen, die zijn vertaald als de doener, de bezinner, de denker en de beslisser. De termen die Kolb hanteert (respectievelijk accomodator, divergeerder, assimilator en convergeerder) zijn ontleend aan Jean Piaget (1896–1980), die hiermee de groeistadia van de intelligentie aanduidde bij kinderen van 0 tot 16 jaar.

Actief en reflectief leren

Jean Piaget

Leerstijlentest

Met de leerstijlentest van Kolb in bijlage 2 van dit boek kun je bepalen welke leerstijl jij vooral hanteert. De kenmerken van deze leerstijlen zijn de volgende:

- 1 De doener of accomodator is heel praktisch gericht. Het accent ligt op concrete ervaring en actief experimenteren. Hij wil zien hoe bruikbaar de aangereikte kennis is, hij wil uitproberen en oefenen.

- 2 De bezinner of divergeerder brengt graag nieuwe ideeën naar voren. Hij heeft ruimte nodig voor eigen inbreng. Hij bekijkt de situatie vanuit verschillende invalshoeken.
- 3 De denker of assimilator werkt het liefst op een manier waarin hij eerst theoretische modellen kan beredeneren en vormen. Daarna wil hij oefenen om vervolgens in de praktijk uit te proberen.
- 4 De beslisser of convergeerder houdt van een gestructureerd, informatief programma en heeft een voorkeur voor technische kwesties. Hij houdt van situaties waarin één oplossing mogelijk is.

Het vaststellen van de leerstijl wil niet zeggen dat je daarmee de andere leerstijlen in de ban moet doen, integendeel! Kolb gaat ervan uit dat de eigen leerstijl aangeeft dat jouw leren vooral begint in dát kwadrant, die leerstijl heb je het sterkst ontwikkeld. De andere leerstijlen hanteer je ook, maar waarschijnlijk veel minder. Kolb pleit ervoor dat je de verschillende leerstijlen integreert, zodat er werkelijk sprake is van een leercyclus: je benut alle leerstijlen om het volledig leren te doorlopen. Je ontdekt wat jouw sterke en zwakke kanten in het leren zijn, zowel binnen je leerstijl, als binnen het hele model. Je wordt je op deze manier bewust van jouw leergedrag. Je kunt die zwakke kanten versterken. Ben je bijvoorbeeld vooral een doener, dan zou het in sommige situaties helpen wanneer je wat meer de denker als leerstijl zou hebben. Of andersom (Hendriksen, 2005).

Waarom deze tekst over de leerstijlen en leercyclus van Kolb? Hij gaat bij het ervaringsleren uit van observeren en reflecteren op die ervaring. Kolb stelt dat reflectie een noodzakelijke fase is in het leren. Zonder reflectie is er van een leercyclus geen sprake.

1.3.2 **Leerstijl volgens Vermunt**

Een andere indeling in leerstijlen wordt gehanteerd door Vermunt (1997). Hij maakt het volgende onderscheid:

- ongerichte leerstijl;
- reproductiegerichte leerstijl;
- toepassingsgerichte leerstijl;
- betekenisvolle leerstijl.

Ongerichte leerstijl

Mensen met een ongerichte leerstijl hebben moeite met het onderscheiden van hoofd- en bijzaken. Ze zien de grote lijnen of verbanden niet en besteden aan alle informatie evenveel (gedetailleerd) aandacht. Structureren van de stof is voor hen lastig, evenals het kritisch verwerken ervan. Ze zoeken houvast bij de aanwijzingen in de instructie of bij mensen die hen kunnen sturen. Vaak bestaat er twijfel over eigen kunnen.

Reproductiegerichte leerstijl

Mensen met een reproductiegerichte leerstijl leren de stof zo, dat ze vrijwel alles of een groot deel uit hun hoofd kennen. Ze memoriseren, dat wil zeggen dat ze de stof op systematische wijze van buiten leren zodat ze deze kunnen reproduceren. Reproduceerders zoeken niet of

weinig naar samenhang tussen diverse onderwerpen uit de stof en zijn nauwelijks kritisch. Het behalen van een goed resultaat (cijfer) is het doel, het vormen van een eigen mening over het geleerde blijft achterwege.

Toepassingsgerichte leerstijl

Mensen met een toepassingsgerichte leerstijl richten zich vooral op die onderdelen uit de stof waarmee ze dagelijks te maken hebben. Als het te abstract wordt, proberen ze met een concreet voorbeeld de stof te bevatten en zo te onthouden. Door de herkenbaarheid vanuit praktijk-situaties en concrete voorbeelden is de stof voor hen te begrijpen. Ze leren weinig uit hun hoofd, alleen als het nodig is voor een toets. Ze nemen graag kennis tot zich die ze direct kunnen gebruiken/toepassen in de praktijk.

Betekenisgerichte leerstijl

Mensen met een betekenisgerichte leerstijl denken na over verbanden tussen de verschillende leerstof en zijn kritisch over hetgeen wordt aangeboden. Ze vormen meningen en conclusies en verbinden de stof met eerder persoonlijke opgedane kennis en ervaring. Ze zijn uit op het verkrijgen van inzicht en reflecteren daartoe op eigen (studie)gedrag. Ze zijn zeer geïnteresseerd, willen graag van gedachten wisselen met anderen en onderzoeken welke betekenis de stof heeft voor de eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Net zoals bij Kolb is de indeling niet statisch. Je combineert vaak verschillende leerstijlen, maar er springt er meestal eentje uit. Die manier van leren bepaalt mede hoe jij je als professional opstelt binnen de arbeidsorganisatie en tegenover derden. Ook in Vermunts indeling komt reflectie aan bod, met name in de betekenisgerichte leerstijl.

1.3.3 Zicht op leerstijlen

De leerstijlentests van Vermunt en Kolb vind je op internet via sites als:

- www.123test.nl;
- www.atrimumc.nl;
- www.leren.nl;
- www.carrièretijger.nl.

Met deze paragraaf krijg je zicht op diverse leerstijlen en wordt het belang van reflecteren als onderdeel van je leerproces onderstreept. Tegelijkertijd krijg je een handvat om andere leerstijlen te ontdekken en te ontwikkelen. Je kunt reflecteren op je eigen leerstijl en de effecten daarvan op je handelen. Tevens heb je alternatieven in handen die je kunt inzetten om je (ervarings)leren en je handelen te verbeteren. Dit boek gaat verder in op de reflectieve leerstijl.

ITConnections

Het landelijk opererende automatiseringsbedrijf ITConnections moet na het inklappen van de ICT-markt reorganiseren. Het personeelsbestand moet krimpen met 20%. Om de pijn evenredig te verdelen over het land en over de leeftijdsgroepen binnen de regioteams, wordt een matrix gehanteerd. Op basis van regio, functie, leeftijd en ervaring wordt elk personeelslid ingedeeld en op basis van het totaalplaatje worden keuzes gemaakt voor het behoud van de arbeidsplaats

of voor de voordracht voor een outplacementtraject. Regiomanager Kevin van Oostrom pakt met behulp van de matrix de zaak voortvarend aan en heeft al snel helder welke mensen kunnen blijven dan wel vertrekken. Jij bent ondersteunend personeelsadviseur in zijn regio en je ontdekt dat de mensen die het veld moeten ruimen toevallig ook de mensen zijn met wie de regiomanager minder prettig samenwerkt. Hoe denk je over deze kwestie? Wat ga je doen? Wat zijn je persoonlijke en/of professionele overwegingen voor jouw handelen?

1.4 Een manier van leren: reflecteren

Terugkijken

Uit het voorgaande maak je al op dat reflecteren één van de manieren is waarop een mens leert. Het betreft het zogenoemde 'ervaringsleren'. Bij reflectie kijk je terug op je eigen gedrag in een specifieke situatie om hiervan te leren voor toekomstige situaties. Hierover lees je meer in de hoofdstukken 2 en 3.

Het spreekt voor zich dat je meer mogelijkheden tot leren hebt als je verschillende leerstijlen hanteert. Bovendien kun je beter aansluiten bij verschillende mensen die hun eigen leerstijl hanteren, en dat bevordert de samenwerking.

Behalve dat reflecteren een manier van leren is, is het ook een vaardigheid. Je moet het in de vingers hebben om tot reflectie over te gaan. Sommigen doen dat van nature, anderen moeten er veel moeite voor doen om het onder de knie te krijgen. Maar je kunt het trainen, er is een systematiek die het proces van reflecteren in heldere stappen uiteenzet. In hoofdstuk 3 vind je een uitwerking van deze systematische werkwijze.

Doel Verbetering professioneel handelen

Wat levert het reflecteren je uiteindelijk op? Reflecteren is altijd gericht op het eigen gedrag en heeft tot doel het persoonlijk *professioneel* handelen te verbeteren. Het leidt via bewustwording van het eigen gedrag tot inzicht in de beweegredenen voor en de uitvoering van dit eigen handelen in betekenisvolle (professionele) situaties. Met dit inzicht bepaal je of je jouw gedrag wilt veranderen en uitproberen. Door nieuw gedrag in nieuwe situaties uit te proberen, ontdek je welk handelen het best bij je past, maar bijvoorbeeld ook welk handelen effectief en efficiënt is. Reflectie op je eigen handelen zorgt er mede voor dat werkinhoud en ook werkprocessen verbeteren. Het dient zowel een persoonlijk als een organisatiebelang.

Persoonlijk handelen

Er zijn nog twee belangrijke punten om te noemen. Het eerste is dat reflectie zich niet hoeft te beperken tot professioneel handelen; je kunt uiteraard ook reflecteren op je persoonlijk handelen in *privésituaties*. Het gaat immers altijd om jouw gedrag in een bepaalde context. En reflectie op betekenisvolle situaties in de privésfeer helpen je om het reflecteren onder de knie te krijgen. Daar pluk je in je werk weer de vruchten van. Vooral doen dus! Het tweede belangrijke punt is dat jouw reflectie

niet alleen hoeft te gaan over gebeurtenissen waarin zich een probleem voordeed, maar dat je ook kunt reflecteren op situaties waarin je je heel prettig voelde en waarin je tevreden was over je gedrag. Terugkijken op die situatie kan voor jou verhelderen waar je sterke kanten liggen, zodat je die bewust kunt inzetten in toekomstige situaties.

Samenvatting

Een lerende houding is een vereiste voor iedere beroepsbeoefenaar binnen een arbeidsorganisatie. Er zijn diverse manieren van leren, die door Kolb en Vermunt in schema zijn gezet. Een van de manieren die in beide indelingen terugkomt is het reflecteren, een vorm van ervaringsleren.

Reflecteren heeft tot doel het persoonlijk professioneel handelen te verbeteren. Het leidt via bewustwording tot inzicht in de beweegredenen voor en de uitvoering van dit eigen handelen in betekenisvolle (professionele) situaties. Met dit inzicht bepaal je of je jouw gedrag wilt veranderen en uitproberen. Door nieuw gedrag in nieuwe situaties uit te proberen, ontdek je welk handelen het best bij je past, maar ook welk handelen het meest effectief is.

Opdrachten

1.1 Leerstijl

- Stap 1** Maak de leerstijlentest van Kolb, die te vinden is in bijlage 2 van dit boek.
- Stap 2** Welke leerstijl hanteer jij volgens deze test? Herken je jezelf hierin, of juist helemaal niet? Motiveer je antwoord en geef hierbij praktische voorbeelden.
- Stap 3** Vergelijk de uitkomst van de test met de leerstijlen volgens Vermunt, die beschreven zijn in subparagraaf 1.3.2. Welke leerstijl van Vermunt benader jij, denk je? Motiveer je antwoord en geef een praktisch voorbeeld.
- Stap 4** Welke leerstijl zou je, op grond van voorgaand onderzoek, nog meer kunnen ontwikkelen?

1.2 Terugkijken

- Stap 1** Neem de tijd en de rust om even rustig na te denken. Zoek een plek in huis waar je je prettig voelt en ga daar zitten. Zorg ervoor dat je niet afgeleid wordt door harde geluiden, mensen die je iets willen vragen, audioapparatuur of telefoon.
- Stap 2** Ga in gedachten terug naar je ervaringen van de afgelopen week veertien dagen, en haal daaruit een voorbeeld waarin jij zelf een lerende houding hebt aangenomen.
Hoe voelde je je daarbij? Wat leverde deze houding je op?
- Stap 3** Bespreek dit voorbeeld met een collega of studiegenoot en geef elkaar een compliment hierover.